

مداخلات رشد شغلی ویراست ششم

تألیف

اسپینسر جی. نایلز
جوآن ای. هریسبولزبی

ترجمه

دکتر شایان کرمی



۱۳ درباره نویسندهگان
۱۷ مقدمه/درباره کتاب
۲۷	فصل ۱: درآمدی بر مداخلات رشد شغلی
۳۷ معنای کار در گذر زمان
۴۱ پیوند کار و ارزش‌ها
۴۳ ارائه مداخلات نظام‌مند رشد شغلی
۴۵ تعریف اصطلاحات
۴۷ رویدادهای مهم در تاریخچه مداخلات رشد شغلی
۴۸ فرانک پارسونز
۶۲ روندهای آینده در مداخلات رشد شغلی
۶۴ حرکت به سوی در نظر گرفتن تصمیمات شغلی به‌مثابه تصمیماتی مبتنی بر ارزش‌ها
۶۴ حرکت به فراسوی ارزیابی عینی
۶۵ حرکت به سوی کمک شغلی مبتنی بر مشاوره
۶۶ حرکت به سوی تأکید بیشتر بر نظریه‌ها و مداخلات رشد شغلی چندفرهنگی
۶۷ حرکت به سوی تمرکز بر نقش‌های چندگانه زندگی
۶۷ حرکت به سوی عدالت اجتماعی و مدافعه در مداخلات رشد شغلی
۷۱	فصل ۲: نظریه‌های رشد شغلی؛ درک و کاربری
۷۲ نظریه‌های رشد شغلی
۷۵ نظریه سوپر؛ گستره زندگی، فضای زندگی
۹۵ نظریه شخصیت آنا رو در انتخاب شغلی
۹۶ نظریه لیندا گاتفردسون؛ محدودیت، سازش و خودآفرینی
۱۰۱ نظریه جان هالند؛ تیپ‌ها و تعاملات شخص-محیط
۱۱۵ نظریه یادگیری کرومبولتز در مشاوره شغلی
۱۲۴ خلاصه
۱۲۵ فعالیت‌های دانشجویان
۱۲۶	فصل ۳: نظریه‌های جدید رشد شغلی؛ درک و کاربری
۱۲۷ نظریه‌های جدید
۱۲۸ نظریه شغلی شناختی اجتماعی لنت، براون و هکت

۱۳۷.....	رویکرد پردازش اطلاعات شناختی
۱۴۵.....	نظریه سازه شغلی ساویکاس
۱۴۹.....	طرح‌ریزی زندگی یکپارچه هانسن
۱۶۰.....	رویکردهای پست‌مدرن
۱۶۵.....	خلاصه
۱۶۷.....	مطالعه موردی
۱۶۸.....	فعالیت‌های دانشجویان
۱۶۹.....	فصل ۴: ارائه مداخلات رشد شغلی متناسب با فرهنگ
۱۷۸.....	مفروضات سنتی نظریه‌های شغلی در ایالات متحده
۱۷۹.....	مدل‌های جهانی در مقابل مدل‌های خاص از لحاظ فرهنگی
۱۸۱.....	قوم‌گرایی
۱۸۲.....	فرهنگ‌پذیری
۱۸۴.....	مدل‌های رشد هویت
۱۹۵.....	ارزیابی
۲۰۵.....	توصیه‌هایی برای مشاوره شغلی مؤثر از لحاظ فرهنگی
۲۰۷.....	خلاصه
۲۰۸.....	مطالعه موردی
۲۰۹.....	فعالیت‌های دانشجویان
۲۱۰.....	فصل ۵: ارزیابی و طرح‌ریزی شغلی
۲۱۱.....	مطالعه موردی
۲۱۴.....	رابطه ارزیابی با فرآیند طرح‌ریزی شغلی
۲۱۸.....	اهداف ارزیابی
۲۲۲.....	مسئولیت‌ها و شایستگی‌های مشاور
۲۲۸.....	ارزیابی‌های غیررسمی
۲۳۱.....	ارزیابی‌های رسمی
۲۴۰.....	شیوه‌های اجرای ابزار
۲۴۴.....	انواع گزارش‌ها
۲۴۶.....	انتخاب ابزارها
۲۴۷.....	خلاصه
۲۴۷.....	فعالیت‌های دانشجویان
۲۴۹.....	فصل ۶: منابع و اطلاعات شغلی
۲۴۹.....	مطالعه موردی
۲۵۲.....	نقش مشاور در فراهم کردن داده‌ها

۲۵۳.....	مدل‌های تصمیم‌گیری
۲۵۹.....	مطالعه موردی
۲۵۹.....	نقش مراجع در فراهم کردن داده‌ها
۲۶۱.....	انواع داده‌های مورد نیاز مراجعان
۲۷۱.....	سایر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها
۲۷۲.....	سازماندهی مشاغل
۲۷۶.....	مرکز شغلی
۲۷۷.....	کمک به مراجعان در تبدیل داده‌ها به اطلاعات
۲۸۱.....	خلاصه
۲۸۲.....	مطالعه موردی
۲۸۲.....	فعالیت‌های دانشجویان

فصل ۷: استفاده از فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی در مشاوره و طرح‌ریزی شغلی ۲۸۳

۲۸۵.....	شواهد اثربخشی
۲۸۶.....	فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات: روندهای قرن بیست‌ویکم
۲۸۷.....	اینترنت به مثابه ارائه‌دهنده راهنمایی شغلی
۲۸۸.....	وبسایت‌های مستقل
۲۹۵.....	احتمالاتی در آینده فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات
۲۹۷.....	مسئولیت‌های مشاور در ارتباط با راهنمایی و مشاوره شغلی با پشتیبانی فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات
۲۹۸.....	انتخاب وبسایت‌ها و سیستم‌های یکپارچه طرح‌ریزی شغلی
۳۰۳.....	مسائل و نگرانی‌های مربوط به استفاده از ICT
۳۰۵.....	نوید ICT
۳۰۹.....	خلاصه
۳۰۹.....	فعالیت‌های دانشجویان

فصل ۸: فنون و راهبردهای مشاوره شغلی ۳۱۱

۳۱۲.....	آیا مشاوره شغلی مؤثر است؟
۳۱۴.....	گسترش دیدگاه محدودشده مشاوره شغلی
۳۱۶.....	مشاوره شغلی در قرن بیست‌ویکم
۳۱۷.....	طراحی راهبردهای مشاوره شغلی
۳۲۹.....	چارچوبی برای مشاوره شغلی
۳۴۱.....	گروه‌های مشاوره شغلی
۳۴۷.....	مشخصات حرفه‌ای مشاوره شغلی و خدمات مربوط به ارائه‌دهندگان
۳۵۰.....	خلاصه
۳۵۱.....	مطالعه موردی
۳۵۲.....	فعالیت‌های دانشجویان

۳۵۳.....	فصل ۹: طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌ها و خدمات رشد شغلی.....
۳۵۴.....	مطالعه موردی
۳۵۶.....	مراحل طراحی و اجرای یک برنامه رشد شغلی
۳۸۴.....	برخی از برنامه‌های نمونه
۴۰۳.....	خلاصه
۴۰۴.....	مطالعه موردی
۴۰۴.....	فعالیت‌های دانشجویان
۴۰۵.....	فصل ۱۰: مداخلات رشد شغلی در مدارس ابتدایی
۴۰۶.....	مروری بر استانداردهای رشد شغلی برای تدوین مداخلات شغلی در مدارس
۴۱۱.....	ملاحظات مهم در تدوین مداخلات رشد شغلی در مدارس
۴۱۲.....	طرح‌ریزی نظام‌مند و هماهنگ برای برنامه‌های رشد شغلی در مدارس
۴۱۴.....	رشد شغلی در مدارس ابتدایی
۴۱۹.....	اهداف مداخلات رشد شغلی در سطح مدرسه ابتدایی
۴۲۱.....	مداخلات رشد شغلی در مدارس ابتدایی
۴۲۸.....	مشارکت والدین
۴۳۰.....	خلاصه
۴۳۰.....	مطالعه موردی
۴۳۱.....	فعالیت‌های دانشجویان
۴۶۲.....	فصل ۱۱: مداخلات رشد شغلی در مدارس متوسطه اول
۴۶۳.....	مدرسه متوسطه اول
۴۶۶.....	اهداف رشد شغلی برای دانش‌آموزان مقطع متوسطه اول
۴۶۸.....	مداخلات رشد شغلی در مدرسه متوسطه اول
۴۷۵.....	خلاصه
۴۷۵.....	مطالعه موردی
۴۷۷.....	فعالیت‌های دانشجویان ^۱
۴۷۷.....	مجله مورد علاقه
۴۹۰.....	فصل ۱۲: مداخلات رشد شغلی در مدارس متوسطه دوم
۴۹۱.....	رشد شغلی در متوسطه دوم
۴۹۹.....	اهداف رشد شغلی برای دانش‌آموزان متوسطه دوم
۵۰۰.....	مداخلات رشد شغلی در مدارس متوسطه دوم
۵۰۷.....	مداخلات رشد شغلی برای دانش‌آموزان در معرض خطر
۵۱۱.....	خلاصه
۵۱۱.....	مطالعه موردی

۵۱۲.....	فعالیت‌های دانشجویان
۵۳۷.....	فصل ۱۳: مداخلات رشد شغلی در آموزش عالی
۵۳۹.....	چشم‌انداز در حال تغییر آموزش عالی
۵۴۴.....	تحول مداخلات رشد شغلی در آموزش عالی
۵۴۸.....	شایستگی‌های رشد شغلی در بزرگسالی
۵۵۳.....	مدل‌ها، خدمات و استانداردهای مداخلات رشد شغلی در آموزش عالی
۵۵۶.....	مدیریت خدمات و پرداختن به استانداردها
۵۶۳.....	مدیریت خدمات شغلی در آموزش عالی
۵۶۶.....	خلاصه
۵۶۶.....	مطالعه موردی
۵۶۷.....	فعالیت‌های دانشجویان
۵۶۸.....	سرفصل‌های یک دوره طرح‌ریزی شغلی
۵۶۸.....	هدف
۵۶۸.....	اهداف عینی دوره
۵۷۱.....	توضیحات تکالیف
۵۷۵.....	فصل ۱۴: مداخلات رشد شغلی در مراکز مشاوره
۵۷۶.....	مروری بر حرفه مشاوره
۵۷۸.....	آموزش و مجوز
۵۷۹.....	شایستگی‌ها
۵۸۴.....	شباهت‌ها و تفاوت‌های مراکز خدمات اجتماعی
۵۸۵.....	مراکز و موقعیت‌هایی برای مشاوران خدمات اجتماعی
۵۹۵.....	خلاصه
۵۹۵.....	مطالعه موردی
۵۹۶.....	فعالیت‌های دانشجویان
۵۹۶.....	شاخص‌های NCDG
۵۹۸.....	شاخص‌های NCDG
۵۹۹.....	شاخص‌های NCDG
۶۰۱.....	فصل ۱۵: مسائل اخلاقی در مداخلات رشد شغلی
۶۰۷.....	معضلات اخلاقی و وسوسه‌های اخلاقی
۶۰۸.....	اصولی برای تصمیمات اخلاقی
۶۱۰.....	نقش ارزش‌ها در تعریف مداخلات رشد شغلی
۶۱۴.....	استفاده از کدهای اخلاقی
۶۲۰.....	استانداردهای اخلاقی انجمن ملی رشد شغلی

۶۲۵.....	خلاصه
۶۲۶.....	مطالعه موردی
۶۲۷.....	فعالیت‌های دانشجویان
۶۲۹.....	پیوست الف: توضیحات منشور اخلاقی انجمن ملی رشد شغلی (CCDA)
۶۷۳.....	پیوست ب: پورتفولیوی تحصیلی و شغلی
۶۸۱.....	پیوست ج: شایستگی‌های مشاوره شغلی در انجمن ملی رشد شغلی (NCDA)
	پیوست د: استانداردهای شورای اعتباربخشی مشاوره و برنامه‌های آموزشی
۶۸۷.....	(CACREP 2016) مرتبط با رشد شغلی
۶۸۹.....	پیوست هـ: چارچوب دستورالعمل‌های ملی رشد شغلی (NCDG)
۷۰۳.....	منابع
۷۳۳.....	واژه‌نامه انگلیسی به فارسی
۷۳۷.....	واژه‌نامه فارسی به انگلیسی

استانداردهای شورای اعتباربخشی مشاوره و برنامه‌های آموزشی (CACREP 2016) مرتبط با رشد شغلی^۱

رشد شغلی؛ موارد زیر مطالعاتی هستند که درک درستی از رشد شغلی و عوامل مرتبط با آن را فراهم می‌کنند:

فصل کتاب	استانداردهای CACREP
۳، ۲	a. نظریه‌ها و مدل‌های رشد شغلی، مشاوره و تصمیم‌گیری؛
۸، ۳، ۲، ۱	b. رویکردهایی برای مفهوم‌سازی روابط متقابل بین کار، به‌زیستی روانی، روابط و سایر نقش‌ها و عوامل زندگی؛
۷، ۶	c. فرآیندهای شناسایی و استفاده از منابع اطلاعات شغلی، تحصیلی، بازار کار، فن‌آوری و سیستم‌های اطلاعاتی؛
۴، ۳، ۲، ۱	d. رویکردهایی برای ارزیابی تأثیر شرایط محیط کار بر تجارب زندگی مراجعان؛
۹، ۸، ۷، ۵، ۳، ۲، ۱	e. راهبردهایی برای ارزیابی توانایی‌ها، رغبت‌ها، ارزش‌ها، شخصیت و سایر عواملی که در رشد شغلی نقش دارند؛
۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰	f. راهبردهای طرح‌ریزی رشد شغلی، سازماندهی، اجرا، مدیریت و ارزشیابی؛
۴، ۱	g. راهبردهایی برای مدافعه از شغل و پیشرفت تحصیلی مراجعان گوناگون و فراهم ساختن فرصت‌های شغلی در اقتصاد جهانی؛
۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸	h. راهبردهایی برای تسهیل پرورش مهارت‌های مراجع جهت طرح‌ریزی و مدیریت شغلی، تحصیلی و زندگی کاری؛
۸، ۱	i. شیوه‌های شناسایی و استفاده از ابزارها و فنون ارزیابی مربوط به طرح‌ریزی شغلی و تصمیم‌گیری؛
۱۵، ۴	j. راهبردهای اخلاقی و فرهنگی مرتبط برای پرداختن به رشد شغلی.

منبع:

Council for the Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2015). 2016 CACREP Standards. Alexandria, VA: Author.

درآمدی بر مداخلات رشد شغلی

آنچه در این فصل انتظار می‌رود یاد بگیرید

- ۱-۱ درک اینکه چگونه معنای کار در طول زمان تحول یافته است.
- ۱-۲ آموختن اصطلاحات تخصصی رشد شغلی.
- ۱-۳ آموختن رویدادهای مهم در تاریخ مداخلات رشد شغلی.
- ۱-۴ شناسایی روندهای آینده در مداخلات رشد شغلی.
- ۱-۵ شناسایی شیوه‌هایی که مداخلات رشد شغلی از طریق آنها برای پرداختن به این روندها تکامل می‌یابند.

چه بخواهیم چه نخواهیم، بخش بزرگی از زندگی ما کاری است که برای پول انجام می‌دهیم. این کار از بسیاری جهات مشخص می‌کند که ما چه کسی هستیم و بیشتر ما برای نیازهای اولیه زندگی روزمره مانند غذا، سرپناه و حمل‌ونقل هزینه می‌کنیم. با گذشت زمان، اگر خوش‌شانس باشید، شغل شما می‌تواند موجبات اوقات فراغت با کیفیت و سرمایه‌گذاری برای آموزش فرزندان و خانه را فراهم کند. هر روز بیدار می‌شویم و سر کار می‌رویم؛ چاره‌ای جز این نداریم.

از این رو، انتخاب رشته یا تلاشی که زندگی شما را غنی می‌کند ضروری است. چه پیمانکاری باشید که خانه‌ای می‌سازد، چه دکتری باشید که قلبی را عمل می‌کند، یا معلمی که دانش‌آموزان را آموزش می‌دهد، باید روی محصول نهایی تمرکز کنید و به فرآیند دستیابی به آن محصول افتخار کنید. هرگز نباید به چیزی کمتر از بهترین تلاش خود بسنده کنید، زیرا این امر مهم است. برای صاحب خانه، بیمار و دانش‌آموزان مهم است و مطمئناً باید برای شما هم مهم باشد. دیوید اچ.، پیمانکار

کار چیزی است که چون مجبور هستیم انجام می‌دهم. اگر در لاتاری برنده می‌شدم، کار نمی‌کردم. من در جایگاه والدی مجرد که دو فرزند خردسال دارد باید مسئولیت‌پذیر باشم. من این کار را برای آنها انجام می‌دهم. آیا کار می‌تواند معنادار باشد؟ امیدوارم روزی کار معنادار را تجربه کنم. در حال حاضر، کارم برای امرار معاش من و خانواده‌ام است؛ این مهمترین چیز است؛ و بیشتر روزها سرگرم‌کننده نیست.

آن دی.، مسئول خدمات غذا

کارم برای من همه چیز است؛ خوب، تقریباً همه چیز. من که متخصص انکولوژی هستم، خودم را وقف کار و بیمارانم کرده‌ام. من برای اینکه پزشک بزرگی باشم احساس مسئولیت‌پذیری زیادی دارم. من همچنین از این بابت که بهترین نماینده خانواده‌ام و جامعه آفریقایی آمریکایی باشم احساس مسئولیت می‌کنم. من بخش زیادی از زندگی خود را وقف این فعالیت کرده‌ام. این چیزی است که به من معنا و هدف می‌دهد. من برای کاری که انجام می‌دهم احساس خوشبختی می‌کنم.

کامیل اس.، پزشک

هنگامی که استفانی و همکلاسی‌هایش در مورد زندگی‌شان یعنی دانشجوی تحصیلات تکمیلی در رشته مشاوره بحث می‌کردند، توجه آنها به دوره رشد شغلی مورد نیازشان معطوف شد. آنها تعجب کردند که چرا باید این دوره را بگذرانند. حوزه با اطمینان اعلام کرد که علاقه‌ای به مشاوره شغلی ندارد و به احتمال زیاد نیازی نخواهد داشت که چیزهای زیادی در مورد موضوعاتی که در این دوره مطرح می‌شوند بداند. جاناتان با این نظر موافق بود و اظهار داشت که به نظر او اجرا کردن آزمون روی مردم کار نسبتاً کسل‌کننده‌ای است. بث می‌دانست که قرار است در مرکزی خصوصی کار کند و احتمالاً مراجعانی را که دغدغه شغلی دارند به سایر متخصصان علاقه‌مند به این نوع کار ارجاع می‌دهد. چاندر با این نظرات موافق نبود، اما نظر همسالانش آنقدر در مورد این کلاس منفی به نظر می‌رسید که دیگر تمایلی نداشت نظرش را مطرح کند. او شاهد تأثیر کار بر خانواده‌اش بود و می‌دانست که این امر موضوع مهمی است. وقتی شرکتی که پدرش در آن کار می‌کرد به خارج از کشور منتقل شد، پدرش از شغل‌اش که مهندسی بود اخراج شد. وقتی پدر چاندر در جست‌وجوی شغل جدیدی برآمد، خانواده‌اش برای گذران زندگی با مشکل مواجه بودند. مادرش تمام تلاشش را می‌کرد تا شغل تمام‌وقت‌اش را حفظ کند و در عین حال از چاندر و دو برادر کوچکترش مراقبت می‌کرد. وقتی پدرش مجبور شد به شغلی بسنده کند که در آن حقوق، چالش و رضایت بسیار کمتری نسبت به شغل قبلی‌اش داشت، او شاهد بود که چگونه پدرش افسرده‌تر می‌شد و تنش بین والدینش افزایش پیدا می‌کرد. حتی برادرانش رفتار متفاوتی داشتند و در مدرسه با مشکل بیشتری مواجه می‌شدند. چاندر نگران خانواده‌اش بود و می‌دانست که آینده آنها به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر رشد شغلی والدینش قرار دارد. چاندر ارتباط بین کار و زندگی را از طریق تجربه خانواده‌اش دیده بود و امیدوار بود که دوره رشد شغلی به او کمک کند تا بفهمد چگونه به افراد در موقعیت‌های مشابه کمک کند.

نقل قول‌های ابتدای فصل از دیوید اچ، آن دی و کامیل اس. هر کدام بیانگر ارزش‌ها، مقاصد و اهداف متنوعی هستند که افراد آنها را به کار ربط می‌دهند. در صورت امکان، بسیاری از مردم کار را به‌مثابه شیوه‌ای برای ابراز خود^۱ و وسیله‌ای برای خلق معنا و هدف در زندگی می‌بینند. برخی دیگر برای تأمین مخارج خانواده کار می‌کنند و اغلب به دلیل شرایطی که خارج از کنترل آنهاست، کار را وسیله‌ای برای رسیدن به هدفی می‌دانند. برخی، مانند کامیل که پزشک است کار را شیوه‌ای برای انجام مسئولیت خود در

قبال گروهی قومی یا فرهنگی می‌دانند. برخی هم هستند که [هنوز شغل مناسب‌شان را پیدا نکرده‌اند و] برای یافتن کار تلاش می‌کنند. کووید ۱۹ نرخ بیکاری در ایالات متحده را در ماه می ۲۰۲۰ به ۱۳.۳٪ رساند (اداره آمار کار، ۲۰۲۰) به‌طور قابل توجهی بالاتر از سطح ژانویه ۲۰۱۹ که ۳.۲٪ بود (اداره آمار کار، ۲۰۱۹). درصد بیکاری در ماه می ۲۰۲۰ به‌معنای بیش از ۴۶ میلیون کارگر بیکار در ایالات متحده است. این رقم خیلی بالایی است و به احتمال زیاد شما در اطرافیان‌تان فردی را می‌شناسید که با بیکاری دست‌وپنجه نرم می‌کند و برای یافتن کار سخت در تلاش است. با این حال، آمارهای مربوط به بیکاری اغلب می‌تواند گمراه‌کننده باشد. برای مثال، اگر شما بیکار باشید و به‌مدت یک‌ماه از جست‌وجوی کار دست بکشید، دیگر بیکار محسوب نمی‌شوید؛ و افراد زیادی هستند که از تلاش برای یافتن کار منصرف شده‌اند [و از این رو در شمار تعداد بیکاران قرار نمی‌گیرند]. همچنین در آمارهای مربوط به بیکاری تمایزی میان مشاغل پاره‌وقت و مشاغل تمام‌وقت وجود ندارد و اینکه این آمارها چیزی در مورد کیفیت مشاغل نشان نمی‌دهند. در واقع، نرخ بیکاری، میلیون‌ها آمریکایی کم‌کار را نادیده می‌گیرد که شغلشان با سطح مهارت، تحصیلات، یا توانایی‌های آنها برای کار تطبیق ندارد. کار نامتناسب^۱ اصطلاحی گسترده است که به‌طور کلی به سه نوع فرد شاغل اشاره می‌کند: فردی با مهارت بالا در شغلی که مهارت چندان نیاز ندارد، کارکنان پاره‌وقت که خواهان شغل تمام‌وقت هستند و کارکنان ماهر با مشاغل کم درآمد. اگرچه این افراد از نظر فنی شغل دارند، اما فرصتی برای کمک به جامعه ندارند. برای مثال، اگر فردی که دارای مدرک حقوق است نتواند در شرکتی حقوقی شغلی پیدا کند و مجبور شود در فروشگاهی به‌صورت فروشنده کفش کار کند، کم‌کار محسوب می‌شود. علاوه بر این، به‌نظر می‌رسد که بیکاری در میان افرادی که تحصیلات پایین دارند بسیار بیشتر است. موسسه سیاست اقتصادی با توجه به داده‌های اداره آمار کار (BLS) گزارش می‌دهد که در سال ۲۰۱۶ نرخ بیکاری در افراد بدون مدرک دیپلم ۱۸.۸٪ بوده است. بدون شک این آمار امروز بسیار بیشتر است.

متأسفانه، تجربه‌ای که چاندرا توصیف می‌کند امروز غیرعادی نیست. بزرگسالان تلاش می‌کنند تا در مواقع نامطمئن به‌طور مؤثر با مشاغل خود کنار بیایند. دانش‌آموختگان اخیر کالج در تلاش‌اند تا با مدرک کارشناسی ارشد خود اولین شغل را پیدا کنند. نوجوانان برای موفق شدن فشار زیادی را از سوی محیط احساس می‌کنند اما اغلب نمی‌دانند که چگونه تجارب روزانه آنها در مقطع متوسطه دوم با فرصت‌های تحصیلی و شغلی آینده آنها ارتباط دارد. کودکان به‌طور دائم در معرض کلیشه‌های شغلی قرار می‌گیرند که بر ادراک آنها از اینکه چه فرصت‌هایی در آینده دارند یا ندارند، تأثیر می‌گذارد. از این رو، ما با قطعیت تأکید می‌کنیم که در هر محیطی که مشاوران کار می‌کنند لازم است که کمک‌های شغلی ارائه شود! مشاوران در مدرسه، در آموزش عالی و مراکز مشاوره، به‌درجات مختلف و در زمان‌های مختلف، با مراجعانی مواجه می‌شوند که با مسائل رشد شغلی

روبه رو هستند. برای مثال، بی دلیل نبوده که انجمن مشاوران مدرسه آمریکا از دیرباز رشد شغلی را به منزله حوزه‌ای کلیدی برای کار مشاوران مدرسه معرفی کرده است. مشارکت مثبت در طرح‌ریزی شغلی و تحصیلی، مشارکت دانش‌آموزان را تقویت می‌کند، که به نوبه خود به موفقیت تحصیلی^۱ می‌انجامد. همچنین در نتایج نظرسنجی‌هایی که دغدغه‌های ابراز شده توسط دانش‌آموزان و دانشجویان را نشان می‌دهند، نیاز به کمک شغلی موردی است که آنها بزرگترین نیاز خود معرفی می‌کنند. [از سوی دیگر] کارفرمایان مرتباً تعدیل نیرو می‌کنند و مشکلات شغلی به نگرانی دائمی برای افراد شاغل بزرگسال تبدیل شده است. همه‌گیری کووید ۱۹، که در آن تعداد بیکاران در بازه زمانی چند ماهه از ۲۸۱۰۰۰ بیش از ۴۶ میلیون رسید، بیانگر بی‌ثباتی وضعیت شغلی برای افراد است.

با وجود شیوع مسائل شغلی در جامعه معاصر، بسیاری از دانشجویان مشاوره مانند مورد خوزه، جاناتان و بث برای ثبت نام در دوره‌های آموزشی «اطلاعات شغلی» شور و شوق چندانی از خود نشان نمی‌دهند (هپنر، اوبراین، هینکلمن و فلورس، ۱۹۹۶). شاید برخی از این دانشجویان فکر می‌کنند که این دوره‌های آموزشی آنها را وادار می‌کند که بخش‌هایی از کتاب‌های اطلاعات شغلی را حفظ کنند یا ساعت‌های زیادی را صرف یادگیری نحوه اجرا و تفسیر آزمون‌ها کنند تا به مراجعان توصیه کنند که کدام شغل را انتخاب کنند. شاید آنها مداخلات رشد شغلی را جدا از مداخلات عمومی‌تر مشاوره می‌دانند، یعنی تصور می‌کنند که اولی شامل ارائه اطلاعات، هدایت کردن و اجرای آزمون است و دومی از فنون درمانی «پیشرفته» استفاده می‌کند. یا شاید فکر می‌کنند مداخلات رشد شغلی به صورت مکانیکی اجرا می‌شود که در آن مشاور مسیری از عمل را دیکته می‌کند و مسئولیت کامل نتیجه را بر عهده می‌گیرد. یا شاید مانند بث، ارتباطی میان مداخلات رشد شغلی و حرفه مشاوره خود نمی‌بینند. دلایل عدم اشتیاق بسیاری از دانشجویان نسبت به دوره‌های مرتبط با رشد شغلی هر چه باشد، ما چنین دیدگاه‌ها و مفروضاتی را به چالش می‌کشیم [و نشان می‌دهیم که اینگونه نیست].

ما معتقدیم (و فکر می‌کنیم چاندرا هم با ما موافق باشد) که متخصصان شغلی شایسته باید در طیف وسیع و چالش‌برانگیزی از شایستگی‌های مرتبط با مشاوره تخصص داشته باشند. دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای ارائه کمک‌های شغلی مؤثر شامل و فراتر از آن‌هایی است که برای مشاوره عمومی لازم است (بلوستین و اسپنگلر، ۱۹۹۵؛ گیسبرز، هپنر و جانستون، ۲۰۰۹؛ هر، کرامر و نایلز، ۲۰۰۴). برای مثال، شایستگی‌های معرفی شده توسط انجمن ملی رشد شغلی (NCDA، ۲۰۰۹) عبارت‌اند از دانش و مهارت در نظریه رشد شغلی؛ مشاوره فردی و گروهی؛ ارزیابی فردی و گروهی؛ اطلاعات و منابع شغلی؛ ترویج، مدیریت و اجرای برنامه؛ مشورت و مربی‌گری شغلی؛ مشاوره چندفرهنگی؛ نظارت؛ مسائل اخلاقی و قانونی؛ و به‌کارگیری فن‌آوری به‌طور مؤثر در فرآیند مداخله شغلی. این حوزه‌های مهارتی بسیار فراتر از آن چیزی است که برای هدایت شغلی^۲ و اجرای آزمون لازم است!

علاوه بر این، موضوعات مرتبط با مداخلات رشد شغلی بسیار جذاب، چالش‌برانگیز و مرتبط با تأکیدات

1. academic success
2. career advising