



فرایند مشاوره شغلی در مدرسه

سیدهادی انصارالحسینی
کارشناس ارشد مشاوره

کلیدواژه‌ها: مشاوره شغلی، نظریه تصمیم‌گیری شغلی هالند، تیپ شخصیتی

مقدمه

اکنون بشر در هزاره سوم بی‌امان با انقلاب‌های پی در پی همراه با تحولات بنیادین در همه عرصه‌های علمی، فرهنگی و صنعتی روبه‌روست که انقلاب در ارتباطات از عمده‌ترین آن‌هاست. این انقلاب که روشن‌ترین مشخصه آن تحول، تراکم و بالاخره انفجار اطلاعات است، شرایطی را فراهم آورده که «انتخاب»، «تصمیم‌گیری» و قضاوت را با دشواری همراه ساخته است. اولین و مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در فرایند تصمیم‌گیری برای ایجاد «کارسازنده» درک هویت خویش در ابعاد مختلف است. از جمله اینکه «من چه کسی هستم؟» و «چه علایق و استعدادهایی دارم و در کنار همه این مؤلفه‌ها، چه آینده‌ای و چه شغل و منزلت اجتماعی‌ای را در مسیر زندگی خویش تعیین می‌کنم؟»

جایگاه هدایت شغلی در نظام جدید، کانون اصلی نوآوری، کارایی بهینه و ترویج عملی فرهنگ بهره‌وری در نظام آموزش و پرورش خلاق است. این جایگاه زمانی می‌تواند در مجرای اصلی به پویایی و استمرار خود ادامه دهد که بین استعدادها، توان، علاقه و انگیزش دانش‌آموزان از یک سو و امکانات، نیازها، ظرفیت‌ها و مصلحت‌های توسعه کشور از سوی دیگر توازن و هماهنگی فعالی برقرار شود.

اگر با این دیدگاه به جایگاه مشاوره فرایند مشاوره شغلی بنگریم، به مفهومی وسیع‌تر از آنچه در محدوده نمره، کلاس، ارزشیابی و انتخاب رشته می‌رسیم و حتی عرصه‌ای فراتر از محدوده تشخیص استعدادها و ویژه تعیین گرایش‌ها و رغبت‌های فردی دست می‌یابیم. به عبارت دیگر، هدایت شغلی تمامیت بخشیدن به تمام عوامل، اجزا، فعالیت‌ها و عناصری است که در فرایند تعلیم و تربیت کشور دخالت دارند و می‌توانند در بازدهی و باروری شاخص رشد ملی توسعه، سهمی داشته باشد (کریمی، ۱۳۷۵).

نظریه تصمیم‌گیری شغلی

نظریه تصمیم‌گیری شغلی هالند و پرسش‌نامه شخصیتی شغلی مربوط به آن، که در بسیاری از کشورهای دنیا مورد بررسی قرار گرفته و در حال حاضر نیز از آن استفاده می‌شود، یکی از نظریه‌های علمی کاربردی در زمینه مشاوره مسیر شغلی است. در ادامه، به توضیح مختصری درباره نظریه شغلی می‌پردازیم که می‌تواند رویکرد جدیدی را در برابر مشاوران مدرسه قرار دهد. (حسینیان و یزدی، ۱۳۷۵)

فرضیه‌های اصلی نظریه

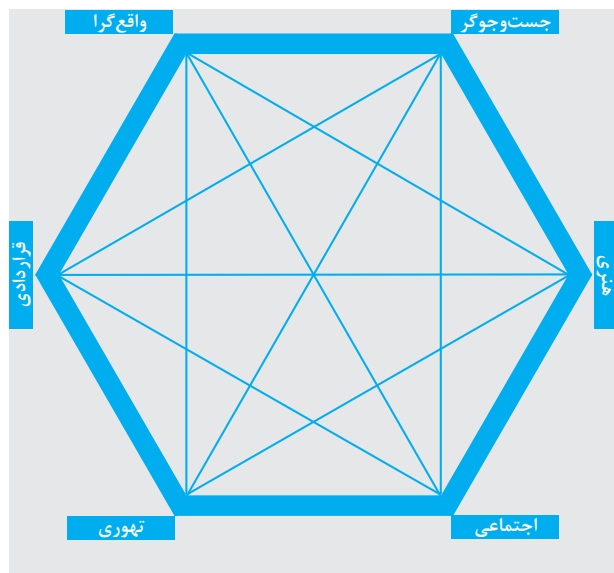
چهار فرضیه کارآمد، هسته اصلی و قلب این نظریه را بنا می‌نهند. این فرضیه‌ها ماهیت تیپ‌های شخصیت و مدل‌های محیطی را توضیح داده و نشان می‌دهند که چگونه تیپ‌ها و مدل‌ها تعیین شده‌اند و چگونه پدیده‌های شغلی آموزش و اجتماعی در اثر تعامل آن‌ها ایجاد می‌شود.

۱. اغلب افراد را می‌توان در یکی از شش تیپ واقع‌گرا^۱ (R)، جست‌وجوگر^۲ (I)، هنری^۳ (A)، اجتماعی^۴ (S)، تهوری^۵ (E) و قراردادی^۶ (C) طبقه‌بندی کرد (شکل ۱).

هر تیپ محصول تعامل بین نیروهای محیطی شامل عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین، طبقه اجتماعی، فرهنگی، محیط فیزیکی، گروه همسالان و نیروهای شخصی است (شکل ۲).

۲. شش مدل محیطی وجود دارد. هر محیط تحت تسلط یک تیپ شخصیتی قرار دارد و نمونه‌ای از وضع فیزیکی خاصی با مسائل و امکانات مخصوص خود است.

شکل ۱



از آنجا که تیپ‌های مختلف علایق، صلاحیت‌ها و حالات مزاجی متفاوتی دارند، مایل‌اند با افراد و موضوعات مخصوصی احاطه شوند و در جست‌وجوی مسائلی هستند که با علایق، صلاحیت‌ها و طرز تفکرشان نسبت به جهان متجانس باشد. بنابراین، مردم در هر جا که اجتماع می‌کنند، محیطی می‌آفرینند که منعکس‌کننده تیپ شخصیتی آن‌هاست.

۳. مردم به دنبال محیطی هستند که بتوانند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به کار اندازند، نگرش‌ها و ارزش‌های خود را نشان دهند و مسائل قابل قبول و نقش‌های مطابق با آن‌ها را به عهده گیرند.

۴. رفتار با تعامل بین شخصیت و محیط تعیین می‌شود. اگر ما الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او را بدانیم، با به کارگیری دانسته‌هایمان در مورد تیپ‌های شخصیتی و مدل‌های محیطی می‌توانیم برخی نتایج این‌گونه جور شده‌ها را پیش‌بینی کنیم. این‌گونه نتایج شامل انتخاب شغل، تغییرات کاری، موفقیت شغلی، صلاحیت فردی و رفتار تربیتی و اجتماعی است (هالند، ۱۳۷۵).

مفاهیم کلیدی

مدل شش ضلعی هالند پنج مفهوم کلیدی را معرفی می‌کند:

۱. **همسانی:** که به شخصیت و محیط مربوط می‌شود. برخی از انواع شخصیت نسبت به دیگر تیپ‌ها در این ویژگی مشترک‌اند؛ مثلاً تیپ‌های هنری و اجتماعی بیش از تیپ‌های تهوری و جست‌وجوگر وجه مشترک دارند. تیپ‌های نزدیک به هم روی شش ضلعی با آنچه فرد خواهد شد، هماهنگی بیشتری دارند.

۲. **تمایز:** افرادی که نوع شخصیتشان خالص است، شباهت کمتری با دیگر انواع شخصیت دارند. در مقابل، افرادی که با چندین نوع شخصیت جفت می‌شوند، از سبک‌های شخصیت تعریف‌شده ضعیفی برخوردارند و به عنوان نامتمایز یا مبهم مورد توجه قرار می‌گیرند.

۳. **هویت:** افرادی را توصیف می‌کند که تصویری روشن و اثبات از اهداف، رغبت‌ها و استعدادهایشان دارند. هویت در ارتباط با محیط‌ها، به میزان صراحت و ثبات محیط‌های کاری اشاره می‌کند و همچنین اهداف، وظایف و پاداش را نیز دربرمی‌گیرد.

۴. **همخوانی:** زمانی رخ می‌دهد که نوع شخصیت فرد با محیط هماهنگ باشد. برای مثال، شخصیت‌های اجتماعی، محیط‌هایی را ترجیح می‌دهند که تعاملات اجتماعی در آن‌ها زیاد باشد و با مسائل اجتماعی در رابطه باشند.

۵. **تعمق:** هالند معتقد است که در ارتباطات نظری بین انواع محیط‌های شغلی، راهبردهای پژوهشی تجربی را فراهم آورد (زونکر، ۱۳۸۸).

تعریف شش تیپ شخصیتی هالند

همان‌طور که در فرض اول نظریه توضیح دادیم، هر تیپ دارای رجحان فعالیت‌هایی است که شخص را به سمت کسب صلاحیت‌هایی سوق می‌دهد و در نتیجه، رفتار خاصی از فرد نمایان می‌شود که باعث شکل‌گیری ویژگی‌های فردی می‌شود. به این ترتیب، فرد با توجه به تیپ غالب خود و همسانی با تیپ‌های دیگر و همخوانی با محیط‌ها به شغل‌های خاصی روی می‌آورد. در ادامه، تمام تیپ‌ها را به‌طور مختصر بررسی می‌کنیم (هالند، ۱۳۷۵).

واقع‌گرا

افراد با این تیپ شخصیتی دوست دارند با ماشین‌ها و ابزار آلات کار کنند و عموماً از فعالیت‌های اجتماعی مانند تدریس و اطلاع‌رسانی به دیگران گریزان‌اند.

- در کار با ماشین‌آلات و ابزار و فعالیت‌های مکانیکی و الکتریکی به مهارت‌های خوبی دست می‌یابند.

- برای این افراد فعالیت‌هایی جذاب‌اند که قابل دیدن، لمس کردن و استفاده کردن باشند.

- خود را افرادی عملگرا، مکانیکی و واقع‌گرا معرفی می‌کنند.

- ویژگی‌های غالب: غیراجتماعی، مادی و خودمحور، انعطاف‌ناپذیر، رک، بهنجار، صرفه‌جو، غیرشهودی، سرسخت و اهل عمل.

جست‌وجوگر

- دوست دارند مطالعه کنند و به حل مسائل ریاضی و علوم بپردازند. عموماً از هدایت و تشویق و ترغیب دیگران گریزان‌اند.

- در درک و حل مسائل علوم و ریاضی به خوبی عمل می‌کنند.

- برای علوم ارزش زیادی قائل‌اند.

- خود را افرادی دقیق، علمی و باهوش معرفی می‌کنند.

- ویژگی‌های غالب: تحلیل‌گر، منطقی، روشنفکر، خوددار، منتقد، درون‌نگر، کناره‌گیر، بدبین، فروتن، کنج‌کاو، دقیق و غیرمحبوب.

هنری

- انجام دادن کارهای خلاق مانند هنر، نمایش، موزیک و نوشتن و مطالعه رمان را دوست دارند. عموماً از کارهای نظم‌یافته یا تکراری گریزان هستند.

- قابلیت‌های هنری خوب مانند تألیف رمان، تنظیم نمایش و موزیک دارند.

- برای کارهای هنری ارزش قائل هستند.

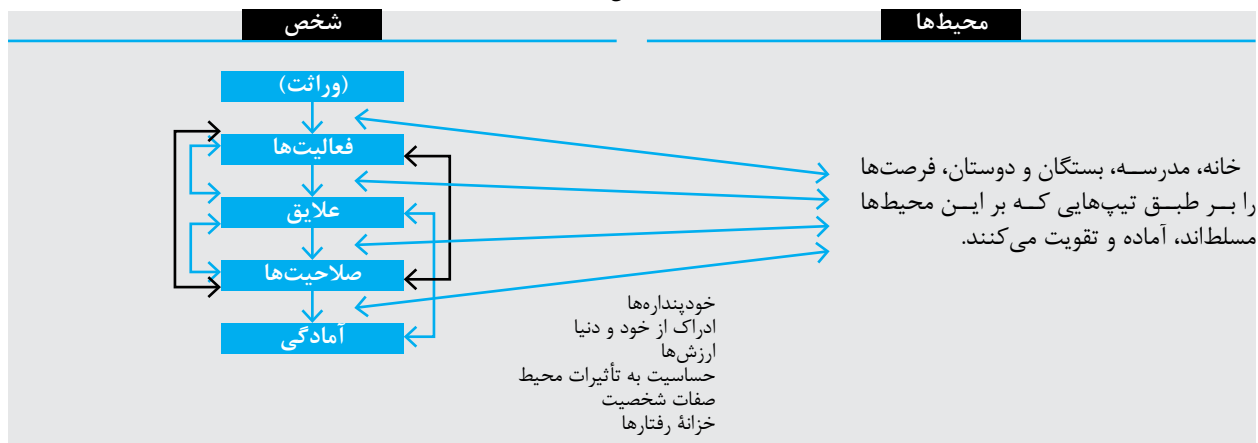
- کارشان را به خوبی ارائه می‌دهند، صحبت‌هایشان نو است و استقلال عمل و فکر دارند.

- ویژگی‌های غالب: مبهم، خیال‌پرداز، بی‌نظم، غیرعملی، سازش‌ناپذیر، عاطفی، مبتکر، ابرازگر، حساس، آرمان‌گرا و درون‌نگر.

اجتماعی

- دوست دارند به دیگران کمک کنند و به فعالیت‌هایی نظیر تدریس، مشاوره، پرستاری و آگاهی دادن به دیگران علاقه‌مند هستند.

شکل ۲



یادآوری: ترتیب رشد معمولاً از فعالیت‌ها به آمادگی‌هاست. فعالیت‌های مرجح از میان فعالیت‌های کلی اولیه و پراکنده‌ای رشد می‌کنند که از خصوصیات کودکی هستند. حلقه‌های دارای پیکان‌های دوسو نشان‌دهنده راه‌های دیگری هستند که تیپ‌ها ممکن است از آن طریق رشد کنند. ما همچنین تصوّر می‌کنیم که تفاوت‌های ارثی بر انتخاب فعالیت و احتمال تقویت آن مؤثرند؛ مثلاً، اندازه، جنسیت، تناسب اندام و غیره، در انتخاب ورزش، و نقش در آن ورزش تأثیر دارند.

معتبرند. در واقع، شواهد آن بسیار گسترده و تقریباً قاطع‌اند و موارد زیر از نکات مثبت این نظریه به حساب می‌آیند.

۱. با گذشت زمان نظریه با توجه به نتایج تحقیقات و اطلاعات تکامل یافته است.
۲. سازگاری فرد با محیط به رضایت فردی و در نتیجه رضایت شغلی می‌انجامد.
۳. نظریه تا حد زیادی ساده و روشن بیان شده است.
۴. مبانی و مفاهیم ضروری را برای توصیف رفتار دارد.
۵. قابلیت سنت‌پذیری را داراست.
۶. با توجه به خصوصیات شخصیتی تا حدی می‌توان به پیش‌بینی شغلی اقدام کرد.
۷. افراد بسیار مایل‌اند که در محیط‌هایی به کار مشغول شوند که با خصوصیات آن‌ها سازگار باشد.

البته این نظریه محدودیت‌هایی نیز دارد که به چند مورد آن‌ها اشاره می‌کنیم.

۱. درباره تأثیر والدین و محیط خانواده در انتخاب شغل فرد، نتایج قطعی و مسلمی به دست نمی‌دهد.
۲. به چگونگی تغییر جریان یادگیری انسان اشاره نمی‌کند.
۳. تأثیر عوامل اقتصادی و اجتماعی را در رفتار چندان مورد توجه قرار نداده است.
۴. مهم‌ترین محدودیت نظریه این است که در آن رشد شخصیت لحاظ نشده است چرا که بدون اطلاع کامل از جریان رشد شخصیت نمی‌توان شغل را مورد مطالعه قرار داد (شفیع‌آبادی، ۱۳۵۹).

پی‌نوشت

۱. Realistic
۲. Investigative
۳. Artistic
۴. Social
۵. Enterprising
۶. Conventional

منابع

۱. زونکر، و؛ مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل‌نگر، مترجمان: یوسفی، ز. و عابدی، و. اصفهان، جهاد دانشگاهی واحد اصفهان، ۱۳۸۸.
۲. هالند، ج‌ال.، حرفه مناسب شما چیست؟ مترجمان: حسینیان، س و یزدی، م. تهران، کمال تربیت، ۱۳۷۵.
۳. شفیع‌آبادی، عبدالله، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل (چاپ دوازدهم) تهران: رشد، ۱۳۸۲.

- عموماً از فعالیت‌هایی مانند کار با ماشین‌آلات و ابزار گریزان هستند.
- به خوبی تدریس می‌کنند و مشاوره می‌دهند.
- کمک کردن به دیگران و حل کردن مسائل اجتماعی را دوست دارند و برای آن ارزش قائل هستند.
- خود را فردی قابل اعتماد و یاریگر دیگران با رفتاری دوستانه معرفی می‌کنند.
- ویژگی‌های غالب: امدادگر، اهل همکاری، آرمان‌گرا، معاشرتی، صبور، مبادی آداب، رفیق، مهربان، سخاوتمند، مشوق و صمیمی.

تهوری

- دوست دارند سایر افراد را رهبری کرده و آن‌ها را تشویق به انجام دادن اعمالی کنند. علاقه‌مند هستند ایده‌هایی را به دیگران ارائه دهند یا چیزهایی را به دیگران بفروشند. از فعالیت‌هایی که مستلزم مشاهده دقیق و علمی هستند یا به تفکر تحلیلی نیاز دارند، گریزان هستند.
- در هدایت دیگران و فروش بسیار خوب عمل می‌کنند.
- خود را فردی پرنرژی، ایده‌آل‌گرا و اجتماعی معرفی می‌کنند.
- ویژگی‌های غالب: زیاده‌طلب، بالانرژی، عشوه‌گر، ماجراجو، خودنما، هیجان‌طلب، مطمئن به خود، جاه‌طلب، معاشرتی و پرحرف.

قراردادی

- دوست دارند با اعداد و مستندات و نیز با ماشین‌آلاتی که نظم و ترتیب خاصی دارند، کار کنند. از فعالیت‌های مبهم و بدون ساختار گریزان هستند.
- در فعالیت‌ها و مشاغلی که به کار با مستندات و ثبت دفاتر سر و کار دارند، به خوبی عمل می‌کنند.
- موفقیت در کسب و کار برایشان ارزشمند است.
- خود را فردی منظم و تابع دقیق قوانین، معرفی می‌کنند.
- ویژگی‌های غالب: محتاط، انعطاف‌ناپذیر، پیگیر، هم‌رنگ، اهل عمل، وظیفه‌شناس، مدافع، مطیع، صرفه‌جو، منظم، و فاقد تخیل.

ارزشیابی نظریه

ارزیابی وسیع و گسترده نظریه هالند نشان می‌دهد که سازه‌های وی