

مشاوره مسیر شغلی، تضمینی بر اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در جهت اشتغال‌زایی پایدار

محمد اکبرنژاد هنزایی*

چکیده

مقاله حاضر ضمن تبیین اهمیت و ضرورت موضوع و آسیب‌شناسی وضعیت فعلی مهارت‌آموزی و اشتغال در کشورمان که ناشی از فقدان مشاوره مسیر شغلی مناسب است، به ارائه ضرورت و راهبردهای مناسب برای گسترش این مهم در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور پرداخته است. به منظور تنویر اذهان مخاطبین، ضمن بیان تاریخچه مشاوره مسیر شغلی در ایران (که سابقه آن به زمان هخامنشیان باز می‌گردد) و جهان به تشریح برخی از نظریات مشاوره مسیر شغلی از جمله نظریه تیپ‌شناسی هالند که به لحاظ سادگی و قابل فهم بودن، پرکاربردترین نظریه در مشاوره مسیر شغلی، روان‌شناسی شغلی و سنجش رغبت‌های شغلی ۳۰ سال اخیر به‌شمار آمده و با فرهنگ ایرانی نیز بسیار همخوانی دارد، پرداخته و در ادامه الگوها و مدل‌های کارآمد این رشته از جمله مدل خصیصه و عامل و تناسب بین فرد و محیط (PEF) و مدل رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP) و مدل مشاوره چندفرهنگی برای اقوام مختلف و زنان را مورد بررسی قرار می‌دهد و ضمن تشریح انواع نظام‌های رایانه‌ای راهنمایی مسیر شغلی، نظام‌های رایانه‌ای راهنمایی مسیر شغلی با تأکید بر نرم‌افزارهای دیسکاور و سیجی و سیجی پلاس ارائه شده است. پایان‌بخش مقاله حاضر، ارائه پیشنهادات کاربردی برای اجرای هر چه کامل‌تر پروژه مشاوره مسیر شغلی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشورمان با محوریت «تدوین برنامه ملی رشد مسیر شغلی» خواهد بود.

واژگان کلیدی: مشاوره مسیر شغلی، مهارت‌آموزی، اشتغال پایدار، آموزش فنی و حرفه‌ای، نیازسنجی آموزشی.

مقدمه

بی‌تردید دنیا در آستانه انقلابی اطلاعاتی و میکروالکترونیکی قرار گرفته است که شیوه‌های نوین زیستن و کارکردن را بشارت می‌دهد، و این به نوبه خود نیازهای جدیدی را در نظام آموزشی و مهارت‌آموزی پدید می‌آورد. از مشخصه‌های این انقلاب، سرعت تحولات تکنولوژیک و تغییر ماهیت مشاغل است. این انقلاب بر سازمان و ساختار جامعه عمیقاً تأثیر می‌گذارد، اما سرعت پذیرش تکنولوژی‌های جدید تا حدود زیادی به آموزش و سطوح مهارت نیروی کار بستگی دارد. نقش آموزش در اثری است که بر منابع انسانی به‌جای می‌گذارد و این اثرگذاری باعث و عامل رشد اقتصادی است. از این عامل مشخص به عنوان سرمایه انسانی یاد می‌شود که به واسطه آموزش تأمین می‌شود.

سرمایه انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولید هستند؛ در حالی که انسان‌ها عوامل فعالی هستند، که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را می‌سازند و توسعه ملی را به جلو می‌برند. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثر بهره‌برداری کند، قادر نیست به سایر ابعاد توسعه دست یابد. امروزه علمای مدیریت، انسان را محور توسعه پایدار می‌دانند و سرمایه اساسی نظام‌های توسعه‌یافته «انسان‌های توسعه‌یافته توسعه برانگیز» هستند که در پرتو آموزش، ورزیده و توانمند شده و موجب تحول می‌شوند.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای^۱ رابطی بین نظام آموزشی و بازار کار است. بدین معنی که توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با روندهای عمومی اقتصاد و بازار کار ارتباط تنگاتنگی دارد و به‌خصوص در قبال اثرات تحول تکنولوژیک و سرعت تأثیر احتمالی که با پذیرش اجتماعی آن ایجاد می‌شود، بسیار حساس است. رشد فزاینده جمعیت، افزایش تعداد دانشجویان، میزان بالای بیکاری، ورود افراد جویای کار با سطوح تحصیلی بالا به بازار کار، ضرورت توسعه بنگاه‌های دانش‌بنیان با مرکزیت خوشه‌های رشد فناوری^۲ و آنکوباتورها^۳، توسعه شبکه‌های بنگاه‌های کسب و کار کوچک و

1. Vocational - technical educations
2. Technology Clusters
3. Incubators

متوسط (SMEs)، مشاغل مبتنی بر تحقیق و توسعه (R&D)، تغییر الگوهای سازمانی، افزایش کارکنان موقتی و شرکتی و دورکار، مکانیزه شدن صنایع و کارخانجات، مشارکت روزافزون زنان در فعالیتهای اقتصادی و ... تقاضاهای جدیدی را برای آموزش نیروی انسانی ماهر در آموزشهای فنی و حرفه‌ای ایجاد کرده است.

مکانیزه شدن و پذیرش روزافزون تکنولوژیهای جدید به نوبه خود به افزایش تقاضای کار تخصصی می‌انجامد. افزایش استقلال و مسئولیتهای فردی در هر شغلی در قراردادهای مربوط به روابط شغلی، دگرگونی ایجاد می‌کند تا با انواع و اقسام مشاغل ایجادشده سازگاری داشته باشد. بنابراین، با ایجاد تحولات تکنولوژیک ماهیت مشاغل در حال تغییر است و این امر توجه عالمانه و عازمانه به مقوله مشاوره مسیر شغلی را بیش از پیش ضروری می‌سازد.

اشتغال بدون تردید یک ضرورت بدیهی و اولیه در زندگی انسان است، اعم از آنکه در ابعاد فردی ملاحظه شود و یا در سطح ملی. از سوی دیگر، اشتغال، یکی از مسائل مهم و مورد بحث سیاست‌گذاران کشورهای مختلف جهان است؛ زیرا کم و بیش اکثر کشورهای جهان اعم از جوامع صنعتی و کشورهای جهان سوم در حال توسعه همگی به نحوی با مسئله بیکاری مواجه هستند. ضمناً پیوند عمیق و قابل درکی بین آموزش و اشتغال وجود دارد و می‌توان بیان کرد که این دو پدیده به مثابه دو ظرف معادله‌ای هستند که ایجاد هر نامساوی در آن به نحوی موجب بحران خواهد شد. این بحرانها مولود عدم اشتغال برای آموزش‌یافتگان است و مسئله فرار مغزها و از دست رفتن نیروی فعال، رکورد صنعتی، عدم پیشرفت و توسعه و عقب‌افتادگی ناشی از نبود یک سیستم آموزش صحیح و پویا، عواقب و پیامدهای ناگواری است که کشورهای فاقد برنامه ریزی درست و اصولی آموزش‌ها به آن مبتلا هستند.

از این‌رو مشاوره مسیر شغلی را باید چون فرایندی پیوسته و یکی از عناصر حیاتی آموزشهای فنی و حرفه‌ای در نظر گرفت که هدفش کمک به همه برای انتخاب مثبت آموزش و شغل است.

چرایی و ضرورت توجه به مشاوره مسیر شغلی^۱

گسترش صنعتی شدن در پایان دهه ۱۸۰۰ به‌طور قابل ملاحظه‌ای باعث تغییر شیوه زندگی کاری و زندگی روزمره شد. محیط‌های کار و زندگی به‌طوری چشمگیر هم برای زنان و هم برای مردان تغییر کرد. مردها در کارخانه‌ها و زنان در خانه‌ها کار می‌کردند. در بخش کشاورزی، مشاغل به‌صورتی قابل توجه کاهش یافت. در جریان جنگ جهانی دوم، افسردگی و بیکاری معضل اصلی جوامع شد و پس از آن با رشد صنایع و تخصصی شدن بسیاری از رشته‌های شغلی، ضرورت شناخت و آموزش افرادی که واجد ویژگی‌ها و قابلیت‌های مرتبط با مشاغل مربوطه بودند، ضرورت یافت. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها هستند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌کنند. به علاوه، این آموزش‌ها راه میانبری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می‌روند؛ چرا که از یک سو 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 می‌کند و از این طریق راه درازمدت و غیر علمی این نوع فراگیری را کوتاه و این توانایی را در آموزش‌دیده فراهم می‌کنند تا بتواند خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به آسانی هماهنگ کند. از سوی دیگر، این آموزش‌ها با توأم کردن آموزش‌های نظری و عملی، این امکان را برای آموزش‌دیده فراهم می‌کند تا همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته باشد و از این طریق، امکان بیشتری برای جذب آنها در فعالیت‌های اقتصادی - اجتماعی فراهم شود.

این آموزش‌ها همچنین از مزیت بازدهی در کوتاه‌مدت و یا میان‌مدت برخوردار هستند. در حالی‌که آموزش‌های کلاسیک به دلیل هزینه بالا، طولانی بودن دوره آموزش، سهم زیاد آموزش‌های نظری در آنها و در نتیجه، بهره‌مندی اندک از عملیات کارگاهی، از جهت هماهنگی با نیازهای بازار کار و جذب در آن دچار مشکل هستند. تحقیقات و پژوهش‌های عدیده صورت گرفته در عرصه‌های ملی و جهانی حاکی از

1. Career counseling

این است که گروه‌های بسیاری از دانش‌آموختگان سطوح عالی از مهارت و کارایی لازم برای جذب در بازار کار برخوردار نیستند و در مواردی حتی اگر سرمایه لازم در دسترس آنها گذاشته شود، قادر به کار آفرینی و حتی خوداشتغالی نخواهند بود؛ زیرا در اغلب موارد آموزش‌های آنها، ارتباط زیادی با نیازهای مهارتی بازار کار ندارد و این مهم، الزام به تغییر و اصلاح برنامه‌های آموزشی، همگام با تحولات تکنولوژیک را نمایان می‌سازد.

از طرفی، چون آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مربوطه بسیار پرهزینه و گران تمام می‌شود؛ بنابراین، به‌منظور کاهش هدررفت هزینه‌های انجام‌شده که به دلیل عدم اشتغال افراد آموزش‌دیده در نقاط هدف شغلی‌شان به کشور تحمیل می‌شود، مقوله مشاوره مسیر شغلی جایگاهی مهم و استراتژیک پیدا می‌کند.

چیستی و واژه‌شناسی مشاوره مسیر شغلی

مشاوره^۱ از نظر لغوی به معنای تبادل نظر و گفتگو و یک رابطه دوجانبه است که در آن مراجع قادر به حل مشکلات رفتاری خود نیست و آنها را برای فردی با صلاحیت و دارای تجربه علمی و عملی که همان مشاور است، مطرح می‌سازد و از او کمک می‌گیرد تا راه‌حلی برای آنها بیابد. مشاوره مسیر تکامل انتخاب شغل یا مشاوره مسیر شغلی به گفته دونالد سوپر^۲ فرایندی است که به افراد کمک می‌کند تا تصویر یکپارچه و با کفایت از خود و نقش خود در دنیای کار به‌دست آورند، آن را بپذیرند و رشد دهند (شفیع آبادی، ۱۳۸۲). به عبارتی، از دیدگاه زونکر^۳ در مشاوره مسیر شغلی به فرد کمک می‌شود تا در زندگی خود به خودآگاهی^۴ نائل شود، توانایی‌ها و استعداد خود را با دنیای واقعی و فرصت‌های موجود بر سر راه خود مقایسه و جایگاه واقعی خود را کشف^۵ کند و برای رسیدن به آن جایگاه طرح‌ریزی^۶ نماید. از این روست که عده‌ای مسیر شغلی را مسیر زندگی تعبیر کرده‌اند. اصطلاح Career در فرهنگ لغات انگلیسی آکسفورد به «مسیری که هر فرد در خلال زندگی خود طی می‌کند» معنا شده است. Career اشاره به سیری تکاملی دارد که از بدو تولد و حتی قبل از آن آغاز می‌شود و تا

1. Counseling
2. Donald super
3. Zunker
4. Self awareness
5. Exploration
6. Planning

پایان عمر ادامه دارد و حتی به نظر تیدمن^۱ و میلر-تیدمن^۲ «Life is career»، یعنی زندگی مسیر شغلی است (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۰). هال و میرواس (۱۹۶۶) معتقدند که مسیر شغلی متغیر^۳ «هر نوع انعطاف‌پذیری، دوره‌های منحصر به فرد حرفه‌ای با نقاط اوج و فرود، انحرافات و حرکت از یک خط کاری به خط دیگر و این قبیل مسائل را در بر می‌گیرد.» در واقع، این تعریف بیش از آنکه بر شیوه شغلی ایده‌آل و تعمیم‌یافته اشاره داشته باشد، به شیوه منحصر به فرد شغلی برای هر فرد اشاره می‌کند؛ چیزی شبیه اثر انگشت.

مشاوره مسیر شغلی بر مبنای اصل تفاوت‌های فردی در امتیازات و توانایی‌ها بنیاد شده و مشاورین مسیر شغلی در زمینه دغدغه‌های فردی و شغلی به افراد کمک می‌کنند. زمینه تخصصی این رشته به انتخاب‌های شغلی ابتدایی، رابطه بین مسائل شغلی و فردی، سازگاری با تغییرات محیط کاری، مسائل متعدد حرفه‌ای و حفظ سبک زندگی متعادل می‌پردازد. در جریان این نوع مشاوره دغدغه‌های فردی و حرفه‌ای از یکدیگر جدا نمی‌شود، بلکه به منظور ارزیابی بهتر همه نقش‌های زندگی مرتبط با هم، تلفیق این دو برای مسیر شغلی کارآمد لازم است. مشاورین باید ارتباط بین موضوعات شغلی و دیگر نقش‌های زندگی را بشناسند و به افراد کمک کنند تا راه‌های صحیح زندگی شغلی و اجتماعی را بیاموزند. در این صورت فرد مراجع، هم در رشته شغلی مرتبط و سازگار با خود به کارگرفته می‌شود، هم به دلیل این انطباق، به درجات بالای رضایت شغلی و به تبع آن افزایش بهره‌وری و کارآمدی شغلی دست می‌یابد. یقیناً توجه به این مهم در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای می‌تواند ضمن افزایش شاخص «اشتغال کارآموختگان مراکز بر اساس آموزش‌های گذرانده» منجر به اشتغال‌زایی پایدار در جامعه شود.

تاریخچه مشاوره مسیر شغلی

اولین فعالیت‌های مشاوره مسیر شغلی را فرانک پارسونز^۴ که اغلب از او به پدر جنبش راهنمای حرفه‌ای یاد می‌شود، در سال ۱۹۰۹ با واژه «راهنمایی فعالیت‌های هدفمند»^۵ و بنیادگذاری اداره مشاغل بستون^۶ در سال ۱۹۰۸ آغاز کرد. در خلال جنگ جهانی اول (۱۹۱۴-۱۹۱۸) و لزوم استعدادیابی افرادی که در جنگ شرکت می‌کردند و قراردادن

-
1. Tideman, D.V
 2. Miller-Tideman, A
 3. Protean career
 4. Franke parsons
 5. Vocation guidance
 6. Vocation byureau of boston

آنها در جایگاه واقعی‌شان و انتخاب شغل مناسب برای آنها (افسری یا سربازی در ارتش) آزمون‌های آرمی آلفا^۱ و آرمی بتا^۲ به کار رفت. بعد از جنگ جهانی اول این آزمون‌ها از سال ۱۹۲۵ به صنایع راه یافت و توجه از انتخاب شغل به انگیزش شغلی رفت و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی را شکل داد.

جنبش ارزیابی و آزمون‌سازی مرتبط با مشاغل و هدایت شغلی، از پایان قرن ۱۹ میلادی و ۱۸۹۰ با ارائه آزمون روانی جیمز کتل که آن را برای تشخیص و شناخت توانایی‌های روانی مطرح کرد، آغاز و به دنبال آن در سال ۱۹۰۹ با آزمون‌های هوش بینه و سیمون و نیز در سال ۱۹۱۶ با انتشار آزمون هوش استنفورد بینه به صورت نظام‌یافته و علمی کلید خورد (زونکر، ۱۳۸۸). در سال ۱۹۲۷ استرانگ^۳ رغبت‌ها و علایق را در کنار هوش در انتخاب شغل وارد کرد و پرسش‌نامه‌هایی برای سنجش ارتباط بین رغبت‌ها و علایق با مشاغل ساخت. در همین دوران روان‌شناسان هم در زمینه پیش‌بینی شغل آینده و موفقیت شغلی فعالیت‌هایی داشتند. مثلاً هال^۴، به دنبال جست و جو برای کشف ماشینی که بتواند موفقیت شغلی افراد را پیش‌بینی کند؛ اصطلاح «استعداد»^۵ را مطرح کرد و در این ارتباط آزمون‌ی ساخت. آزمون وی حاکی از آن است که ویژگی‌های انسانی می‌توانند با ملزومات شغلی هماهنگ شوند. با تمام شدن جنگ جهانی دوم (۱۹۴۵-۱۹۳۹) و بحران‌های بعد از آن و افزایش شمار بیکاران، فردی بنام پترسون^۶ آزمون استعداد هال را روی بیکاران آزمایش کرد تا ببیند افراد جویای کار چه کارهایی را می‌توانند انجام دهند. همچنین، نیاز شرکت‌های صنعتی و خدماتی را اعلام کرد. در واقع، مشاوره مسیر شغلی به وجود آمد تا به اوضاع بیکاران سر و سامان دهد، هرچند محور مقدماتی مشاوره شغلی، به‌کارگیری ارزیابی در جایابی شغلی^۷ بود (همان منبع). زمانی که پترسون متوجه شد بین توانایی بیکاران و نیاز شرکت‌های خواهان نیروی کار همخوانی وجود ندارد، بر آن شد تا بیکاران را برای مشاغل موجود در آن نیازها آموزش دهد. در اینجا برای اولین بار مداخله در مشاوره مسیر شغلی و «مهارت‌آموزی بر اساس تقاضای بازار کار» انجام گرفت. بعد از دو سال وظیفه آموزش دادن و هماهنگ کردن نیروهای جویای کار با نیاز بازار کار به عهده

1. Army alpha
2. Army beta
3. Strong
4. Hall
5. Aptitude
6. Peterson
7. Job placement

مراکز به نام «مراکز جستجوی شغل و اشتغال»^۱ سپرده شد که این مراکز، کار «مراکز کاربایی» را انجام می‌دادند. تفاوتی که پترسون با پارسونز داشت این بود که پارسونز در حیطه فردی و پترسون به صورت جمعی کار می‌کرد.

به دنبال این فعالیت‌ها مقدمات شکل‌گیری مشاغل یا «فرهنگ عناوین اشتغال» ایجاد شد. در سال ۱۹۳۹ همزمان با رخدادن جنگ جهانی دوم، اولین کتاب فرهنگ مشاغل چاپ شد. در سال ۱۹۴۰ به دنبال افزایش شمار یهودیان بیکار، گروهی از آنان برای اولین بار انجمن «فعالیت هدفمند» را تشکیل دادند تا فعالیت شغلی هم‌کیشان خود را نظارت کنند تا هیچ یهودی بیکار نماند. بعد از جنگ جهانی دوم و توجه انگلیسی‌ها به توانایی و قدرت امریکایی‌ها، آنان هم به فکر توجه به فعالیت‌های هدفمند افتادند تا اینکه در سال ۱۹۴۷ فعالیت هدفمند در انگلیس بسیار پررنگ شد. به دنبال آن و رشد فعالیت‌های هدفمند در سال ۱۹۵۰ مشاوره مسیر شغلی تقریباً سازمان یافت و از سال ۱۹۵۱ نقطه عطفی در مشاوره مسیر شغلی شد؛ زیرا اولین نظریات مشاوره مسیر شغلی توسط افرادی چون گینزبرگ^۲، اکسلراد^۳، هرما^۴ و ... و نظریه جان‌هالند در سال ۱۹۶۶ به عنوان پویاترین آنها شکل گرفت و مشاوره مسیر شغلی یک رشته علمی گشت. تاریخ‌نگار مشاوره مسیر شغلی در ایران با تأکید بر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را می‌توان به شرح ذیل ترتیب داد:

- ✓ دوره هخامنشیان (۷۵۰ قبل از میلاد تا ۳۲۳ قبل از میلاد): آموزش دبیری، مهندسی، آمارگیری، نجوم، حسابداری و پزشکی برای اشراف زادگان.
- ✓ دوره ساسانیان (۲۱۱ قبل از میلاد تا ۶۲۶ میلادی): آموزش شغلی فرزندان توسط پدر و انتخاب شغل پدر توسط پسر.
- ✓ دوره افشاریان (۱۲۱۸ قمری تا ۱۱۴۸ قمری): آموزش فنی و حرفه‌ای مورد علاقه پادشاهان و آموزش مشاغل و هنرهای رایج به شیوه استاد - شاگردی.
- ✓ دوره قاجاریه (۱۲۴۹ تا ۱۲۶۹ قمری): آموزش مشاغل به شیوه تخصصی با کمک مربیان فرانسوی، انگلیسی و اتریشی و اعزام دانشجویان به اروپا برای آموختن مشاغل پیاده‌نظام، سواره‌نظام، توپخانه و مهندسی، طب و جراحی، داروسازی، معدن‌شناسی و تأسیس وزارت وظایف.

1. Occupational and job search center
 2. Ginzberg
 3. Axelrad
 4. Herma

مشاوره مسیر شغلی، تضمینی بر ... ۷۷

✓ سال ۱۲۹۸ قمری: تأسیس مدرسه صنایع مستظرفه تهران به ریاست کمال‌الملک در رشته‌های هنری.

✓ سال‌های ۱۲۷۵ تا ۱۲۸۱ شمسی: اعزام ۴۲ نفر از فارغ‌التحصیلان دارالفنون به فرانسه برای یادگیری مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود.

✓ سال ۱۲۸۶ شمسی: شکل‌گیری مدرسه فنی و حرفه‌ای در ایران در رشته‌های فلزکاری و درودگری.

✓ سال ۱۲۹۳ شمسی: تأسیس اولین مدرسه فنی و حرفه‌ای ایران در رشت بنام مدرسه فلاحت.

✓ سال ۱۳۲۶ شمسی: تأسیس دانش‌سراها و دبیرستان‌های کشاورزی و شکل‌گیری مدارس فنی و حرفه‌ای در مراکز شهرستان‌ها با کمک وزارت کار.

✓ سال ۱۳۳۲ شمسی: تأسیس مرکز مطالعات و راهنمایی‌های استخدامی با کمک وزارت کار، سازمان صنایع کشور و هیئت عمران بین‌المللی، تهیه و تدوین طرح انتخاب، انتصاب و کارآموزی کارمندان.

✓ سال ۱۳۳۳ شمسی: اقدام به ثبت‌نام از متقاضیان شغل توسط وزارت کار و تأسیس هنرستان‌های صنعتی در اهواز و رشت.

✓ سال ۱۳۳۷ شمسی: برگزاری اولین مسابقه عمومی دانشگاه‌ها توسط مرکز مطالعات و راهنمایی‌های استخدامی با استفاده از آزمون‌های روانی برای ورود به دانشگاه‌ها، بررسی مسئله راهنمایی شغلی در کنفرانس تعلیمات متوسطه، صدور مجوز نظارت بر عملکرد بنگاه‌های کاریابی خصوصی و گسترش مراکز کاریابی دولتی و تغییر نام اداره کل طبقه‌بندی مشاغل به سازمان خدمات کشوری.

✓ سال ۱۳۳۸ شمسی: تحول کیفی و کمی آموزش فنی و حرفه‌ای و تأسیس آموزشگاه‌های حرفه‌ای ۳ ساله در تهران و شهرستان‌ها.

✓ سال ۱۳۳۹ شمسی: تصویب آیین‌نامه کارآموزی و افزایش مهارت در ۲۷ دی ماه ۱۳۳۹ توسط شورای عالی کار.

✓ سال ۱۳۴۲ شمسی: شروع فعالیت اداره‌های کاریابی تحت نظارت وزارت کار.

✓ سال ۱۳۴۷ شمسی: تأسیس دفتر برنامه‌ریزی راهنمایی تحصیلی در وزارت آموزش و پرورش با هدف تدوین و تعیین سیاست‌های هدایت تحصیلی و هدایت شغلی متناسب در حوزه‌های نظری و فنی و حرفه‌ای.

✓ سال ۱۳۴۸ شمسی: برگزاری کنفرانس ملی کار با موضوع «آموزش اشتغال توسط وزارت کار».

✓ سال ۱۳۴۹ شمسی: واگذاری آموزش در صنعت به صندوق کارآموزی، با تصویب قانون کارآموزی، پیشنهاد طرح برگزاری برنامه هفت‌هفته‌معرفی مشاغل به آموزش و پرورش با هدف معرفی قابلیت‌های هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای.

✓ سال ۱۳۵۹ شمسی: تشکیل سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در سال ۱۳۵۹ از ادغام سه واحد آموزشی به نام‌های اداره کل تعلیمات حرفه‌ای وزارت کار و امور اجتماعی و صندوق کارآموزی و کانون کارآموزی (کانون کارآموزی ابتدا تحت عنوان سازمان اردوی کار تأسیس و در سال ۱۳۴۶ به نام کانون کارآموزی تغییر نام یافته است). این سازمان در بدو تشکیل، سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی نام گرفت که ضمن آموزش حرفه و فن، خدمات اشتغال و مسائل مربوط به نیروی انسانی و بازار کار کشور را نیز بر عهده داشت اما در سال ۱۳۶۰ با تصویب هیئت وزیران، نیروی انسانی از آن منفک و به نام سازمان آموزشی فنی و حرفه‌ای تغییر نام یافت (شفیع آبادی، ۱۳۸۷).

✓ سال ۱۳۶۸ شمسی: تصویب قانون کار.

✓ سال ۱۳۷۹ شمسی: تدوین طرح توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های کشور (کاراد) بر اساس برنامه سوم توسعه.

✓ سال ۱۳۸۷ شمسی: آغاز به کار واحدهای مشاوره و هدایت شغلی در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به منظور هدایت کارآموزان به رشته‌های متناسب با آنها و رهگیری وضعیت اشتغال آنان پس از مهارت‌آموزی.

✓ سال ۱۳۸۸ شمسی: تدوین و راه‌اندازی طرح آموزش مهارت‌های پیشرفته به دانشجویان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

مروری بر مهم‌ترین نظریات مشاوره مسیر شغلی با تأکید بر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

تمام نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی با این هدف شکل گرفته‌اند که مسیر شغلی افراد باید به شکلی باشد که به‌رغم تفاوت‌های فردی زیاد، آنها از زندگی خود رضایت داشته باشند؛ به عبارت دیگر، هدف نهایی در مشاوره مسیر شغلی، رضایت از زندگی (به دنبال رضایت شغلی) است (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۰). تقسیم‌بندی‌های مختلفی از

نظریات مشاوره شغلی ارائه شده است. به عنوان مثال، ۹ نظریه طبقه‌بندی شده توسط جلسو و فرتز^۱ (۲۰۰۱) که در ۵ طبقه نظریه‌های صفت‌مدار، یادگیری اجتماعی، شناختی، رشدی و فرد غوطه ور در محیط تقسیم‌بندی شده‌اند (زونکر، ۱۳۸۸). از منظر دیگر، مهم‌ترین دیدگاه‌ها و نظریات مشاوره مسیر شغلی را می‌توان به شرح ذیل تشریح کرد: (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۰)

الف) نظریه‌های خصیصه و تیپ

این نظریه‌ها تأکید فراوانی بر تناسب فرد با محیط خود دارند. این تناسب در طول مسیر تکامل انتخاب شغل افراد به تدریج صورت می‌گیرد که حاصل آن سازگاری و رضایت در مسیر شغلی فرد است. بر اساس نظریه خصیصه - عامل، ویژگی‌های فرد و ویژگی‌های شغل باید اندازه گرفته شوند. سپس این دو ویژگی با یکدیگر همخوان گردند تا به فرد کمک کنند اشتغال مناسب خود را بیابند. وجه اشتراک همه نظریه‌های این دسته، سنجش و اندازه‌گیری و تشخیص نوع شخصیت و تطابق آن با محیط کاری است. این نظریات عبارتند از:

نظریه خصیصه - عامل پارسونز^۲ (۱۹۰۹)

این دیدگاه که توسط فرانک پارسونز ارائه شد، یک نظریه خصیصه - عامل است. خصیصه، به ویژگی‌های فرد و عامل به ویژگی‌های محیط اشاره دارد و خصیصه - عامل سنجیدن ویژگی‌های فرد و مسیر شغلی او است. بر اساس این نظریه، مطالعه شخصیت، ارزش‌ها، توانایی‌ها، استعداد و رغبت فرد همگام با مطالعه نیازها، امکانات و تجهیزات محیط باید صورت گیرد تا فرد در محیط همانند خود قرار گیرد. چنانچه فرد در محیط یکسان با خود قرار گیرد، یعنی اگر در مسیر شغلی‌اش باشد، انتخاب او به خصوص در زمینه شغل به نتیجه خواهد رسید و هماهنگی و آرامش بر زندگی او مستولی خواهد شد. امروزه این نظریه که بیشتر یک مدل راهنمایی مسیر شغلی به شمار می‌آید، مانند سایر نظریه‌های خصیصه - عامل، جزء نظریه‌های مهم مشاوره مسیر شغلی است که در مشاوره کارایی زیادی هم دارند.

نظریه رنگ‌های واقعی لوری^۳ (۱۹۷۸)

این نظریه که بیشتر، ابزاری برای مشاوره مسیر شغلی به‌شمار می‌آید بر این فرض استوار است که رفتار هر فرد ناشی از رنگ شخصیت اوست و شخصیت هر فرد

1. Gelso & Fretts
2. Parson's trait- factor theory
3. Lowry true colors theory

می‌تواند بر اساس یک رنگ در طیف‌های آبی، سبز، طلایی و نارنجی تعریف شود و در نهایت، افراد بر اساس شخصیت خود رفتار، مهارت‌ها، نیازها و انگیزه‌های متفاوتی دارند. این نظریه بر این اعتقاد است که براساس ویژگی‌های هر رنگ و خصوصیات افرادی که در آن رنگ قرار دارند؛ مسیر انتخاب شغل متفاوت است و اگر افراد در مسیر واقعی رنگ‌های خود قرار گیرند به شغل‌هایی می‌رسند که با آنها همخوانی و تناسب دارد. هر کدام از این رنگ‌ها دارای ارزش‌ها، منبع لذت‌ها، توانایی‌ها، نیازها و منبع ناکامی‌ها است.

نظریه تیپ‌شناسی هالند (۱۹۸۵)

این نظریه که توسط جان.ال.هالند^۱ ارائه شد، بر مفروضات ذیل استوار است:

- ✓ شخصیت بیشتر افراد یکی از شش تیپ واقع‌گرا^۲، قراردادی^۳، تهوری^۴، اجتماعی^۵، هنری^۶ و یا جستجوگر^۷ است.
- ✓ شش نوع مسیر شغلی شامل مسیرهای واقع‌گرایانه، قراردادی، متهورانه، اجتماعی، هنرمندانه و یا جستجوگرانه وجود دارد.
- ✓ افراد به دنبال محیط یا مسیری هستند که در آنجا بتوانند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را تمرین کرده، نگرش‌ها و ارزش‌های خود را بیان کنند و به شکل قابل قبولی نقش‌های خود را ایفا و مشکلات خود را حل کنند.
- ✓ مسیری که افراد در آن می‌توانند به آرامش دست یابند؛ محیطی متناسب با شخصیت شان است (هالند، ۱۳۷۶).

نظریه هالند از محدود نظریات مسیر تکامل انتخاب شغل است که به علت سادگی و قابل فهم بودن، کاربرد بسیار زیادی در فرهنگ‌های مختلف و شرایط گوناگون دارد و تیپ‌هایی که هالند پیشنهاد می‌کند در فرهنگ ایرانی می‌توانند بسیار واضح و روشن رهنمون یابند. این نظریه را پرکاربردترین نظریه در مشاوره مسیر شغلی، روان‌شناسی شغلی و سنجش رغبت‌های شغلی در ۳۰ سال اخیر برشمرده‌اند. این نظریه اولین گام مشاوره مسیر تکاملی انتخاب شغل را که تیپ‌شناسی^۸ است فراهم کرده است. نظر به اهمیت این نظریه و الزام به اختصارنویسی در این نوشتار، پیشنهاد می‌شود مشاورین

1. Jphn.l.holland
 2. Realistic
 3. Conventional
 4. Enterprising
 5. Social
 6. Artistic
 7. Investigative
 8. Typology

مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به صفحات ۴۷ تا ۵۴ کتاب مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل‌نگر، تألیف ورنون جی. زونکر مراجعه کنند.

نظریه سازگاری کاری دیویس و لاف کوئیست^۱ (۱۹۹۱)

این نظریه که نام دیگرش نظریه سازگاری کاری مینه سوتا^۲ است در سال ۱۹۹۱ شکل گرفت و همچون نظریه هالند، بسیار زیاد به تطابق و همسانی فرد و محیط اهمیت می‌دهد و با توجه به اینکه نظریه هالند بیشتر برای انتخاب شغل کاربرد دارد، این نظریه برای سازگاری بعد از انتخاب شغل مورد استفاده قرار می‌گیرد. فرض‌های بنیادی این نظریه این است که افراد توانایی‌ها و امکانات خود را وارد محیط می‌کنند و محیط هم یک سری امکانات برای فرد مهیا می‌سازد. از این رو، می‌توان گفت افراد با محیط کاری خود باید همخوان و هماهنگ شوند و برای رسیدن به این همخوانی، فرد باید شرایط شغل را بپذیرد و محیط کار هم باید نیازهای فرد را تأمین کند که این منجر به سازگاری کاری^۳ می‌شود. سازگاری کاری دارای دو بعد رضایت‌مندی^۴ و رضایت‌بخشی^۵ است که رضایت‌مندی، رضایت فرد از محیط کار و رضایت‌بخشی، رضایت محیط کار از فرد است. آنچه باعث رضایت‌مندی است؛ ارزش‌های فرد و تقویت‌کننده‌هایی است که از محیط می‌گیرد و آنچه باعث رضایت‌بخشی است، توانایی‌های فرد و مهارت‌های لازم برای انجام کار در یک شغل است. رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی شغلی موجب ثبات شغلی شده و احتمال تغییر رشته و تغییر شغل در مسیر زندگی فرد را کمتر می‌کند.

نظریه تیپ‌شناسی مایرز - بریگز^۶ (۱۹۶۲)

این نظریه که در سال ۱۹۶۲ توسط مایرز^۷ و مادرش بریگز^۸ ارائه شد، یک نظریه تیپ‌شناسی عمیق و یک نظریه خصیصه - عامل ناقص است. توانسته با چهار کارکرد روان‌شناختی دو قطبی به ۱۶ تیپ شخصیتی برسد که ارزش‌ها و توانایی‌های متفاوتی دارند و مسیر شغلی هر کدام از آنها به مشاغل خاصی ختم می‌شود. در این نظریه هم باید سه مرحله شناخت فرد، شناخت شغل و تطابق فرد با محیط صورت گیرد. برای سهولت درک شخصیت افراد، این نظریه معمولاً بعد از نظریه هالند استفاده می‌شود.

1. Dawis & Iofquist's work adjustment theory
2. Minnesota work adjustment
3. Work adjustment
4. Satisfaction
5. Satisfactory
6. Myers-briggs's typology theory
7. Myers
8. Briggs

نظریهٔ تیپ‌شناسی تریسی و راندز^۱ (۱۹۹۳)

فرض‌های زیربنایی این نظریه عبارت‌اند از:

- ✓ افراد بر اساس الگوی تعاملی خود در ۸ حیطهٔ رغبت قرار می‌گیرند.
- ✓ افراد بر اساس رغبت‌های خود به دنبال مشاغلی با پرستیژ بالا یا پرستیژ پایین می‌روند.
- ✓ جایگاه هر فرد در ۸ حیطهٔ رغبت، با استفاده از فرمول و محاسبات ریاضیاتی مشخص می‌شود.

این نظریه با تمثیلی از کرهٔ زمین به ارائهٔ الگویی بسیار منعطف و اثربخش از ساختار رغبت‌ها و خودکارآمدی مسیر شغلی می‌پردازد.

ب. نظریه‌های گسترهٔ زندگی

نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون^۲ (۱۹۸۱)

این نظریه در زمرهٔ نظریه‌های رشدی قرار دارد زیرا به خودپنداره^۳ و مراحل رشد تأکید زیادی دارد. به‌طور کلی، نظریه‌های رشدی بر اهمیت رغبت‌های شخصی (آنچه من دوست دارم)، توانایی‌ها (آنچه من می‌توانم) و ارزش‌ها (آنچه فکر می‌کنم مهم است) در تصمیم‌گیری مسیر شغلی تأکید دارند. فرض‌های زیربنایی این نظریه دلالت بر این دارند که:

خودپنداره عامل کلیدی انتخاب شغل است که شامل خود اجتماعی و خود روان‌شناختی است و افراد به سمت مشاغلی می‌روند که با تصویری که از خود دارند، هماهنگ باشد. بی‌تردید رضایت در مسیر شغلی زمانی حاصل می‌شود که بین انتخاب و خودپندارهٔ فرد تناسبی برقرار شود. مسیر انتخاب شغل افراد یک فرایند محدودکردن انتخاب‌هاست که دو گروه از عوامل، شامل عوامل بیولوژیکی مانند توانایی فیزیکی، هوشی و شخصیت و عوامل محیطی مانند نقش‌های جنسیتی، پرستیژ اجتماعی، فرهنگ، تفاوت‌های فردی و رقابت با دیگران در آن تأثیر دارند. بنابراین، شناخت خود و شناخت نقشه شناختی اشتغالات^۴ بسیار مهم است. افراد در طول مسیر شغلی‌شان هویت اجتماعی پایداری هم می‌یابند و در مسیر انتخاب شغل، بین اهدافشان سازش ایجاد کرده و سعی می‌کنند آرزوهای خود را محقق سازند. این نظریه بر این اعتقاد

1. Tracey & rounds's typology theory
 2. Gottfredson's circumscription & compromise theory
 3. Self concept
 4. Cognitive map occupations

است که افراد خودآفرین^۱ هستند. یعنی محصول منفعل وراثت و محیط خود نیستند؛ بلکه در مسیر شغلی خود به صورت بسیار فعال خالق خود هستند.

نظریه گستره زندگی سوپر^۲ (۱۹۷۲)

این نظریه، یک دیدگاه کاربردی و مؤثر در مسیر شغلی افراد است؛ زیرا قابلیت کاربرد برای تمام سنین را دارد. فرض‌های اساسی این نظریه دلالت بر این دارد که مسیر انتخاب شغل، فرایندی مداوم و تکاملی است که از تولد تا مرگ ادامه دارد و عوامل فردی مانند هوش، نیازها، ارزش‌ها، نگرش‌ها، رغبت‌ها و استعدادها، خاص در تعامل با عوامل اجتماعی مانند جامعه، اقتصاد، مدرسه، خانواده، همسالان و مشاغل در طول مراحل رشدی بر خودپنداره فرد اثر دارند و این خودپنداره، عامل مهمی در مسیر انتخاب شغل آنهاست.

نظریه رشدی گینزبرگ^۳ (۱۹۵۱)

این نظریه به‌رغم ارائه از سوی یک اقتصاددان، اولین نظریه مشاوره مسیر شغلی به‌شمار می‌آید. این دیدگاه معتقد است که در مسیر انتخاب شغل، چهار عامل ارزش‌های فردی، واقعیات محیطی، عوامل عاطفی و فرایند تربیتی دخالت دارند. به اعتقاد گینزبرگ، مسیر انتخاب شغلی افراد شامل سه مرحله زیر است:

✓ مرحله رؤیایی^۴ که تا ۱۱ سالگی ادامه دارد و طی آن کودکان بدون توجه به محدودیت‌های خود و واقعیات بیرونی، تمایل خود را به یک شغل بیان می‌دارند. تمام این انتخاب‌ها متکی بر رؤیا و خیالبافی است و کودک در انتخاب‌های خود به انتخاب مشاغل خیالی دست می‌زند.

✓ مرحله رغبت^۵ که از ۱۱ سالگی شروع و تا ۱۸ سالگی ادامه دارد. در این مرحله آرزوهای شغلی فقط منحصر به رغبت‌های فرد می‌شود و توجه کمتری به توانایی‌ها و محدودیت‌های واقعی می‌شود، اما ثبات انتخاب شغل بر اساس رغبت بالاست.

✓ مرحله واقع‌بینی^۶ که از ۱۸ سالگی شروع و تا ۲۴ سالگی ادامه دارد و با توجه به آمادگی فرد برای انتخاب کردن، انتخاب‌های واقعی فرد از همین جا شروع می‌شود.

ج. نظریه‌های با تمرکز خاص

1. Self-creation
2. Super life spans theory
3. Ginzbergs developmental theory
4. Fantasy
5. Interest
6. Realistic

نظریه تربیت والدینی رو^۱ (۱۹۵۷)

این نظریه بر اساس یک مطالعه ۵۰ ساله شکل گرفته و معتقد است که نگرش‌های اصلی، رغبت‌ها و استعداد بچه‌ها در حال و هوای حاکم بر خانواده رشد می‌کند و به دنبال آن الگوی کلی زندگی بزرگسالی، روابط فردی، عکس‌العمل‌های عاطفی، کارها و انتخاب فعالیت هدفمند شغلی او شکل می‌گیرد؛ به عبارتی، دلبستگی کودک به والدین می‌تواند در مسیر شغلی بعدی او تأثیر بگذارد. تحقیقات بعدی نیز نقش خانواده را بر شغل‌یابی و اجزاء مختلف شغل آینده کودک مورد تأیید قرار دادند.

نظریه یادگیری - اجتماعی کرومبولتز و میشل^۲ (۱۹۷۹)

بر اساس این نظریه، یادگیری زیربنای انتخاب فرد است. افراد تکنیک‌ها و شیوه‌های انتخاب کردن را یاد گرفته و این تکنیک‌ها را در انتخاب گزینه‌های شغلی به کار می‌گیرند. بر این اساس، افراد چیزهایی را انتخاب می‌کنند که یا دیده‌اند که بقیه به خاطر آن تشویق و تقویت شده‌اند، یا کسی درباره آن به شکلی مثبت صحبت کرده است. بنابراین، برای اینکه تأثیرات منفی حوادث تصادفی در انتخاب‌های شغلی کنترل شود، پیشنهاد شده که افراد مهارت‌های پنج‌گانه کنجکاوی^۳، مقاومت^۴، انعطاف‌پذیری^۵، خوش بینی^۶ و ریسک‌پذیری^۷ را در خود افزایش دهند.

نظریه پردازش اطلاعات شناختی پترسون، سامپسون و ریردون^۸ (۱۹۷۱)

این نظریه که خاستگاه آن از دانشگاه فلوریدا است و فرض‌های اساسی آن عبارتند از:
 ✓ هر نوع انتخاب در مسیر شغلی، تحت تأثیر فرایندهای شناختی بوده و از وظایف حافظه است.

✓ تصمیم‌گیری در مسیر شغلی، رسیدن به یک راه حل از طریق فعالیت حل مسئله است که قابل یادگیری است. استعداد حل مسئله هر کس، از یک طرف وابسته به دانش او درباره خودش و درباره اشتغالش و از طرف دیگر وابسته به فرایند شناختی ذهن اوست که بین این دو نوع دانش رابطه برقرار می‌شود. رشد مسیر شغلی فرد هم مستلزم رشد مداوم دانش فرد درباره خود و دنیای کار است.

1. Roes parental theory
2. Krumboltz & Mitchell's social-learning theory
3. Curiosity
4. Persistence
5. Flexibility
6. Optimism
7. Risk taking
8. Peterson, Sampson & Reardon's CIP theory

✓ حل مسائل مسیر شغلی، زمانی ممکن می‌شود که فرد، انگیزه لازم برای انتخاب و تصمیم‌گیری را داشته باشد. انتخابی که برای فرد رضایت‌بخش است.

نظریه شناختی - اجتماعی لنت، براون، هکت و بتز^۱ (۱۹۹۴)

این نظریه که نظریه‌ای چندبعدی (خصیصه - عاملی، رشدی) است، بر عوامل شخصی مانند جنسیت، نژاد، قوم، ناتوانایی‌های یادگیری و ناتوانایی‌های شخصیتی را در مسیر انتخاب شغل بسیار مهم می‌شمارد. همچنین، عوامل محیطی - اجتماعی مانند فرهنگ، سیاست، اقتصاد، خانواده، آداب و رسوم را هم به همان اندازه در شکل‌گیری انتخاب شغل مهم می‌داند. در این نظریه فرد فقط انتخاب‌کننده محیط نیست بلکه محیط هم فرد را بر می‌گزیند. یعنی صرف داشتن یک رغبت نمی‌توان مسیر شغلی مورد نظر را طی کرد بلکه عوامل دیگری مانند محدودیت‌ها و امکانات محیطی هم تعیین‌کننده مسیر شغلی است.

نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و اوهارا^۲ (۱۹۶۱)

انتقاد تیدمن با نظریه هالند این بود که هالند با تیپ‌های شخصیتی ششگانه خود، به اجزاء توجه بیشتری داشته و کل شخصیت را نادیده انگاشته است. او معتقد است که مسیر شغلی افراد از سازماندهی خود، فعالیت هدفمند و تصمیماتی که برخاسته از جداکردن و وحدت بخشی است، بر می‌خیزد. از آنجا که احساسات و تجارب هر فرد متمایز از دیگران است. افراد در شکل‌گیری مسیر شغلی خود نقش فعال و مسلطی دارند و با در نظر گرفتن خویش‌پنداری و شرایط اجتماعی، شغل خود را انتخاب می‌کنند. به طور خلاصه می‌توان گفت: تصمیم‌گیری شغلی هر فرد تحت تأثیر تجربیات حاصل از تحصیلات، اشتغال، خصوصیات ارثی و فشارهای اجتماعی قرار می‌گیرد.

نظریه روان‌شناسی انفرادی شفیع‌آبادی^۳ (۲۰۰۹)

این نظریه که متعلق به دکتر عبدالله شفیع‌آبادی، روان‌شناس شهیر کشورمان است، بیان می‌دارد که انتخاب شغل، در جهت ارضای هدف‌های زندگی و نیازها شکل می‌گیرد و دارای دو بعد مهم خویش‌پنداری و ارضای نیازهاست که نیازهای فرد هم تحت تأثیر سه عامل جسمانی، روانی و اجتماعی است. این دو بعد که ذهنی هستند، در طول مسیر زندگی فرد با تصمیم‌گیری‌های پی در پی او نمود خارجی پیدا می‌کنند.

1. Lent, Brown, Hackett & Betz's social-cognitive theory

2. Tideman & Ohara decision-making theory

3. Shafiabadi's single psychology theory

نظریهٔ سازه‌مندی مسیر شغلی ساویکاس^۱ (۲۰۰۲)

در این نظریه که در زمرهٔ نظریه‌های فرامدرن به‌شمار می‌آید، به رویکردهای حکایاتی^۲ وجه خاصی می‌شود. ابزار اصلی این روش، تعریف زندگینامه^۳ است؛ زیرا زندگینامه مملو از تجربیات ذهنی افراد در طول مسیر شغلی‌شان است. رویکردهای حکایاتی شامل دو دسته از نظریه‌های سیستمی و نظریه‌های سازه‌گرایی است. نظریه‌های سیستمی معتقدند که افراد در چندین سیستم محیطی شامل خانواده، مذهب، مدرسه، محله، دوستان، محل کار، جامعه، فرهنگ و ارزش‌ها احاطه شده‌اند. بنابراین، نگاه به انسان، به عنوان یک کل یکپارچه، رویکرد "چه کسی و کجا" زیربنای نظریهٔ سازه‌گرایی ساویکاس را شکل می‌دهد و بیان می‌کند که هر فرد با تولدش در مسیر انتخاب شغلش قرار می‌گیرد و بر اثر تعامل و ارتباط با محیط پیرامون، خودپنداره‌اش شکل می‌گیرد. با این توصیف می‌توان گفت که مسیر شغلی افراد منحصر به فرد بوده و به تعداد تمام افراد دنیا، مسیر شغلی وجود دارد و نمی‌توان همهٔ افراد را در طبقه‌بندی مشابه قرار داد و هر فرد باید با خودش، مقایسه و در بستر زندگی خودش مطالعه شود. با نگاه کلی به نظریه‌های مشاورهٔ مسیر شغلی، وجوه اشتراک و افتراق آنها را در می‌یابیم. برخی به دوره‌ای از زندگی افراد اشاره داشته و برخی از آنها کل زندگی را بررسی کرده‌اند. در برخی انسان موجودی منفعل قلمداد شده و برخی دیگر انسان را موجودی فعال دیده‌اند. برخی به حال یا گذشته توجه کرده و برخی آینده را هدف دانسته‌اند. برخی عوامل فردی و بعضی عوامل گروهی را تأثیرگذارتر می‌دانند. برخی مسیر شغلی را فرایند تلقی کرده و برخی دیگر به محتوای مسیر شغلی توجه خاص مبذول داشته‌اند. هدف تمام این نظریه‌ها، دستیابی به رضایت از زندگی، به‌رغم وجود تفاوت‌های فردی زیاد است.

به‌طور کلی می‌توان گفت که پویاترین و کارآمدترین روش و نظریه برای مشاورهٔ مسیر شغلی در مراکز آموزش کشورمان که هم بتواند با فرهنگ جامعهٔ ایرانی و مقتضیات بازار اشتغال کشورمان سنخیت داشته باشد هم با بسترهای مالی، مادی و نیروهای انسانی موجود در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای سازگار باشد، دیدگاهی التقاطی است که همه‌جانبه و کل‌نگر بوده و نیز بتوان همهٔ افراد را به عنایت به تحصیلات، جنسیت، سن، منطقه سکونت، وضعیت مالی و ... را به‌نحوی در آن گنجاند.

1. Savickas's career construction theory
2. Narrative approach
3. Autobiography

دیدگاه التقاطی، با باور اینکه انسان موجودی هدفمند، هوشمند، نیازمند، ارزشمند، منحصر به فرد، روبه پیشرفت، سازگار، باتوانایی یادگیری و تصمیم‌گیری، اجتماعی و سیستمی، فعال، خودآفرین و کارآمد، خودآگاه، با توانایی اکتشاف و طرح‌ریزی، مملو از آرزو و رغبت و نگرش و دغدغه و سازه‌های فکری و به‌طور کلی موجودی همه‌جانبه است، معتقد است که مسیر شغلی فرایندی است که از تولد آغاز و تا مرگ ادامه می‌یابد. به عبارتی، از صفر تا صد در حرکت است. اما کیفیت و غنای مسیر شغلی مهم است. به این صورت که هر فرد در هر نقطه‌ای از محور زندگی‌اش که قرار دارد؛ باید هدف نهایی مسیر شغلی‌اش را که همان رضایت است؛ تأمین کند. رضایت زمانی حاصل می‌شود که افراد در هر مرحله سازگاری داشته باشند و سازگاری محصول تناسب و هماهنگی بین فرد و محیط‌اش یا فرد و اشتغال‌اش است.

مدل‌های مشاوره‌ای مسیر شغلی

نظریات مشاوره مسیر شغلی که به آنها اشاره شد، در معرفی رهنمودهای عملی برای مشاوره مسیر شغلی موفق بوده‌اند. مدل‌های مشاوره‌ای مسیر شغلی، در واقع، طرح‌ریزی زندگی شغلی به شمار می‌آیند. زونکر (۲۰۰۹) پنج الگوی مشاوره مسیر شغلی که برگرفته از نظریات و پژوهش‌های انجام‌شده در این ارتباط هستند را در قالب الگوی خصیصه و عامل تناسب بین فرد و محیط^۱ (PEF)، الگوی رشدی، الگوی نظریه یادگیری، الگوی رویکرد پردازش اطلاعات‌شناختی^۲ (CIP) و الگوی مشاوره چند فرهنگی برای اقوام مختلف و زنان تقسیم‌بندی می‌کند. مدل‌های (PEF) با نظریه فرد و محیط، همپوشی داشته و به دنبال تناسب مطلوب مراجع با یک شغل هستند. مدل‌های رشدی بر راهبردهایی تأکید دارند که به منظور بهبود و ارتقاء رشد در سراسر زندگی و صفات فردی متمرکز است، مدل نظریه یادگیری با بهره‌گیری از مداخلات یادگیری، مداخلاتی را برای بهبود و ارتقاء وضعیت فعلی مراجع پیشنهاد می‌دهد، مدل (CIP) از انواع طرح‌های یادگیری فردی و بازسازی شناختی بهره می‌گیرد تا پردازش شناختی را بهتر اصلاح کند و در نهایت مدل مشاوره چند فرهنگی برای اقوام مختلف و زنان اقلیت، فرصت‌هایی را کشف می‌کند که به کمک آنها بتوانند متغیرهای فرهنگی مهم را که مانع انتخاب شغل می‌شوند و آن را محدود می‌کند اصلاح و رفع کند؛ البته

1. Person – Environment – Fit
2. Cognitive Information Processing

طرح‌ریزی مسیر شغلی، برنامه‌ای فراگیر است که نظام‌های پیچیده تطبیقی^۱ را دخیل می‌کند، خطی نیست و آینده‌مدار است.

این پنج مدل از دامنه وسیعی از راهبردها استفاده می‌کنند اما مراحل اصلی و شاخص‌های اصلی آنها بسیار مشابه هم بوده و شامل جمع‌آوری اطلاعات در مصاحبه ورودی، ارزیابی، تشخیص و شناخت مشکل، اعمال راهبردهای مداخله‌ای و تصمیم‌گیری است. هر چند که نحوه مواجهه و نوع راهبردهایی که برای سه دسته مراجعین شامل مصمم^۲ که به تصمیم‌گیری شغلی رسیده و به دنبال تأیید صحت انتخاب و مشاوره در باب گام‌های پس از تصمیم هستند، مراجعین مردد^۳ که سطح بالایی از اضطراب همراه با تفکر ناکارآمد شاخصه آنهاست و مراجعین بی‌تصمیم^۴ که از متعهد شدن گریزان بوده و اغلب اشخاصی ناپخته و نابالغ هستند و تصمیم‌گیری شغلی ندارند اما وضع موجود را نیز به عنوان مشکل برآورد نمی‌کنند، تا حدودی متفاوت خواهد بود.

نیاز به یکپارچه کردن مشاوره مسیر شغلی و فردی از مهم‌ترین مواردی است که در قرن ۲۱ مورد توجه قرار گرفته است. چرا که ریشه بسیاری از مشکلات روحی، روانی و خانوادگی در مشکلات شغلی دیده می‌شود. بسیاری از روان‌شناسان، مشاوره مسیر شغلی را تا حدود زیادی موضوع فردی می‌دانند که خود چندبعدی^۵ و ارتباطش با زندگی و کار را تحت پوشش قرار می‌دهد. به این ترتیب مشاوران باید واقعیات شخصی و موقعیتی را که مراجعان در فرایند مشاوره مطرح می‌کنند، بشناسند و بفهمند. چنین شناختی نقش‌های دوجانبه مسیر شغلی^۶ را نیز در بر می‌گیرد. توجه به این جنبه مشاوره‌ای نیز در مدل‌های مشاوره مسیر شغلی، ضرورتی انکارناپذیر است (مسلش و پی.لیتر، ۱۳۸۷).

ابزارهای سنجش در مشاوره مسیر شغلی

از آنجا که در فرایند مشاوره مسیر شغلی، وجود اطلاعات کامل از مراجع، منجر به کشف شغل و تصمیم‌گیری بهتر وی و مشاور می‌شود، وجود ابزارهایی که در کوتاه‌ترین زمان ممکن و کمترین هزینه به استخراج و پردازش این اطلاعات کمک

-
1. Complex adaptive systems
 2. Decided
 3. Indecive
 4. Undecided
 5. Multidimensional self
 6. Dual-career roles

کنند، ضروری است. وجود این ابزارها موجب می‌شود که مراجع هر چه بیشتر در فرایند مشاوره مشارکت کرده و دامنه بیشتری از گزینه‌ها را مد نظر قرار دهد. در این ارتباط هزاران پرسشنامه و آزمون استاندارد در سراسر جهان تهیه شده که به لحاظ روایی و پایایی و سوگیری و فرهنگ‌پذیری اختلافات زیادی دارند و بسیاری از آنان برای فرهنگ‌ها و کشورهای خاصی طراحی شده و قابل تسری به سایر نقاط نیستند. اهداف پرسشنامه‌ها و آزمون‌های مورد استفاده در مشاوره مسیر شغلی را می‌توان در موارد ذیل عنوان کرد، همه این موارد درصدد کمک به فرد برای تصمیم‌گیری منطقی هستند:

شناسایی باورهای شغلی: که با هدف آشکارسازی باورهای مراجع در باره مشاغل، سبک‌های تصمیم‌گیری، موضوعات شناسایی، رفتارهای ناسازگار، میزان اضطراب، ترس از شکست و علت بی‌تصمیمی استفاده می‌شوند، و شامل پرسشنامه باورهای شغلی، پرسشنامه افکار شغلی، پرسشنامه موقعیت شغلی من و ... است.

بررسی پیشرفت تحصیلی: که تعداد آنها بسیار زیاد و در بسته‌های متنوعی تهیه شده‌اند.

شناسایی مهارت‌ها، تخصص‌ها و توانمندی‌ها: مانند آزمون استعداد افتراقی (PAT)، آزمون‌های استعداد عمومی (GATB)، آزمون‌های طبقه‌بندی استعداد فلانگان (FACT)، مجموعه استعداد شغلی خدمات ارتش (ASVB) و ... است.

شناخت و تأیید سطوح رغبت: نظیر زمینه‌یابی رغبت شغلی کودر (CTB)، جستجوی خودفرمان (SDS)، پرسشنامه رغبت استرانگ (CPP)، پرسشنامه سنجش شغلی (CAI)، آزمون دامنه وسیع رغبت و دیدگاه‌ها (Wide range)، زمینه‌یابی رغبت و مهارت کمپل (CISS).

کشف متغیرهای شخصیت: همچون آزمون شخصیت کالیفرنیا (CTB)، پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیت (16PF)، پرسشنامه خلق و خو و ارزش‌ها (NCS)، شاخص تیپ میرز-بریگز و ...

تعیین ارزش‌های کار: مانند پرسشنامه برنامه محیط کاری مطلوب، پرسشنامه ارزش‌های کاری (WVI)، پرسشنامه مطالعه ارزش‌ها (HMCO)، پرسشنامه زمینه‌یابی ارزش‌های فردی (SRA)، پرسشنامه مقیاس ارزش‌ها و ...

کشف متغیرهای بلوغ مسیر شغلی: مانند پرسشنامه رشد مسیر شغلی، پرسشنامه بلوغ شغلی (CMI)، آزمون شناختی بلوغ مسیر شغلی (GVMT)، پرسشنامه دغدغه‌های مسیر شغلی بزرگسالان، پرسشنامه ویژگی‌های برجسته و... .
به‌کارگیری ارزیابی با استفاده از راهنمایی به کمک رایانه^۱ (CACG).

نظام‌های رایانه‌ای مسیر شغلی (CACG)

فناوری جدید، خودکار شدن دستگاه‌ها، اینترنت و تخصص‌گرایی در سه دهه اخیر تغییرات بسیاری در ساختار و مطالبات شغلی ایجاد کرده است. در این میان، انفجار اطلاعات شغلی به شکل برنامه‌های رایانه‌ای و انبوهی از اطلاعات شغلی در اینترنت، به چشم می‌خورد، مشاوران با حجم زیادی از اطلاعات شغلی روبه‌رو شده‌اند که باید به شکل مناسبی سازماندهی شوند؛ چراکه زمانی که صرف سازماندهی، ویراستاری و طبقه‌بندی اطلاعات شغلی می‌شود با افزایش برنامه‌های شغلی گسترده، کاهش یافته است. مشاور مسیر شغلی موفق، به آماده‌سازی اطلاعات سودمند برای مراجع و شناخت صلاحیت‌های شغلی^۲ بها می‌دهد از جمله منابع اطلاعاتی که هرگونه تغییر بازار را منعکس می‌کند (زندى پور، ۱۳۸۴). رشد سریع نظام‌های سخت‌افزار و نرم‌افزار باعث شده تا برنامه‌های جذابی برای مخاطبین و اهداف گوناگون تهیه شود. دستیابی آسان به اطلاعات جدید از طریق برنامه‌های رایانه‌ای برای مشاوران ابزاری قوی فراهم می‌سازد تا نیازهای بسیاری از مراجعان را رفع کنند. ایجاد شیوه‌های ارزیابی از طریق اینترنت و نظام‌های نرم‌افزاری جذاب برای راهنمایی مسیر شغلی تا حد زیادی به انعطاف‌پذیری در برنامه‌ریزی کمک کرده‌اند. رایج‌ترین انواع نظام‌های رایانه‌ای راهنمایی مسیر شغلی، نظام‌های اطلاعات و راهنمایی هستند. نظام‌های اطلاعات، دستیابی مستقیم به بانک داده‌ها در هر حوزه موضوعی مانند ویژگی‌های شغلی را فراهم می‌کند. همچنین، به کاربران، اطلاعات گذار از دانشگاه و مدرسه و مرکز مهارت‌آموزی به کار یا گذر شغل به شغل می‌دهد. مؤلفه‌های زیر در بیشتر این نظام‌ها یافت می‌شود:

- اطلاعات شغلی،
- اطلاعات خدمت‌سربازی،
- اطلاعات مربوط به موقعیت‌های تکمیلی در آموزش عالی،

1. Computer-Assisted Career Guidance systems
2. Job qualification

- اطلاعات مربوط به مدارس و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و تخصصی،
- اطلاعات مربوط به کمک‌های مالی،
- پرسش‌نامه‌های رغبت استرانگ،
- مهارت‌های تصمیم‌گیری،
- فایل‌های اطلاعات شغلی محلی و کشف شغلی از جمله (CIDS)،
- ارزیاب توانمندی‌ها و آزمون‌های استعداد عمومی،
- ابزارهای ارزیابی ارزش‌های کار،
- روش‌های پیش‌بینی موفقیت تحصیلی در دانشگاه،
- راهبردهای جست و جوی شغل و اطلاعات مربوط به آزمون‌های جست و جوی خودهدایت‌کننده،
- آماده‌سازی اطلاعات مربوط به سوابق شغلی،
- اطلاعات مربوط به مصاحبه شغلی،
- گزینه‌هایی برای بزرگسالان.

در ادامه، نظام رایانه‌ای برنامه‌آزمونگری دانشجویی آمریکا یا دیسکاور و نظام‌های راهنمایی و اطلاعات متعامل سیجی و سیجی پلاس که به اذعان پژوهش‌های انجام شده، کارآمدترین نظام‌های رایانه‌ای و نرم‌افزاری مشاوره مسیر شغلی هستند، به اختصار توضیح داده خواهند شد:

نظام رایانه‌ای برنامه‌آزمونگری دانشجویی آمریکا یا دیسکاور

این نظام به منظور کمک به دانش‌آموزان دبیرستانی و دانشجویان و حتی کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، در انتخاب شغل طراحی شد. این نظام شامل بخش‌های آغاز سفر شغلی، یادگیری درباره جهان کار، خودشناسی، یافتن مشاغل، حرفه‌شناسی، انتخاب تحصیلی، طرح‌ریزی گام‌های بعدی، طرح شغلی و عبور از گذارهای شغلی است که برخی از بخش‌ها بسته به نوع تقاضا قابل دسترسی می‌شوند. نسخه پیشرفته این نرم‌افزار ۴ بخش ویژه و اضافه دارد. بخش اول به کاربران کمک می‌کند تا درباره خودشان و مشاغل، از طریق خودسنجی و ارزیابی نقش‌ها و گذارهای زندگی چیزهایی یاد بگیرند. بخش دوم به انتخاب شغل با استفاده از انواع پرسشنامه‌ها، نقشه مرکز جهانی کار و مقایسه ویژگی‌های فردی با مطالبات و محیط شغلی اختصاص دارد. بخش سوم از طریق ارائه فهرستی از رشته‌های تحصیلی و استانداردهای آموزش فنی و حرفه‌ای، مؤسسات آموزشی و کمک‌های مالی در دسترس به کاربر امکان طرح‌ریزی

می‌دهد. در بخش چهارم از طریق توصیه‌هایی در باره شیوه‌های یادگیری و مهارت‌آموزی، کسب درآمد، تعیین شغل ایده‌آل، روش‌هایی را برای یافتن کار فراهم می‌آورد. برنامه‌ها و بانک اطلاعاتی دیسکاور همواره در حال به روز رسانی است. نسخه چند رسانه‌ای آن به شکل لوح متعامل^۱ (CD-I) فشرده است. البته نباید آن را با (CD-ROM) اشتباه گرفت. این نظام جدید نیاز به رایانه نداشته و می‌توان از آن در تلویزیون و نمایشگر دیسک بهره گرفت. این نظام شامل ۳ دیسک است. دیسک اول، «یادگیری در باره خودتان» نامیده می‌شود و به کاربر اجازه می‌دهد تا به شکل دیداری مشاغلی که با رغبت و توانمندی‌هایش همخوان هستند را بشناسد. شش نوار ویدئویی به شکل زنجیروار که نقشه مرکز جهانی کار را توضیح می‌دهند نیز در دسترس است. دیسک دو حاوی اطلاعات مشروح حدود ۵۰۰ شغل است. این اطلاعات از طریق اسلایدهایی که محتوای مربوط به هر شغل را با کیفیت بالا فراهم کرده‌اند، ارائه می‌شود. برای هر شغل یک روایت ۱۵ تا ۲۰ دقیقه‌ای ارائه می‌شود که با عکس‌های رنگی همراه است. دیسک سه، زنجیر جستجوی دانشکده‌های دو یا چهارساله به روایت تصویر را به نمایش می‌گذارد.

نظام اطلاعات و راهنمایی متعامل سیجی و سیجی پلاس

نظام سیجی ۵ زیرنظام دارد: ارزش‌ها، مکان، مقایسه، طرح‌ریزی و راهبرد. این زیرنظام‌ها با هدف کمک به جویندگان شغل برای تصریح ارزش‌ها، جایابی و شناسایی گزینه‌های شغلی، مقایسه گزینه‌ها، یادگیری مهارت‌های طرح‌ریزی و گسترش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی منطقی ارائه شده است. سیجی پلاس این مؤلفه‌ها را در بر می‌گیرد: مقدمه، خودسنجی، جستجو، اطلاعات، مهارت‌ها، آمادگی، مقابله، تصمیم‌گیری و گام‌های بعدی. این نظام به گونه‌ای طرح‌ریزی شده که بزرگسالان و شاغلینی که در جستجوی اطلاعات مربوط به سازمان‌ها، از جمله مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای هستند را برای گذار مسیر شغلی تحت پوشش قرار دهد. این قسمت طراحی شده تا به افرادی که ممکن است در حال تغییر شغل، ورود به یک شغل جدید و یا آموزش فنی و حرفه‌ای جدید برای ورود مجدد به بازار نیروی کار هستند کمک کند.

در کنار این نظام‌های نرم‌افزاری، پایگاه‌های اینترنتی زیادی در کشورهای مختلف برای مقوله آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کاریابی، اشتغال و تغییر مسیر شغلی راه‌اندازی

1. CD-Intracive

شده که هر یک قابلیت‌های عدیده‌ای را دارند. به عنوان مثال، می‌توان به پایگاه‌های زیر اشاره کرد:

www.irjob.ir www.eshteghal.ir ؛ www.ed.gov ؛ www.ojb.dni.us
... و www.lssi.ir ؛ www.jobportal.ir www.jobiran.ir؛ www.ijobs.ir

اطلاعات و آمارهای عرضه - تقاضای اشتغال، کلید مشاوره مسیر شغلی

مشاوره مسیر شغلی کارآمد و مؤثر در اشتغال آفرینی، در گرو داشتن اطلاعاتی کامل و پویا در چهار حوزه تحلیلی شامل تحلیل صنعت، تحلیل بازار کار، تحلیل مشاغل و تحلیل نیازهای آموزشی توسط مشاورین مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای است که مهم‌ترین آن، تحلیل نیازهای آموزشی یا نیازسنجی آموزشی^۱ (TNA) برای تربیت نیروهای اشتغال مورد نیاز توسط مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای است. تحلیل نیازهای آموزشی دربرگیرنده شناسایی دانش، مهارت نگرش^۲ "KSA" لازم در انجام بهینه و بهره‌ورانه شغل مورد نظر است (براون و لنت، ۲۰۰۵).

در تحلیل یک شغل یا حرفه، اولین اطلاعاتی که باید به دست آید، تحلیل نیازهای آموزشی مربوط به آن است. بنابراین، خروجی اصلی نیازسنجی آموزشی، روشن شدن کمبودهای موجود در KSAهای مرتبط با شغل و یا اصلاحات لازم در اجرای استاندارد و طراحی شغل است. بسته به پیامدهای TNA اقدامات بعدی شامل یکی از موارد ذیل است:

- تعیین پاسخگویی آموزشی متناسب (راه‌هایی که کمبود یا نقص KSA را از طریق برنامه‌ریزی آموزشی و اجرای دوره‌های آموزشی، سازماندهی و تأمین کند).
- تعیین پاسخگویی غیر آموزشی متناسب (راه‌حل‌ها یا استراتژی‌های ساده یا ترکیبی که می‌توان در خصوص منابع، هزینه‌ها، تغییر شرایط کار و حتی تغییر افراد اعمال کرد تا عملکرد صنعت یا بنگاه بهبود یابد).

از سوی دیگر، وجود آمار و اطلاعات طبقه‌بندی و پردازش شده، ابزار اصلی برنامه‌ریزی و مشاوره مسیر شغلی است. توسعه نظام‌های اطلاعاتی نیروی انسانی فنی و حرفه‌ای که نیازهای شغلی و نیروی انسانی منطقه‌ای و ملی را با دقت مشخص و طبقه‌بندی می‌کنند ضروری است. ارزش و اعتبار اطلاعات و آمارها، در گرو استفاده از نظام‌های طبقه‌بندی استاندارد است که عمده‌ترین آنها عبارت‌اند از:

1. Training need assessment
2. Knowledge Skill Attitude

طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی آموزش (ISCED) که توسط سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی سازمان ملل متحد (UNESCO) به عنوان وسیله مناسبی برای گردآوری، تدوین و ارائه آمارهای مربوط به آموزش و پرورش و آموزش فنی و حرفه‌ای، ترم شده است.

طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل (ISCO) که توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO) تهیه شده است و مبنایی برای مقایسه آمارهای اشتغال کشورها به‌شمار می‌آید. طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی فعالیت‌های اقتصادی (ISIC) که توسط کمیسیون آمار شورای اجتماعی - اقتصادی توصیه شده و طی آن کشورها آمار و اطلاعات تولید و اشتغال و ... خود را بر اساس آن، پردازش و طبقه‌بندی می‌کنند. در حال حاضر، سازمان ملل متحد (UN)، سازمان بین‌المللی کار (ILO)، سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی سازمان ملل متحد (UNESCO)، سازمان خواروبار کشاورزی (FAO) و سازمان توسعه صنعتی ملل متحد (UNIDO) از ISIC در انتشار و تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری استفاده می‌کنند (ناظمان و اسلامی فر، ۱۳۸۹).

با استفاده از آمار و اطلاعات موجود می‌توان از طریق الگوهای متعددی به پیش‌بینی نیروی انسانی اشتغال پی برد. برخی از این الگوها عبارت‌اند از: الگوی اقتصادسنجی: بر اساس این الگو، پیش‌بینی نیروی انسانی اشتغال برحسب فعالیت‌های عمده اقتصادی با استفاده از متغیرهایی نظیر ارزش افزوده، سرمایه‌گذاری در ماشین‌آلات و تجهیزات، تحولات ساختاری، تولید ناخالص ملی، دستمزد واقعی، مواد خام صنعتی، سوخت یا ترکیبی از آنها انجام می‌شود. الگوی داده - ستاده: بر اساس این الگو، پیش‌بینی نیروی انسانی اشتغال و بردار شاغلان برحسب فعالیت‌های عمده اقتصادی با استفاده از جداول داده - ستاده در اهداف برنامه‌های سال‌های مختلف یا در مقایسه با پروژه منطقه مدبترانه‌ای (MPR) انجام می‌شود.

الگوی شبیه‌ساز پویا: بر اساس این الگو، پیش‌بینی نیروی انسانی و ساختار اشتغال برحسب فعالیت‌های عمده اقتصادی با استفاده از شبیه‌سازی الگوی چندبخشی پویا در یک دوره زمانی برحسب شغل و سطح تحصیلات انجام می‌شود. الگوی برون‌یابی: بر اساس اهداف و شاخص‌های بخشی و برون‌یابی بر اساس روند سال‌های گذشته، پیش‌بینی نیروی انسانی در طول برنامه توسعه‌ای سال‌های هدف صورت می‌گیرد.

بر اساس الگوهای مذکور می‌توان دریافت که متغیرها و عوامل مختلفی در تعیین تقاضای نیروی انسانی مؤثر هستند که تغییرات در اشتغال و ترکیب شغلی طی سال‌های مختلف، متأثر از این عوامل، به قرار جمع‌بندی زیر است و اطلاع مدیران و مشاورین شغلی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از این مؤلفه‌ها ضروری است:

میزان تولید ملی، تغییرات فناوری، تغییرات سطح دستمزدها، بهره‌وری نیروی انسانی، ارزش افزوده، وضع مالیاتی و عوارض یا مالیات، جانشینی نیروی انسانی، وضعیت اقتصادی ملی، وضعیت اقتصادی بین‌المللی، تغییرات در قوانین و مقررات صادرات و واردات کالا، مهاجرت نیروی انسانی داخل و خارج، پوشش تحصیلی، نظام وظیفه عمومی، پوشش تأمین اجتماعی، سیاست‌های اشتغال و تعاملات دولت - کارفرما - کارگر، سرمایه‌گذاری و پروژه‌های عمرانی جدید یا توسعه و تکمیل، فصول سال، دانش و مهارت نیروی انسانی، نرخ رشد جمعیت، آمار تفصیلی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها در رشته - محل‌های مختلف و

گزاره‌های تجویزی و پیشنهادات پایانی

کار در جوامع انسانی به عنوان منشأ ثروت یک ملت در عینیت بخشیدن اندیشه، عنصری حیاتی است. به این علت است که آن را پایه و اساس توسعه و جامعه متمدن می‌دانند. در مقابل، بی‌کاری عنصری مخرب و زیان‌بخش محسوب می‌شود که هزینه‌های فردی و اجتماعی زیادی را به همراه دارد. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که در سه بعد دانش، مهارت و نگرش^۱ (KSA) فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کاری آماده می‌کند (نوآموزی) و یا کارایی و توانایی او را در انجام آنها افزایش می‌دهد (بازآموزی و به‌آموزی) و از ویژگی‌های آن کوتاه بودن مدت دوره‌های آن و نیز انعطاف‌پذیری فراوان آن در انطباق با نیازهای فوری بازار کار است، با همین رویکرد ارائه می‌شوند. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به دو طریق می‌تواند به رشد و توسعه اقتصادی کمک کند: ۱. تأمین نیروی کار ماهر مورد نیاز جامعه از طریق دانش و توانایی تکنولوژیکی و آماده‌سازی این نیروهای انسانی برای مسئولیت‌هایی که در ساختار مدرن توسعه فنی و اقتصادی مورد نیاز هستند. ۲. افزایش بهره‌وری نیروی کار. در واقع، خصیصه این آموزش‌ها، نوعی پرورش کارآفرین است. بدین معنی که افراد پس از کسب مهارت و تخصص دانش فنی قادر خواهند بود که فرصت‌های شغلی مناسبی را

به دست آورند و یا در نهایت فرصت شغلی ایجاد کنند. به همین جهت ارتباط بسیار نزدیکی بین این نوع آموزش‌ها و بخش اشتغال وجود دارد.

هدف اصلی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای آماده‌سازی جوانان جویای کار برای یافتن یا راه‌اندازی شغلی شایسته است. این مهم زمانی محقق می‌شود که اولاً بین این آموزش‌ها و بازار کار و تقاضا و آگاهی آن از روندهای احتمالی تغییر هرم شغلی و بازار مشاغل هماهنگی وجود داشته باشد. ثانیاً افراد آموزش‌دیده مطابق با شرایط و قابلیت‌های فیزیکی، روحی و روانی، تحصیلات، رغبت‌ها و ... به رشته‌های شغلی متناسب، هدایت شده باشند تا مهارت آموخته‌شده بتواند آنان را در جایگاه شغلی مناسب قرار دهد. در غیر اینصورت، هزینه‌های انجام‌شده منجر به اشتغال‌آفرینی آنان و بهبود وضعیت تولید و اقتصاد کشور نخواهد شد. اینجاست که استقرار واحدهای مشاوره‌ی مسیر شغلی در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، اعم از دولتی و خصوصی، دختران یا پسران و تحصیل‌کردگان یا افراد فاقد تحصیلات عالی و آکادمیک، کاملاً محسوس و ملموس می‌شود.

مشاوره‌ی مسیر شغلی را باید چون فرایندی پیوسته و یکی از عناصر حیاتی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در نظر گرفت که هدفش کمک به همه برای انتخاب مثبت آموزش و شغل است. بنابراین، باید پیش‌شرط‌های لازم را در اختیار مخاطب بگذارد تا ضمن آگاهی از علائق و توانمندی‌های خود، اهداف شغلی مناسبی را انتخاب کند که با طی دوره‌ی آموزشی متناسب با هدف انتخابی، زندگی شغلی و اجتماعی وی را رضایت بخش کرده و با ارائه‌ی تمام اطلاعات لازم در باره‌ی استخدام و فرصت‌های شغلی و... این اطمینان را به‌وجود آورد که راه‌های بین آموزش و کارآموزی و اشتغال اولیه، و اشتغال و ادامه‌ی تحصیل و کارآموزی و به تبع آن ترفیع حرفه‌ای و اغنای شغلی و دستمزدی باز است. مسیر شغلی به دلایلی از قبیل کسب هویت و مقام و منزلت، تأمین غنای زندگی کاری، شکل‌گیری براساس مفاهیم اجتماعی، به‌وجود آوردن فرصتی برای ارضای امیال کارکنان برای شناخت، پیشرفت و ترقی از اهمیت بسزایی برخوردار است.

پیشنهادات

✓ با توجه به نظریات تفصیلی بیان‌شده در ارتباط با مشاوره مسیر شغلی، تشخیص اینکه کدام نظریه در کدام مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای و برای کدام کارآموز باید استفاده شود، به عهد، مشاور شغلی - آموزشی مرکز است و این مهم ایجاد می‌کند که مشاورین متخصص و مسلط به فنون مشاوره، آشنا به بازار اشتغال و سندهای توسعه‌بخشی مناطق، در ارتباط با مراکز کاریابی، مسلط به دوره‌ها و استانداردهای

آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، مجاز به دستیابی به بانک اطلاعاتی مشاغل و شاغلین و ... در مراکز به‌کارگیری شوند. در این صورت، بهره‌وری مراکز در ارتباط با اشتغال مهارت‌آموختگان مراکز، در فرصت‌های شغلی مرتبط با آموزش طی شده، به‌طور قابل ملاحظه‌ای ارتقاء یافته و اقبال عمومی برای شرکت در دوره‌های آموزشی گسترش می‌یابد.

✓ ایجاد باشگاه‌های مشاوره و هدایت شغلی برای کارآموزان و متقاضیان آموزش و اشتغال در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای با محوریت بخش خصوصی ضرورت دارد. در این پایگاه‌ها بانک اطلاعاتی مشاغل، محتواهای تصویری و نمایشی و نرم‌افزارهای معرفی مشاغل، آزمون‌های مرتبط با حوزه استعدادسنجی و هدایت شغلی و ... موجود باشد.

✓ علاوه بر شورای اشتغال، عضویت مدیران کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان‌ها در شورای برنامه‌ریزی استان مربوطه ضروری است تا ضمن قرارگرفتن در ریز و درشت تصمیمات توسعه‌ای استان، در جریان برنامه آمایش سرزمین استان و به تبع آن اسناد توسعه‌بخشی مناطق و ... باشد. در این صورت با انجام برنامه‌ریزی‌های فراکنشی، امکان نقش‌آفرینی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در توسعه استانی و ملی فراهم می‌آید. به عنوان مثال، وقتی قرار باشد، شهری از نعمت گاز شهری برخوردار شود، هرم شغلی آن شهر تغییر قابل ملاحظه‌ای خواهد داشت و اطلاع مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای آن شهر می‌تواند سمت و سوی آموزش‌ها برای تربیت نیروهای شغلی مورد نیاز نظیر لوله‌کش و تأسیسات گاز، تعمیر کار وسایل گازسوز و ... را تغییر بیادین دهد.

✓ تسلط بر فنون نیازسنجی و انجام نیازسنجی‌های بازار کار توأم با آسیب‌شناسی وضع موجود مشاغل، توسط مشاورین مراکز، از ضرورت‌های بدیهی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای است، تا در پرتو آن ضمن شناسایی نیازهای آشکار و پنهان بازار اشتغال و انجام اقدامات لازم، مسیر رشد و توسعه هموارتر شود.

✓ انجام یک طرح بزرگ ملی در ارتباط با تعیین شاخص‌های علمی در ارتباط با تعداد شاغلین هر حوزه کاری مناطق و قطب‌های مختلف کشور، برای هر N نفر جمعیت آن و برآورد نیروهای شاغل در هر حوزه بر اساس بانک‌های اطلاعاتی موجود، ضروری است. در این صورت توازن مناسب بین عرضه و تقاضای نیروی کار ایجاد شده و از انباشت یا خلأ شاغلین در برخی رشته‌های شغلی جلوگیری شده و ضمن حفظ و پایداری مشاغل موجود (به دلیل عدم عرضه بیش از نیاز شاغلین)، تکلیف نهادهای دیگری چون، بانک‌ها، ادارات تعاون، صندوق مهر امام رضا (ع) و ... برای

هدفمند کردن ارائه تسهیلات، ثبت شرکت‌های تعاونی و ... بر اساس عرضه - تقاضای تعیین شده مشخص می‌شود.

✓ نیاز به یکپارچه کردن مشاوره مسیر شغلی و فردی از مهم‌ترین مواردی است که در قرن ۲۱ مورد توجه قرار گرفته است؛ چرا که ریشه بسیاری از مشکلات روحی، روانی و خانوادگی در مشکلات شغلی دیده می‌شود. بسیاری از روان‌شناسان، مشاوره مسیر شغلی را تا حدود زیادی موضوع فردی می‌دانند که خود چندبعدی^۱ و ارتباطش با زندگی و کار را تحت پوشش قرار می‌دهد. به این ترتیب، مشاوران باید واقعیات شخصی و موقعیتی را که مراجعان در فرایند مشاوره مطرح می‌کنند، بشناسند و بفهمند. چنین شناختی نقش‌های دوجانبه مسیر شغلی^۲ را نیز در بر می‌گیرد. بنابراین، ایجاد نظام ارجاع متقابل و دوجانبه بین سایر مراکز مشاوره تحت پوشش بهزیستی و آموزش و پرورش و سازمان نظام روان‌شناسی و مراکز مشاوره تلفنی با مشاورین مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای ضرورت دارد که این هماهنگی از حوزه‌های ستادی باید صورت گیرد.

✓ وجود نرم‌افزارها و آزمون‌های متعدد حوزه مشاوره مسیر شغلی، که غالباً روایی و پایایی لازم را نداشته و استانداردهای علمی را رعایت ننموده‌اند، موجب سردرگمی و تشخیص اشتباه مشاورین می‌شود. ترندایک (۱۹۹۷) گزارش می‌دهد که در سال ۱۹۹۴ بیش از ۳۰۰۰ نرم‌افزار و آزمون مربوط به مشاوره مسیر شغلی به زبان انگلیسی ارائه شده است. این نکته به دشواری انتخاب از یکسو و در عین حال امید به وجود انتخاب‌های بسیار و در دسترس اشاره دارد، و از سوی دیگر، تردید به صحت نتایج حاصل از این ابزارها را شدت می‌بخشد. بنابراین، لازم است سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، به منظور ایجاد وحدت رویه در رویه‌های مشاوره‌ای مراکز و مطابق با مطالبات و انتظارات خود از فرایند مشاوره مسیر شغلی مراکز، رأساً نسبت به این مهم و آموزش‌های لازم برای تفسیر هماهنگ نتایج آزمون‌ها اقدام کند.

✓ خودسنجی که از مکانیزم‌های نوین برای تقویت و بهبود خودشناسی افراد را فراهم می‌کند، می‌تواند با کمک به آنها در فهم چگونگی شکل‌گیری و رشد صفات در بطن تعاملات محیطی و زمینه‌ای، در رشد مسیر شغلی آنان بسیار مؤثر باشد. به این ترتیب، افراد آگاه می‌شوند که هم متغیرهای بیرونی و هم متغیرهای درونی بر رشد مسیر شغلی‌شان اثر تعاملی دارند. ترویج این سیستم سنجشی، رونقی ویژه به روند

1. Multidimensional self
2. Dual-career roles

مشاوره مسیر شغلی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای چه در بخش دولتی و چه خصوصی، چه شاغلین و چه کارجویان می‌بخشد.

✓ دنبال کردن تغییرات شغلی، بخش مهمی از مشاوره مسیر شغلی به‌شمار می‌آید. مشاغلی که تا چند سال پیش وجود خارجی داشتند، امروزه حذف و مشاغل جدید و نوپنیا جای آنها را گرفته‌اند؛ چراکه دانش و به‌کارگیری فناوری در رأس پیش‌نیازهای کارکنان امروز و آینده قرار دارد و تقویت واحدهای مشاوره در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به منظور پایش این مهم و نیز تعقیب و رهگیری مهارت‌آموختگان مراکز که برون‌داد سیستم به‌شمار می‌آیند، ضرورتی بیش از گذشته پیدا کرده است. همچنین، مشاوره و هدایت شغلی با هدف به روزآوری توانمندی شاغلین و حفظ و بقا و ارتقای موقعیت شغلی، در حین اشتغال آنان نیز ضروری است.

✓ نیازسنجی نیروی انسانی و تعیین میزان تقاضای بازار کار می‌تواند اهداف و کاربردهای بسیاری داشته باشد. یکی از اهداف مهم تعیین میزان و سطح تقاضای بازار کار، در حقیقت روشن ساختن متناسب و ترکیب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مورد اجرا در آینده با تقاضای بازار کار خواهد بود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان‌های کشور با شناخت خوبی که از محیط پیرامون، جغرافیا، شرایط اقلیمی، اقتضائات محلی و سایر عوامل مؤثر در رشد جمعیت و توسعه اشتغال دارد، نسبت به نیازسنجی نیروی انسانی بر اساس اسناد بالادستی استانی اقدام کند و در نهایت، سند توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای استان را برای تحقق آن تدوین کند.

✓ به منظور ساماندهی هدفمند و مبتنی بر اسناد آمایش سرزمین کشور و برنامه‌های استراتژیک و توسعه ملی، پیشنهاد می‌شود سند برنامه ملی مشاوره مسیر شغلی کشور با محوریت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تهیه و چراغ راه این مسیر تعیین‌کننده قرار گیرد.

منابع

- زندى پور، ط (۱۳۸۴). فرهنگ مشاغل. تهران: انتشارات ساوالان.
- زونكر، و (۱۳۸۸). مشاوره مسير شغلى با رويکرد كل نگر. ترجمه زهرا يوسفى و محمدرضا عابدى. انتشارات جهاد دانشگاهى دانشگاه اصفهان.
- سميعى، ف و همكاران (۱۳۹۰). نظريه‌هاى مشاوره تحصيلى. انتشارات جهاد دانشگاهى دانشگاه اصفهان.
- شفيع آبادى، ع (۱۳۸۲). راهنمايى و مشاوره شغلى و حرفه‌اى و نظريه‌هاى انتخاب شغل. انتشارات رشد.
- شفيع آبادى، ع (۱۳۸۷). نظريه‌پردازى شغلى بر اساس نظريه روان‌شناسى فردى. مجموعه مقالات هشتمين سمينار انجمن مشاوره ايران. تهران: دانشگاه علامه طباطبايى.
- مسلش، ك و ميشل، پ (۱۳۸۷). آرامش در كار. ترجمه زهرا يوسفى و محمدرضا عابدى. انتشارات گپ.
- ناظمان، ح و اسلامى فر، ع (۱۳۸۹). اقتصاد دانش‌بنيان و توسعه پايدار. طراحى و آزمون يك مدل تحليلى با داده‌هاى جهانى، مجله دانش و توسعه.
- هالند، ج. ال (۱۳۷۶). حرفه مناسب شما چيست؟ راهنمايى و مشاوره حرفه‌اى بر اساس نظريه شغل و شخصيت. ترجمه سيمين حسينيان و نور يزدى. تهران: انتشارات كمال تربيت.

- Anderson, D. A (1993). Lesbian and gay adolescents: Social and developmental considerations. *The High School Journal*, 13-19.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.) (2004). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Picchioni, A. P., & Bonk, E. C (1983). *A comprehensive history of guidance in the United States*. Texas Personnel and Guidance Assoc..