

گردآوری اطلاعات شغلی

ترجمه و تألیف رحمتا... خالقی

مربی دانشگاه اصفهان

قسمت اول

۳. محدود کردن انتخاب‌های شغلی مورد نظر مراجع
 ۴. کمک به مراجعین بی‌تجربه که با دنیای کار آشنایی ندارند.
 ۵. تصحیح برداشت‌های قالبی نادرست در مورد مشاغل خاص^۲
 ۶. ایجاد انگیزه در مورد تصمیم‌گیری شغلی از طریق ارائه مزایای مربوطه...
- زمینه
در گذشته نه چندان دور، یک درس در اطلاعات شغلی، تنها درسی بود که در بسیاری از برنامه‌های کارشناسی

به خاطر اینکه مشاوران بتوانند در گردآوری اطلاعات شغلی به مراجع خود کمک کنند ضرورت دارد با سیستم‌های طبقه‌بندی عمومی شغلی آشنایی داشته باشند، محتوای کلی آنها را بشناسند، از مزایا و مضار و از منابع گوناگون اطلاعاتی آگاهی داشته باشند تا اینکه قادر باشند مراجعان را در حد لازم برای ارزیابی واقع‌گرایانه اطلاعاتی که گردآوری می‌کنند کمک کنند.

ارشد مشاوره و رشد حرفه‌ای ارائه می‌شد. این درس غالباً عنوان ساده‌ای مانند «اطلاعات شغلی» داشت و معمولاً بازگوکننده این نکته بود که یکی از مهم‌ترین وظایف مشاور آن است که مراجع را با دنیای کار از جمله گرایش‌های موجود در بازار کار و خصوصیات انواع مشاغل آشنا سازد، همچنان که نظریه‌پردازی در مورد رشد حرفه‌ای و مشاوره به مرور زمان پیشرفت کرده است. آموزش مشاوران شغلی نیز به شکل قابل ملاحظه‌ای

اطلاعات شغلی به واقعیات مختلفی پیرامون مشاغل، از قبیل ماهیت کار، آموزش‌ها و کارآموزی‌های لازم برای ورود به آن شغل، انتظارات استخدامی، محیط کار، درآمدها و موارد مشابه دیگر مربوط می‌گردد اگر قرار باشد که مراجعان مشاغلی را انتخاب کنند که با علائق، ارزش‌ها، سبک زندگی و غیر آن سازگار باشد اخذ اطلاعات شغلی دقیق، جنبه اساسی دارد.

مراجعان برحسب نوع و میزان اطلاعات مورد نیاز به نحو قابل ملاحظه‌ای با یکدیگر متفاوت، مثلاً مراجعینی که تجربه کاری چندانی ندارند مگر این است نیاز به راهنمایی کلی در زمینه دنیای کار داشته باشند تا به آنها در تهیه فهرستی از گزینه‌ها کمک شود. در حالی که مراجعی که مشاغل متعدد داشته است، اطلاعات کاملاً مشخصی را درباره سطح حقوق یا دستمزد، وظایف شغلی، فرصت‌های پیشرفت و غیره خواهد خواست. مطالبی که به دنبال

خواهد آمد اختصاص دارد به منابع اولیه اطلاعات و تکنیک‌های شغلی که مشاور می‌تواند از این اطلاعات برای کمک به مراجعین در زمینه پژوهش‌ها و انتخاب‌های شغلی مراجعین از آنها استفاده کند.

استفاده از اطلاعات شغلی شامل موارد زیر است:

۱. تبیین شیوه‌های حرفه‌ای سازگار با علائق، مهارت‌ها، ارزش‌ها و نیازها و موقعیت جاری زندگی مراجعین
۲. ایجاد فرصت‌های جدید حرفه‌ای

گیرد، خلق و خوی مراجع مهم است. اما در عین حال اذعان داریم که بهترین شیوه گسترش اطلاعات شغلی آن است که مراجعان را بدون توجه به ویژگی‌های شخصی‌شان، به طور فعال در این فرآیند درگیر کنیم.

به خاطر این که مشاوران بتوانند در گردآوری اطلاعات شغلی به مراجع خود کمک کنند ضرورت دارد با سیستم‌های طبقه‌بندی عمومی شغلی آشنایی داشته باشند، محتوای کلی آنها را بشناسند، از مزایا و مضار و از منابع گوناگون اطلاعاتی آگاهی داشته باشند تا این که قادر باشند مراجعان را در حد لازم برای ارزیابی واقع‌گرایانه اطلاعاتی که گردآوری می‌کنند کمک کنند.

منابع اطلاعاتی مشاغل

منابع اولیه اطلاعاتی شغلی به شرح زیر است:

۱. مطالب چاپ شده (خواندنی)

۲. سیستم‌های کامپیوتری

۳. مواد سمعی و بصری

۴. مصاحبه با کارگران یا متخصصان

۵. تجربیات سیستم

۶. سیستم‌های جامع

کشوری در مورد

اطلاعات شغلی

این که کدامیک از منابع

فوق مورد استفاده قرار

می‌گیرند اساساً بستگی

به وجود اطلاعات و در

دسترس بودن آنها دارد.

به علاوه قبل از

تصمیم‌گیری در مورد

مؤثرترین منابع

اطلاعات شغلی،

مشاوران ملزم هستند که

خصوصیات اطلاعات

شغلی مانند میزان سواد

تیپ شخصیتی و وضع

معلولیت مراجع را

بررسی نمایند.

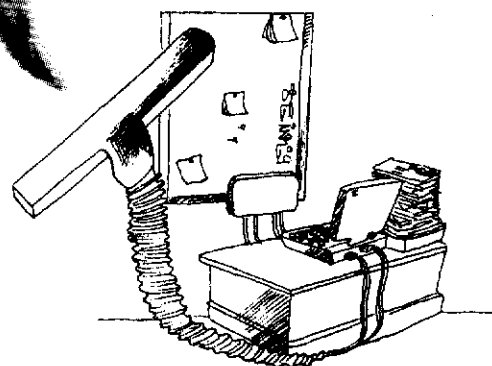
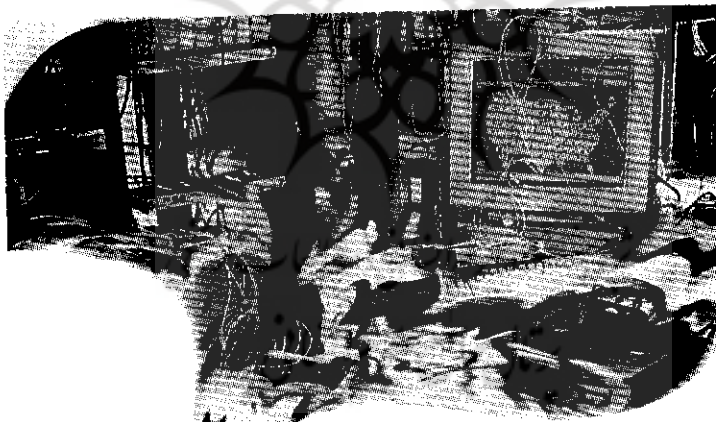
مراجعه‌ای که از نظر

توسعه یافته است و اطلاعات شغلی بیش از پیش به عنوان یک مبحث در دروس عمومی مشاوره و رشد حرفه‌ای مطرح شده است. به علاوه این توقع که مشاوران به منزله دایره‌المعارف شغلی باشند تدریجاً تبدیل به این دیدگاه واقع‌گرایانه شده که مشاوران نیاز به اطلاعاتی از منابع شغلی دارند که از طریق آن بتوانند مراجعان را تا حد امکان به اطلاعات سودمند سوق دهند.

استفاده مناسب از اطلاعات (مواد اطلاعاتی) امر ضروری در موفقیت مشاوره شغلی محسوب می‌شود. متأسفانه بهترین روش‌های استفاده از منابع چاپ شده در مقیاس وسیع از نظر تجربی مورد بررسی قرار نگرفته است. مروری بر تحقیقات اخیر متون مربوط به کتاب‌درمانی نتوانسته است به تحقیق جدیدی در این زمینه دسترسی پیدا کند. (Riordan & Wirson 1989).

به نظر (Garis & Niles 1990) استفاده از سیستم‌های کامپیوتری که بررسی اشتغال را چه به شکل مستقل و چه همراه مشاوره شغلی آسان می‌سازد مورد بررسی دقیق

قرار گرفته ولی غالباً نتایج متناقض بوده است. حقیقت این است که مطمئن نیستیم بهترین راه ارائه اطلاعات شغلی در زمان حاضر چیست؛ اگر چه بر این باور هستیم که شخصیت مراجع یک عامل کلیدی در تصمیم‌گیری است و این می‌تواند بهترین راه انجام کار باشد (برای مثال تیپ‌های شخصیتی «اجتماعی» امکان دارد برای کسب اطلاعات بخواهند با مردم تبادل نظر کنند). ما معتقدیم در تعیین نوع منابعی که باید مورد استفاده قرار



هزار مورد) فرهنگ عناوین مشاغل DOT^۴ (از وزارت کار آمریکا ۱۹۷۷) و ضمیمه آن (۱۹۸۲) می باشد.

این فرهنگ منبع خوبی از اطلاعات در مورد مشاغلی است که در راهنمای چشم انداز شغلی وجود ندارد. اگر چه سبک فنی و دشواری شکل آن دستیابی به اطلاعات را مشکل می سازد. منبع دیگر اطلاعات شغلی چاپ شده «راهنمای اکتشاف شغلی» یا GOE^۵ (از وزارت کار آمریکا ۱۹۷۹) است. چهارچوب این کتاب (GOE) خواننده را قادر می سازد تا نگرش فراتر بر دنیای کار داشته باشد و مشاغل دیگری را بشناسد که بازتاب علایق توانایی ها و استعدادها می خواننده است.

علاوه بر این کتاب ها که به طور گسترده مورد استفاده هستند تعداد زیادی از مشاغل به وسیله مواد چاپی بنگاه های انتشاراتی تجاری معرفی می شوند. برای مثال انتشارات راهنمایی کروینکل و هم چنین انجمن های پژوهش علمی بیش از ۶۰۰ مورد خلاصه شغلی منتشر کرده اند. سرانجام بسیاری از کتاب ها از کتاب های کمندی گرفته تا اتوبیوگرافی هایی که در دسترس هستند در زمینه های مختلف به تشریح مشاغل می پردازند. (مانند مشاغل مربوط به بهداشت و مشاغل فضای باز).

مهم ترین امتیاز عمده منابع چاپ شده اطلاعاتی آن است که به راحتی در دسترس و قابل استفاده هستند و قیمت زیادی ندارند. برای مثال کتابخانه های محلی معمولاً نسخه های رایج OOH را نگهداری می کنند. نسخه های کتابخانه ها یا مراکز جمع آوری اطلاعات شغلی در بسیاری از دانشکده ها، دانشگاه ها و خیلی از دبیرستان ها یافت می شود. ^۶ معایب منابع چاپی آن است که خواندن آنها غالباً خسته کننده است و ممکن است فقط اطلاعات مثبت و خنثی و نامعلوم ارائه و سریعاً از دور خارج شوند (yost, corbishly 1987) (Brooke 1990).

سیستم های اطلاعاتی مبتنی بر کامپیوتر سیستم های اطلاعاتی مبتنی بر کامپیوتر در سال های اخیر محبوبیت فزاینده ای داشته اند. اگر چه چندین سیستم در دسترس و قابل استفاده هستند. اما فقط سه سیستم از متداول ترین و مفیدترین آنها در اینجا به طور خلاصه بیان

خواندن ضعیف هستند، در سطح پائین قرار دارند و حال آن که معلولین ممکن است تحرک لازم برای مصاحبه را نداشته باشند. مشاهدات غیررسمی نشان می دهد که افراد «واقع گرا» سیستم های کامپیوتری را بر مصاحبه های شخصی ترجیح می دهند. گروهی از مراجعین نیز ممکن است مهارت های اجتماعی لازم را برای شرکت مؤثر در مصاحبه با کارگران کسب نکرده باشند در این زمینه مشاورین می توانند و احتمالاً باید قبل از گردآوری داده ها، مهارت های اجتماعی را آموزش دهند (از قبیل مهارت های جرأت آموزی یا دفاع از بر حق بودن و مهارت های مصاحبه ای).

استفاده مناسب از اطلاعات (مواد اطلاعاتی) امر ضروری در موفقیت مشاوره شغلی محسوب می شود. متأسفانه بهترین روش های استفاده از منابع چاپ شده در مقیاس وسیع از نظر تجربی مورد بررسی قرار نگرفته است. مروری بر تحقیقات اخیر متون مربوط به کتاب درمانی نتوانسته است به تحقیق جدیدی در این زمینه دسترسی پیدا کند.

مطالب چاپی مطالب چاپی ممکن است بیشتر از هر منبع شغلی دیگر مورد استفاده قرار گیرند. یکی از سودمندترین و مفصل ترین این منابع، کتاب «راهنمای چشم انداز شغلی»^۳ OOH (از وزارت کار آمریکا ۹۸ - ۱۹۸۸) می باشد. این کتاب هر دو سال یک بار با تغییرات لازم تجدید چاپ می شود و اطلاعاتی در مورد تقریباً ۸۵۰ شغل و ۳۵ صنعت را ارائه می دهد. اطلاعاتی که در مورد هر شغل ارائه می گردد شامل: وظایف شغل، نیاز به آموزش یا کارآموزی، محل استخدام، میزان درآمد، شرایط کار، گرایش های استخدامی و منابعی برای کسب اطلاعات بیشتر می باشد. این ۸۵۰ شغل در سیزده دسته مشاغل مرتبط با هم تقسیم می شوند و به خواننده امکان می دهد مشاغل زیادی را در زمینه مورد علاقه خود بررسی نماید.

کتاب دیگری که به طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته و توصیفات فنی دقیق و مفصل در مورد همه مشاغل کاربردی معروف آمریکا شمالی را دارد (تقریباً بیست

خواهد شد.

سیستم اطلاعات راهنمایی GIS که توسط شرکت سهامی تایم و با همکاری هوفتون و میفلین ساخته شده است. اطلاعات ملی در مورد بیش از هزار شغل را آماده کرده است. از جمله آنها اطلاعات مربوط به دانشکده‌های چهار ساله، دانشکده‌های دو ساله، مدارس بالاتر از لیسانس حمایت‌های مالی و مشاغل نظامی می‌باشد. سیستم اکتشاف DISCOVER که نخستین بار توسط (جوآن، هریس بولزی) پدید آمد، معرفی شد و توسعه یافت و به وسیله پژوهشکده‌های آمریکایی و در برنامه‌های آزمایشی معرفی و تعمیم داده شد و مشتمل بر گونه‌های مختلف ارزش‌ها، تصمیم‌گیری، طرح‌های حرفه‌ای و اطلاعات شغلی می‌باشد. هفت بانک اطلاعاتی بزرگ در مورد مشاغل آموزشگاه‌های دو ساله و چهار ساله، مدارس فنی و تخصصی برنامه کارآموزی، برنامه‌های نظامی و فارغ‌التحصیلی مدارس حرفه‌ای خاص، اطلاعاتی را به دست می‌دهند. سیستم تعامل راهنمایی و اطلاعات (SIGI) و سیستم (SIGI برتر) در مرکز خدمات آزمون‌های تربیتی به وسیله گروهی از پژوهشگران و مدیریت مارتین کاترگسترش یافتند.

سیستم SIGI Plus (روشی را پیشنهاد می‌کند که بر پایه ارزش‌ها استوار است و برای نمونه فهرست مشاغلی را عرضه می‌کند که با مجموعه‌ای از ارزش‌های والای استفاده‌کنندگان هماهنگی دارد.

این سیستم اطلاعات شغلی‌ای را تدارک می‌بیند که چگونه مشاغل با معیارهای گوناگون سنجیده شوند، به این ترتیب شناس موفقیت برنامه‌های آماده‌سازی برای مشاغل را ارزیابی می‌کند و مشاغلی را پیشنهاد می‌کند که به بهترین وجه با ارزش‌های فرد متناسب باشد.

مزایای سیستم‌های کامپیوتری عبارتند از این که: مراجعان معمولاً از کارکردن با آنها لذت می‌برند و اطلاعات به سادگی باب روز می‌شوند. مَضار سیستم‌های کامپیوتری شامل محدودیت ظرفیت حافظه است، بنابراین فقط طبقه‌بندی‌های گسترده مشاغل و سرمایه‌گذاری مالی کلان را پوشش می‌دهند.

مطالب سمعی و بصری

مطالب سمعی و بصری منبع دیگری از اطلاعات شغلی

هستند، برای مثال بعضی از دانشگاه‌ها مجموعه‌ای از نوارهای ضبط صوت را برای دانشجویان خود دارند، هم چنین به نوارهای ویدئویی در مورد مشاغل مختلف نیز دسترسی دارند. آخرین تحول در این زمینه روش ویدئویی تعاملی می‌باشد که بسیاری از مزایای سیستم کامپیوتری را دارا است ولی درون داده‌های بصری آن نیز بیشتر هستند، (مانند تصویر کارگران در حال انجام وظیفه). وسایل سمعی و بصری امکان دارد بیش از منابع چاپی علایق مراجع را برانگیزد، اما این وسایل اطلاعات محدود و گران دارند که گاه دشوار، کند و پرهزمت هستند و هنگامی که اطلاعات قدیمی باشد به نظر می‌رسد برای استفاده‌کننده کهنه‌تر از منابع چاپی است.

پاورقی:

۱. اشاره - مقاله زیر ترجمه فصل پانزدهم از کتاب *Carrier Counseling Techniques* تألیف *Duane Browe & Linda Brooks* استادان درس راهنمای شغلی در دانشگاه کارولینای شمالی است. این ترجمه با راهنمایی و تشویق استاد فرزانه جناب آقای دکتر مجدالدین کیوانی به عنوان تکلیف در دوره دانشجویی دانشگاه تربیت معلم ترجمه شد و پس از ملاحظه ایشان از دوست آقای دکتر کوشا استاد دروس زبان انگلیسی در دانشگاه اصفهان خواهش نمودم که حتی المقدور اشتباهات را یادآوری و اصلاح فرمایند که از این بابت مرهون محبت‌های ایشان هستم برای هر دو استاد ارجمند علو درجات از خداوند متعال مسئلت دارم و سپاسگزارم. خالقی

۲. مؤلف محترم اشاره‌ای به ابعاد فرهنگی و دینی مشاغل نداشته است. به عنوان مثال در کشور ما ایران خانم‌ها شرعاً نمی‌توانند قاضی مستقل شوند و عرفاً نمی‌توانند راننده اتوبوس یا خودروهای بارکش شوند.

3. *Occupational Outlook Hand book*

4. *Dictionary of Occupation Titles. (DOT)*

5. *Guide for Occupational Exploration (GOE)*

۶. این قبیل کتابخانه‌های اختصاصی شغلی را معمولاً بانک اطلاعات شغلی می‌نامیم.