

Herr, L. Edwin (Editor). Vocational Guidance and Human Development. Houghton Mifflin Co. 1974.

Jordan, J. P. Life Stages as Organizing Modes of Career Development, in Herr (previous source).

نقش کار در زندگی انسان

حضرت علی علیه السلام: کار صیقل آدمی است.

اگر از یک فرد معمولی شاغل سؤال کنیم که بیست و چهار ساعت شبانه روز خود را چگونه می گذراند، متوجه می شویم که شغل او بیش از هر فعالیت دیگر وقتش را می گیرد. کار در کارخانه یا اداره و رفت و برگشت به محل کار شاید تا نیمی از بیست و چهار ساعت وقت او را در شبانه روز اشغال کند. کار در خانه برای یک خانم شاغل نیم دیگری از وقت او را طلب می کند.

فعالتهای متنوع مربوط به کار را هم باید به کار اصلی اضافه کرد مانند شرکت در جلسات اتحادیه های صنفی و یا مطالعه و کار بیشتری که در خانه انجام می شود از قبیل تهیه مقدماتی که یک معلم برای تنظیم مطالب کلاس خود در خانه انجام می دهد، محاسباتی که یک مهندس نمی تواند در دفتر کارش به اتمام برساند و به طور کلی فعالتهای اجتماعی مربوط به کار که در خارج از محیط کار انجام می گیرد. به این ترتیب به طور متوسط حدود نیمی از وقت شبانه روز شاغلان خارج از منزل، معمولاً توسط کار یا فعالتهای وابسته به آن صرف می شود.

خوابیدن، خوردن و سایر فعالتهایی که برای بقای فیزیکی بدن انجام می شود، نیز معمولاً هشت یا نه ساعت دیگر از وقت روزانه را به خود اختصاص می دهد و بقیه برای سایر فعالیتها باقی می ماند. با این محاسبه، کار بیش از هر چیز دیگر در زندگی روزانه یک فرد شاغل برجسته می نماید. اما جایگاه کار در زندگی فرد تنها به خاطر زمانی که به خود اختصاص می دهد، مورد قضاوت واقع نمی شود بلکه کار عامل قدرتمندی در جنبه های اقتصادی، اجتماعی و روانی زندگی انسان است.

کار، علاوه بر تأمین نیازهای مادی زندگی، می‌تواند پاسخگوی بسیاری از نیازهای عمیق و اساسی بشر باشد. از جمله: نیاز به کسب موفقیت، نیاز به تأیید و پذیرش دیگران، نیاز به ایجاد روابط شخصی و اجتماعی، نیاز به داشتن پایگاه اجتماعی و نیاز به مفید بودن و خدمت کردن به دیگران. البته ارضای این نیازها به مقدار زیادی بستگی دارد به اینکه ما چه طور کار را تعریف کنیم، تصور ما از آن چه باشد و بخواهیم که چه باشد و این که تا چه حد به طور موفقیت‌آمیز مفهوم و هدف آن را درک کرده باشیم.

بنابراین، اجازه دهید قبل از این که جایگاه اجتماعی - روانی کار را در زندگی مطرح سازیم، مختصری به مفهوم و ماهیت کار بپردازیم: مفهوم کار چیست؟ چرا مردم کار می‌کنند و از کار چه به دست می‌آورند؟ چرا بعضی دوست دارند که کار کنند درحالی که بعضی دیگر چنین نیستند؟ اینها سؤالاتی است که هرکس کم و بیش در زندگی خود یا دیگران با آن مواجه بوده است.

بعضی از روانشناسان و جامعه‌شناسان و اقتصاددانان در این مورد تحقیق کرده‌اند. همین طور معلمان، مشاوران و مددکاران اجتماعی و افراد دیگری که به مسائل و مشکلات روابط انسانی می‌پردازند این مسأله را مورد بررسی قرار داده‌اند.

اغلب مردم فکر می‌کنند که مفهوم کار را می‌شناسند. چه، دیده‌اند که دیگران آن را انجام می‌دهند و یا خودشان به انجام آن مشغولند. اما درواقع درک محدودی از ماهیت و دنیای کار دارند. برای آنان کار مانند هوا، چیزی است که به آن نیاز دارند. درک مفهوم کار به قدری عادی می‌نماید که دانشمندان معدودی آن را مورد مطالعه قرار داده‌اند. زیرا معمولاً چنین تصور می‌شود که مشکلات آن را می‌توان به آسانی برطرف ساخت. معذالک می‌بینیم که اکثر جوامع امروزی دائماً درگیر مشکلات کار و حرفه هستند. مسلماً به این علت که این مفهوم، آن طور که باید درک نشده است. اصطلاح کار در فرهنگ فارسی معین به معانی آنچه از شخص یا شیء صادر شود، فعل، عمل، شغل، پیشه و غیره آمده است. در فیزیک تبدیل یا انتقال انرژی، کار نامیده می‌شود. فرهنگ انگلیسی وبستر (Webster) کار را این گونه تعریف می‌کند: «اعمال نیروی روانی یا قوای ذهنی به منظور انجام فعالیتی فیزیکی یا روانی در جهت کسب یک هدف». در این تعبیر، کار درواقع یک فعالیت ابزاری است یعنی چیزی نیست که به خودی خود یا به خاطر خودش انجام شود بلکه وسیله‌ای برای کسب اهداف دیگر است. در این مفهوم، کار از دیگر رفتارهای بشر چون بازی و تفریح متمایز می‌شود. بدین معنی که بروز رفتارهای اخیر انگیزه ویژه‌ای لازم ندارد چون یا فی‌نفسه لذت بخشند و یا پاسخهایی به نیازهای معین فیزیولوژیک هستند درحالی که کار معمولاً به عنوان فعالیتی تعبیر شده که ما بدان مشغول می‌شویم تا چیز دیگری را به دست آوریم. اگر بپرسیم «چرا مردم کار می‌کنند؟» فوری‌ترین جواب این است که

مردم برای پول کار می‌کنند. البته بشر بیشتر برای این کار می‌کند که ضروریات زندگی مادی خود را تأمین کند. اما مسلماً کار به دلایل دیگر هم در زندگی ما اهمیت دارد. چه افرادی را می‌بینیم که نیازی به کار کردن برای تأمین ضروریات و حتی تجملات زندگی را ندارند ولی با این حال کار می‌کنند. و یا اشخاصی را می‌شناسیم که به مشاغلی می‌پردازند که نسبت به مشاغل دیگری که می‌توانستند احراز کنند، درآمد کمتری دارد. لذا، انگیزه اقتصادی برای توجیه کار کافی نیست. لیکن، نیاز به امرار معاش به عنوان انگیزه کار به قدری واضح و روشن است که غالباً دلایل دیگر کار کردن را تحت الشعاع قرار داده یا مستثنی می‌سازد.

دلیل تأیید بر جنبه اقتصادی کار بسیار روشن است. وقتی فرد نتواند احتیاجات زندگیش را تأمین سازد، آن وقت دلایل دیگر اشتغال که از آنها بحث خواهیم کرد، قسمتی از اهمیت خود را از دست می‌دهند. اما وقتی نیازهای اساسی زندگی تأمین شد، آنگاه نیازهای روانی و اجتماعی کار اهمیت می‌یابند. به عبارت دیگر، کار به ندرت به عنوان تنها وسیله امرار معاش تلقی می‌شود.

درست است که مردم می‌خواهند مخارج زندگی خود را تأمین سازند لیکن میل دارند به کاری بپردازند که در عین حال به زندگیشان معنی و مفهوم نیز بدهد. آنها می‌خواهند از طریق کارشان نه فقط به رفع نیازهای مادی زندگی خود بپردازند بلکه استقلال و ارزشمندی خود را نیز محترم و محفوظ احساس کنند.

اغلب کارها به هیچ وجه یک رشته عملیات یا روند از پیش تعیین شده نیستند بلکه متضمن یک سلسله روابط اجتماعی خاص نیز هستند که جدا از کار فرد تجربه نمی‌شوند و معمولاً این روابط اجتماعی است که کار شخص را برای وی مهم و بامعنی می‌سازد.

انگیزه‌های غیراقتصادی کار که از اهمیت مساوی و گاه بیشتر برای فرد و اجتماع برخوردار است، کمتر اذعان می‌شوند و شاید برای اکثر مردم ناشناخته هستند.

کار موجب ارتباط فرد با جامعه، بقای عزت نفس، احساس ارزشمندی و مسؤولیت پذیری، کسب هویت و احتراز از پوچی است.

به نظر فروید، کار به ما احساس واقعیت می‌دهد. از دیدگاه مارکس انگیزه‌های کار مقدمتاً اقتصادی است. اصولاً نگرشهای افراد نسبت به کار، بنابر تجارب آنان متفاوت است. یک فرد متدین و باایمان به جنبه‌های اخلاقی کار علاقه مند است و آن را عبادت شمرده و وسیله‌ای برای خدمت به خلق و کسب رضای خداوند می‌داند.

یک اقتصاددان از دیدگاه مادی به کار نگرسته، آن را وسیله کسب استقلال مادی دانسته، برای ارضای نیازهای مادی، تشکیل خانواده، داشتن خانه و لذت بردن از زندگی ضروری می‌داند.

از دیدگاه جامعه‌شناسان کار وسیله ارتباط با جامعه، همانندی با گروه، تثبیت پایگاه اجتماعی و کسب هویت است و به نظر روانشناسان کار پاسخگوی بسیاری از نیازهای روحی و لازمه سلامت روان است. عبارات ذیل چندین دیدگاه دیگر را نسبت به کار نشان می‌دهد. کارل مارکس عقیده داشت: «کارگر خارج از محیط کارش احساس راحتی کرده و در سر کارش احساس عدم وجود می‌نماید. او هنگامی که کار نمی‌کند، احساس آسایش و راحتی می‌کند و وقتی کار می‌کند ناراحت است. کار او چیزی نیست که آزادانه به آن رضایت داده باشد، بلکه زحمتی اجباری و تحمیلی است. بنابراین، کار ارضای یک نیاز نیست بلکه تنها وسیله ارضای نیازهای خارج از محیط کار است.» و پاسکال معتقد بود که:

«مصدر کلیه مفاسد فکری و اخلاقی، بیکاری است. هر کشوری که بخواهد این عیب بزرگ اجتماعی را رفع کند، باید مردم را به کار وادارد تا آن آرامش عمیق روحی که عده معدودی از آن آگاهند، در عرصه وجود افراد برقرار شود.»

در مکتب قرآن، چنانچه از آیات زیر برمی‌آید، شخصیت فرد مرهون کار و عمل اوست:

کل نفسه بما کسبت رهینه

(سوره مدثر آیه ۳۸)

(هر فردی در گروی آن چیزی است که کسب نموده است)

ان لیس للانسان الا ما سعی و ان سعیه سوف یری

(سوره نجم آیه ۳۹ و ۴۰)

(برای انسان جز آنچه که عمل کرده و جز تلاش و کوشش او چیز دیگری نیست و همانا نتیجه کوشش او

مشهود است.)

در اسلام، کار، صیقل جان و تن آدمی است و تنبلی و بیکاری و سستی، سرمنشأ همه بدیها و

بدبختیها و مذموم شمرده می‌شوند.

چند حدیث زیر اشاره‌ای به این امر است:

پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم: ملعون من القی کله علی الناس

(هرکس بیکار بگردد و سنگینی خود را بر دوش مردم بیندازد ملعون است.)

امام باقر علیه السلام: انی لا بغض الرجل ان تکون کسلا فی امر دنیا

(همانا من با مردی که در کار دنیایی خود تنبل باشد، برخورد خصمانه دارم و او را دشمن می‌دارم.)

امام صادق علیه السلام: ایاک و الکسل و الفجر فانهما مفتاح کل سوء

(از سستی و احساس ناتوانی در کارها بپرهیز زیرا این دو کلید همه بدیها و بدبختیها است.)

مطالعه تاریخ اقوام مختلف نشان می‌دهد که بسیاری از مفاهیم مثبت و منفی مربوط به کار الزاماً ناشی از ماهیت کار انجام شده نیست بلکه مربوط به تاریخ زندگی و فرهنگ جوامع مختلف است. انواع کاری که مردم انجام می‌دهند، انگیزه‌ای که برای انجام آن دارند، نظام پاداش و محدودیتی که کار را دربر می‌گیرد، مفهوم شخصی و اجتماعی مربوط به آن همه ناشی از ارزشهای فرهنگی و اعتقاداتی است که در تاریخ بشر از جامعه‌ای به جامعه دیگر و از عصری به عصر دیگر دارای تفاوت بوده است.

در قبایلی که از طریق شکار امرارمعاش می‌کردند، مقتضیات زندگی حکم می‌کرد که همه از جمله کودکان به نوعی کار مشغول باشند. در این جوامع، تقسیم کار و ارزشهای اجتماعی مربوط به آن، به جز در بین زنان و مردان که آن هم از قبیله‌ای به قبیله دیگر تفاوت داشت، چندان مشهود نبود. اما وقتی به جامعه کشاورزی می‌رسیم و می‌بینیم که بردگان برای اربابان کار می‌کنند آنگاه کار مفهومی فرومایه به خود می‌گیرد.

از عصر یونان باستان و در قسمت اعظمی از تاریخ اروپا، این بردگان و رعایا بودند که ملزم به انجام انواع کار می‌شدند و از این رو کار، فعالیت غیرآزادانه و شایسته طبقه محروم و به عبارتی به گونه‌ای لعن و نفرین و تنبیه بود که انجام آن برای طبقات برتر جامعه، خفت‌انگیز بود. مسیحیان اولیه کاری را که به منظور استفاده و سودجویی انجام می‌شد، اهانت‌آمیز و ناگوار می‌دانستند.

در اثنای انقلاب فرهنگی اروپا کار، تنها راه خدمت به خدا بود. «لوتر»، مصلح روحانی آلمانی، اعلام کرد «کار آگاهانه، مهمترین وظیفه بشر است». تفاسیر بعدی از دکترین گالوین، روحانی فرانسوی، به ثروت و اشتغال به امور دنیوی تأیید مذهبی بخشید.

انقلاب صنعتی، هم در شیوه سازماندهی کار و هم در مفاهیم توأم با آن تغییراتی اساسی به همراه آورد. از جمله اینکه ارزش و مقام فرد، دیگر بستگی به کار کردن او نداشت بلکه بستگی به نوع کاری داشت که انجام می‌داد. هنگامی که تکنولوژی و استفاده از ماشین، فعالیت بدنی مورد لزوم را کاهش داد و کار تخصصی‌تر شد، عضلات کمتر از مغزها اهمیت یافتند و درواقع در ارزشهای اجتماعی مشاغل هم تحول به وجود آمد.

در جوامع پیشرفته امروزی، کار برای عده‌ای فعالیتی لذت‌بخش است که با رضایت انجام می‌گیرد لیکن بسیاری آن را صرف وقت و انرژی برای کسب یک هدف مطلوب یعنی پول، می‌دانند. برای این عده کار، فعالیتی طاقت‌فرسا و ناگوار است که به قصد کسب درآمد و تهیه امکانات لازم برای انجام اموری است که از آن لذت می‌برند. و شاید به همین دلیل است که امروزه در مورد بیگانگی

شغلی (عدم تطابق سلیقه شخصی با نوع کار) مطالب زیادی نوشته شده است. از جمله گفته می‌شود که جامعه ماشین محوری امروز انسان را هم به یک ماشین مبدل ساخته به طوری که ارزشهای انسانی و اخلاقی و منزلتهای او را به خطر انداخته است. مثلاً، در امریکا با توجه به تحقیقاتی که در این زمینه صورت گرفته به نظر می‌رسد که جوانان نسبت به اخلاق کار بی‌علاقه شده‌اند. به مدرسه و تحصیل علاقه چندانی از خود نشان نمی‌دهند حتی برخی از آنان تحصیلات عالی و زندگی شغلی ثابت را ترک می‌کنند و به عنوان یک کارگر ساده یا کشاورز جزء، به یک زندگی ساده پناه می‌برند.

همچنین گفته می‌شود که رشد و توفیق تکنولوژی عواقب منفی از قبیل آلودگی هوا، گسترش محیطهای کاملاً مصنوعی، بیگانگی از زندگی طبیعی، استثمار بشر توسط بشر، کاربرد شیوه‌های غیرانسانی و تبدیل تدریجی بشر به ماشین و... را به بار آورده است.

بدون شک نوع انسان از طریق کار توانسته است بر محیط خود چیره شود، بر طبیعت تسلط یابد، معیارهایی برای رفتار ابداع نماید و قوانینی حاکم بر روابط اجتماعی و زندگی عاطفی خود خلق کند. مسلماً جوانب تیره و منفی هم در انجام کار وجود دارد و غیرواقع بینانه است که به آنها توجه نشود. لیکن عادلانه است که بگوییم تمامی فرهنگ بشر محصول کار است و مادام که بشر هست، کار هم هست.

بدون توانایی و علاقه مندی به کار، مشکل است بگوییم که اصولاً چگونه می‌توانستیم امروزه به انسانی متمدن تبدیل بشویم. مطالعه تاریخ نشان می‌دهد که همیشه ضرورتی محرک و منظم به کار بوده است. این اجبار گاه نیروهای سوق دهنده طبیعی چون گرسنگی و گاه عوامل تهدیدکننده قریب الوقوع چون گریز از خطرات و بلایای طبیعی و یا ارضای نیازهای دیگر بوده است.

طبیعی است که این الزامات و به عبارتی معانی و ارزشهای وابسته به کار همانطور که در گذشته، تغییر بسیاری یافته، در آینده هم تغییر خواهد یافت. چنانکه بعضی از این تغییرات ایدئولوژیک، هم‌اکنون در شرف رخ دادن است. لیکن ماهیت کار را به عنوان یک فعالیت ویژه انسانی که بشر را قادر به ایجاد تغییر در شرایط حیات خود می‌سازد، هرگز نمی‌توان نفی کرد و تصویری برای از بین رفتن آن نیز نمی‌توان داشت.

از زمره ثمرات پیشرفت تکنولوژی، کاهش ساعات کار یعنی اختصاص دادن سهم کمتری از زندگی به کار است و در نتیجه در بعضی از مفاهیم مربوط به کار ممکن است تغییرات زیادی حاصل شود. مثلاً ممکن است لازم باشد تمام محتوا و هدف نظام آموزشی تغییر یابد تا تأکید کمتری بر کار بگذارد. همچنین ممکن است تغییراتی در شیوه تربیت فرزند حاصل شود و درواقع تمام جامعه ممکن است شکل دیگری به خود بگیرد و ارزشهای اجتماعی متفاوتی به وجود آید.

در آینده کار ممکن است نه یک رحمت و نه یک محنت بلکه صرفاً به عنوان یکی از شرایط

اصلی زیست و بقای انسان تلقی شود و بیشتر به گونه یک تعهد اجتماعی، اختیاری و داوطلبانه تلقی گردد. در این مسیر بسیاری از سلسله مراتب و رده بندیهای پاداش و تنبیه ممکن است تغییر یابند و به دور افکنده شوند و کار به چیزی متفاوت از آنچه که امروز هست، تغییر یابد.

به هر حال، ارزش گذاری به این بحث و نتیجه گیری از آن، کار دشواری است زیرا شواهد کافی برای اثبات آن در دست نداریم. اما سؤال اصلی این است که آیا ما در آینده شاهد اولین نشانه های آنچه که سرانجام یک تغییر اساسی در جهت گیری بشر نسبت به کار تلقی شود، خواهیم بود؟ با این توضیحات، به ادامه موضوع اصلی این مقاله یعنی نقش کار در زندگی انسان امروزی می پردازیم.

کار جایگاه اجتماعی فرد را معین می سازد

معمولاً وقتی پرسیده می شود «آن شخص کیست؟» پاسخ داده می شود او یک کارگر است، یک معلم است، پزشک است، راننده است و... نکته قابل توجه این است که در جوامع صنعتی و با تحرک امروزی، شغل فرد مشخص کننده اصلی وضعیت اجتماعی اوست. نوع کاری که فرد انجام می دهد بیش از هر چیز دیگر در مورد او به ما اطلاعات می دهد. در واقع شغل فرد یکی از عوامل شکل گیری شخصیت و هویت اوست.

مطالعات متعدد در آمریکا، نشان داده است که بین شغل و پایگاه اجتماعی همبستگی زیادی، معمولاً حدود ۹۰٪ وجود دارد. پژوهشگری به نام مور، در مطالعات خود معیارهای پرستیژ اجتماعی را به ثروت و درآمد، سطح و نوع زندگی، رغبت های مشترک و وابستگی های اجتماعی طبقه بندی می کند. او اشاره می کند که تمام این عوامل در حرفه فرد ادغام شده اند. به این دلیل است که همبستگی زیادی بین حرفه و معیارهای دیگر به دست آمده و نیز به همین دلیل است که شغل مهمترین شاخص پایگاه اجتماعی به شمار می رود.

کار ارزشها و رویه ها را شکل می دهد

در علوم اجتماعی، علت غالباً معلول هم هست و برعکس. این امر چنانکه دیدیم در مورد شغل و پایگاه اجتماعی صحت دارد، در مورد حرفه و ارزشها و رویه ها هم مصداق دارد.

اشخاصی که ارزشها و رویه های معین دارند به بعضی از کارها بیش از انواع دیگر جذب می شوند. مثلاً افرادی که علاقه مند به رفاه هموعان خویش می باشند به احتمال قویتر به کارهای اجتماعی بیش از مثلاً فروشنده گی تمایل نشان می دهند.

انتظارات شغلی نیز متقابلاً منتج به رشد یک سری خصوصیات و رویه‌های معین در شاغلین می‌شود. مشاهدات فراوان حاکی از این است که شاغلین یک حرفه تمایل دارند با فرهنگ و شرایط فیزیکی و اجتماعی آن شغل انطباق یابند و یا به کارهای مشابه تغییر شغل دهند.

کار بر شیوه زندگی فرد اثر می‌گذارد

نحوه کار یا امور و وظایف هر شغل، الگوی خاصی از روابط اجتماعی ایجاد می‌نماید که شخص باید با آن انطباق حاصل نماید. درست است که بعضی از افراد قادرند شیوه زندگی خود را تعیین و تثبیت نمایند و یا بدون توجه به آداب و رسوم مشهود یک گروه اجتماعی به شیوه متناسب خود رفتار کنند، معذالک تعمیم فوق صحیح است. چه ساعت شروع به کار و بنابراین، زمان برخاستن و صبحانه خوردن، وقت نهار و برگشت از سر کار، موقع صرف شام و اشتغال به تفریح و استراحت هر فرد شاغل با توجه به شرایط و شیوه سازماندهی هر کار و پایگاه حرفه‌ای هر شغل متغیر است. مثلاً، کارگر کارخانه صبح زود از خواب برمی‌خیزد، زود به خانه بازمی‌گردد، زود شام می‌خورد و وقتی که هنوز هوا روشن است ممکن است به تفریح برود یا به استراحت پردازد. درحالی که کارمندان اداری و خدمات و مدیران و مسؤولان ادارات دارای زمان‌بندی و برنامه‌ریزی دیگری در زندگی خود هستند. اشتغال فرد بر نوع تفریحات او و اشخاصی که با آنها معاشر است نیز تأثیر می‌گذارد. مثلاً کسی که نقش رهبری و مدیریت گروهی را دارد، ممکن است هنگامی که دیگران به تفریح می‌پردازند، کار کند و یا از تفریحات اجتماعی و فعال کمتری برخوردار باشد. کارگر کارخانه‌ای که در یک ناحیه شلوغ و پرجمعیت زندگی می‌کند، توان کمتری برای سرمایه‌گذاری در تفریحات دارد و ناگزیر به انواع ارزانتر تفریح و سرگرمی مثل تماشای تلویزیون می‌پردازد.

زندگی خانوادگی فرد نیز توسط ویژگیهای شغلی‌اش تنظیم می‌شود. چنانکه یک کارگر بدی به موقع به خانه بازمی‌گردد، بچه‌هایش را به هنگام عصر و موقع شام می‌بیند و به ندرت نیاز دارد که به منظور کار عصرها خانه را ترک کند. درحالی که اشتغال به بسیاری از کارهای حرفه‌ای مانند پزشکی، وکالت و پرداختن به امور علمی و تحقیقاتی بخش اعظم اوقات فراغت شخص را به خود اختصاص می‌دهد و سهم کمتری را برای پرداختن به امور عاطفی - اجتماعی خانواده و فرزندان باقی می‌گذارد. چنانکه یک محقق یا یک استاد دانشگاه علاوه بر ساعتهای طولانی کار در دفتر و یا در خانه‌اش، ممکن است حتی در روزهای تعطیل و پایان هفته نیز به کار مشغول باشد.

اگر فرهنگ و شرایط یک شغل ایجاب کند، یک آدم حرفه‌ای ممکن است فقط به هنگام صرف شام با خانواده خود باشد. چه غالباً جلساتی دارد که باید در آنها حضور یابد و یا کیفی پر از مدارک

به همراه دارد که باید آنها را شبها در منزل بررسی کند. در نتیجه ممکن است تنها در پایان هفته فرصت مشارکت در امور خانوادگی و یا پرداختن به تفریح و فعالیتی مشترک با افراد خانواده را داشته باشد. درحالی که یک کارمند دفتری وقت زیادی برای زندگی خانوادگی دارد.

در حقیقت، مطالعات نشان داده‌اند که طبقات متوسط و زیر متوسط کاملترین زندگی را دارند و بیشتر به بچه‌ها و خانه خود می‌رسند. چه جدا از نیازمندیها و خواسته‌های شغلی خویش، ترکیب لازمی از منابع، ارزشها و وقت آزاد را در اختیار دارند.

نه تنها روال زندگی روزانه شخص متأثر از شغل اوست بلکه زندگی فصلی او هم تحت تأثیر شغلش قرار می‌گیرد. مثلاً، کارکنان هتل‌های ساحلی ممکن است تابستان را در ساحل و زمستان را در جای دیگر به کار بپردازند. معلمان از پاییز تا اوایل تابستان به کار مشغولند و ممکن است تابستان خود را در مسافرت و یا تفریحات سالم دیگر بگذرانند، درحالی که کشاورزان، برعکس معلمان تابستان را به کار سخت می‌پردازند و در زمستان فعال نیستند.

البته همه مشاغل چنین تنوع فصلی ندارند اما در مورد بسیاری از مشاغل که متأثر از شرایط فصلی هستند این تنوع، با توجه به ماهیت حرفه و توان تغییرپذیری و قابلیت انطباق فرد شاغل، می‌تواند منشأ یک تغییر لذت‌بخش باشد و یا دوره‌هایی از کار سخت و ناامنی را به وجود آورد.

کار بر رفتار اجتماعی و محل سکونت فرد تأثیر می‌گذارد

بعضی از کارها را در شرایط مکانی معین و محل‌های خاص می‌توان انجام داد. مثلاً کارگران معدن باید در نزدیکی معدن زندگی کنند و یا خلبانان شرکت‌های هوایی باید در شهرهایی که فرودگاه دارند و ترجیحاً در نزدیکی یک ترمینال اصلی ساکن باشند. روانشناسان را تنها در شهرهای بزرگ و مناطقی که دانشکده یا مؤسسات بزرگ دارند، می‌توان یافت. اکثر متخصصان دیگر نیز در مراکز شهرهای بزرگ سکنی دارند. بنابراین، این که فرد در کدام بخش از کشور، شهر، منطقه و یا محل زندگی کند نیز ممکن است توسط شغل او تعیین شود.

زندگی در شمال و جنوب یک شهر و یا همسایگی فرد نیز متأثر از رابطه بین طبقه اجتماعی و شغل اوست. معمولاً در یک شهر بزرگ و یا پایتخت درحال گسترش، تازه واردین سعی دارند در محدوده متناسب با کار و نزدیک به گروه اجتماعی و دوستان خود زندگی کنند.

ریشه دوستیهای فرد نیز در بسیاری از موارد از نوع کار او ناشی شده و یا توسط آن معین می‌شود. انسان غالباً آمادگی بیشتری دارد تا با همکاران خود به سرگرمیها و فعالیتهای متقابل بپردازد. فروشنده‌ای که می‌خواهد روابطش را با دیگران گسترش دهد، مایل است دوستانش حداقل در کار

فروشنده‌گی او مؤثر و مفید باشند. یک کارگر تولیدی یا دوزنده کسی را دوست دارد که با او از تولید و دوختن لباس مد روز و یا انواع ورزشی که او هم بدان علاقه‌مند است صحبت کند. برای یک خبرنگار شاید مصاحبت هیچکس به اندازه یک خبرنگار دیگر لذت‌بخش نباشد. همین‌طور یک محقق یا استاد دانشگاه از مصاحبت کسی استقبال می‌کند که بتواند با او در مورد موضوع تحقیق خود و یا مسایل عقلانی دیگر بحث و گفتگو کند.

نحوه لباس پوشیدن فرد، فرهنگ سخن گفتن یا شیوه ارتباط کلامی فرد هم متأثر از شغل او یا مؤسسه‌ای است که شخص بدان وابسته است. گفتار و لباس یک مأمور پلیس با یک کارمند اداری و یا هنرپیشه را مقایسه کنید تا به وضوح شاهد رابطه مستقیم و تعیین‌کننده شغل با گفتار و لباس باشید. سلوک رفتار فرد نیز توسط شغلش تنظیم می‌شود. به عنوان مثال مجریان، مسؤولان و معلمان، بخصوص در شهرها و مناطق کوچک، درمی‌یابند که رفتارشان به وسیله استانداردهای محلی، حتی بیش از آن که در مورد ساکنان منطقه صادق باشد، تنظیم شده است. سیگار کشیدن، ظاهر نامرتب داشتن و بسیاری از رفتارهایی که برای دیگران ممکن است عادی تلقی شود، غالباً برای معلمان رفتارهای ممنوعه و ناشایست هستند.

دلایلی حاکی است که کار علاوه بر اثری که بر تعیین پایگاه اجتماعی، شیوه زندگی، دوستان و رفتار اجتماعی فرد دارد، بر ماهیت فعالیت زمان فراغت او هم تأثیر می‌گذارد. کار و فراغت افراد حرفه‌ای و تجار بیشتر از کارکنان کارخانه‌ها و کارمندان دولت به هم وابسته است. آنان که به کارهای سطوح بالا و تخصصی اشتغال دارند وقت بیشتری را صرف کارهای هنری، هوشمندانه و فعالیتهای محلی می‌کنند. درحالی که اوقات فراغت شاغلین سطوح پایین‌تر بیشتر صرف ورزش و بازی با کودکانشان می‌شود.

نقش رهبری فرد در جامعه هم تا حدودی توسط شغل او تعیین می‌شود. حرفه شخص نه تنها جایگاه اجتماعی او را تثبیت می‌کند، بلکه در انعطاف‌پذیری زندگی او نیز مؤثر است و لذا سرمایه لازم برای شرکت در امور محلی، انجمنها و سایر فعالیتهای اجتماعی، سیاسی یا رفاهی او را هم تحت تأثیر قرار می‌دهد.

مجریان و افراد متخصص نسبت به کارکنان ماهر، نیمه‌ماهر، کارمندان اداری و فروشنده‌گان، موقعیتهای بیشتری را در جامعه کسب می‌کنند. به عبارت دیگر تخصص، جایگاه فرد را در جامعه محکم می‌سازد. به‌طور خلاصه می‌توان گفت شغل فرد نقش مهمی را در تعیین موقعیت اجتماعی، ارزشها، عقاید و نحوه زندگی او بازی می‌کند. کار تنها وسیله کسب معاش نیست بلکه یک شیوه زندگی و یک نقش اجتماعی است.

ضمائم

- ۱- الگویی از سه جلسه درس آشنایی با برنامه‌ریزی تحصیلی - شغلی
- ۲- یک فرم مصاحبه شغلی
- ۳- موارد فرض جهت حل مسأله (Case - Studies)
- ۴- مقاله بلوغ حرفه‌ای
- ۵- مقاله نقش کار در زندگی انسان

۱) الگویی از سه جلسه درس برنامه‌ریزی تحصیلی - شغلی

الگوی شماره ۱
جلسه اول

هدف کلی

ایجاد همبستگی گروهی از طریق بحث‌های مرتبط تحصیلی - شغلی

هدف رفتاری: در پایان این جلسه دانش‌آموزان احساس نزدیکی و صمیمیت

بیشتری نسبت به یکدیگر و به مشاور خواهند داشت.

معارفه: مشاور (رهبر گروه)، با سلام و احوالپرسی خود را مختصراً معرفی کرده و اشاره می‌کند که قرار است با اعضای گروه جلساتی پیرامون مسائل تحصیلی - شغلی داشته باشند، همین‌طور از دانش‌آموزان می‌خواهد که خود را معرفی نمایند.

مشاور از دانش‌آموزان می‌خواهد که اسامی یکدیگر را بخاطر بسپارند و در مکالمات خود همدیگر را با نام کوچک که بزرگتر از نام فامیل بر روی تگ‌سینه آنها نوشته شده است صدا بزنند.

تمرین ۱

مشاور از دانش‌آموزان می‌خواهد که علت شرکت خود را در این جلسات و یا خواسته‌ها و انتظارات خویش را از این کلاس در چند جمله کوتاه، طی ۲ دقیقه، بر روی کاغذ بیاورند. پس از ۲ دقیقه، دانش‌آموزان را به گروه‌های سه نفری تقسیم می‌کند و از آنها می‌خواهد که انتظارات خود را، به مدت ۵ دقیقه، در گروه به بحث بگذارند و سپس نتایج تبادل نظر خود را به گروه گزارش نمایند. مشاور اهم مطالب سرگروه‌ها را بر روی تابلو خلاصه می‌کند و در صورت تکراری بودن، فراوانی‌ها را قید می‌کند.

تمرین ۲

خوب حالا، بگویید در برآوردن این انتظارات، برای خودتان و گروه، چه کاری می‌توانید انجام دهید؟ پاسخها به شیوه یورش فکری برانگیخته می‌شوند.

سازمان‌دهی جلسات

مشاور: حالا اجازه دهید کمی من درباره اینکه طی جلساتمان چه خواهیم کرد توضیح دهم. مشاور اهداف کلاس را مختصراً توضیح می‌دهد:

- خودمان را، بالاخص در رابطه با مشاغل بهتر بشناسیم.
- مشاغل و زندگیهای تحصیلی – شغلی را بهتر بشناسیم، با این هدف که بتوانیم زندگی شغلی رضایت‌بخش‌تری برای خود برنامه‌ریزی کنیم.
- بدانیم که چطور باید تصمیم گرفت و چه عواملی در یک تصمیم شغلی مهم هستند.
- یاد بگیریم چطور اطلاعاتی را که می‌خواهیم بدست آوریم و چگونه مسائل را حل کنیم. ما هر هفته روزهای... رأس ساعت... در این مکان ملاقات گروهی خواهیم داشت و به‌صورت گروهی کار می‌کنیم تا بهتر بتوانیم به یکدیگر کمک کنیم.
- من مطالب و مواردی را به کلاس می‌آورم و به اتفاق فعالیتها و تمرینهایی را انجام می‌دهیم که به شما کمک خواهد کرد مطالب بیشتری را در مورد خودتان و مشاغل یاد بگیرید.
- ما بین خودمان گفتگو و بحث می‌کنیم و شما می‌توانید با پرسش از یکدیگر و ارائه اطلاعات به‌همدیگر کمک کنید.

مشاور، حداقل موافقت دو نفر از اعضا را در مورد هدفها بدست می‌آورد.

مشاور همکاری را تشویق می‌کند.

کارهایی که مشاور نباید انجام دهد :

– مشاور توصیه مستقیم به هیچ‌یک از اعضا نخواهد کرد، تصمیمات توسط هر فرد اتخاذ می‌شود.

– مشاور پرسشهای اختصاصی را در مورد مشاغل مخصوص پاسخ نخواهد داد.

– مشاور هیچ‌گونه تست استاندارد شده‌ای به اعضای گروه نخواهد داد. ما معتقدیم که پاسخ بسیاری از سؤالات را در خود فرد باید جستجو کرد. معذالک سیاه‌ها و یا پرسشهای تستهای استاندارد نشده بر روی جامعه ما، به‌عنوان تسهیل‌کننده خودشناسی، مورد استفاده قرار خواهند گرفت.

تمرین ۳

اعضا به گروههای ۳ نفری تقسیم می‌شوند و مشاور از آنها می‌خواهد که جواب این سؤال را به یکدیگر بدهند :

چه رشته تحصیلی و چه شغلی را می‌خواهید انتخاب کنید؟ چرا؟

پس از ۶ دقیقه هر یک از اعضای گروه انتخاب و علت گزینش عضو دیگر گروه خود را برای کلاس بازگو می‌کند.

(مشاور اظهارنظر نمی‌کند و فقط شنونده و رهبر جلسه است.)

تمرین ۴

مشاور، حالا من می‌خواهم از شما چیز متفاوتی سؤال کنم. در مورد خودتان چیزی به ما بگویید که کمک کند شما را بهتر بشناسیم. چیزی که اگر قرار باشد ما شما را فقط در کلاس ملاقات کنیم وقت زیادی می‌گیرد تا آن را در مورد شما یاد بگیریم.

مشاور به‌عنوان الگو از خود شروع می‌کند و مثلاً می‌تواند بگوید من فرد پژوهشگری هستم که علاقمندم بدانم آیا گذراندن یک سلسله جلسات مشاوره گروهی طرح‌ریزی شده می‌تواند به دانش‌آموزان سال اول دبیرستان در برنامه‌ریزی تحصیلی – شغلی آنها کمک کند؟ مطالب مشاور باید مختصر و حاکی از احساس باشد.

مشاور به توانا‌ترین یا اولین فرد داوطلب گروه برمی‌گردد و از او می‌خواهد که در این بحث نفر اول باشد. خوبست که حداقل پنج عضو گروه در این بحث شرکت کنند. مشاور هر فرد شرکت‌کننده را تشویق می‌کند :

زهر، این برای من بامعنی و مهم است، من احساس می‌کنم که حالا شما را کمی بهتر می‌شناسم.

تمرین ۵ سرزمین آمال

مشاور: این تمرین جالب و لذت‌بخشی است. بیایید به خودمان اجازه دهیم که رؤیایپروری و آرزوپردازی کنیم. ما می‌خواهیم چشمهایمان را ببندیم و برای یک دقیقه فکر کنیم که اگر هیچ محدودیتی وجود نداشت، اگر شما هر چیزی که نیاز بود داشتید، هر اندازه وقت، پول، توانایی، تحصیلات و... برای امرار معاش خود چه شغلی را انتخاب می‌کردید؟

همه اعضای گروه در این تمرین شرکت خواهند کرد. لزومی ندارد که نوبت رعایت شود. اگر لازم شد، مشاور می‌تواند یکی از اعضا را با این سؤال تشویق کند. چه شغلی بود که شما، از زمان بچگی، می‌خواستید داشته باشید؟

آیا کسی را می‌شناسید که واقعاً دوست داشته باشید شغل او را دنبال کنید؟ مشاور رؤیایها را خلاصه کرده و اعضای گروه را بخاطر مشارکتشان تشویق می‌کند.

مشاغل قبلی موردنظر مراجع

مشاور: وقتی نوجوان بودید به داشتن چه مشاغلی فکر می‌کردید؟ مشاور می‌تواند رفتار مناسب را الگوسازی کند. در این بحث هم همه اعضا شرکت می‌کنند و لزومی ندارد که نوبت رعایت شود. در صورت لزوم مشاور می‌تواند یکی از اعضا را تشویق به پاسخگویی کند.

مشاور مطالب را خلاصه می‌کند و ممکن است بخواهد به این موضوع اشاره کند و یا از اعضای گروه بپرسد که چطور رؤیایها و انتخابهای اولیه آنها مشابه و یا متفاوت هستند.

مشاغل فعلی موردنظر مراجع

مشاور: دو رشته تحصیلی یا شغلی که اخیراً بطور جدی موردنظر قرار دادید کدامند؟ در این بحث نیز همه اعضا شرکت می‌کنند. مشاور از عضو توانای گروه می‌خواهد که مشاغل مورد نظر خود را بیان کند و به تشابهات یا تفاوتهای آنها اشاره کند. در صورت لزوم مشاور می‌تواند با تصریح، انعکاس و یا سؤالات اشاره‌ای مانند «مزایا یا محدودیتهای آن رشته تحصیلی چیست؟» اعضا را به مشارکت تشویق نماید.

ختم جلسه

- مشاور اعضای گروه را به خاطر شرکت فعال و آشنایی با یکدیگر تشویق می‌کند.
- مشاور موضوع جلسه بعدی را مطرح می‌سازد.
- مشاور به هر سؤالی درباره این جلسه و جلسات بعد پاسخ می‌دهد.
- مشاور از دانش‌آموزان می‌خواهد که در مورد مباحث جلسه آینده تفکر، تفحص، پرسش و مطالعه فرمایند.

یورش ذهنی (Brain Storming)

یورش ذهنی شیوه مفیدی جهت حل مسأله است. این روش تفکر خلاق و اندیشه‌های نو و گستاخانه را در شرکت‌کنندگان تشویق کرده، همبستگی گروهی را افزایش می‌دهد. این تمرین را می‌توان گهگاه در طی جلسات بکار برده استفاده از آن در جلسات اولیه این اندیشه را تثبیت می‌کند که گروه به همه نظرات و پیشنهادات صرف‌نظر از این که چقدر عجیب و غیرعادی به نظر آیند گوش داده و آنها را بسط می‌دهد.

هدف از یورش ذهنی، که وسیله ارزنده‌ای برای مشکل‌گشایی و تصمیم‌گیری است، ایجاد کمیت زیادی از ایده‌های مختلف درباره موضوع یا مسأله ارائه شده در یک زمان نسبتاً کوتاه است. هر چه تعداد ایده‌ها بیشتر باشد احتمال این که پرتوی تازه بر مشکل افکنده شود و یا به راه‌حل خلاقیتی برسیم بیشتر خواهد شد. در کاربرد این تمرین باید قوانین زیر رعایت شود. خوبست که منطق این کار ابتدا با گروه در میان گذارده شود.

قوانین یورش فکری

- ۱- هیچگونه ارزشیابی (مثبت یا منفی) از هر ایده‌ای که مطرح می‌شود نباید صورت گیرد. اگر به ارزشیابی و قضاوت افکار پردازید، افراد بیشتر نگران دفاع از ایده‌های خود خواهند بود تا اندیشیدن به ایده‌های بهتر و جدید.
- ۲- برای کمیت و نه کیفیت باید کار کرد. کمیت را تشویق کنید، چه عدم ارزشیابی و استقبال از هر ایده‌ای باعث خواهد شد که شرکت‌کنندگان احساس پذیرش و آزادی کرده، تخیلات نامأنوس و سیال خود را هم مطرح سازند و این منجر به ایده‌های تازه‌ای خواهد شد.
- ۳- اندیشه‌های ساده، ابلهانه، عجیب و غریب و غیرمعمول و بطور کلی پرواز هرگونه تخیل را تشویق کنید. از شرکت‌کنندگان بخواهید که در اندیشه‌های یکدیگر دخل و تصرف نمایند،

- بر مبنای آنها ایده‌های تازه بسازند. آنها را تغییر دهند. تجزیه یا ترکیب نموده و بسط دهند و شما هر جا که ممکن است غیرمستقیم و استادانه تصحیح کنید.
- ۴- هر ایده‌ای را، حداقل با یک کلمه یا عبارت کلیدی، یادداشت کنید.
- ۵- یک حد زمانی را در نظر بگیرید و محکم و قاطعانه آن را رعایت کنید.

یورش فکری مشکل‌گشایی را از جو رقابتی به یک اقدام همکاری‌کننده، که در آن دشمن اصلی مشکل است که باید برطرف شود، تبدیل می‌کند. این تمرین را می‌توان با تمام گروه یا در گروه‌های کوچک انجام داد. وقتی با کل گروه انجام شود ممکن است لازم باشد دو یا سه نوبت بردار در پای تابلو داشته باشیم تا بتوانند ایده‌های سریع مطرح شده را یادداشت کنند، و وقتی در گروه‌های کوچک صورت گیرد نماینده هر گروه می‌تواند لیست خود را برای کلاس بخواند و یا هر فرد گروه ایده‌ای را که بیش از همه دوست دارد از لیست گروه خود انتخاب کند و بعد این ایده‌ها برای کلاس خوانده شود. بدون شک در اجرای این روش رعایت نوبت، دست بلند کردن و یا سایر تشویقات رسمی کلاس الزامی نیست.

الگوی شماره ۲

جلسه دوم

هدفهای کلی

- ۱- بررسی نقش و اهمیت کار در زندگی
- ۲- تصریح بیشتر ارزشهای شخصی دانش‌آموزان (با استفاده از پرسشنامه آلپورت) و ارتباط آنها با مشاغل

هدفهای رفتاری: در پایان این جلسه دانش‌آموزان قادر خواهند بود:

- ۱- ارزشهای شخصی، اقتصادی و اجتماعی کار را نام ببرند.
- ۲- نقش و تأثیر کار را در ابعاد مختلف زندگی فردی و اجتماعی شخص با ذکر مثال توضیح دهند.
- ۳- سه مورد از مهمترین ارزشهای خود را نام ببرند و مشاغلی را در ارتباط با آنها ذکر کنند.

مقدمه و خلاصه جلسه قبل

سلام و احوالپرسی با دانش‌آموزان

حضور و غیاب اعضا با اسامی کوچک

مشاور از دانش‌آموزان می‌پرسد که در بحثهای جلسه قبل چه چیز برای آنها جالب یا مهم بوده است؟ آیا طی هفته گذشته به چیزهایی که بحث کردیم فکر کرده‌اند؟ هیچ‌یک از آنها به رشته دانشگاهی یا شغل جدیدی که بخواهد برای خود منظور کند برخورد کرده است؟

مشاور مطالب مربوط و مناسب را پشت‌بندی می‌کند: آفرین، محمود مسایل را با والدینش مطرح کرده و نظر آنها را در مورد شغل آینده‌اش پرسیده، برای پروین آسان بوده که تصمیم بگیرد چه می‌خواهد...

مشاور مطالب جلسه قبل را خلاصه می‌کند: هفته گذشته ما سعی کردیم یکدیگر را بشناسیم و تمایلات شغلی‌مان را مطرح کنیم.

ذکر اهداف این جلسه: در این جلسه با توجه به مطالبی که مطالعه کردید و نظرات دیگر شمار کمی به اهمیت و نقش کار در زندگی‌مان می‌پردازیم و بعد با استفاده از یک سؤالیه‌نگاهی به ارزشهای کاری خود می‌افکنیم.

مشاور: «به نظر شما چرا مردم کار می‌کنند؟»، «کار کدام‌یک از نیازهای انسان را برآورده می‌کند؟» به روش یورش افکار و با سؤالات باز حداکثر به مدت ۳۰ دقیقه، با شرکت همه اعضا این بحث ادامه می‌یابد.

مشاور: خوب، حالا که کار آن قدر در زندگی ما مهم است ببینیم چه کاری را باید انتخاب کنیم که رضایت بیشتری برای ما فراهم کند و با ارزشها، رغبتها، تواناییها، نیازها، شخصیت، خلق و خو و ... و مقدورات ما متناسب باشد.

مشاور، به مدت حداکثر ۱۰ دقیقه اهمیت ارزشها و این که چه هستند و چگونه توسعه می‌یابند را به بحث می‌گذارد. سپس پرسشنامه آلپورت را معرفی می‌کند و دانش‌آموزان به انجام آن می‌پردازند. برای انجام آزمون به دانش‌آموزان دقت و توضیحات لازم داده می‌شود.

پس از تکمیل پرسشنامه به وسیله دانش‌آموزان، مشاور از تک‌تک دانش‌آموزان می‌خواهد که با توجه به منحنی بدست آمده از ارزشهای خود، سه ارزش مهمی را که یافتند با گروه در میان بگذارند. ارزشها با نام کوچک فرد بر روی تخته نوشته می‌شود.

مشاور، چنانچه فرصت باشد، دانش‌آموزان را با توجه به ارزشهایشان به گروههای متجانس ۳ تا ۵ نفری تقسیم می‌کند و از آنها می‌خواهد که با توجه به ارزشهای خود پنج رشته تحصیلی یا شغل

را شناسایی کنند (چنانچه مجموعه‌های تحصیلی - شغلی در اختیار باشد می‌توان از دانش‌آموزان خواست که از بین آنها رشته‌های تحصیلی - شغلی منعکس‌کننده ارزشهای خود را استخراج نموده و به بحث بپردازند و در پایان هر گروه فهرست خود را با کلاس در میان بگذارند).
در صورت کمبود وقت برای تمرین فوق، مشاور می‌تواند با توجه به فراوانی یا اولویت ارزشهای دانش‌آموزان، رشته‌های تحصیلی یا مشاغل منعکس‌کننده دو یا سه ارزش را به یورش فکری بگذارد. و در پایان از دانش‌آموزان بخواهد که برای جلسه آینده هر یک، لااقل سه رشته تحصیلی، سه شغل و یا محیط کاری را که با سه ارزش مستمر او در ارتباط می‌باشند شناسایی و معرفی کند.

ختم جلسه

مشاور، مطالب این جلسه را خلاصه نموده، همیاری افراد را تمجید و تشویق می‌کند.
مشاور، موضوع جلسه بعدی را مطرح می‌سازد.
مشاور، از دانش‌آموزان می‌خواهد که برای جلسه آینده مطالب مرتبط را تفحص و مطالعه نمایند.

الگوی شماره ۳:

بازدید

هدفهای کلی:

- ۱- آشنایی دانش‌آموزان با یک نوع فعالیت اقتصادی
- ۲- آشنایی دانش‌آموزان با مشاغل موجود در آن گروه از فعالیتهای
- ۳- آشنایی با شیوه‌های تهیه گزارش و ارائه به کلاس

هدفهای رفتاری: هر دانش‌آموز پس از این جلسه بازدید باید بتواند:

- ۱- نوع فعالیت اقتصادی را که مشاهده کرده است نام ببرد و ویژگیهای آن را ذکر کند.
- ۲- انواع مسؤولیتهای و شغلهایی را که در این فعالیت مشخص اقتصادی وجود دارد، تشخیص دهد.

۳- یک گزارش کامل از مجموعه‌ای که بازدید کرده است، تهیه کند و آن را در پرونده تحصیلی مربوط به خود ثبت نماید.

زمان جلسه: ۲ ساعت الی ۴ ساعت

منابع

- 1- Hoyt, B. Kenneth., et al., Career Education: What it is and How to Do it. Olympus Publishing Co., 2nd Edition, 1974.
- 2- Isaacson, E.Lee, Career Information in Counseling and Teaching, Allyn and Bacon, Inc., 3rd Edition, 1977.
- 3- HERR, L. Edwin, (editor), Vocational Guidance and Human Development, Houghton Mifflin CO. 1974.
- 4 -Super, E. Donald, The Psychology of Careers, Harper & Row., CO., 1957.
- ۵- احمدی، احمد، اصول و روشهای تربیت در اسلام، جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان، ۱۳۶۴.
- ۶- شرترز، ئی، بروس، بررسی و برنامه‌ریزی زندگی تحصیلی - شغلی، ترجمه طیبیه زندی پور، انتشارات فردوس، چاپ سوم، تهران، ۱۳۷۱.
- ۷- مطهری، مرتضی، اصول و روشهای تربیت در اسلام، انتشارات الزهرا ۱۳۶۶.



فهرست مطالب

مقدمه

۱

فصل ۱

۳

۱- سخن آغازین

۲- نقش محیطهای آموزشی مختلف در راهنمایی حرفه‌ای

۵

(تحصیلی - شغلی) کودکان و نوجوانان

۵

۱-۲- نقش خانواده

۷

۲-۲- نقش جامعه

۷

۳-۲- نقش کارکنان مدرسه

۸

۴-۲- نقش مشاور مدرسه

فصل ۲

۱۱

۱- فلسفه درس آشنایی با برنامه‌ریزی تحصیلی - شغلی

۱۳

۲- هدفهای کلی و رفتاری درس آشنایی با برنامه‌ریزی تحصیلی - شغلی

۱۴

۳- ابزارهای مورد استفاده در درس برنامه‌ریزی تحصیلی - شغلی

۱-۳- رهنمودهایی به مشاورین راهنمای درس آشنایی با برنامه‌ریزی تحصیلی -

۱۶

شغلی در مورد چگونگی استفاده از کتاب

۱۸

۴- روش تدریس درس آشنایی با برنامه‌ریزی تحصیلی - شغلی

۱۹

۵- ارزشیابی درس آشنایی با برنامه‌ریزی تحصیلی - شغلی

۲۷

۶- حاصل سخن

فصل ۳

۶۱

ضمائم

۶۱

۱- الگویی از سه جلسه درس آشنایی با برنامه‌ریزی تحصیلی - شغلی

۶۱

۲- یک فرم مصاحبه شغلی

۶۱

۳- موارد فرض جهت حل مسأله (Case - Studies)

۶۱

۴- مقاله بلوغ حرفه‌ای

۶۱

۵- مقاله نقش کار در زندگی انسان

۶۹

منابع