



اثربخشی آموزشهای کارآفرینانه با مشاوره و هدایت شغلی

محمد اکبر نژاد هنزایی^۱، اعظم کریمی^۲

چکیده:

آموزش های کارآفرینانه، بویژه در حوزه مهارت آموزی در زمره گران ترین آموزش ها به شمار می آید و با درایت و حمایت دولت ها، سرمایه های عظیمی از کشور برای ارائه آنها در جای جای نقاط کشور بسیج شده اند. لذا عقلانیت در مدیریت حکم می کند که این آموزش ها به فراخور اصل تفاوت های فردی در امتیازات و تواناییهای افراد که در قالب رغبت ها، ارزش ها، تواناییها، مهارت ها و تجارب زندگی کاری و ... طی مشاوره و هدایت شغلی احصاء شده اند ارائه گردد تا هم منجر به کارآفرینی و ایجاد مشاغل پایدار گردد و هم افراد اشتغال یافته با حداکثر بهره وری در کار به بیشترین درجه رضایت شغلی دست یابند. امروزه بیکار را فقط کسی نمی داند که شغلی ندارد بلکه هر فردی که از زاویه همخوانی شغل با ویژگی های روحی، روانی، جنسیتی، فیزیکی، شخصیتی در جایگاه شغلی خودش نباشد نیز از منظر بهره وری شغلی بیکار محسوب می گردد. استرس و افسردگی شغلی، ناکامی و نارضایتی شغلی، ناپایداری و تغییر شغل و ... آفت های این ناهمخوانی به شمار می آیند. با چنین رهیافتی از موضوع اهمیت رشد و هدایت مسیر شغلی^۳ در برنامه های آموزشی کارآفرینی کشور روشن و محسوس می گردد. انجمن مشاوره آمریکا رشد مسیر شغلی را این گونه تعریف می کند: «مجموعه ای از عوامل روان شناختی، اجتماعی، آموزشی، جسمی، اقتصادی و تصادفی که بر ماهیت و معنای کار در گستره ی زندگی فرد تأثیر می گذارند». (آندرسون، ۱۹۹۴) از اینرو هدف مشاوره مسیر شغلی جور کردن امتیازات و تواناییهای فرد با ملزومات شغلی است (پیچونی و بانک، ۱۹۸۳) مقاله حاضر ضمن تبیین اهمیت و ضرورت موضوع و آسیب شناسی وضعیت فعلی مهارت آموزی و اشتغال در کشورمان که ناشی از فقدان مشاوره مسیر شغلی مناسب در سالهای قبل از ۱۳۸۹ میباشد به ارائه راهبردهای مناسب برای گسترش این مهم در مراکز آموزش کارآفرینی کشور پرداخته است. به منظور تنویر اذهان مخاطبین این نوشتار، ضمن بیان تاریخچه مشاوره مسیر شغلی در ایران (که سابقه آن به زمان هخامنشیان باز می گردد) و جهان به تشریح برخی از نظریات مشاوره مسیر شغلی از جمله نظریه تیپ شناسی هالند که به لحاظ سادگی و قابل فهم بودن پرکاربردترین نظریه در مشاوره مسیر شغلی، روانشناسی شغلی و سنجش رغبت های شغلی ۳۰ سال اخیر به شمار آمده و با فرهنگ ایرانی نیز بسیار همخوانی دارد پرداخته و در ادامه الگوها و مدل های 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 می دهد و ضمن تشریح انواع نظام های رایانه ای راهنمایی مسیر شغلی، نظام های رایانه ای راهنمایی مسیر شغلی با

^۱ - دانشجوی دکترای تعلیم و تربیت، مدرس دانشگاه فرهنگیان استان یزد، مدیر استعدادهای درخشان یزد. shahabedu۳@gmail.com

^۲ - کارشناس ارشد ادبیات کودک و نوجوان .

^۳ - Career Conceling



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



تأکید بر نرم افزارهای دیسکاور و سیجی و سیجی پلاس ارائه گردیده است. پایان بخش مقاله حاضر ارائه پیشنهادات کاربردی برای اجرای هر چه کامل تر پروژه مشاوره مسیر شغلی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشورمان با محوریت « تدوین برنامه ملی رشد مسیر شغلی » خواهد بود.

کلیدواژگان: مشاوره مسیر شغلی، کارآفرینی، مهارت آموزی، نیازسنجی آموزشی.





[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



مقدمه:

بی تردید دنیا در آستانه انقلابی اطلاعاتی و میکروالکترونیکی قرار گرفته است که شیوه های نوین زیستن و کار کردن را بشارت می دهد، و این به نوبه خود نیازهای جدیدی را در نظام آموزشی و مهارت آموزی پدید می آورد. از مشخصه های این انقلاب، سرعت تحولات تکنولوژیک و تغییر ماهیت مشاغل می باشد. این انقلاب بر سازمان و ساختار جامعه عمیقاً تأثیر می گذارد، 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 به جای می گذارد و این اثرگذاری باعث و عامل رشد اقتصادی است. از این عامل مشخص به عنوان سرمایه ی انسانی، یاد می شود که به واسطه آموزش تأمین می شود.

سرمایه ی انسانی پایه اصلی ثروت ملت ها را تشکیل می دهد. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولید هستند؛ در حالی که انسان ها عوامل فعالی هستند، که سرمایه ها را متراکم می سازند، از منابع طبیعی بهره برداری می کنند، سازمان های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را میسازند و توسعه ی ملی را به جلو میبرند. کشوری که نتواند مهارت ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثر بهره برداری کند، قادر نیست به سایر ابعاد توسعه دست یابد. امروزه علمای مدیریت، انسان را محور توسعه پایدار می دانند. و سرمایه اساسی نظامهای توسعه یافته «انسانهای توسعه یافته ی توسعه برانگیز» هستند که در پرتو آموزش، ورزیده و توانمند گردیده و موجب تحول می گردند.

آموزشهای کارآفرینی رابطی بین نظام آموزشی و بازار کار است، بدین معنی که توسعه آموزش های فنی و حرفه ای با روندهای عمومی اقتصاد و بازار کار ارتباط تنگاتنگی دارد و خصوصاً در قبال اثرات تحول تکنولوژیک و سرعت تأثیر احتمالی که با پذیرش اجتماعی آن ایجاد می شود، 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 دانش بنیان با مرکزیت خوشه های رشد فناوری^۱ و آنکوباتورها^۲، توسعه شبکه های بنگاههای کسب و کار کوچک و متوسط^۳ (SMEs)، مشاغل مبتنی بر تحقیق و توسعه^۴ (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 مهارتی ایجاد نموده است. مکانیزه شدن و پذیرش روزافزون تکنولوژیهای جدید به نوبه خود به افزایش تقاضای کار تخصصی می انجامد. افزایش استقلال و مسئولیت های فردی در هر شغلی در قراردادهای مربوط به روابط شغلی، دگرگونی ایجاد می کند تا با انواع و اقسام مشاغل ایجاد

^۱- Technology Clusters

^۲- Incubators

^۳- Development Of Clusters And Networks Of SMEs

^۴- Research & development



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



شده سازگاری داشته باشد. بنابراین با ایجاد تحولات تکنولوژیک ماهیت مشاغل در حال تغییر است و این امر توجه عالمانه و سازمانه به مقوله مشاوره مسیر شغلی را بیش از پیش ضروری می سازد.

اشتغال بدون تردید یک ضرورت بدیهی و اولیه در زندگی انسان است اعم از آن که در ابعاد فردی ملاحظه شود و یا در سطح ملی. از سوی دیگر اشتغال یکی از مسایل مهم و مورد بحث سیاستگذاران کشورهای مختلف جهان می باشد؛ زیرا کم و بیش اکثر کشورهای جهان اعم از جوامع صنعتی و کشورهای جهان سوم در حال توسعه همگی به نحوی با مسأله ی 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 معادله ای هستند که ایجاد هر نامساوی در آن به نحوی موجب بحران خواهد شد. این بحران ها مولود عدم اشتغال برای آموزش یافتگان است و مسأله فرار مغزها و از دست رفتن نیروی فعال، رکورد صنعتی، عدم پیشرفت و توسعه و عقب افتادگی ناشی از نبود یک سیستم آموزش صحیح و پویا، عواقب و پیامدهای ناگواری است که کشورهای فاقد برنامه ریزی درست و اصولی آموزش ها به آن مبتلا هستند.

چرایی و ضرورت توجه به مشاوره مسیر شغلی^۱:

گسترش صنعتی شدن در پایان دهه ۱۸۰۰ به طور قابل ملاحظه ای باعث تغییر شیوه زندگی کاری و زندگی روزمره شد. محیط های کار و زندگی بطوری چشمگیر هم برای زنان و هم برای مردان تغییر کرد. مردها در کارخانه ها و زنان در خانه ها کار می کردند. در بخش کشاورزی، مشاغل بصورتی قابل توجه کاهش یافت. در جریان جنگ جهانی دوم، افسردگی و بیکاری معضل اصلی جوامع گردید و پس از آن با رشد صنایع و تخصصی شدن بسیاری از رشته های شغلی، ضرورت شناخت و آموزش افرادی که واجد ویژگی ها و قابلیت های مرتبط با مشاغل مربوطه بودند ضرورت یافت.

آموزش های کارآفرینانه نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می کنند. این آموزشها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخشهای مختلف اقتصاد این کشورها می باشند، بلکه از طریق بستر سازی خود اشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می نمایند. به علاوه، این آموزشها راه میانبری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیزه شمار می روند، چرا که از یک سو با توجه به بهره مندی این آموزشها از مبانی علمی و استفاده از روشهای پذیرفته شده آموزشهای کلاسیک راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی صرف جدا کرده و از این طریق راه درازمدت و غیر علمی این نوع فراگیری را کوتاه نموده و این توانایی را در آموزش دیده فراهم می کنند تا بتواند خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به آسانی هماهنگ نماید، از سوی دیگر این آموزشها با توأم نمودن آموزشهای نظری و عملی این امکان را برای آموزش دیده فراهم می کند که همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته و از این طریق امکان بیشتری برای جذب آنها در فعالیتهای اقتصادی-اجتماعی فراهم گردد.

^۱ - Career counseling



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردیبل، دانشگاه محقق اردییلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



این آموزشها همچنین از مزیت بازدهی در کوتاه مدت و یا میان مدت برخوردار می باشند. در حالیکه آموزشهای کلاسیک به دلیل هزینه بالا، طولانی بودن دوره آموزش، سهم زیاد آموزشهای نظری در آنها و در نتیجه بهره مندی اندک از عملیات کارگاهی، از جهت هماهنگی با نیازهای بازار کار و جذب در آن دچار مشکل می باشند. تحقیقات و پژوهشهای عدیده صورت گرفته در عرصه های ملی و جهانی حاکی از این است که گروه های بسیاری از دانش آموختگان سطوح عالی از مهارت و کارآئی 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 خود اشتغالی نخواهند بود زیرا در اغلب موارد آموزش های آنها، ارتباط زیادی با نیازهای مهارتی بازار کار ندارد و این مهم، الزام به تغییر و اصلاح برنامه های آموزشی، همگام با تحولات تکنولوژیک را نمایان می نماید. از طرفی چون آموزشهای مهارتی مربوطه بسیار پرهزینه و گران تمام می شد لذا بمنظور کاهش هدررفت هزینه های انجام شده که به دلیل عدم اشتغال افراد آموزش دیده در نقاط هدف شغلی شان به کشور تحمیل می گردد، مقوله مشاوره مسیر شغلی جایگاهی مهم و استراتژیک پیدا می کند.

چیستی و واژه شناسی 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 می سازد و از او کمک می گیرد تا راه حلی برای آنها بیابد. (احمدی، ۱۳۸۵) و 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 باکفایت از خود و نقش خود در دنیای کار به دست آورند، آنها را بپذیرند و رشد دهند. (شفیع آبادی، ۱۳۸۲) به عبارتی، از دیدگاه زونکر^۳ در مشاوره مسیر شغلی به فرد کمک می شود تا در زندگی خود به خود آگاهی^۴ نائل گردد، 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 طرح ریزی^۶ نماید. از این روست که عده ای مسیر شغلی را مسیر زندگی تعبیر نموده اند. اصطلاح Career در فرهنگ لغات انگلیسی آکسفورد به «مسیری که هر فرد در خلال زندگی خود طی می کند» معنا شده است. Career اشاره به سیری تکاملی دارد که از بدو تولد و حتی قبل از آن آغاز می شود و تا پایان عمر ادامه دارد و حتی به نظر تیدمن^۷ و میلر-تیدمن^۱ «Life is career»، یعنی زندگی مسیر شغلی است. (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۰) هال و میرواس

۱ - Counseling

۲ - Donald super

۳ - Zunker

۴ - Self awareness

۵ - Exploration

۶ - Planning

۷ - Tideman, D.V



(۱۹۶۶) معتقدند که مسیر شغلی متغیر ۲ «هر نوع انعطاف پذیری، دوره های منحصر بفرد حرفه ای با نقاط اوج و فرود، انحرافات و حرکت از یک خط کاری به خط دیگر و این قبیل مسائل را در بر می گیرد.» در واقع این تعریف بیش از آن که بر شیوه شغلی ایده آل و تعمیم یافته اشاره داشته باشد، به شیوه منحصر به فرد شغلی برای هر فرد اشاره می کند، چیزی شبیه اثر انگشت. مشاوره مسیر شغلی بر مبنای اصل تفاوت های فردی در امتیازات و تواناییها بنیاد شده و مشاورین مسیر شغلی در زمینه دغدغه های فردی و شغلی به افراد کمک می کنند. زمینه تخصصی این رشته به انتخاب های شغلی ابتدایی، رابطه بین مسائل شغلی و فردی، سازگاری با تغییرات محیط کاری، مسائل متعدد حرفه ای و حفظ سبک زندگی متعادل می پردازد. در جریان این نوع مشاوره دغدغه های فردی و حرفه ای از یکدیگر جدا نمی شود بلکه به منظور ارزیابی بهتر همه نقش های زندگی مرتبط با هم، تلفیق این دو برای مسیر شغلی کارآمد، لازم است. مشاورین باید ارتباط بین موضوعات شغلی و دیگر نقش های زندگی را بشناسند و به افراد کمک کنند تا راههای صحیح زندگی شغلی و اجتماعی را بیاموزند. در اینصورت فرد مراجع، هم در رشته شغلی مرتبط و سازگار با خود بکار گرفته می شود، هم به دلیل این انطباق، به درجات بالای رضایت شغلی و به تبع آن افزایش بهره وری و کارآمدی شغلی دست می یابد. یقیناً توجه به این مهم می تواند ضمن افزایش شاخص «اشتغال کارآموختگان مراکز بر اساس آموزشهای گذرانده» منجر به اشتغال زایی پایدار در جامعه گردد.

تاریخچه مشاوره مسیر شغلی:

اولین فعالیتهای مشاوره مسیر شغلی را فرانک پارسونز^۳ که اغلب از او به پدر جنبش راهنمای حرفه ای یاد می شود، در سال ۱۹۰۹ با واژه «راهنمایی فعالیتهای هدفمند»^۴ و بنیادگذاری اداره مشاغل بستون^۵ در سال ۱۹۰۸ آغاز کرد. در خلال جنگ جهانی اول (۱۹۱۸-۱۹۱۴) و لزوم استعدادیابی افرادی که در جنگ شرکت می کردند و قراردادن آنها در جایگاه واقعی شان و انتخاب شغل مناسب برای آنها (افسری یا سربازی در ارتش) آزمونهای آرمی آلفا^۶ و آرمی بتا^۷ بکار 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.

۱ - Miller-Tideman, A

۲ - Protean career

۳ - Franke parsons

۴ - Vocation guidance

۵ - Vocation byureau of boston

۶ - Army alpha

۷ - Army beta



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



جنبش ارزیابی و آزمون سازی 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 نمود آغاز و دنبال آن در سال ۱۹۰۹ با آزمونهای هوش بینه و سیمون و نیز در سال ۱۹۱۶ با انتشار آزمون هوش استنفورد بینه بصورت نظام یافته و علمی کلید خورد. (زونکر، ۲۰۰۶) در سال ۱۹۲۷ استرانگ ۱ رغبت ها و علائق را در کنار هوش در انتخاب شغل وارد کرد و پرسشنامه هایی برای سنجش ارتباط بین رغبت ها و علائق با مشاغل ساخت. در همین دوران روانشناسان هم در زمینه پیش بینی شغل آینده و موفقیت شغلی فعالیت هایی داشتند. مثلاً هال ۲، به دنبال جستجو برای کشف ماشینی که بتواند موفقیت شغلی افراد را پیش بینی کند؛ اصطلاح «استعداد» را مطرح نمود و در این ارتباط آزمون را ساخت، آزمون وی حاکی از آن است که ویژگی های انسانی می توانند 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 ۴ آزمون استعداد هال را روی بیکاران آزمایش نمود تا ببیند افراد جویای کار چه کارهایی را میتوانند انجام دهند، همچنین نیاز شرکت های صنعتی و خدماتی را استعلام کرد. در واقع مشاوره مسیر شغلی بوجود آمد تا به اوضاع بیکاران سر و سامان دهد، هرچند محور مقدماتی مشاوره شغلی، بکارگیری ارزیابی در جایابی شغلی ۵ بود. (زونکر، ۱۳۸۸) زمانی که پترسون متوجه شد بین توانایی بیکاران و نیاز شرمتهای 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 «مهارت آموزی بر اساس تقاضای بازار کار» انجام گرفت. بعد از دو سال وظیفه آموزش و هماهنگ نمودن نیروهای جویای کار با نیاز بازار کار به عهده مراکز بنام «مراکز جستجوی شغل و اشتغال» ۶ سپرده شد که این مراکز، کار «مراکز کاریابی» را انجام می دادند. تفاوتی که پترسون با پارسونز داشت این بود که پارسونز در حیطه فردی و پترسون به صورت جمعی کار می کرد.

به دنبال این فعالیتهای مقدماتی شکل گیری 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 هم کیشان خود را نظارت کنند تا هیچ یهودی بیکار نماند. بعد از جنگ جهانی دوم و توجه انگلیسی ها به توانایی و قدرت آمریکایی ها، 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 فعالیت های هدفمند در سال ۱۹۵۰ مشاوره مسیر شغلی

۱ - Strong

۲ - Hall

۳ - Aptitude

۴ - Peterson

۵ - Job placement

۶ - Occupational and job search center



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



تقریباً سازمان یافت و از سال ۱۹۵۱ نقطه عطفی در مشاوره مسیر شغلی شد، زیرا اولین نظریات مشاوره مسیر شغلی توسط افرادی چون گینزبرگ^۱، اکسلرد^۲، هرما^۳ و ... و نظریه جان هالند در سال ۱۹۶۶ به عنوان پویاترین آنها شکل گرفت و مشاوره مسیر شغلی یک رشته علمی گشت.

تاریخ نگار مشاوره مسیر شغلی در ایران با تأکید بر آموزشهای فنی و حرفه ای 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 حرفه ای 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 جهت آموختن مشاغل پیاده نظام، سواره نظام، توپخانه و مهندسی، طب و جراحی، داروسازی و معدن شناسی و تأسیس وزارت وظایف.
- ✓ سال ۱۲۹۸ قمری: تأسیس مدرسه صنایع مستظرفه تهران به ریاست کمال الملک در رشته های هنری.
- ✓ سالهای ۱۲۷۵ تا ۱۲۸۱ شمسی: اعزام ۴۲ نفر از فارغ التحصیلان دارالفنون به فرانسه برای یادگیری مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود.
- ✓ سال ۱۲۸۶ شمسی: شکل گیری مدرسه فنی و حرفه ای در ایران در رشته های فلزکاری و درودگری.
- ✓ سال ۱۲۹۳ شمسی: تأسیس اولین مدرسه فنی و حرفه ای ایران در رشت بنام مدرسه فلاح.
- ✓ سال ۱۳۲۶ شمسی: تأسیس دانشسراها و دبیرستانهای کشاورزی و شکل گیری مدارس فنی و حرفه ای در مراکز شهرستانها با کمک وزارت کار.
- ✓ سال ۱۳۳۲ شمسی: تأسیس مرکز مطالعات و راهنماییهای استخدامی با کمک وزارت کار، سازمان صنایع کشور و هیأت عمران بین المللی، تهیه و تدوین طرح انتخاب، انتصاب و کارآموزی کارمندان.
- ✓ سال ۱۳۳۳ شمسی: اقدام به ثبت نام از متقاضیان شغل توسط وزارت کار و تأسیس هنرستانهای صنعتی در اهواز و رشت.

۱ - Ginzberg

۲ - Axelrad

۳ - Herma



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



- ✓ سال ۱۳۳۷ شمسی: برگزاری اولین مسابقه عمومی دانشگاهها توسط مرکز مطالعات و راهنماییهای استخدامی با استفاده از آزمونهای روانی جهت 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 طبقه بندی مشاغل به سازمان خدمات کشوری.
 - ✓ سال ۱۳۳۸ شمسی: تحول کیفی و کمی آموزش فنی و حرفه ای و تأسیس آموزشگاههای حرفه ای ۳ ساله در تهران و شهرستانها.
 - ✓ سال ۱۳۳۹ شمسی: تصویب آیین نامه کارآموزی و افزایش مهارت در ۲۷ دی ماه ۱۳۳۹ توسط شورای عالی کار.
 - ✓ سال ۱۳۴۲ شمسی: شروع فعالیت اداره های کاریابی تحت نظارت وزارت کار.
 - ✓ سال ۱۳۴۷ شمسی: تأسیس دفتر برنامه ریزی راهنمایی تحصیلی در وزارت آموزش و پرورش با هدف تدوین و تعیین سیاست های هدایت تحصیلی و هدایت شغلی متناسب در حوزه های نظری و فنی و حرفه ای.
 - ✓ 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 هفته معرفی مشاغل به آموزش و پرورش با هدف معرفی قابلیتهای هنرستانهای فنی و حرفه ای.
 - ✓ سال ۱۳۵۹ شمسی: تشکیل سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در سال ۱۳۵۹ از ادغام سه واحد آموزشی به نام های اداره کل تعلیمات حرفه ای 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؛ لیکن در سال ۱۳۶۰ با تصویب هیأت وزیران، نیروی انسانی از آن منفک و به نام سازمان آموزشی فنی و حرفه ای تغییر نام یافت.
 - ✓ 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 حرفه ای کشور به منظور هدایت کارآموزان به رشته های متناسب با آنها و رهگیری وضعیت اشتغال آنان پس از مهارت آموزی.
 - ✓ سال ۱۳۸۸ شمسی: تدوین و راه اندازی طرح آموزش مهارتهای پیشرفته به دانشجویان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
- مروری بر مهمترین نظریات مشاوره مسیر شغلی با تأکید بر آموزشهای فنی و حرفه ای:



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



"تمام نظریه های مشاوره مسیر شغلی با این هدف شکل گرفته اند که مسیر شغلی افراد باید به شکلی باشد که علیرغم وجود تفاوت های 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) تقسیم بندی های مختلفی از نظریات مشاوره شغلی ارائه شده است. به عنوان مثال ۹ نظریه طبقه بندی شده توسط جلیسو و فرترز^۱ (۲۰۰۱) که در ۵ طبقه نظریه های صفت مدار، یادگیری اجتماعی، شناختی، رشدی و فرد غوطه ور در محیط تقسیم بندی شده اند. (زونکر، ۱۳۸۸) از منظر دیگر مهمترین دیدگاهها و نظریات مشاوره مسیر شغلی را می توان به شرح ذیل تشریح نمود: (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۰)

الف- نظریه های خصیصه و تیپ:

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

۱- نظریه خصیصه - عامل پارسونز (Parson's trait- factor theory) (۱۹۰۹):

این دیدگاه که توسط فرانک پارسونز ارائه گردید، یک نظریه خصیصه - عامل است. خصیصه، به ویژگی های فرد و عامل به ویژگی های محیط اشاره دارد و خصیصه - عامل سنجیدن ویژگی های فرد و مسیر شغلی او می باشد. 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 شغلی اش 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 می آید، مانند سایر نظریه های خصیصه - عامل، جزء نظریه های مهم مشاوره مسیر شغلی است که در مشاوره کارایی زیادی هم دارند.

۲- نظریه رنگ های واقعی لوری (Lowry true colors theory) (۱۹۷۸):

این نظریه که بیشتر، ابزاری برای مشاوره مسیر شغلی به شمار می آید بر این فرض استوار است که رفتار هر فرد ناشی از رنگ شخصیت اوست و شخصیت هر فرد می تواند بر اساس یک رنگ در طیف های آبی، سبز، طلایی و نارنجی تعریف شود و نهایتاً افراد بر اساس شخصیت خود رفتار، مهارتها، نیازها و انگیزه های متفاوتی دارند. این نظریه بر این اعتقاد است که براساس ویژگی های هر رنگ و خصوصیات افرادی که در آن رنگ قرار دارند؛ مسیر انتخاب شغل متفاوت است و اگر افراد در مسیر واقعی رنگ



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



های خود قرار گیرند به شغل هایی می رسند که با آنها همخوانی و تناسب دارد. هر کدام از این رنگ ها دارای ارزشها، منبع لذت ها، توانایی ها، نیازها و منبع ناکامی ها است.

۳- نظریه تیپ شناسی هالند (Holland's typology theory) (۱۹۸۵):

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

- شخصیت بیشتر افراد یکی از شش تیپ واقع گرا^۲، قراردادی^۳، تهوری^۴، اجتماعی^۵، هنری^۶ و یا جستجوگر^۷ است.
- شش نوع مسیر شغلی شامل مسیرهای واقع گرایانه، 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 نقش های خود را ایفا و مشکلات خود را حل نمایند.

- مسیری که افراد در آن می توانند به آرامش دست یابند؛ محیطی متناسب با شخصیت شان است.

نظریه هالند از معدود نظریات مسیر تکامل انتخاب شغل است که به علت سادگی و قابل فهم بودن، کاربرد بسیار زیادی در فرهنگ های مختلف و شرایط گوناگون دارد و تیپ هایی که هالند پیشنهاد می کند در فرهنگ ایرانی می توانند بسیار واضح و روشن رخنمون یابند. این نظریه را پرکاربردترین نظریه در مشاوره مسیر شغلی، روانشناسی شغلی و سنجش رغبت های شغلی در ۳۰ سال اخیر برشمرده اند. این نظریه اولین گام مشاوره مسیر تکاملی انتخاب شغل را که تیپ شناسی^۸ است فراهم نموده است. نظر به اهمیت این نظریه و الزام به اختصارنویسی در این نوشتار، پیشنهاد می گردد مشاورین مراکز آموزش فنی و حرفه ای به صفحات ۴۷ تا ۵۴ کتاب مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل نگر، تالیف ورنون جی. زونکر مراجعه نمایند).

۴- نظریه سازگاری کاری دیویس و لاف کوئیست (Dawis & Iofquist's work adjustment theory) (۱۹۹۱):

این نظریه که نام دیگرش نظریه سازگاری کاری مینه سوتا^۹ است در سال ۱۹۹۱ شکل گرفت و همچون نظریه هالند، بسیار زیاد به تطابق و همسانی فرد و محیط اهمیت می دهد و با توجه به اینکه نظریه هالند بیشتر برای انتخاب شغل کاربرد دارد، این نظریه برای

۱ - Jphn.l.holland

۲ - Realistic

۳ - Conventional

۴ - Enterprising

۵ - Social

۶ - Artistic

۷ - Investigative

۸ - Typology

۹ - Minnesota work adjustment



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



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 امانات 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 نماید که این منجر به سازگاری کاری^۱ می‌شود. سازگاری کاری دارای دو بعد رضایت مندی^۲ و رضایت بخشی^۳ است که رضایت مندی، رضایت فرد از محیط کار و رضایت بخشی، رضایت محیط کار از فرد می‌باشد. آنچه باعث رضایت مندی است؛ ارزش‌های فرد و تقویت‌کننده‌هایی است که از محیط می‌گیرد و آنچه باعث رضایت بخشی است؛ تواناییهای فرد و مهارت‌های لازم برای انجام کار در یک شغل می‌باشد. رضایت مندی و رضایت بخشی شغلی موجب ثبات شغلی شده و احتمال تغییر رشته و تغییر شغل در مسیر زندگی فرد را کمتر می‌کند.

۵- نظریه تیپ‌شناسی مایرز - بریگز (Myers-briggs's typology theory) (۱۹۶۲):

این نظریه که در سال ۱۹۶۲ توسط مایرز^۴ و مادرش بریگز^۵ 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 تمانیهای 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. جهت سهولت درک شخصیت افراد، این نظریه معمولاً بعد از نظریه هالند استفاده می‌شود.

۶- نظریه تیپ‌شناسی تریسی و راندز (Tracey & rounds's typology theory) (۱۹۹۳):

فرض‌های زیربنایی این نظریه عبارتند از:

- افراد بر اساس الگوی تعاملی خود در ۸ حیطه رغبت قرار می‌گیرند.
 - افراد بر اساس رغبت‌های خود به دنبال مشاغلی با پرستیژ بالا یا پرستیژ پایین می‌روند.
 - جایگاه هر فرد در هشت حیطه رغبت، با استفاده از فرمول و محاسبات ریاضیاتی مشخص می‌گردد.
- این نظریه با تمثیلی از کره زمین به ارائه الگویی بسیار منعطف و اثربخش از ساختار رغبت‌ها و خودکارآمدی مسیر شغلی می‌پردازد.

ب- نظریه‌های گستره زندگی:

۱- نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون (Gottfredson's circumscription & compromise theory) (۱۹۸۱):

- ۱ - Work adjustment
- ۲ - Satisfaction
- ۳ - Satisfactory
- ۴ - Myers
- ۵ - Briggs



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردیبل، دانشگاه محقق اردییلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



این نظریه در زمره نظریه های رشدی قرار دارد زیرا به خودپنداره^۱ و مراحل رشد تأکید زیادی دارد. بطور کلی نظریه های رشدی بر اهمیت رغبت های شخصی (آنچه من دوست دارم)، تواناییها (آنچه من می توانم) و ارزشها (آنچه فکر می کنم مهم است) در تصمیم گیری مسیر شغلی تأکید دارند. فرض های 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 می روند که با تصویری که از خود دارند، هماهنگ باشد. بی تردید رضایت در مسیر شغلی زمانی حاصل می گردد که بین انتخاب و خودپنداره فرد تناسبی برقرار گردد. مسیر انتخاب شغل افراد یک فرایند محدود کردن انتخاب هاست که دو گروه از عوامل، شامل عوامل بیولوژیکی مانند توانایی فیزیکی، هوشی و شخصیت و عوامل محیطی مانند نقش های جنسیتی، پرستیژ اجتماعی، فرهنگ، تفاوت های فردی و رقابت با دیگران در آن تأثیر دارند. بنابراین شناخت خود و شناخت نقشه شناختی اشتغالات^۲ بسیار مهم است. افراد در طول مسیر شغلی شان هویت اجتماعی پایداری هم می یابند و در مسیر انتخاب شغل، بین اهدافشان سازش ایجاد کرده و سعی می کنند آرزوهای خود را محقق سازند. این نظریه بر این اعتقاد است که افراد خود آفرین^۳ هستند. یعنی محصول منفعل وراثت و محیط خود نیستند؛ بلکه در مسیر شغلی خود به صورت بسیار فعال خالق خود هستند.

۲- نظریه گستره زندگی سوپر (Super life spans theory) (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 استعدادهای 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.

۳- نظریه رشدی گینزبرگ (Ginzbergs developmental theory) (۱۹۵۱):

این نظریه علیرغم ارائه توسط یک اقتصاددان، اولین نظریه مشاوره مسیر شغلی به شمار می آید. این دیدگاه معتقد است که در مسیر انتخاب شغل، چهار عامل ارزش های فردی، واقعیات محیطی، عوامل عاطفی و فرایند تربیتی دخالت دارند. به اعتقاد گینزبرگ، مسیر انتخاب شغلی افراد شامل سه مرحله زیر است:

۱ - Self concept

۲ - Cognitive map occupations

۳ - Self-creation



- مرحله رؤیایی^۱ که تا ۱۱ سالگی ادامه دارد و طی آن کودکان بدن توجه به محدودیت های خود و واقعیات بیرونی، تمایل خود را به یک شغل بیان می دارند. تمام این انتخابها متکی بر رؤیا و خیالبافی است و کودک در انتخابهای خود به انتخاب مشاغل خیالی دست می زند.

- مرحله رغبت^۲ که از ۱۱ سالگی شروع و تا ۱۸ سالگی ادامه دارد. در این مرحله آرزوهای شغلی فقط منحصر به رغبت های فرد می گردد و توجه کمتری به تواناییها و محدودیتهای واقعی می شود اما ثبات انتخاب شغل بر اساس رغبت بالاست.

- مرحله واقع بینی^۳ که از ۱۸ سالگی شروع و تا ۲۴ سالگی ادامه دارد و با توجه به آمادگی فرد برای انتخاب کردن، انتخاب های واقعی فرد از همین جا شروع می گردد.

ج- نظریه های با تمرکز خاص:

۱- نظریه تربیت والدینی رو (Roes parental theory)(۱۹۵۷):

این نظریه بر اساس یک مطالعه ۵۰ ساله شکل گرفته و معتقد است که نگرشهای اصلی، رغبتها و استعداد بچه ها در حال و هوای حاکم بر خانواده رشد می کند و به دنبال آن الگوی کلی زندگی بزرگسالی، روابط فردی، عکس العمل های عاطفی، کارها و انتخاب فعالیت هدفمند شغلی او شکل می گیرد. به عبارتی دلبستگی کودک به والدین می تواند در مسیر شغلی بعدی او تأثیر بگذارد. تحقیقات بعدی نیز نقش خانواده را بر شغل یابی و اجزاء مختلف شغل آینده کودک مورد تأیید قرار دادند.

۲- نظریه یادگیری - اجتماعی کرومبولتز و میشل (Krumboltz & Mitchell's social-learning theory)(۱۹۷۹):

بر اساس این نظریه، یادگیری زیربنای انتخاب فرد می باشد. افراد تکنیک ها و شیوه های انتخاب کردن را یاد گرفته و این تکنیک ها را در انتخاب گزینه های شغلی به کار می گیرند. بر این اساس افراد چیزهایی را انتخاب می کنند که یا دیده اند که بقیه به خاطر آن تشویق و تقویت شده اند، یا کسی درباره آن به شکلی مثبت صحبت کرده است. لذا برای اینکه تأثیرات منفی حوادث تصادفی در انتخابهای شغلی کنترل شود، پیشنهاد شده که افراد مهارتهای پنج گانه کنجکاوی^۴، مقاومت^۵، انعطاف پذیری^۶، خوش بینی^۷ و ریسک پذیری^۸ را در خود افزایش دهند.

۱ - Fantasy

۲ - Interest

۳ Realistic

۴ - Curiosity

۵ - Persistence

۶ - Flexibility

۷ - Optimism

۸ - Risk taking



۳- نظریه پردازش اطلاعات شناختی پترسون، سامپسون و ریردون (Peterson, Sampson & Reardon's CIP) (۱۹۷۱): theory)

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.
- تصمیم گیری 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 اشتغالاتش و از طرف دیگر وابسته به فرایند شناختی ذهن اوست که بین این دو نوع دانش رابطه برقرار می شود. رشد مسیر شغلی فرد هم مستلزم رشد مداوم دانش فرد درباره خود و دنیای کار است.
- حل مسائل مسیر شغلی، زمانی ممکن می شود که فرد، انگیزه لازم برای انتخاب و تصمیم گیری را داشته باشد. انتخابی که برای فرد رضایت بخش است.

۴- نظریه شناختی - اجتماعی لنت، براون، هکت و بتز (Lent, Brown, Hackett & Betz's social-cognitive theory) (۱۹۹۴):

این نظریه که نظریه ای چندبعدی (خصیصه-عاملی، رشدی) است، بر عوامل شخصی مانند جنسیت، نژاد، قوم، ناتوانیهای یادگیری و ناتوانیهای شخصیتی را در مسیر انتخاب شغل بسیار مهم می شمارد. همچنین عوامل محیطی-اجتماعی مانند فرهنگ، سیاست، اقتصاد، خانواده، آداب و رسوم را هم به همان اندازه در شکل گیری انتخاب شغل مهم می داند. در این نظریه فرد فقط انتخاب کننده محیط نیست؛ بلکه محیط هم فرد را بر می گزیند. یعنی صرف داشتن یک رغبت نمی توان مسیر شغلی مورد نظر را طی کرد. بلکه عوامل دیگری مانند محدودیتها و امکانات محیطی هم تعیین کننده مسیر شغلی است.

۵- نظریه تصمیم گیری تیدمن و اوهارا (Tideman & Ohara decision-making theory) (۱۹۶۳):

انتقاد تیدمن با نظریه هالند این بود که هالند با تیپهای شخصیتی ۶ گانه 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 جدا کردن و وحدت بخشی است، بر می خیزد. از آنجا که احساسات و تجارب هر فرد متمایز از دیگران است. افراد در شکل گیری مسیر شغلی خود نقش فعال و مسلطی دارند و با در نظر گرفتن خویشتن پنداری و شرایط اجتماعی، شغل خود را انتخاب می کنند. به طور خلاصه میتوان گفت: تصمیم گیری شغلی هر فرد تحت تأثیر تجربیات حاصل از تحصیلات، اشتغال، خصوصیات ارثی و فشارهای اجتماعی قرار می گیرد.

۶- نظریه روانشناسی انفرادی شفیعی آبادی (Shafiabadi's single psychology theory) (۲۰۰۹):



این نظریه که متعلق به دکتر عبدالله شفیع آبادی، روانشناس شهیر کشورمان می باشد و بیان می دارد که انتخاب شغل، در جهت ارضای هدفهای زندگی و نیازها شکل می گیرد و دارای دو بعد مهم خویشتن پنداری و ارضای نیازهاست که نیازهای فرد هم تحت تأثیر سه عامل جسمانی، روانی و اجتماعی اس. این دو بعد که ذهنی هستند؛ در طول مسیر زندگی فرد با تصمیم گیری های پی در پی او نمود خارجی پیدا می کنند.

۷- نظریه سازه مندی مسیر شغلی ساویکاس (Savickas's career construction theory) (۲۰۰۲):

در این نظریه که در زمره نظریه های فرامدرن به شمار می آید، به رویکردهای حکایاتی^۱ وجه خاصی می شود. ابزار اصلی این روش، تعریف زندگینامه^۲ است. زیرا زندگینامه مملو از تجربیات ذهنی افراد در طول مسیر شغلی شان است. رویکردهای حکایاتی شامل دو دسته از نظریه های سیستمی و نظریه های سازه گرایی است. نظریه های سیستمی معتقدند که افراد در چندین سیستم محیطی شامل خانواده، مذهب، مدرسه، محله، دوستان، محل کار، جامعه، فرهنگ و ارزشها احاطه شده اند، لذا نگاه به انسان، به عنوان یک کل یکپارچه، رویکرد "چه کسی و کجا" زیربنای نظریه سازه گرایی ساویکاس را شکل می دهد و بیان می کند که هر فرد با تولدش در مسیر انتخاب شغلش قرار می گیرد و بر اثر تعامل و ارتباط با محیط پیرامون، خودپنداره اش شکل می گیرد. با این توصیف می توان گفت که مسیر شغلی افراد منحصر به فرد بوده و به تعداد تمام افراد دنیا، مسیر شغلی وجود دارد و نمی توان همه افراد را در طبقه بندی مشابه قرار داد و هر فرد باید با خودش، مقایسه و در بستر زندگی خودش مطالعه گردد.

با نگاه کلی به نظریه های مشاوره مسیر شغلی، وجوه اشتراک و افتراق آنها را در می یابیم. برخی به دوره ای از زندگی افراد اشاره داشته و برخی از آنها کل زندگی را بررسی کرده اند. در برخی انسان موجودی منفعل قلمداد شده و برخی دیگر انسان را موجودی فعال دیده اند. برخی به حال یا گذشته توجه کرده و برخی آینده را هدف دانسته اند. برخی عوامل فردی و بعضی عوامل گروهی را تأثیرگذارتر می دانند. برخی مسیر شغلی را فرایند تلقی کرده و برخی دیگر به محتوای مسیر شغلی توجه خاص مبذول داشته اند. هدف تمام این نظریه ها، دستیابی به رضایت از زندگی، علیرغم وجود تفاوت های فردی زیاد است.

بطور کلی میتوان گفت که پویاترین و کارآمدترین روش و نظریه برای مشاوره مسیر شغلی در مراکز آموزش کشورمان، که هم بتواند با فرهنگ جامعه ایرانی و مقتضیات بازار اشتغال کشورمان سنخیت داشته باشد هم با بسترهای مالی، مادی و نیروهای انسانی موجود در مراکز آموزش فنی و حرفه ای سازگار باشد، دیدگاهی التقاطی است که همه جانبه و کل نگر بوده و نیز بتوان همه افراد را به عنایت به تحصیلات، جنسیت، سن، منطقه سکونت، وضعیت مالی و ... را بنحوی در آن گنجاند.

دیدگاه التقاطی، با باور اینکه انسان موجودی هدفمند، هوشمند، نیازمند، ارزشمند، منحصر به فرد، روبه پیشرفت، سازگار، باتوانایی یادگیری و تصمیم گیری، اجتماعی و سیستمی، فعال، خودآفرین و کارآمد، خودآگاه، با توانایی اکتشاف و طرح ریزی، مملو از

۱ - Narrative approach

۲ - Autobiography



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



آرزو و رغبت و نگرش و دغدغه و سازه های فکری و بطور کلی موجودی همه جانبه است، معتقد است که مسیر شغلی فرایندی است که از تولد آغاز و تا مرگ ادامه می یابد، 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 نقطه ای از محور زندگی اش که قرار دارد؛ باید هدف نهایی مسیر شغلی اش را که همان رضایت است؛ تأمین نماید. رضایت زمانی حاصل می گردد که افراد در هر مرحله سازگاری داشته باشند و سازگاری محصول تناسب و هماهنگی بین فرد و محیط اش یا فرد و اشتغالش می باشد.

مدل های مشاوره ای مسیر شغلی:

نظریات مشاوره مسیر شغلی که به آنها اشاره شد، در معرفی رهنمودهای عملی برای مشاوره مسیر شغلی موفق بوده اند. مدل های مشاوره ای مسیر شغلی، در واقع طرح ریزی زندگی شغلی به شمار می آیند. زونکر (۲۰۰۹) پنج الگوی مشاوره مسیر شغلی که برگرفته از نظریات و پژوهشهای انجام شده 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 اطلاعات شناختی^۲ (CIP) و الگوی مشاوره چند فرهنگی برای اقوام مختلف و زنان تقسیم بندی می کند. مدل های (PEF) با نظریه فرد و محیط، همپوشی داشته و به دنبال تناسب مطلوب مراجع با یک شغل هستند، مدل های رشدی بر راهبردهایی تأکید دارند که به منظور بهبود و ارتقاء رشد در سراسر زندگی و صفات فردی متمرکز است، مدل نظریه یادگیری با بهره گیری از مداخلات یادگیری، مداخلاتی را برای بهبود و ارتقاء وضعیت فعلی مراجع پیشنهاد می دهد، مدل (CIP) از انواع طرحهای یادگیری فردی و بازسازی شناختی بهره می گیرد تا پردازش شناختی را بهتر اصلاح کند و نهایتاً مدل مشاوره چند فرهنگی برای اقوام مختلف و زنان اقلیت، فرصتهایی را کشف می نماید که به کمک آنها بتوانند متغیرهای فرهنگی مهم را که مانع انتخاب شغل می شوند و آن را محدود می کنند اصلاح و رفع نماید. البته طرح ریزی مسیر شغلی، برنامه ای فراگیر است که نظامهای پیچیده تطبیقی^۳ را دخیل می کند، خطی نیست و آینده مدار است.

این ۵ مدل از دامنه وسیعی از راهبردها استفاده می کنند اما مراحل اصلی و شاخصهای اصلی آنها بسیار مشابه هم بوده و شامل جمع آوری اطلاعات در مصاحبه و رودی، ارزیابی، تشخیص و شناخت مشکل، اعمال راهبردهای مداخله ای و تصمیم گیری می باشد. هر چند که نحوه مواجهه و نوع راهبردهایی که برای سه دسته مراجعین شامل مصمم^۴ که به تصمیم گیری شغلی رسیده و به دنبال تأیید صحت انتخاب و مشاوره در باب گامهای پس از تصمیم هستند، مراجعین مردد^۵ که سطح بالایی از اضطراب همراه با تفکر

۱ - Person - Environment - Fit

۲ - Cognitive Information Processing

۳ - Complex adaptive systems

۴ - Decided

۵ - Indecive



ناکارآمد شاخصه آنهاست و مراجعین بی تصمیم^۱ که از متعهد شدن گریزان بوده و اغلب اشخاصی ناپخته و نابالغ هستند و تصمیم گیری شغلی ندارند اما وضع موجود را نیز به عنوان مشکل برآورد نمی کنند، 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 می شود. بسیاری از روانشناسان، مشاوره مسیر شغلی را تا حدود زیادی موضوع فردی می دانند که خود چندبعدی^۲ و ارتباطش با زندگی و کار را تحت پوشش قرار می دهد. به این ترتیب مشاوران باید واقعیات شخصی و موقعیتی را که مراجعان در فرایند مشاوره مطرح می کنند، بشناسند و بفهمند. چنین شناختی نقش های دوجانبه مسیر شغلی^۳ را نیز در بر می گیرد. توجه به این جنبه مشاوره ای نیز در مدل های مشاوره مسیر شغلی، ضرورتی انکارناپذیر است.

ابزارها سنجش در مشاوره مسیر شغلی:

از آنجا که در فرایند مشاوره مسیر شغلی، وجود اطلاعات کامل از مراجع، منجر به کشف شغل و تصمیم گیری بهتر وی و مشاور می گردد لذا وجود ابزارهایی که در کوتاه ترین زمان ممکن و کمترین هزینه به استخراج و پردازش این اطلاعات کمک کنند ضروری است. وجود این ابزارها موجب می گردد که مراجع هرچه بیشتر در فرایند مشاوره مشارکت نموده و دامنه بیشتری از گزینه ها 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 فرهنگ پذیری اختلافات زیادی دارند و بسیاری از آنان برای فرهنگ ها و کشورهای خاصی طراحی شده و قابل تسری به سایر نقاط نیستند.

اهداف پرسش نامه ها و آزمون های مورد استفاده در مشاوره مسیر شغلی را می توان در موارد ذیل عنوان نمود، همه این موارد درصدد کمک به فرد برای تصمیم گیری منطقی می باشند:

۱- شناسایی باورهای شغلی: که با هدف آشکارسازی باورهای مراجع درباره مشاغل، سبک های تصمیم گیری، موضوعات شناسایی، رفتارهای ناسازگار، میزان اضطراب، ترس از شکست و علت بی تصمیمی استفاده می شوند، و شامل پرسشنامه باورهای شغلی، پرسش نامه افکار شغلی، پرسش نامه موقعیت شغلی من و ... می باشد.

۲- شناسایی مهارتها، تخصصها و توانمندیها: مانند آزمون استعداد افتراقی (PAT)، آزمونهای استعداد عمومی (GATB)، آزمونهای طبقه بندی استعداد فلانگان (FACT)، مجموعه استعداد شغلی خدمات ارتش (ASVB) و ... می باشد.

۳- بررسی پیشرفت تحصیلی: که تعداد آنها بسیار زیاد و در بسته های متنوعی تهیه شده اند.

۱ - Undecided

۲ - Multidimensional self

۳ - Dual-career roles



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



۴- شناخت و تأیید سطوح رغبت: نظیر زمینه یابی رغبت شغلی کودر (CTB)، جستجوی خودفرمان (SDS)، پرسش نامه رغبت استرانگ (CPP)، پرسش نامه سنجش شغلی (CAI)، آزمون دامنه وسیع رغبت و دیدگاهها (Wide range)، زمینه یابی رغبت و مهارت کمپل (CISS).

۵- کشف متغیرهای شخصیت: همچون آزمون شخصیت کالیفرنیا (CTB)، پرسش نامه ۱۶ عاملی شخصیت (۱۶PF)، پرسش نامه خلق و خو و ارزش ها (NCS)، شاخص تیپ میرز-بریگر و

۶- تعیین ارزش های کار: مانند پرسش نامه برنامه محیط کاری مطلوب، پرسش نامه ارزش های کاری (WVI)، پرسش نامه مطالعه ارزش ها (HMCO)، پرسش نامه زمینه یابی ارزش های فردی (SRA)، پرسش نامه مقیاس ارزش ها و

۷- کشف متغیرهای بلوغ مسیر شغلی: مانند پرسش نامه رشد مسیر شغلی، پرسش نامه بلوغ شغلی (CMI)، آزمون شناختی بلوغ مسیر شغلی (GVMT)، پرسش نامه دغدغه های مسیر شغلی بزرگسالان، پرسش نامه ویژگی های برجسته و

۸- به کارگیری ارزیابی با استفاده از راهنمایی به کمک رایانه^۱ (CACG).

نظام های رایانه ای راهنمای مسیر شغلی (CACG)

فناوری جدید، خودکار شدن دستگاه ها، اینترنت و تخصص گرایی در سه دهه اخیر تغییرات بسیاری در ساختار و مطالبات شغلی ایجاد کرده است. در این میان انفجار اطلاعات شغلی به شکل برنامه های رایانه ای و انبوهی از اطلاعات شغلی در اینترنت، به چشم می خورد، مشاوران با حجم زیادی از اطلاعات شغلی روبرو شده اند که باید به شکل مناسبی سازماندهی شوند، چرا که زمانی که صرف سازماندهی و ویراستاری و طبقه بندی اطلاعات شغلی می شود با افزایش برنامه های شغلی گسترده، کاهش یافته است. مشاور مسیر شغلی موفق، به آماده سازی اطلاعات سودمند برای مراجع و شناخت صلاحیت های شغلی^۲ بها می دهد از جمله منابع اطلاعاتی که هرگونه تغییر بازار را منعکس می کند. رشد سریع نظامهای سخت افزار و نرم افزار باعث شده تا برنامه های جذابی برای مخاطبین و اهداف گوناگون تهیه شود. دستیابی آسان به اطلاعات جدید از طریق برنامه های رایانه ای برای مشاوران ابزاری قوی فراهم می سازد تا نیازهای بسیاری از مراجعان را رفع کنند. ایجاد شیوه های ارزیابی از طریق اینترنت و نظام های نرم افزاری جذاب برای راهنمایی مسیر شغلی تا حد زیادی به انعطاف پذیری در برنامه ریزی کمک کرده اند. رایج ترین انواع نظام های رایانه ای راهنمایی مسیر شغلی، نظام های اطلاعات و راهنمایی هستند. نظام های اطلاعات، دستیابی مستقیم به بانک داده ها در هر حوزه موضوعی مانند ویژگی های شغلی را فراهم می کند. همچنین به کاربران، اطلاعات گذار از دانشگاه و مدرسه و مرکز مهارت آموزی به کار یا گذر شغل به شغل می دهد. مؤلفه های زیر در بیشتر این نظامها یافت می شود:

- اطلاعات شغلی.

۱ - Computer-Assistec Career Guidance systems

۲ - Job qualification



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



- اطلاعات خدمت سربازی.
 - اطلاعات مربوط به موقعیت های تکمیلی در آموزش عالی.
 - اطلاعات مربوط به مدارس و مراکز آموزش فنی و حرفه ای و تخصصی.
 - اطلاعات مربوط به کمک های مالی.
 - پرسشنامه های رغبت استرانگ.
 - مهارت های تصمیم گیری.
 - فایل های اطلاعات شغلی محلی و کشف شغلی از جمله (CIDS).
 - ارزیاب توانمندیها و آزمونهای استعداد عمومی.
 - ابزارهای ارزیابی ارزش های کار.
 - روش های پیش بینی موفقیت تحصیلی در دانشگاه.
 - راهبردهای جست و جوی شغل و اطلاعات مربوط به آزمونهای جستجوی خودهدایت کننده.
 - آماده سازی اطلاعات مربوط به سوابق شغلی.
 - اطلاعات مربوط به مصاحبه شغلی.
 - گزینه هایی برای بزرگسالان.
- در ادامه، نظام رایانه ای برنامه آزمونگری دانشجویی آمریکا یا دیسکاور و نظام های راهنمایی و اطلاعات متعامل سیجی و سیجی پلاس که به اذعان پژوهش های انجام شده، کارآمدترین نظام های رایانه ای و نرم افزاری مشاوره مسیر شغلی هستند به اختصار توضیح داده خواهند شد:
- نظام رایانه ای برنامه آزمونگری دانشجویی آمریکا یا دیسکاور:
- این نظام به منظور کمک به دانش آموزان دبیرستانی و دانشجویان و حتی کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه ای، در انتخاب شغل طراحی گردید. این نظام شامل بخش های "آغاز سفر شغلی، یادگیری درباره جهان کار، خودشناسی، یافتن مشاغل، حرفه شناسی، انتخاب تحصیلی، طرح ریزی گامهای بعدی، طرح شغلی و عبور از گذارهای شغلی" می باشد که برخی از بخش ها بسته به نوع تقاضا قابل دسترسی می گردند. نسخه پیشرفته این نرم افزار ۴ بخش ویژه و اضافه دارد. بخش اول به کاربران کمک می کند تا درباره خودشان و مشاغل، از طریق خودسنجی و ارزیابی نقش ها و گذارهای زندگی چیزهایی یاد بگیرند. بخش دوم به انتخاب شغل با استفاده از انواع پرسشنامه ها، نقشه مرکز جهانی کار و مقایسه ویژگیهای فردی با مطالبات و محیط شغلی اختصاص دارد. بخش سوم از طریق ارائه فهرستی از رشته های تحصیلی و استانداردهای آموزش فنی و حرفه ای، مؤسسات آموزشی و کمک های مالی در دسترس به کاربر امکان طرح ریزی می دهد. در بخش چهارم از طریق توصیه هایی درباره شیوه های یادگیری و مهارت



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردیبل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



آموزی، کسب درآمد، تعیین شغل ایده آل، روشهایی را برای یافتن کار فراهم می آورد. برنامه ها و بانک اطلاعاتی دیسکاور همواره در حال به روز رسانی می باشد. نسخه چند رسانه ای 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 می توان از آن در تلویزیون و نمایشگر دیسک بهره گرفت. این نظام شامل ۳ دیسک است. دیسک اول، «یادگیری درباره خودتان» نامیده می شود و به کاربر اجازه می دهد تا به شکل دیداری مشاغلی را که با رغبت و توانمندیهای همخوان هستند را بشناسد. شش نوار ویدئویی به شکل زنجیروار که نقشه مرکز جهانی کار را توضیح می دهند 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 کرده اند، ارائه می شود. برای هر شغل یک روایت ۱۵ تا ۲۰ دقیقه ای ارائه می شود که با عکس های رنگی همراه است. دیسک سه، زنجیر جستجوی دانشکده های دو یا چهارساله به روایت تصویر را به نمایش می گذارد.

نظام اطلاعات و راهنمایی متعامل سیجی و سیجی پلاس:

نظام سیجی ۵ زیر نظام دارد: ارزشها، مکان، مقایسه، طرح ریزی و راهبرد. این زیرنظامها با هدف کمک به جویندگان شغل برای تصریح ارزشها، جایابی و شناسایی گزینه های شغلی، مقایسه گزینه ها، یادگیری مهارتهای طرح ریزی و گسترش مهارتهای تصمیم گیری شغلی منطقی ارائه شده است.

سیجی پلاس این مؤلفه ها را در بر می گیرد: مقدمه، خودسنجی، جستجو، اطلاعات، مهارتها، آمادگی، مقابله، تصمیم گیری و گامهای بعدی. این نظام بگونه ای طرح ریزی شده که بزرگسالان و شاغلینی که در جستجوی اطلاعات مربوط به سازمانها، از جمله مراکز آموزش فنی و حرفه ای 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 جدید برای ورود مجدد به بازار نیروی کار هستند کمک نماید.

در کنار این نظامهای نرم افزاری، پایگاه های اینترنتی زیادی در کشورهای مختلف برای مقوله آموزش های فنی و حرفه ای، کاریابی، اشتغال و تغییر مسیر شغلی راه اندازی شده که هر یک قابلیت های عدیده ای را دارند. به عنوان مثال میتوان به پایگاههای زیر اشاره نمود:

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

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



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



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 حرفه ای می باشد که مهمترین آن، تحلیل نیازهای آموزشی یا نیازسنجی آموزشی^۱ (TNA) برای تربیت نیروهای اشتغال مورد نیاز توسط مراکز آموزش فنی و حرفه ای می باشد. تحلیل نیازهای آموزشی دربرگیرنده شناسایی دانش، مهارت نگرش^۲ (KSA) های لازم در انجام بهینه و بهره وراشه شغل مورد نظر می باشد.

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 KSA های مرتبط با شغل و یا اصلاحات لازم در اجرای استاندارد و طراحی شغل می باشد. بسته به پیامدهای TNA اقدامات بعدی شامل یکی از موارد ذیل می باشد:

- تعیین پاسخگویی آموزشی متناسب (راههایی که کمبود یا نقص KSA را از طریق برنامه ریزی آموزشی و اجرای دوره های آموزشی، سازماندهی و تأمین کند).

- تعیین پاسخگویی غیر آموزشی متناسب (راه حل ها یا استراتژی های ساده یا ترکیبی که می توان در خصوص منابع، هزینه ها، تغییر شرایط کار و حتی تغییر افراد اعمال نمود تا عملکرد صنعت یا بنگاه بهبود یابد).
از سوی دیگر وجود آمار و اطلاعات طبقه بندی و پردازش شده، ابزار اصلی برنامه ریزی و مشاوره مسیر شغلی است. توسعه نظامهای اطلاعاتی نیروی انسانی فنی و حرفه ای که نیازهای شغلی و نیروی انسانی منطقه ای و ملی را با دقت مشخص و طبقه بندی می کنند ضروری است. ارزش و اعتبار اطلاعات و آمارها، در گرو استفاده از نظامهای طبقه بندی استاندارد است که عمده ترین آنها عبارتند از:

- طبقه بندی استاندارد بین المللی 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 حرفه ای، نرم گردیده است.

- طبقه بندی استاندارد بین المللی مشاغل (ISCO) که توسط سازمان بین المللی کار (ILO) تهیه شده است و مبنایی برای مقایسه آمارهای اشتغال کشورها به شمار می آید.

- طبقه بندی استاندارد بین المللی فعالیت های 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 طبقه بندی می کنند. در حال حاضر سازمان ملل متحد (UN)، سازمان بین المللی کار (ILO)، سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی سازمان ملل متحد (UNESCO)،

۱ - Training need assessment

۲ - Knowledge Skill Attitude



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



سازمان خواروبار کشاورزی (FAO) و سازمان توسعه صنعتی ملل متحد (UNIDO) از ISIC در انتشار و تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری استفاده می کنند.

با استفاده از آمار و اطلاعات موجود می توان از طریق الگوهای متعددی به پیش بینی نیروی انسانی اشتغال پی برد. برخی از این الگوها عبارتند از:

- الگوی اقتصادسنجی: بر اساس این الگو، پیش بینی نیروی انسانی اشتغال برحسب فعالیت های عمده اقتصادی با استفاده از متغیرهایی نظیر ارزش افزوده، سرمایه گذاری در ماشین آلات و تجهیزات، تحولات ساختاری، تولید ناخالص ملی، دستمزد واقعی، مواد خام صنعتی، سوخت یا ترکیبی از آنها انجام می شود.

- الگوی داده - ستاده: بر اساس این الگو، پیش بینی نیروی انسانی اشتغال و بردار شاغلان برحسب فعالیت های عمده اقتصادی با استفاده از جداول داده-ستاده در اهداف برنامه ای سالهای مختلف، یا در مقایسه با پروژه منطقه مدیترانه ای (MPR) انجام می شود.

- الگوی شبیه ساز پویا: بر اساس این الگو، پیش بینی نیروی انسانی و ساختار اشتغال برحسب فعالیت های عمده اقتصادی با استفاده از شبیه سازی الگوی چندبخشی پویا در یک دوره زمانی برحسب شغل و سطح تحصیلات انجام می شود.

- الگوی برون یابی: بر اساس اهداف و شاخصهای بخشی و برون یابی بر اساس روند سالهای گذشته، پیش بینی نیروی انسانی در طول برنامه توسعه ای سالهای هدف صورت می گیرد.

بر اساس الگوهای مذکور می توان دریافت که متغیرها و عوامل مختلفی در تعیین تقاضای نیروی انسانی، مؤثر می باشند که تغییرات در اشتغال و ترکیب شغلی طی سالهای مختلف، متأثر از این عوامل، به قرار جمع بندی زیر است و اطلاع مدیران و مشاورین شغلی مراکز آموزش کارآفرینی کشور از این مؤلفه ها ضروری است:

میزان تولید ملی، تغییرات فناوری، تغییرات سطح دستمزدها، بهره وری نیروی انسانی، ارزش افزوده، وضع مالیاتی و عوارض یا مالیات، جانمایی نیروی انسانی، وضعیت اقتصادی ملی، وضعیت اقتصادی بین المللی، 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، سرمایه گذاری و پروژه های عمرانی جدید یا توسعه و تکمیل، فصول سال، دانش و مهارت نیروی انسانی، نرخ رشد جمعیت، آمار تفصیلی فارغ التحصیلان دانشگاهها در رشته-محللهای مختلف و ...

گزاره های 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 ی متمدن میدانند. در مقابل، بی کاری عنصری مخرب و زیان بخش محسوب می شود که هزینه های



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردیبل، دانشگاه محقق اردییلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



فردی و اجتماعی زیادی را به همراه دارد. آموزش های فنی و حرفه ای که در سه بعد دانش، مهارت و نگرش^۱ (KSA) فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کاری آماده می کند (نوآموزی) و یا کارایی و توانایی او را در انجام آنها افزایش می دهد (بازآموزی و به آموزش) و از ویژگیهای آن کوتاه بودن مدت دوره های آن و نیز انعطاف پذیری فراوان آن در انطباق با نیازهای فوری بازار کار است، با همین رویکرد ارائه می شوند. آموزش های فنی و حرفه ای به دو طریق می تواند به رشد و توسعه اقتصادی کمک کند: ۱- تامین نیروی کار ماهر مورد نیاز جامعه از طریق دانش و توانایی تکنولوژیکی و آماده سازی این نیروهای انسانی برای مسئولیت هایی که در ساختار مدرن توسعه فنی و اقتصادی مورد نیاز می باشند. ۲- افزایش بهره وری نیروی کار. در واقع خصیصه این آموزشها، نوعی پرورش کارآفرین است، به این 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 نمایند. به همین جهت ارتباط بسیار نزدیکی بین این نوع آموزشها و بخش اشتغال وجود دارد

مشاوره مسیر شغلی را باید چون فرایندی پیوسته و یکی از عناصر حیاتی آموزش های کارآفرینی در نظر گرفت که هدفش کمک به همه برای انتخاب مثبت آموزش و شغل است. لذا باید پیش شرطهای لازم را در اختیار مخاطب بگذارند تا ضمن آگاهی از علائق و توانمندیهای خود، اهداف شغلی مناسبی را انتخاب نماید که با طی دوره آموزشی متناسب با هدف انتخابی، زندگی شغلی و اجتماعی وی را رضایت بخش نموده و با ارائه تمام اطلاعات لازم درباره استخدام و فرصتهای شغلی و... این اطمینان را بوجود آورد که راه های بین آموزش و کارآموزی و اشتغال اولیه، و اشتغال و ادامه تحصیل و کارآموزی و به تبع آن ترفیع حرفه ای و اغنای شغلی و دستمزدی باز است. مسیر شغلی به دلایلی از قبیل کسب هویت و مقام و منزلت، تامین غنای زندگی کاری، شکل گیری براساس مفاهیم اجتماعی، به وجود آوردن فرصتی برای ارضای امیال کارکنان جهت شناخت، پیشرفت و ترقی از اهمیت بسزایی برخوردار است.

فهرست منابع:

- ۱- حکیمی، محسن. (۱۳۷۴). مدیریت آموزش فنی و حرفه ای. انتشارات یونسکو در ایران.
- ۲- دراگر، پیتر اف. (۱۳۸۵). مدیریت آینده-دهه ۱۹۹۰ و پس از آن. ترجمه دکتر عبدالرضا رضائی نژاد. انتشارات رسا.
- ۳- دین محمدی، مصطفی و دیگران، (۱۳۸۴). خوشه بندی فضایی صنایع با فناوری برتر و تاثیر آن بر توسعه فناوری. دومین همایش دو سالانه آموزش عالی و اشتغال؛ دانشگاه تربیت مدرس.
- ۴- زندی پور، طیبه. (۱۳۸۴). فرهنگ مشاغل. تهران: انتشارات ساوالان.
- ۵- زونکر، ورنون جی. (۱۳۸۸). مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل نگر. ترجمه زهرا یوسفی و محمدرضا عابدی. انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان.
- ۶- سمیعی، فاطمه و همکاران. (۱۳۹۰). نظریه های مشاوره تحصیلی. انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان.

^۱ - Knowledge-Skill-Attitude



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[۲۳ اردیبهشت ۹۵]



- ۷- شریف ، مصطفی. (۱۳۸۹). برنامه درسی کارایی اجتماعی. انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان.
- ۸- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۲). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. انتشارات رشد.
- ۹- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۷). نظریه پردازی شغلی بر اساس نظریه روانشناسی فردی، مجموعه مقالات هشتمین سمینار انجمن مشاوره ایران. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۱۰- فرخی، داود. (۱۳۸۸). نیازسنجی نیروی انسانی و راهنمای تحلیل صنعت و بازار کار. سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
- ۱۱- مارکوارت ، مایکل -جی. (۱۳۸۵). ایجاد سازمان یادگیرنده. ترجمه دکتر محمدرضا زالی . انتشارات دانشگاه تهران .
- ۱۲- مسلش، کریستین و میشل پی.لیتر. (۱۳۸۷). آرامش در کار. ترجمه زهرا یوسفی و محمدرضا عابدی. انتشارات گپ.
- ۱۳- ملکی شمس آبادی، ابوالقاسم. (۱۳۷۴). روندها و توسعه آموزش فنی و حرفه ای. انتشارات یونسکو در ایران.
- ۱۴- ناظمیان ، حمید و علیرضا اسلامی فر، (۱۳۸۹)، اقتصاد دانش بنیان و توسعه ی پایدار -طراحی و آزمون یک مدل تحلیلی با داده های جهانی، مجله ی دانش و توسعه.
- ۱۵- هالند، جان.ال. (۱۳۷۶). حرفه مناسب شما چیست؟ راهنمایی و مشاوره حرفه ای بر اساس نظریه شغل و شخصیت. ترجمه سیمین حسینیان و منور یزدی. تهران: انتشارات کمال تربیت.
- ۱۶- هرسی ، پال و کنث بلانچارد. (۱۳۷۱). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی علاقیند. انتشارات امیرکبیر.
- ۱۷- همر، مایکل. (۱۳۸۵). فراسوی مهندسی دوباره-مدیریت سده بیست و یکم. ترجمه دکتر عبدالرضا رضائی نژاد. انتشارات رسا.
- ۱۸- Anderson.J.D.A.(۱۹۹۴).Lesbian and gay adolescents: Social and developmental considerations. High school Jornal,۷(۱/۲).
- ۱۹- Brown,S.D. & Lent,R.W.(۲۰۰۵). Career Development and counseling. Putting Theory and research to Work.Canada: Wiley.
- ۲۰- Picchioni,A.P & Bonk, E.C.(۱۹۸۱). A Comprehensive history of guidance in the united states. Austin: Texas Personal and Guidance Association.