



فراشناخت و کارآمدی چندفرهنگی: توسعه‌ی الگوی مشاوره‌ی شغلی فرهنگ‌محور (۲)

علی قره‌داغی

کارشناس ارشد مشاوره‌ی شغلی

شغلی اصلی، کانون اولین بافت مشاور بود، گسترش بیابد. در این بخش برای این که به‌وضوح تأثیر بافت‌های فرهنگی مشاوران را مورد توجه قرار دهیم با تلفیق مفهوم آگاهی فراشناختی به‌عنوان یک مهارت تسهیل‌گر در شناسایی موضوعات شغلی و نیل به اهداف مشاوره‌ی شغلی به بسط و گسترش الگوی فرهنگی مناسب برای مشاوره شغلی می‌پردازیم. لئونگ و هارتونگ (۱۹۹۷) متذکر شدند که فرهنگ در درک، بازشناسی و ارزشیابی مسائل شغلی نقش دارد و اظهار کردند که مفهوم اولیه‌ی فرهنگ مراجع چیزی است بهنجار و در زندگی کاری فرد انتظار می‌رود و این که به‌طور معنی‌داری بر این که چه موضوعات و رفتارهایی به‌عنوان مسائل حرفه‌ای و شغلی تعریف شوند، تأثیر می‌گذارد. یعنی این که تفاوت‌های فرهنگی در هنجارها، ارزش‌ها و انتظارات به‌طور معنی‌داری ظهور می‌کنند و شناخت مسائل حرفه‌ای و شغلی را برای اقلیت‌های قومی و نژادی شکل می‌دهند. همان‌طور که لئونگ و هارتونگ (۱۹۹۷) انجام دادند. ما اعلام می‌کنیم که چنین تأثیرات فرهنگی به ظهور و بازشناسی یک مسئله‌ی شغلی نه‌تنها روی مراجع بلکه مشاور نیز عمل می‌کند. یعنی چگونگی ظهور و شناخت موضوعات شغلی در مشاوره‌ی شغلی نتیجه‌ی عمل دوجانبه‌ی بافت‌های فرهنگی مشاور و مراجع است. اگر مراجع موضوعی را گزارش می‌کند که به‌خودی‌خود به‌وسیله‌ی مشاور دیده نمی‌شود. برای مشاور آسان است که متوجه‌ی آن موضوع نشود یا به لحاظ فرهنگی آن پاسخ را غیرحساس نماید. این محل تقاطع شناسایی مسئله‌ی شغلی مراجع با توانایی مشاور در ارزیابی و شناخت صحیح مسئله‌ی شغلی است که شناسایی موضوعات شغلی را در الگوی فرهنگی مناسب برای مشاوره شغلی و گزینش مشاوره و اهدافی را که

بسط و توسعه‌ی CACCM

همان‌طور که قبلاً به تلخیص گفته‌ایم الگوی فرهنگی مناسب برای مشاوره شغلی رویکردی است که فرهنگ را به‌عنوان عامل بسیار مهمی در تمامی جنبه‌های فرایند مشاوره تلفیق می‌کند. الگوی فرهنگی مناسب برای مشاوره شغلی هفت مرحله دارد که عبارتند از:

۱. مشاور رابطه‌ای را با مراجع برقرار کند که به لحاظ فرهنگی مناسب باشد.
۲. شناسایی موضوعات شغلی.
۳. ارزیابی تأثیر عوامل فرهنگی بر موضوعات شغلی شناسایی شده.
۴. پردازش مناسب و هدف‌گذاری.
۵. تعیین مداخله‌ای که به لحاظ فرهنگی مناسب است.
۶. اجرایی نمودن بهترین و مناسب‌ترین تصمیم با توجه به فرهنگ جامعه.
۷. به اجرا درآوردن طرح‌های مراجع و پیگیری آن‌ها تأکید می‌نماید.

ما معتقدیم که بافت‌های فرهنگی مشاوران بر تمام جوانب فرایند مشاوره که در الگوی فرهنگی مناسب برای مشاوره شغلی توصیف شده است اثر می‌گذارد. برای مثال در آغاز برقراری رابطه بین مشاور و مراجع جهت ایجاد پیوند فرهنگی این احتمال وجود دارد که ارزش‌های فرهنگی مشاور در آن چه که از مراجع می‌بیند و می‌شنود تأثیر بگذارد. بررسی بافت‌های فرهنگی مشاور در مشاوره‌ی شغلی باید به‌ورای مرحله‌ی آماده‌سازی که در آن الگوی فرهنگی مناسب برای مشاوره



۲۰

دوره‌ی ۴
شماره‌ی ۳
بهار ۱۳۸۸

به لحاظ فرهنگی مناسب هستند تعیین می‌کند.

استفاده از راهبردهای فراشناختی پلی بین تمامی مراحل موجود در این الگو ایجاد می‌کند. این چارچوب فراشناختی بین مراحل الگوی فرهنگی مناسب برای مشاوره شغلی را بیان می‌نماید. شکل‌گیری اهداف مورد نظر مشاور (مثلاً وضعیت‌های نهایی مطلوب) و به اجرا درآوردن نیات (مثلاً، رفتارها و برنامه‌های معطوف به هدف برای رسیدن به اهداف فردی) او را به‌وسیله‌ی هدایت کردن توجه‌ی مشاور به سرنخ‌های موقعیتی و مراجع، تسهیل می‌کند؛ امری که در راهنمایی پاسخ‌هایی که از نظر فرهنگی مرتبط هستند، کمک می‌کند. درحقیقت به جریان انداختن می‌تواند به‌عنوان یک کارکرد بینش‌های کسب‌شده‌ی مراجع و مشاور از طریق مراحل الگوی فرهنگی مناسب برای مشاوره شغلی در اثر تأمل فراشناختی تعدی اتفاق بیفتد.

مهارت فراشناختی از طریق سه فرایند رشد می‌کند: ۱. بوجود آوردن یک برنامه‌ی عمل ۲. به‌اجرا درآوردن این برنامه ۳. خودبازنگری و ارزیابی این برنامه. چندین راهبرد از نوشته‌های مورو و دیدان^۱ (۱۹۹۲) و ریدلی^۲ (۱۹۹۵) در مورد غلبه بر سوگیری در مشاوره، مربوط به تسهیل کارآمدی فراشناختی هستند و در راهبردهایی که در زیر مورد بحث قرار می‌گیرند، تلفیق می‌شوند. در شکل ۱ ما نمونه‌ی سؤالاتی را ارائه می‌کنیم که می‌توانند آگاهی فراشناختی مشاوران شغلی در الگوی فرهنگی مناسب برای مشاوره شغلی را برای شش مرحله‌ی مقدماتی مشاوره‌ی شغلی تسهیل کنند.

طرح و برنامه

رشد و توسعه‌ی یک برنامه‌ی عمل برای کار با مراجع شامل بسیاری از خوداندیشی‌های شناخته‌شده‌ی مشاور است که قبلاً در آماده‌سازی مشاوره شغلی در نوشته‌های مربوط ذکر شده‌اند. عاملان شغلی باید دانش قبلی‌شان را در ارتباط با مراجع اقلیت‌های قومی و نژادی با شناختن شکاف‌ها در دانش‌شان جست‌وجو کنند. برای مثال در مرحله‌ی ۱ آن‌ها ممکن است از خودشان بپرسند نقاط قوت من چیست؟ حوزه‌های چالش من چیست؟ این اکتشاف مشاور را به بررسی این که اهداف و مقاصد اولیه در کار با این مراجع چیست، هدایت خواهد کرد.

در این باره که مفروضات (مثلاً نظری، فرهنگی، درون‌فردی) این اهداف و مقاصد بر چه اساسی هستند؟ در رشد و توسعه‌ی یک برنامه‌ی عمل، مشاوران شغلی باید فعالانه در این باره که آن‌ها چگونه به‌وسیله‌ی ارزش‌های فرهنگی‌شان از اهداف و مقاصد اولیه‌شان مطلع می‌شوند، فکر کنند. آن‌ها باید در نظر داشته باشند که چگونه راهبردهای مورد نظر برای درک موضوعات شغلی مراجع، توسط این ارزش‌ها و باز بودن به سایر وسایل مفید و کمک‌کننده برای درک نگرانی‌های شغلی مراجع که معمولاً مورد توجه قرار نمی‌گیرند، محدود شده یا تسهیل می‌شوند. از مشاوران خواسته می‌شود تا از راهبردهای چندگانه برای حل مسائل مراجعان خود استفاده کنند.

کنترل و نظارت

مشاوران شغلی باید به‌طور مرتب بر این که آن‌ها چگونه و به چه جنبه‌هایی از اطلاعات مراجع توجه می‌کنند و این که آن اطلاعات چه

چیزهایی را درباره‌ی جهان‌بینی‌ها و ارزش‌های فرهنگی مراجع انعکاس می‌دهند، کنترل و نظارت داشته باشند. این سؤالات به مشاوران کمک می‌کند تا بر تمام جنبه‌ها کنترل داشته باشند. آیا حوزه‌هایی وجود دارد که مشاور بیش از مراجع از آن‌ها اجتناب و یا بر آن‌ها تأکید می‌کند؟ برای مثال مشاور ممکن است در توجه به نقش چندگانه‌ی مدیریت و موضوعات کار-زندگی با مراجعان مؤنث هماهنگ باشد و با مراجعان مذکر هماهنگی کمتری داشته باشد. زمانی که این موضوعات برای یک مراجع مؤنث برجسته نیست یا وقتی که آن‌ها برای یک مراجع مؤنث برجسته و بارز است مشاور چگونه پاسخ می‌دهد؟

کنترل و نظارت بر شیوه‌ی مشاوره‌ی فرد از طریق آگاهی فراشناختی به این معنی است که مشاوران شغلی باید بی‌ریایی فرهنگی خودشان را ببینند. مشاوران باید براساس یک اصل همیشگی، همه‌ی امکان‌های منطقی برای فهم و توضیح نگرانی‌های شغلی مراجعان را جست‌وجو کنند. پیشنهاد این است که مشاوران باید به اطلاعات مراجعان وزن یا اهمیت یکسانی بدهند. به این معنی که اطلاعاتی که در ابتدا و یا جریان رابطه‌ی مشاوره‌ی کسب می‌شوند باید ارزش و اهمیت یکسان داشته باشند. باید یک حس کنجکاوی دائمی درباره‌ی تجربه‌ی مراجع حفظ شود. توانایی مشاور در کنترل و نظارت بر افکار شخصی و فرایندهای تفکر خود مستلزم باز بودن به اطلاعاتی است که ممکن است اثرات بالینی اولیه را رد کند. برای مثال مشاور داده‌های متعارض مراجع را چگونه مورد استفاده قرار می‌دهد؟ سوگیری تأییدی یا گرایش به جست‌وجوی معتبرسازی اثرات اولیه به‌عنوان آسیب‌رسان به‌ویژه به مشاوره‌ی چندفرهنگی، اثربخش شناخته شده‌اند. ریدلی (۱۹۹۵) مشاوران را تشویق می‌کند تا هم از راهبردهای تأییدی و هم از راهبردهای غیرتأییدی استفاده کنند؛ به‌طوری که آن‌ها تماماً هم معتبر ساختن و هم بی‌اعتبار ساختن قضاوت‌های بالینی‌شان را جست‌وجو کنند. مورو و دایدن^۱ (۱۹۹۲) نیز به مشاوران توصیه می‌کنند که فعالانه به جزئیات ظاهراً کم‌اهمیت درباره‌ی مراجع توجه کنند و مراجع را از یک جهت‌گیری نظری متفاوت مورد بررسی قرار دهند. مشاوران از طریق کنترل فعالانه یادگیری خودشان ممکن است شناخت‌های خودتنظیمی‌شان را به شکلی افزایش دهند که به آن‌ها اجازه می‌دهد تا افکار و رفتارشان را در پاسخ به بازخورد مراجعان سازگار نمایند.

ارزشیابی

مهارت فراشناختی نیازمند این است که مشاوران شغلی برای ارزشیابی اثربخشی مداخلات‌شان از نیات خوب و آگاهی چندفرهنگی فراتر روند... ریدلی (۱۹۹۵) اظهار می‌کند که بسیاری از مشاوران فرض می‌کنند که نیات خوب، آن‌ها را متخصصان بالینی کمک‌کننده‌ای می‌سازد. این پیش‌فرض می‌تواند منجر به استفاده‌ی نامطلوبی از دخالت‌هایی شود که خیرخواهانه بوده‌اند. برای اجتناب از سناریوی «نیات خیر- مداخلات بد» ریدلی از مشاوران خواست تا اثربخشی مداخلات خود را درباره‌ی مفید بودن آن‌ها ارزشیابی کنند. که مستلزم این نکته است که نگاهی جدی به خود داشته باشند و ببینند که امکان بهبودی وجود دارد. مشاوران شغلی صرفاً با برسی‌ن از خودشان که: «من چگونه بدانم





که مؤثر بوده‌ام؟» یا «پیامدهای رفتار یا راهبرد مداخله‌ای من چیست؟» بر ملاک‌هایی (مثل؛ سرخ‌های کلامی و غیرکلامی مراجع) تمرکز خواهند کرد که آن‌ها برای ارزشیابی اثر و بازده مشاوره‌شان استفاده می‌کنند.

مشاوران شغلی به توسعه و پیشرفت معیارهای مرجع برای ارزشیابی پیامدهای شغلی‌ای که از نظر فرهنگی مناسب هستند، نیاز دارند زیرا هیچ تحقیق تجربی درباره‌ی پیامدهای مداخله‌ی شغلی بر روی اقلیت‌های قومی و نژادی وجود ندارد. همانند تکالیف آموزشی در برنامه‌های یادگیری مشاوره، لازم است، مراجعان جلسات مشاوره‌ای خود را ثبت و رونویسی کنند. مشاوران ممکن است بخش خاصی از جلسه‌ی مشاوره را برای بازبینی و تحلیل از میان این سه بعد، موضوعات مراجع، مقاصد نهفته در مداخله‌ی مشاور و ارزشیابی اثر مداخله، انتخاب کنند. در توجه به اثرات فرهنگ شخصی باید به آگاهی فراشناختی مشاور، سرخ‌های فرهنگی پاسخ‌های مراجع و پیامدهایی که به‌عنوان نشانه‌ی اثربخشی بالینی مشاور استفاده می‌شوند تأکید بشود. مشاوران بالاخص باید به همخوانی فرهنگی بین نتیجه‌ی اهداف مشاور و مراجع توجه کنند. این تمرین، ساختاری را برای مشاوران فراهم می‌کند تا آن‌چه را که آن‌ها انجام می‌دهند، چرا انجام می‌دهند؟ و این‌که آیا آن‌ها مؤثر هستند؟ یا نه، ارزشیابی کنند. کروگر و دانینگ (۱۹۹۹) فهمیدند که ارزشیابی عملکرد و بازخورد، صحت خود ارزشیابی شرکت‌کنندگان را افزایش داد. از این‌رو در اعمال ساختمانندی مانند جلسه‌ی تمرین و نسخه‌برداری دقیق توصیف شده، ممکن است این احتمال را افزایش دهد که مشاوران شغلی درباره‌ی انتخاب مداخلات مشاوره‌ی فرهنگی مناسب با یک مراجع، تأملی‌تر و خودخواسته‌تر بشوند. این راهبرد ممکن است به‌ویژه برای آن دسته از مشاوران شغلی که به‌طور مستقل کار می‌کنند یا برای آن‌هایی که به نظارت همکاران دسترسی ندارند، مفید باشد. ما بر این عقیده هستیم که این راهبردها فعالانه عاملان شغلی را تشویق می‌کند تا راجع به ارزیابی موضوعات شغلی مراجع و فرایندهای مشاوره‌ای بعدی، تناسب فرهنگی خوبی را ارزیابی کنند.

خلاصه و نتیجه‌گیری

در این مقاله که طی دو شماره فصلنامه ارائه شد ما مفهوم فراشناخت را در الگوی فرهنگی مناسب برای مشاوره شغلی به‌عنوان وسیله‌ای برای تسهیل مشاوره‌ی شغلی توسعه دادیم به‌طوری که از نظر فرهنگی مناسب باشد. با به‌کار بستن فعالانه‌ی فرایندهای خوداندیشی یا فراشناخت در سراسر مشاوره ممکن است مشاوران شغلی ظرفیت خود را برای بررسی و مورد توجه قرار دادن تأثیر بافت‌های فرهنگ شخصی خود بر مراجعان و کارشان افزایش دهند. ما معتقدیم که، راهبردهای فراشناختی پتانسیل زیادی برای افزایش کارآمدی چندفرهنگی مشاوران شغلی دارند. با به‌کار بستن فرایند خوداندیشی مداوم، احتمال این‌که آن‌ها براساس خودآگاهی فعال و منابع چندگانه داده‌های حاصل از مراجع، ارزیابی‌های صحیحی از اثربخشی مشاوره‌شان داشته باشند بیشتر خواهد بود و فعالانه در ساختن خزانه‌ای از راهبردهای مداخله‌ای با مراجعان اقلیت‌های قومی و

نژادی که به لحاظ فرهنگی مناسب باشد به چالش کشیده می‌شوند. زیرا این راهبردها مکانیزمی برای مشاوران فراهم می‌کند تا پیش‌فرض‌های پنهان شخصی‌شان را در سراسر فرایند مشاوره آشکار نمایند. ما همچنین بر این عقیده هستیم که این راهبردها برای مشاوران شغلی که خودشان عضوی از گروه‌های اقلیت قومی-نژادی هستند به اندازه‌ی کسانی که عضو گروه‌های اقلیت قومی-نژادی نیستند مفید است و این‌که آن‌ها بدون توجه به نژاد یا قومیت برای کار با همه‌ی مراجعان شغلی قابل اجرا هستند.

در نتیجه‌گیری توافق کلی وجود دارد که اصول مشاوره‌ای که به لحاظ فرهنگی کارآمد باشد شامل خودآگاهی، آگاهی فرهنگی، اتخاذ یک نقش حمایتی یا تغییر دادن نقش عامل برای مراجعان، آگاهی از تکنیک‌ها و مهارت‌هایی که به لحاظ فرهنگی مناسب باشند و راحت بودن با تفاوت‌های فرهنگی است. با این وجود چیزی که در همه‌ی این اصول مشترک است این است که اجرای آن‌ها به انعطاف‌پذیری نیازمند است. انعطاف‌پذیری مشاور و تفکر انتقادی او به‌وسیله‌ی مهارت‌های فراشناختی که شامل توانایی آموختن از اشتباهات و سازگار کردن رفتار، به‌علاوه سهولت تغییر دادن بین راهبردها در موقع نیاز می‌باشد افزایش داده می‌شود. تعامل^۲ منحصره‌ی فرد بافت‌ها و هویت‌های فرهنگی چندگانه در همه‌ی افراد نیازمند این است که مشاوران در تدارک خدمات به مراجعان در یک جامعه‌ی چندفرهنگی در حال تغییر انعطاف‌پذیر باشند. کونستانین^۳ (۱۹۹۸) به‌درستی اظهار کرد که «کارآمدی فرهنگی هم خاص جمعیت‌ها و هم خاص موقعیت‌هاست». نهایتاً ما با یک پیش‌آگاهی احتیاطی برای مشاوره‌ی شغلی چندفرهنگی مؤثر، چهار پیشنهاد ارائه می‌کنیم: این پیشنهادات عمدتاً مبتنی بر مطالعات تجربی و نوشته‌های نظری هست که رفتار رشد شغلی افراد اقلیت‌های قومی-نژادی را متفاوت یافته‌اند. اما هنوز ثمربخشی مداخله با این گروه‌ها مستقیماً آزمایش نشده است. تحقیق واقعی بر روی اثربخشی این رویکردها بسیار الزامی است. برای مثال، چه مکانیسم‌هایی منای فرایندهای فراشناختی مشاوران در مشاوره‌ی شغلی هستند و چگونه نگرانی‌های شغلی مراجعان تعدیل می‌شود؟ ما محققان شغلی را تشویق می‌کنیم تا به‌طور تجربی این عناصر را بررسی کنند. این‌که مداخلات شغلی مؤثر با اعضای گروه‌های اقلیت قومی-نژادی متشکل از چه چیزهایی است، تأثیر بافت‌های فرهنگی مشاوران بر اثربخشی مشاوره‌ی شغلی فرهنگی مناسب را تلیق می‌کند. ما معتقدیم که فراشناخت مفهوم مفیدی برای عملیاتی ساختن است. بدین طریق آزمایش تجربی نقش فرهنگ مشاور در مشاوره‌ی شغلی، امکان‌پذیر است.

زیرنویس.....

1. Morrow & deidan
2. Ridley
3. Intersection
4. Constantine

منابع.....
Winston, Byars, Nadya A. (2006). *Metacognition and multicultural competence: Expanding the culturally appropriate career counseling model. Career Development Quarterly*, 54(3):187-201.