

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## خلاصه کتاب مشاوره شغلی و حرفه‌ای

نویسنده:

عبدالله شفیع آبادی

## فصل اول: راهنمایی شغلی

- ✓ کارایی و رضایت شغلی، دو عامل مهم در توسعه جامعه صنعتی محسوب می‌شود.
- ✓ نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده در تغییر از حالت سنتی به صنعتی، تاثیر انکار ناپذیری داشته است.
- ✓ حاصل شدن گماردن افراد در مشاغل مناسب، از طریق شناخت فرد و مشاغل و نیازهای شغلی جامعه حاصل می‌شود.
- ✓ هدف راهنمایی و مشاوره شغلی، کمک به انسان‌ها برای انتخاب و ادامه اشتغال رضایتبخش است.

### بهره‌گیری جدی از راهنمایی و مشاوره شغلی، با اهداف زیر ضرورت دارد:

#### ۱. ایجاد انگیزه در افراد به انتخاب شغل مناسب:

- ✓ یکی از اهداف برنامه شغلی که باید مورد توجه مسئولین قرار گیرد، جلوگیری از رشد مشاغل کاذب است.

#### ۲. کمک به افراد برای انتخاب شغل مناسب:

- ✓ نظام آموزشی علاوه بر ارائه آموزش، باید دانش‌آموزان را با توانمندی‌ها و علایق‌شان با بهره‌گیری از خدمات راهنمایی تحصیلی و شغلی آشنا سازد.

#### ۳. ایجاد مراکز آموزشی و بازآموزی شغلی:

#### ۴. سپردن کار به کاردان:

- ✓ اساس راهنمایی شغلی بر سپردن کار به کاردان استوار است.
- ✓ از ویژگی‌های اصلی و اولیه یک جامعه رشد یافته صنعتی، گماردن افراد به کار براساس تخصص و کاردانی است.
- ✓ در فرهنگ اصیل ما، به وجود تعهد و ایمان به کار بسیار تاکید شده است.
- ✓ در طرح‌ریزی شغلی، باید به عوامل فرهنگی و ارزشی جامعه، توجه ویژه شود.

### تعاریف راهنمایی شغلی:

- ✓ راهنمای شغلی، فقط نقش مشورتی داشته و هیچگاه فرد را به انتخاب شغل معینی مجبور نمی‌کند.
- ✓ ساندرسون بر جنبه‌های عملی راهنمایی شغل معتقد است.
- ✓ از نظر ساندرسون، راهنمایی شغلی با طرح‌ریزی، آمادگی و سازگاری فرد با شغل انتخاب شده سر و کار دارد.
- ✓ در تعریف ساندرسون، راهنمایی شغلی اولاً جریانی مستمر و پیوسته است و ثانیاً، بر تمام جنبه‌های شخصیت و شناسایی کامل فرد در زمینه‌های استعداد، رغبت، احساسات، رضایت شغلی و امنیت شغلی تاکید دارد.
- ✓ از نظر سوپر، راهنمایی شغلی فعالیتی است که بدان وسیله، اطلاعات لازم و ضروری درباره فرد و مشاغل متعدد، در اختیار مراجع قرار می‌گیرد.
- ✓ راهنمایی شغلی از دیدگاه سوپر، آینده‌نگر است.
- ✓ در دیدگاه سوپر، راهنمایی شغلی دارای ۲ بعد خودشناسی و شغل‌شناسی است.
- ✓ سوپر در تجدید نظر و تکمیل عقاید خود، راهنمایی شغلی را فرآیند مستمر و پیوسته‌ای تلقی می‌کند.
- ✓ از دیدگاه سوپر، مشاور باید فعالیت‌ها و نتایج کار خود را با مراجع پیگیری کند.

- راهنمایی شغلی با روانشناسی صنعتی و جامعه‌شناسی مشاغل در مواردی، وجوه اشتراک دارد.
- روانشناسی صنعتی از روانشناسی اجتماعی، روانشناسی تفاوت‌های فردی و روانشناسی تجربی بهره می‌گیرد.
- تلاش اصلی روانشناسان صنعتی، بر آن است که از طریق ایجاد ابزار جدید کار و فراهم آوردن محیطی مناسب، بر میزان کارایی کارگران و کارکنان موسسات صنعتی و میزان تولیدات بیافزاید.
- در جامعه‌شناسی مشاغل، بیشتر روابط انسان با جامعه صنعتی بررسی می‌شود.
- بین روانشناسی صنعتی، جامعه‌شناسی مشاغل و راهنمایی شغلی از نظر اهداف و شیوه‌های اجرایی، موارد مشترکی وجود دارد.

## ضرورت راهنمایی شغلی:

### ۱. تغییر جامعه سنتی به صنعتی:

- ✓ گزینش و تربیت انسان‌های متخصص برای ادامه حیات جامعه صنعتی از طریق ایجاد و تداوم اجرای برنامه‌های راهنمایی شغلی امکانپذیر است.

### ۲. کنجکاوای انسان:

- ✓ با افزایش سن در کودکان، واقع‌بینی در تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل بیشتر می‌شود.
- ✓ شناسایی ترجیح‌ها و انتظارات شغلی و بهره‌گیری از آنها در انتخاب شغل آینده از طریق اجرای برنامه‌های راهنمایی شغلی امکانپذیر است.
- ✓ مشاغل تصور شده توسط کودکان، در رابطه مستقیم و همگنی با مشاغل والدین و نزدیکان و یا یادگیری‌های آنان از رسانه‌های گروهی است.

### ۳. علاقه به انتخاب:

- ✓ یکی از مسائلی که راهنمایی شغلی را ضرورت می‌بخشد، علاقه‌مندی دانش‌آموزان مدارس به انتخاب شغل از همان دوران تحصیلات است.

### ۴. ضرورت انتخاب:

- ✓ در جامعه صنعتی برخلاف جامعه سنتی، هیچگاه مشاغل افراد از قبل، تعیین شده نیست بلکه توانمندی، رغبت، نیاز و امکانات جامعه، تعیین‌کننده شغل آینده فرد است.
- ✓ پس از انتخاب شغل بوسیله مراجع، راهنمای شغلی باید با پیگیری زندگی شغلی مراجع، از بروز مشکلات شغلی پیشگیری کند.
- ✓ دانش‌آموزان دبیرستانی، بیش از سایر دانش‌آموزان به راهنمایی شغلی نیازمندند چون از نظر سنی، به انتخاب شغل و تشکیل خانواده نزدیک‌ترند.

## مشکلات دانش‌آموزان در جریان تصمیم‌گیری شغلی:

### ۱. عدم انتخاب:

- ✓ عوامل متعدد خانوادگی، فردی، اجتماعی و آموزشی موجب عدم انتخاب فرد می‌شود.

## ۲. شک در انتخاب:

- ✓ این وضعیت بر اثر ناآگاهی و یا کم اطلاعی دانش آموز درباره مشاغل بوجود می آید.
- ✓ برای کاهش و رفع چنین وضعی، باید اطلاعات عمیق و گسترده شغلی در دسترس مراجع قرار گیرد.

## ۳. انتخاب نامناسب:

- ✓ از جمله علل این وضعیت، نبودن معیارهای درست گزینش و عدم نظارت بر استخدام افراد را می توان نام برد.

## تاریخچه راهنمایی شغلی:

### ۱. سال ۱۹۰۹ میلادی:

- ✓ راهنمایی شغلی با کار فرانک پارسونز، پدر نهضت راهنمایی شغلی و حرفه ای آمریکا آغاز شد.
- ✓ تلاش های پارسونز برای کمک به جوانان بزه کار و مهاجرینی که با مشکلات شغلی مواجه بودند، از اهمیت خاصی برخوردار است.
- ✓ کتاب انتخاب یک شغل، از پارسونز بوده که پس از مرگ وی در سال ۱۹۰۹ به چاپ رسید.
- ✓ به عقیده وی، راهنمایی شغلی به فرد کمک می کند تا شغلی را انتخاب کند، برای انجام آن آماده شده و بطور موفقیت آمیزی به آن ادامه دهد.
- ✓ ۳ مرحله انتخاب شغل از نظر پارسونز عبارتست از الف) شناسایی کامل توانایی ها، استعدادها، رغبت ها و محدودیت های فرد، ب) شناسایی ویژگی های مشاغل متعدد و آگاهی از عواملی که به موفقیت و رضایت شغلی منجر می شود و ج) ایجاد سازشی منطقی بین خصوصیات شخصی و شرایط شغلی.
- ✓ اولین خدمات راهنمایی شغلی رسمی در سال ۱۹۱۳ میلادی از طریق موسسه اطلاعات شغلی در بوستون ارائه شد.
- ✓ اولین بولتن حرفه ای در سال ۱۹۱۵ میلادی انتشار یافت.

### ۲. سال ۱۹۱۷ میلادی:

- ✓ اولین عاملی که در زمان جنگ جهانی اول برای موفقیت در مشاغل، نظر متخصصان را جلب کرد، هوشبهر افراد بود.
- ✓ تعدادی متخصص به رهبری رابرت یرکس، اولین آزمون های هوشی یعنی آرمی آلفا و آرمی بتا را تهیه کردند.
- ✓ در آن زمان، عقیده بر این بود که با تعیین خصوصیات فردی و شناخت ویژگی های شغلی، بتدریج در آینده می توان راهنمایی شغلی را بوسیله ماشین و کامپیوتر انجام داد.

### ۳. سال ۱۹۲۷ میلادی:

- ✓ این سال، نقش مهمی در پیشرفت راهنمایی شغل داشت چون اولاً تحقیقات برای اندازه گیری رغبت، آغاز شده و ثانیاً، سیاهه رغبت شغلی استرانگ آغاز گردید که بعنوان یکی از مهمترین ابزار تعیین رغبت شغلی معرفی شد و ثالثاً حال با استفاده از دیدگاه های گذشتگان، درصدد ساخت ماشینی در جهت پیش بینی موفقیت شغلی فرد در آینده برآمد.

### ۴. سال ۱۹۳۱ میلادی:

- ✓ بدلیل شیوع بحران بیکاری و پایین بودن سطح زندگی کارگران بین دو جنگ جهانی، پاترسون و دارلی از طریق برنامه ای، به اهداف زیر نائل شدند: الف) شناسایی استعداد های افراد بیکار با استفاده از کاربرد آزمون های روانی، ب) شناسایی