

آموزش انواع مهارت‌های لازم همچون نحوه معرفی دانشجو به صاحبان مشاغل، نحوه برقراری ارتباط با سازمان‌ها و ادارات، نحوه نامه‌نگاری و درخواست شغل و نحوه شناسایی فرصت‌ها و امکانات که از ابتدای انتخاب رشته تا مدیریت کارراهه شغلی و یادگیری هرچه بهتر مشاغل بسیار مفید است.

یکی از مباحث اساسی در جوامع امروزی اشتغال و در پی آن کاریابی است. بیکاری پدیده اجتماعی در جهان امروز است که در بیشتر کشورهای جهان مشاهده می‌شود. این پدیده باعث مشکلات اجتماعی مختلفی مانند رواج فقر و شرایط سخت زندگی در کشور و بروز بیماری‌های جسمی و روانی در افراد جامعه می‌گردد. در فضای کنونی، کاریابی یکی از مهم‌ترین مسائلی است که افراد در مقاطع تحصیلی مختلف و با وضعیت‌های اجتماعی-اقتصادی متفاوت درگیر آن هستند. در ایران، با وجود اینکه جویندگان کار بسیار زیادند، اما مهارت‌های کاریابی و جست‌وجوی شغل کمتر مورد توجه است و نگرش و باور غالب افراد جامعه را کمبود فرصت‌های شغلی تشکیل می‌دهد. این امر باعث شده که جویندگان کار کمتر به سمت فراگیری مهارت‌های کاریابی رفته و از روش‌های منفعلی برای جست‌وجو استفاده کنند (صالحی نجف‌آبادی و دیگران، ۱۳۸۵).

«ارائه مشاوره شغلی از اهم فعالیت‌های مسیر توسعه کسب‌وکار است و لازم است در ایجاد مشاغل مناسب و پایدار براساس علاقه، استعداد و توانایی‌های مهارتی، رشته تحصیلی، نیازهای بازار کار و به منظور هدایت و راهنمایی متقاضیان با استفاده از تجارب مشاوران فنی در بخش‌های کشاورزی، صنعتی، تعاونی، خدماتی، مالی و اعتباری، فنی و مهارتی و غیره به متقاضیان ارائه شود» (دستورالعمل ارائه خدمات مشاوره شغلی، ۱۳۹۶).

راهنمایی و مشاوره شغلی نقشی محوری در کارآمدی بازار کار دارد زیرا به فرد کمک می‌کند بهتر خود را بشناسد و از نیازهای جامعه و مشاغل گوناگون آگاهی یابد، از شرایط احراز آنها مطلع شود و در انجام امور شغلی خود

توانا تر گردد. همچنین می‌تواند برابری در دسترسی به فرصت‌های شغلی را تسهیل کند و نه تنها نقش مهمی در کارآمدتر کردن بازار کار دارد بلکه در مبارزه با محرومیت‌های اجتماعی نیز مؤثر است. کارآفرینان و نیروی کار می‌توانند از این خدمات برای کارآفرینی و برخورداری از مهارت‌های مورد نیاز بازار کار بهره‌مند شوند (اردهه و ابراهیمیان، ۱۳۸۳).

در سال‌های اخیر در کشورهای مختلف برنامه‌های مشاوره شغلی برای غلبه بر بیکاری اجرا می‌شود. برای مثال، در بلژیک کلپ‌های شغلی، در آلمان نشست‌های شغلی، در اسپانیا کارگاه‌های تحصیلی شغلی و در انگلستان دوره‌های شاگردی برگزار می‌شود (صالحی نجف‌آبادی و دیگران، ۱۳۸۵).

عوامل متعدد فردی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ایجاد و گسترش نظریه‌های رشد شغلی و کاربرد آنها را در مشاوره شغلی ضروری ساخته است. برخی از این عوامل به‌اختصار عبارت‌اند از: ۱. توسعه بازار کار و بروز انواع مشکلات شغلی؛ ۲. بروز تغییرات وسیع در مشاغل و الگوهای اشتغال بر اثر بهره‌گیری از فناوری‌های جدید؛ ۳. افزایش دوره‌های کارآموزی شغلی و تأکید بر مهارت‌های عملی به‌منزله پیش‌شرط استخدامی؛ ۴. افزایش بیکاری در بین جوانان که به بروز ناهنجاری‌های مختلف رفتاری انجامیده است؛ ۵. ایجاد دیدگاه‌های جدید در زمینه اشتغال زنان و به‌کارگیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۵).

مفهوم راهنمایی شغلی

در این فرایند به افراد کمک می‌شود تا مهارت‌ها، علایق و قابلیت‌های بالقوه خود را درک کنند تا از این راه نگاه واقع‌بینانه‌ای به گزینه‌های شغلی و تحصیلی داشته باشند. تمرکز این مرحله بر دانش‌آموزان و محصلان است. عمده اهداف این مرحله عبارت است از:

۱. ارتقای مهارت تصمیم‌گیری دانش‌آموزان و مهارت تجزیه و تحلیل دنیای کار نزد آنها؛
۲. کمک به درک اهمیت روزافزون رقابت اجتماعی در دنیای کار و آگاهی از نقاط قوت فردی در این عرصه؛
۳. ارتقاء شخصیتی دانش‌آموزان با تمرکز بر تقویت امید،

شناخته، تصمیم‌های شغلی و حرفه‌ای لازم را در رابطه با رشد شخصی و نیز روابط میان‌فردی ازدواج یا دیگر مسائل زندگی اتخاذ کنند (نوابی‌نژاد، ۱۳۸۶).

مفهوم مشاوره شغلی

شروع مشاوره در جهان با کار فرانک پارسونز در زمینه مشاور شغلی در ۱۹۰۹ بود؛ به‌همین سبب او را پدر مشاوره می‌نامند. وی معتقد بود مشاوره شغلی جریانی رودررو است که در طی آن فرد از استعدادها، علایق، توانایی‌ها و محدودیت‌های خود اطلاعاتی کسب می‌کند و سپس در مورد ملزومات و شرایط موفقیت، مزایا، معایب و فرصت‌های مختلف کار مطلع شده و سپس با استدلال صحیح به نتیجه منطقی می‌رسد (صادقی، ۱۳۹۸).

مشاوره شغلی کمک به فرد است در انتخاب شغلی متناسب با استعداد، علایق و تجربیات خود طوری که نیازهای او را ارضا کند و موجب بهبود وضع جامعه شود (شفیع‌آبادی و احمدی، ۱۳۸۳).

مشاوره شغلی تعیین حرفه‌ای است که با استعدادها و امکانات و خصوصیات روانی و جسمی فرد سازگار و هماهنگ باشد. به‌عبارتی در این شاخه راهنمایی و مشاوره دو دسته اطلاعات بررسی می‌شود؛ یک دسته اطلاعات مربوط به مشاغل و دسته دیگر مربوط به ویژگی‌ها و استعدادها فرد. در جریان مشاوره تلاش می‌شود تناسب بین این دو دسته اطلاعات مشخص می‌شود و تعیین گردد تا چه اندازه‌ای شرایط مربوط به یک حرفه با توانایی‌ها و ویژگی‌های فرد سازگاری دارد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱).

اهمیت مشاوره شغلی

از آنجاکه شغل و حرفه بخش عمده‌ای از زندگی فرد را به خود اختصاص می‌دهد، اهمیت بسزایی دارد. چنین شرایطی چنانچه با توانایی‌ها و علایق فرد همخوانی نداشته باشد، به عدم رضایت شغلی خواهد انجامید. تحقیقات نشان می‌دهد عدم رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین مشکلات استرس‌زا در زندگی فرد است که می‌تواند جنبه‌های دیگر زندگی او را

عزم و اراده، مهارت‌های تصمیم‌گیری، پشتکار، میل به کارا بودن، قدرت و مهارت‌های اجتماعی؛
۴. فراهم ساختن فرصتی برای بازنگری ایده‌ها و افکار مرسوم و همچنین تأمل در خصوص مشاغلی که جامعه نگاهی متعصبانه به آن دارد تا از این راه گزینه‌های جدید شغلی برای دانش‌آموزان ایجاد شود؛
۵. کاهش نرخ شکست تحصیلی در مدارس؛
۶. کمک به دانش‌آموزان برای انتخاب مناسب‌ترین راهکارها در راستای حرکت به سوی یک حرفه خاص و سازگار ساختن این راهکارها با استعدادها و مشخصه‌های فردی آنها (بهزاد، ۱۳۸۳).

مفهوم مشاوره

گود، مؤلف فرهنگ آموزش و پرورش که در ۱۹۴۵ انتشار یافته است، مشاوره را کمک به فرد در مورد مسائل شخصی، تربیتی و شغلی تعریف می‌کند که در آن حقایق و اطلاعات لازم برای یافتن راه‌حلی مناسب مطالعه و تجزیه و تحلیل می‌شوند. غالباً با کمک متخصصان و استفاده از منابع مدرسه و جامعه و انجام مصاحبه‌های فردی به شاگردان و مراجعان آموخته می‌شود که خود با توجه به جوانب امر تصمیم بگیرند. استفلر، از صاحب‌نظران مشاوره، آن را بدین‌سان تعریف می‌کند: «مشاوره رابطه‌ای است تخصصی بین دو فرد که یکی مشاور تحصیل‌کرده و ذی‌صلاح و دیگری مراجع است.» این رابطه معمولاً انفرادی است، یعنی رابطه رویاروی است گرچه ممکن است گاه در آن بیش از دو نفر درگیر باشند. هدف مشاوره کمک به مراجع است که غرض و مقصود خود را از زندگی دریابد، آن را تصریح کند تا به انتخاب‌های آگاهانه و عاقلانه‌ای پردازد که متناسب با طبیعت و توانایی‌های او هستند، سپس در زمینه‌هایی که در حد امکان و استطاعت او است به کار و عمل مبادرت ورزد (اردبیلی، ۱۳۵۳).

انجمن مشاوره آمریکا مشاوره را رابطه مجاز و رویاروی محرمانه مقبول و بدون ارزشیابی و داوری تعریف می‌کند که در آن مشاوره با بهره‌گیری از دانش، تخصص و توانایی خود به مراجعان کمک می‌کند تا خود و محیط خود را بهتر

فراغت تشویق کرد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱).

هدف اصلی مشاوره شغلی آن است که فرد پس از شناسایی خصوصیات خویش و آشنایی با ویژگی‌های مشاغل دست به انتخاب شغل مناسب بزند (Amundson, Harris-Bowlsbey & Niles, 2006).

هدف ارائه خدمات مشاوره شغلی

هدف از ارائه مشاوره شغلی و کارآفرینی توسعه دانش، تبدیل ایده به یک فعالیت شغلی پایدار، کمک به حفظ و پایداری فعالیت‌های نوپای کارآفرینی در صحنه رقابت اقتصادی و توسعه فعالیت‌های دانش‌مدار در واحدهای صنعتی و خدماتی است. همچنین ارائه خدمات مشاوره‌ای در زمینه آموزش کسب‌وکار، کاریابی، تدوین طرح‌های اشتغال و کارآفرینی، حقوقی، بازاریابی و فروش، مالی و سرمایه‌گذاری، تهیه منابع سرمایه‌گذاری و هر خدمت دیگری را که در ارتباط با مسیر توسعه کسب‌وکار و کارآفرینی قابل تعریف باشد شامل می‌شود و انتظار می‌رود با ارائه این خدمات اهداف زیر محقق شود:

- شناسایی، تربیت و پرورش دانشجویان و دانش‌آموختگان کارآفرین؛
- پرورش مهارت‌های کارآفرینی برای راه‌اندازی کسب‌وکارهای پایدار؛
- ارتقاء شناخت جامعه دانشگاهی و به‌ویژه دانشجویان و دانش‌آموختگان نسبت به کارآفرینی و کارآفرینان و نقش آنها در رونق اقتصادی و ایجاد اشتغال کشور؛
- ایجاد شبکه و برقراری ارتباطات فرادانشگاهی قوی با صنایع و شرکت‌های ذی‌ربط، برای پشتیبانی و حمایت از کارآفرینی و توسعه کسب‌وکار.
- در زمینه مشاوره شغلی، میچل و کرومبولتز هدف مشاوره شغلی را یادگیری و نقش مشاوران شغلی را آسان‌سازنده این یادگیری برشمرده‌اند. در باور آنها، مردم باید توانایی‌ها و دلبستگی‌های خود را گسترش دهند و برای دگرگون‌سازی وظایف شغلی آمادگی یابند. به‌سختی دیگر، آنها باید برای اقدام کردن، توانایی‌های لازم را به‌دست آورند

تحت تأثیر قرار دهد. افزون‌بر تأثیرات فردی مشاوره شغلی، تأثیرات اجتماعی آن را نیز نباید دور از نظر داشت. کارایی فرد در حرفه‌ای که به او واگذار شده است تحت تأثیر توانایی و استعداد و علاقه او به آن شغل قرار دارد. عدم هماهنگی فرد با شرایط شغلی کارایی او را در مسیر اهداف شغلی مرکز، کارخانه یا مؤسسه پایین خواهد آورد. مؤسسات و مراکز مختلف کاری مایل به به‌کارگیری افرادی هستند که کارایی بالاتری داشته باشند.

مشاوره شغلی به افراد کمک می‌کند تا اهداف و خواسته‌هایشان را برای خود شفاف و آشکار سازند، تصمیمات درستی اتخاذ کنند، انتقال‌های شغلی و حرفه‌ای خود را مدیریت کنند، از عهده تغییرات و تحولات شغلی طراحی شده برآیند و در حفظ و نگهداشت شغل با اکتساب قابلیت‌ها و مهارت‌های لازم توانمند باشند. در ضمن، مشاوره شغلی با بررسی عمیق‌تر موانع پیشروی جویندگان شغل، سعی دارد راهکارهایی را معین سازد که در بازار کار ادامه حیات داشته باشند. در جوامع پیشرفته، راهنمایی و مشاوره شغلی به ایفای نقش می‌پردازد و به‌مثابه ابزاری حیاتی برای کنترل و هدایت تحولات بازار کار در نظر گرفته می‌شود. اهمیت و نقش اساسی مشاوره آن‌چنان درک شده است که آموزش شغلی جزو سرفصل‌های اصلی دروس مقاطع تحصیلی منظور شده است (بهزاد، ۱۳۸۳).

به کمک مشاوره شغلی، اطلاعات شغلی یعنی خودشناسی و آگاهی از نیازهای شغلی جامعه در دسترس تمام کارجویان قرار می‌گیرد و امکان تصمیم‌گیری مناسب فراهم می‌آید. افزون‌براین از طریق راهنمایی و مشاوره شغلی می‌توان بازار مشاغل را شناخت و کمبود یا فراوانی نیروی انسانی در بخش معینی از مشاغل را مشخص کرد، تعدیل نیروی انسانی در بازار مشاغل به‌عمل آورد، بین دانشگاه و جامعه ارتباط متقابل و صمیمی برقرار و بر رضایت شغلی و در نهایت بر رضامندی از زندگی افزود، خودکفایی صنعتی و اقتصادی مملکت را تأمین کرد، انسان‌ها را به مشاغلی گمارد که برای آنها مناسب است، اطلاعات معین و موثقی درباره مشاغل به‌دست آورد و افراد را به اشتغال در ایام

که در این کار مشاوران حرفه‌ای نقش بنیادی دارند. مراجعان نه تنها باید توانایی‌ها و دلبستگی‌های کنونی خود را دریابند که باید آن دسته از توانایی‌ها و دلبستگی‌هایی را که دوست دارند در خود پرورش دهند و بیاموزند (مصحف و دیگران، ۱۳۸۴).

نقش اساسی مشاوره شغلی و حرفه‌ای آن است که هماهنگی مطلوبی میان رغبت‌ها، توانایی‌ها، نیازهای فردی و اجتماعی و اطلاعات شغلی برقرار کند؛ به طوری که شخص بتواند به شیوه‌ای مطلوب به انجام وظایف محوله بپردازد و از شغل خود لذت ببرد. مشاوره حرفه‌ای مفاهیمی همچون کمک به افراد برای توسعه مهارت‌های برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در راستای تسهیل در امر انتخاب حرفه‌ای را دربر می‌گیرد (شماعی‌زاده و عابدی، ۱۳۸۴).

مشاور شغلی کیست؟

مشاور شغلی ممکن است نقش آموزش‌گر صمیمی، مربی یا معلم را اتخاذ کند. او باید برای رفع افکار ناکارآمد حرفه‌ای منحصربه‌فرد مراجعان، که رشد فردی آنها را به تعویق می‌اندازد، آماده باشد. در واقع، مشاور در قامت معلم، محیطی را برای مراجع فراهم می‌کند تا علایق، رغبت‌ها، مهارت‌ها و ارزش‌ها، عادت‌های کاری و بسیاری دیگر از ویژگی‌های فردی‌اش را توسعه دهد (Lent & brown, 2005: 223).

مشاوره شغلی دانش‌آموزان

دوره متوسطه یکی از مقاطع بسیار حساس است که لزوم مشاوره شغلی را محرز می‌سازد. راهنمایی و مشاوره شغلی در این دوره دو هدف اصلی را دنبال می‌کند: ۱. فراهم آوردن امکان و موقعیتی که دانش‌آموز با خودشناسی و حرفه‌شناسی کامل‌تر و دقیق‌تر طرح‌ریزی شغلی و حرفه‌ای را دنبال کند؛ ۲. در دسترس قرار دادن اطلاعات دقیق‌تری در باب نتایج آزمون‌های روانی، شناسایی مشاغل متعدد، امکانات و فرصت‌های استخدامی برای دانش‌آموزان (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱).

مشاوره شغلی دانشجویان

دانشجویان در حکم سرمایه انسانی کشور و قشر جوانی که در آستانه انتخاب‌های مهم زندگی مانند ازدواج و اشتغال هستند و لازم است مرحله گذار از دانشگاه به کار را هرچه زودتر طی کنند، باید از هویت منسجم، پایدار و محکمی برخوردار باشند تا بتوانند انتخاب‌های خود را به واقعیت نزدیک‌تر کنند (زارع مهرجردی و دیگران، ۱۳۹۷).

بیشتر دانشجویان در زمینه انتخاب شغل و به‌طورکلی در همان مراحل اولیه با مشکل روبه‌رو می‌شوند. نداشتن خودسنجی و خودارزیابی از مهارت‌ها و توانایی‌ها و علایق و رغبت شغلی خود، عدم ارتباط رشته تحصیلی با مشاغل موجود در جامعه و اینکه رشته‌های تحصیلی آنان کاربرد چندانی در جامعه ندارد، ناآشنایی با بازار کار و فرصت‌های شغلی سبب می‌شود که با سپری شدن سال‌های زیادی از زندگی و عمر خود همچنان در پی نیازهای شغلی ایده‌آل خود باشند. یک طرح شغلی موفق تصمیم‌گیری عاقلانه‌ای را از بین تمام انتخاب‌ها ممکن می‌سازد (Luzzo, 2000).

انتخاب شغل یکی از اهداف مهم زندگی هر جوان دانشگاهی است؛ چنانچه وی در جست‌وجو و انتخاب این منبع نیاز متحمل سختی و موانع شدید شود، مضطرب خواهد شد و چنانچه پشت‌سر گذاشتن این موانع را خارج از کنترل خود یا ناممکن بداند، احساس درماندگی به او دست خواهد داد. متخصصان مشاوره شغلی عقیده دارند آموزش مهارت‌های جست‌وجوی شغلی می‌تواند این اضطراب و نگرانی را کاهش داده یا از آن پیشگیری نماید (مهدی‌نژاد و دیگران، ۱۳۸۷).

فرایند مشاوره شغلی

مشاوره شغلی طبق نظر پارسونز در سه مرحله اساسی صورت می‌گیرد:

۱. شناسایی کامل توانایی‌ها، استعدادها، رغبت‌ها و محدودیت‌های فردی؛ این ویژگی‌ها تمام توانایی جسمانی، روانی و محدودیت‌های جسمانی و روانی و

کارخانه نزدیک شوند، شیوه تأمین کارت‌های درخواست شغل ارائه می‌شود. پیشنهادات شغل واقعی از اول جولای در دسترس قرار می‌گیرد و تا این مرحله، مدارس از دانش‌آموزان سابق مشغول به کار در شرکت‌های گوناگون دعوت می‌کنند تا به دبیرستان بیایند و راجع به شرکت‌های خود و تجربه‌شان از فعالیت‌های کارمندان جدید صحبت کنند (ناگوا، ۱۳۷۹).

کلینیک چیست؟

به مکانی گفته می‌شود که با بیمارستان یا دانشکده پزشکی در ارتباط بوده و به بیماران سرپایی با هزینه کم یا بدون هزینه خدمات داده می‌شود. در تعریف دیگری، کلینیک کلاس یا گروهی عنوان شده است که برای آموزش یا تشخیص و درمان مشکلات خاص تشکیل می‌شود. کلینیک یک جلسه گروهی نیز تعریف شده است که ارائه‌دهنده مشاوره یا آموزش در رشته یا زمینه‌ای خاص است.

انواع کلینیک

کلینیک درمانی: طبق تعریف فرهنگ عمید از این واژه، کلینیک درمانی به محلی اطلاق می‌شود که دارای تجهیزات در رشته‌ای خاص برای درمان بیماران مربوط به آن رشته است (عمید، ۱۳۹۰).

کلینیک مشاوره‌ای: به محلی اطلاق می‌شود که خدمات مشاوره و روان‌شناسی بالینی در جهت بهبود حال روحی و توسعه فردی انجام می‌شود.

کلینیک کسب و کار: یکی از راه‌های ارائه خدمات مشاوره مدیریت و بهره‌وری در کسب‌وکارها، ارائه آنها به صورت کلینیکی است. در این حالت، مشاورین در مکانی مستقر بوده و کاربران با مراجعه به محل ارائه خدمات و استقرار مشاور، از راهنمایی و توصیه‌های کلی آنان براساس شناخت اجمالی از نیاز و درخواست کاربر و در مدت زمان محدود بهره‌مند می‌شوند. مشاوره کسب‌وکار با استفاده از ارائه خدمات مشاوره می‌تواند ما را به هدفمان در تجارت و راه‌اندازی کسب‌وکار موردنظر هدایت کند.

اجتماعی فرد را دربر می‌گیرد؛

۲. شناسایی مشاغل متعدد و آگاهی نسبت به عواملی که منجر به موفقیت و رضایت شغلی می‌شوند. در این راستا ویژگی‌های مختلف هریک از مشاغل از جنبه‌های مختلف مالی، اجتماعی و سایر محدودیت‌ها بررسی می‌شوند. برخی مشاغل ویژگی‌های خاص خود را دارند که باید مورد توجه قرار گیرند؛

۳. ایجاد سازش منطقی بین خصوصیات شخصی و شرایط شغلی که به موفقیت و رضایت شغلی می‌انجامد. در جریان مشاوره شغلی، به سؤالات: شغل مورد نظر چه ویژگی‌ها و چه محدودیت‌هایی دارد؟ چه ویژگی‌های فردی را نیاز دارد؟ چقدر بین این دو دسته ویژگی‌ها هماهنگی و همخوانی وجود دارد؟ پاسخ داده می‌شود (Parsons, 1909).

تجربه مشاوره شغلی در ژاپن

مشاوره شغلی در دبیرستان‌های ژاپن فوراً پس از ورود دانش‌آموز به مدارس آغاز شده و تا زمان جذب تمامی دانش‌آموزانی که قرار بوده در رشته مورد علاقه خود شاغل شوند، ادامه پیدا می‌کند. برای دانش‌آموزان سال اول و دوم، مشاوره در سال آخر مقدماتی است، زمانی که آنها به طور واقعی دست به اقدام می‌زنند. این مشاوره مقدماتی بر رویدادها و فعالیت‌هایی متمرکز است که به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا تصمیم بگیرند به دانشگاه بروند یا به سر کار و هدف آن آگاه‌سازی دانش‌آموزان از امکانات شغلی است. برای دانش‌آموز سال سوم مشاوره طوری صورت می‌گیرد که دیدگاه لازم را پیدا کند که تا اول جولای، زمانی که شغل ارائه شده از سوی شرکت‌ها رسماً در اختیار دانش‌آموزان قرار می‌گیرد، چه کاری را می‌خواهد انجام دهد. زمانی که دانش‌آموزان در آوریل وارد سوم دبیرستان می‌شوند، فوراً آنها را می‌سنجند تا پی ببرند آیا می‌خواهند وارد دانشگاه شوند یا سر کار بروند. به آنهایی که می‌خواهند شغلی پیدا کنند راهنمایی‌هایی در مورد آمادگی برای کار، زمان‌بندی فعالیت‌های کارجویان، معیارهایی برای انتخاب اینکه به کدام

این زمینه ندارند امکان‌پذیر نمی‌باشد. بنابراین، آموزش توانمندسازی مدیران و کارکنان مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی در حد آشنایی آنها با علم روز در زمینه مشاوره شغلی و کاربایی بیشتر امکان‌پذیر نمی‌باشد. برای اینکه توانمندسازی واقعی صورت گیرد، نیاز به به‌کارگیری افراد متخصصی است که در این زمینه سال‌ها تحصیل کرده‌اند (صادقی، ۱۳۹۸).

هدف مؤسسات مشاوره شغلی و کاربایی سازگاری عرضه و تقاضای نیروی کار می‌باشد و ایفای نقش آنها در فرایند کاربایی در ارائه خدمات مشاوره شغلی و هدایت نیروی کار بسیار حائز اهمیت است. لذا تسلط بر فضاهای اطلاعاتی موجود و آتی بازار کار و شناخت کافی از میزان عرضه و تقاضای نیروی کار و فضای کسب‌وکار، قوانین و مقررات و اطلاع از وضعیت کارجویان بی‌آنکه آنان را حمایت کنند برای افزایش کارایی به‌طور مستمر حائز اهمیت است (ازما و رهبری، ۱۳۹۴).

اگرچه مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاربایی مرکز ثقل سیاست‌های بازار کار شناخته می‌شوند و بایستی خدمات متنوعی ارائه دهند (همان)، اما امروزه بیشتر تبدیل به بنگاه‌های کاربایی شده‌اند و مشاوره و راهنمایی شغلی به معنای فراهم ساختن امکان تصمیم‌گیری مناسب، آموزش مهارت‌های کاربایی، تقویت خودکارآمدی کاربایی، آموزش و تقویت استخدام‌پذیری، آموزش کارآفرینی و تقویت نگرش و خودکارآمدی کارآفرینی نه تنها به‌صورت تخصصی در این مراکز صورت نمی‌گیرد که بعضی از این مفاهیم هنوز وارد حیطه عملکرد این مؤسسات نشده است (صادقی و دیگران، ۱۳۹۸).

انواع خدمات کلینیکال

۱. روان‌شناسی شغلی؛
۲. بررسی و ارائه خدمات؛
۳. آسیب‌شناسی مشاغل و ارائه مشاوره در مقابل آنها: زمانی که افراد از شغل خود ناراضی هستند و قصد ترک شغل خود را دارند، اولین مسئله‌ای که مشاوران به آن

کلینیک حقوقی: مرکزی دانشگاهی وابسته به دانشکده‌های حقوق است که در آن اساتید و دانشجویان حقوق به‌صورت عملی اقدام به ارائه خدمات حقوقی مختلف به مراجعان و موکلان می‌کنند. خدمات حقوقی در کلینیک حقوقی نوعاً زیر نظر اساتید حقوق با تجربه علمی و تجربی بالا ارائه شده و از دانشجویان حقوق دارای مجوز کار برای امور اجرایی و پیگیری امور بهره گرفته می‌شود (Black's law dictionary).
کلینیک سلامت روان: کلینیک‌های سلامت روان جامعه شبیه به مراکز سلامت روان دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها است. اما عموماً مراجعان کلینیک‌ها به‌طور جدی‌تری دچار کمبود و نقص در مهارت‌های زندگی هستند (بابایی و حاجی باباکاشانی، ۱۳۸۶).

کلینیک مشاوره شغلی

به مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاربایی غیردولتی (خصوصی و تعاونی) گفته می‌شود که اشخاص توانمند آنها را برای راهنمایی و مشاوره شغلی به جویندگان کار و کارفرمایان، شناسایی فرصت‌های شغلی در داخل و خارج از کشور و انجام خدمات موردنیاز تحکیم‌کننده روابط سه‌جانبه کارگر، کارفرما و دولت تأسیس کرده یا خواهند کرد (صادقی و دیگران، ۱۳۹۸).

اهداف و مأموریت‌های کلینیک مشاوره شغلی از نظر پارسونز، قاعده مشاوره شغلی برای افراد بیکار شامل سه بخش است: ۱. بررسی توانایی‌ها، علایق، ارزش‌های فرد؛ ۲. بررسی بازار کار، فرصت‌های شغلی موجود؛ ۳. انطباق این فرصت‌ها با افراد. این رویکرد مشاوره از ابتدا موردتوجه بود و با پیشرفت مشاوره شغلی و ابداع نظریه‌های جدید و توجه دقیق‌تر به این موضوع فرایندهای دقیق و کاربردی برای مشاوره شغلی و کمک به کاربایی افراد طراحی و تدوین شد. امروزه نظریه‌های جدید مشاوره شغلی در سه پارادایم راهنمایی، رشدی و طراحی زندگی، محتوای گسترده و متنوعی برای کمک به اشتغال و انتخاب و کاربایی ارائه کرده‌اند که آموزش آنها به افرادی که هیچ تخصصی در

دانشجویان کمک می‌شود تا در زمینه خودشناسی شغلی و کسب خودپنداری حرفه‌ای به سطحی لازم از آگاهی برسند. برای دانشجویان کلاس‌های آموزشی یا جلسات مشاوره گروهی با استفاده از ابزارهای گوناگون روان‌شناسی برگزار می‌شود تا رغبت‌ها، علایق، انتظارات و اهداف شغلی خود را کشف و آنها را سازمان‌دهی کنند. از دیگر خدمات کلینیک‌های مشاوره شغلی در مراکز آموزشی شناخت مشاغل و فرصت‌های شغلی و نحوه شغل و شغل‌آفرینی است و به دانشجو کمک می‌شود تا خلاقانه موقعیت‌های جدید را بشناسد. از آنجاکه نیاز بازار مسئله‌ای جدا است، وقتی این نیاز در کنار آموزش‌های دانشجو و در انتخاب مسیر شغلی و کارراهه وی قرار بگیرد، هم می‌تواند شغلی را انتخاب کند که موردنیاز بازار باشد و هم در طول مسیر خود نکات لازم را فرا بگیرد. این کلینیک‌ها می‌توانند انواع مهارت‌های لازم از جمله نحوه معرفی خود به صاحبان مشاغل، نحوه برقراری ارتباط با سازمان‌ها و ادارات، نحوه نامه‌نگاری و درخواست شغل و نحوه شناسایی فرصت‌ها و امکانات را به دانشجویان آموزش دهند. وجود مشاوره شغلی از ابتدای انتخاب رشته تا مدیریت کارراهه شغلی و یادگیری هرچه بهتر مشاغل بسیار مفید است و هم دانشگاه را به مقصود خود، که همان عملیاتی شدن آموزش است، می‌رساند و هم افراد را در راستای اهداف خود هدایت می‌کند. این لزوم وجود مشاوره شغلی در دانشگاه علمی-کاربردی است (شفیع‌آبادی و فرح‌بخش، ۱۳۸۳).

کتاب‌شناسی

- اردبیلی، ی. (۱۳۵۳). مشاوره چیست؟. ماهنامه آموزش و پرورش (تعلیم و تربیت)، ۷۸، ۱۰۵-۱۱۵.
- اردهه، ح. و ابراهیمیان، ش. (۱۳۸۳). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در راهنمایی و مشاوره شغلی. مجله کار و جامعه، ۵۷، ۳۵-۴۱.
- ازما، ف. و رهبری، م. (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه‌بندی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کشف فرصت‌های شغلی در کاربایی‌های غیرواقعی (مطالعه موردی استان گلستان). ماهنامه کار و جامعه، ۱۸۱، ۶۲-۶۹.
- بابایی، ع. و حاجی باباکاشانی، ح. (۱۳۸۶). آموزش مهارت‌های زندگی. فصلنامه اصلاح و تربیت، ۶۷، ۳-۵.
- پهزاد، ر. (۱۳۸۳). نقش راهنمایی و مشاوره شغلی بر تحولات بازار کار. ماهنامه کار و جامعه، شماره ۵۸.

می‌پردازند این است که علت نارضایتی فرد از شغلش چیست؟ این علت ممکن است در خود شغل (فعالیت‌های شغلی)، در محیط (داشتن رئیسی مستبد)، یا در خود شخص (صفات شخصیتی همچون تحمل استرس و افسردگی) جست‌وجو کرد. بررسی رضایت‌بخش منابع فشار تنها با استفاده از یک رویکرد چندرشته‌ای امکان‌پذیر است. یعنی برای این منظور باید طیف کامل مسائل روان‌شناختی، جامعه‌شناختی و فیزیولوژیایی که در محیط کار بر افراد اثر می‌گذارد موردبررسی قرار گیرد. محیط کار، محیط خانواده، محیط اجتماعی و خود فرد حوزه‌هایی از زندگی هستند که خاستگاه آسیب محسوب می‌شوند (دیباج و دیگران، ۱۳۸۷).

مشاوره شغلی و آموزش‌های علمی-کاربردی

با توجه به اینکه نظام آموزشی کشور در راستای تربیت نیروهای انسانی از لحاظ دانشی در سال‌های اخیر بسیار تلاش کرده است و توانسته نیاز کشور را در حوزه‌های مختلف تأمین کند، فلسفه شکل‌گیری دانشگاه علمی-کاربردی مطرح شد تا به افراد کمک کند از راه یادگیری دانش‌های عملیاتی و نحوه اجرایی کردن این دانش‌ها، ارتباط بین صنعت و دانشگاه را به صورت عمیق‌تر برقرار کند.

فراهم کردن زمینه‌های مناسب برای افزایش درک دانشجویان از واقعیات مربوط به مشاغل در جامعه و موقعیت رشته تحصیلی آنان در رابطه با مشاغل موجود در جامعه از جمله وظایف و رسالت‌های کلینیک‌های مشاوره شغلی در دانشگاه‌ها است. از دیگر اهداف این مشاوره‌ها در دانشگاه‌ها خصوصاً مراکز آموزشی علمی-کاربردی توسعه این دیدگاه و عقیده در دانشجویان است که برای انتخاب شغل، مهارت و اطلاعات متناسب با آن شغل لازم است. با توجه به این رسالت، دانشجویان باید سعی کنند به نحوی این دانش‌ها را فرا بگیرند که اثر آن را در جریان‌های توسعه شغلی خود به صورت محسوس مشاهده کنند.

دانشجویان باید دریابند که انتخاب شغل، پروژه‌ای است که باید در طول تحصیل آن را طراحی و اجرا کنند. ایجاد این دیدگاه در دانشجویان موجب تکاپو در آنان برای کسب مهارت‌های جست‌وجوی شغل و شغل‌آفرینی می‌شود. نیز به

نوابی نژاد، ش. (۱۳۸۶). مشاوره چیست و مشاور کیست؟ فصلنامه روانشناسی و اطلاع‌رسانی، ۱، ۵-۸.

Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J. & Niles, S. G. (2006). *Essential Elements of Career Counseling: Processes and Techniques*. Boston: Pearson.

Black's Law Dictionary with Pronunciations, 6th Edition (Centennial Edition 1891-1991).

Lent, R. W. & Brown, S. D. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.

Luzzo, D. A. E. (2000). *Career counseling of college students: An empirical guide to strategies that work* (pp. xx-353). American Psychological Association.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton: Mifflin and Company.

www.dictionary.com/browse/clinic

میثم شفیع رودپشتی (عضو هیئت علمی دانشگاه تهران)

ساجده سادات مجیدی (دانشگاه تهران)

دستورالعمل ارائه خدمات مشاوره شغلی و کارآفرینی در واحدهای استانی، مؤسسات و مراکز آموزش علمی-کاربردی (۱۳۹۶). دانشگاه جامع علمی-کاربردی.

دیباچ، ف.، بهرامی، ف. و عابدی، م. (۱۳۸۷). آسیب‌شناسی شغلی. *تازه‌های روان‌درمانی*، ۴۷ و ۴۸، ۶۹-۸۷.

زارع مهرجردی، ف.، سمیعی، ف. و عابدی، م. (۱۳۹۷). تأثیر مشاوره پویایی اجتماعی بر هویت شغلی دانشجویان. *مجله پژوهش‌های مشاوره*، ۱۷(۶۸)، ۱۰۱-۱۲۷.

شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۱). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: رشد.

شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۵). کاربرد نظریه‌های رشد شغلی در مشاوره شغلی (پیوند بین نظر و عمل). *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، ۲(۳)، ۵۱-۶۰.

شفیع‌آبادی، ع. و فرح‌بخش، ک. (۱۳۸۳). بررسی مسائل و مشکلات انتخاب شغل در گروهی از دانشجویان دانشگاه‌های شهر اصفهان و ضرورت ارائه خدمات مشغلی از نظر آنها. *ماهنامه کار و جامعه*، ۵۸، ۳-۸.

شماعی‌زاده، م. و عابدی، م. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی بر افزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان. *نشریه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۴(۲۳)، ۲۹-۳۸.

صادقی، ا. (۱۳۹۸). آسیب‌شناسی عملکرد و توانمندسازی (مورد مطالعه: مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاریابی استان اصفهان). *ماهنامه کار و جامعه*، ۲۳۱، ۴۴-۵۵.

صادقی، ا.، دوستانی، پ. و هادی، م. (۱۳۹۸). شناسایی آسیب‌های مؤسسه‌های مشاوره شغلی و کاریابی: یک پژوهش کیفی. *دوفصلنامه مشاوره کاربردی*، ۱۹(۱)، ۶۹-۸۶.

صالحی نجف‌آبادی، ر.، عابدی، م. و فرح‌بخش، ک. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر راهنمای شغلی به شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی بر افزایش رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد، *تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره*، ۵(۱۷)، ۷۷-۹۳.

عمید، ح. (۱۳۹۰). *فرهنگ عمید*. تهران: امیرکبیر.

مصطفی، ه.، عابدی، م. و بهرامی، ف. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه نگره یادگیری اجتماعی و شغل‌گزینی کرومبولتز بر تغییر نگرش کارآفرینانه در دانشجویان دانشگاه اصفهان. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱(۴)، ۴۹-۶۶.

مهدی‌نژاد قوشچی، ر.، کرمی، ا. و فرح‌بخش، ک. (۱۳۸۷). اثربخشی مشاوره شغلی به سبک گروه‌های حمایت حرفه‌ای بر مهارت‌های جست‌وجوی شغلی و اضطراب و درماندگی انتخاب شغل دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی. *فصلنامه پژوهش‌های مشاوره*، ۲۶، ۳۷-۵۸.

ناگوا، ه. (۱۳۷۹). از مدرسه تا محل کار: تغییراتی در بازار کار دانش‌آموختگان جدید در ژاپن. (ترجمه شعبان آزادی کناری). *مجله کار و جامعه*، ۳۵، ۴۴-۵۱.

معادل‌ها

Steffler	استفلر
school workshop	کارگاه‌های تحصیلی شغلی
Kromboltz	کرومبولتز
job club	کلوپ‌های شغلی
Good	گود
Mitchell	میچل