

## کاربرد مشاوره مسیر شغلی برای مدارس ایران

سهراب عبدی زرین<sup>1</sup>

چکیده

هدف از مقاله حاضر بررسی تیپ های شخصیت، رنگهای واقعی، اطلاعات شغلی و مشاوره مسیر شغلی در مدارس ایران است. خودشناسی و شغل شناسی از پایه های اساسی مشاوره مسیر شغلی است. برای خودشناسی نظریه تیپ شناسی هالند ذکر گردیده است که در این نظریه براساس رغبت ها، افراد به شش تیپ جستجوگر، هنری، اجتماعی، قراردادی، واقع گرا و تهوری تقسیم می گردند که در این مورد هالند شش ضلعی را ترسیم نموده است که ویژگیهای این شش ضلعی ذکر گردیده است و نیز سبک شخصی هنجاری مربوط به تیپ ها و محیط های شغلی مرتبط ذکر شده است و در ادامه این شش تیپ شخصیتی با نظریه رنگهای واقعی یعنی رنگهای آبی، نارنجی، سبز و طلایی مطابقت داده شده اند. اطلاعات شغلی بخش مهم دیگری از فرایند مشاوره مسیر شغلی است. اطلاعات شغلی به همه نوع اطلاعات که درباره مسیر شغلی فراهم می شود تا برای فردی که در مرحله انتخاب و تصمیم گیری است بالقوه مفید باشد، ذکر می گردد. در این زمینه پرسشنامه اطلاعات شغلی معرفی شده است که این پرسشنامه با توجه به نظریه تیپ های شخصیتی ساخته شده است و همچنین پرسشنامه رنگهای واقعی به طور مختصر معرفی گردیده است. در پایان الگویی جهت ارائه مشاوره مسیر شغلی در مدارس پیشنهاد شده است.

لغات کلیدی: تیپ های شخصیت، رنگهای واقعی، اطلاعات شغلی، مشاوره مسیر شغلی

مشاوره مسیر شغلی<sup>2</sup> اولین بار توسط پارسونز<sup>3</sup> مطرح شد که سه اصل اساسی را مطرح کرد که هنوز هم این اصول پایدار است و این اصول عبارتند از: 1- خودشناسی 2- شغل شناسی 3- تطابق بین فرد و شغل (شفیع آبادی، 1385).

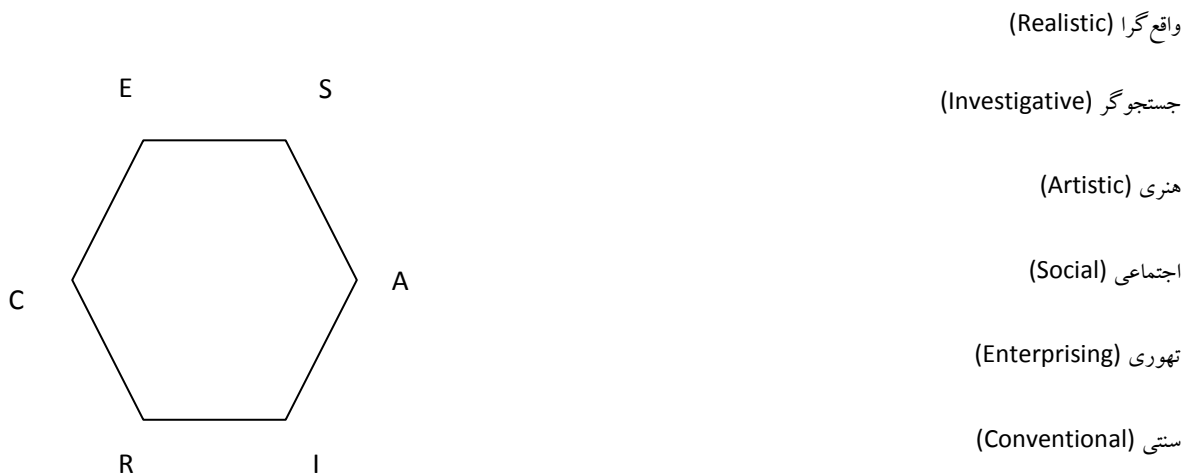
---

<sup>1</sup> دکتری مشاوره شغلی، استادیار دانشگاه قم – e-mail: elmzarrin5@gmail.com

<sup>2</sup> Career counseling

<sup>3</sup> Parsonze

در رابطه با خودشناسی از نظریه شش تیپ شخصیتی هالند<sup>1</sup> استفاده می شود. از دیدگاه این نظریه انتخاب شغل و حرفه با شخصیت افراد همبستگی نزدیک دارد؛ به طوری که انتخاب شغل ابراز شخصیت یا گسترش آن به دنیای کار است. افراد از طریق مقایسه خود با ادراک‌هایی که از یک شغل دارند و پیامد آن قبول یا رد آن شغل است به انتخاب حرفه اقدام می‌کنند (هالند، 1376). در نظریه‌ی هالند شش تیپ شخصیتی و شش محیط شغلی مطرح شده است و رابطه‌ی بین شش تیپ شخصیتی را در شش ضلعی مطرح کرده است (زونکر، 2006).



به طور خیلی مختصر می‌توان گفت که افراد تیپ واقع‌گرا به دنبال فعالیتهای جسمانی هستند و از کار کردن با ابزار، ماشین‌آلات و حیوانات بیشتر لذت می‌برند و افراد این تیپ بایستی صلاحیت‌های فنی بالایی داشته باشند. افراد تیپ جستجوگر به دنبال جستجوی راه‌حل‌های گوناگون برای حل مشکلات از طریق صلاحیت‌های علمی و تحلیلی هستند. افراد این تیپ برای استفاده از تفکر انتزاعی و پیچیده برای حل مشکلات به طور خلاق تشویق و حمایت می‌شوند. افراد تیپ هنری به دنبال محیط‌های آزاد و باز هستند که خلاقیت و اظهار شخصی را تشویق می‌کند و چنین محیطی برای آنها آزادی بیشتر در توسعه‌ی محصولات و پاسخ‌های آنان خواهد داشت. افراد تیپ اجتماعی به دنبال انعطاف و درک دیگران هستند که منجر می‌شود افراد بتوانند به همدیگر کمک کنند. این افراد از آموزش دادن دیگران، حل مشکلات کاری و مسئولیت‌های اجتماعی لذت می‌برند و بر ارزشهای انسانی از قبیل مهربانی و دوستی تأکید دارند. افراد تیپ تهوری به دنبال دستکاری و کنترل دیگران برای رسیدن به اهداف شخصی یا سازمانی هستند. مسائل اقتصادی و مالی برای آنها بسیار مهم است و برای رسیدن به اهداف خود خطراتی را قبول می‌کنند و در این زمینه دارای اعتماد به نفس، اجتماعی و قاطع هستند. افراد تیپ قراردادی را

<sup>1</sup> Holland

می‌توان افرادی سازمان‌یافته و با برنامه‌گفت و محیط‌های اداری که نیاز به بایگانی و سازماندهی گزارشها دارد برای این افراد مناسب است (شارف<sup>۱</sup>، 2006).

اطلاعات شغلی بیشتر شامل مهارت‌ها و نگرشها در رابطه با دنیای کار است. اطلاعات شغلی شامل خودآگاهی می‌باشد و افراد به آگاهی از تواناییها، رغبت‌ها، ارزشها، نیازها و آرزوهایشان نیاز دارند. کسی که زمان‌های بیشتری و نیز فعالانه‌تر از دیگران برای حل مسایل شغلی جستجو می‌کند، برای اطلاعاتی که مفید واقع می‌شود پذیرا است این افراد تلاش می‌کنند تا اطلاعاتی برای زمینه شغلی بدست آورند (پرلموتربلاک<sup>۲</sup>، 1989).

اطلاعات شغلی عنصری مهم در فرایند انتخاب و تصمیم‌گیری شغلی است و بیشتر برنامه‌های آموزش شغلی و مشاهداتی که از اطلاعات وابسته به خود و گزینه‌های شغلی است را تضمین می‌کند (میلار و شولین<sup>۳</sup>، 2006). و در وسیع‌ترین معنی شامل تمام نیازهای فرد برای آگاهی از انتخاب و تاثیر گرفتن در رابطه با انجام یا عدم انجام فعالیت‌های شغلی و آمادگی برای این فعالیتها است (پرلموتربلاک<sup>۴</sup>، 1989).

اطلاعات شغلی به همه نوع اطلاعات که درباره مسیر شغلی فراهم می‌شود تا برای فردی که در مرحله انتخاب و تصمیم‌گیری است بالقوه مفید می‌باشد، اطلاق می‌گردد. اطلاعات شغلی کاربردهای زیر را دارد: افزایش احساس امنیت، ترغیب کنجگامی افراد، گسترش افق فکری، تقویت نگرشهای سودمند، گسترش راههای مطلوب تصمیم‌گیری و سودمندی در زمانیکه تصمیماتی عملی گرفته می‌شود (هاپاک<sup>۴</sup>، 1975).

اصول چهارگانه ترویج اطلاعات شغلی (هیلی<sup>۵</sup>، 1375):

اصل اول: پیگیری و کسب اطلاعات چنانچه کار جالبی باشد، احتمال انجامش بیشتر است.

اصل دوم: به افراد نیازها و مسئولیت‌شان را در کسب اطلاعات یادآور شویم.

اصل سوم: وقتی افراد برای کسب اطلاعات شغلی پاداش بگیرند به انجام آن اقدام می‌کنند.

اصل چهارم: افراد وقتی ببینند افرادی که مورد تحسین آنها هستند به کسب اطلاعات اقدام می‌نمایند و از آن نتیجه می‌گیرند به این عمل مبادرت می‌ورزند.

---

<sup>1</sup> -Sharf

<sup>2</sup> Perlmutter Block

<sup>3</sup> Millar & shelvin

<sup>4</sup> Hoppock

<sup>5</sup> Healy

## جدول 1- الگوی ارایه اطلاعات مسیر شغلی

1- خودشناسی	2- شغل شناسی	3- ارایه اطلاعات شغلی	4- جستجوی مشاغل
الف- استفاده از نظریه رنگها در مقطع ابتدایی تحصیلی	الف- معرفی مشاغل مرتبط با رنگهای افراد بصورت کلی در مقطع ابتدایی	الف- ارایه اطلاعات شغلی متناسب با سنین مختلف از طریق فعالیتهای مختلف	الف- دانش آموزان باید در جستجوی مشاغل مختلف فعال باشند
ب- استفاده از نظریه تیپ ها در مقطع متوسطه اول	ب- معرفی مشاغل و رشته ای تحصیلی مرتبط با تیپ ها در مقطع متوسطه اول	ب- مقطع متوسطه دوم که دانش آموزان انتخاب رشته کرده اند دوره بسیار مهمی در ارایه اطلاعات شغلی است	ب- لازم است در سیستم آموزش و پرورش به منبع منسجم مشاغل مانند فرهنگ مشاغل توجه شود

## منابع

شفیع آبادی، عبدا... (1385). راهنمایی و مشاوره شغلی، تهران، انتشارات رشد.

هاپاک، روبرت (1349). اطلاعات شغلی در راهنمایی حرفه ای، ترجمه یوسف اردبیلی، انتشارات دانشسرایعالی.

هالند، جان (1376). حرفه مناسب شما چیست؟، ترجمه سیمین حسینیان، تهران، انتشارات کمال تربیت.

هیلی، چارلز (1366). مشاوره حرفه ای برای معلمان، ترجمه طیبه زندی پور، تهران، انتشارات فردوس.

Hoppock, R.E (1975). Occupational information. New York: mc grow hill.

Miller, R. & shelving, M (2006). An application of latent growth curve modeling to career information-seeking behavior of school pupils. Journal of education psychology. 76, 141-153.

Perlmutter Block, D (1989). From career information to career knowledge: self, search and synthesis. Journal of career development. 16(2), 17-32.

Sharf, Richard.S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*; Thomson Brooks/Cole.

Zunker, V.G (2006). Career counseling. Texas: Thomson; Brooks/cole.