इकाई 11 वृत्ति प्रतिरूप

संरचना

11.1 प्रस्तावना

11.2 उद्देश्य

11.3 वृत्ति प्रतिरूप की व्याख्या

11.3.1 वृत्ति प्रतिरूप तथा संबंधित शब्दावली

11.4 वृत्ति प्रतिरूप का जीवन विकास की अवस्थाओं से संबंध

11.5 वृत्ति प्रतिरूप के विविध प्रकार

11.6 वृत्ति प्रतिरूप के निर्धारक तत्व

11.7 वृत्तिक परिपक्वता (कैरियर मैच्योरिटी)

11.8 व्यावसायिक सफलता

11.8.1 व्यावसायिक अनुकूलन

11.8.2 व्यावसायिक समायोजन की कसौटी

11.9 वृत्ति-नियोजन में शिक्षक की भूमिका

11.9.1 वृत्ति अन्वेषण को सुसाध्य बनाना

11.9.2 वृत्ति संबंधित सूचनाएँ उपलब्ध कराना

11.9.3 वृत्ति संबंधी साहित्य उपलब्ध कराना

11.9.4 भूमिका-प्रतिरूप उपलब्ध कराना

11.9.5 व्यक्तिगत सहयोग देना

11.10 अभिभावकों की भूमिका

11.11 सारांश

11.12 अभ्यास कार्य

11.1 प्रस्तावना

वृत्ति विकास तथा कार्य की प्रकृति संबंधी इकाई को पढ़ने के पश्चात् आप इसकी अवधारणा, प्रकृति, अध्ययन-विधि तथा वृत्ति के विकास संबंधी सिद्धांतों से अवगत हो चुके हैं। आप यह भी समझ चुके हैं कि कार्य की दैनिक जीवन में क्या भूमिका है। इस इकाई का संबंध वृत्ति के विभिन्न प्रतिरूप की अवधारणा स्पष्ट करने से है जो किसी व्यक्ति या व्यक्तियोंके जीवन में व्यावसायों के क्रम को संबोधित करता है। यहाँ व्यवसाय के विकास क्रम की विश्लेषणात्मक चर्चा की जाएगी। व्यवसाय संबंधी इस विकासक्रम की चर्चा से यह स्पष्ट हो जाएगा कि इसके विकासक्रम की लम्बी अवधि में कितने पड़ाव आते हैं। विकास के इन पड़ावों में कहीं भिन्नता भी संभव है या ये किसी एक कार्य में हो सकता है या बिना उर्ध्व-गति के हो सकता है।

वृत्ति शब्द से समतुल्य या अन्तर्बदल शब्द जैसे रोज़गार, धंधा, व्यवसाय आदि से बिल्कुल भिन्न है। हमें इनका अर्थ-भेद समझना चाहिए। वृत्ति प्रतिरूप (कैरियर पैटर्न) की प्रकृति विकासात्मक होती है। इनको हम जीवन विकास की अवस्थाओं के संदर्भ में समझ सकते हैं।

वृत्ति प्रतिरूप के निर्धारण को अनेक कारक प्रभावित करते हैं, यथा - आनुवंशिकता, सामाजिक, आर्थिक तथा पर्यावरण सम्बंधी तत्व। ये कई आकार धारण करते रहते हैं। इन को वृत्ति प्रतिरूप के अनेक प्रकार कहते हैं। अनुभव विकास के साथ ये स्थिर होने लगते हैं और वृत्ति परिपक्वता

भी अपना आकार धारण करने लगती है। शनैः-शनैः, वृत्ति के ये आकार व्यवसाय सफलता और व्यवसाय समायोजन का रूप लेने लगते हैं। जीवन की समायोजन या समंजन प्रक्रिया व्यवसाय के समंजन से काफी मात्रा में अवश्य प्रभावित होती है। अतः, हर व्यक्ति के लिए वृत्ति का नियोजन आवश्यक है। समय रहते जितनी इसकी आवश्यकता की अनुभूति हो उतना ही अच्छा है। इस से स्पष्ट है कि भावी वृत्ति के नियोजन में अध्यापक की महत्त्वपूर्ण भूमिका है।

11.2 उद्देश्य

इस इकाई को पढ़ने के पश्चात् आप इस योग्य हो जाएँगे कि :

- वृत्ति प्रतिरूप की अवधारणा का वर्णन कर सकेंगे;
- वृत्ति प्रतिरूप से संबंधित अन्य शब्दों यथा - रोज़गार, धंधा, व्यवसाय का भेद स्पष्ट कर सकेंगे;
- वृत्ति प्रतिरूप का वर्गीकरण कर सकेंगे;
- वृत्ति प्रतिरूप तथा जीवन विकास की अवस्थाओं में भेद कर सकेंगे;
- वृत्ति प्रतिरूप को प्रभावित करने वाले निर्धारकों का वर्णन कर सकेंगे;
- वृत्ति प्रतिरूप तथा वृत्ति परिपक्वता में भेद कर सकेंगे;
- वृत्ति प्रतिरूप के विभिन्न प्रकारों की पहचान कर सकेंगे;
- व्यावसायिक सफलता तथा व्यावसायिक समायोजन में भेद कर सकेंगे; तथा इनके वृत्ति प्रतिरूप के साथ संबंध को बता सकेंगे;
- वृत्ति प्रतिरूप, व्यावसायिक सफलता, व्यावसायिक समरसता को प्रभावित करने वाले कारकों को पहचान सकेंगे;
- विद्यार्थियों के वृत्ति प्रतिरूप के नियोजन में अध्यापकों की भूमिका का वर्णन कर सकेंगे।

11.3 वृत्ति प्रतिरूप को समझना

पहले पहल 'वृत्ति प्रतिरूप' शब्द का प्रयोग समाजशास्त्र के क्षेत्र में हुआ। वहाँ इसका संदर्भ व्यावसायिक परिवर्तन या विकास के साथ सामाजिक गतिशीलता से था। वृत्ति विकास व्यक्ति के सर्वांगीण विकास का एक अभिन्न अंग है। जो लोग शिक्षा का संबंध राष्ट्र के विकास से जोड़ते हैं उनके लिए वृत्ति विकास सबसे महत्वपूर्ण क्षेत्र प्रकट हुआ है। भारत के कुछ समाचारपत्रों में व्यवसाय संबंधी विशेष परिशिष्ट प्रकाशित कर शिक्षा के माध्यम से इस क्षेत्र में विशेष रुचि की प्रगति क्षमता का विकास करने में जुटे हैं।

11.3.1 वृत्ति प्रतिरूप तथा संबंधित शब्दावली

वृत्ति प्रतिरूप पद को स्पष्ट करने के लिए उन संबंधित शब्दों पर विचार करना उचित है जो सामान्यतः अन्तर्बदल कर के इसके लिए प्रयोग में किए जाते हैं। ये शब्द हैं - पद, धंधा, पेशा, वृत्ति, व्यवसाय तथा रोज़गार। आइए, एक उदाहरण से यह समझें कि किसी संस्थान में अलग-अलग तरह से लोग कैसे काम करते हैं।

कल्पना करें किसी संगठन में विभिन्न स्तरों पर 2000 व्यक्ति काम कर रहे है। इनमें कोई चपरासी है, तो कोई क्लर्क, अधिकारी, कुशल कारीगर, प्रशासक, प्रबंधक आदि आदि। तकनीकी दृष्टि से इनको 'पद' की संज्ञा दी जाती है। एक प्रकार के कार्य या पद के वर्ग को एक जॉब की संज्ञा दी जाती है।

उदाहरण के लिए सभी आशुलिपिक एक ही जॉब के अंतर्गत वर्गीकृत किए जा सकते हैं तथा इनका कार्य चपरासी या लिपिक से भिन्न है। किसी दफ्तर में 10 चपरासी और 15 क्लर्क व दो आशुलिपिक हैं। सभी चपरासी एक जैसा कार्य करते हैं। लिपिक चपरासी से भिन्न पर एक जैसा कार्य करते हैं। इस प्रकार लिपिकरिता एक जॉब है।

पेशा एक जैसे जॉब के सामूहिक वर्ग को कहते हैं। ये लोग एक ही प्रकार का कार्य सम्पन्न करते हैं। सभी की जानकारी का स्रोत समान है। ये स्वतंत्र रूप से एक ही प्रकार के कौशल का प्रयोग करते हैं।

वृत्ति उन सामूहिक कार्यकलापों के पुंज या समूह को कहते हैं जिनमें एक व्यक्ति अपने जीवन भर लगा रहता है। तकनीकी दृष्टि से वृत्ति उन धंधों, पेशों या व्यवसायों का विकासात्मक क्रमिक रूप है जिन्हें कोई व्यक्ति अपने जीवन में अपनाता है।

व्यवसाय से अभिप्राय है कि व्यक्ति कार्य संबंधी सभी उच्चस्तरीय आवश्यकताओं से संपन्न है। उदाहरण के लिए डाक्टरी एक व्यवसाय है। इस व्यक्ति के पास एम.बी.बी.एस. या एम.एस. की उपाधि है जो कार्य को उच्च स्तर की विधि से सम्पन्न करने का प्रमाण है। वह तकनीकी दृष्टि से इस व्यवसाय के योग्य है।

रोज़गार व्यवसाय के चुनाव का एक विकल्प या वृत्ति है। रोज़गार शब्द एक व्यवसाय तथा उससे संबंधित आवश्यक गुणों को बताता है। इसका संबंध उस वृत्ति की आवश्यकताओं के अनुसार होता है।

किसी व्यवसाय के चुनाव में तीन मुख्य कारक हैं :

- अपने स्वयं, अपनी अभिवृत्ति, योग्यताओं, रुचियों, आकांक्षाओं, साधनों, सीमाओं और उनके कारणों के विषय में पूरी समझ।
- किसी कार्य की विभिन्न श्रेणियों से संबंधित प्रतिकारिता, अवसर भविष्य उपलब्धि तथा उसमें सफल होने के लिए आवश्यकताओं तथा शर्तों की जानकारी, होने वाला हित तथा अहित, प्रतिपूर्ति।
- उपर्युक्त दोनों समूहों के विषयों से संबंधित उचित तर्क।

निम्नलिखित उदाहरण से यह तथ्य और स्पष्ट हो जाएगा।

तीस वर्ष पूर्व मैं अध्यापन का चुनाव अपने व्यवसाय के रूप में करना चाहता था। मैंने इस व्यवसाय को चुना। इस पेशे से संबंधित दिन प्रतिदिन की आवश्यकताओं को समझा तथा इस व्यवसाय से संबंधित सभी अपेक्षाओं की पूर्ति की। गत तीस वर्षों में इसके प्रति मेरा समर्पण मेरी अनेक पदोन्नतियों के रूप में पुरस्कृत हुआ है। लोग कहते हैं कि मैंने उचित व्यवसाय का चुनाव किया। मेरे व्यावसायिक अनुभवों का प्रतिफलन कार्यशालाओं, कार्यगोष्ठियों, विजिटिंग प्रोफेसर (अतिथि आचार्य) आदि के रूप में मेरे भाग लेने में हुआ। आज मैं इन विविध आयामी क्रियाओं और अपने वृत्ति विकास से संतुष्ट और प्रसन्न हूँ।

वृत्ति प्रतिरूप से अभिप्राय है व्यक्ति या समूह के जीवन में व्यवसायों का क्रमबद्ध अनुक्रम है। उपर्युक्त विचार विमर्श से वृत्ति प्रतिरूप के अर्थ का वह सूक्ष्म अंतर स्पष्ट हो गया होगा जिन अन्य शब्दों का प्रयोग सामान्यतः अन्तर्बदल अर्थ में कर दिया जाता है।

11.4 वृत्ति प्रतिरूप का जीवन विकास की अवस्थाओं से संबंध

जो लोग अपने कार्य से पूर्ण संतुष्टि प्राप्त करना चाहते हैं, उनके लिए व्यवसाय का चुनाव जीवन भर चलने वाली निर्णय प्रक्रिया है। इस प्रक्रिया में उन्हें बार बार इस बात का मूल्यांकन करना

पड़ता है कि वे कार्य के क्षेत्र में तथा अपने परिवर्तित वृत्ति उद्देश्यों के बीच किस प्रकार उचित तालमेल रखें ताकि वे समाज में उपयोगी उत्पादी जीवन जी सकें। इन सब बातों का संबंध वृत्ति प्रतिरूपों से है।

वृत्ति प्रतिरूप मनोवैज्ञानिक दृष्टि से जीवन विकास की अवस्थाओं के समान्तर चलता है क्योंकि अवस्था विकास के साथ जीवन की अनेक घटनाओं और सरोकारों का संबंध है। जीवन विकास की एक अवस्था दूसरी से कुछ न कुछ भिन्न अपेक्षाएँ रखती है। विकास की प्रत्येक अवस्था की अपनी भिन्न विशिष्ट आवश्यकताएँ होती हैं। इन दोनों का आपसी संबंध समझने लिए यह जानना आवश्यक है कि मनोवैज्ञानिक तथा समाज वैज्ञानिक इसे किस प्रकार परिभाषित करते हैं।

ब्यूहलर (Buehler – 1933) ने इन पाँच जीवन अवस्थाओं का वर्गीकरण इस प्रकार किया है:

विकास की अवस्था	-	0 - 14 वर्ष अनुमानित
गवेषणा की अवस्था	-	14 - 25 वर्ष
स्थापन अवस्था	-	25 - 45 वर्ष
अनुरक्षण (Maintenance) अवस्था	-	45 - 65 वर्ष
ह्रासोन्मुख अवस्था	-	65 - ३ वर्ष

जीवन विकास की उपर्युक्त अवस्थाएँ रोजगार संबंधी नहीं हैं, किंतु इनका संबंध जीवन की सम्पूर्ण धारा से है।

विकास की अवस्था (0 - 14)

यह अवस्था स्तर वृत्ति प्रतिरूप का आधार है। आज के समय के अनुसार यही भावी वृत्ति प्रतिरूप के चुनाव के लिए प्रारंभिक तैयारी की अवस्था है। व्यापक सूचना संचार के कारण आज के बच्चों की पीढ़ी बौद्धिक तथा ज्ञानात्मक विकास की दृष्टि से अधिक सचेत है क्योंकि संचार के विविध साधन उसके सम्मुख विपुल ज्ञानराशि उद्घाटित कर रहे हैं। इस अवस्था में बच्चे सीमित सीमा में यह सोचने या कहने लगते हैं कि वे भावी जीवन में क्या बनना चाहते हैं। यह अवस्था बालक की माध्यमिक स्तर की शिक्षा की है। यहाँ उनके सम्मुख कार्य क्षेत्र संबंधी अनेक अवसर उद्घाटित होते हैं। इसी आधार पर वे 10 + 2 की शिक्षा के स्तर पर भावी व्यवसाय से संबंधित विषयों का चुनाव अपनी रुचि अनुसार करने की क्षमता रखते हैं। विभिन्न विद्यालयी विषयों की जानकारी लगने से वे इनके प्रति अपनी रुचि-अरुचि प्रकट करने लगते हैं। विभिन्न विषयों में प्राप्त अंकों के आधार पर उनकी अभिवृत्ति तथा रुचि प्रकट होने लगती है। इस अवस्था में वृत्ति प्रतिरूप उसे अपनी रुचि तथा कौशल के प्रति जागरूक करने में सहायक बनते हैं। इससे उपयुक्त रोजगार धंधे के चुनाव का संबंध जोड़ा जा सकता है। व्यक्ति इस अवस्था में अपनी रुचि को साकार रूप देने में सक्षम होता है।

व्यक्ति में स्वयं के प्रति धारणा के निर्माण में परिवार के महत्त्वपूर्ण सदस्य का प्रभाव भी सहायक होता है। विद्यालय की आवश्यकताएँ भी निर्णायक भूमिका निभाती हैं। अपनी कल्पना की वस्तु का अभिनय करना 10 वर्ष की आयु तक महत्त्वपूर्ण तत्व है। 11-12 वर्ष की अवस्था में आकांक्षाओं व क्रियाकलापों में रुचियों की भी निर्णायक भूमिका रहती है। उसकी आकांक्षाएँ तथा क्रिया-व्यापार इन्हीं से जुड़े रहते हैं। सामाजिक कार्यों में भागीदारी के कारण उसकी रुचियाँ और क्षमताओं का परीक्षण भी होने लगता है। 13-14 वर्ष की अवस्था प्राप्त करने पर उसकी योग्यताओं को प्रमुखता दी जाती है और इसी आधार पर रोज़गार, धंधे की अपेक्षाओं पर विचार किया जाता है।

गवेषणा की अवस्था (14 - 25 वर्ष)

किशोरों की गवेषणा अवस्था से अभिप्राय है - स्वयं के सामर्थ्य को समझना, उदीयमान नवयुवक की सामाजिक भूमिका समझना, जीवन साथी ढूँढ़ना, व्यवसाय की खोज करना, तथा समाज में स्वयं का स्थान खोज निकालना। इस अवस्था में विद्यार्थी जीवन संबंधी अनेक क्षेत्रों की गवेषणा करता है। इस अवस्था में विद्यार्थियों को यह भी निर्णय करना है कि वे शिक्षा की किस शाखा का चुनाव करेंगे - कला, वाणिज्य, विज्ञान, संगीत कला आदि। ये सभी विषय सीमित अर्थ में किसी व्यवसाय से संबंधित होते हैं तथा इन वैकल्पिक विषयों में से कोई न कोई तो चुनना ही पड़ता है। शिक्षा के इस स्तर पर कई विद्यालय विषयों का मिश्रित संयोजन और मिलान भी करते हैं। विद्यार्थी किन्हीं पाँच विषयों का चुनाव कर सकते हैं। उदाहरण के लिए विज्ञान के विद्यार्थी अर्थशास्त्र विषय चुन सकते हैं। वाणिज्य शाखा के विद्यार्थी राजनीति शास्त्र ले सकते हैं। यदि रुचि हो तो कला के विद्यार्थी गणित विषय चुन सकते हैं क्योंकि यह सभी क्षेत्रों के लिए उपयोगी विषय है।

इस अवस्था में छात्र आत्मनिर्भर होना चाहते हैं, इसलिए कई कुछ अतिरिक्त कार्य खाली समय के लिए लेते हैं। इस अवस्था में निदेशन व परामर्श की भूमिका बहुमूल्य है। किशोर, विभिन्न

व्यवसाय जो वे लेना चाहते हैं, की गवेषणा प्रारंभ कर देते हैं। यहाँ तक कि अपने इच्छित व्यवसाय में वे शिक्षुता भी ग्रहण कर लेते हैं। यहाँ व्यक्ति धनार्जन के लिए ही नौकरी नहीं करता अपितु माता-पिता के पद या आकांक्षा की मनोवैज्ञानिक पूर्ति के लिए भी करता है। अतः सामाजिक मापदंड, वैयक्तिक मनोवैज्ञानिक आवश्यकता किसी व्यवसाय के चयन से संबंधित है। किसी व्यक्ति की वृति शून्य में नहीं होती। विभिन्न वृतियाँ परस्पर संबंधित होती हैं और इनकी पूर्ण समझ में अन्य अनेक बातों यथा - उसके अन्य क्रियाकलाप, विश्वास, सामाजिक पद, बौद्धिक स्तर आदि-आदि - को ध्यान में रखना पड़ता है। आत्म परीक्षण, भूमिका की जाँच, निर्वाह, अभिनय (रोल प्लेइंग) तथा व्यवसाय की गवेषणा विद्यालय के समय अतिरिक्त क्रियाकलाप तथा अंशकालिक काम करते समय आरंभ हो जाती है। इस अवस्था की भी अलग से तीन उप अवस्थाएँ हैं :

i) **प्रयोगात्मक अवस्था**

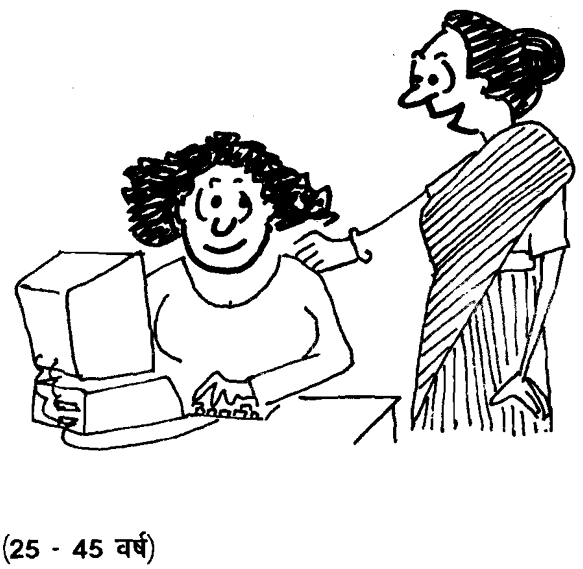
15-17 वर्ष के बीच की अवस्था में आवश्यकताओं, रुचियों, क्षमताओं, जीवन मूल्यों तथा अवसर की संभावनाओं पर विचार आरंभ हो जाता है। अस्थायी से कई संभावनाओं का पता लगाया जाता है, विचार किया जाता है, कार्य क्षेत्र आदि पर भी विचार होता है।

ii) **अंतवर्ती अवस्था**

18-21 वर्ष की अवस्था में जीवन की वास्तविकताओं को अधिक महत्त्व दिया जाने लगता है। क्योंकि इस समय किशोर कार्य के किसी न किसी क्षेत्र में प्रवेश करता है अथवा कोई व्यावसायिक प्रशिक्षण प्राप्त करता है तथा स्वयं की क्षमताओं को साकार करने लगता है।

iii) **परख अवस्था**

यह अवस्था लगभग 22-24 वर्ष की आयु में आरंभ होती है। इस समय संभावित कार्यक्षेत्र की पहचान हो जाती है, कोई उचित रोजगार खोज लिया जाता है तथा जीवन भर उसे अपनाने का परीक्षण भी आरंभ हो जाता है।



स्थापन अवस्था (25 - 45 वर्ष)

क्योंकि इस समय वृत्ति प्रतिरूप स्पष्ट हो जाता है तथा कार्यक्षेत्र में सुरक्षित स्थान बनाने के लिए प्रयत्न आरंभ हो जाते हैं। अधिकांश लोगों के लिए यह सृजनात्मक काल होता है। यहाँ स्थापना से अभिप्राय परिवार बसाना, भवन की व्यवस्था होना, समाज में उचित भूमिका प्राप्त करना, अपना व्यवसाय स्थापित करके, व्यापार चलाकर, कार्य क्षेत्र में अपनी छाप छोड़कर अपना सम्मानजनक पद या स्थान प्राप्त करना है।

हर व्यक्ति अपने को किसी रोज़गार, वृत्ति-चित्र अथवा व्यापार में स्थापित करना चाहता है। इस अवस्था में अपने कार्य द्वारा अपना नाम अर्जित करना चाहता है। अपनी अलग पहचान बनाकर

कार्य क्षेत्र में अपनी महत्त्वपूर्ण भूमिका निबाहना चाहता है तथा समाज की सेवा के साथ-साथ अपना व्यक्तिगत योगदान देना चाहता है। आत्म समायोजन की इस प्रक्रिया में व्यावसायिक परिपक्वता पाकर आत्म-सिद्धि की ओर अग्रसर होता है। परिणामस्वरूप वह सांस्कृतिक तथा नैतिक क्षेत्र में अपना योगदान देता है। पारिवारिक क्षेत्र में वह अपनी सन्तान को किसी कार्य क्षेत्र में प्रवेश कराकर तथा समाज में उसका स्थान बनाकर महत्त्वपूर्ण उत्तरदायित्व का निर्वाह करता है।

अनुरक्षण (Maintenance) अवस्था (45 - 65 वर्ष)

कार्य क्षेत्र में अपना उचित स्थान स्थापित करके यह चिंता भी बनी रहती है कि इसे स्थायी कैसे रखा जाए। अनुरक्षण से अभिप्राय है - परिवार में सम्मानजनक स्थान बनाए रखना, गृहस्थी को सुखी रखे रखना, सामाजिक कार्यों में भाग लेते रहना तथा इस बात का भी ध्यान रखना कि व्यापार, व्यवसाय भी उत्तरोत्तर उन्नति करता रहे। इस अवस्था में व्यक्ति के पास अपने व्यवसाय संबंधी विपुल अनुभव होता है। क्योंकि इस अवस्था में जीवन की अधिकांश आवश्यकताएँ पूरी हो चुकी होती हैं, अतः व्यक्ति आत्मसिद्धि की ओर बढ़ता है। धन का उपयोग आत्म सिद्धि का माध्यम या साधन बनता है।

ह्रासोन्मुख अवस्था (45 - 65 वर्ष)

शारीरिक तथा मानसिक शक्ति के ह्रास के कारण, कार्य करने की प्रणाली में परिवर्तन आ जाता है और शनैःशनैः अन्ततोगत्वा इनका अंत हो जाता है। इस समय नई भूमिका आरंभ करने की आवश्यकता है, जैसे भागीदारी तथा प्रतिभागी के स्थान पर सलाहकार आदि की। इस समय शारीरिक ह्रास (शक्ति तथा सामर्थ्य) ही नहीं अपितु पारिवारिक उत्तरदायित्व तथा सामाजिक गतिविधियाँ कम हो जाती हैं। ह्रासोन्मुख अवस्था की दो उप अवस्थाएँ हैं :

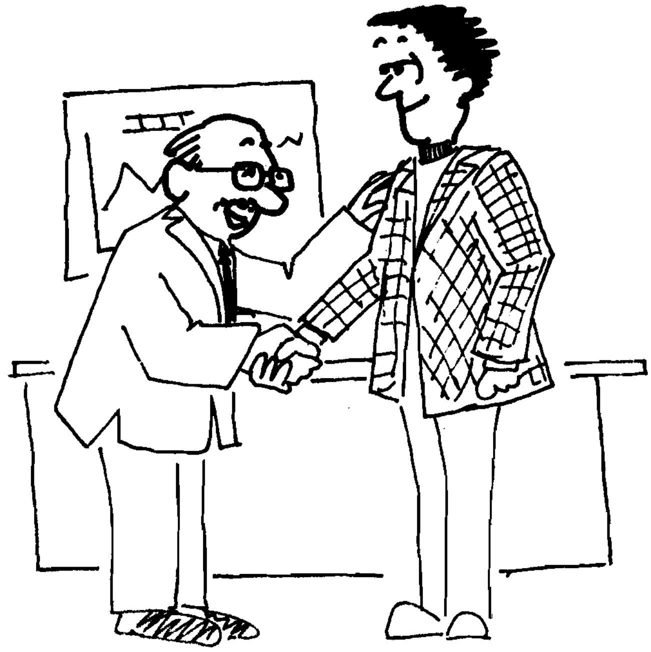
i) **मंदन (65 - 70)**

कार्य करने की गति मंद पड़ जाती है, उत्तरदायित्वों में परिवर्तन आ जाता है तथा क्षमता में ह्रास के कारण कार्यशैली बदल जाती है। कुछ व्यक्ति पूर्णकालिक व्यवसाय के बाद अंशकालिक काम करने लगते हैं।

ii) **सेवानिवृत्ति (70 - +)**

अवस्थाओं की समय-सीमाओं के अंदर हर व्यक्ति में अपनी-अपनी भिन्नताएँ भी रहती हैं। किंतु कार्य से पूर्ण समाप्ति किसी न किसी समय आती है। कुछ के लिए यह निवृत्ति सुगमता और प्रसन्नता से प्राप्त होती है, अन्य के लिए कठिनाई और निराशा के साथ तथा कुछ को केवल मृत्यु के साथ (सुपर आदि 1957)।

ब्लूलर द्वारा दिए गए उपर्युक्त अवस्था विभाजन के अतिरिक्त अन्य द्वारा (मिल्लर तथा फोर्म-1951) द्वारा किए गए अवस्था विभाजन पर यहाँ विचार किया जा रहा है। वह इस प्रकार है :



प्रारंभिक कार्यकाल

इस काल का प्रारंभ कार्य के सामान्य परिचय के साथ घर, पड़ोस तथा विद्यालय के कार्यकलापों से होता है। इस अवस्था का संबंध पहले दिए गए 'विकास की अवस्था' के समान माना जा सकता है।

आरंभिक कार्यकाल

यह काल 14 वर्ष की आयु से अंशकालिक रोजगार अथवा ग्रीष्म अवकाश के कार्य से प्रारंभ होता है। इस अवस्था में किशोर सीधा कार्यक्षेत्र में अंशकालिक कार्यकर्ता के रूप में प्रवेश करता है। इस काल के समतुल्य 'गवेषण की अवस्था' को माना जा सकता है।

परख कार्यकाल

यह काल कार्य-क्षेत्र में स्थापित होने का प्रतिरूप है। यह एक प्रकार के कार्य के या रोजगार के क्षेत्र में सीधा प्रवेश है। यह 16-25 वर्ष के बीच की अवस्था है। यह अवस्था कई प्रकार के कार्य अनुभव बदल कर उस समय तक चलती है जब तक कोई अनुकूल पद प्राप्त नहीं हो जाता। इस अवस्था में व्यक्ति अपनी रुचि के अनुसार रोजगार, धन प्राप्त कर लेता है, जब वह अपने मानसिक झुकाव के अनुसार सन्तुष्टि अनुभव करता है।

सुस्थिर कार्यकाल (35 - 60/5)

स्थायी कार्य काल 'अनुरक्षण अवस्था' कहा जा सकता है जैसा कि पहले कहा जा चुका है।

सेवानिवृत्ति काल (60 - 65 +)

सेवानिवृत्ति काल ह्रासोन्मुख अवस्था के समकक्ष है।

11.5 वृत्ति प्रतिरूप के विविध प्रकार

वृत्ति प्रतिरूप अवस्था विकास के अवधारणाओं से भिन्न है। इनका संबध किसी काल में चुने गए वृत्ति प्रारूप की प्रकृति से है। डेविडसन तथा एंडरसन (1937) ने वृत्ति प्रतिरूप का विभाजन चार भागों में किया है। ये इस प्रकार हैं :

i) **सुस्थिर वृत्ति प्रतिरूप**

यह प्रतिरूप उन पर सिद्ध होता है जो विद्यालय अथवा महाविद्यालय की शिक्षा पूरी कर सीधे लगातार प्रतिपादित कार्य के क्षेत्र में प्रवेश कर गए हैं और निरंतर इसे चलाते रहे हैं अर्थात् उन्हें परीक्षण काल से नहीं गुजरना पड़ा। इसके अनुसार व्यक्ति कोई वृत्ति चुनता है तथा सेवानिवृत्ति तक उसका वहन करता है। इस स्थायी वृत्ति प्रतिरूप के कुछ उदाहरण हैं - सैनिक सेवा, बैंक सेवा, प्रशासनिक सेवाएँ (सिविल सर्विस), केन्द्रीय सेवाएँ, आयकर, अध्यापन, सचिवालय सेवाएँ, अधिकृत लेखापाल चार्टर्ड एकाउंटेंसी आदि आदि।

ii) **परम्परागत वृत्ति प्रतिरूप**

इस में व्यक्ति आरंभिक, परीक्षण अवस्थाओं से होता हुआ स्थायी अवस्था पर पहुँचता है, जैसे - प्रबंधक, क्लर्क, एम.बी.ए., कम्प्यूटर इंजीनियर, (अभियन्ता) प्रशासनिक अधिकारी आदि वृत्ति प्रतिरूप। उसे स्थायी वृत्ति प्राप्त नहीं होता। वह अनेक वृत्तियों में उस समय तक भाग्य की परीक्षा करता है जब तक उसे स्थायी या आत्म परितोष का कार्य नहीं मिल जाता।

iii) **अस्थिर प्रतिरूप**

इस वृत्ति का क्रम है - परीक्षण, अस्थिर तथा पुनः परीक्षण। इस प्रकार के वृत्ति प्रतिरूप के अंतर्गत विभिन्न दस्तकारियों संबंधी कार्य सम्मिलित किए जा सकते हैं - फैशन तकनीक, नृत्य, गायन आदि। व्यक्ति एक वृत्ति से दूसरे वृत्ति में प्रवेश करता रहता है, व्यापार आदि में परिवर्तन करता है, अंशकालिक कार्य स्वीकार करता है, या सम्पत्ति विक्रेता आदि का काम करता है।

iv) **बहुआयामी परीक्षण वृत्ति प्रतिरूप**

इसके अनुसार व्यक्ति एक वृत्ति में अधिक समय तक स्थिर न रहकर अन्य कार्य निरंतर कार्यों में परिवर्तन करता रहता है। किसी एक कार्य में नहीं टिकता, कहा जा सकता है कि उसने कोई स्थायी वृत्ति नहीं अपनाई है। यथा - उपबोधक, तकनीकी सहायक आदि।

बोध प्रश्न

टिप्पणी : क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1. इन प्रश्नों के उत्तर 2-3 पंक्तियों में दें।

   i) रोजगार तथा वृत्ति का भेद लिखें।

   ....

   ....

   ....

   ....

   ii) ब्यूहलर (Beauhler) द्वारा दिए जीवन गए अवस्थाओं के नाम लिखो।

   ....

   ....

   ....

....

iii) मिल्लर तथा फॉर्म ने कार्य को किन-किन कालों में विभाजित किया है?

....

....

....

....

iv) वृत्ति प्रतिरूप के कौन-कौन से विविध रूप हैं?

....

....

....

....

....

11.6 वृत्ति प्रतिरूप के निर्धारक तत्व

ऊपर इस बात पर विचार किया जा चुका है कि किसी कार्य के करते समय उपलबध व्यक्ति द्वारा व्यावसायिक स्तर को वृत्ति प्रतिरूपों की संज्ञा दी जाती है। किसी भी कार्य को करने के अनुक्रम, आवृत्ति, परीक्षण काल तथा कार्य के स्थिर होने के कई निर्धारक तत्व हैं। उनमें से कुछ प्रमुख इस प्रकार हैं :

- हर व्यक्ति के अभिभावकों का सामाजिक-आर्थिक स्तर
- मानसिक योग्यता
- कौशल
- व्यक्तिगत गुण (आवश्यकताएँ, जीवन मूल्य, रुचियाँ, विशेषताएँ तथा स्वयं-धारणा)
- वृत्ति परिपक्वता तथा
- सहज उपलब्ध सुविधाएँ

इनमें से भी वृत्ति प्रतिरूप निर्धारण के मुख्य तत्व सामाजिक-आर्थिक स्तर तथा स्वयं-धारणा हैं क्योंकि वे :

i) अवसर का मार्ग प्रशस्त या अवरुद्ध करते हैं तथा

ii) व्यावसायिक अवधारणा को साकार करने में सहायक होते हैं।

क्रमबोल्ट्ज़ (Krumboltz - 1989) के अनुसार व्यवसाय चयन के निर्णय प्रक्रिया के निम्न निर्धारक तत्व मुख्य हैं :

- पर्यावरणी परिस्थितियाँ तथा महत्त्वपूर्ण घटनाएँ (रोजगार या नौकरी की संख्या तथा प्रकृति, प्रशिक्षण के अवसर, सामाजिक नीतियाँ, प्रशिक्षणार्थियों तथा कार्यकर्ताओं के चयन की विधि, तकनीकी विकास तथा सामाजिक संस्थाओं में परिवर्तन)।

- आनुवंशिक सम्पन्नता (अभिकुल, लिंग, शारीरिक रूपरंग तथा गुण, मानसिक योग्यता, गणन या फलन की योग्यता, कलात्मक योग्यता, मांसपेशियों का आपसी तालमेल)।

- सीखने के अनुभव (साधन स्वरूप सीखने के अनुभव जिनमें पूर्ववर्ती, प्रच्छन्न तथा प्रकट व्यवहार की अनुक्रिया तथा परिणाम भी हों)

- कार्य आधारित कौशल (अभिरुचि, ज्ञान, कौशल, कार्य संपन्न करने का स्तर तथा जीवन मूल्य, काम करने की आदतें, प्रत्यक्षण तथा ज्ञानार्जन का स्तर मानसिक स्थिरता तथा संवेगात्मक अनुक्रिया - जिनका व्यवहार वह नई परिस्थितियों तथा नए कार्य में करता है)। ये कौशल विकासात्मक नए कार्यों को सम्पन्न करने में सहायक सिद्ध होते हैं।

उपर्युक्त सभी कारक प्रक्रियात्मक न होकर निर्धारक होते हैं। निर्धारक तत्वों के बीच होने वाली पारस्परिक क्रिया या प्रभाव-प्रक्रिया है। व्यक्ति तथा समाज के बीच होने वाली पारस्परिक क्रियाओं का परिणाम होता है आत्मनिरीक्षणीय सामान्यीकरण। ये आत्म मर्यादित हैं। आत्म-अभिधारणा सिद्धांत के अनुसार ये मर्यादाएँ व्यवस्थित विधि से किया गया आत्म-निरीक्षण है या आत्म प्रत्यक्षीकरण है (सुपर तथा अन्य, 1963)। समाजिक अधिगम, अनुभव के आधार पर सीखना तथा पारस्परिक क्रियाओं द्वारा सीखना ऐसी प्रक्रियाएँ हैं जो सामान्यतः आत्म-अभिधारणा में तथा विशेषतः व्यावसायिक आत्म-अभिधारणा निर्धारण में सहयोगी होती हैं।

सामाजिक-आर्थिक स्तर, बौद्धिक स्तर तथा शैक्षिक उपलब्धि वृत्ति प्रतिरूप को प्रभावित करते हैं। अभावग्रस्त माता-पिता के बच्चों को अन्य की तुलना में वह वृत्ति अथवा अस्थायी वृत्ति प्रतिरूप स्वीकार करने पड़ते हैं। दूसरी ओर धनी परिवार के बच्चों की संभावना स्थायी वृत्ति प्रतिरूप की रहती है।

11.7 वृत्तिक परिपक्वता (कैरियर मैच्योरिटी)

वृत्तिक परिपक्वता शारीरिक, मनोवैज्ञानिक तथा सामाजिक घटनाओं का व्यवस्थित समूह है। यह ज्ञानात्मक व भावात्मक दोनों है। यह किसी निश्चित प्रकार के कार्य को प्रेरित करने को उत्साहित करता है। यह ज्ञानात्मक भी है और भावात्मक भी। इसमें वृत्ति विकास की पहले की सफलताओं का भी समावेश है। वृत्ति प्रौढ़ता एक प्रकल्पनात्मक रचना है। इसकी परिभाषा करना बौद्धिकता की परिभाषा की तरह सरल नहीं है। वृत्ति प्रौढ़ता सतरंगे इन्द्रधनुष द्वारा दर्शित जीवन-वृति का पहला आयाम है। यह जीवन भर चलने वाली देशांत्तरीय प्रक्रिया है और एक व्यक्ति के जीवन-विचार को आवृत्त करती है।

वृत्ति प्रौढ़ता व्यक्ति की वह क्षमता या तत्परता है जो उसे विकास कार्यों को सुगमतापूर्वक सम्पन्न करने में सहायक होती है। इन कार्यों का संबंध व्यक्ति की सामाजिक तथा जैविक प्रौढ़ता के साथ है क्योंकि इस विकास की अवस्था में पहुँचने के कारण समाज की ये अपेक्षाएँ हैं। शोधकर्ता द्वारा वृत्ति विकास तालिका (Career Development Inventory or C.D.I.) के माध्यम से स्थापित निष्कर्ष से ये तत्परता भावात्मक तथा ज्ञानात्मक दोनों हैं। सी.डी.आई. वृत्त नियोजन तथा वृत्त अन्वेषण (या जिज्ञासा दो परिवर्तियों पर व्यक्ति में भावात्मक परिवर्तनों का मूल्यांकन करती हैं।) ये निम्नलिखित तीन ज्ञानात्मक गुणों का मूल्यांकन भी करती हैं :

- वृत्ति-निर्णय करने के सिद्धांतों का ज्ञान तथा उनका उपयोग व्यावहारिक स्थितियों में करने की योग्यता।

- वृत्ति-व्यवसायों तथा कार्यक्षेत्र की प्रकृति का ज्ञान तथा

- वृत्ति-चुनाव संबंधी प्राथमिक निर्णय के क्षेत्र की विषद जानकारी।

सुपर (तथा अन्य 1957) तथा क्राइट्स (1978) ने एक वृत्ति प्रतिरूप अध्ययन के आधार पर यथार्थवाद को वृत्ति प्रौढ़ता का एक अंग माना है। यथार्थवाद या सत्तावाद (Realism) भावात्मक

तथा ज्ञात्मक का मिश्रित रूप है। इसका मूल्यांकन व्यक्तिगत रूप से दी गई सूचनाएँ तथा वस्तुनिष्ठ आधारभूत सामग्री के आधार पर किया जाता है। साथ ही साथ इस व्यक्ति की अभिक्षमताओं की तुलना इस व्यवसाय में लगे अन्य सफल व्यक्तियों की अभिक्षमताओं से की जाती है।

यथार्थवाद एक विशेषक है। इसका मूल्यांकन कैरियर डवेलपमेंट इनवेंटरी (सी.डी.आई) वृत्ति विकास सूची या कैरियर मैच्योरिटी इनवेंटरी (सी.एम.आई.) वृत्ति-परिपक्वता सूची द्वारा किया जाता है। हम किसी भी मापक साधन को परिपक्वता (मैच्योरिटी) नहीं कह सकते क्योंकि हर साधन इसके एक या दो पक्ष का मूल्यांकन करता है, समग्र रूप का नहीं।

11.8 व्यावसायिक सफलता

व्यावयासयिक सफलता से स्वायत्तता की भावना जागृत होती है। व्यक्ति अनुभव करता है कि उसका स्वयं के वर्तमान तथा भविष्य पर अधिकार है। सफलता प्राप्त क्षेत्र या कार्य में व्यक्ति की अभिरुचि विकसित करने में सहायता इससे उसकी सफलता के आकार पर किसी सीमा तक आत्म-प्रतिष्ठा या आत्म-गौरव की भावना बढ़ती है। वह भविष्य में अपनी ही योजना बना कर काम कर सकता है। वह स्वयं योजना संबंधी निर्णय भी करने लगता है।

11.8.1 व्यावसायिक अनुकूलन

जब व्यक्ति अपने रोज़गार आदि में आने वाली समस्याओं को स्वयं सुलझा लेता है तो इसे व्यावसायिक अनुकूलन कहते हैं। इसे व्यावसायिक समायोजन भी कहते हैं। आप विद्यार्थी काल के दिनों में अपने अध्यापक को स्मरण करें या सेवाकाल में आने से अब तक अपनी भूमिका व जिम्मेदारी एक प्रगतिशील अध्यापक की भूमिका के रूप में देखें तो शिक्षक की अपेक्षाओं का अनुमान लगा सकते हैं। आप अध्यापक से उस काल तक तथा वर्तमान काल की अपेक्षाओं की तुलना कर सकते हैं। उन दिनों अध्यापक ही ज्ञान का एकमात्र स्रोत थे। आजकल दूरदर्शन, समाचारपत्र, कम्प्यूटर, सीडी आदि ज्ञान प्राप्ति के विभिन्न माध्यम भी उपलब्ध हैं। आपने स्वयं अपने आपको वर्तमान के अनुसार को ढाला है।

11.8.2 व्यावसायिक समायोजन की कसौटी

व्यावसायिक समायोजन का अर्थ है कि व्यक्ति किस सीमा तक आत्म-अवधारणा लागू कर सकता है, अपनी इच्छा के अनुसार अपने कर्त्तव्य या भूमिका का निर्वाह कर सकें तथा व्यवसाय संबंधी अपनी महत्वपूर्ण आवश्यकताओं को पूर्ण कर सके। इसी को आत्म-सिद्धि कहते हैं।

एक विचारणीय प्रश्न यह है कि किस सीमा तक व्यावसायिक समायोजन की प्रगति से अन्य किसी प्रकार के समायोजन की प्रगति होती है? तर्क के आधार पर ऐसा होना चाहिए क्योंकि सामान्य समायोजन विशेष समायोजन पर आधारित है। तनाव दूर कर, भावनाओं को स्पष्ट कर, काम में अंतर्दृष्टि प्राप्त होने, सफलता उपलब्ध करके से व्यक्ति आत्मतोष उत्पन्न करता है जो व्यावसायिक सफलता की एक महत्त्वपूर्ण कुंजी है। इससे व्यक्ति में अन्य क्षेत्रों में सफलतापूर्वक जूझने की शक्ति उत्पन्न होती है और इससे सामान्य समायोजन में प्रगति होती है। व्यक्ति के सामाजिक समायोजन के किसी एक पक्ष समायोजन के कारण दूसरे पक्षों में भी समायोजन होना स्वाभाविक है।

आप निर्देशन के लिए आए हुए किसी व्यक्ति (मुवक्किल) को उसके साधनों के उपयोग से व्यावसायिक समायोजन की सफलता की अनुभूति करा कर जीवन के अन्य पक्षों में स्वतः समायोजन का सुख प्राप्त करा सकेंगे।

व्यावसायिक समायोजन में वास्तविक कठिनाइयों से जूझते किसी कुसमायोजित व्यक्ति को परामर्शदाता के सहयोग की आवश्यकता है। अनुभव के आधार पर कहा जा सकता है कि जिस

व्यक्ति का व्यावसायिक समायोजन हो जाता है उसका जीवन के अन्य पक्षों में समायोजन स्वाभाविक है।

मुवक्किल का व्यावसायिक समायोजन में आई कठिनाई के समाधान के लिए सहमत होना अपने आप में उसकी सूझ का प्रबल पक्ष है किंतु इतना यथेष्ट नहीं है। कुसमायोजित व्यक्ति यदा कदा उसके द्वारा अनुभूत जीवन के अन्य पक्षों से संबंधित सांवेगिक उद्विग्नता पर बात करनी पड़ेगी। व्यावसायिक समायोजन में यह एक पूर्व शर्त मानी जाती है।

बोध प्रश्न

टिप्पणी : क) नीचे दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखिए।

ख) इस खंड के अंत में दिए गए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

2. निम्नलिखित का संक्षिप्त उत्तर लिखें -

i) वृत्ति प्रतिरूप के किन्हीं 5 निर्धारकों को पहचानें।

....

....

....

....

....

ii) व्यावसायिक सफलता की परिभाषा लिखें।

....

....

....

....

iii) व्यावसायिक सफलता व्यावसायिक समायोजन से कैसे भिन्न है?

....

....

....

....

....

iv) व्यावसायिक सफलता वृत्ति प्रतिरूप से किस प्रकार संबंधित है?

....

....

....

....

v) व्याख्या करें कि व्यावसायिक सफलता जीवन समायोजन प्रक्रिया से किस प्रकार संबंधित है?

....

....

....

....

....

11.9 वृत्ति नियोजन में शिक्षक की भूमिका

अपनी रुचि के वृत्ति-चयन के लिए सहायक पाठ्यक्रम का चुनाव एक कठिन कार्य है। इस प्रकार का चयन कई कारकों पर आधारित है यथा - विषयों का वर्ग या स्ट्रीम, विषय, काल अवधि, स्थान तथा मूल्य आदि। इनमें से दो या तीन का आपसी संयोजन सरल कार्य नहीं है। आज के इस जटिल तकनीकी युग में सफलता की कुंजी गंभीर चिंतन द्वारा संभव है। किसी वृत्ति के चुनाव से पूर्व बार-बार चिन्तन या मनन करना पड़ता है। नित्य नए वृत्ति जन्म ले रहे हैं यथा - उत्पादन निदेशक, टी.वी. पत्रकारिता, वीडियो सम्पादन, साऊंड रिकार्डर, बेब इंजीनियर आदि। विद्यार्थी के लिए इन सूचनाओं से संपर्क बनाए रखना कठिन बात है। इस जटिल स्थिति में अध्यापक वृत्ति प्रतिरूप के चयन में विद्यार्थियों के लिए महत्त्वपूर्ण भूमिका निबाह सकता है। यह आवश्यक नहीं कि अध्यापक के द्वारा इसके लिए कोई अलग से उपाधि हो। आवश्यकता यह है कि इस विषय में उन्हें रुचि लेनी पड़ेगी। आजकल राज्य तथा राष्ट्रीय स्तर के समाचार पत्र सप्ताह में किसी विशेष दिन अपने वृत्ति संबंधित विशेष परिशिष्ट अंक निकालते हैं। सामान्यतः इनमें सभी प्रमुख वृत्तियों के बारे में महत्त्वपूर्ण जानकारी होती है। इसमें कभी-कभी किसी वृत्ति के बारे में कभी किसी ऐसे संस्थान के विषय में जानकारी भी दी जाती है। इसमें वृत्ति प्रतिरूप से संबंधी आवश्यक सूचनाएँ दी जाती हैं। आजकल चल रहे वृत्तीय या संस्थाओं के बारे में बताया जाता है। इसमें वृत्ति संबंधित प्रश्नों के उत्तर, वर्तमान वृत्ति मेले तथा विदेशी विश्वविद्यालय में प्रवेश के लिए महत्त्वपूर्ण संकेत होते हैं। ये प्रवेश परीक्षाओं के विषय में जानकारी के अतिरिक्त अनेक पाठ्यक्रमों तथा संस्था के अध्यक्षों तथा निदेशकों से साक्षात्कारों के विषय में मार्गदर्शन करते हैं। इसके अतिरिक्त ये शिक्षा जगत में या विश्वविद्यालयों में चल रही गतिविधियों के बारे में बताते हैं तथा विभिन्न वृत्तियों के विषय में इनसे संबंधित गुणों, कौशलों तथा अभिरुचि के बारे में लेख लिखते हैं।

11.9.1 वृत्ति अन्वेषण को सुसाध्य बनाना

अध्यापक को चाहिए कि विद्यार्थियों को वृत्ति नियोजन में सहयोग दे। प्रभावकारी वृत्तीय आयोजनों के समय वे इस बात का ध्यान रखें कि इस नियोजन के लिए वह अधिगम उद्देश्य, उपलब्ध साधनों, कर्मचारी तथा तदनुकूल तकनीक का भी विशेष ध्यान रखें।

वृत्तियों की गवेषणाओं का पता लगाते समय इन बातों पर विचार करना पड़ता है - आत्म-गवेषणा निरीक्षण, निर्णय लेने के कौशलों का विकास, शैक्षिक तथा वृत्तिकों की संभावनाओं का गवेषण तथा कार्य संसार से संपर्क।

निम्नलिखित जैसे लक्ष्यों को निष्पादित करते हैं :

- विद्यार्थियों को उनकी रुचि, योग्यता, आवश्यकताओं, जीवन मूल्यों तथा उनके गुण-अवगुण के बारे में ज्ञान देना।

- रचनात्मक दृष्टिकोण का विकास।
- व्यवसायों के संबंध में भावी संभावनाओं, कार्य संसार के क्षेत्र का गठन, रोजगार-धंधे के नियम के प्रति कर्त्तव्य तथा उसकी आवश्यकताओं के बारे में विद्यार्थियों के ज्ञान की वृद्धि की जाए।
- शैक्षिक तथा व्यावसायिक चुनाव के विषय में उनकी अपनी जानकारी का प्रभाव।
- उनमें निर्णय लेने की क्षमता का विकास, समस्या समाधान की योग्यता तथा कौशलों के नियोजन जैसी योग्यताओं का विकास।
- व्यावसायिक सूचनाओं को जानने, निर्माण करने, मूल्यांकन करने तथा व्यवसाय से संबंधित ज्ञान की जानकारी के लिए कौशलों के आदान-प्रदान का विकास करना।
- रोजगार प्राप्त करने के कौशल का विकास करना।
- नियमित रूप से विद्यालय में आने को प्रोत्साहित करना।
- समूह में व्यवसाय संबंधी बातों पर चर्चा करके उन्हें वृति-गवेषण में प्रोत्साहित करना।

11.9.2 वृत्ति संबंधित सूचनाएँ उपलब्ध कराना

किशोरावस्था में बालक-बालिकाओं को व्यवसाय संबंधी जानकारी की बहुत आवश्यकता होती है। कार्यक्षेत्र के संसार का दिग्दर्शन कराते समय इसके विषय में समुचित जानकारी व्यवसाय के चुनाव तथा उसके विषय में आरंभिक तैयारी करने के लिए उन्हें प्रोत्साहित करती है। व्यवसाय के विषय में जानकारी देने का कार्य प्राथमिक विद्यालय के स्तर से आरंभ हो जाना चाहिए। इस स्तर पर अध्यापक को चाहिए कि वह विभिन्न विषयों को पढ़ाते समय तत्संबंधी व्यवसायों की आरंभिक जानकारी को विषयों से संकलित करें। वह विभिन्न विषयों का संबंध अनेक व्यवसायों की अपेक्षित योग्यताओं से जोड़कर बता सकता है। विद्यालय के हर स्तर पर अध्यापक को चाहिए कि वह शिक्षा के प्रति रचनात्मक दृष्टिकोण जागृत करें ताकि वे व्यवसाय के चुनने और निर्णय करने संबंधी अपने गुणों का विकास कर सकें। वे उन जीवन मूल्यों का विकास करने का प्रयत्न करें जिनकी उन व्यवसायों में आवश्यकता पड़ती है।

वरिष्ठ तथा वरिष्ठतम विद्यालय स्तर पर अध्यापक विद्यार्थियों को अवगत कराए कि भविष्य में वे किस प्रकार के पाठ्यक्रमों या प्रशिक्षण का चुनाव करें। विद्यार्थियों को सीधा नौकरी में जाने तथा व्यवसाय में रह कर प्रशिक्षण प्राप्त करने के बारे में बताया जाए। उन्हें इनसे संबंधित प्राप्त होने वाली आर्थिक सहायता तथा उसके उपलब्ध कराने के स्रोतों के विषय में भी जानकारी दी जानी चाहिए। साथ ही जो व्यवसाय उस समय अधिकांशतः प्रचलित हैं उनके बारे में अवगत कराया जाए। इस प्रकार की जानकारी विद्यार्थियों को अपना भावी कार्यक्षेत्र चुनने में व उसकी तैयारी बहुत सहायक होगी।

11.9.3 वृत्ति संबंधी साहित्य उपलब्ध कराना

व्यवसायों के विषय में पढ़ना बहुत उत्प्रेरक सिद्ध होता है। वह व्यवसाय से संबंधित अनेक पक्षों के बारे में अवगत कराता है यथा - कार्य की प्रकृति, आवश्यक शैक्षिक योग्यताएँ, प्रवेश पाने की विधि, वेतन तथा अन्य उपलब्ध होने वाले लाभ तथा भावी पदोन्नति की संभावनाएँ। व्यवसाय संबंधी पुस्तकें, प्रवेश सूचना, पत्र-पत्रिकाओं की उपलब्धि तथा इसी प्रकार की अन्य आवश्यक जानकारी एकत्र करने का प्रयत्न करना चाहिए और अपने छात्रों को इन सूचनाओं से अवगत कराना चाहिए। वह पुस्तकालय संचालक के माध्यम से इस प्रकार की जानकारी संबंधी साहित्य की व्यवस्था कराए। इस प्रकार का व्यवसाय संबंधी साहित्य विद्यार्थी को व्यवसाय का चुनाव करने तथा उसके विषय में निर्णय लेने में बहुत सहायक सिद्ध होता है।

11.9.4 भूमिका-प्रतिरूप उपलब्ध कराना

पहले भी संकेत दिये जा चुके हैं कि किशोरावस्था में विद्यार्थी व्यवसाय में सफल हुए आदर्श व्यक्तित्वों या व्यक्तियों को पहचानने के विषय में अधिक जानकार नहीं हो पाते। उन्हें ऐसे व्यक्तियों को अपना आदर्श मान कर अनुकरण करना चाहिए जिन्होंने जीवन उपलब्धि प्राप्त की है तथा वृत्ति अभिमुख व सफल रहे हैं। अनुकरणीय आदर्श चरित्रों का चुनाव विभिन्न वृत्ति के व्यक्तियों से किया जाना चाहिए। इनमें से परम्परागत तथा आधुनिक व्यवसायों से संबंधित पात्र हो सकते हैं। ये ऐसे चरित्र या पात्र होने चाहिए जो अपने व्यवसाय और जीवन शैली से पूर्णतः संतुष्ट रहे हों। इसी प्रकार के व्यक्तित्व को आदर्श बनाकर वे आत्म-छवि के बारे में उच्च भावना का निर्माण कर सकते हैं, स्वयं के लिए उपयुक्त व्यवसाय के चुनाव के विषय में आत्मविश्वास जागृत कर सकते हैं और अपने चुने हुए मार्ग में सफलता प्राप्त कर सकते हैं। ये आदर्श व्यक्तित्व या पात्र उनके सामने कई प्रकार से प्रस्तुत किए जा सकते हैं:

1. आदर्श रूप तो यह है कि ऐसे आदर्श व्यक्तियों को संस्था में आमंत्रित किया जाए। इससे विद्यार्थी उनसे बातचीत के माध्यम से उनके कार्य, उनकी सफलता के रहस्य और जीवन पद्धति के बारे में निकटता से जान सकते हैं।

2. अध्यापक पारम्परिक तथा वर्तमान नवीनतम व्यवसायों में सफल आदर्श व्यक्तियों के विषय में स्वयं जानकारी दे सकते हैं।

3. निम्नलिखित व्यवसायों में सफल व्यक्तियों के जीवन चरित्र एकत्र किए जा सकते हैं और उनकी प्रदर्शनी लगाई जा सकती है - शिक्षा तथा पाठ्यक्रम सहगामी क्रियाओं में प्रथम स्थान पाने वाले, पदक तथा पुरस्कार पाने वाले, नेता, समाजसेवी, लेखक, प्रसिद्ध शोधकर्ता, सेना तथा पुलिस में अपनी शक्ति की धाक जमाने वाले आदि आदि। विद्यार्थियों द्वारा सभी प्रकार के चरित्रों के विषय में सामग्री एकत्रित कराई जा सकती है।

4. संस्था के पूर्व सफल छात्रों की उपलब्धियों को प्रदर्शित किया जा सकता है।

5. विद्यालय के अध्यापकों की विशेष उपलब्धियों को सामूहिक आयोजनों तथा अन्य अवसरों पर प्रदर्शित करके विद्यार्थियों को अवगत कराया जा सकता है।

6. स्थानीय व्यक्तियों की उपलब्धियों और विशेषतः अभावग्रस्त परिस्थितियों और परिवारों में पले और सफल हुए व्यक्तियों के विषय में जानकारी दी जाए।

इस प्रकार के सफल चरित्रों या आदर्श व्यक्तियों के विषय में विद्यालय के हर स्तर पर जानकारी दी जा सकती है। ये इनकी व्यवसाय की सफलता में अवश्य सहायक होंगे।

11.9.5 व्यक्तिगत सहयोग देना

ऐसे भी छात्र हो सकते हैं जिनके लिए उपर्युक्त बातें पूरी तरह सहायक न हों। उनको व्यक्तिगत सहायता की आवश्यकता होती है। इस वर्ग में बालिकाओं के अतिरिक्त समाज के अभावग्रस्त परिवारों के बच्चे हो सकते हैं। वे शिक्षा के महत्त्व की आवश्यकता नहीं समझते तथा प्राथमिक स्तर पर ही विद्यालय छोड़ देते हैं। इन्हें विशेष सहायता की आवश्यकता है। यदि इस वर्ग के बालक-बालिकाओं को अध्यापक अपनी रुचि, सहयोग तथा सावधानी से उस हीन भावना से हटा कर आत्मसम्मान की भावना भर सकें, उन्हें अच्छा जीवन जीने की प्रेरणा दे सकें तो उस जैसा कोई काम नहीं। किंतु अध्यापक के पास भी इतना समय नहीं होता कि वह ऐसे व्यक्तियों की ओर व्यक्तिगत ध्यान दे सके। अध्यापक को चाहिए कि वह ऐसे विद्यार्थियों को पहचान कर उन्हें विद्यालय परामर्शदाता के पास भेजें। किंतु अध्यापक होने के नाते उनका कर्त्तव्य है कि वे इनका सामाजिक तथा संवेगात्मक विकास करने में उन्हें प्रोत्साहित करें।

11.10 अभिभावकों की भूमिका

वृत्ति-विकास में अभिभावकों की भूमिका बहुत महत्त्वपूर्ण है। वे उन्हें ऐसी अनुकूल परिस्थितियाँ, सुविधाएँ एवं वातावरण प्रदान करें जो वृत्ति विकास में सहायक हों।

i) वे उन्हें ऐसे व्यक्ति के रूप में समझें जिसे अपने विकास और जीवन जीने का पूर्ण अधिकार है। वे उनका पालन-पोषण इस प्रकार करें जिससे उनमें सकारात्मक गुणों का विकास हो।

ii) लड़कियों की शिक्षा का वे विशेष महत्त्व समझें। वे यह भूल जाएँ कि लड़कियों को मात्र इसलिए पढ़ाएँ कि उन्हें उत्तम वर मिल सके तथा आपत्ति के समय आवश्यकता पड़ने पर अपना कोई रोजगार कर सकें।

11.11 सारांश

वृत्ति प्रतिरूप के विश्लेषण से यह स्पष्ट हो गया है कि व्यावसायिक कार्यकर्ता विशेष रूप से बहुविध आरंभिक कार्य अनुभव प्राप्त करना पसंद करते हैं तथा महाविद्यालयी शिक्षा समाप्त करके सीधे स्थायी व्यवसाय को अपनाना चाहते हैं। हमारे देश में देखने में आता है कि इंजीनियर, डाक्टर, सैनिक अधिकारी आदि इस प्रकार का वृत्ति प्रतिरूप अपनाते हैं।

यदि दस्तकारी या हाथ से काम करने वाले लोगों से तुलना करें तो सफेदपोश व्यवसाय के लोग सुरक्षित वृत्ति प्रतिरूप को अपनाना अधिक पसंद करते हैं। सचिव, कार्यालय अधीक्षक, लिपिक आदि इसी सुरक्षित व्यवसाय के वर्ग में आते हैं। दस्तकारों में अस्थायी तथा अनेक विकल्पी कार्यों के परखने की प्रवृत्ति है जबकि सफेदपोशों में सुरक्षित व्यवसाय को अपनाने का शौक है।

भारत में वृत्ति प्रतिरूप का स्वरूप बदल रहा है। उपभोक्तावाद संस्कृति के कारण नए-नए वृत्ति बरसाती मेंढकों की तरह उछल पड़े हैं। शहरी क्षेत्र में ऐसी नई-नई सेवाएँ, जन्म ले रही हैं जिनको पहले कभी सुना तक नहीं था।

वे व्यवसाय जो पहले कभी फालतू समय के कार्य माने जाते थे आजकल पूर्ण व्यवसाय का रूप धारण कर चुके हैं। उदाहरण के लिए आर्ट-क्राफ्ट, क्ले मोडलिंग, पुष्प सज्जा, इंटीरियर डेकोरेशन, बाटिका, कोचिंग सेंटर या प्राइवेट ट्यूशन आदि। आजकल ये व्यवसाय भी लोकप्रिय होते जा रहे हैं - नया स्कूल खोलना, पब्लिक स्कूल चलाना, टेक्सटाइल डिजाइनिंग, कम्प्यूटर संस्थाएँ, फास्ट फूड उद्योग, सुपर मार्किट, पैक्ड टिफिन सर्विस, चार्टर्ड बसें चलाना, प्रोपर्टी डीलर, पत्रिका प्रकाशन, प्राइवेट फर्म, फिल्म कैसेट बनाना, आभूषण, दस्तकारी आदि-आदि।

पहले लोगों के व्यवसाय का चुनाव कुछ मुख्य व्यवसायों तक सीमित था - यथा मॉडलिंग, ब्यूटीशियन, बाटिका, पत्रकारिता, मीडिया, फ्री लाँस पत्रकारिता, पुस्तक लेखन, होटल मेनेजमेंट, ट्रेवल-टूरिज्म, एन.जी.ओ. आदि। आज कामकाज के क्षेत्र में परिवर्तन हो रहा है। मिस इंडिया पुरस्कार पद जीतने वाली मनप्रीत बरार का उदाहरण लें। उसने टी.वी. में मॉडलिंग करने के लिए एम.बी.ए. की पढ़ाई त्याग दी। उसने खुले आम माना कि मॉडलिंग का कार्य उसके लिए अधिक चुनौती भरा है क्योंकि इसमें वह अपनी पूर्ण क्षमताओं का प्रयोग कर सकती है।

11.12 अभ्यास कार्य

1. वृत्ति प्रतिरूप, रोज़गार, व्यवसाय तथा धंधे की परिभाषा लिखें।
2. वृत्ति प्रतिरूप के निर्धारक तत्व कौन-कौन से हैं?
3. वृत्ति प्रतिरूप का वर्गीकरण करें?

4. जीवन अवस्था के क्रम का वृत्ति प्रतिरूप से क्या संबंध है?
5. वृत्ति प्रतिरूप तथा वृत्ति परिपक्वता में भेद स्पष्ट करें?
6. व्यावसायिक सफलता तथा व्यावसायिक अनुकूलन को आँकने का क्या आधार है?
7. विद्यार्थी के वृत्ति नियोजन में अध्यापक की क्या भूमिका है?

बोध प्रश्नों के उत्तर

1. i) वृत्ति में वे सभी छोटी-बड़ी क्रियाएँ सम्मिलित हैं जिसे कोई व्यक्ति जीवन भर सम्पन्न करता रहता है।

   ii) विकास की अवस्था, गवेषणा की अवस्था, स्थापन अवस्था, अनुरक्षण अवस्था, ह्रासोन्मुख अवस्था।

   iii) प्रारंभिक कार्यकाल, प्राथमिक कार्यकाल, परीक्षण कार्यकाल, स्थायी कार्यकाल, सेवानिवृत्ति काल।

   iv) स्थायी वृत्ति प्रतिरूप, परंपरागत वृत्ति प्रतिरूप

   v) अस्थिर या अस्थायी वृत्ति प्रतिरूप, बहुआयामी परीक्षण वृत्ति प्रतिरूप।

2. i) हर व्यक्ति के अभिभावकों का सामाजिक, आर्थिक स्तर, मानसिक योग्यता, कौशल, व्यक्तिगत गुण (आवश्यकताएँ, जीवन मूल्य, रुचियाँ, चाल-ढाल तथा स्वयं के विषय में धारणा), वृत्ति परिपक्वता, सहज उपलब्ध सुविधाएँ।

   ii) व्यावसायिक सफलता से स्वामित्व या स्वायत्तता की भावना जागृत होती है। व्यक्ति अनुभव करता है कि उसका स्वयं के वर्तमान तथा भविष्य पर अधिकार है। इससे उसकी सफलता से संबंधित सभी क्षेत्रों में रुचि बढ़ने लगती है।