

---

## इकाई 11 वृत्ति प्रतिरूप

---

### इकाई की रूपरेखा

- 11.1 प्रस्तावना
- 11.2 उद्देश्य
- 11.3 वृत्ति प्रतिरूप की समझ
  - 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 आदर्श भूमिका-प्रतिरूप उपलब्ध कराना
  - 11.9.5 व्यक्तिगत सहयोग देना
- 11.10 अभिभावकों की भूमिका
- 11.11 सारांश
- 11.12 इकाई के अन्त में अभ्यास कार्य

---

### 11.1 प्रस्तावना

---

वृत्ति-विकास तथा कार्य की प्रकृति संबंधी इकाई को पढ़ने के पश्चात आप इसकी अवधारणा, प्रकृति, अध्ययन-विधि तथा वृत्ति के विकास संबंधी सिद्धान्तों और कार्यों की दैनिक जीवन में भूमिका से अवगत हो चुके हैं। इस इकाई का संबंध वृत्ति के विभिन्न प्रतिरूप की अवधारणा स्पष्ट करने से है जो किसी व्यक्ति या व्यक्तियों के जीवन में व्यवसायों के क्रम को संबोधित करता है। यहाँ व्यवसाय के विकास क्रम का विश्लेषण व्यवसाय की मुख्य कार्य अवधियों का पता लगाने के लिए किया है। विकास के इन पड़ावों में कहीं भिन्नता भी संभव है या ये किसी कार्य में उधर्व-गति या बिना गति के हो सकता है।

वृत्ति शब्द से समतुल्य या अन्तर्बदल शब्द जैसे रोजगार, धंधा, व्यवसाय आदि से बिलकुल भिन्न है। वृत्ति प्रतिरूप (कैरियर पैटर्न) की प्रकृति विकासात्मक होती है। इनको जीवन विकास की अवस्थाओं के संदर्भ में समझना चाहिए।

वृत्ति प्रतिरूप के निर्धारण को अनेक आनुवंशिकता, सामाजिक, आर्थिक तथा पर्यावरण संबंधी कारक प्रभावित करते हैं। ये कई आकार धारण करते रहते हैं। इनको 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 प्रक्रिया काफी हद तक व्यवसाय समंजन पर निर्भर होती है। अतः हर व्यक्ति के लिए वृत्ति का नियोजन आवश्यक है और समय रहते जितनी इसकी आवश्यकता की अनुभूति हो उतना ही अच्छा है। अतः शिक्षार्थियों के नियोजन में अध्यापक की महत्वपूर्ण भूमिका है।

---

## 11.2 उद्देश्य

---

इस इकाई को पढ़ने के पश्चात, आप इस योग्य हो जाएँगे कि :

- वृत्ति प्रतिरूप की अवधारणा का वर्णन कर सकेंगे;
- वृत्ति प्रतिरूप से संबंधित अन्य शब्दों जैसे— रोजगार, 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; और
- विद्यार्थियों के वृत्ति प्रतिरूप के नियोजन में अध्यापकों की भूमिका का वर्णन कर सकेंगे।

---

## 11.3 वृत्ति प्रतिरूप की समझ

---

‘वृत्ति प्रतिरूप’ शब्द की उत्पत्ति समाजशास्त्र के क्षेत्र में व्यावसायिक गतिशीलता से सामाजिक गतिशीलता के अध्ययन के संदर्भ में हुई है। 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। यदि आप वृत्ति साहित्य प्रकाशन देखें तो इस क्षमता में शिक्षा द्वारा विकास और सभी वर्गों में कार्य के प्रति अभूतपूर्व रुचि को व्यवसाय संबंधी विशेष प्रकाशनों में देखा जा सकता है।

### 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 करके इसके लिए प्रयोग किए जाते हैं। ये शब्द हैं – पद, धंधा, पेशा, वृत्ति, व्यवसाय तथा रोजगार। 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 हैं। 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 अन्तर्गत वर्गीकृत किए जा सकते हैं तथा लिपिक का कार्य चपरासी से भिन्न है। किसी दफ्तर में 10 चपरासी और 15 क्लर्क हो सकते हैं। सभी चपरासी एक जैसा कार्य करते हैं और सभी लिपिक एक जैसा कार्य करते हैं। इस प्रकार लिपिकारिता एक जॉब है। पेशा एक जैसे जॉब के सामूहिक वर्ग को कहते हैं जिसमें 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 सम्पन्न है। उदाहरण के लिए, डॉक्टर एक व्यवसाय है। जो एम.बी.बी.एस. या एम.एस. है वह तकनीकी दृष्टि से इस व्यवसाय के योग्य है। रोजगार व्यवसाय के चुनाव का एक विकल्प या वृत्ति चुनाव का विकल्प है। रोजगार शब्द एक व्यवसाय तथा उससे संबंधित आवश्यक गुण 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, मैंने उचित व्यवसाय का चुनाव किया। मेरे व्यावसायिक अनुभवों का प्रतिफलन कार्यशालाओं, कार्यगोष्ठियों, विजिटिंग प्रोफेसर (अतिथि आचार्य) आदि के रूप में भाग लेने में हुआ। आज मैं इन विविध आयामी क्रियाओं और अपने वृत्ति विकास से संतुष्ट और प्रसन्न हूँ।’

## **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 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 हैं।

वृत्ति प्रतिरूप मनोवैज्ञानिक दृष्टि से जीवन विकास की अवस्थाओं के समान्तर चलता है क्योंकि अवस्था का संबंध विकास के साथ जीवन की अनेक घटनाओं और सरोकारों का 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 के लिए यह जानना आवश्यक है कि मनोवैज्ञानिक तथा समाज वैज्ञानिक इसे किस प्रकार परिभाषित करते हैं।

‘सुपर’ (1957) ने इन पाँच जीवन अवस्थाओं को परिभाषित इस प्रकार किया है:

संवृद्धि प्रावस्था	—	0-14 वर्ष अनुमानित
अन्वेषण की अवस्था	—	14-25 वर्ष
स्थापना अवस्था	—	25-45 वर्ष
अनुरक्षण (Maintenance) अवस्था	—	45-65 वर्ष
ह्रासोन्मुख अवस्था	—	65+वर्ष (65 वर्ष से अधिक)

‘सुपर’ के अनुसार वृत्ति-विकास एक जीवन पर्यन्त चलने वाली प्रक्रिया है जो विकास की विभिन्न अवस्थाओं से गुजरती है और वृत्ति चयन के निर्णय बहुत से निर्णयों का संचयी प्रभाव होता है न कि समय पर लिया गया निर्णय।

### संवृद्धि प्रावस्था (0-14)

यह अवस्था स्तर वृत्ति प्रतिरूप का आधार है। आज के समय में यही भावी वृत्ति प्रतिरूप के चुनाव के लिए प्रारंभिक तैयारी की अवस्था है। व्यापक सूचना संचार के कारण आज की युवा पीढ़ी बौद्धिक तथा ज्ञानात्मक विकास की दृष्टि से अधिक सचेत हैं 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 मिडिल विद्यालय 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 के 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। इसका संबंध उपयुक्त रोजगार/धंधे के चुनाव से 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 महत्वपूर्ण 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 महत्वपूर्ण 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 रोजगार/धंधे की अपेक्षाओं पर विचार किया जाता है।

### अन्वेषणात्मक अवस्था (14-25 वर्ष)

किशोरों की अन्वेषणात्मक अवस्था से अभिप्राय है— स्वयं के सामर्थ्य को समझना, उदीयमान नवयुवक की सामाजिक भूमिका समझना, जीवन साथी ढूँढना, व्यवसाय की खोज करना तथा समाज में स्वयं का स्थान खोज निकालना। इस अवस्था में विद्यार्थी जीवन संबंधी अनेक क्षेत्रों का अन्वेषण 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 में करते हैं। इस अवस्था में निर्देशन व परामर्श की भूमिका बहुमूल्य है। किशोर विभिन्न व्यवसाय जो वे लेना चाहते हैं, की खोज प्रारंभ कर देते हैं। यहाँ तक कि अपने इच्छित व्यवसाय में वे शिक्षता 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 एवं मनोवैज्ञानिक आवश्यकता, किसी व्यवसाय के चयन से संबंधित है। किसी व्यक्ति की वृत्ति शून्य में नहीं होती। विभिन्न वृत्तियाँ परस्पर संबंधित होती हैं और इनकी पूर्ण समझ में अन्य अनेक बातों जैसे – 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 करना आरंभ हो जाता 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, विषय आदि पर विचार होता है।
- ii) **अंतर्वर्ती अवस्था** : 18-21 वर्ष की अवस्था में जीवन की वास्तविकताओं को अधिक महत्व 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 स्व-संकल्पना को साकार करने लगता है।
- iii) **परख अवस्था** : यह अवस्था लगभग 22-24 वर्ष की आयु से प्रारंभ होती है। इस समय संभावित कार्यक्षेत्र की पहचान हो जाती है, कोई उचित रोजगार खोज लिया जाता है तथा उसे जीवन भूमिका अपनाने का परीक्षण भी आरंभ हो जाता है।

**स्थापना अवस्था (25-45 वर्ष)** : क्योंकि इस समय वृत्ति प्रतिकारुप स्पष्ट हो जाता है, 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 रोजगार, 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 महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वाह करना 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 और वह

सांस्कृतिक तथा नैतिक क्षेत्र में भी योगदान देता है। पारिवारिक क्षेत्र में भी वह अपनी संतान को किसी कार्य क्षेत्र में प्रवेश कराकर तथा समाज में उसका स्थान बनाकर महत्वपूर्ण 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। अतः व्यक्ति अपने द्वारा प्राप्त उपलब्धि का अनुरक्षण करता है जिसके लिए वे नवाचार करते हैं, नए कौशल अर्जित करते हैं अथवा नई चुनौती के लिए देखते हैं। यद्यपि इस अवस्था में किसी विशेष चीज की प्राप्ति कठिन 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 शनैः शनैः 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, उत्तरदायित्व स्थानान्तरित हो 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)।

### जीवन अवस्थाएँ तथा कार्यकाल

मिल्लर तथा फोर्म (1951) ने सामाजिक जीवन अवस्थाओं को कार्य के चारों ओर केन्द्रित कर परिभाषित किया। वृत्ति अवस्था में व्यक्ति स्थाई या अस्थायी कामों के विभिन्न सोपानों से गुजरते हैं। वृत्ति के विकास के सोपानों के आधार पर मिल्लर तथा फोर्म ने पाँच जीवन अवस्थाएँ अथवा कार्यकाल बनाए।

**प्रारंभिक कार्यकाल :** इस काल का प्रारंभ कार्य के सामान्य परिचय के साथ घर, पड़ोस तथा विद्यालय के कार्यकलापों से होता है। इस अवस्था को पहले दी गई '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 प्रवेश करता है। इस काल के समतुल्य 'अन्वेषण 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 पाता। इस अवस्था में व्यक्ति रोजगार प्राप्त करता है, जब तक वह अपने संतुष्टि तथा सफलता का अनुभव करता है।

**सुस्थिर कार्यकाल (35-60/5) :** इस अवस्था में व्यक्ति ऐसा रोजगार प्राप्त करता है जो लगभग स्थाई प्रकृति का होता है। यदि वे अच्छे भविष्य के कार्य परिवर्तन करते हैं जो केवल सीमित होता है; तो वे पुनः परख काल में आ जाते हैं।

**सेवानिवृत्ति काल (60-65) :** सेवानिवृत्ति काल ह्रासोन्मुख अवस्था के समकक्ष है।

## 11.5 वृत्ति प्रतिरूप के विविध प्रकार

वृत्ति प्रतिरूप अवस्था जीवन अवस्था की अवधारणाओं से भिन्न है। इनका संबंध किसी काल में चुने गए वृत्ति प्रारूप की प्रकृति से है। डेविडसन तथा ऍडरसन (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 :** इसमें व्यक्ति आरंभिक, परीक्षण अवस्थाओं से होता हुआ स्थायी अवस्था पर पहुँचता है, जैसे— प्रबंधक, क्लर्क, एम.बी.ए., कंप्यूटर इंजीनियर (अभियन्ता), प्रशासनिक अधिकारी आदि वृत्ति प्रतिरूप। उसने स्थायी वृत्ति प्राप्त नहीं की। 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, संगीत आदि। व्यक्ति एक वृत्ति से दूसरे वृत्ति में प्रवेश करता रहता है अथवा व्यापार, अंशकालिक कार्य, परामर्शदाता या संपत्ति विक्रेता आदि का काम करता है।
- iv) **बहुआयामी परीक्षण वृत्ति प्रतिरूप :** इसके अनुसार व्यक्ति एक वृत्ति में अधिक समय तक स्थिर न रहकर 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। उदाहरण के तौर पर परामर्शदाता, तकनीकी सहायक आदि।

**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) इन प्रश्नों के उत्तर 2-3 पंक्तियों में दें।

i) रोजगार तथा वृत्ति का भेद लिखें।

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

ii) 'सुपर' द्वारा दिए जीवन अवस्थाओं के नाम लिखिए।

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

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

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

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

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

**11.6 वृत्ति प्रतिरूप के निर्धारक तत्व**

जैसा पहले विचार किया जा चुका है कि किसी कार्य के करते समय व्यक्ति द्वारा व्यावसायिक स्तर की गति को वृत्ति प्रतिरूपों की संज्ञा दी जाती है। किसी 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 :



- 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 प्रमुख 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।

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

- पर्यावरणी परिस्थितियाँ तथा महत्वपूर्ण 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 तथा विशिष्ट योग्यताएँ अभिकुल, लिंग, शारीरिक रूप-रंग तथा गुण, मानसिक योग्यता, गणन या फलन की योग्यता, कलात्मक योग्यता, मांसपेशियों का आपसी तालमेल।
- अधिगम अनुभव (साधन स्वरूप अधिगम अनुभव जिनमें पूर्ववर्ती, प्रच्छन्न तथा प्रकट व्यवहार की अनुक्रिया तथा परिणाम भी हो)
- 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 – जिन व्यवहार तथा नई परिस्थितियों में 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 सिद्धान्त के अनुसार ये मर्यादाएँ व्यवस्थित विधि से किया गया आत्म-निरीक्षण है या आत्म प्रत्यक्षीकरण है (सुपर तथा अन्य, 1963)। सामाजिक 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, वृद्धि तथा शैक्षिक उपलब्धि वृत्ति प्रतिरूप को प्रभावित करते हैं। गरीब 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 हैं।

## 11.7 वृत्तिक परिपक्वता (कैरियर मैच्योरिटी)

वृत्तिक परिपक्वता शारीरिक, मनोवैज्ञानिक तथा सामाजिक घटनाओं का व्यवस्थित समूह है। यह ज्ञानात्मक व भावात्मक दोनों है। इसमें वृत्ति-विकास की पहले की सफलताओं का भी समावेश है। वृत्ति प्रौढ़ता एक प्रकल्पनात्मक रचना है। यह व्यवहारिक परिभाषा की तरह सरल नहीं है। वृत्ति परिपक्वता दर्शित जीवन-वृत्ति इन्द्रधनुष का पहला आयाम है। यह जीवन भर चलने वाली देशांतरीय प्रक्रिया है और एक व्यक्ति के जीवन-विचार को आवृत्त करती है।

वृत्ति परिपक्वता 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 हैं क्योंकि इस विकास की अवस्था में पहुँचने के कारण समाज की ये अपेक्षाएँ हैं। शोधकर्ता द्वारा वृत्ति-विकास सूची (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। यह तीन ज्ञानात्मक गुणों का मूल्यांकन भी करती है जिनमें सम्मिलित हैं :

- वृत्ति-निर्णय करने के सिद्धान्तों 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 जैसेर्थवाद को वृत्ति परिपक्वता का एक अंग माना है।

जैसेर्थवाद (Realism) भावात्मक तथा ज्ञानात्मक का मिश्रित रूप है। इसका मूल्यांकन व्यक्तिगत रूप के दी गई सूचनाओं तथा वस्तुनिष्ठ आधारभूत सामग्री के आधार पर किया जाता है तथा यह व्यक्ति की अभिक्षमताओं की तुलना उसी व्यवसाय में लगे अन्य सफल व्यक्तियों की अभिक्षमताओं से की जाती है।

जैसेर्थवाद 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 तथापि हम किसी भी मापक साधन को परिपक्वता मूल्यांकन नहीं कह सकते क्योंकि हर परीक्षण सूची इसके एक या दो पक्षों का मूल्यांकन करती है, समग्र रूप का नहीं।

## 11.8 व्यावसायिक सफलता

व्यावसायिक सफलता से स्वायत्तता की भावना जागृत होती है जो व्यक्ति के वर्तमान तथा भविष्य पर अधिकार है। यह सफलता प्राप्त क्षेत्र या कार्य में व्यक्ति की अभिरुचि विकसित करने में सहायता करती है। इससे उसकी सफलता के आकार पर किसी सीमा तक आत्म-प्रतिष्ठा या आत्म-गौरव की भावना बढ़ती है। साथ-साथ इससे समझ विकसित होती है कि वह भविष्य में अपनी ही योजना बनाकर काम कर सकता है। अतः वह स्वयं योजना बनाने, समस्याओं की पहचान व समाधान करने संबंधी निर्णय करने की क्षमता विकसित करता है।

### 11.8.1 व्यावसायिक अनुकूलन

जब व्यक्ति अपने रोजगार तथा उसकी चुनौती से अप्रभावित रहता है तो इसे व्यावसायिक अनुकूलन कहते हैं। इसे व्यावसायिक समायोजन भी कहते हैं। यदि 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 के उस काल से 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 तथा आपने अपने आपको वर्तमान आवश्यकताओं के अनुसार ढाला है।

### 11.8.2 व्यावसायिक समायोजन की कसौटी

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

किसी 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 करने से व्यक्ति प्रतियोगिता की भावना उत्पन्न करता है जो व्यावसायिक समायोजन का एक महत्वपूर्ण पक्ष है। इससे व्यक्ति में अन्य क्षेत्रों में सफलतापूर्वक जूझने की शक्ति उत्पन्न होती है और इससे सामान्य समायोजन में प्रगति होती है।

आप किसी व्यक्ति (मुविकल) 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 उपबोधन में सहायता कर सकते हैं। यह पाया गया है कि व्यावसायिक समायोजन से जीवन के अन्य पक्षों में समायोजन स्वाभाविक है।

मुविकल के व्यावसायिक समायोजन में आई कठिनाई के समाधान के लिए सहमत होना अपने आप में उसकी सूझ की एक कसौटी है। किंतु इतना यथेष्ट नहीं है। कुसमायोजित व्यक्ति के द्वारा अनुभूत जीवन के अन्य पक्षों से संबंधित सांवेगिक उद्विग्नता पर भी यदा-कदा कार्य करना पड़ेगा। व्यावसायिक समायोजन कार्यक्रम में यह एक पूर्व शर्त मानी जा सकती 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) निम्नलिखित का संक्षिप्त उत्तर लिखें—

i) व्यावसायिक परिपक्वता की परिभाषा लिखिए।



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 नई वृत्तियाँ जन्म ले रही हैं जैसे – उत्पादन निदेशक, टी.वी. पत्रकारिता, वीडियो सम्पादन, साउंड रिकार्डर, वेब 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 महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वाह कर सकता है। यह आवश्यक नहीं कि अध्यापक के पास इसके लिए कोई अलग से उपाधि हो। आवश्यकता यह है कि इस विषय में उन्हें रुचि लेनी पड़ेगी। आजकल राज्य या राष्ट्रीय स्तर के समाचार पत्र युवाओं की वृत्ति सम्बन्धित आवश्यकताओं की पूर्ति करते हैं। प्रत्येक समाचार पत्र सप्ताह में किसी विशेष दिन अपने वृत्ति संबंधित विशेष परिशिष्ट अंक निकालते हैं। सामान्यतः इनमें सभी प्रमुख वृत्तियों के बारे में महत्वपूर्ण 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 भी दी जाती हैं। आजकल चल रही वृत्तियों या संस्थाओं के बारे में बताया जाता है। इसमें वृत्ति संबंधित प्रश्नों के उत्तर, वर्तमान वृत्ति मेले तथा विदेशी विश्वविद्यालय में प्रवेश के लिए महत्वपूर्ण 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 भी 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 अभिरुचियों 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 अन्वेषण के समय वे इस बात का ध्यान रखें कि इस नियोजन के लिए अधिगम उद्देश्य, विद्यार्थियों की अधिगम विधा, उपलब्ध साधनों, उपलब्ध कर्मचारी तथा तदानुकूल तकनीक का भी विशेष ध्यान रखा जाए।

वृत्तियों के अन्वेषण में आत्म-गवेषणा निरीक्षण, निर्णय लेने के कौशलों का विकास, शैक्षिक तथा वृत्तिकों की संभावनाओं का गवेषण तथा कार्य संसार से संपर्क आते हैं। यह निम्नलिखित जैसे लक्ष्यों को निष्पादित करते हैं :

- विद्यार्थियों को उनकी रुचि, योग्यता, आवश्यकताओं, जीवन मूल्यों तथा उनके गुण-अवगुण के बारे में ज्ञान देना।
- सकारात्मक दृष्टिकोण का विकास।
- व्यवसायों के संबंध में भावी संभावनाओं, कार्य संसार के क्षेत्र का गठन, रोजगार-धंधे के नियम के प्रति कर्तव्य तथा उसकी आवश्यकताओं के बारे में विद्यार्थियों के ज्ञान की वृद्धि।
- शैक्षिक तथा व्यावसायिक चुनाव के विषय में उनकी व्यावसायिक तथा अपनी जानकारी की उपादेयता के प्रति सचेत करना।
- उनमें निर्णय लेने की क्षमता का विकास, समस्या समाधान की योग्यता तथा कौशलों के नियोजन जैसी योग्यताओं के विकास में सहायता करना।
- 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 वृत्ति-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।

### 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 जैसे – 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। उन्हें पुस्तकालय संचालक के माध्यम से इस प्रकार का व्यवसाय संबंधी साहित्य विद्यार्थी को उपलब्ध कराने का प्रयत्न करना चाहिए। वह विद्यार्थी को व्यवसाय का चुनाव करने तथा उसके विषय में निर्णय लेने में बहुत सहायक सिद्ध होता है।

### 11.9.4 आदर्श भूमिका-प्रतिरूप उपलब्ध कराना

पहले भी संकेत दिये जा चुके हैं कि किशोरावस्था में विद्यार्थी व्यवसाय में सफल हुए आदर्श व्यक्तियों या व्यक्तियों को पहचानने के विषय में अधिक जानकार नहीं हो पाते। उन्हें ऐसे व्यक्तियों को अपना आदर्श मानकर अनुकरण करना चाहिए जिन्होंने जीवन उपलब्धि प्राप्त की है तथा वृत्ति अभिमुख व सफल रहे हैं। अनुकरणीय आदर्श चरित्रों का चुनाव विभिन्न गैर परम्परागत तथा परम्परागत वृत्ति के व्यक्तियों में से किया जाना चाहिए। ये ऐसे चरित्र या पात्र होने चाहिए जो अपने व्यवसाय और जीवन शैली से पूर्णतः संतुष्ट रहे हों। केवल 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) व्यवसायों में सफल व्यक्तियों के जीवन चरित्र एकत्रित किए जा सकते हैं और उनकी प्रदर्शनी लगाई जा सकती है जैसे 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 तथा भंडारण किया जा सकता है।
- 4) संस्था के पूर्व सफल छात्रों की उपलब्धियों और चित्रों को प्रदर्शित किया जा सकता है।
- 5) विद्यालय के अध्यापकों की विशेष उपलब्धियों को प्रार्थना, 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 जा सकती है।

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

कुछ छात्रों के लिए उपर्युक्त बातें पूरी तरह सहायक न हों जिन्हें विशेष सहायता की आवश्यकता होती है। इस वर्ग में बालिकाएँ तथा समाज के अभावग्रस्त परिवारों के बच्चें हो सकते हैं। इन्हें विशेष सहायता की आवश्यकता होती है। यद्यपि इस वर्ग के बालक-बालिकाओं को अध्यापक अपनी रुचि, सहयोग तथा सावधानी से उस हीन भावना से हटा कर आत्मसम्मान की भावना भर सकते हैं 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 (उपबोधक) के पास भेजें। किंतु अध्यापक होने के नाते उनका कर्तव्य 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 महत्वपूर्ण है। वे उन्हें ऐसी अनुकूल परिस्थितियां, सुविधाएँ एवं वातावरण प्रदान करें जो वृत्ति विकास में सहायक हों। अभिभावक वृत्ति-विकास के विकास में निम्न कर सकते हैं :

- 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 महत्व समझें। वे यह भूल जाएँ कि लड़कियों को मात्र इसलिए पढ़ाएँ कि उन्हें उत्तम वर मिल सके अथवा आपत्ति के समय या 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 महाविद्यालय शिक्षा

समाप्त करके सीधे स्थायी व्यवसाय को अपनाना चाहते हैं। हमारे देश में देखने में आता है कि इंजीनियर, डॉक्टर, सैनिक अधिकारी आदि इस प्रकार का वृत्ति प्रतिरूप अपनाते हैं।

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 को 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। ऐसी नई-नई सेवाएँ जन्म ले रही हैं जिनको पहले कभी सुना तक नहीं था। वे शहरी क्षेत्र में विशेषकर मशहूर हो रहीं हैं।

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 मॉडलिंग, 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, टैक्सटाइल डिजाइनिंग, कम्प्यूटर संस्थाएँ, फास्ट फूड उद्योग, सुपर मार्केट, पैकड टिफिन सर्विस, चार्टर्ड बसें चलाना, प्रोपर्टी डीलर, पत्रिका प्रकाशन, प्राइवेट फर्म, फिल्म कैसेट बनाना, आभूषण, दस्तकारी आदि-आदि। ये बहुत लोगों की पसन्द बन गए हैं।

---

### 11.12 इकाई के अन्त में अभ्यास कार्य

---

- 1) वृत्ति प्रतिरूप, रोजगार, व्यवसाय तथा धंधे की परिभाषा लिखें।
- 2) वृत्ति प्रतिरूप के निर्धारक तत्व कौन-कौन से हैं?
- 3) वृत्ति प्रतिरूप के वर्गीकरण कौन-कौन से हैं?
- 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?