

---

## इकाई 12 भारत में बालिकाओं का वृत्ति-विकास

---

### इकाई की रूपरेखा

- 12.1 प्रस्तावना
- 12.2 उद्देश्य
- 12.3 युवतियों का वृत्तिक-विकास : प्रमुख विशिष्टताएँ
  - 12.3.1 महिलाओं की गृहिणी के रूप में भूमिका
  - 12.3.2 महिलाओं की कार्य भूमिका का अवबोधन
  - 12.3.3 महिलाओं की कामकाज में भागीदारी
  - 12.3.4 महिलाओं के काम में भागीदारी को प्रभावित करने वाले कारक
  - 12.3.5 महिलाओं की शैक्षिक भागीदारी
  - 12.3.6 मूल्य तथा अभिप्रेरणा
  - 12.3.7 बुद्धि, शैक्षिक उपलब्धि तथा व्यावसायिक आकांक्षाएँ
  - 12.3.8 सांस्कृतिक तथा वातावरण संबंधी कारक
  - 12.3.9 वृत्ति-उन्मुख बनाम गैर-वृत्ति-उन्मुख महिलाएँ
- 12.4 महिलाओं के वृत्ति-विकास के सिद्धान्त
- 12.5 महिलाओं के वृत्ति प्रतिरूप
- 12.6 बालिकाओं की वृत्ति संबंधी कठिनाइयाँ
- 12.7 अध्यापकों की भूमिका
- 12.8 अभिभावकों की भूमिका
- 12.9 सारांश
- 12.10 इकाई के अन्त में अभ्यास कार्य
- 12.11 कुछ उपयोगी पुस्तकें
- 12.12 अपनी प्रगति की जाँच के उत्तर

---

### 12.1 प्रस्तावना

---

जो शिक्षा, समानता तथा राष्ट्र के लक्ष्यों की प्राप्ति में मानव संसाधनों का उपयोग करने के लिए बात करते हैं उनके लिए आजकल महिलाओं की जीवन-वृत्ति का क्षेत्र बहुत महत्वपूर्ण रूप में उभर कर आया है। मानव क्षमताओं के रूप में महिला संसाधन हमारे देश में अभी अर्ध-विकसित हैं। इस क्षेत्र का महत्व 1975 में असामान्य बढ़ा है जब इस वर्ष को अन्तर्राष्ट्रीय महिला वर्ष के रूप में मनाया गया। संयुक्त राष्ट्र महिला दशक (1975-1985) से महिलाओं की इस क्षमता के विकास को शिक्षा के माध्यम से विकसित करने में अभूतपूर्व रुचि दर्शाई गई है। 1990 में सार्क देशों (SAARC) द्वारा, 1991-2000 के दशक को बालिका वर्ष के रूप में स्वीकार किया गया और 1988-2000 में महिलाओं के लिए भावी राष्ट्रीय योजना रिपोर्ट (National Perspective Plan for Women) भारत सरकार द्वारा प्रस्तुत की गई। अभी भी भारत में केवल कुछ महिलाएँ काम कर रही हैं। 2004-05 में 43% की तुलना में कामकाजी आयु की महिलाओं में से 2015-16 में मात्र 27% वेतनभोगी काम कर रही हैं। ग्लोबल जेंडर रिपोर्ट 2015 के मुताबिक, आर्थिक भागीदारी और अवसर सूचकांक पर भारत 144 देशों में 136वें स्थान पर है (वर्मा, 2017)।

## 12.2 उद्देश्य

इस इकाई के अध्ययन के पश्चात् आप इस योग्य हो जाएँगे कि:

- महिलाओं के वृत्ति-विकास को समझ सकेंगे;
- बालिकाओं के वृत्ति-विकास संबंधी मुख्य बातों को सूचीबद्ध कर सकेंगे;
- महिलाओं से संबंधित मुख्य वृत्ति प्रतिरूपों को पहचान सकेंगे;
- महिलाओं की वृत्ति चयन संबंधी कठिनाइयों को समझ सकेंगे; तथा
- अभिभावक तथा अध्यापक के रूप में आप बालिकाओं के वृत्ति विकास को बढ़ाने में अपनी भूमिका पहचान पाएँगे।

## 12.3 युवतियों का वृत्तिक-विकास : प्रमुख विशिष्टताएँ

वृत्ति-विकास व्यक्ति के सर्वांगीण विकास का ही एक अंग है। वृत्ति विकास का सर्वदा, महिलाओं को उपेक्षित करके, केवल पुरुष के संदर्भ में ही अध्ययन किया जाता रहा है। विकसित देशों तक में भी महिलाओं की उपेक्षा की जाती है। वहाँ महिलाओं की मजदूरी की भूमिका को स्वीकार किया जाता है। इसका एक कारण महिलाओं के वृत्ति-विकास के अध्ययन को कठिन मानना है। वृत्ति-विकास सिद्धान्तवादियों ने महिलाओं के वृत्ति-विकास संबंधी महत्वपूर्ण बातों में परम्परागत संस्कृति में विवाह, परिवार, पति का पत्नी के कार्य के प्रति दृष्टिकोण आदि – पर परम्परागत संस्कृति के कारण कोई विशेष ध्यान नहीं दिया। व्यवसाय या वृत्ति संबंधी जो भी अध्ययन हुए हैं, उनका मुख्य लक्ष्य भी पुरुषों की ओर रहा है तथा महिलाएँ उपेक्षित ही रही हैं अथवा इनके विषय में यह मान लिया गया है कि महिलाएँ पुरुषों के व्यवहार में ढाली जा सकती हैं। अब महिलाएँ भी उच्च शिक्षा प्राप्त कर रही हैं। उनकी भी उच्च वृत्ति की आकांक्षाएँ हैं। इसी कारण इस क्षेत्र में इन बिन्दुओं को ध्यान में रखकर शोध कार्यों की आवश्यकता है कि वे वास्तव में क्या हैं, वे व्यक्ति के रूप में जीवन में क्या अपेक्षाएँ रखती हैं और महिला के रूप में जीवन से उनकी क्या-क्या उम्मीदें हैं।

### 12.3.1 महिलाओं की गृहिणी के रूप में भूमिका

परम्परागत रूप से महिलाओं की भूमिका गृहिणी के रूप में रही है, आजीविका अर्जक के रूप में नहीं। आज भी यही स्थिति है कि अधिकांश महिलाएँ मात्र गृहिणियाँ हैं। महिलाओं के वृत्ति-विकास की योजना बनाने में ऐसा नहीं है। गृहिणियों के रूप की प्रमुखता के कारण उसके कामकाजी होने, कार्य निष्पादन एवं कार्य पर रहने में बाधा आती है। अतः पुरुषों की तरह महिलाओं के जीवन में वृत्ति की कोई मुख्य भूमिका नहीं है। परिणामतः इन दोनों के वृत्ति योजना में भेद बरता जाता है। भले ही दोनों की योग्यताओं तथा रुचियों में कोई महत्वपूर्ण भेद न हो किन्तु वृत्ति की आशाओं और लक्ष्यों में अन्तर माना जाता है।

### 12.3.2 महिलाओं की कार्य भूमिका का अवबोधन

हमारे समाज में लड़के-लड़कियों के व्यवसाय का अवबोधन रूढ़िगत विधि से आंका जाता है। इस भेदभाव से उनके कार्यक्षेत्र की भूमिका में बचपन से अन्तर आरम्भ हो जाता है। संज्ञानात्मक विकास सिद्धान्त के मानने वालों के अनुसार, लिंग भेद की पहचान भले ही जन्म काल से हो जाती है किन्तु इसका मुख्य रूप 2-3 वर्ष की आयु में उस समय सामने आता है जब बालक-बालिकाएँ अपने लिंग भेद के प्रति सचेत हो जाते हैं। इतना ही नहीं वे

वही कार्य करने के प्रति सचेष्ट हो जाते हैं जो स्त्री-पुरुष करते या जो वे सोचते हैं कि उनसे अपेक्षित हैं। परिणामस्वरूप "लिंग पहचान" धीरे-धीरे "लिंग भूमिका पहचान" में बदलने लगती है। परिणामस्वरूप लड़के पुरुषों की भूमिका व पहचान की तैयारी करने लगते हैं। लड़के कार्य के माध्यम से पहचान विकसित करते हैं। उसकी शैक्षिक, व्यावसायिक व अन्य बाह्य इच्छाएँ आशानुकूल फलित व पुरस्कृत होने लगती हैं। लड़कियों के साथ यह स्थिति नहीं है। 3-6 वर्ष की आयु में लड़कियाँ लड़कों जैसे काम करने लगती हैं क्योंकि इस काम को सम्मानजनक समझा जाता व पुरस्कृत किया जाता है किन्तु इसके बाद वे महिलाओं के काम करने लगती हैं क्योंकि इन कामों में उनकी प्रशंसा की जाती है। अतः लड़की का आत्म-प्रत्यय वह नहीं है जो वस्तुतः उसे होना चाहिए किन्तु वह है जैसा समाज उससे अपेक्षा करता है। स्त्री कार्य के महत्व को कोई प्रमुखता नहीं दी जाती। कामकाजी महिला के विषय में यह नहीं माना जाता कि वह आत्मसंतुष्टि के लिए काम कर रही है अपितु यह माना जाता है कि वह परिवार के सुख के लिए कमा रही है। एक एकल कामकाजी महिला को नहीं सराहा जाता क्योंकि समाज अपेक्षा करता है कि उसका उचित अवस्था पर विवाह और उसके बच्चे हो जाएँ। इसी कारण लड़कियों का झुकाव विवाह की ओर अधिक है तथा व्यवसाय की ओर कम। आजकल कुछ महिलाओं ने गृहिणी की भूमिका से परे काम करने की ठान ली है जो कम मात्रा में हो रहा है और उनकी भूमिका कर रहा है।

आज महिलाओं में परम्परागत विचारधारा व सीखना और उसकी नई रुचियों, अन्वेषणों और संभावनाओं के प्रति चेतना में द्वंद्व हो रहा है। परिणामस्वरूप इन परिवर्तनों के कारण उनके वृत्ति प्रतिरूप में परिवर्तन होना स्वाभाविक है।

### 12.3.3 महिलाओं की कामकाज में भागीदारी

हमारा संविधान बिना किसी भेदभाव के स्त्री तथा पुरुषों को कार्य या व्यवसाय का समान अधिकार प्रदान करता है। फिर भी एक बहुसंख्यक महिला वर्ग काम से वंचित है। यद्यपि पिछले दशकों में जनगणना के आँकड़ों से स्पष्ट होता है कि कामकाजी महिलाओं की संख्या में बढ़ोतरी हुई है।

महिलाओं के वृत्ति-विकास पर विचार करते समय यह भी विचारणीय विषय है कि उनको किस प्रकार के कामकाज की भूमिका का निर्वाह करना है।

महिलाओं के कामकाज की भागीदारी के विषय में निम्नलिखित बातें कहीं जा सकती हैं :

- i) महिलाएँ काम की भागीदारी में पुरुषों से बहुत पीछे हैं।
- ii) कामकाजी महिलाओं में शहरी महिलाओं की अपेक्षा ग्रामीण महिलाओं की संख्या अधिक है।
- iii) महिलाएँ अधिकतर बेहूनर (कौशल रहित) कार्य जैसे कृषि तथा अन्य मजदूरी के कार्य में अधिक संख्या में हैं। इस क्षेत्र में उनकी संख्या पुरुषों से अधिक है। इनमें से कुछ महिलाएँ गृह उद्योग, छोटे व्यापार, अथवा अन्य कामकाज करती हैं।
- iv) निजी क्षेत्र की अपेक्षा सार्वजनिक क्षेत्र में महिलाओं की संख्या अधिक है।
- v) महिलाएँ समुदाय, समाज तथा व्यक्तिगत सेवाओं में अधिक हैं, जो उनके घर के कामकाज का ही दूसरा रूप है।

### अपनी प्रगति की जांच कीजिए

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

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

- 1) उचित विकल्प पर सही का चिह्न (√) लगाएँ। दिए गए स्थान में शुद्ध के लिए शु. तथा अशुद्ध के लिए अशु. शब्द लिखें :
  - i) इस दशक में महिलाओं की कामकाज में भागीदारी बढ़ी है। (शु./अशु.)
  - ii) शहरी महिलाओं की कार्यक्षेत्र में भागीदारी ग्रामीण महिलाओं की तुलना में अधिक है। (शु./अशु.)
  - iii) कृषि क्षेत्र में महिलाओं के कामकाज की प्रतिशत भागीदारी पुरुषों की तुलना में अधिक है। (शु./अशु.)
  - iv) महिलाओं की समुदाय, समाज तथा व्यक्तिगत सेवाओं में प्रतिशत भागीदारी संगठित कार्यक्षेत्र की तुलना में सर्वाधिक है। (शु./अशु.)

### 12.3.4 महिलाओं के काम में भागीदारी को प्रभावित करने वाले कारक

परम्परा तथा आवश्यकता के कारण पुरुष परिवार के लिए रोजी-रोटी कमाता है तथा महिलाएँ घरेलू कामकाज तथा परिवार की देखभाल करती रही हैं। कुछ थोड़ी सी महिलाएँ जो कामकाज में भागीदार होती हैं उनके कुछ कारण इस प्रकार हैं :

- 1) **घरेलू आवश्यकताओं की पूर्ति करने के लिए :** सामान्यतः महिलाएँ घरेलू खर्च को चलाने के लिए घर से बाहर जाकर नौकरी करती हैं। ये सामान्यतः निम्न आय वर्ग तथा निम्न मध्य आय वर्ग परिवारों से होती हैं। इनका कार्यक्षेत्र सामान्यतः अकुशल, अर्धकुशल या परम्परागत व्यवसाय जैसे लिपिक, अध्यापन, नर्स आदि होता है।
- 2) **उच्च शिक्षा के उपयोग के लिए :** शहरों में उच्च शिक्षा प्राप्त मध्य वर्गीय महिलाएँ अपनी योग्यता को व्यर्थ न जाने देने के लिए सफेदपोश व्यवसाय अपनाती हैं। इनमें से कुछ अपने व्यवसाय के प्रति जागरूक होती हैं तथा निरन्तर नौकरी करती रहती हैं। उच्च जीवन शैली की आकाक्षाएँ तथा उच्च शिक्षा भी महिलाओं को कामकाज करने के लिए अभिप्रेरित करती हैं।
- 3) **अपनी योग्यता सिद्ध करने के लिए :** ऐसी भी कुछ महिलाएँ हैं जो जीवन में कुछ उपलब्धि करना चाहती हैं तथा इसे सिद्ध करना चाहती हैं। वे उच्च शिक्षा प्राप्त करती हैं, उच्च उपलब्धियाँ प्राप्त करती हैं; उनकी उच्च व्यावसायिक आकांक्षाएँ होती हैं और मात्र काम धंधे के लिए नहीं बल्कि उच्च वृत्ति के लिए आरंभ करती हैं। ये अधिकतर अपरम्परागत वृत्ति अपनाती हैं। उच्चतम वृत्ति प्राप्त करने के लिए ये कठोर परिश्रम करती हैं।
- 4) **पद गरिमा तथा सशक्तिकरण के लिए :** समाज में यह देखा जाता है कि किसी को किस काम के बदले कितना अधिक धन प्राप्त होता है और इसी से उस व्यक्ति के पद की गरिमा तथा शक्ति सम्पन्नता जानी जाती है। किसी गृहिणी को भले ही आर्थिक कठिनाई अनुभव न होती हो किन्तु वह अपने को अवैतनिक व्यक्ति के रूप में हीनभावना से ग्रस्त पाती है और बाहर कार्यरत रहना पसंद करती है। ये महिलाएँ कई बार अपनी वृत्ति या व्यवसाय काफ़ी आयु पर भी अपनाती हैं।

- 5) **गृहिणी की भूमिका से असंतुष्टि** : मध्यम आय वर्ग और उच्च मध्यम आय वर्ग की बहुत सी महिलाएँ अपने आप को अकेलेपन का अनुभव करती हैं। उनमें से अधिकतर के लिए संभव नहीं है कि वे घर से बाहर सामाजिक तथा अन्य मनोरंजन के कार्यक्रमों में भागीदार हो सकें। उनके पति तथा बच्चे अपने कामकाज तथा अध्ययन के कारण दूर होते हैं। अतः वे ऐसी अवस्था में सांवेगिक दृष्टि से अपने आपको संतुष्ट अनुभव नहीं करती। घरेलू उपकरणों में सम्पन्नता या उपलब्धता के कारण उनके पास काफी समय भी होता है, अतः वे अपनी आवश्यकताओं की संतुष्टि के लिए घर से बाहर कोई कामकाज अपना लेती हैं।
- 6) **सीमित परिवार** : आजकल परिवार में जहाँ एक या दो बच्चे उच्च शिक्षा के लिए विद्यालय जाने लगते हैं तो महिलाओं के पास समय होता है। ऐसी स्थिति में कुछ महिलाएँ घर में ही कामकाज का कोई साधन निकाल लेती हैं तथा कुछ अन्य आय का साधन खोज निकालती हैं। बेरोजगारी वृद्धि के कारण कभी-कभी इस आयु में रोजगार पाना कठिन होता है।
- 7) **महिलाओं के लिए कामकाज के अधिक अवसर** : महिलाओं के विकास में सरकारी सचेतता के कारण पिछले कुछ समय से इनके लिए शैक्षिक तथा रोजगार के क्षेत्र बहुत विस्तृत हुए हैं। इस प्रकार के रोजगार के अवसर लिपिक तथा बिक्री की सेवाओं में बढ़े हैं जहाँ बड़ी संख्या में महिलाएँ कार्यरत हैं।
- 8) **सामाजिक तथा जीवन मूल्यों में परिवर्तन** : स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद से हमारे देश में महिलाओं के प्रति सामाजिक सोच तथा जीवन मूल्यों में धीरे-धीरे परिवर्तन आया है। इस विकास का यह परिणाम हुआ है कि महिलाओं को शिक्षा तथा वृत्ति के क्षेत्र में अपनी क्षमता विकसित करने के लिए प्रेरित किया है।

### अपनी प्रगति की जांच कीजिए

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

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

2) महिलाएँ नौकरी क्यों करना चाहती हैं? नीचे कोई दो कारण लिखिए।

.....

.....

.....

.....

.....

### 12.3.5 महिलाओं की शैक्षिक भागीदारी

औपचारिक शिक्षा से महिलाओं को कामकाज में भागीदारी को प्रोत्साहन मिला है और इससे उनकी क्षमताओं का विकास भी निरन्तर हो रहा है। स्वतंत्रता के बाद से महिलाओं की साक्षरता में लगातार वृद्धि हुई है यद्यपि यह पुरुषों की तुलना में बहुत कम है। उच्च शिक्षा की संस्थाओं में महिलाओं के नामांकन में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है।

तकनीकी तथा संवृत्तिक क्षेत्रों में भी महिलाओं की संख्या में सम्मानजनक वृद्धि हुई है। इंजीनियरिंग तथा प्रौद्योगिकीय क्षेत्रों में भी महिला छात्राओं की संख्या में वृद्धि हुई है।

### 12.3.6 मूल्य तथा अभिप्रेरणा

शिक्षा प्राप्ति के स्तर का सीधा संबंध लड़कों के लिए उनकी व्यावसायिक संभावनाओं से सीधा जुड़ा है जबकि लड़कियों के लिए ऐसा नहीं है। अधिकांश लड़कियाँ उच्च शिक्षा के लिए प्रेरित भी नहीं होती। वे महाविद्यालयों में प्रवेश तो लेती हैं किन्तु वे न तो विषयों के चुनाव में लड़कों की प्रतियोगी बनना चाहती हैं और न ही उनके समान विकास में। संभवतः महाविद्यालय की उच्च शिक्षा का लक्ष्य अच्छे परिवार में विवाह है न कि लम्बी अवधि का वृत्ति चुनाव अथवा वृत्ति प्रतिबद्धता।

महाविद्यालयी शिक्षा अपने आपमें लक्ष्य की संपूर्ण उपलब्धि है अर्थात् शिक्षा, अच्छी जीवन शैली, बड़े होकर जीवन में आने वाली विघ्न-बाधाओं का साहसपूर्ण सामना करना, अच्छा जीवन साथी पाना, अच्छा मातृत्व प्रदान करना है न कि वृत्ति के लिए तैयारी। शिक्षा प्राप्ति की इस प्रकार की विचारधारा से लड़कियों के लिए उच्च शिक्षा प्राप्त करने या वृत्ति ग्रहण करने की अभिप्रेरणा के लिए कोई संभावना शेष नहीं रह जाती।

### 12.3.7 बुद्धि, शैक्षिक उपलब्धि तथा व्यावसायिक आकांक्षाएँ

महिलाओं की वृत्ति के प्रति अभिवृत्ति तथा इसके प्रति आकांक्षाओं का निर्माण उनके विकास की आरंभिक अवस्था में होने की संभावना रहती है। ऐसी धारणा है कि उच्च शिक्षा, बुद्धि तथा श्रेष्ठ शैक्षिक उपलब्धि व्यक्ति को अच्छे व्यवसाय के लिए प्रेरित करती है। किन्तु शोध से देखने में आया है कि महिलाओं की वृत्ति के प्रति अभिवृत्ति का संबंध उनकी बुद्धि, शैक्षिक उपलब्धि तथा अन्य क्रियाकलापों के इतिहास से नहीं जोड़ा जा सकता जैसा कि पुरुषों के बारे में धारणा बनी हुई है। पुरुष अपने विद्यालय तथा महाविद्यालय की शिक्षा प्राप्ति के समय अपनी व्यवसाय संबंधी आकांक्षाओं को प्रकट करते हैं और पुरस्कार संबंधी बाह्य उपलब्धियों से भी इसका संबंध जोड़ते हैं। वे अपने भविष्य तथा व्यवसाय से जुड़े सम्मान के प्रति सजग रहते हैं किन्तु महिलाएँ उच्च शिक्षा प्राप्त करने पर भी सामान्यतः ऐसा नहीं सोच पातीं, वे वृत्ति-विहीन किसी कार्य की चर्चा करती हैं जिसका संबंध उनकी अभिरुचि तथा आकांक्षा से नहीं होता। अच्छी उपलब्धि वाली छात्राएँ भी उच्च व्यवसाय प्राप्ति की योजना के बारे में नहीं सोचतीं। समाज के सामाजिक-आर्थिक रूप से पिछड़े वर्ग की लड़कियों के बारे में यह स्थिति और भी विकट है। इन छात्राओं के बारे में उनकी अच्छी बौद्धिक क्षमता तथा अच्छी उपलब्धि के रहते हुए भी उच्च शिक्षा तथा उच्च व्यवसाय प्राप्त करने की संभावनाएँ समाप्त प्रायः हैं। संक्षेप में आत्म समर्थन का संबंध सामाजिक समर्थन से जुड़ा हुआ है। इनके लिए चिन्ता का विषय वृत्ति नहीं है, किन्तु अच्छी पत्नी तथा अच्छी माँ बनना श्रेयस्कर माना जाता है।

### 12.3.8 सांस्कृतिक तथा वातावरण संबंधी कारक

लड़कियों के वृत्ति निर्धारण में माता-पिता की अभिवृत्ति, घर की आर्थिक स्थिति, तथा सांस्कृतिक अवसर आदि की भूमिका मुख्य हैं। अनेक शोधकार्यों से पता चला है कि उच्च आर्थिक सामाजिक घरानों की पृष्ठभूमि की लड़कियाँ विशेषकर जिनके अभिभावक विशेष रूप से पिता सुशिक्षित हैं, अनुपाततः उच्च शिक्षा प्राप्त करने में सक्षम रहती हैं। कामकाजी महिलाएँ जो अपने कार्य तथा घरेलू परिस्थितियों से संतुष्ट हैं अपनी लड़कियों को उच्च शिक्षा के लिए अभिप्रेरित करती हैं। वे लड़कियाँ जिनका संपर्क उच्च आदर्श की महिलाओं से होता रहता है या आस-पड़ोस में उनके संपर्क में आती है उनका दृष्टिकोण अपने वृत्ति के विकास के प्रति बड़ा सकारात्मक होता है।



### 12.3.9 वृत्ति-उन्मुख बनाम गैर-वृत्ति-उन्मुख महिलाएँ

वृत्ति-विकास के अनुसार महिलाओं को दो वर्गों में बाँटा जा सकता है : वृत्ति-उन्मुख तथा गैर-वृत्ति-उन्मुख। गैर-वृत्ति-उन्मुख महिला अपने विवाह तथा पारिवारिक संसार में रत रहती हैं या फिर आवश्यकता पड़ने पर गैर-वृत्तिक प्रकार के कार्यों में लगी रहती हैं। वृत्ति-उन्मुख महिलाओं को फिर दो वर्गों में विभाजित किया जा सकता है – एक वे जो महिलाओं के लिए निर्धारित कामकाज करती हैं तथा दूसरी वे जो परम्परागत पुरुषों द्वारा अपनाए गए व्यवसायों में प्रवेश करती हैं। प्रथम प्रकार की वृत्ति की महिलाएँ अपने घर से बाहर काम करती हैं किन्तु इस काम में महिलाओं का ही एकाधिकार होता है या फिर अन्य कोई निर्धारित प्रकार का काम करती है। इनकी अभिवृत्ति परिवार और संगठित परिवार और घर की ओर होती है तथा घर-परिवार तथा काम को मिला-जुला समझती हैं। यह वर्ग सामान्यतः सफल माना जाता है तथा इसमें महिलाओं के गुणों की प्रधानता होती है। जो महिलाएँ अपरम्परागत तथा पुरुषों के कार्यक्षेत्र को चुनती हैं वे पहले वर्ग की तुलना में वृत्ति के प्रति अधिक निष्ठावान होती हैं। ये अपरम्परागत व्यवसाय वाले सफल आदर्श व्यक्तियों से प्रभावित होती हैं। इनके व्यक्तित्व में पुरुषों के गुण प्रभावी होते हैं। इनमें परम्परागत व्यवसाय अपनाने वाली महिलाओं की तुलना में व्यक्तित्व के गुणों में भी भिन्नता पाई जाती है। ये महिलाएँ अपने क्षेत्र में 'अग्रगामी वृत्ति महिलाओं' के रूप में पहचानी जाती हैं। इस क्षेत्र में हुए शोध कार्य से ज्ञात हुआ है कि इनकी सफलता की कुंजी मात्र आर्थिक लाभ नहीं है अपितु उनकी उपलब्धियाँ, अभिप्रेरणा तथा कार्य के प्रति संतुष्टि हैं।

## 12.4 महिलाओं के वृत्ति विकास के सिद्धान्त

हमने इकाई 9 में वृत्ति-विकास के विभिन्न सिद्धान्तों की परिचर्चा की है। शोधकर्ताओं ने इन सिद्धान्तों को पुरुषों के कार्य अनुभवों के अध्ययन के आधार पर प्रतिपादित किया है। महिलाओं के वृत्ति-विकास के सिद्धान्त बनाने के प्रयास 1980 से प्रारम्भ हुए। हैकेट तथा बैट्ज (Hacketts - Betz, 1981) गोर्टफ्रेडसन (Gottfredson, 1981) और अस्टिन (Astin, 1984) ने पुराने वृत्ति-विकास के सिद्धान्तों का सुधार किया ताकि महिलाओं के वृत्ति विकास को प्रभावित करने वाले कारकों का समावेश किया जा सके। इनमें से प्रत्येक की हम नीचे चर्चा करेंगे।

### स्व-प्रभावोत्पादकता (स्व-दक्षता) सिद्धान्त (हैकेट तथा बैट्ज, 1981) (Self-efficacy theory)

हैकेट तथा बैट्ज ने बन्दूरा (Bandura) के स्व-प्रभावोत्पादकता (स्व-दक्षता) के सिद्धान्त का उपयोग कर महिलाओं के लिए वृत्ति-विकास का एक प्रतिमान प्रस्तुत किया। उन्होंने अध्ययन किया कि प्रभावोत्पादकता अपेक्षाओं के विकास के चार महत्वपूर्ण सूचना के स्रोतों की पहुँच और परित्याग में लिंग भेद पाये जाते हैं। उन्होंने प्रतिपादित किया कि वृत्ति सम्बन्धी स्व-प्रभावोत्पादकता अपेक्षाएँ पुरुषों की तुलना में महिलाओं में निम्न, कमजोर, और असामान्य होती हैं। बन्दूरा तथा ऐडमस (Bandura -Adams] 1977) के स्व-प्रभावोत्पादकता के विकास के चार स्रोतों का संक्षिप्त वर्णन नीचे दिया गया है –

#### क) निष्पादन उपलब्धि

किसी कार्य के सफल निष्पादन की सूचना उस विशिष्ट कार्य के लिए प्रभावोत्पादकता बढ़ाती है। अध्ययनों ने बताया है कि सूचना तक पहुँच (यदि कार्य सफलतापूर्वक निष्पादित हुआ है) तथा सफल निष्पादन की व्याख्या में लिंग भेद पाए जाते हैं। महिलाएँ बाह्य कारकों जैसे कार्य कठिनाई स्तर (निम्न कठिनाई स्तर) अथवा किस्मत

को आन्तरिक कारकों की तुलना में जैसे क्षमता अथवा प्रयास को सफल निष्पादन का श्रेय देगी। प्रभावोत्पादकता स्तर में वृद्धि नहीं होगी यदि सफल निष्पादन उपलब्धि बाह्य कारकों (कार्य कठिनाई स्तर अथवा किस्मत) के कारण होती है।

ख) **प्रतिनियुक्ति अधिगम**

जन सामान्य में कार्यों में सफलता का अवलोकन स्व-प्रभावोत्पादकता अपेक्षाओं के विकास की प्रासंगिक सूचना का स्रोत है। सामान्यतः पुरुषों की वृत्ति कार्यों से सम्बन्धित प्रतिनियुक्त अधिगम अनुभवों के अधिक अवसर प्राप्त होते हैं। महिलाओं के लिए वृत्त कार्य सम्बन्धित प्रतिनियुक्त अधिगम अनुभव केवल कुछ होते हैं क्योंकि महिलाओं में गैर परम्परागत कार्यों में पुरुषों की तुलना में रोल मॉडल के लिए स्व-प्रभावोत्पादकता बढ़ाने से संबंधी प्रतिनियुक्त अधिगम सूचना स्रोत के रूप में कम उपलब्ध है।

ग) **संवेगात्मक उद्बोधन**

किसी व्यक्ति का कार्य-निष्पादन चिन्ता और तनाव (संवेगात्मक/भौतिक उद्बोधन) के उच्च स्तर से प्रभावित हो सकता है। बन्दुरा के अनुसार, जब व्यक्ति अपनी प्रभावोत्पादकता में कमी का अनुभव करते हैं तो चिन्ता होती है। अध्ययन बताते हैं कि महिलाओं में चिन्ता के प्रभाव से उनकी स्व-प्रभावोत्पादकता किसी विशिष्ट कार्य के लिए बोध कम कर सकती हैं।

घ) **मौखिक सहमति कराना**

जब व्यक्तियों को किसी कार्य करने के लिए स्वीकार कराया जाता है या प्रोत्साहित किया जाता है तो वह स्व-प्रभावोत्पादकता संभावनाओं के विकास में सहायक होता है। अन्य शब्दों में किसी कार्य के प्रति प्रोत्साहन का अभाव अथवा हतोत्साहन प्रभावोत्पादकता संभावना को घटाने या असफल करने का कार्य करता है। परम्परागत लैंगिक सामाजीकरण में महिलाओं को सामान्यतः पुरुष प्रधान समझे जाने गैर-परम्परागत कार्य रास्तों पर चलने से हतोत्साहित किया जाता है और न कि लिंग उपयुक्त कार्य व्यवहार किया जाता है। अतः मौखिक सहमति बनवाना भी स्व-प्रभावोत्पादकता संभावना विकसित करने से संबंधित सूचना के स्रोत के रूप में महिलाओं को कम उपलब्ध है।

हैकैट तथा बैट्ज ने परम्परागत महिला सामाजीकरण का वृत्ति संबंधित स्व-प्रभावोत्पादकता संभावनाओं पर धारणात्मक प्रभाव दिखाते हुए एक मॉडल (पृ. 333) प्रस्तुत किया है, जिसे नीचे दिया गया है—

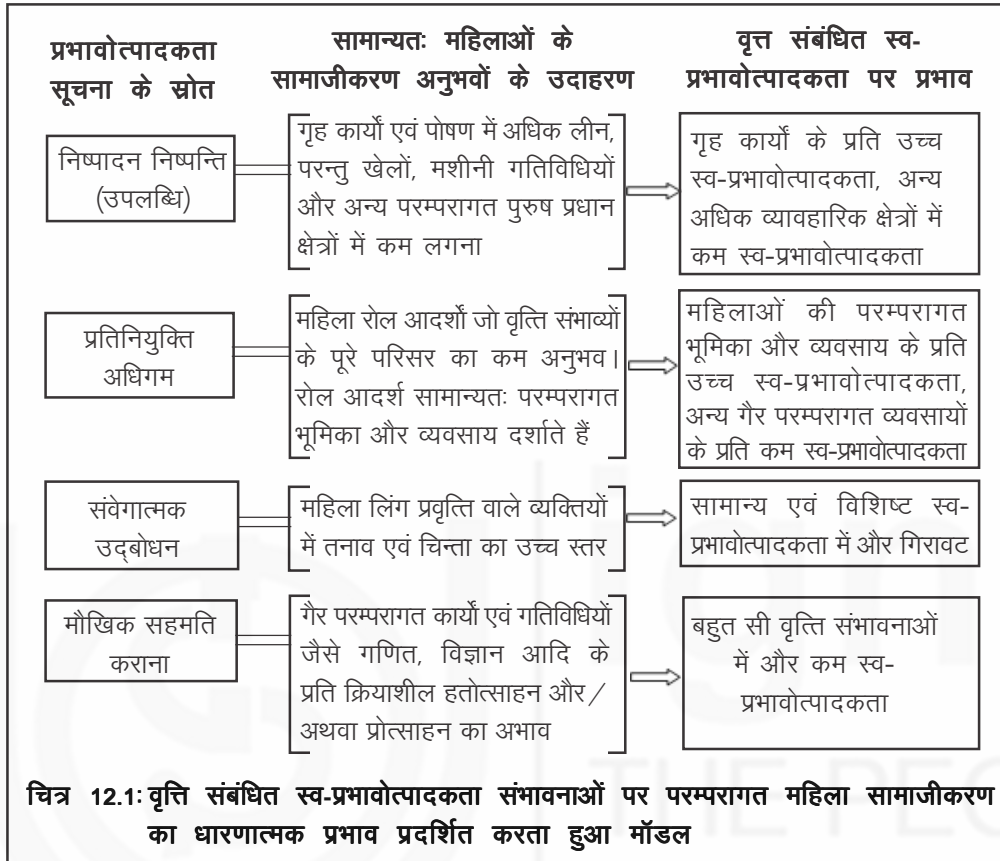
इस सिद्धान्त की महिलाओं के वृत्ति-विकास के लिए उपादेयता है। यह सिद्धान्त बताता है कि वृत्ति उद्बोधकों को अपने स्व-प्रभावोत्पादकता संभावनाओं के विकास कार्य के चारों स्रोतों से महिलाओं के लिए सूचनाएँ प्राप्त करने के लिए कुछ हस्तक्षेप करने चाहिए।

**परिसीमन सिद्धान्त (गॉटफ्रेडसन, 1981)**

गॉटफ्रेडसन का सिद्धान्त सुपर के सिद्धान्त का विस्तार है जिसके अनुसार, व्यक्ति ऐसा व्यवसाय चुनते हैं जो उनकी स्व-संकल्पना से मेल खाता है। गॉटफ्रेडसन के अनुसार स्व-संकल्पना (जो लिंग, वर्ग, बुद्धि आदि कारकों से प्रभावित होती है) व्यावसायिक इच्छाओं और व्यक्तियों की वृत्ति चयन का एक महत्वपूर्ण निर्धारक है। उन्होंने निष्कर्ष दिया कि जब व्यक्ति (महिलाएँ) वृत्ति समझौता करने की परिस्थिति में आती हैं तो लिंग अनुपयुक्त व्यवसाय



में जाने के स्थान पर अपनी रुचियों का परित्याग करती हैं; जिसका मतलब है कि वह व्यवसाय चुनती है जो उनके स्वयं-बोध के लैंगिक रूढ़िवादी होता है। अतः महिलाएँ उन व्यवसायों का त्याग करती हैं जो उनकी स्व-संकल्पना से मेल नहीं खाते। महिलाओं का वृत्ति विकास उनकी वृत्ति के विषय में धारणा और प्रशिक्षण के अवसर पर भी निर्भर करती है। अधिकतर महिलाओं के लिए व्यावसायिक चयन सीमित होते हैं।



### सामाजिक-मनोवैज्ञानिक प्रतिमान (ऑस्टिन, 1984)

ऑस्टिन के अनुसार, मनोवैज्ञानिक और सामाजिक (संस्कृति व पर्यावरण) कारक अन्तःक्रिया करते हैं और इस प्रकार व्यक्तियों के वृत्ति चयन तथा कार्य व्यवहार को प्रभावित करते हैं। ऑस्टिन के प्रतिमान में निम्न चार कारक हैं, जो अन्तः सम्बन्धित हैं।

- कार्य अभिप्रेरणा
- कार्य अपेक्षाएँ
- लिंग भूमिका समाजीकरण; और
- अवसर की संरचना

**कार्य अभिप्रेरणा** : कार्य व्यक्ति के लिए महत्वपूर्ण हैं क्योंकि यह व्यक्ति की जीने की मूलभूत आवश्यकताओं, खुशी (कार्य के द्वारा अपनी रुचियों की पूर्ति) आदि की पूर्ति करता है और समाज को अंशदान करता है (परिवार तथा समाज के लिए उपयोगी होना चाहिए) और व्यक्ति को पहचान दिलाता है। ऑस्टिन ने पाया कि पुरुष और महिलाएँ दोनों एक जैसी मूलभूत सुविधाएँ (जीवन, सुख और अंशदान) समान रूप से बाँटते हैं, जो उन्हें कार्य करने के लिए अभिप्रेरित करता है।

**कार्य अपेक्षाएँ :** यह व्यक्ति की अपने बारे में धारणा की ओर इंगित करता है। (i) व्यवसाय करने की क्षमता (ii) व्यवसायों की उपलब्धता (iii) वह व्यवसाय जो उसकी आवश्यकताओं की पूर्ति करे।

**लिंग भूमिका सामाजीकरण :** ऑस्टिन के विचार से पुरुष और महिलाओं की कार्य अपेक्षाएँ भिन्न-भिन्न हैं। यह लड़के व लड़कियों के लिंग सामाजीकरण अनुभवों में अंतर के कारण होता है। लिंग रूढिवादी भूमिकाएँ लड़कों और लड़कियों में खेल, पारिवारिक अभिविन्यास और विद्यालयी प्रक्रिया में और गहरी हो जाती हैं। यह आन्तरिक लिंग-उचित भूमिका और व्यवहार विस्तारित (कार्य विकल्पों के वृहद विस्तार में से चुनाव) अथवा परिसीमित (लिंग रूढिवादी कार्य विकल्पों में से चुनाव) हो सकता है। महिलाओं में लिंग सामाजीकरण अनुभव उनके कार्य विकल्पों को परिसीमित कर देते हैं।

**अवसर की संरचना :** ऑस्टिन के अनुसार, पुरुष और महिलाएँ अपने अवसर की संरचना की धारणा में भी भिन्न होते हैं, अतः भिन्न-भिन्न कार्य अपेक्षाएँ रखते हैं। ऑस्टिन ने राय दी कि अवसरों की संरचना स्थिर नहीं है। यह समाज के सामाजिक राजनैतिक वातावरण के परिवर्तन के अनुसार आर्थिक गतिविधियों की विविधता के साथ परिवर्तित होती है। अतः उनके अनुसार अवसर की संरचना को व्यवसायों के विभाजन, व्यवसायों के रूढिवादी लिंग आधारित व्यवसायों, विभेदीकरण, व्यवसाय आवश्यकताओं, अर्थव्यवस्था, परिवार संरचनाएँ और उभरती प्रजनन तकनीक के संदर्भ में देखा जाना चाहिए। जैसे-जैसे समाज बदलता है, पुरुष तथा महिलाओं को नई पर्यावरणीय चुनौतियों का सामना करना पड़ता है (सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक और राजनैतिक) और यह उनके वृत्ति विकल्पों और कार्य व्यवहारों को संशोधित करता है।

यहाँ पर व्याख्या किए गए सिद्धान्त इशारा करते हैं कि लिंग सामाजीकरण अनुभव महिलाओं के वृत्ति-विकास में कठोर आन्तरिक बाधा उत्पन्न करते हैं। लिंग रूढिवादी मान्यताएँ उनके कार्य विकल्पों को सीमित करती हैं। इन निष्कर्षों की लड़कियों के वृत्ति उपबोधन के लिए उपादेयता है। वृत्ति उपबोधकों को युवतियों को उनके वृत्ति विकल्पों का प्रसार उपयुक्त हस्तक्षेप व्यूहरचना द्वारा करके सहायता करनी चाहिए।

## 12.5 महिलाओं के वृत्ति प्रतिरूप

पुरुषों की तुलना में महिलाओं का वृत्ति-विकास भिन्न तथा पेचीदा होने के कारण उनके वृत्ति प्रतिरूप या उनके क्रम में भी भिन्नता पाई जाती हैं। विभिन्न अध्ययनों के आधार पर महिलाओं को इस दृष्टि से दो प्रमुख वर्गों में विभाजित किया जाता है – अपने क्षेत्र में अग्रगामी महिलाएँ या व्यवसाय को दृढतापूर्वक स्वीकार करने वाली और परम्परागत महिलाएँ जो संपूर्ण समय गृहिणी के रूप में घर के कामकाज में लगी रहती हैं। इन्हें अपरम्परागत या वृत्ति-उन्मुख महिलाएँ (career women) तथा परम्परागत महिलाएँ या गृहिणी महिलाएँ भी कहा जा सकता है। सुपर (1957) द्वारा एक वर्गीकरण प्रणाली पश्चिमी दृष्टिकोण पर आधारित है। वह महिलाओं की वृत्तियों का विभाजन करते समय निम्नलिखित सात वर्गों का उल्लेख करता है—

- i) **स्थिर गृहिणी वृत्ति प्रतिरूप (The stable home making career pattern) :** इस वर्ग में प्रमुखतः वे विवाहित महिलाएँ आती हैं जिनका कोई महत्वपूर्ण कार्य अनुभव नहीं होता।

- ii) **परम्परागत वृत्ति प्रतिरूप** : इस वर्ग में वे विवाहित महिलाएँ सम्मिलित हैं जो सामान्य शिक्षा समाप्ति के बाद अनेक वर्षों तक कार्य करती हैं तथा बाद में कार्य छोड़कर पूर्ण समय के लिए गृहिणी की भूमिका निभाती हैं।
- iii) **स्थायी कार्य वृत्ति प्रतिरूप** : इस वर्ग में वे महिलाएँ आती हैं जिनकी वृत्ति ही जीवन कार्य होता है।
- iv) **द्विमार्गी वृत्ति प्रतिरूप (The double-track career pattern)** : इस वर्ग में वे महिलाएँ आती हैं जो वैवाहिक जीवन के साथ-साथ वृत्ति का निर्वाह भी करती हैं।
- v) **बाधित वृत्ति प्रतिरूप (The interrupted pattern)** : इस वर्ग में वे महिलाएँ आती हैं जो पहले कोई व्यवसाय अपनाती हैं, विवाह के कारण व्यवसाय त्याग देती हैं तथा पुनः व्यवसाय में लौट आती हैं।
- vi) **अस्थिर वृत्ति प्रतिरूप** : इस वर्ग में वे महिलाएँ आती हैं जो अनियमित अर्जन के आर्थिक कारणों से कभी कामकाज करती हैं और कभी छोड़ देती हैं।
- vii) **बहु प्रयासित वृत्ति प्रतिरूप (Multiple trial career pattern)** : इस वर्ग की महिलाएँ एक के बाद एक असंबद्ध कामकाज अपनाती व छोड़ती हैं और जीवन में कोई स्थायी या सही जीवन कार्य नहीं कर पातीं।

उपर्युक्त प्रतिरूपों पर विचार करने से यह स्पष्ट हो जाता है कि महिलाओं का वृत्ति अभिमुख तथा अभिप्रेरणा पुरुषों से भिन्न होती है। यह उनके वृत्ति तथा विवाह के प्रति आवश्यकताओं, आकांक्षाओं तथा अभिवृत्तियों पर आधारित होता है। वास्तव में, महिलाओं का वृत्ति प्रतिरूप उनकी सांस्कृतिक तथा शैक्षिक पृष्ठभूमि पर आश्रित होता है।

### अपनी प्रगति की जांच कीजिए

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

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

3) लड़कियों के लिए कोई दो वृत्ति प्रतिरूप लिखें।

.....

.....

.....

.....

.....

## 12.6 बालिकाओं की वृत्ति संबंधी कठिनाइयाँ

अपनी वृत्ति क्षमता के विकास के लिए बालिकाओं को अनेक कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। कुछ गहन समस्याएँ निम्न हैं—

### लिंग आधारित भेदभाव

लिंग आधारित भेदभाव सब जगह सामान्य है चाहे वह घर, शिक्षा संस्था, कार्यक्षेत्र या समस्त समाज हो। इस प्रकार का भेद उनके वृत्ति-विकास में संरचनात्मक का अभिवृत्तीय बाधा बन कर आता है।

- i) **घर में लिंग आधारित भेदभाव** : बालक-बालिका में लिंग के आधार पर भेदभाव सर्वप्रथम परिवार में ही आरंभ हो जाते हैं। यह भेद गर्भधारण से आरंभ हो जाता है। अप्रार्थित तथा अवांछित बालिका, बालक की तुलना में उचित भोजन, प्यार तथा लालन पालन में उपेक्षित रहती हैं। जिसकी शिक्षा को प्राथमिकता नहीं दी जाती, उसे घर के क्रियाकलाप को छोड़, खेल, अन्य बाहर के काम से वर्जित रखा जाता है। वह घर में छोटे बच्चों को खिलाती है। उसका किशोरावस्था तक विकास इस बात को लेकर होता है कि वह स्त्रियोचित व विवाह लक्षित व्यवहार करे। अतः उसका शारीरिक, व्यक्तिगत, सामाजिक तथा संवेगात्मक विकास सीमित कर दिया जाता है। उसका पालन-पोषण उसे उच्च शिक्षा देने तथा उच्च प्रशिक्षण या व्यवसाय में भेजने के लिए नहीं किया जाता।
- ii) **शैक्षिक संस्थाएँ** : घर के बाद शिशु के व्यवहार को प्रभावित करने वाली दूसरी संस्था विद्यालय होता है। यहाँ भी बच्चों के लगभग सभी आयामों में लिंग आधारित भेदभाव किया जाता है। उदाहरणार्थ – पुस्तकों, पाठ्यक्रमों के निष्पादन, विषय के चुनावों, समाज-उपयोगी-उत्पादक-कार्य (SUPW) की क्रियाएँ तथा कुछ अन्य पाठ्य-सहगामी क्रियाओं आदि के माध्यम से बच्चों में लैंगिक भेदभाव होता है। एक बार अन्तःकरण के बाद ये क्रियाएँ व्यक्ति के जीवन का अंग बन जाती हैं। महाविद्यालय तथा विश्वविद्यालय स्तर पर मन में बैठने के बाद ये भावनाएँ भेदपूर्ण व्यवहार और प्रसारित हो जाती हैं। इस प्रकार बालिकाओं की शिक्षा की गुणवत्ता बालकों की तुलना में उनके शैक्षिक, व्यावसायिक तथा व्यक्तिगत विकास के अनुसार नहीं होती। यहाँ तक कि अध्यापकों की सेवा-पूर्व शिक्षा तथा सेवाकालीन प्रशिक्षण में भी शिक्षकों के इस लिंग भेद व्यवहार को विसुग्राही बनाने की अभी तक अवहेलना करते रहे हैं। अब विभिन्न विश्वविद्यालयों के संशोधित अध्यापक शिक्षा पाठ्यक्रम में “लिंग, विद्यालय और समाज” जोड़ा गया है।
- iii) **कार्यक्षेत्र** : रोजगार के क्षेत्र में सभी रोजगार नियोजक महिलाओं की नियुक्तियाँ पुरुषों की तरह स्वागत योग्य नहीं मानते। ये महिलाओं की नियुक्ति में संकोच अनुभव करते हैं। महिला की नियुक्ति के समय यह धारणा बनी रहती है कि इसकी प्राथमिक भूमिका कार्य की अपेक्षा विवाह के बाद बच्चों तथा गृहस्थों का उत्तरदायित्व निर्वाह की होगी। पुरुष की तुलना में नियुक्ति की ही नहीं अपितु वेतन की दृष्टि से भी भेद किया जाता है और कम वेतन दिया जाता है। सार्वजनिक क्षेत्रों को छोड़ अन्य संस्थाओं में उसे गृहस्थ जमाने तथा शिशुओं के पालने के लिए उचित अवकाश तक नहीं दिया जाता और तो और उसे यौन उत्पीड़न तक का कष्ट भोगना पड़ सकता है।
- iv) **समाज में** : अनेक संस्थाएँ लिंग भेदभाव अधिक करती हैं। हर बालिका से परिवार, पड़ोस तथा समाज के अन्य समुदायों की यही आशा होती है कि वह परम्परागत महिलाओं के ढाँचे में ढले और जिसमें ‘मुझे’ की कोई धारणा न हो। उससे आशा की जाती है कि वह आज्ञाकारी हो, निष्ठावान गृह संचालिका हो, आज्ञाकारी पत्नी हो, आदर्श पुत्रवधु हो तथा त्यागमूर्ति माता हो। वह विनीत, मृदुभाषी, गंभीर, लज्जावान, आज्ञाधीन, सहनशील हो और पति या उसके परिवार के सदस्यों द्वारा किए किसी अत्याचार का प्रतिवाद न कर, सहन कर ले। अन्यथा वह असंस्कृत तथा गृह भंजक कहलाएगी। ये सभी लिंग भेद आधारित भावनाएँ बालिकाओं के वृत्ति विकास में बाधक बनती हैं क्योंकि वे ऐसी धारणाओं से आज्ञाकारी गृहिणी बनना पसंद करेंगी, निर्णायक भूमिका वाली तथा वृत्ति के प्रति अभिमुख नहीं बन सकतीं।

## तुच्छ आत्म-छवि व आत्म-सम्मान

जैसा कि पहले बताया गया है कि कुछ समाजों में लड़कियों से एक विशेष व्यवहार, अभिवृत्ति तथा आशा की अपेक्षा की जाती है। जन्म पूर्व से लेकर मृत्यु तक भेदमूलक व्यवहार उसके साथ किया जाता है उसकी आत्म-छवि निर्माण का सबसे अच्छा द्योतक है। सामान्यतः जन्म से पूर्व लड़की के जन्म की आशा नहीं की जाती, जन्म पर अवांछित समझा जाता है, भोजन/पोषण, स्वास्थ्य व शिक्षा में उपेक्षा की जाती है, बचपन से घर के काम में और बाहर सहायक के रूप में प्रयुक्त होती है, बाहर भी ऐसा समझा जाता है। उसे दबाया जाता है। जीवन भर उपेक्षा की जाती है और वह काम भोग की वस्तु मानी जाती है। अतः वह अपनी हीन आत्म-छवि का निर्माण कर लेती है। लड़कियों के प्रति भेदमूलक व्यवहार लगभग सभी संस्कृतियों, जातियों, तथा सभी वर्ग के सामाजिक-आर्थिक स्तर के लोगों के बीच पाया जाता है। अपने बारे में क्षुद्र अथवा हीन भावना आ जाना व्यक्तित्व विकास में एक बड़ी भारी मनोवैज्ञानिक बाधा है।

### अपनी प्रगति की जांच कीजिए

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

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

4) विद्यालय स्थिति में लिंगाधारित तीन भेदमूलक व्यवहारों को सूचीबद्ध करें।

.....

.....

.....

.....

.....

5) उल्लेख करें कि लड़कियों में अपने प्रति हीनभावना क्यों जन्म लेती है ?

.....

.....

.....

.....

.....

## युवतियों की शिक्षा क्षेत्र तक पहुँच

बालिकाओं की शिक्षा की कुछ प्रमुख समस्याएँ/कठिनाइयाँ इस प्रकार हैं—

- सामाजिक समस्याएँ :** बालिकाओं की शिक्षा के प्रति समाज का दृष्टिकोण सकारात्मक नहीं है। बालिकाओं की शिक्षा महत्वपूर्ण नहीं मानी जाती। बाल विवाह, अभिभावकों का निरक्षर होना, घर पर शैक्षिक सुविधाओं का अभाव, विद्यालयों में पुरुष अध्यापक तथा लड़कियों से घर का कामकाज करवाना आदि बालिकाओं की शिक्षा तक पहुँच में बाधाएँ हैं।

- ii) **आर्थिक समस्याएँ** : जहाँ परिवार में कोई भरण-पोषण करने वाला न हो तथा चहेते पुत्र की शिक्षा पर पैसा खर्चना संभव न हो वहाँ बालिका की पढ़ाई के खर्च की बात कौन अभिभावक सोच सकता है। ऐसी स्थिति में सहोदरों की देखभाल कौन करेगा, घर के कामकाज कौन करेगा, पैसा कमाकर कौन घर की आय बढ़ाने में सहयोग देगा? जो परिवार पढ़ाई का खर्च उठा सकते हैं, वे लड़के की पढ़ाई को ही प्राथमिकता देंगे।
- iii) **शैक्षिक समस्याएँ** : प्रमुख शैक्षिक समस्या है कि क्षेत्र में दूर-दूर तक प्राथमिक शिक्षा के बाद की शैक्षिक संस्थाओं की कमी है। विद्यालयों में भौतिक सुविधाओं जैसे फर्नीचर, पानी, श्यामपट्ट तथा शौचालय जैसी मूलभूत सुविधाओं का अभाव है। अनाकर्षक पाठ्यपुस्तकें, पुरुष अध्यापक, खेलकूद, अन्य पाठ्यक्रम संबंधी क्रियाकलापों का अभाव, विद्यालय लगने का प्रतिकूल समय आदि लड़कियों के विद्यालय जाने में हतोत्साहिक कारक हैं। हाई स्कूल तक की पढ़ाई पूरी करने वाली लड़कियां केवल कुछ होती हैं और उनके लिए गाँवों में आगे की शिक्षा या प्रशिक्षण की सुविधा का अभाव होता है। बालकों के लिए कुछ विद्यालय हैं भी तो गाँवों से बहुत दूर-दराज के क्षेत्र में। विद्यालय में छात्राओं के लिए छात्रावासों की कमी है। एक ओर तो सामाजिक कारणों से लड़कियाँ उच्च शिक्षा या प्रशिक्षण के लिए तैयार नहीं होती, दूसरी ओर उनके लिए इन सुविधाओं का नितान्त अभाव है।

जहाँ बालिकाओं के लिए शिक्षा की सुविधाएँ उपलब्ध हैं वहाँ लड़कियों को दिए जाने वाले पाठ्यक्रम परम्परागत होने के कारण ये कम विपणन मूल्य वाले होते हैं। कभी-कभी उन्हें ये पाठ्यक्रम इसलिए लेने पड़ते हैं कि अपनी शिक्षा शीघ्र पूरी कर सकें। प्राथमिक शिक्षा के सार्वजनिकरण के बाद से अधिकांश लड़कियाँ आठवीं कक्षा तक की पढ़ाई कर माध्यमिक स्तर तक पहुँचने लगी हैं। परन्तु ये छात्राएँ विज्ञान और गणित में कमजोर हैं और परिणामस्वरूप ये वे मृदु विकल्प व्यवसाय अपनाती हैं जिनमें विज्ञान व गणित की आवश्यकता नहीं होती। ये गृह विज्ञान के विषय अपनाती हैं जैसे सिलाई, पाकशास्त्र, बेकरी आदि न कि तकनीकी तथा इंजीनियरिंग आदि पाठ्यक्रम।

चूँकि शिक्षा के स्तर का सीधा संबंध वृत्ति-विकास से है, उपर्युक्त कारण लड़कियों की उच्च शिक्षा में बाधक बन कर आ खड़े होते हैं और परिणामस्वरूप उनके वृत्ति-विकास को बाधित करते हैं।

जिस समय महिला अपने वृत्ति या व्यवसाय में प्रवेश करने का विचार करती हैं तो उसे साथ-साथ गृहिणी, माँ तथा पुत्रवधु आदि सभी की भूमिका निभाने के साथ यह करना पड़ता है। उसे आरंभ से ही यह सिखाया जाता है कि उसके जीवन की प्राथमिकता घर चलाना है, नौकरी उसके बाद आती है।

### **भूमिका द्वंद**

अधिकतर कार्यरत महिलाओं, विशेषकर उच्च शिक्षा प्राप्त महिलाओं को द्वंद की अनुभूति से गुजरना पड़ता है। वह अपने परिवार और समाज की तरह गृहिणी और मातृत्व की अपनी भूमिका को अपने वृत्ति के बराबर महत्व देती है। यदि वह अपने एक दायित्व की उपेक्षा कर दूसरे को महत्व देती है तो परिवार और पति के प्रति उसमें द्वंद की भावना जागृत हो जाती है और कई संबंध खराब हो जाते हैं। कई बार इस कष्टपूर्ण अनुभूति से छुटकारा पाने के लिए वह नौकरी छोड़ने को बाध्य हो जाती है। इससे केवल उसका वृत्ति-विकास नहीं रुकता अपितु इस उदाहरण का युवा बालिकाओं पर भी दुष्प्रभाव पड़ता है।



यह देखा जाता है कि महिलाएँ सामान्यतः ऐसे व्यवसाय अपनाती हैं जो उनके गृहकार्य का एक प्रकार से विस्तार मार्ग होता है जैसे – शिक्षण, नर्सिंग, सचिव, व्यक्तिगत सहायक, समाज सेवा आदि। महिलाओं द्वारा किए जाने वाले ऐसे कार्यों को वह महत्व नहीं दिया जाता जो पुरुषों द्वारा किए जाने वाले कामों को दिया जाता है। महिलाओं द्वारा 'विशेष' प्रकार के व्यवसायों के चुनने के दो प्रमुख प्रयोजन होते हैं – प्रथम, तो वे वृत्ति चुनाव से पहले अपने विवाह और सामाजिक मान्यता को प्राथमिकता देती हैं। दूसरे, महिलाएँ अधिक पदोन्नति से उत्प्रेरित न होकर विमुख रहती हैं। वे अपरम्परागत व्यवसायों को अपना कर अपने को अधिक सुरक्षित अनुभव करती हैं, अपरम्परागत व्यवसाय अपना कर नहीं। सामान्यतः यह धारणा बनी हुई है कि पुरुष जितना ऊँचा पद पाएगा वह उतना अच्छा पति माना जाएगा तथा पत्नी जितनी ऊँची पदवी पाएगी वह उतनी अच्छी पत्नी का दायित्व नहीं निभा सकेंगी।

### **व्यवसाय के चयन के समय बाधाएँ**

महिलाएँ कई अप्रत्याशित घटनाओं से किसी रोजगार को अपनाने के लिए बाध्य होती हैं जैसे – किसी महत्वपूर्ण व्यक्ति की परिवार में मृत्यु, तलाक अथवा अन्य आर्थिक आपत्ति। किन्तु इस स्थिति में यह आवश्यक नहीं कि उसे उसकी योग्यता अथवा इच्छा के अनुसार रोजगार मिले। इस तरह उसका वृत्ति संबंधी सरोकार नहीं बन पाता।

किन्तु अन्य आपात स्थितियाँ या कठिनाइयाँ भी महिला के जीवन में आती हैं जिनके कारण उसे कोई वृत्ति अपनानी पड़ती है। ये हैं—

- i) लड़कियों को लड़कों की तुलना में वृत्ति के चुनाव संबंधी पूर्ण जानकारी से अवगत नहीं कराया जाता।
- ii) लड़कों के वृत्ति चुनाव में सभी लोग उसके वेतन तथा पद के महत्व पर बल देते हैं किन्तु लड़कियों की स्थिति में इसका अभाव पाया जाता है। उनके लिए किए गए व्यवसाय संबंधी चुनाव में न तो वेतन का ध्यान रखा जाता है और न ही पद गरिमा का। उनके लिए उपलब्ध व्यवसाय भी कम गरिमा और कम आय वाले होते हैं।
- iii) लड़कियों के सम्मुख वृत्ति चुनाव लड़कों के अपेक्षा सीमित होते हैं और उन्हें इसका चुनाव करने से पूर्व कहा जाता है कि वे अपनी गृहिणी की भूमिका को महत्व दें।
- iv) महिलाएँ इस बात के प्रभाव में रहती हैं कि पुरुष या समाज उनके वृत्ति के विषय में जो निर्णय ले रहा है वह उचित है।
- v) लड़कियों के लिए उच्च शिक्षा तथा प्रशिक्षण के विकल्प बहुत सीमित हैं।
- vi) क्योंकि पति और उसके घर को सदा प्राथमिकता दी जाती है, अतः लड़कियाँ वृत्ति के चुनाव से पूर्व विवाह की प्रतीक्षा करती हैं।
- vii) भले ही लगभग सभी व्यवसायों में प्रवेश लड़कियों के लिए भी खुला है किन्तु वे इन सुविधाओं के प्रति जागरूक नहीं होती तथा इनके शिक्षा और प्रशिक्षण के लिए उन्हें आर्थिक सहायता भी नहीं मिल पाती।

viii) सामान्यतः लड़कियों को अपनी योग्यता, अभिरुचि तथा कुशलताओं का स्वयं ज्ञान नहीं हो पाता और ये बातें वृत्ति चुनाव के प्रेरक कारण हैं। सामान्यतः लड़कियों में यह धारणा होती है कि वे विज्ञान तथा गणित में कमजोर हैं और वे सामाजिक विज्ञान तथा गृह विज्ञान में अधिक कुशल हैं।

ix) लड़कियों को व्यवसाय चुनने के लिए आदर्श-पात्र नहीं मिल पाते जिनके अनुसरण या प्रेरणा से वृत्ति का चुनाव कर सकें।

उपर्युक्त प्रभाव यद्यपि आन्तरिक तथा बाह्य कारणों का परिणाम हैं किन्तु निश्चित रूप से इनके अभाव का कुप्रभाव उनके वृत्ति के चुनाव में बाधाएँ डालता है।

### अपनी प्रगति की जांच कीजिए

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

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

6) लड़कियों के वृत्ति-विकास में आने वाली किन्हीं तीन समस्याओं के विषय में लिखिए।

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

7) लड़कियों के व्यवसाय चयन में आने वाली प्रमुख बाधाओं का उल्लेख कीजिए।

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## 12.7 अध्यापकों की भूमिका

उपर्युक्त विवेचना से इस बात के स्पष्ट संकेत मिलते हैं कि महिलाओं की योग्यता का विकास मानव क्षमताओं का आधा अधूरा है। क्योंकि विद्यालय से समाज तक अभिकरण के रूप में यह अपेक्षा की जाती है कि वे विद्यार्थी की क्षमताओं का विकास करें। नीचे ऐसे क्षेत्र सुझाए जा रहे हैं जिनमें अध्यापकों द्वारा हस्तक्षेप से लड़कियों के वृत्ति-विकास में सहायता की जा सकती है।

### बालिकाओं की शिक्षा के उपागम

शिक्षक का बालिकाओं की शिक्षा के विकास में यह दृष्टिकोण होना चाहिए कि इस माध्यम से वह मानव संसाधन का विकास कर रहे हैं। उन्हें बालिकाओं की व्यक्तिगत सहायता और प्रोत्साहन द्वारा यह प्रयत्न करना चाहिए कि वे उनमें निहित योग्यताओं की पहचान और

विकास करें। उन्हें पहले तो अपनी ही लिंग-भेद संबंधी विचारधारा पर पुनः विचार करना चाहिए क्योंकि इस प्रकार की धारणा बालिकाओं के वृत्ति-विकास में बाधक बनती है। उन्हें चाहिए कि वे लिंग-भेद के आधार पर विषयों के चुनाव, कौशल, गतिविधियों, शौक तथा अन्य को न बाँटें। भेदभाव बरतने से उनका विकास रुकता है तथा समाज में नई भूमिका निभाने में बाधा उत्पन्न होती है।

### सीखने का अनुकूल वातावरण

अध्यापक को चाहिए कि वह सीखने के अनुकूल वातावरण का निर्माण करने का प्रयास करे। उसे चाहिए कि वह बालिकाओं के बारे में घिसी पिटी उहापोह युक्त धारणाओं को प्रोत्साहन न दे। वह ध्यान रखे कि बालिकाओं में तकनीकी योग्यताओं के प्रति भय, चिन्ता, भीरुता, निष्क्रियता, पराङ्मुखता, दबूपन, तुकनमिजाजी, अयोग्यता की भावना जाग्रत न हो। बल्कि अध्यापक को चाहिए कि उनमें इस प्रकार के दबाव या तनाव का सामना करने का साहस जगाए और उनमें अपनी क्षमताओं के प्रति सम्मानजनक और रचनात्मक भावना का विकास हो। अध्यापक को यह भी चाहिए कि बड़ों द्वारा बन गई उनके प्रति दुर्भावनाओं का निराकरण करे और उन्हें सहयोग दें ताकि उनमें आत्मसम्मान की भावना जागृत हो।

### वृत्ति संबंधी सूचनाएँ और साहित्य उपलब्ध कराना

लड़कियों में सामान्यतः वृत्ति संबंधी सूचनाओं का अभाव होता है। उनके सम्मुख कार्य – संसार की खिड़की खुलने से उन्हें इनको चुनने और तैयार करने के लिए भी प्रेरणा प्रदान करें। वृत्ति-संबंधी जानकारी प्रारंभिक विद्यालय कक्षाओं से आरंभ हो जानी चाहिए। यहाँ अध्यापक को चाहिए कि वह इनका समावेश विभिन्न विषयों को पढ़ाते समय करता रहे। वह पुस्तकालयाध्यक्ष से भी अनुशंसा कर सकता है कि वृत्ति चुनाव संबंधी सामग्री की व्यवस्था पुस्तकालय में करें। इस प्रकार के साहित्य से लड़कियों को अपने वृत्ति नियोजन तथा इसके चयन संबंधित निर्णय में प्रेरणा मिलेगी।

### भूमिका प्रतिरूप प्रस्तुत करना

पहले भी संकेत दिया जा चुका है कि लड़कियों के सम्मुख व्यवसाय में सफल ऐसे चरित्र/व्यक्ति/या पात्र का अभाव होता है जिसे वे आदर्श मानकर उसका अनुसरण कर सकें। उन्हें ऐसी महिलाओं के विषय में जानकारी दी जाए जिनकी उल्लेखनीय उपलब्धियाँ रही हों, वृत्ति अभिमुख रहीं हों, तथा जीवन में सफलता भी मिली हो। वे महिलाएँ जो व्यक्तिगत उन्नति की बजाय केवल धन कमाने के लिए काम करती हैं, उनके चरित्र में द्वंद उत्पन्न हो जाता है और आत्म-योग्यता का भाव भी नहीं रहता। ऐसी महिलाएँ कभी आदर्श और अनुकरणीय नहीं हो सकतीं। आदर्श और अनुकरणीय महिलाएँ परम्परागत तथा अपरम्परागत व्यवसायों से चुनी जानी चाहिए। जो अपनी वृत्ति तथा जीवन पद्धति से पूर्ण संतुष्ट हों और महिला के रूप में जिन्हें आत्मसम्मान का भाव भी हो। केवल इसी प्रकार की महिलाओं के अनुसरण से लड़कियाँ आत्म-छवि में सुधार कर सकती हैं। वे व्यवसाय के चुनाव में आत्मविश्वास विकसित कर सकती हैं तथा चुने हुए वृत्ति को उच्च सीमा और आदर्शों तक पहुँचा सकती हैं।

महिला आदर्श चरित्रों को कई विधियों से प्रस्तुत किया जा सकता है –

- 1) आदर्श सफल चरित्रों की महिलाओं को विद्यालय में भाषण के लिए आमंत्रित किया जाए। वे इन्हें अपनी उपलब्धियों, कार्यों और उन्हें करने की विधियों तथा उन्होंने अपने आप को कैसे स्थापित किया आदि से अवगत कराएँ। जीवित चरित्रों को छात्राओं के

सम्मुख प्रस्तुत करना एक आदर्श विधि है क्योंकि वे बातचीत द्वारा उनसे अपनी व्यक्तिगत आशंकाओं का समाधान कर सकती हैं तथा अपनी कठिनाइयाँ रख सकती हैं।

- 2) अध्यापक स्वयं परम्परागत तथा गैर-परम्परागत व्यवसायों में सफल होने वाली महिलाओं के विषय में चर्चा कर सकते हैं।
- 3) विद्यालय विभिन्न व्यवसायों, उद्योगों अथवा सेवाओं में सफल महिलाओं की कार्य संबंधी जानकारी, उनके कार्य एकत्र करके बालिकाओं को दे सकते हैं तथा उनकी फाईल बनवाई जा सकती है जैसे शिक्षा में प्रथम स्थान प्राप्त करने वाली, अन्य पाठ्यक्रम सहगामी क्रियाओं में सम्मानित होने वाली, पुरस्कार प्राप्त करने वाले, नेता, समाजसेवी, लेखक, प्रतिष्ठित शोधकर्ता, सेना तथा पुलिस सेवाएँ आदि कार्मी। लड़कियों से स्वयं भी इस प्रकार की सामग्री एकत्र कर एक फाईल बनवाई जा सकती है।
- 4) संस्थान के पूर्व प्रतिष्ठित छात्रों के चित्र भी प्रेरणास्वरूप प्रदर्शित किए जा सकते हैं। इन महिलाओं को विचार-विमर्श के लिए विद्यालय आमंत्रित किया जा सकता है।
- 5) महिला कर्मचारियों की विशेष उपलब्धियों को प्रमुखता से दिखाया जा सकता है अथवा सामूहिक आयोजनों तथा प्रातःकालीन सभा के समय इनको प्रदर्शित किया जा सकता है।
- 6) स्थानीय महिलाओं तथा अभावग्रस्त परिवारों की महिलाओं की उपलब्धियों को भी दिखाया जा सकता है।

आदर्श महिलाओं के चरित्रों या कार्यों का प्रदर्शन विद्यालय तथा महाविद्यालय के सभी स्तरों पर किया जा सकता है। यह लड़कियों के वृत्ति-विकास में सहायक होगा।

### व्यक्तिगत सहायता उपलब्ध कराना

उपर्युक्त युक्तियाँ सभी लड़कियों के लिए उपयुक्त हों यह आवश्यक नहीं। कुछ को अलग से व्यक्तिगत मार्गदर्शन की आवश्यकता होती है। ये वे लड़कियाँ हैं जिनमें सशक्त लिंग-हीन भावना, परम्परागत विकास, गृह व सामुदायिक वातावरण के कारण विकसित हो चुकी होती है। उनके लिए अपने व्यक्तित्व के विषय में उच्च स्वयं-अभिधारणा बनाना या उसकी अधिक प्रगति करना कठिन है। वे अपने लिए शिक्षा प्राप्ति के महत्व को नहीं समझती और विद्यालय की आरंभिक कक्षाओं में पढाई की तिलांजलि दे देती हैं। इस प्रकार की लड़कियों को विशेष ध्यान देने आवश्यकता है। यदि अध्यापिका ऐसी लड़कियों में विशेष रुचि समर्थन देकर तथा देखरेख कर उन्हें सीमित कोठरी से निकाल कर आत्म-सम्मान का भाव जगा सके तो यह एक अद्वितीय कार्य होगा। किंतु स्वयं अध्यापिका के पास इनकी ओर व्यक्तिगत ध्यान देने के लिए समय का अभाव है। अतः उन्हें चाहिए कि इस प्रकार की लड़कियों की पहचान करके उन्हें प्रशिक्षित उपबोधक के पास भेजें।

### अपनी प्रगति की जांच कीजिए

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

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

- 8) लड़कियों के वृत्ति-विकास के लिए अध्यापिका कौन-कौन से तीन मुख्य कार्य कर सकती हैं?

- 9) अध्यापिका छात्राओं को किस प्रकार वृत्ति-संबंधी जानकारी दे सकती हैं? इन्हें सूचीबद्ध कीजिए।

## 12.8 अभिभावकों की भूमिका

लड़कियों के वृत्ति-विकास में अभिभावकों की भूमिका बहुत महत्वपूर्ण होती है। यहाँ उनका दायित्व मात्र वृत्ति-संबंधी अवसर प्रदान करने तक सीमित न होकर उन्हें ऐसे वातावरण में रखना है जो संपूर्ण विकास में सहायक हो। अभिभावक लड़कियों के वृत्ति-विकास के लिए निम्नलिखित सहयोग दे सकते हैं—

- 1) अभिभावकों की लड़की के बारे में यह धारणा बननी चाहिए कि उन्हें इस संसार में विकसित होने और आनन्द भोगने का पूरा अधिकार है। उन्हें अपनी पुत्रियों का पालन पोषण इस प्रकार करना चाहिए कि उनमें दोनों लिंगों के रचनात्मक गुणों का विकास हो।
- 2) इस बात की तुरन्त आवश्यकता है कि अभिभावक अपनी लड़कियों की शिक्षा के महत्व को समझें। उन्हें इस धारणा को त्याग देना चाहिए कि वे अपनी लड़कियों को केवल इसलिए पढ़ा-लिखा रहें हैं कि उनका अच्छे घर में विवाह हो या समय-असमय या आपात् काल में व्यवसाय प्राप्त करने में वह उनके काम आए। अभिभावकों की लड़कियों के विकास में रुचि उनके वृत्ति-विकास के लिए बहुत महत्वपूर्ण है।
- 3) अभिभावकों को परम्परा से चली आ रही इस भ्रामक धारणा का त्याग करना चाहिए कि पुत्र उनकी आर्थिक सम्पन्नता में सहायक होता है तथा पुत्रियाँ तो 'पराया धन' होती हैं। बाल विवाह के स्थान पर लड़कियों की शिक्षा को प्राथमिकता मिलनी चाहिए। आजकल तो लड़कियों के उत्थान या उद्धार के लिए सरकार की ओर से उन्हें निःशुल्क शिक्षा, पोशाक, छात्रवृत्ति तथा अन्य सुविधाएँ भी दी जा रही हैं। अभिभावकों को इन सुविधाओं के बारे में प्रचार माध्यमों से विस्तृत जानकारी प्राप्त करनी चाहिए। उन्हें इन सुविधाओं का लाभ उठाना चाहिए।
- 4) ग्रामीण और आर्थिक क्षेत्र से पिछड़े परिवारों को यह जान लेना चाहिए कि वे लड़कियों को इसीलिए काम-धंधे में न लगाएँ कि उनके द्वारा अर्जित धन उसके भाई की पढ़ाई लिखाई में काम आए। लड़के और लड़कियाँ दोनों दूर शिक्षा के माध्यम से अपनी शिक्षा प्राप्त कर सकते हैं और साथ-साथ परिवार के लिए कुछ कमा भी सकते हैं।

- 5) सरकार ने लड़कियों और महिलाओं की शिक्षा के विकास के लिए अनेक योजनाएँ आरंभ की हुई हैं। जैसे – शिक्षा, व्यावसायिक प्रशिक्षण, कौशलों का विकास, स्वरोजगार आदि। सरकार उन महिलाओं को ऋण भी देती हैं जो अपनी स्वयं की आर्थिक योजनाएँ चलाना चाहती हैं। ये कार्यक्रम समग्र क्षेत्र की महिलाओं जैसे – शहरी/ग्रामीण, साक्षर/निरक्षर, उच्च शिक्षा प्राप्त, जनजाति-अनुसूचित जाति तथा पिछड़ा वर्ग की महिलाओं के लिए खुले हैं। अभिभावकों को चाहिए कि वे अपनी लड़कियों को इन योजनाओं का लाभ उठाने के लिए प्रोत्साहित करें।
- 6) जो अभिभावक अपनी लड़कियों को अच्छी शिक्षा देना चाहते हैं उन्हें एक कदम आगे बढ़कर चाहिए कि वे उन्हें लड़कियों को उनकी रुचि के विषय, व्यवसाय चुनने की स्वतंत्रता दें, जिनकी वे पात्र हैं। उन्हें पारम्परिक प्रथाओं को चलाते नहीं रहना चाहिए।
- 7) बच्चों के, पालन-पोषण का दायित्व और अधिकार हमारे समाज में एकमात्र माँ का माना जाता है। परम्परागत संस्कारों में पत्नी माताएँ यही संस्कार अपनी संतान को देती हैं। अतः माताओं को चाहिए कि वे भी अपने दृष्टिकोण को बदलें। वे बालक-बालिका के भेदभाव को स्वयं त्यागें। तभी लड़की अपने को एक सक्षम व्यक्ति समझेंगी।

---

## 12.9 सारांश

---

वृत्ति-विकास व्यक्ति के सर्वांगीण विकास का महत्वपूर्ण भाग है। अभी तक इसका अध्ययन पुरुष को केन्द्र बिन्दु बनाकर किया गया है क्योंकि पुरुष परम्परागत रूप से कोई व्यवसाय अपनाते हैं तथा महिलाएँ घरेलू कामकाज करती हैं। 1980 से शोधकर्ताओं द्वारा महिलाओं के वृत्ति-विकास के अध्ययन के केवल कुछ प्रयास हुए हैं। इन अध्ययनों द्वारा वृत्ति-विकास के कुछ सिद्धान्त दिए गए हैं जिन्हें इस इकाई में बताया गया है।

महिलाओं के वृत्ति प्रतिरूप पुरुषों से भिन्न होते हैं। महिलाओं के वृत्ति-विकास में अनेक प्रकार के बाधक कारक हैं। लड़कियों के वृत्ति-विकास में अध्यापिकाओं की महत्वपूर्ण भूमिका है। इनके वृत्ति-विकास में अभिभावकों का उत्तरदायित्व भी बराबर का महत्व रखता है।

---

## 12.10 इकाई के अन्त में अभ्यास कार्य

---

- 1) लड़कियों के वृत्ति-विकास के मुख्य लक्षण क्या-क्या हैं?
- 2) लड़कियों में कार्य भूमिका का अवबोध किस प्रकार विकसित होता है?
- 3) लड़कियाँ शिक्षा प्राप्त क्यों नहीं कर पातीं?
- 4) अध्यापिका या अध्यापक लड़कियों के वृत्ति-विकास को किस प्रकार प्रोत्साहित कर सकते हैं ?

---

## 12.11 कुछ उपयोगी पुस्तकें

---

Astin, H.S. (1984). The meaning of work in women's lives: A socio psychological model of career choice and work behavior. *The Counselling Psychologist*, 12, 117-126.



- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N J: Prentice-Hall.
- Bandura, A. & Adams, N.E. Analysis of self-efficacy theory of Behavioural Change. *Cognitive Therapy and Research*, 1977, 1, 287-310.
- Brown, D. & Brooks, L. (eds.) (1984, 1990): *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. Jossey-Bass: San Francisco.
- Crites.J.O. (1978). *Career Maturity Inventory*. Monterey, CTB/McGraw Hill, California.
- Dhoundiyal, V.R., Doundiyal, N.C., and Shukla, A. (eds.) (1994): *The Indian Girls*, Shri Almora Book Depot, Almora (U.P.).
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., & Herma, J.C. et.al (1951). *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of career aspiration. *Journal of Counselling Psychology*, 28, 416-427.
- GOI. *National Classification of Occupations-2015. Vol.1*. Ministry of Labour and Employment. Directorate General of Employment. www.ncs.gov.in (retrieved on 7/7/17).
- GOI. *National Industrial Classification-2008*. Central Statistical Organization. MOSPI. www.mospi.nic.in (retrieved on 7/7/17).
- Hackett, G. Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behaviour*, 18, 326-339.
- Holland, J.L. (1973). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall Inc.
- Hoi, M. M. & Hiebert, B. (2005), Career Development of First-Year University Students: A Test of Astin's Career Development Model. *Canadian Journal of Career Development*. Vol 4, No. 2, 22-31.
- ILO (2012). *International Standard Classification of Occupations – 08.Vol.1*. www.ilo.org (retrieved on 2/7/17).
- Joneja, G.K. (1994): *Career Informaion in Guidance*, NCERT, New Delhi.
- Holland, J.L.(1985). *Making Vocational Choices: A theory of Vocational Personalities and Work Environment*, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Krumboltz, J.D., & Nichols, C.W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.), *Career counselling: Contemporary topics in vocational psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Kulshrashta, Indira (1992): *Indian Women – Images and Replicas*, Blaza Publishers, New Delhi.
- Lent, R.W., Brown, S.O. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behaviour*, 45, 79-122.
- Pietrofesa, J. Biana Bernstein, J.A. Minor and Susan Stanford (1980): *Guidance –*

*An Introduction*, Rand McNally College Publishing Company; Chicago.

Rao, D.B. and Rao, K.R.S.S. (eds.) (1996): *Current Trends in Indian Education*, Discovery Publishing House, New Delhi.

Roe, A. (1956): *The Psychology of Occupation*. John Wiley & Sons Inc., New York.

Roe, A. & Klos, D. (1972). Classification of Occupations. In Whitely, J.M. & Resmikoff, A. (eds.). *Perspectives on Vocational Development*. Washington: American Personnel and Guidance Association, 199-221.

Samuel H. Osipoco (1983): *Theories of Career Development*, The Ohio State University, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

Super, D.E. (1957): *The Psychology of Careers*, Harper, New York.

Super, D. (1953): A theory of vocational development, *American Psychologist* (8), 185-90.

UN (2008). *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities Revision* Department of Economic and Social Affairs. Unstats.un.org (retrieved on 2/7/17).

Varma,S(2017) Why Fewer Indian Women are working. Delhi: *Sunday Times of India*, 17<sup>th</sup>September, 2017p.24.

---

## 12.12 अपनी प्रगति की जाँच के उत्तर

---

### इकाई 9

- 1) i) क्योंकि लोगों की आकांशाएँ भिन्न-भिन्न होती हैं।
  - ii) स्व-सम्मान, पहचान, कौशलों की स्व-अभिव्यक्ति और योग्यता, वचनबद्धता और स्व-योग्यता।
  - iii) यदि अपने कर्तव्य के निर्वहन में किसी व्यवसाय में व्यक्ति जिस स्वतंत्रता की अपेक्षा करता है वह उसे नहीं प्रदान की जाती तो वह असहज महसूस करता है और धीरे-धीरे रुचि नहीं रहती।
- 2) i) क्योंकि वर्तमान आय स्तर से संबन्धित संतुष्टि उसके अपेक्षा स्तर और उसके समकक्ष शिक्षा, आय व अनुभव वाले अन्य व्यक्तियों की समानता आदि से प्रभावित होती है।
  - ii) विभिन्न व्यवसायों का व्यावसायिक स्तर कई प्रकार से भिन्न-भिन्न होता है। विभिन्न कार्यों को उनसे जुड़ी इज्जत, आय, कौशल अथवा आवश्यक अनुभव, शिक्षा स्तर, रुचि और योग्यता के आधार पर एक स्तरण में वर्गीकृत किया जा सकता है। एक ऐसा वर्गीकरण व्यवसायों को निम्न श्रेणियों में विभाजित करता है; व्यवसायी मालिक और प्रबन्धक, कलर्क और विक्रेता, कौशल युक्त और पर्यवेक्षक, अर्ध-कुशल और अकुशल।
  - iii) व्यवसाय किसी व्यक्ति की काल सरंचना को प्रभावित करता है। एक सफेद पोश कार्यकर्ता अपने कार्यों को सामान्य कार्यालय समय में खत्म कर लेता है जबकि व्यवसायी लोग (प्रोफेसर, वकील, कर सलाहाकर) कार्यालय समय के

बाद भी कार्य करते हैं या तो उन्हें अपने कौशल सुधार के लिए समय लगाना पड़ता है या वे अपने व्यावसायिक विकास के लिए कार्य करते हैं। क्योंकि कार्यों में लगा समय अलग-अलग होता है अतः एक व्यक्ति द्वारा आराम, परिवार या अन्य शौकों का समय व्यावसायिक आवश्यकता के अनुसार स्वतः संरचित हो जाता है।

- 3) संवृद्धि , अन्वेषण, स्थापना , अनुरक्षण और ह्रासोन्मुख ।
- 4) i) सेवा (नौकरी ) – समाजिक कार्यकर्ता, पुलिस कर्मी, चिकित्सक ।  
ii) व्यापार संपर्क – बिक्रीकर्ता, दलाल, बीमा अभिकर्ता ।  
iii) संगठन – उद्योगपति, बैंकर, रोकड़ अधिकारी ।  
iv) तकनीक – मुख्य अभियंता, व्यावहारिक वैज्ञानिक ।  
अ) विज्ञान – शोध वैज्ञानिक, चिकित्सा विशेषज्ञ ।  
vi) बाह्य – कृषक , नक्शा नवीश ।  
vii) सामान्य संस्कृति – अध्यापक, वकील, जज आदि ।  
viii) कला एवं मनोरंजन – धावक, डिजाइनर, सज्जा कलाकार, संगीत कलाकार ।
- 5) इसका आधारभूत बिन्दु व्यक्तित्व और उसकी रचना है। उनका मत है कि प्रत्येक व्यक्ति कुछ हद तक छह में से एक प्रकार के व्यक्तित्व से मिलता है। जिस प्रकार के व्यक्तित्व होते हैं, उसी प्रकार छह प्रकार के वातावरण होते हैं जिनकी व्यक्तित्व की तरह कुछ गुणों के आधार पर व्याख्या की जा सकती है। वातावरण व्यक्ति के अनुसार होता है जिनमें वह पाया जाता है।
- 6) इसका अर्थ यह है कि विभिन्न प्रकार के व्यक्तित्व गुणों और उनसे संबन्धित व्यवसाय विषयों के लिए स्पष्ट आधार देता है।
- 7) i) यथार्थवादी – यह वास्तविक, वर्तमान, स्थूल, मशीनी योग्यता एवं भविष्य कथन योग्य होता है।  
ii) अन्वेषणात्मक – यह प्रेक्षण, अन्वेषण, नवाचारयुक्त, रिस्क वाला होता है।  
iii) पारम्परिक – यह व्यवहार्य, संगठित तथ्यों वाला होता है।
- 8) 1) यथार्थवादी कारक ।  
2) शिक्षा की मात्रा एव गुणवत्ता से प्रभावित ।  
3) व्यक्ति-विशेष की व्यक्तित्व एव सवेंगात्मक संरचना ।  
4) व्यक्तित्व मूल्य ।
- 9) निश्चित रूपान्तरण ( प्रतीकात्मक) अवस्था में विद्यार्थी को एक विशिष्ट चयन के प्रति आबद्ध होना पड़ता है। विशिष्टीकरण की अवस्था में विशिष्टीकरण को आगे बढ़ाकर व्यक्ति अंतिम निर्णय ले लेता है। जैसे किसी व्यावसाय में कोई नौकरी लेना ।
- 10) कार्य अभिमुख अपने व्यवसाय के लिए दूसरे आकर्षक लक्ष्य को भी आगे बढ़ा सकते हैं जबकि आनन्द अभिमुख व्यक्तियों को अपने व्यवसाय से भटकाया जा सकता है।

- 1) (i) असत्य (ii) सत्य (iii) सत्य (iv) सत्य
- 2) (i) ड (ii) क (iii) घ (iv) ख (v) ग
- 3) i) विक्रय, अध्यापन  
ii) शोध, आर्थिक  
iii) कार, स्कूटर रिपयेर, रसायन  
iv) गणित, विज्ञान
- 4) i) वृत्तिक वार्ता  
ii) वृत्तिक सम्मेलन  
iii) वृत्तिक चलचित्र प्रदर्शन  
iv) वृत्तिक भ्रमण  
v) वृत्तिक मेले  
vi) वृत्तिक प्रदर्शनी

### इकाई 11

- 1) i) वृत्ति का तात्पर्य उन सभी प्रकार के कार्यकलापों से होता है जिनमें कोई व्यक्ति जीवन पर्यन्त जुड़ा रहता है। जबकि व्यवसाय से अभिप्राय है, किसी एक प्रकार के काम-धंधे या वृत्ति का चयन।  
ii) संवृद्धि प्रावस्था, अन्वेषण प्रावस्था, स्थापन प्रावस्था, अनुरक्षण प्रावस्था तथा ह्रासोन्मुख प्रावस्था।  
iii) तैयारी का कार्यकाल, प्रारंभिक कार्यकाल, जाँच कार्यकाल, स्थिर कार्यकाल तथा सेवा-निवृत्ति कार्यकाल।  
iv) स्थिर वृत्ति प्रतिरूप, परंपरागत वृत्ति प्रतिरूप, अस्थिर वृत्ति प्रतिरूप तथा बहुविध जाँच वृत्ति प्रतिरूप।
- 2) i) भाग 11.7 को देखिए।  
ii) व्यक्तिगत अभिव्यक्ति, सामाजिक-आर्थिक स्तर, मानसिक योग्यता, कौशल, व्यक्तित्व संबंधी विशेषताएँ, वृत्तिक परिपक्वता तथा वे अवसर जिनके लिए व्यक्ति उद्भाषित हुआ है। इसके अतिरिक्त आत्म-प्रत्यय तथा सामाजिक-आर्थिक परिस्थिति अत्यंत महत्वपूर्ण तत्व है।  
iii) व्यावसायिक सफलता व्यक्ति में स्वायत्तता की भावनाओं को जन्म देती है जिससे व्यक्ति कुछ सीमा तक अपने वर्तमान को नियंत्रित कर लेता है तथा भविष्य को भी। इससे व्यक्ति की रुचि उन चीजों में बढ़ जाती है जिसमें उसे सफलता मिली है।  
iv) जब एक व्यक्ति अपने कार्य और इसकी चुनौतियों से अपेक्षाकृत अप्रभावित रहता है तो यह व्यावसायिक अनुकूलन कहलाता है। इस समय वह अपने को कार्य के अनुसार ढाल लेता है। इसे व्यावसायिक समायोजन भी कह सकते हैं।  
v) भाग 11.8.2 को देखिए।

किसी व्यक्ति (मुवक्किल) को उसके साधनों के उपयोग से उसकी व्यावसायिक

समायोजन समस्या पर कार्य करना एक कसौटी हो सकती है, लेकिन केवल यही पर्याप्त नहीं है। प्रभावित कुसमायोजित मुवक्किल भी अपनी सर्वेगात्मक समस्याओं के अन्य क्षेत्रों में कार्य करने के लिए तैयार होना चाहिए। यह व्यावसायिक समायोजन कार्यक्रम के लिए एक पूर्व आवश्यकता है।

### इकाई 12

- 1) i) शु. ii) अशु. iii) शु . iv) शु.
- 2) भाग 12.4 को देखिए
- 3) भाग 12.5 को देखिए
- 4) भाग 12.6.1 को देखिए (लिंग आधारित भेदभाव)
- 5) भाग 12.6.2 को देखिए (तुच्छ आत्म छवि व आत्म सम्मान)
- 6) भाग 12.6 को देखिए
- 7) भाग 12.6 को देखिए
- 8) भाग 12.7 को देखिए
- 9) 12.7 में भाग 3 देखिए (वृत्ति संबंधी सूचनाएँ और साहित्य उपलब्ध कराना)

