① 333

Unit. 2. Career Counselling.

करिअर समुपदेशन.

* Frank Parsons (1909) सर्वप्रथम करिअर निवड प्रक्रिया व व्यवसाय निवड समुपदेशन चळवळ सुरू केली.

हेन्डरसन (2009) स्वत:च्या कार्यक्षेत्रामध्ये प्रचंड समाधानी असणाऱ्या व्यक्ती आपले छंद जोपासतात, स्वातंत्र्य टिकवतात, क्षमतांचा पुरेपूर वापर करतात आणि सकारात्मक सामाजिक जाळी विकसित करतात.

औद्योगिक, चुणचुणीत तत्परता, आज्ञाधारकता आणि विशिष्ट कार्यातील क्षमता यशासाठी आवश्यक आहेत.

समाजाभिमुख आधारित सेवांशी संबंधित कार्यक्षेत्रांमध्ये स्पर्धात्मक समूहकार्य, ग्राहक, सल्ला, सातत्यपूर्ण अध्ययन आणि नाविन्यपूर्णता हे तत्त्व यशासाठी आवश्यक आहेत.

जोसेफ शाह करिअर जीवनमार्ग विकास आणि समुपदेशनाची समग्र व जीवनव्यापी दृष्टिकोनातून सर्वप्रथम मांडणी केली.

2.1. The Importance & Scope of Career Counselling - करिअर समुपदेशनाचे महत्त्व आणि व्याप्ती.

A) Important Aspects of Career Counselling. करिअर समुपदेशनाचे महत्त्वाचे पैलू.

करिअर समुपदेशनाच्या अनेक प्रतिरूप / प्रारूपाची मांडणी आणि दीर्घ इतिहास असला तरीही समुपदेशनाच्या अन्य मानसोपचारांच्या अन्य प्रकारांना, जेवढी प्रसिद्धी मिळाली तेवढी मिळालेली नाही. या सेवा घेणारे आणि देणारे समुपदेशक व्यावसायिक यांच्यासाठी हे दुर्दैव आहे. हायस्कूल व ज्युनिअर & सिनिअर कॉलेजमधील विद्यार्थ्यांच्या सर्वेक्षणामध्ये करिअर समुपदेशनाला त्यांनी सर्व समुपदेशक सेवांमध्ये महत्त्वाचे क्षेत्र अशी पसंती दर्शविलेली आहे.

ब्राऊन (1985) यांच्या मते ज्यांच्या भावनिक समस्या आधाराहीनता & ताण निर्माण करणाऱ्या वातावरणाशी संबंधित ज्यांच्या भावनिक समस्या आहेत अशा काही क्लायंटसना करिअर समुपदेशन हे महत्त्वाचे आंतरनिरसन आहे. Hsu (92) & रादरफोर्ड-क्रेगी (2005) जेव्हा करिअर किंवा नोकरी कार्य असमाधानकारक असते तेव्हा जीवनसमस्या आणि मानसिक समस्या विविध स्वरूपामध्ये निर्माण होत असतात.

Scanned with CamScanner

Crites (क्राइटस) (1981) यांनी करिअर समुपदेशनाचे तीन महत्वाचे पैलू / बाजू / घटक सांगितलेले आहेत.

1) The need for career Counselling in greater than the need for Psychotherapy. (मानसोपचाराच्या गरजेपेक्षा करिअर समुपदेशनाची गरज मोठी आहे.) करिअर समुपदेशन व्यक्तिच्या अंतर्गत व बाह्य जगाशी संबंधीत असते तर समुपदेशनाचे दृष्टिकोन (मानसोपचार) व्यक्तीच्या आंतरीक घटनांशी संबंधित असतात.

2) Career Counselling Can be therapeutic
(करिअर समुपदेशन हे उपचारात्मक असू शकते)

करिअर आणि व्यक्तिगत समुपदेशन यांच्यामध्ये सकारात्मक सहसंबंध आहे. जे क्लायंटस करिअर निर्णयाबाबत सायक्रपर्तन (समायोजित) करतात त्यांना अन्य क्षेत्रातील समस्यांना हाताळण्याची क्षमता व आत्मविश्वास मिळवितात. करिअरशी संबंधित नसलेल्या समस्या सोडविण्यासाठी त्या जास्त ऊर्जा खर्च करतात कारण त्यांना त्यांची करिअरची उद्दिष्टये स्पष्ट झालेली असतात, एखाद्या क्लायंटला व्यक्तिगत किंवा करिअर समुपदेशनाची गरज आहे हे निश्चित करण्यासाठी ब्राऊन (1988) यांनी मुल्यमापन युक्त्यांचा संच उपलब्ध करून दिलेला आहे. एक Krumboltz (1994) म्हणतात करिअर & व्यक्तिगत समुपदेशन हे पूर्णपणे एकमेकांशी जोडलेले आहेत, म्हणून त्यांचेवर एकत्रित उपचार केले पाहिजेत पण संशोधनातील माहिती याला आधार देत नाही.

3) Career counselling in more difficult than Psychotherapy
मानसोपचारापेक्षा करिअर समुपदेशन हे जास्त कठीण आहे).

क्राइटस म्हणतो प्रभावी करिअर समुपदेशक व्यक्तींच्या व्यक्तिगत आणि कार्य परिवर्तके हाताळतो तसेच त्यांच्याबरोबर आंतरक्रिया कशा करायच्या हे त्याला माहित असते. व्यक्तिमत्व आणि करिअर विकासाचे सिद्धांत आणि तंत्रांचे ज्ञान असणे आणि त्यामध्ये सक्षमता असणे करिअर समुपदेशकासाठी आवश्यक आहे. याबरोबरच सध्याच्या कार्य जगताबद्दलची अद्ययावत माहिती असणे गरजेचे आहे. पण समुपदेशनाबाबत असे खरे असते असे नाही. समुपदेशनामध्ये

व्यक्तिंच्या आंतरिक जगावरच नेहमी लक्ष केंद्रित केले जाते.

B) The scope of Career Counselling and careers.

(करिअर समुपदेशना आणि करिअरची व्याप्ती)

करिअर समुपदेशन ही संकरित ज्ञान शाखा आहे, त्याबाबत नेहमी गैरसमज आढळतात आणि बऱ्याच व्यावसायिक, जनता किंवा शासन याबाबत उदासिन दिसते.

NCDA- (नॅशनल करिअर डेव्हलपमेंट असोसिएशन) ची करिअर समुपदेशनाची व्याख्या. कार्याच्या ठिकाणी असणाऱ्या जबाबदाऱ्या आणि जीवनातील इतर - जबाबदाऱ्यामधील परस्पर संबंधावर भर देत जीवनमार्गाचा विकास कसा करावा याबाबत व्यक्तींना मदत करणे म्हणजे करिअर समुपदेशन होय.

करिअर समुपदेशनाच्या इतिहासामध्ये Vocational guidance, (occupational counselling) व्यावसायिक मार्गदर्शन, व्यावसायिक समुपदेशन अशा विविध नावांनी करिअर समुपदेशन ओळखले जाते. crites म्हणतो career हा शब्द आधुनिक आहे आणि vocation (व्यवसाय) यापेक्षा तो जास्त व्यापक आहे. occupation (व्यवसाय) यापेक्षा ही career हा शब्द व्यापक आहे.

Herr & इतर (2004) यांची व्याख्या - विविध उद्योग किंवा संघटनांमधील समान प्रकारच्या नोकऱ्या म्हणजे करिअर होय. आर्थिक परताव्याच्या उद्देशाने केलेली कृती म्हणजे नोकरी (Job) होय.

करिअरच्या निर्णय घेण्यासाठी जेव्हा व्यक्तींना मदत केली जात असते तेव्हा करिअर समुपदेशकांनी विविध घटकांचा विचार करावा. अव्यावसायिक अभिरूची, वय किंवा जीवन अवस्था, परिपक्वता, लिंग, कौटुंबिक बंधने, नागरी भूमिका हे त्यातील घटक होत. यातील काही घटक विविध पद्धतीने दाखविले आहेत.

उदा. मॅकडॉनिल्सने (1984) C = W+L (C = career, W = work, L = Leisure) या सूत्राद्वारे कार्य आणि फावला वेळ यांच्यामधील आंतरक्रिया यावरून करिअर म्हणजे काय हे स्पष्ट केलेले आहे.

करिअर निवडीसाठी व्यक्तींना मदत करीत असताना समुपदेशनाचे सर्व सिद्धांत लागू पडतात. परंतु लोकांमधील मर्मदृष्टि आणि समज, शैक्षणिक साधने तसेच समुपदेशन नातेसंबंधातून एखाद्या करिअरमधील कामाच्या

Scanned with CamScanner

National Career Development Association - (NCDA)
National Vocational Guidance Association (NVGA)

जगामध्ये कार्यरत रहायचे हे अवलंबून असते. जास्त माहिती असणाऱ्या व्यक्तींना समुपदेशनाची थोडी गरज असते आणि त्या व्यक्ती जास्त सकारात्मक प्रतिसाद देतात. याउलट खरे आहे.

Career Information (करिअर माहिती) -

NCDA आता NVGA ने करिअर माहितीची व्याख्या केलेली आहे. करिअर माहिती म्हणजे कामाच्या जगाबद्दलची माहिती की जी करिअर विकासासाठी उपयोगी ठरू शकते. त्यामध्ये शैक्षणिक, व्यावसायिक आणि मानसशास्त्रीय कार्याबद्दलची माहिती असते. उदा. प्रशिक्षणाची उपलब्धता, कार्याचे स्वरूप, विविध व्यवसायातील कामगारांचा दर्जा इ.

करिअर माहितीला आधुनिक संज्ञा म्हणजे Career data (करिअर प्रदत्त) होय. करिअर डेटा म्हणजे व्यावसायिक व शैक्षणिक संधीबद्दलच्या माहितीचे संकलन होय. जेव्हा क्लायंटसना दिलेली माहिती समजते व निर्णय घेण्यासाठी ती वापरली जाते तेव्हा ती माहिती प्रदत्त होते.

Guidance (मार्गदर्शन) हे नेहमी प्राथमिकदृष्ट्या शैक्षणिक कृतींसाठी वापरले जाते. Career guidance (करिअर मार्गदर्शन) सध्याच्या किंवा भविष्यातील व्यवसायांबद्दलची माहिती मिळविण्याच्या कृतींचा समावेश करिअर मार्गदर्शनामध्ये आहे. की ज्याआधारे कामाच्या जगाबद्दल व्यक्ती जास्त ज्ञानमय आणि जागृत होतील.

मार्गदर्शन कृतीमध्ये पुढील गोष्टींचा समावेश.

1. Career fairs (करिअर जत्रा / प्रदर्शन)

मोठ्या संख्येने एका समूहाला विविध व्यवसाय क्षेत्राबद्दलची माहिती स्पष्ट करणे.

a) ग्रंथालय गृहपाठ
b) मुलाखती
c) संगणकाद्वारे माहितीतून अनुभव देणे
d) career shadowing दैनंदिन जीवन परिस्थितीमध्ये
   a) didactic lectures बोधपर व्याख्याने
   b) experimental exercise प्रायोगिक सराव - भूमिका वठविणे (Role playing)

करिअर मार्गदर्शन & करिअर माहिती देणे हे पारंपारिकरित्या शैक्षणिक कृतीचा भाग म्हणून गृहित धरला जातो. तरीही ही प्रक्रिया वर्गाच्या बाहेरच्या परिस्थि मध्ये पार पाडली जाते. उदा. शासकीय एजन्सीज, उद्योगधंदे, ग्रंथालये, & घरे किंवा खाजगी व्यावसायिक. C. H. Patterson यांच्या मते. व्यावसायिक किंवा करिअर निवड करणेसाठी विवेकी तर्कनिष्ठ दृष्टिकोन विकसीत करून ज्या व्यक्ती सामान्य आहेत & त्यांच्या भावनिक समस्या नाहीत त्यांच्यासाठी करिअर मार्गदर्शन आहे. बऱ्याच शासकीय & शैक्षणिक एजन्सीज जसे NCES (National career Information system) व्यवसायाबद्दलची संगणकीय माहिती ग्रंथालयाद्वारे प्रदर्शित करतात.

करिअर आणि त्यातील प्रवाहांची अद्यावत माहितीचे खोलवर संदर्भ देणारी काही प्रकाशने आहेत. त्यामध्ये शासनाने प्रकाशित केलेल्या व्यवसायांच्या नावाच्या शब्दकोशाचा Dictionary of occupational Titles (DOT) समावेश आहे. DOT आता O*Net वर व्यावसायिक माहिती नेटवर्कवर रूपांतरित झालेली आहे. ती आता www.doleta./Programs/onet) वर उपलब्ध आहे. 975 व्यवसायांचा प्रदत्त यावर उपलब्ध आहे. श्रम मंत्रालयाने occupational outlook Handbook (व्यवसायाची हस्तपुस्तिका) & इतर प्रमुख प्रकाशने नेटवर ठेवलेली आहेत. करिअर समुपदेशक शासनाच्या बाहेरचे उपयोजित तंत्रज्ञानही वापरतात. विशेषत: इलेक्ट्रॉनिक करिअर शोध (संशोधने) CBCPS computer based career Planning system. संगणकावर आधारित करिअर नियोजन यंत्रणा & CACGS computer-assisted career guidance system संगणक मदतीने करिअर मार्गदर्शन यंत्रणा करिअरची माहिती देवून अभिरूची व मूल्यांची तपासणी करून व्यवसाय निवडीसाठी मदत करतात. ह्या यंत्रणा अत्यंत चांगल्या आहेत. SIGI System of interactive guidance & Information हा एक चांगला कार्यक्रम आहे.

SIGI (www.valparint.com/sigi: ntw, katz, 1975, 1993) मध्ये 5 घटक आहेत.

1. Self assessment (स्व-मूल्यमापन)
2. Identification (व्यवसायांची माहिती ओळखणे)
3. Review of occupational information (व्यावसायांच्या माहितीची उजळणी)
4. Reviw of Information on preparation programs (Planning) व्यवसायांच्या कार्यक्रमांच्या (नियोजनांचे) माहितीची उजळणी.
5) making tenlatine occupational choices व्यवसायांची निवड करणे.

Scanned with CamScanner

SIGI वापरून करिअर समुपदेशक व्यक्तींची मूल्ये, व्यवसायाच्या आवडी पर्याय, तुलना, निवडी, नियोजन कौशल्ये आणि विवेकी करिअर निर्णय विकसित करू शकतात.

DI scover (www.act.org. ACT, 1998) ने 9 modules तयार केलेली असेल.

1. Beginning the career Journey (करिअर प्रवासाची सुरवात)
2. Learning about the world of work (कामाच्या जगाबद्दलचे अध्ययन)
3. Learning about your self (स्वत: बद्दलचे अध्ययन)
4. Finding occupations व्यवसाय शोधणे
5. Learning about occupations व्यवसायाबद्दलचे अध्ययन
6. Making educational choices शैक्षणिक निवडी करणे
7. Planning next steps (पुढील धोरण (टप्पे) नियोजन करणे)
8. Planning your career तुमच्या करिअरचे नियोजन करणे
9. making transitions

Discover वापरणारे क्रमवार Modules वापरतात किंवा गरजेनुसार Modules दिली जातात.

The Kuder Career Planning system (कुडर यांची करिअर नियोजन यंत्रणा)

करिअर विकासाच्या सर्व अवस्थांमधील व्यक्तींना करिअर नियोजन करण्यासाठीचे सर्वकष उपाय देण्याचे कार्य ही यंत्रणा करते. www. Kuder.com हे उपलब्ध आहे. कुडर ऑनलाईन करिअर पोर्ट फोलिओ आणि संशोधनावर आधारित मूल्य मापनाचा त्यामध्ये समावेश आहे. ऑनलाईन करिअर पोर्टफोलिओ करिअर नियोजन जीवनभर उपलब्ध करून देते. तसेच व्यक्तिगत व शैक्षणिक माहिती साठविण्याची व्यक्तिना परवानगी देते. त्याबरोबरच शैक्षणिक आणि व्यावसायिक ~~प्रश्न~~ प्रदत्त साठविणे, बायोडाटा तयार करणे, इंटरनेट जोडणीद्वारे मूल्यमापन आणि कालिते मिळविण्याचाही समावेश आहे. संशोधनावर आधारित मूल्यमापने ही इंग्रजी किंवा स्पॅनीश भाषेमध्ये उपलब्ध आहेत. कामाच्या जगाबद्दलची संबंधित कार्य, मूल्ये, कौशल्ये व अभिरूची ही यंत्रणा वापरणाऱ्यांना या यंत्रणेमध्ये शोधता येते.

संगणकावर आधारित करिअर नियोजन यंत्रणा आणि संगणकाच्या सहाय्याने करिअर मार्गदर्शन घेणे यांच्या यंत्रणा हे मार्ग अलिकडे विकसित होत

आहेत. या यंत्रणा वापरणाऱ्या करिअर समुपदेशकांना याचे प्रशिक्षण देणे आवश्यक आहे, त्यामुळे या कार्यक्रमांची अंमलबजावणी प्रभावी होईल.

करिअर निवडीचे अभ्यासक्रम राष्ट्रीय व्यावसायिक माहिती समन्वय समितीने (National occupational Information coordination committee (NOICC) ने तयार केलेला आहे. हायस्कूलमध्ये करिअर माहिती देण्यासाठी याचा उपयोग करून इंग्रजी, गणित, सामाजिक शास्त्राची माहिती विद्यार्थ्यांना देता येते.

Bolles (2012) यांचे What color is your Parachute? Kay's (2006) यांचे Life's Bitch and Then you change careers. 9 stepts to get out of your Fank on your future ही स्व-मदतीची पुस्तके सुद्धा उपलब्ध आहेत. प्रात्यक्षिकाचा भाग म्हणून ही पुस्तके उपयुक्त आहेत.

2.2) Career Development theories & counselling

समुपदेशन & करिअर विकासाचे सिद्धांत

व्यक्ती करिअर का निवडतात हे करिअर विकास सिद्धांत स्पष्ट करतात. करिअर समायोजन की जे वेळोवेळी व्यक्तींना करावे लागते याच्याशी ही हे सिद्धांत जोडलेले आहेत. व्यक्तिगत आणि व्यावसायिक विकासासंदर्भात अलीकडील सिद्धांत हे व्यापक आहेत. करिअर समुपदेशनाच्या क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणात वापरल्या जाणाऱ्या प्रमुख सिद्धांताचे वर्णन पुढीलप्रमाणे-

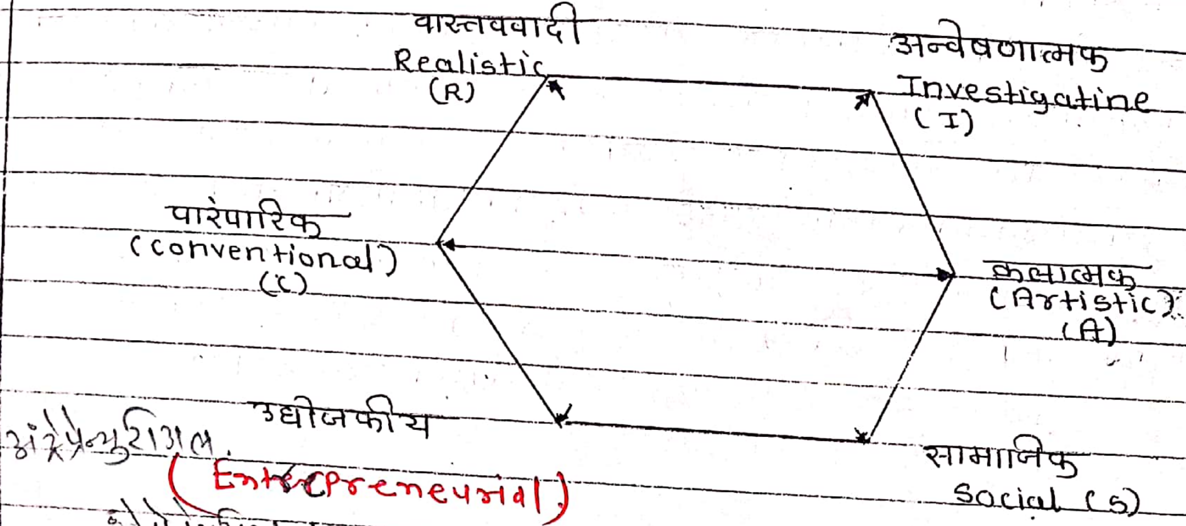
A) Trait-and-factor-theory (गुण आणि घटक सिद्धांत)

फ्रॅन्क पारसन्स यांनी सर्वप्रथम या सिद्धांताची मांडणी केली. व्यक्तीच्या गुणांचे मूल्यमापन प्रथम करून आणि नंतर अनुरूप व्यवसाय निवड यावर हा सिद्धांत भर देतो. E.G. 1950 ते 60 च्या काळात Williamson यांनी या सिद्धांताचा मोठ्या प्रमाणावर वापर केला. जॉन हॉलंडवर खूप प्रभाव पडला. व्यक्तीच्या क्षमता संख्यात्मक आणि वस्तुनिष्ठ पध्दतीद्वारे मोजता येतात. व्यक्तिच्या क्षमता आणि कार्याच्या स्वरूपात अनुरूपता असल्यास व्यक्तिंना कार्यसमाधान मिळते. यावर गुण आणि घटक सिद्धांत भर देतो. (सुसंगतता)

आधुनिक प्रारूपामध्ये गुण आणि घटक सिद्धांत करिअरचे आंतरवैयक्तिक स्वरूप आणि त्याच्याशी संबंधित जीवनशैली तसेच कार्यस्थानाकडून अपेक्षित निष्पादनावर भर देतो. हॉलंड (1997) यांनी व्यक्तिमत्व प्रकार आणि व्यावसायिक

Lifestyle.

वातावरण यांचे 6 वर्ग पाडलेले आहेत.



ऑंत्रेपेनेयुरिअल व्यवसाय & व्यक्तीमत्वाचे हॉलंड यांचे 6 वर्ग प्रतिष्ठेनुसार अन्वेषनात्मक (I) व्यवसायांना उच्च श्रेणी दिली. त्यामध्ये उद्योजकीय (E), कलात्मक (A), आणि सामाजिक (S) व्यवसायांना ढोबळमानाने समान दर्जा दिला. वास्तववादी (R) & पारंपारिक व्यवसायांना प्रतिष्ठेची पातळी खालची (निम्नतर) दिलेली होती (गॉटफ्रेडसन, 1981)

लोकसंख्येच्या पद्धतीचा उपयोग करून Reardon, Bullock & Meyer (2007) यांनी हॉलंडच्या प्रतिरूपाचे विश्लेषण केले असता हॉलंडच्या प्रकारांचे वितरण प्रमाणबद्ध नसल्याचे निश्चित झाले. 1960 ते 2000 या काळात वास्तववादी क्षेत्र मोठ्या संख्येने तर कलात्मक क्षेत्रामध्ये कमी व्यक्तींनी रोजगार केल्याचे त्यांना दिसून आले. पाच दशकांमध्ये वास्तववादी आणि उद्यमशील / उद्योजकीय क्षेत्रातील काम करणाऱ्या लोकांची संख्या खालावली, तर 2000 मध्ये ती संख्या समान होती. अन्वेषनात्मक क्षेत्रामध्ये या काळात दुपटीने वाढ झाली तर अन्य चार क्षेत्रे स्थिर राहिली. त्याशिवाय 75% आणि 85% पुरुष कामगार वास्तववादी आणि उद्यमशील व्यवसायात होते. तर पारंपारिक, वास्तववादी, सामाजिक आणि अलिकडे उद्योजकीय व्यवसायामध्ये स्त्रिया कार्य करताना आढळल्या.

कार्यरचनेमध्ये व्यक्तिभाव समाधान हे अनेक घटकांवर अवलंबून असते. पण त्यापैकी सर्वात महत्वाचा घटक म्हणजे व्यक्तीमत्व प्रकार, कार्य वातावरण आणि सामाजिक वर्ग यांच्या समन्वयाचे प्रमाण होय. भावेशी संबंधित कार्यांना स्त्रीया तर गणिताशी संबंधित कार्यांना पुरुष महत्व देतात. आर्थिक किंवा सांस्कृतिक प्रभाव हा अमानसशास्त्रीय घटक विचार घेता कामगार काम का स्विकारतात आणि ते सांभाळतात हे समजते.

Management
व्यवस्थापन, आत्मा, व्यवस्था.
कुशल संघटक

(5)

(9)

गुण आणि घटक करिअर समुपदेशनामध्ये तीन मुलाखतींचा समावेश असतो. पहिल्या मुलाखतीमध्ये किंवा समुपदेशनार्थींची पार्श्वभूमी समजून घेण्यासाठी आणि चाचण्यांच्या परिक्षणाचे सत्र असते. समुपदेशनार्थींला चाचण्यांचा समूह सोडविण्यास दिलेला असतो तो त्यांनी दुसऱ्या सत्राला घेवून यायचे असते. येथे समुपदेशक त्या चाचण्यांचे गुणांकांचे अन्वयन करतो. तीसऱ्या सत्रामध्ये समुपदेशनार्थींच्या करिअर निवडीसंबंधी विशिष्ट करिअरची माहिती शोधतो. विलियम्सन (1972) यांनी समुपदेशनार्थींना स्व-व्यवस्थापन कौशल्ये शिकण्यासाठी मदत करण्याकरिता हा सिद्धांत प्रथम वापरला. पण गुण आणि घटक करिअर समुपदेशक निर्णयनाचे मानसशास्त्रीय घटक टाळतात आणि त्यांच्या समुपदेशनार्थींमध्ये स्व-मदत कौशल्ये वृद्धिंगत करण्यात अपयशी ठरतात असे ज्योन्स (1972) यांना आढळले. असे समुपदेशक चाचणीच्या माहितीला नको तेवढे महत्त्व देतात. की जी माहिती समुपदेशनार्थी विसरलेले असतात. किंवा ती माहिती बदललेली असते.

B) Developmental theories (वैकासिक सिद्धांत)

डोनाल्ड सुपर आणि एली गिंझबर्ग हे दोघे करिअर सिद्धांताशी संबंधित आहेत. गिंझबर्ग आणि त्यांच्या सहकाऱ्यांनी (1951) २ मोठ्याप्रमाणावर वापरल्या जाणाऱ्या मूळ वैकासिक सिद्धांत मांडला. सुपर यांच्या वैकासिक सिद्धांतावर विस्तृतपणे काम झालेले आहे.

अन्य सिद्धांताची तुलना केली तर वैकासिक सिद्धांत खूप व्यापक आणि करिअर वर्तनाच्या दिर्घकालीन अभ्यास केलेला आहे. सुपर यांच्या मते व्यावसायिक स्व संकल्पनेबरोबर एखाद्या व्यक्तिची करिअर निवड जोडलेली असते.

व्यावसायिक विकासाचे पाच टप्पे / अवस्था आहेत. प्रत्येक टप्प्यात वैकासिक काम असते ते पूर्ण करावे लागते.

1) Growth (वाढ): वाढीचा टप्पा. हा टप्पा जन्मापासून 14 वर्षापर्यंत असतो. या टप्प्यात ३ उपटप्पे आहेत. अ) fantasy (रम्य टप्पा) विलक्षण कल्पना 4 ते 10 वर्षाचा काळ. (ब) अभिरूची टप्पा (Interest) 11 ते 12 वर्षाचा (क) क्षमता टप्पा (capacity) 13 ते 14 वर्षाचा इतरांशी संबंधित स्वतःचे

असे मानसिक चित्र मुले या काळात तयार करतात. अनेक मार्गांनी मुलांचे कामाच्या जगाचे या काळात अनुबोधन होते. उदा. अभिरुची माहिती, प्रकटीकरण इ.

2) समन्वेषन /शोध (Exploration):

14 ते 24 वर्षाच्या काळाला शोधाचा काळ म्हणतात. यामध्ये 3 उपअवस्था आहेत. अ) Tentative (तात्पुरता काळ): 14 ते 17 वर्षापर्यंत ब) transition (संक्रमण) 18 ते 21 वर्षापर्यंत (क) trial (चाचणी): 22 ते 24 वर्षापर्यंत (3) कार्य जगताच्या सामान्य शोध हेच या काळाचे प्रमुख कार्य आहे. तसेच करिअर पसंदीचा विशिष्ट काळ आहे.

3) Establishment (स्थापना) ही तीसरी अवस्था आहे. 24 ते 44 वर्षाचा हा कालखंड आहे. यामध्ये दोन उपअवस्था आहेत. (अ) Trial (चाचणी) 24 ते 30 वर्षाचा काळ

ब) Advancement (प्रगत काळ) 31 ते 44 वर्षे हा काळ योग्य आणि पसंतीच्या कामाच्या क्षेत्राची स्थापना करण्याचे प्रमुख कार्य या काळात करावे लागते. एकदा का स्थापना झाली की त्या व्यवसायामध्ये ते शिखरावर जाण्याचा प्रयत्न करतात.

4) Maintenance (देखभाल) हा काळ 44 ते 64 वर्षाचा असतो यापूर्वी जे संपादित केलेले आहे त्याचा सांभाळ / देखभाल करण्याचे प्रमुख कार्य या काळात करावे लागते.

5) Decline (ऱ्हास): ही शेवटची अवस्था होय. 65 ते मृत्यूपर्यंतच्या काळात. ऱ्हास / उतरती कळाचा असतो. कामापासून फुरसत आणि समाधानाच्या अन्य साधनांचा पाठिंबा देण्याचा हा काळ असतो. या अवस्थेला दोन उपअवस्था आहेत.

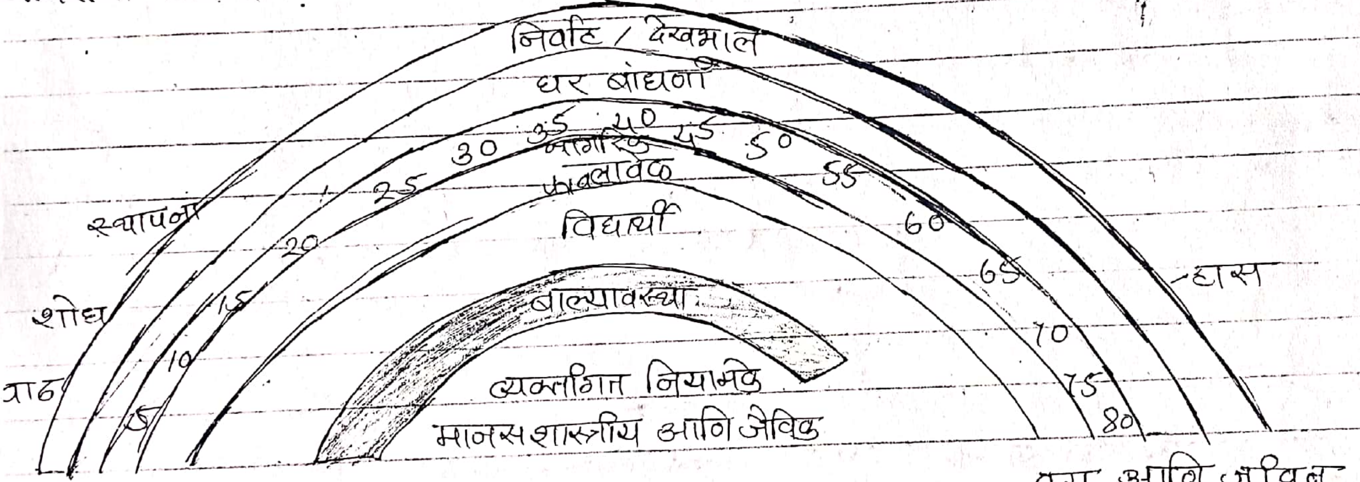
अ) Deceleration (घटणे / मंदावणे) हा काळ 65 ते 70 वर्षाचा तर
ब) Retirement (सेवानिवृत्ती) हा काळ 71 ते मृत्यूपर्यंतचा असतो.

करिअर समुपदेशन विकासाचे मुख्य योगदान म्हणजे जीवन अवस्थातील करिअर निर्णयावर दिलेला विशेष भर होय. याबरोबरच करिअर निर्णय की जे अन्य प्रक्रियेने व व्यक्तीच्या जीवन घटनाने

Dwindlement डिविंडलेमेंट - घटणे

भाविन होतात.

वैकासिक दृष्टिकोन करिअर-संरचना समुपदेशन म्हणून संकल्पीत करता येते. (super, 1954a) सुपर यांनी करिअर समुपदेशनाच्या वैकासिक सिध्दांताचे अनेक प्रकारचे उपयोजन आहेत. उदा. मुले व किशोरांच्या करिअर विकासाचे कार्यक्रमाची चौकट तयार करण्यासाठी हा सिध्दांत वापरता येतो. सुपर यांनी इंद्रधनुष्य सिध्दांत विकसित केला. करिअर समुपदेशना साठीच हा सिध्दांत वापरला जातो असे नाही. तर करिअर परिपक्वतेचा विकास समजून घेण्यासाठी सुध्दा वापरला जातो.



सुपर यांचा इंद्रधनुष्य सिध्दांत :

अवस्था जीवनकालातील योजनेच्या स्वरूपाच्या सह जीवन भूमिका. अहंकेंद्री पार्श्वभूमीच्या समूहांना सुपरचा सिध्दांत लागू होत नाही. हा या सिध्दांताच्या एक दोष आहे. जसे एशियन अमेरिकन की जे सहाय्यक सामाजिक मूल्ये जास्त धारण करतात.

c) Social-cogitive career Theory (सामाजिक-बोधात्मक करिअर सिध्दांत) [SCCT]

1949 मध्ये प्रथम प्रकाशित झाला. आणि करिअर निवडी संदर्भात खूप संशोधने झालेली सिध्दांत अल्बर्ट बांडुरा यांच्या कार्यात या सिध्दांताच्या उगम आढळतो "कार्यकारणभावाचे पारस्परिक त्रिकुट प्रतिरूप"

यावर अल्बर्ट बांडुरा यांचा भर आहे. ① व्यक्तिगत गुण ② वातावरण आणि ③ प्रकट / व्यक्त वर्तन यांच्या परस्परावरील प्रभावातून करिअर जडणघडण होते.

या सिद्धांताची सर्वात महत्त्वाची संकल्पना म्हणजे स्व-गुणकारिता (स्व-सक्षमता) (Self efficacy) होय.

विशिष्ट कार्य / किंवा ध्येय यशस्वी रित्या पार पाडण्याची क्षमता आपल्यामध्ये आहे असा विश्वास म्हणजे स्वसक्षमता / स्व-गुणकारिता उच्च असणे होय. सामाजिक-बोधात्मिक करिअर सिद्धांताची अन्य केंद्रिय वैशिष्ट्ये पुढीलप्रमाणे.

① व्यक्ती व पर्यावरणातील आंतरक्रिया ही गतिशील / प्रवाही असते (ते एकमेकांना प्रभावित करतात)

② व्यक्तिमधील करिअर संबंधित वर्तनावर व्यक्तीचे 4 पैलू महत्त्वाचे अ) वर्तन (ब) स्व-गुणकारिता / स्व-सक्षमता (क ध्येये) (ड) फलितां-बाबतची अपेक्षा.

③ स्व-क्षमता श्रद्धा आणि फलितांबद्दलच्या अपेक्षांची थेट आंतरक्रिया होवून अभिरुची विकसित होते.

④ स्व-सक्षमता विकासावर फलितांबद्दलच्या अपेक्षा घटक जसे लिंग, वंश, शारीरिक आरोग्य, अक्षमता आणि वातावरणीय परिवर्तके परिणाम करतात.

⑤ ध्येये, अपेक्षा आणि स्व-सक्षमतापेक्षाही प्रत्यक्ष आणि अप्रत्यक्ष अशा अनेक परिवर्तनांनी प्रत्यक्ष करिअर निवड आणि अंमलबजावणी प्रभावित होत असते.

⑥ सर्वच गोष्टी समान असल्या तरीही ज्या व्यक्तींकडे उच्च स्वसक्षमता श्रद्धा आणि उच्च क्षमता आहे ते उच्च निष्पादन करतात.

स्व-सक्षमता आणि अभिरुची या एकमेकांशी जोडलेल्या असतात आणि प्रतिरूपन, प्रोत्साहन आणि निष्पादनाची कृती करून दाखविण्यातून करिअर अभिरुची विकसित किंवा मजबूत होतात हे या सिद्धांताचे म[illegible]चे गृहितक आहे. स्त्रीयांचे समूह आणि अल्पसंख्याकांना विशिष्ट क्षेत्रांमध्ये भेदभावांमुळे खूपच कमी संधी असते यांना या सिद्धांताच्या उपयोजनामुळे फायदा होवू शकतो.

विविध संरचनेमध्ये हा सिद्धांत वापरता येतो. ग्रामिक युवकांच्या

करिअर अभिरुची विकसित करणे, बदलणे, जी पिढी प्रथमच महाविद्यालयामध्ये शिकत आहे त्यांना जी माहिती हवी आहे ती बरोबर माहिती देणे आणि त्यांच्या चुकीच्या श्रद्धा कमी करणे यासाठी हा सिद्धांत उपयोगी ठरतो.

क्रुम्बोल्टस (1979, 96) यांनी करिअर विकासाचा सामाजिक-बोधनिक सिद्धांतासारखाच सिद्धांत मांडलेला आहे. व्यक्तीच्या करिअर निवडीवर 4 घटकांचा प्रभाव पडतो.

1) अनुवांशिक देणगी (Genetic endowment)
2) वातावरणातील अवस्था आणि घटना (conditions & events in the environment)
3) अनुभवाधारीत शिकणे (Learning experiences)
4) कार्य-दृष्टिकोन कौशल्ये (Task-approach skills) मूल्ये कार्य सवयी)

क्रुम्बोल्टस यांच्या मते करिअर निर्णय आतरिक आणि बाह्य प्रक्रियेद्वारे नियंत्रित केले जातात. यावाबतचे सतत अध्ययन सुरू असते यालाच क्रुम्बोल्टस म्हणतात

1) स्व-निरीक्षण सामान्यीकरणे (self-observation generalizations)
मूल्यमापनाची उघड किंवा छुपी स्व-निरीक्षणे की जी खरी असतील किंवा नसतीलही.

2) कार्य-दृष्टिकोन कौशल्ये (Task-approach skills) स्व-निरीक्षण सामान्यीकरणाचे प्रक्षेपणाचे लोकांचे प्रयत्न की जे भविष्यातील घटनांचे भाकित करतात.

3) कृती - वर्तनाची अंमलबजावणी जसे कार्यासाठी कौशल्ये वापरणे

क्रुम्बोल्टस यांच्या सिद्धांताची शक्ती म्हणजे लोकांचे घटनांवरील काही प्रमाणातील नियंत्रण होय. शिकण्याच्या संधी आणि करिअर निर्णयाचे फायदे घेण्याचे लोक शिकत असतात. पुरुष & स्त्रीचा, वांशीक अल्पसंख्याक की ज्यांचे वैयक्तिक दृष्टिकोन असतात त्यांचे करिअर समुपदेशनासाठी क्रुम्बोल्टसचा गतिशील दृष्टिकोन लागू करता येतो.

2.3 Career Counselling with Diverse populations
(विविध लोकसंख्येसाठीचे करिअर समुपदेशन)

विविध व्यक्तींच्या संरचनेबरोबर करिअर समुपदेशन आणि शिक्षण मोठ्या प्रमाणावर केले जाते. महाविद्यालयीन समुपदेशन केंद्रे, पुनर्वसन सुविधा केंद्रे, रोजगार कार्यालये, & सार्वजनिक शाळामध्ये

करिअर समुपदेशन दिले जाते असे ब्राउन (1985) निरीक्षण नोंदवि अन्य ठिकाणीही जसे मानसिक आरोग्य केंद्रे आणि खाजगी प्रॅक्टीस कार्यालयामध्ये सुद्धा करिअर समुपदेशन लागू करता येते असे वाऊन विचार करतात. बेरोजगार, अध्ययन अक्षम, तुरुंग आणि मनोरुग्णा लयातून मुक्त झालेल्या आणि कामाच्या क्षेत्रात येणाऱ्यांना करिअरची माहिती आणि समुपदेशन देण्याची गरज आहे. जेसर (1983) सहमती दर्शवितात

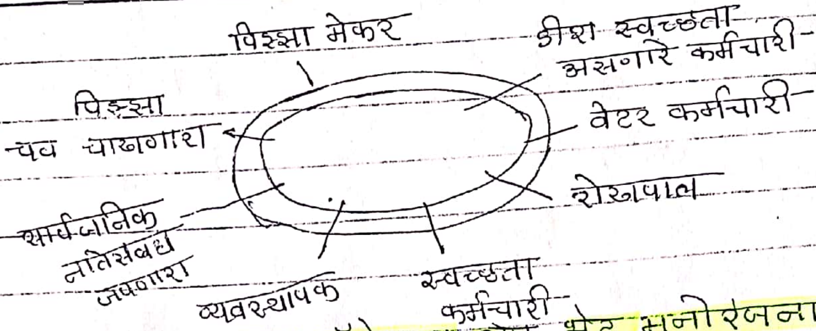
1. तयारीचा अभाव (Lack of readiness)
2. माहितीचा अभाव (Lack of informations)
3. माहितीचे असातत्य (Inconsistent informations)

या तीन धक्कयांमुळे करिअर निर्णय घेण्यामध्ये अनेक व्यक्तींना अडचणी येतात. विविध समूहांना वेगवेगळे दृष्टिकोन आणि तंत्रे विकासित केलेली आहेत. त्याआधारे विविध लोकसंख्येतील व्यक्तीशी करिअर समुपदेशन केले जाते.

अ) बालकांबरोबरचे करिअर समुपदेशन. (Career counselling with children)

शालेयपूर्व काळात करिअर विकासाची प्रक्रिया सुरु होते आणि प्राथमिक शालेय काळात ती जास्त थेट (Direct) होते. Herr आणि सहकाऱ्यांनी (2004) यांनी शालेय काळातील पहिल्या 6 वर्षाच्या काळात अनेक मुलांच्यामध्ये करिअर बद्दल स्थिर स्व-संवेदने आणि तात्पुरत्या स्वरूपात व्यवसायाची बांधीलकी तयार झालेली असते असे अनेक अभ्यासा मध्ये दाखवून दिलेले आहे. ज्या क्षेत्रात मर्यादित रोजगार असतो तेथे राहणाऱ्या मुलांना करिअर समुपदेशन आणि मार्गदर्शन कृतीचा फायदा होतो म्हणून अशा शाळांमध्ये करिअर समुपदेशन आणि मार्गदर्शनाचे पद्धतशीर कार्यक्रमाचे आयोजन करायला हवे. करिअर निवडीकरण्यासाठी अनेक प्रायोगिक कृतीचे आयोजन करायला हवे.

प्राथमिक शाळेतील मुलांमध्ये करिअर जाणीवेच्या पातळ्याच्या विकासासाठी स्थानिक औद्योगिक क्षेत्रांना बेकरी, उत्पादन क्षेत्रे, किंवा बँकांना भेटी देण्यासाठी जेसर (1983) यांनी कृती सूचविल्या आहेत. उदा. प्राथमिक शाळेतील मुलांचे पिझ्झ्याकडे तात्काळ लक्ष जाते.



म्हणून पिझ्झ्याच्या हॉटेलला क्षेत्र भेट मनोरंजनात्मक अध्ययन अनुभव उपलब्ध करुनदेतो. जेव्हा अशा सहली पूर्वनियोजित करुन केलो. करुन अंमलबजावणी केल्या जातात. तेव्हा मुलांना शिकण्याचा अनुभव मिळतो. संबंधित व्यवसायाबद्दलची माहिती मुलांना मिळते पिझ्झा रेस्टॉरंटमध्ये रोखपाल, डीश स्वच्छता करणारे कर्मचारी, व्यवस्थापक, पिझ्झा तयार करणारे कर्मचारी व वेटर्स लागतात हे कळते.

पालकांचे करिअर जाणीव विसरण्याचा आणखी एक मार्ग म्हणजे कामाच्या ठिकाणचे अनुभव शाळेत मुलांबरोबर चर्चिले जावेत. अशा प्रक्रियेमुळे मुलांना भूमिका प्रतिरूपे पहायला मिळतात. तसेच ज्या मुलांचे पालक बेरोजगार असतात किंवा रोजगाराचा दर्जा खूपच कमी असतो. त्यांचे मुलांना अशा चर्चा मदतीच्या ठरतात. करिअर बदलच्या मुलांच्या साचेबंद धारणा बदलतात. अपारंपारिक व्यवसाय करणाऱ्या व्यक्तींना नियंत्रित करावे. गोष्टी, वाचणे, चित्राफिती पाहणे, स्व भान वाढविणे, निर्णय घेण्यास उद्युक्त करणे इ. द्वारे मुलांमध्ये करिअर जाणीव निर्माण होवू शकते.

B) Career Counselling With Adolescents
(किशोरांबरोबरचे करिअर समुपदेशन)

American School Consellor Association (ASCA)-चे राष्ट्रीय प्रारूप शाळेमध्ये करिअर समुपदेशन देण्यावर भर देते. या सेवा शालेयअंतर्गत व बाह्य उपलब्ध असतात.

Cole (1982) यांनी माध्यमिक शाळामध्ये विविध कार्यांचे अनुभवांच्या कृतींचा समावेश करिअर मार्गदर्शनामध्ये असावा. संभाव्य भविष्यातील करिअरबद्दल - विद्यार्थ्यांनी आपली बलस्थाने आणि मर्यादांचा विचार करावा. याबरोबरच बुद्धिमत्ता, क्षमता, कौशल्ये, प्रेरणा पातळी, मित्र, कुटुंब, जीवन अनुभव, देखावा आणि आरोग्य इ.

Scanned with CamScanner

बद्दल विद्यार्थ्यांनी मूल्यमापन करावे.

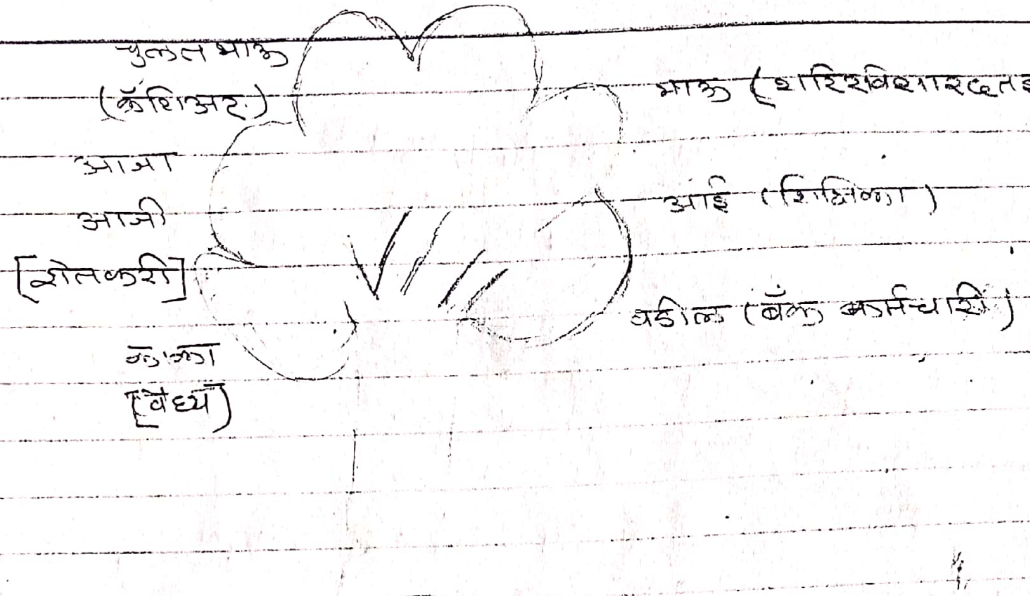
(1975) यांच्यामते उपयोजित कला अभ्यासक्रम जसे औद्योगिक कला (उपयोजित तंत्रज्ञान), घर व्यवस्थापन (कुटुंब जीवन शिक्षण) आणि संगणक शिक्षण वर्ग हे एकात्मिक करिअर शिक्षणासाठी आदर्श संधी उपलब्ध करून देतात. विद्यार्थ्यांच्या वापरासाठी ग्रंथालये आणि करिअर केंद्रांनी संगणकाकृत Career Information Delivery systems [CIDS] (करिअर माहिती देणारी यंत्रणा) ठेवाव्यात. CIDS च्या यंत्रणेत ५ घटक आहेत.

1] मूल्यमापन, 2] व्यावसायिक शोध, 3] व्यवसायांची माहिती, 4] शैक्षणिक माहिती, माध्यमिक शाळेतील विद्यार्थ्यांसाठी करिअर शोध हा महत्त्वाचा पूरक भाग बौद्धिक आणि सामाजिक विकासासाठी असतो.

माध्यमिक विद्यालयाच्या पातळीवर करिअर समुपदेशनामध्ये 1. करिअर विकासावर भर देणे 2. उपचार उपलब्ध करून देणे 3. स्थाननिश्चिती (नोकऱ्या मिळवून देणे) करणे या तीन गोष्टींवर भर दिला जातो. समुपदेशकाने विद्यार्थ्यांना माहिती, खात्री, भावनिक आधार, वास्तवाचे परीक्षण, नियोजन रणनीती, अभिवृत्ती घडण खुलासा आणि कार्य अनुभव इ. साठी समुपदेशन करणे आवश्यक आहे. या बाबी विद्यार्थ्यांच्या गरजा आणि कार्याच्या पातळीवर अवलंबून आहे.

किशोरांच्या करिअर बद्दलच्या कल्पना स्पष्ट करण्यासाठी विविध तंत्रे मदतीची ठरतात. यातील काही तंत्रे बोधनिक तर काही प्रायोगिक आणि आकलनात्मक आहेत. मार्गदर्शक विलक्षण कल्पनेचा उपयोग हे बोधनिक तंत्र आहे. जसे भविष्यातील विशिष्ट दिवसाची कल्पना करणे, पुरस्कार वितरण समारंभ, मध्यवयातील करिअरमधील बदल, किंवा सेवानिवृत्ती करिअर प्रवेश आणि विकासाबद्दल मूलभूत माहिती उपलब्ध करून देणे हे आणखी एक बोधनिक तंत्र आहे. कुटुंबाचे व्यावसायिक वृक्ष पूर्ण करण्यातून आपले करिअर आणि कुटुंबाच्या सदस्यांचे करिअर यांची तुलना करणे हे आणखी एक बोधनिक तंत्र आहे. कुटुंबाचे व्यावसायिक वृक्ष पूर्ण करण्यातून आपले करिअर आणि कुटुंबाच्या सदस्यांचे करिअर यांची तुलना करणे हे आणखी एक बोधनिक तंत्र आहे.

Scanned with CamScanner



माझे व्यवसायिक वृक्ष

तरुणांना जसिख परिविक्षाधीन अनुभव देणे हा प्रायोगिक आणि आकलनात्मक सेत्र आहे. हे परिविक्षाधीन अनुभव लोकप्रिय दृष्टिकोन आहेत की जे कार्यावर आधारीत किशोरांना अध्ययन उपलब्ध करुन देतात. शैक्षणिक आणि प्रायोगिक कार्यक्रमामध्ये Mann यांचे 4 ~~सी~~ C (cash, care, computers, & coalition) पैसा, काळजी, संगणक आणि संयोग विद्यार्थ्यांना करिअर शोध आणि विकासासाठी हे 4 सी मदत करतात.

यशस्वी शैक्षणिक समुपदेशन कार्यक्रमामध्ये विद्यार्थ्यांसाठी सहा मार्गदर्शक तत्वे आहेत. असे Bloch (1988-89) सांगितलेली आहेत.

1. विद्यार्थ्यांच्या सध्याच्या आणि भविष्याच्या दर्जामध्ये बांधणी करणे.
2. प्रत्येक व्यक्तिसाठी स्वतंत्र कार्यक्रम आणि काळजी घेण्याचे संप्रेषण करणे.
3. समुदाय संस्था आणि व्यावसायिकांबरोबर यशस्वी संयोग घडवून आणणे.
4. वय आणि अवस्था अनुरूप करिअर विकास वृत्ती घडवून आणणे.
5. व्यापक प्रसारमाध्यमे आणि करिअर विकास साधने (संगणक) उपयोग करणे.

C) 6 career connselling with college students (महाविद्यालयीन विद्यार्थ्यांसाठी करिअर समुपदेशन) करिअरची निवड करणे हे महाविद्यालयीन विद्यार्थ्यांचे मुख्य मानसशास्त्रीय कार्य आहे. साधारणपणे 50% विद्यार्थ्यांना करिअर संबंधी समस्या असतात. म्हणून महाविद्यालयीन विद्यार्थ्यांना करिअर समुपदेशन सेवा देणे आवश्यक आहे. जसे पदवीस्तरावरील करीअर शोध अभ्यासक्रम सुरू करणे. जरी प्रत्यक्षात विद्यार्थ्यांनी महाविद्यालयीन करीअर निवडले असले तरी अशा

Scanned with CamScanner

सेवा त्यांच्या करिअर निवडीसाठी आणि जादा माहिती मिळविण्यासाठी आवश्यक आहेत. एरिक्सन (1968) यांच्या मते आपल्या व्यावसायिक स्व ओळखता न आल्याने लक्षणीय अस्वस्थ होते.

विद्यार्थ्यांच्या गरजा आकलनात्मक करिअर मार्गदर्शन, समुपदेशन कार्यक्रम विविध उच्च शिक्षणाच्या संस्थामध्ये सुरू करून खालील सेवा देता येवू शकतात.

(1) अभ्यासाचे प्रमुख क्षेत्र निवडीसाठी मदत करणे.
(2) मानसशास्त्रीय परिक्षणाद्वारे स्व-मूल्यमापन आणि स्व-विश्लेषण करणे
(3) विद्यार्थ्यांना कामाच्या जगाची ओळख करण्यास मदत करणे.
(4) करिअर जत्रा (प्रदर्शने), परिविक्षाधीन आणि कॅम्पस मुलाखतीद्वारे रोजगार संधी उपलब्ध करून देणे.
(5) निर्णयक कौशल्ये शिकविणे
(6) विशेष लोकसंख्येच्या गरजांची पूर्तता करणे.

हे पर्याय देण्याबरोबरच विद्यार्थ्यांना जीवन करिअर वैकासिक समुपदेशनाची सुद्धा गरज आहे. हा व्यापक दृष्टिकोन भविष्याच्या करिअरबद्दल नियोजन करण्यासाठी मदत करतो. त्याचबरोबर जीवन-कार्य भूमिका आणि जबाबदाऱ्यामध्ये एकात्मिकता आणि संतुलन राखतो. येथे समुपदेशक हा शाळा आणि काम यांच्याशी महाविद्यालयीन मुलांना जोडण्याचे कार्य समुपदेशक करतो. करिअर क्षेत्राशी संबंधित माहिती आणि ज्ञान विद्यार्थ्यांना देतो. अशा ज्ञानामुळे कार्य-कुटुंब संघर्ष थांबविण्यास मदत होते. अन्यथा त्यांच्या न्यूनगण परिणाम व्यक्ति वर्तन, भावना आणि आरोग्यावर होतो.

नोकरीचे वास्तववादी पूर्वेक्षण करायला विद्यार्थ्यांना शिकविणे, काम करणाऱ्यांशी प्रत्यक्ष संवाद घडवून आणणे, यामुळे विद्यार्थ्यांना पुढीलकाळासाठी त्याचा फायदा होतो. याबरोबरच संगणकावर आधारित करिअर नियोजन प्रणाली (CBCPs) (Computer Based career Planning systems.) उदा. DISCoveR. यामध्ये विद्यार्थ्यांना करिअर नियोजनासंदर्भात सर्व प्रकारची मदत होते त्यामुळे विद्यार्थ्यांमध्ये प्रेरणा वाढते आणि विश्वासही वाढतो.