

زمینه مشاوره مسیر شغلی

نظریه، تحقیق و عمل

تألیف:

جنیفر ا. کید

مترجمان:

مینا کاظم زاده

دکتر محمد رضا عابدی (دانشیار دانشگاه اصفهان)

سرشناسه

: کید، جنیفر ام.

Kidd, Jeniffer M

عنوان و نام پدیدآور : زمینه مشاوره مسیر شغلی : نظریه تحقیق و عمل

مشخصات نشر : اصفهان : شرافت ، ۱۳۹۴.

مشخصات ظاهری : ۲۸۳ ص.

شابک : 978-600-92999-3-5

وضعیت فهرستی نویسی : فیای مختصر

یادداشت : فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است

یادداشت : زبان اصلی : Understanding career counselling.

شناسه افزوده : کاظم زاده، مینا، ۱۳۶۲، مترجم

شناسه افزوده : ی.، محمد رضا، ۱۳۴۵ -

شماره کتابشناسی ملی : ۳۷۹۴۱۵۰

زمینه مشاوره مسیر شغلی : نظریه تحقیق و عمل

مترجمین : مینا کاظم زاده - دکتر محمدرضا ی.،

ناشر : انتشارات شرافت

نوبت چاپ : اول

تاریخ نشر : ۱۳۹۴

تیراژ : ۱۰۰۰ جلد

مدیر تولید : محمدرضا جزینی

صفحه آرای : زهره نصر

چاپ : دانا

صحافی : بهار

قیمت : ۹۰۰۰ تومان

شابک : 978-600-92999-3-5

فهرست مطالب

فهرست شکلها	۱
فهرست جداول	ب
مقدمه مترجمان	ت
پیشگفتار	ج
مقدمه	۱
بخش اول: نظریه و روش	۲۴
۱ نظریه‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی	۲۵
۲ نظریه‌های رشد مسیر شغلی بزرگسالان	۶۱
۳ نظریه‌های مشاوره	۱۰۰
۴ ارزشیابی اثر بخشی مشاوره مسیر شغلی	۱۴۷
بخش دوم: عملکرد	۱۷۰
۵ فرایند مشاوره مسیر شغلی و مهارت‌های مربوط	۱۷۱
۶ فنون و ابزارهای سنجش	۱۸۹
۷ اطلاعات مسیر شغلی	۲۱۵
۸ بکارگیری اطلاعات و فناوری ارتباط کلامی در مشاوره مسیر شغلی	۲۳۱
۹ مسائل اخلاقی	۲۴۴
منابع	۲۶۲
راهنمای موضوعی	۲۹۱

پیشگفتار

در انگلستان خدمات راهنمایی و حمایت مسیر شغلی و خدمات مشاوره‌ای دیگر در بافتهای گوناگون، توسط متخصصین با پیش زمینه‌های مختلف، ارائه می‌شود. به لحاظ سنتی جوانان از دسترسی مطلوبتری به خدمات مربوط به تصمیم‌گیری مسیر شغلی در قیاس با بزرگسالان برخوردارند که عمدتاً ارائه این خدمات، در دوران دبیرستان، کالج و دانشگاه است. اما اخیراً با بروز تغییرات در بافت استخدامی، این باور که بزرگسالان بیش از پیش برای اداره کردن مسیرهای شغلی خود، نیازمند کمک هستند پررنگ‌تر شده است و در حال حاضر نیز خدمات بیشتری برای آنها به در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی موجود است.

این کتاب برای کتابت، متخصصین هر دو بخش به منظور حصول درکی صحیح در مورد مبانی مفهومی و نظری اشتغالشان نگاشته شده است. تاکنون در انگلستان، متخصصین مسیر شغلی تا حد زیادی بر متون آمریکایی اتکا کرده‌اند از این رو، در کتاب حاضر سعی شده است مطالب با چشم‌اندازی انگلیسی پوشش داده شود؛ در عین حال ادبیات آمریکایی نیز نادیده گرفته نشود. این یک دستورالعمل در مورد نحوه انجام امور یا کتابی با عنوان همه آنچه نیاز دارید بدانید نیست. در موارد گوناگون، خوانندگان به منابع دیگری که در مورد موضوعات مورد بحث، عمیق‌تر کار کرده‌اند، ارجاع داده شده‌اند. با این حال، کتاب حاضر می‌کوشد تا با بحث در مورد رهیافتهای نظریه‌ها و الگوهای مورد بحث، بین نظری و عمل پل بزند. همچنین با اتخاذ موضعی نقادانه و پژوهش محور می‌کوشد تا خوانندگان را به مطالعه بیشتر در این حوزه و نیز تامل و تعمق‌ورزی بیشتر در مورد روندهای کاریشان در طول اشتغال را دارد.

این کتاب به طور خاص نیازهای دانشجویانی که آموزش‌های مقدمه‌ای در مورد راهنمایی مسیر شغلی، مشاوره یا مربی‌گری مسیر شغلی را می‌گذرانند و نیز متخصصین مجرب در زمینه منابع مسیر شغلی و انسانی را پوشش می‌دهد. همچنین با ارائه مبنایی عقلایی برای این حوزه، مطالب تخصصی برای سایر مخاطبان را فراهم می‌آورد؛ به عنوان مثال، دانشجویان فوق لیسانس در رشته‌های روانشناسی کار، علوم بازرگانی، مدیریت، علوم اجتماعی و افرادی که برای دریافت گواهینامه‌های حرفه‌ای، نظیر عضویت در موسسه رشد مسیر شغلی کارکنان، تلاش می‌کنند.

مقدمه با تعریف اصطلاحات، تشریح حمایت‌های مسیر شغلی و سپس بحث در مورد بافت استخدامی فعلی که مسیرهای شغلی در آن تجربه می‌شوند شروع شده و ادامه پیدا می‌کند. بخش اعظم متن کتاب به دو بخش تقسیم شده است. در بخش اول، فصلهای یک تا چهار،

عمدتاً بر نظریه و تحقیق و اینکه این دو چگونه در عمل جلوه‌گر می‌شوند، تمرکز شده است. مشاوره مسیر شغلی اساساً بر دو دسته نظریه استوار شده است:

دسته اول، آنهایی هستند که به نحوه تصمیم‌گیری مسیر شغلی و نحوه تحول و مدیریت مسیر شغلی توسط افراد مربوط می‌شود و دسته دوم به نحوه اجرای مداخله‌ها در این فرایند مربوط می‌شود.

از این رو، فصول یک و دو به بحث درمورد نظریه‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی، رشد فردی و مسیر شغلی بزرگسالان و فصل سه به نظریه‌های مشاوره اختصاص یافته است. در فصل چهار، نحوه ارزیابی مشاوره مسیر شغلی و برخی یافته‌های حاصل از این ارزیابی‌ها را ارائه نموده‌ایم. بخش پنجم، بیشتر به خود عمل مربوط می‌شود به ویژه مهارت‌ها، ابزارها و فنون. در فصل پنجم، یک الگوی فرایندی از مشاوره مسیر شغلی و برخی مهارت‌های مورد استفاده ارائه شده است. فنون و ابزارهای سنتی در فصل شش ارائه شده است و نحوه کاربرد اطلاعات مسیر شغلی به فصل هفت اختصاص داده شده است.

در حال حاضر هزاران سایت برای کمک به طرح‌ریزی مسیر شغلی وجود دارد که در فصل هشت برخی از موضوعات مربوط به کاربرد ابزارهایی همانند اینترنت و برخی برنامه‌های تهیه شده توسط سیستم‌های کامپیوتر پوشش داده شده است. نهایتاً در فصل نه، برخی موضوعات اخلاقی پیرامون ارائه خدمات مسیر شغلی مورد بحث قرار گرفته است.

مطالب کتاب، عمدتاً از مطالب فراهم‌شده برای برنامه‌های کارشناسی ارشد در روانشناسی سازمانی و مدیریت منابع انسانی از طریق یادگیری آنلاین در دانشگاه لندن اقتباس شده است (www.londonexternal.ac.uk) که در اینجا از این دانشگاه به خاطر اجازه ذکر مطالب تشکر می‌کنم. و همچنین از همه به ویژه، راجر فرای^۱، تونی واتس^۲ و پیتر یانگ^۳ و تمام دانشجویان شرکت‌کننده در برنامه‌های کارشناسی ارشد در رشته مدیریت و مشاوره مسیر شغلی، روانشناسی کار و رفتار سازمانی تشکر می‌کنم.

¹ Roger Fry

² Tony Watts

³ Peter Yong

کدام یک از گزینه‌های زیر نظر شما را در مورد شغل‌تان بیان می‌کند؟

۱- شغلم مهمترین مورد زندگی‌ام است.

۲- شغلم پلی است که مرا به مراتب بالاتر وصل می‌کند.

۳- مهمترین دلیلی که در این شغل مانده‌ام مسائل مالی می‌باشد.

اگر شما با گزینه اول موافقید جهت‌گیری شما نسبت به شغل‌تان جهت‌گیری خاصی است که می‌توان آن را **Calling** نامید، اگر شما با گزینه دوم موافقید، جهت‌گیری شما نسبت به شغل‌تان از نوع **Career** می‌باشد و اگر شما با گزینه سوم موافقید، جهت‌گیری‌تان از نوع **Job** است.

اگرچه اشتغال مهمترین مسئله زندگی هرفردی چه زن و چه مرد در جهان امروز است، ولی متقاضیان مشاوره‌هایی که مستقلاً تأکید بر شغل و مسیر شغلی داشته باشند نسبت به سایر مشاوره‌ها کمتر است. دلیل این موضوع چیست؟ آیا شغل مهم نیست؟ آیا افراد خودشان می‌توانند مسائل مربوط به شغل را به خوبی حل و فصل کنند؟ آیا پیچیدگی‌های انتخاب شغل برای همه معلوم نشده است؟ آیا آینده‌نگری کم است؟ آیا تعداد شغل‌ها کم است؟ و.... شما به این سوالات چه پاسخی می‌دهید؟

به نظر می‌رسد یکی از دلایلی که باعث می‌شود ما نسبت به انتخاب شغل و یا ادامه شغل احساس نیاز کمتری به مشاوره داشته باشیم، این است که گاهی فرصت بررسی آن را نداریم، البته منظور این نیست که وقت کافی وجود ندارد، بلکه منظور این است که چون شغل و مفاهیم آن از جمله سازه‌های ذهنی مهم تلقی نمی‌شود، ما هم کمتر به آن می‌پردازیم.

برای اینکه موضوعی به عنوان سازه مهم، قابل تفکر و قابل فرصت‌گذاری برای تفکر باشد، یا باید به دلیلی برایمان خیلی بااهمیت شود و یا باید اطلاعات نظری پیرامون آن مفهوم گسترش یابد.

این کتاب با هدف توسعه اطلاعات نظری پیرامون مفهوم اشتغال و مسیر شغلی نوشته شده است. اگرچه کتاب، کتابی تخصصی است که مفاهیم مشاوره مسیر شغلی را به بحث می‌گذارد و باعث توسعه مفاهیم مرتبط با آن می‌شود (خصوصاً وقتی قرار است در دوره کارشناسی و یا کارشناسی ارشد برای اولین بار مفاهیم مشاوره شغلی مطرح شود) ولی برای کسانی که علاقمند به این دانش هستند و لزوماً درسی به عنوان مشاوره شغلی ندارند نیز مفید است. در این کتاب سعی شده است اطلاعاتی در مورد خود، دنیای مشاغل، کاریابی، استخدام‌پذیری و تداوم مسیر شغلی ارائه شود.

کتاب حاضر به عنوان یک کتاب تخصصی جهت مشاوره شغلی و برای معرفی مفاهیم مرتبط با آن ترجمه شده است. از آنجاکه تعداد کتاب‌های این حیطه محدود می‌باشد و از طرف دیگر در مورد ترجمه مفاهیم تخصصی آن اختلاف نظر وجود دارد، سعی شده است زیر نویس انگلیسی تمام مفاهیم حتی به صورت جزئی آورده شود تا خوانندگان ضمن ارتباط بیشتر با کتاب روی ترجمه واژه‌های خیلی نزدیک که گاهی مترادف تلقی می‌شوند، بیشتر فکر کنند، ماهیتی مانند Career, Vocation, Job, Work, Occupation و...

در پایان از خانم لیلا حق‌شناس همکار بسیار گرامی که در خواندن کتاب و تصحیح آن زحمت بسیار زیادی کشیدند عمیقاً تشکر و بنیم. ایشان با مطالعه‌ی دقیق متن ترجمه‌شده نظرات ارزشمندی ارائه دادند که در رن کردن ترجمه نقش پر اهمیتی داشت. همچنین از مدیر محترم انتشارات شرافت که برای انتشار کتاب از هیچ زحمتی دریغ نکردند سپاسگزاریم.

یقیناً بازخورد همه متخصصان در این حیطه، دانشجویان رشته‌ی مشاوره، روانشناسی و علوم تربیتی باعث روان‌تر شدن و بهتر شدن ترجمه در چاپ‌های بعدی می‌شود، بدین وسیله از همه آنان تقاضا می‌شود از طریق ایمیل m.r.abedi@edu.ui.ac.ir نظرات و پیشنهادات خود را به ما هدیه کنند.

مترجمان

در آغاز نگارش این قبیل کتابها، مؤلف معمولاً به تعریف اصطلاحات می‌پردازد. البته این کار تا اندازه‌ای که به نظر می‌رسد، ساده نیست بخصوص اینکه، متخصصان^۱، از جنبه‌های متفاوت به مشاوره مسیر شغلی^۲ و دیگر انواع حمایت‌های رودرروی (فردی) مسیر شغلی^۳ می‌نگرند. این مقدمه، ماهیت مشاوره مسیر شغلی، آماده سازی^۴ آن در انگلستان و بافت و شرایطی که استخدام^۵ در آن صورت می‌گیرد را مورد توجه قرار می‌دهد. قبل از اینکه به مطالعه کتاب بپردازید در مورد تعریف "مشاوره مسیر شغلی" فکر کنید و آن را بنویسید.

تعریف شما تا چه اندازه دندانه‌های^۶ افراد را در محل اشتغالشان^۷ در برمی‌گیرد؟ آیا دغدغه‌های شخصی بزرگ‌تر، هم‌زمان است بر اشتغال^۸ تأثیر گذارند، به عنوان مثال، ایجاد تعادل بین اشتغال و نقش‌های خانوادگی را^۹ منظور کرده‌اید؟ آیا تعریف شما صرفاً به تصمیم‌گیری^{۱۰} در مورد نقل و انتقالات مسیر شغلی^{۱۱} می‌پردازد یا اینکه، کمک به افراد در جهت غلبه بر مسائل دیگری از قبیل سازگاری با شغل^{۱۲} جدید را نیز تحت پوشش قرار می‌دهد؟ و اینکه در تعریف خود تا چه اندازه دغدغه‌های مرتبط با مسیر^{۱۳} آینده و انتخاب‌های اولیه مسیر شغلی را گنجانده‌اید؟

¹ practitioners

² career counselling

³ one-to-one career support

⁴ provision

⁵ employment context

⁶ concerns

⁷ at work

⁸ work

⁹ family roles

¹⁰ making decisions

¹¹ career moves

¹² job

¹³ career-related concerns

مسائلی که عملاً مراجعین^۱ در مورد آنها از مشاورین^۲ مسیر شغلی تقاضای کمک می‌کنند، دامنه بسیار وسیعی دارد. علاوه بر این، مشکلاتی که مراجعین با مشاوران مسیر شغلی مطرح می‌سازند، با دغدغه‌های شخصی عمیق‌تر، هم‌پوشی داشته و همچنان که فرایند^۳ مشاوره ادامه می‌یابد این دغدغه‌های شخصی آشکار شده و وضعیت پیشین را بغرنج‌تر می‌کنند، بنابراین، هر تعریفی از مشاوره مسیر شغلی باید به اندازه‌ای جامع باشد که همه این ویژگی‌ها را در برگیرد. از این رو، در اینجا تعریف زیر را پیشنهاد می‌کنیم:

مشاوره مسیر شغلی تعاملی است رودررو (معمولاً در جریان)، بین متخصص و مراجع که با بکارگیری^۴ نظریه روانشناسی^۵ و یک مجموعه تأیید شده از مهارت‌های ارتباط کلامی^۶ صورت می‌گیرد. هدف اصلی آن کمک به مراجع در تصمیم‌گیریهایی مربوط به مسیر شغلی و غلبه بر مسائل مرتبط با آن است.

اگر چه این تعریف، مطابقت با اشتغال می‌شود، اما وابستگی متقابل بین دغدغه‌های مربوط به اشتغال و غیر اشتغال را نیز صدق می‌کند.

مشاوره مسیر شغلی، فقط شامل تصمیم‌گیری نمی‌شود، اگر چه احتمالاً اشتغال و انتخاب-های تحصیلی^۷ برای بسیاری از مراجعین، اهمیت زیادی دارد، بسیاری از آنها نیز در فائق آمدن بر سرخوردگی‌ها^۸ و ناامیدی‌های^۹ ناشی از احساس ناکامی^{۱۰} و بیکاری^{۱۱}، مدیریت روابط با دیگر افراد در محل اشتغال، تصمیم‌گیری در مورد بازگشت به اشتغال یا تحصیل و یافتن راهکارهایی برای ایجاد تعادل بین نقش‌های مختلف زندگی و غلبه بسیار به کمک دارند.

نمونه‌ای از دغدغه‌هایی که مراجعین با مشاورین^{۱۲} مطرح می‌سازند به شرح زیر است:

- تازه لیسانس گرفته‌ام. چه کاری می‌توانم انجام دهم؟

¹ clients

² counsellors

³ process

⁴ psychological theory

⁵ communication skills

⁶ educational choices

⁷ frustrations

⁸ disappointments

⁹ redundancy

¹⁰ unemployment

- مایل به خود اشتغالی هستم، اما از دست دادن امنیت حقوق ماهیانه و حقوق بازنشستگی ریسک بزرگی است.

- دوست دارم بیشتر وقتم را صرف کارهای داوطلبانه کنم اما باید نگران مخارج خود نیز باشم.

- دنبال شغلی می‌گردم که نیازی به آوردنش به خانه نباشد، احتمالاً باید راهم را کاملاً عوض کنم.

- سه سال است که بیکارم و در هیچ مصاحبه شغلی هم شرکت نکرده‌ام، شاید باید بازنشسته شوم!

- ۱۵ سال در خانه بودم اما حالا اعتماد به نفسی می‌توانم به محیط کار برگردم؟

- کارفرمای من هر روز توقع می‌شود، چطور می‌توانم جسورتر باشم و نظرم را به او بگویم؟

- تازه مدرسه را تمام کرده‌ام و مادر، اصلاً دارد تا شغلی را شروع کنم.

موارد بالا نشان می‌دهد که مراجعین ممکن است در هر سن و مرحله‌ای از مسیر شغلیشان قرار داشته باشند. علاوه بر این، واضح است که آنها در رابطه با تصمیم‌گیریهای شغلی، مدیریت مسئولیت‌های مربوط به اشتغال در رابطه با جنبه‌های دیگر زندگیشان و یا کسب اطلاعاتی در مورد فرصت‌های مسیر شغلی، نیاز به کمک دارند. همچنین بسیاری از مشکلات موجود، ممکن است سرپوشی بر مسائل عاطفی عمیق‌تری باشد که تا مدت‌ها پنهان نمی‌شوند. به این نکته نیز اشاره شده است که هر چند وقت یکبار، مسائل بین فردی از قبیل مشکلات سروکار داشتن با مقامات مسئول، فقدان اعتماد به نفس در نقش‌های اجرایی و تعارض با همسالان در جریان مشاوره مسیر شغلی ظاهر می‌شود (برای مثال ناتان^۳ و هیل^۴، ۲۰۰۶). برخی از مشاوران مسیر شغلی صرفاً جهت کمک به مراجع در رابطه با مسائل ارتباطی محل اشتغالشان فعالیت می‌کنند. همه این مسائل، اشاره به این نکته دارد که مشاوران مسیر شغلی برای کمک به مراجعین در مورد این دغدغه‌های بزرگ و نیز اجزاء عاطفی رشد مسیر شغلی^۵، نیاز به دانش و مهارت

^۱ emotional

^۲ interpersonal

^۳ Nathan

^۴ Hill

^۵ career development

دارند، بنابراین، ممکن است استدلال شود که مشاوره مسیر شغلی، تعمیمی از مشاوره درمانی^۱ است. همانطور که هپنر^۲، گیسبرز^۳ و جانستون^۴ (۲۰۰۳) اشاره می‌کنند: مشاوره مسیر شغلی در مقوله عمومی مشاوره قرار دارد چرا که ویژگی‌هایی مشابه با همه انواع مشاوره دارد. با این جود، مشاوره مسیر شغلی با مشاوره درمانی متفاوت است از آن جهت که مسائلی که مراجعین مطرح می‌سازند، اغلب در مورد رشد مسیر شغلی است و نیز در آن، از راهکارهای سنجش روانشناسی بیشتر استفاده می‌شود.

بسیاری از نویسندگان، هم‌پوشی بیشتری بین مشاوره مسیر شغلی و مشاوره درمانی در نظر گرفته‌اند، به عنوان مثال، "بلاستین^۵ و اسپنگلر^۶" (۱۹۹۵) یک رویکرد "حساس به قلمرو"^۷ را مطرح ساخته‌اند که در آن مداخله‌ها^۸ براساس تمایزات خودسرانه و ناپیوسته^۹ بین شیوه‌های درمان^{۱۰} نیستند، بلکه بر اساس خصوصیات منحصر به پیشینه هر مراجع و مشکلات موجود مشخص می‌شوند (بلاستین، ۱۹۹۵: ۳۱۸). به عقیده آنها هدف هر مداخله‌ای باید افزایش سازگاری^{۱۱} و تسهیل رشد در حیطه‌های مسیر شغلی و غیر مسیر شغلی باشد. متخصصان باید در پرداختن به تجربیات خلاف مراجع، به عنوان ابزاری جهت افزایش آگاهی و کمک به مراجع، آزاد باشند.

اصطلاحات مشاوره مسیر شغلی و مشاوره درمانی، به عنوان شیوه‌هایی جهت نظریه‌پردازی و تحقیق مفید به نظر می‌رسند، اما در اشاره به انواع مختلف مداخله‌ها و راهکارها به آن اندازه مؤثر نیستند. "هر^{۱۲}" (۱۹۹۷) با در نظر گرفتن این دیدگاه^{۱۳}، معتقد است بهترین حالت بررسی مشاوره مسیر شغلی این است که آن را به عنوان زنجیره‌ای از فرایندهای مداخله در نظر بگیریم

¹ therapeutic counselling

² Heppner

³ Gysbers

⁴ Johnston

⁵ Blustein

⁶ Spengler

⁷ domain-sensitive approach

⁸ interventions

⁹ discrete arbitrary distinctions

¹⁰ treatment modalities

¹¹ adjustment

¹² Herr

که به ترتیب تسهیل خودآگاهی و آگاهی از کار^۱، کشف فرصت‌ها، رشد مهارت‌های طرحریزی مسیر شغلی، کمک به کاهش استرس، کار کردن با بی‌تصمیمی^۲ و پرداختن به موضوع سازگاری با اشتغال^۳ را شامل می‌شود، که همه اینها محتاج تلفیقی از راهکارهای مشاوره درمانی و مشاوره مسیر شغلی است. در انگلستان، مشاوره مسیر شغلی و مشاوره درمانی از قدیم حرفه‌های^۴ مجزایی بوده‌اند. این تمایزات هنوز هم بر پایه خود استوار است اگر چه امروزه متخصصان مسیر شغلی، اغلب مهارت‌های مشاوره را در اشتغال خود بکار می‌گیرند. بسیاری از متخصصان مسیر شغلی، فعالیت‌هایشان را "راهنمایی مسیر شغلی"^۵ قلمداد می‌کنند. این اصطلاح، سالها به شیوه‌های مختلفی استفاده شده است اما اغلب به عنوان یک اصطلاح عام، برای توصیف عناصر متعدد بالقوه در آماده‌سازی تمامیت مسیر شغلی بکار می‌رود که این آماده‌سازی در برگیرنده کار گروهی، اطلاع رسانی، آموزش، فعالیت‌های خودیاری^۶، سنجش و همچنین مشاوره مسیر شغلی است.

بخاطر وجود ابهام در واژه 'راهنمایی'^۷، این کتاب، اصطلاح "حمایت مسیر شغلی"^۸ برای اشاره کلی به کمک‌های ارائه شده به افراد در زمینه طرحریزی و مدیریت مسیر شغلیشان مورد استفاده قرار می‌گیرد که این اصطلاح، تمام فعالیت‌های بالا از جمله مشاوره مسیر شغلی را شامل می‌شود.

با توجه به افزایش چشمگیر در محبوبیت مربی‌گری زندگی، مربی‌گری اجرایی و مربی‌گری مسیر شغلی^۹، شرح خلاصه‌ای از تفاوت‌ها و شباهت‌های موجود بین مشاوره مسیر شغلی و این فعالیت‌ها بی‌فایده نیست. تفاوت اصلی این است که مربی‌گری^{۱۰} چنانچه بر مکتب متمرکز باشد، چه بر رشد، معمولاً هدفمندتر است، بدین معنا که به افراد کمک می‌کند تا برای تغییر، طرحهای عملی^{۱۱} تنظیم کنند. راهکارهای بکار گرفته شده غالباً براساس مدل‌های یادگیری^{۱۲} و تغییر رفتار

¹ occupational awareness

² indecisiveness

³ work adjustment

⁴ professions

⁵ career guidance

⁶ self-help

⁷ career support

⁸ executive, career and life coaching

⁹ action plans

¹⁰ learning

است که به عنوان نمونه می‌توان به درمان شناختی-رفتاری^۱ اشاره کرد. مربیان^۲، طبق نیازهای مراجعینشان، مجموعه‌ای از فعالیت‌ها را بکار می‌گیرند. این فعالیت‌ها ممکن است طرح‌ریزی کسب و کار^۳، ایجاد تعادل بین اشتغال و زندگی شخصی، رشد مهارت‌های مرتبط با شغل (معمولاً مهارت‌های رهبری^۴) و حل مساله^۵ را در بر گیرد. اگرچه مربیان مسیر شغلی به مراجعان در رشد مهارت‌های طرح‌ریزی و مدیریتی مسیر شغلی کمک می‌کنند؛ اما این فرایند مربی‌گری به جای توجه به تأثیر تجربیات گذشته بر عملکرد کنونی، به زمان حال توجه دارد و این همارا کاربست که برخی مشاوران مسیر شغلی نیز انجام می‌دهند، بنابراین، مربی‌گری مسیر عمل جزئی از مشاوره مسیر شغلی است.

آماده‌سازی، حمایت مسیر شغلی

در انگلستان تعداد زیادی از آژانس‌های بخش خصوصی و عمومی عمدتاً خدمات حمایت و مشاوره مسیر شغلی را ارائه می‌دهند. البته نوع خدمت ارائه شده از یک مصاحبه کوتاه تا مشاوره و سنجشی دقیق در طی جلسات که هفته‌ها و ماه‌ها طول می‌کشد، بسیار در نوسان است. متخصصان حرفه‌ای فعال در این زمینه، صلاحیت‌های گوناگونی دارند. البته برخی از آنها فاقد این صلاحیت‌ها هستند. در ادامه، خدماتی^۶، در حال حاضر در دسترس است به اجمال ذکر می‌شود (هاگز، واتس و وود، ۲۰۰۵ در گزارش).^۷ شرح مفصل‌تری ارائه می‌دهند). سه گروه عمده آماده‌سازی در انگلستان وجود دارد؛ آموزش‌محور^۸، استخدام‌محور^۹ و مستقل^{۱۰} (غیر دولتی) (سادلر^۹ و واتس، ۲۰۰۰). علی‌رغم رجوع فزاینده به افزایش یافته برای یادگیری مادام‌العمر و امکان تحرک شغلی^{۱۰} بیشتر، اغلب خدمات مسیر شغلی سرمایه‌گذاری

¹ cognitive behaviour therapy

² coaches

³ business planning

⁴ leadership

⁵ problem solving

⁶ education/ training based

⁷ employment based

⁸ independent

⁹ Sadler

¹⁰ job mobility

شده توسط دولت، فقط در جهت گذار^۱ جوانان از محل تحصیل به محل اشتغال کاربرد دارند و در ارائه حمایت مسیر شغلی، بودجه عمومی سرمایه‌گذاری شده برای بزرگسالان، نسبتاً پایین بوده است. در ادامه گروه‌های اصلی آماده‌سازی مورد بررسی قرار می‌گیرند.

حمایت مسیر شغلی آموزش محور

آماده‌سازی حمایت مسیر شغلی در محیط‌های آموزشی قسمت‌های مختلف انگلستان متفاوت است. در انگلیس همه دانش‌آموزان دبیرستانی (۱۸-۱۱ ساله) و اکثر دانش‌آموزان بزرگسال (۱۶ سال بالا) به "کانکشنز"^۲ که قبلاً خدمات مسیر شغلی^۳ نام داشت؛ دسترسی دارند. این سازمان توسط وزارت آموزش و مهارت، سرمایه‌گذاری شده است. (با وجود این، مدارس غیردولتی، به سمت یکنارگیری ارائه دهنده‌های خصوصی حمایت مسیر شغلی از قبیل سازمان مسیرهای شغلی مدارس غیردولتی^۴ گرایش دارند). هدف "کانکشنز" فراهم‌آوری یک سرویس همگانی^۵ برای افراد ۱۱ تا ۱۶ ساله است، به گونه‌ای که هر کدام به یک "مشاور شخصی"^۶ دسترسی دارند. وظیفه این مشاور، تأمین حمایت در حیطه نگرانی‌های شخصی و مسائل مسیر شغلی است. به هر حال خدمات ارائه شده برای دانش‌آموزان نیمه وقت، نسبت به دانش‌آموزان تمام وقت، محدودتر است. اغلب مدارس و کالج‌های آموزش بزرگسالان نیز، کارشناسان^۷ مسیر شغلی مخصوص به خود را دارند. این کارشناسان ممکن است علاوه بر آموزش مسیر شغلی، به حمایت مسیر شغلی فردی مبادرت ورزند.

با این همه، طرح سرویس "کانکشنز" مورد انتقاد قرار گرفته است، به ویژه که گفته شده این احتمال وجود دارد که حمایت مسیر شغلی در مدارس، درحینه اماه‌سازی نادیده گرفته شود، چرا که ماهیت اضطراری^۸ مشکلات شخصی تعداد کمی از محصلان، مشاوران شخصی را بر آن می‌دارد تا زمان زیادی را صرف این مسائل کرده و فرصتی برای حمایت مورد نیاز همه

¹ transition

² connexions

³ Career Services

⁴ independent school careers organisation

⁵ integrated service

⁶ personal adviser

⁷ specialists

⁸ pressing nature

دانش‌آموزان در مسائل مربوط به مسیر شغلی نداشته باشند (واتس، ۲۰۰۱). در زمان نگارش این کتاب، نشانه‌ها حاکی از آن است که احتمال ادامه کار "کانکشنز" به شیوه‌ی کنونی‌اش کم باشد.

"آماده‌سازی" تا حدودی در بخش‌های دیگر انگلستان متفاوت است. به عنوان مثال، در اسکاتلند^۱ و ولز^۲ اخیراً سرویس‌هایی برای تمامی سنین ارائه شده است.

در تمام قسمت‌های انگلستان دانشجویان تحصیلات عالی و تازه فارغ‌التحصیلان می‌توانند از خدمات مشاوره^۳ مسیرهای شغلی در آموزشگاه‌هایشان استفاده کنند. این خدمات، معمولاً شامل مصاحبه‌های فردی برای درخواست‌دهندگان است اما اخیراً به ویژه با معرفی نظام‌های راهنمایی با کمک کامپیوتر^۴، مانند نظام "طرح‌ریز آینده"^۵، گرایش شدیدی به فعالیتهای خودیاری، مشاهده شده است. این نظام‌ها به دانش‌آموزان در سنجش رغبتها^۶، ارزشها^۷ و مهارت‌هایشان^۸، بازیابی اطلاعات در مورد فرصت‌ها و یادگیری مهارت‌های تصمیم‌گیری کمک می‌کنند. مشاوران مسیر شغلی دارای تحصیلات عالی، سوابق آموزشی و استخدامی زیادی دارند و احتمالاً این سوابق، شیوه‌ای را که آنها در روند مصاحبه‌های فردی به کار می‌گیرند (به ویژه میزان اهمیتی که به نصیحت و اطلاعات نسبت به مشاوره مسیر شغلی داده می‌شود) تحت تأثیر قرار می‌دهد.

در خصوص آماده‌سازی از طریق آموزش فعالیت‌های^۹، طرح‌های سرمایه‌گذاری شده‌ای که توسط دولت برای جوانان و بزرگسالان ارائه شده است، اغلب، شامل حمایت مسیر شغلی بوده است. این طرح‌ها معمولاً به جای اینکه به مشاوره مسیر شغلی اهمیت دهند، به سنجش اهمیت داده‌اند.

¹ Scotland

² Wales

³ advisory services

⁴ computer-aided guidance systems

⁵ prospect planner

⁶ interests

⁷ values

⁸ skills

⁹ vocational training