



इंदिरा गांधी राष्ट्रीय मुक्त विश्वविद्यालय
शिक्षा विद्यापीठ

बी.ई.एस.ई.-132 निर्देशन एवं उपबोधन

खंड

3

वृत्तिक-विकास

इकाई 9

व्यवसाय की प्रकृति एवं वृत्तिक-विकास 5

इकाई 10

व्यावसायिक सूचना 32

इकाई 11

वृत्ति प्रतिरूप 57

इकाई 12

भारत में बालिकाओं का वृत्तिक-विकास 73

विशेषज्ञ समिति

प्रो. नीरजा शुक्ला (सेवानिवृत्त)
एन.सी.ई.आर.टी, नयी दिल्ली

प्रो. जैसी अब्राहिम
जे.एम.आई, नयी दिल्ली

प्रो. एम. सी. शर्मा (सेवानिवृत्त)
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

प्रो. एन.के.दाश
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

डॉ. स्वाति पात्रा
एस.ओ.एस.एस, इग्नू

डॉ. आईशा कन्डी
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

डॉ. गौरव सिंह
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

डॉ. ऐलिजाबेथ कुरुविला
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

कार्यक्रम संयोजन

प्रो. सरोज पाण्डेय
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

डॉ. गौरव सिंह
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

पाठ्यक्रम टीम (संशोधन पूर्व)

पाठ्यक्रम योगदान

प्रो. दया पंत (सेवानिवृत्त)
एन.सी.ई.आर.टी, नयी दिल्ली
प्रो. एस. नागपाल (सेवानिवृत्त)
एन.सी.ई.आर.टी, नयी दिल्ली
डॉ. जी. के. जोनेजा (सेवानिवृत्त)
एन.सी.ई.आर.टी, नयी दिल्ली

श्रीमती रूप बरार
कार्यवाहक काऊन्सिलर

प्रो. विभा जोशी
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

पाठ्यक्रम टीम (संशोधन पश्चात)

पाठ्यक्रम योगदान

प्रो. दया पंत (सेवानिवृत्त)
एन.सी.ई.आर.टी, नयी दिल्ली
प्रो. एस. नागपाल (सेवानिवृत्त)
एन.सी.ई.आर.टी, नयी दिल्ली
डॉ. जी. के. जोनेजा (सेवानिवृत्त)
एन.सी.ई.आर.टी, नयी दिल्ली

श्रीमती रूप बरार
कार्यवाहक काऊन्सिलर

डॉ. आईशा कन्डी
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

सामग्री संपादन

प्रो. जैसी अब्राहिम
जामिया मिलिया इस्लामिया, नयी दिल्ली
डॉ. आईशा कन्डी
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

अनुवादक

प्रो. एन. के. गुप्ता
एन.सी.ई.आर.टी, नयी दिल्ली

भाषा एवं आरूप संपादन

डॉ. आईशा कन्डी
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

पाठ्यक्रम संयोजन

डॉ. आईशा कन्डी
शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

सामाग्री निर्माण

प्रो. सरोज पाण्डेय
निदेशक, शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

श्री एस. एस. वेंकटाचलम
सहायक कुलसचिव (प्रकाशन), शिक्षा विद्यापीठ, इग्नू

दिसम्बर, 2017

©इन्दिरा गांधी राष्ट्रीय मुक्त विश्वविद्यालय, 2017

ISBN-978-81-

सर्वाधिकार सुरक्षित, इस कार्य का कोई भी अंश इन्दिरा गांधी राष्ट्रीय मुक्त विश्वविद्यालय की लिखित अनुमति लिए बिना मिनियोग्राफ अथवा किसी अन्य साधन से पुनः प्रस्तुत करने की अनुमति नहीं है।

शिक्षा विद्यापीठ एवं इन्दिरा गांधी राष्ट्रीय मुक्त विश्वविद्यालय के पाठ्यक्रमों के बारे में विश्वविद्यालय कार्यालय मैदान गढ़ी नई दिल्ली से अधिक जानकारी प्राप्त की जा सकती है।

इन्दिरा गांधी राष्ट्रीय मुक्त विश्वविद्यालय की ओर से निदेशक, प्रो. सरोज पाण्डेय, शिक्षा विद्यापीठ द्वारा मुद्रित एवं प्रकाशित।

लेजर टाइप सेटिंग : टेसा मीडिया एण्ड कम्प्यूटर, C-206, A.F.Enclave-II, नई दिल्ली

मुद्रक :

बी.ई.एस.ई.132 निर्देशन एवं उपबोधन

खंड 1 निर्देशन और उपबोधन का परिचय

- इकाई 1 निर्देशन और उपबोधन को समझना
- इकाई 2 विद्यालय में निर्देशन
- इकाई 3 निर्देशन कार्यक्रम में कार्मिक
- इकाई 4 विद्यालयों में उपबोधन

खंड 2 तकनीकें तथा कार्यप्रणाली

- इकाई 5 निर्देशन की तकनीकें
- इकाई 6 निर्देशन कार्यक्रम
- इकाई 7 सामूहिक निर्देशन
- इकाई 8 उपबोधन की तकनीकें

खंड 3 वृत्तिक-विकास

- इकाई 9 व्यवसाय की प्रकृति एवं वृत्तिक-विकास
- इकाई 10 व्यावसायिक सूचना
- इकाई 11 वृत्ति प्रतिरूप
- इकाई 12 भारत में बालिकाओं का वृत्तिक-विकास

खंड 4 विशेष आवश्यकता वाले शिक्षार्थियों का निर्देशन

- इकाई 13 निःशक्त शिक्षार्थियों का निर्देशन
 - इकाई 14 निःशक्त शिक्षार्थियों की सामाजिक-सर्वेगात्मक समस्याएँ
 - इकाई 15 शिक्षार्थियों की व्यवहारिक समस्याएँ
 - इकाई 16 मानसिक स्वास्थ्य एवं तनाव प्रबंधन
-

खंड 3 वृत्तिक-विकास

खंड की प्रस्तावना

वृत्ति विकास एक व्यक्ति के जीवन की एक महत्वपूर्ण एवं जीवन पर्यन्त प्रक्रिया है। यह बहुत से कारकों से प्रभावित होती है, जैसे— परिवार, व्यक्तिगत मापदण्ड, रुचि, अभिरुचि और समाज। इस **वृत्तिक विकास** नामक खंड में चार इकाई हैं।

इकाई 9 में : व्यवसाय की प्रकृति एवं वृत्तिक विकास। हम अपने व्यवसाय की आवश्यकताओं को पहचानेंगे एवं व्यवसाय से सम्बंधित विभिन्न पहलुओं का गहन विवेचन करेंगे। इसमें हम व्यवसाय के प्रति प्रेरणा एवं यह जीवन शैली को किस प्रकार प्रभावित करता है पर केन्द्रित करेंगे। इसके उपरान्त हमने वृत्ति विकास की अवधारणा की चर्चा की है। इसके पश्चात वृत्ति विकास के विभिन्न सिद्धांतों की परिचर्चा और शिक्षार्थियों के लिए वृत्ति उपबोधन की आवश्यकता तथा वृत्ति विकास की प्रक्रिया की परिचर्चा की गई है।

इकाई 10 में : व्यावसायिक सूचना। यह इकाई व्यावसायिक सूचना के वृत्ति उपबोधन एवं वृत्ति विकास के महत्व पर बल देती है। हमने व्यावसायिक जानकारियों के एकत्रण की विभिन्न विधियों और उनके वर्गीकरण एवं रख रखाव पर परिचर्चा की है। ISCO-08 NCO-2015 एवं औद्योगिक वर्गीकरण का विस्तृत वर्णन आपके लिए व्यावसायिक सूचना एवं वर्गीकरण का अन्तर्राष्ट्रीय एवं राष्ट्रीय परिपेक्ष प्रस्तुत करता है। यह आपको अपने शिक्षार्थियों के वृत्तिक उपबोधन में सहायता करेगा। व्यावसायिक सूचना को परिपूर्ण एवं प्रचार प्रसार करने हेतु उपकरण, विधियों एवं गतिविधियों का भी वर्णन किया गया है।

वृत्ति प्रतिरूप एक व्यक्ति अथवा व्यक्तियों के समूह के जीवन में व्यवसायों का क्रम दर्शाता है। इकाई 11 **वृत्ति प्रतिरूप** आपको इस अवधारणा की प्रस्तावना देती है। वृत्ति प्रतिरूप का जीवन की अवस्थाओं से सम्बंध को गहराई से बताया गया है। परिचर्चा के अन्य बिंदु हैं — विभिन्न प्रकार के वृत्ति प्रतिरूप, एक व्यक्ति की वृत्ति को प्रभावित करने वाले कारक, वृत्ति परिपक्वता और व्यावसायिक सफलता। हमने बालकों के वृत्ति नियोजन में शिक्षकों एवं अभिभावकों की भूमिका का वर्णन भी किया है।

मान्यताओं के अनुसार वृत्ति विकास पुरुषों के संदर्भ में ही चर्चित किया जाता है। अधिकतर वृत्ति-विकास के प्रारम्भिक सिद्धांत पुरुषों पर अध्ययन पर आधारित थे। वृत्ति उपबोधन विद्यालयों में अधिकतर बालकों की आवश्यकताओं के अनुरूप था।

इकाई 12 : भारत में बालिकाओं का वृत्ति विकास बालिकाओं के वृत्ति विकास के महत्व पर बल देता है। स्त्रियों द्वारा समाज में विभिन्न भूमिकाओं, उनकी कार्यों में भागेदारी, उनके शैक्षिक प्रारूप और शैक्षिक उपलब्धि एवं व्यावसायिक अभिरुचि को प्रभावित करने वाले सामाजिक-सांस्कृतिक कारक परिचर्चा के कुछ बिन्दु हैं। स्त्रियों के वृत्ति विकास पर अध्ययन 1980 से प्रारम्भ हुए हैं। इस इकाई में हमने स्त्रियों की वृत्ति विकास की व्याख्या की है। हमने तत्पश्चात् बालिकाओं के वृत्ति विकास को बढ़ाने में शिक्षकों तथा अभिभावकों की भूमिका की चर्चा की है।

इकाई 9 व्यवसाय की प्रकृति एवं वृत्तिक विकास

इकाई की रूपरेखा

- 9.1 प्रस्तावना
- 9.2 उद्देश्य
- 9.3 व्यवसाय के प्रति अभिप्रेरणा
 - 9.3.1 मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएँ
 - 9.3.2 सामाजिक आवश्यकताएँ
 - 9.3.3 आर्थिक आवश्यकताएँ
- 9.4 व्यवसाय जीवन-शैली को प्रभावित करता है
- 9.5 वृत्तिक-विकास की अवधारणा
- 9.6 वृत्तिक-विकास का 'सुपर' का सिद्धांत
- 9.7 व्यक्तित्व विकास एवं वृत्ति-चयन का 'रो' का सिद्धांत
 - 9.7.1 व्यावसायिक समूहों का वर्णन
 - 9.7.2 प्रत्येक समूह के स्तर
 - 9.7.3 आवश्यकताओं एवं रुचियों के उद्भव के विषय में 'रो' का मत
 - 9.7.4 बच्चे के पालन-पोषण की विधियाँ
- 9.8 व्यावसायिक व्यक्तित्व एवं कार्य-परिवेश का "हॉलैंड"का सिद्धांत
 - 9.8.1 कुछ प्रतिमान परिवेश
 - 9.8.2 वृहत् एवं द्वितीयक मान्यताओं के एकीकरण हेतु व्यावसायिक चयन
- 9.9 गिंजबर्ग का सिद्धांत
 - 9.9.1 व्यावसायिक विकास प्रक्रिया की मुख्य अवधियाँ
 - 9.9.2 सिद्धांत की सामान्य अवधारणा
- 9.10 वृत्ति-विकास का सामाजिक अधिगम सिद्धांत
- 9.11 वृत्ति-विकास का सामाजिक बौद्धिक सिद्धांत
- 9.12 सारांश
- 9.13 इकाई के अंत में अभ्यास कार्य

9.1 प्रस्तावना

व्यवसाय की प्रकृति को समझने के लिए हमें केवल यह नहीं देखना चाहिए कि इससे क्या आर्थिक लाभ हैं, अपितु व्यावसायिक स्थिति की संपूर्ण स्थिति का आकलन करना चाहिए। व्यवसाय की प्रकृति भौतिक एवं सामाजिक दोनों के परिवेश तथा की गई गतिविधियों के संदर्भ में भी समझने की आवश्यकता है। व्यवसाय के ये गुण अलग-अलग मानव को अलग अलग प्रकार से प्रभावित करते हैं। लोग अपनी आवश्यकताओं के आधार पर भिन्न होते हैं जिस कारण वे व्यवसायों को भिन्न-भिन्न रूप में देखते हैं। कार्यों द्वारा व्यक्तिक आवश्यकताओं की पूर्ति होती है जो उन्हें खुश एवं अभिप्रेरित करती है। यदि इन आवश्यकताओं की आपूर्ति नहीं होती तो व्यक्ति नाखुश रहते हैं।

वृत्ति-विकास जीवन पर्यन्त चलने वाली वे प्रक्रियाएँ हैं, जिनमें चयन के लिए तैयार होने, चयन करने एवं साधारणतः उपलब्ध व्यवसायों में से किसी एक को चुनने की क्रियाएँ सम्मिलित हैं। इस प्रक्रिया से गुजरने वाले प्रत्येक व्यक्ति को परिवार, व्यक्तिगत मूल्य, रुचियाँ, प्रवृत्तियाँ एवं सामाजिक संदर्भ आदि जैसे अनेक कारक प्रभावित करते हैं। समाज एवं व्यक्ति दोनों के लिए कार्य के महत्व को ध्यान में रखते हुए एवं इससे भी कहीं अधिक सही वृत्ति चयन की उपयोगिता के महत्व को पहचानने के लिए वृत्ति-विकास प्रक्रिया को समझना अति आवश्यक है।

9.2 उद्देश्य

इस इकाई का अध्ययन करने के पश्चात आप इस योग्य हो जाएँगे कि:

- उन अभिप्रेरकों का वर्णन कर सकेंगे जिनके लिए लोग कार्य करते हैं,
- नौकरी द्वारा लोगों के मूल्यों एवं अभिवृत्तियों को प्रभावित करने वाले तरीकों को इंगित कर सकेंगे, तथा
- कार्य लोगों की जीवन शैली को जिस तरह से प्रभावित करते हैं उस तरीके को इंगित कर सकेंगे,
- 'वृत्ति-विकास' पद की व्याख्या कर सकेंगे,
- आधुनिक संदर्भ में 'वृत्ति-विकास' के महत्व की विवेचना कर सकेंगे,
- 'वृत्ति-विकास' प्रक्रिया का वर्णन कर सकेंगे,
- वृत्ति-विकास के लिए प्रतिपादित विभिन्न विधाओं का वर्णन एवं तुलना कर सकेंगे,
- वृत्ति-उपबोधन की व्यावहारिक स्थितियों में वृत्ति-विकास की समझ को प्रयोग कर सकेंगे,
- वृत्ति-विकास की वर्तमान स्थिति एवं वृत्ति-विकास के विभिन्न सिद्धान्तों के परस्पर संबंधों का गुण विवेचन कर सकेंगे, और
- वृत्ति-विकास के विभिन्न सिद्धान्तों की विमर्शक ढंग से जाँच कर सकेंगे।

9.3 व्यवसाय के प्रति अभिप्रेरणा

व्यवसाय द्वारा लोगों की आर्थिक, सामाजिक व मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएँ पूरी होती हैं। मनोवैज्ञानिक व सामाजिक आवश्यकताएँ भले ही स्पष्ट न हों, पर प्रबल लक्ष्य वाली हो सकती हैं।

9.3.1 मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएँ

आत्मसम्मान : लोग कार्य से मिलने वाले आत्मसम्मान के कारण ही काम करते हैं। कार्य करने में समर्थ होना एवं समाज के लिए उत्पादक बनना लोगों को संतुष्टि प्रदान करता है।

परन्तु कार्य अलग-अलग लोगों को अलग-अलग ढंग से प्रभावित करता है। यह लोगों की स्वयं की धारणा पर निर्भर करता है। कार्य के प्रति लोगों का दृष्टिकोण उनकी स्वयं की एवं उनके प्रति दूसरों की अपेक्षाओं को प्रभावित करता है।

पहचान : आधुनिक समाज में मनुष्य को उसके कार्यों से जाना जाता है जहाँ कार्य लोगों को पहचान प्रदान करता है। व्यक्ति का अस्तित्व, उसकी जीवन-शैली व उसका परिवेश उसके कार्य से प्रभावित होते हैं।

कौशल एवं दक्षता की स्वाभिव्यक्ति : कार्य लोगों की विभिन्न योग्यताओं, रुचियों, कौशलों एवं यहाँ तक कि मूल्यों एवं योग्यताओं को व्यक्त करने के लिए अवसर प्रदान करता है। यदि कार्य लोगों की दक्षता एवं कौशलों के अनुरूप हो तो लोग उस कार्य से प्रसन्न एवं संतुष्ट रहते हैं। यदि कार्य लोगों के लंबे अनुभव व प्रशिक्षण के अनुप्रयोग के लिए अवसर प्रदान कर सके तो लोग उस कार्य से बहुत प्रसन्न रहते हैं।

प्रतिबद्धता एवं स्व योग्यता : कार्य का एक दूसरा आयाम जो व्यक्ति को अभिप्रेरित करता है, वह है अपने रुचि का व्यवसाय या मिशन के बारे में उसकी प्रतिबद्धता। निजी मिशन को पूरा करने या उद्देश्यों की प्राप्ति की भावना अत्याधिक प्रेरणादायक एवं उत्साहवर्धक होती है। व्यक्तित्व की स्वयोग्यता भी उसकी प्रतिबद्धता, मूल्यों एवं प्राथमिकताओं की पूर्ति की भावना पर निर्भर करती है। कार्य से संतोष के निर्धारण में मूल्य एवं अभिरुचियाँ प्रमुख भूमिका अदा करती है।

9.3.2 सामाजिक आवश्यकताएँ

आत्मनिर्भरता : जब भी कोई व्यक्ति किसी समूह में शामिल होता है, तो वह देखता है कि शायद ही कभी सबके संबंध एक समान हों। अक्सर व्यक्ति किसी न किसी अधिकारी के आधीन नियुक्त होता है या वह उच्च होता है। अतः हर व्यक्ति अपनी-अपनी अभिरुचि की सीमा में रहकर स्वतंत्रता चाहता है। यदि नौकरी उसको अपने कर्तव्य स्वतंत्रतापूर्ण ढंग से निष्पादन न करने दे, तो वह व्यक्ति बैचेनी महसूस करने लगता है।

आकस्मिक/कल्याणकारी गतिविधियों हेतु प्रावधान : कर्मचारी अपने सेवाकाल, योग्यताओं एवं निपुणता के बदले में निष्पक्ष व्यवहार की अपेक्षा करते हैं। निष्पक्ष व्यवहार का अर्थ उनके कौशल व अनुभव के अनुरूप वेतन तथा सुरक्षा संबंधी आवश्यकताओं की पूर्ति से है। बीमार पड़ने पर या कार्य करने में असमर्थ होने पर कर्मचारी अपेक्षा करता है कि उसके साथ सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार किया जाए ताकि उसका अस्तित्व बना रहे। यदि संस्था/नियोक्ता का व्यवहार व्यक्ति के आकलन के अनुरूप न हो तो वह व्यक्ति अपनी नौकरी से संतुष्ट नहीं रहता।

व्यक्ति का स्तर : कार्य व्यक्ति को सामाजिक स्तर प्रदान करता है। स्तर विभिन्न व्यवसायों में अलग-अलग होता है। यह स्तर प्रबंधन संबंधी व्यवसायों में काफी ऊंचा हो सकता है; जबकि अर्धकुशल व अकुशल व्यवसाय कर्मचारी को निम्न दर्जे का स्तर प्रदान करते हैं। व्यवसाय से प्राप्त संतुष्टि एवं स्तर इस बात पर निर्भर करता है कि उनके जटिल वातावरण में उनकी आवश्यकताओं का ढांचा किस प्रकार का 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) निम्नलिखित प्रश्नों का उत्तर संक्षेप में लिखिए:

i) व्यवसाय का अर्थ विभिन्न व्यक्तियों के लिए क्यों भिन्न-भिन्न होता है?

.....

.....

.....

ii) कार्य द्वारा कौन सी मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं की पूर्ति होती है?

iii) कार्य में स्वतंत्रता न मिलने का परिणाम क्या होता है?

9.3.3 आर्थिक आवश्यकताएँ

वर्तमान आय : वर्तमान आय से व्यक्ति की संतुष्टि उस व्यक्ति की आकांक्षाओं के साथ-साथ उसकी तथा अपने जैसी ही शिक्षा, आय व अनुभव वाले दूसरे लोगों की आय की तुलना द्वारा प्रभावित होती है। ऐसा माना जाता है कि किसी व्यक्ति के स्तर को उसके सहकर्मियों के स्तर के समकक्ष लाने में आय मुख्य भूमिका निभाती है। जब किसी कर्मचारी की आय दूसरे सहकर्मियों के समान होती है तो वह संतुष्ट रहता है। लेकिन यदि कर्मचारी यह अनुभव करता हो कि उसके साथ निष्पक्ष व्यवहार नहीं हो रहा है तथा उसके समान अनुभव व योग्यता रखने वाले कर्मचारियों को अधिक वेतन मिल रहा है या उनकी आय अधिक है, तो ऐसी स्थिति में वह निराश एवं असंतुष्ट हो जाता है।

व्यवसाय की सुरक्षा : कर्मचारी केवल संतोषजनक आय एवं अनुभव व शिक्षा में अपने समकक्ष व्यक्तियों के समान सामाजिक स्तर प्रदान करने वाली नौकरी से ही संतुष्ट नहीं होते। उन्हें अपने सुखद भविष्य की चिंता भी बनी रहती है। कर्मचारी निश्चित रूप से भविष्य में भी अच्छी आय को सुनिश्चित करना चाहेंगे।

जोखिम भरे एवं अल्पकालिक अवधि वाले व्यवसाय/रोजगार लोगों को भावी आमदनी के बारे में असुरक्षित छोड़ देते हैं। जिन लोगों की आमदनी का स्रोत केवल वेतन होता है, वे उन नौकरियों को पसंद करते हैं जिनमें सेवानिवृत्ति के बाद पेंशन मिलने का प्रावधान होता हो। सेवानिवृत्त लोग भी ऐसी नौकरियाँ करना पसंद करते हैं जिनमें कम शारीरिक परिश्रम व कम उत्तरदायित्व की आवश्यकता हो।

9.4 व्यवसाय जीवन-शैली को प्रभावित करता है

व्यवसाय व्यक्ति की जीवन-शैली निर्धारित करता है। भिन्न-भिन्न व्यवसाय की कार्य में लगने वाले समय की मांग भिन्न-भिन्न होती है। उच्च स्तर के कार्य कार्यालय समय के दौरान पूरे नहीं हो पाते। कार्यालय समय की अपेक्षा व्यापार करने वाले व्यक्ति अधिक घंटों तक कार्य

करते हैं। न केवल समय बल्कि व्यक्ति का सामाजिक स्तर भी व्यवसाय से प्रभावित होता है। यद्यपि सामाजिक स्तर जटिल होता है और बहुत से कारकों से प्रभावित होता है, व्यवसाय महत्वपूर्ण प्रभाव है जो वर्तमान समाज में स्तर निर्धारित करता है।

व्यवसाय एवं स्तर : प्रतिष्ठा, आय, वांछित कौशल या प्रशिक्षण, शैक्षणिक स्तर, रुचियों एवं योग्यताओं के अनुसार व्यवसायों को पद-क्रम के अनुसार बांटा जा सकता है। इसी प्रकार का एक वर्गीकरण व्यवसायों को निम्नलिखित श्रेणियों में वर्गीकृत करता है : पेशेवर, मालिकाना एवं प्रबंधकीय, लिपिकीय एवं बिक्री संबंधी, कुशल एवं पर्यवेक्षकीय, अर्धकुशल व अकुशल।

इन विभिन्न स्तरों में अंतर स्पष्ट है। इस पद-क्रम में जो व्यक्ति जितनी ऊँची श्रेणी में आता है, उसकी आय, प्रतिष्ठा व जिम्मेदारी उतनी ही अधिक होती है।

कार्यचर्या एवं व्यवसाय

सफेदपोश कर्मचारी वर्ग प्रायः अपने काम को कार्यालय समय के दौरान ही पूरा कर लेता है, जबकि पेशेवर लोग (जैसे : प्रोफेसर, अधिवक्ता, कर-परामर्शदाता आदि) निर्धारित कार्यालय समय के बाद भी काम करते रहते हैं। इस तरह, उन्हें या तो अपने तकनीकी कौशलों में सुधार के लिए अतिरिक्त कार्य करना पड़ता है या फिर वे अपने व्यावसायिक विकास हेतु लंबे समय तक कार्य करते रहते हैं। चूंकि नियमित कार्य पर व्यय किया गया उनका समय अनियमित रहता है या लंबा खिंच जाता है। अतः आराम, परिवार या शौक पूरे करने के लिए उनका आवश्यक समय स्वतः ही सीमित हो जाता है। परिवार एवं अन्य रुचियाँ भी स्वतः व्यावसायिक मांग के अनुसार संरचित हो जाती हैं।

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) निम्न प्रश्नों का उत्तर संक्षेप में दीजिए।

i) कुछ लोग अपनी आय से संतुष्ट क्यों नहीं होते?

.....

.....

.....

.....

.....

ii) विभिन्न व्यवसायों का स्तर किस प्रकार भिन्न-भिन्न है?

.....

.....

.....

.....

.....

iii) व्यवसायी एवं अन्य कर्मियों की समय संरचना में क्या अन्तर होता है?

.....

.....

.....

.....

.....

कार्य/व्यवसाय दृष्टिकोणों व मूल्यों को प्रभावित करता है

कार्य गतिविधि, स्थिति, समय-चर्या, खाली समय, यहाँ तक कि संगी साथियों के अनुसार प्रत्येक व्यवसाय में अंतर होता है। अलग-अलग लोगों को अलग-अलग गतिविधियाँ व कार्यचर्या पसंद होती है। पद व आय का भी अलग-अलग तरह से मूल्यांकन किया जा सकता है। अतः लोग आमतौर पर अपने मूल्यों एवं दृष्टिकोणों के अनुरूप व्यवसाय चुनना पसंद करते हैं। लेकिन सभी लोग अपनी-अपनी पसंद के ही व्यवसाय को प्राप्त करने में सफल नहीं हो पाते। यही कारण है कि प्रत्येक व्यवसाय में अलग-अलग पसंद वाले, अलग-अलग रुचियों व अभिरुचियों वाले लोग पाए जाते हैं।

सामाजिक वातावरण

सामाजिक स्थिति इस बात का भी निर्धारण करती है कि व्यक्ति को किस प्रकार के लोगों से संपर्क करना चाहिए। एक जैसे व्यवसाय, रुचि व शौक रखने वाले सीमित व्यक्ति अपने संपर्क में आने वाले अन्य लोगों को भी बदल सकते हैं।

वेश-भूषा व भाषा

व्यवसाय न केवल रुचियों एवं शौक को प्रभावित करता है बल्कि वेश-भूषा, भाषा व व्यवहार पर भी प्रभाव डालता है। लोग अनजाने में, अकस्मात् व बिना चूक किए अपने व्यवसाय के लोगों द्वारा प्रयुक्त की जाने वाली भाषा सीख लेते हैं। न केवल भाषा बल्कि वेश-भूषा व अन्य तौर-तरीके भी व्यवसाय द्वारा प्रभावित होते हैं। मजदूर वर्ग के लोगों एवं सफेदपोश लोगों की भाषा अलग-अलग होती है। कार्यालय के बाहर काम करने वाले पेशेवर लोगों की वेश-भूषा, सफेदपोश काम करने वालों की वेश-भूषा से भिन्न होती है। व्यवसायी जो बाह्य व्यवसायों में होते हैं आंतरिक व्यवसायों के लोगों से अलग वेश-भूषा धारण करते हैं। औपचारिक और अनौपचारिक वेश-भूषा का चुनाव भी कुछ हद तक अलग-अलग होता है।

9.5 वृत्तिक-विकास की अवधारणा

वृत्ति-चयन की पूर्व अवधारणा के अनुसार वृत्ति का चयन शिक्षा के अंतिम चरण में किया जाता था। इस सच्चाई को ध्यान में रखते हुए, कि अनेक व्यक्ति अपने कर रहे कार्य से खुश नहीं होते और काफी समय तक उस कार्य को करते रहने के बाद भी उसे छोड़कर दूसरा कार्य चुन लेते हैं, इस बात की आवश्यकता महसूस की गई कि लोगों को अधिक योजनाबद्ध एवं व्यवस्थित ढंग से कार्य चयन करने के लिए तैयार किया जाए।

वृत्ति के लिए योजना का अर्थ अपनी योग्यताओं, आदतों, रुचियों एवं मूल्यों की जानकारी होना है। संसार में कार्य की बढ़ती हुई जटिलता न केवल नए कौशलों एवं दक्षताओं की अपेक्षा करती है बल्कि उनकी तैयारी की भी उतनी ही अपेक्षा करती है। ये कौशल एवं

दक्षताएँ सही शैक्षिक पाठ्यक्रमों के अध्ययन से या विभिन्न संस्था द्वारा दिए जाने वाले विशिष्ट प्रशिक्षण प्राप्त किए जा सकते हैं। ऐसा व्यावसायिक प्रशिक्षण प्राप्त करने एवं विद्यालय स्तर पर सही पाठ्यक्रम के चयन के लिए सही-सही जानकारी होना आवश्यक है। इस प्रकार वृत्ति योजना की प्रक्रिया में जीवन के अनुभवों का विस्तृत स्पैक्ट्रम शामिल होता है।

वृत्ति का चयन करने के बाद भी ऐसा नहीं है कि कोई व्यक्ति अपना कार्य न बदले या एक ही स्थिति में रहे। कोई अपने विशिष्ट कार्य क्षेत्र में उच्च शिक्षा व उच्च प्रशिक्षण प्राप्त कर अपनी व्यावसायिक वृत्ति में अधिक तेजी से प्रगति कर सकता है।

वृत्ति विकास के महत्व का सबसे पहला सत्य तो यह है कि यह एक अप्रतिवर्ती प्रक्रिया है। किशोरावस्था में प्रवेश करते ही बच्चे की रुचियाँ, उसकी योग्यताएँ, उसके मूल्य आदि एक निश्चित दिशा ग्रहण कर लेते हैं। भावी वृत्ति को निर्दिष्ट करने के लिए आवश्यक निर्णय पहले ही ले लिए जाते हैं, अतः आरम्भ में या समय-समय पर लिए जाने वाले निर्णय सावधानी से एवं वस्तुनिष्ठ ढंग से लिए जाने चाहिए। सजगतापूर्वक योजना बनाना और शैक्षिक एवं व्यावसायिक विकल्पों को तथ्यपरक सूचनाओं पर आधारित किया जाना चाहिए। बच्चों की मदद के लिए आवश्यक है कि वृत्ति संबंधी सूचनाओं तक उनकी पहुंच हो ताकि न्यायोचित ढंग से योजना बनाई जा सके। उन्हें केवल वृत्ति संबंधी सूचनाओं की ही आवश्यकता नहीं होती, बल्कि शैक्षिक व व्यक्तिगत विकास से संबंधित सूचनाओं की भी आवश्यकता होती है ताकि उनको अपने विकास के अवसर मिल सकें तथा वे अनेक उपलब्ध विकल्पों के समूह में से किसी एक का चयन करने में सक्षम हो सकें।

9.6 वृत्तिक-विकास का "सुपर" का सिद्धान्त

जीवन-वृत्ति के विकास को मनोवैज्ञानिक जीवन प्रावस्थाओं के समानान्तर माना गया है। यह एक सतत प्रक्रिया है हालाँकि सुविधा के लिए ऐतिहासिक घटनाओं के परिवर्तन को भिन्न-भिन्न चरणों में विभक्त किया गया है। इन विभिन्न स्तरों के नाम अधोलिखित हैं : वृद्धि, अन्वेषण, संस्थापन, अनुरक्षण व क्षय। व्यावसायिक विकास के प्रत्येक चरण का महत्वपूर्ण तथा केंद्रीय विषय है।

'सुपर' ने वृत्ति-विकास की इस प्रक्रिया को और अधिक विस्तृत रूप में पेश करके इस प्रक्रिया को ह्रासोन्मुख अवस्था तक परिभाषित किया है। सुपर (1953) द्वारा परिभाषित विकास की अवस्थाएँ निम्नलिखित हैं—

- संवृद्धि प्रावस्था (14 वर्ष तक)
- अन्वेषण (15-25 वर्ष तक)
 - अंतिम
 - संक्रमण
 - परख (Trial)
- स्थापना
 - परख
 - उन्नति
- अनुरक्षण (45-65 वर्ष तक)

- हासोन्मुख (Decline) (66 वर्ष के बाद)

वृद्धि स्तर

सुपर के वृत्ति-विकास सिद्धांत में वृद्धि प्रावस्था शिशुकाल एवं पूर्व-किशोरावस्था के मनोवैज्ञानिक जीवन प्रावस्थाओं के अनुरूप होता है। योग्यताओं, रुचियों एवं अभिरुचियों का विकास इस समय में हो रहा होता है।

विभिन्न व्यक्तियों, व्यवसायों एवं गतिविधियों (क्रियाकलापों) के संपर्क में आने से बच्चों को नए अनुभव एवं नई सूचनाएँ प्राप्त होती हैं। जो उनकी योग्यताओं एवं रुचियों आदि के विशिष्टीकरण को प्रभावित करते हैं। हालांकि इस प्रावस्था में बच्चों द्वारा किए गए चयन स्वप्नचित्र आधारित होते हैं।

अन्वेषणात्मक स्तर

इस प्रावस्था की शुरुआत चयन की अस्थायी प्रावस्था से होती है। इस स्तर पर लड़के एवं लड़कियाँ परिवेश अर्थात् अपने माता-पिता, अध्यापकों एवं समकक्षों आदि से प्राप्त होने वाले पुनर्निवेशन के विषय में विचार करने लगते हैं। यह पुनर्निवेशन आगे चलकर उनकी स्वधारणा को चयन में बदलने में सहायता करता है। वृत्ति-विकास सिद्धान्त में 'सुपर' का योगदान विशेष रूप से पर स्वधारणा के विकास एवं क्रियान्वयन के रूप में वृत्ति-विकास प्रक्रिया से जुड़ा हुआ है। इस प्रकार स्वधारणा क्रियान्वित की जाती है। जब कोई व्यक्ति व्यवसाय संबंधी सूचनाओं के संपर्क में आता है तो उसकी स्वयं की रुचियाँ, क्षमताएँ एवं मूल्य केन्द्र बिन्दु बन जाते हैं। उसकी स्वधारणा उसकी विशिष्टताओं एवं उपलब्ध संसाधनों के संदर्भ में अधिक जैसेर्थ बन जाती है। संक्रमण काल में जैसेर्थता की परख होती है। इस स्तर पर विकल्प चुने जाते हैं और इनको भी स्वधारणा के क्रियान्वयन के तौर पर लिया जाता है। जिन लोगों की स्वधारणा अवास्तविक होती है संक्रमण अवस्था में वे अपनी सामान्य पसन्दों के वृत्तिकों की परख एवं परीक्षण करते हैं और विशिष्ट पसन्द को अन्तिम रूप देते हैं। परख अवस्था में वृत्ति का अन्तिम निर्धारण कर वे उपयुक्त प्रशिक्षण लेते हैं और चुने व्यवसाय के क्षेत्र में स्थान प्राप्त करते हैं।

स्थापना स्तर

उनकी स्वधारणा की वास्तविकता के आधार पर जिन-जिन लोगों की स्वधारणा अवास्तविक होती है वे किसी वृत्ति में स्थापित होने एवं उसमें अग्रसर होने से पहले लम्बे समय तक भटकते रहते हैं। इस प्रकार परीक्षण अवस्था की शुरुआत स्थापना काल में होती है। परख अन्ततः स्थायी एवं प्रगतिशील जीवनवृत्ति की ओर अग्रसर करता है।

अनुरक्षण स्तर

यह प्रावस्था 45 साल की आयु के आस-पास आरंभ होती है। इस समय तक अधिकांश व्यक्तियों की स्थिति एवं पद कार्यकर्ता के रूप में स्थापित हो चुके होते हैं। यदि किसी व्यक्ति का कार्य या पद उसकी स्वधारणा के अनुरूप हो तो व्यक्ति संतुष्ट एवं खुश रहता है, अन्यथा उस व्यक्ति की जीवनवृत्ति में निराशा एवं असंतोष हो जाता है। अगली प्रावस्था हासोन्मुख अवस्था है जिसमें व्यक्ति की ऊर्जा कम होने लगती है। इस प्रावस्था में मुख्य कार्य काम की स्थिति के साथ स्वयं को समायोजित करना होता है। कार्य इस प्रावस्था में जारी रहता है।

आप अगली इकाई में वृत्ति-विकास की अवस्थाओं के विषय में विस्तृत अध्ययन करेंगे।

9.7 व्यक्तित्व विकास एवं वृत्ति-चयन का 'रो' का सिद्धान्त

ऐन रो के सिद्धान्त का प्रमुख आधार जीवनवृत्ति विकास एवं व्यक्तित्व के मध्य परस्पर संभावित संबंध है। यह सिद्धान्त समस्त व्यवसायों की श्रेणी को व्यक्ति के साथ व्यवसाय के संबंध, अतीत के अंतर, भौतिक एवं मनोवैज्ञानिक चरों तथा अनुभवों के संदर्भ में अवलोकित करता है। अपने परिणामों से रो ने निष्कर्ष निकाला कि व्यक्तित्व में मुख्य अंतर उन लोगों के बीच पाए जाते हैं जो अलग-अलग व्यवसायों का वरण करते हैं। ये अंतर लोगों एवं वस्तुओं के साथ अपनी अन्तःक्रिया के इर्द-गिर्द ही केन्द्रित रहते हैं। एक अन्य निष्कर्ष यह भी निकाला गया कि व्यक्तित्वों में पाए जाने वाले अंतर आंशिक रूप से बच्चे के पालन-पोषण की विधियों का परिणाम भी होते हैं।

9.7.1 व्यावसायिक समूहों का वर्णन

'रो' ने सर्वप्रथम लोगों की रुचियों के आधार पर व्यवसायों को आठ व्यावसायिक वर्गों में वर्गीकृत किया जो प्रत्येक व्यावसायिक वर्ग के मुख्य क्रियाओं को केन्द्रीभूत करके किया गया।

- 1) **सेवा (नौकरी)** : ये व्यवसाय मुख्यतः दूसरे लोगों की सेवा करने, उनकी आवश्यकताओं एवं उनके कल्याण से जुड़े हुए हैं। इस समूह में सामाजिक कार्य, निर्देशन, घरेलू एवं संरक्षात्मक सेवाएँ आदि व्यवसाय प्रमुख हैं। मुख्य बात ऐसी परिस्थिति का होना है जिसमें कोई एक व्यक्ति किसी दूसरे के लिए कुछ कर रहा है। (जैसे : उपबोधक, सामाजिक कार्यकर्ता, पुलिस कर्मचारी)
- 2) **व्यापार संपर्क** : मुख्यतः इन व्यवसायों में आमने-सामने होकर वस्तुओं की बिक्री, निवेश, सेवाएँ एवं भू-संपत्ति आदि का विक्रय शामिल होता है। इसमें व्यक्तिगत संबंध बड़े महत्वपूर्ण होते हैं लेकिन इसमें किसी की मदद करने की बजाय कार्य के निष्पादन पर अधिक ध्यान दिया जाता है। यदि प्रतिपादक (persuader) की सलाह मान ली जाए तो उसे लाभ भी होता है (जैसे : बिक्रीकर्ता, लोक संपर्क अधिकारी, दलाल, बीमा अभिकर्ता आदि)।
- 3) **संगठन** : इस वर्ग में व्यापार, उद्योग और सरकार की प्रबंधकीय एवं सफेदपोश नौकरियाँ शामिल होती हैं। इस वर्ग में व्यवसाय का मुख्य उद्देश्य व्यावसायिक उद्यमों एवं सरकारी गतिविधियों के संगठन एवं कार्यप्रणाली को कुशलता प्रदान करना होता है। व्यक्तिगत सम्पर्क का गुण अत्यंत औपचारिक होता है (जैसे : उद्योगपति, बैंकर्स, वित्तीय प्रशासक, रोकड़ अधिकारी)।
- 4) **तकनीक** : इस वर्ग में उपयोगी सामान एवं अन्य वस्तुओं के उत्पादन, उनके अनुरक्षण तथा उनको लाने व ले जाने संबंधी व्यवसाय आते हैं। अतः इन व्यवसायों में अभियांत्रिकी, कला व मशीनी व्यापार के साथ-साथ माल लाने व ले जाने एवं संप्रेषण आदि क्षेत्र प्रमुख हैं। इस समूह में व्यक्तिगत संबंध कम महत्वपूर्ण होते हैं और मुख्य जोर वस्तुओं के साथ व्यवहार करने पर दिया जाता है (जैसे : समुद्री जहाज का कप्तान, मुख्य अभियंता, व्यावहारिक वैज्ञानिक आदि)।
- 5) **बाह्य** : ये व्यवसाय मुख्यतः कृषि, फसलों के संग्रहण एवं संरक्षण तथा जल संसाधनों, खनिज संसाधनों, समुद्री संसाधनों, वन उत्पादों एवं पशुधन आदि के संरक्षण से जुड़े होते हैं। इस व्यवसाय वर्ग में व्यक्तिगत संबंध अधिकतर अप्रासंगिक

होते हैं। क्योंकि इन व्यवसायों के बढ़ते मशीनीकरण के कारण इस समूह के उपर्युक्त अधिकार कार्यसमूह संख्या-4 में चले गए हैं। उदाहरण के तौर पर विशेषज्ञों, नक्शा-नवीशों, वैज्ञानिकों एवं फोरेस्ट रेंजर।

- 6) **विज्ञान** : ये व्यवसाय मुख्य तौर पर वैज्ञानिक सिद्धान्त एवं तकनीक को छोड़कर विशिष्ट परिस्थितियों में इन सिद्धान्तों के अनुप्रयोग से जुड़े होते हैं (अनुसंधान वैज्ञानिक, चिकित्सा विशेषज्ञ, चिकित्सा तकनीशियन)।
- 7) **सामान्य संस्कृति** : ये व्यवसाय सामान्य तौर पर सामान्य सांस्कृतिक धरोहर के संरक्षण एवं सम्प्रेषण से जुड़े होते हैं। इस क्षेत्र में व्यक्ति विशेष में रुचि न लेकर मानव गतिविधियों में रुचि ली जाती है। इस समूह में शिक्षा, पत्रकारिता, भाषा एवं मानविकी विषयों के क्षेत्र संबंधी व्यवसाय आते हैं। प्राथमिक एवं उच्च विद्यालय के अध्यापक इस वर्ग में आते हैं। उच्च स्तर पर अध्यापकों को उनके विषय के अनुरूप अलग-अलग वर्गों में रखा जाता है : जैसे विज्ञान अध्यापक, अथवा कला अध्यापक अथवा मानविकी अध्यापक (वकील, अध्यापक, अध्येता तथा सर्वोच्च तथा उच्च न्यायालय के न्यायमूर्ति)।
- 8) **कला एवं मनोरंजन** : इस वर्ग में मुख्यतः ऐसे व्यवसाय आते हैं जो मुख्य रूप से मनोरंजन एवं रचनात्मक कला के क्षेत्र में विशिष्ट कौशलों के प्रयोग से जुड़े होते हैं। इनमें ज्यादा ध्यान एक व्यक्ति या एक संगठित समूह एवं जनता के मध्य संबंधों पर दिया जाता है जैसा कि समूह 1 और 2 में है (रो और क्लोस 1972 से संशोधित) इसके उदाहरण रचनात्मक कलाकार, अभिनायक, खिलाड़ी, डिजाइनर, संगीत कलाकार एवं सज्जा कलाकार आदि हैं।

‘रो’ ने आगे चलकर प्रत्येक वर्ग को छह स्तरों में विभाजित किया है। ये स्तर उत्तरदायित्व, क्षमता एवं कौशलों के दर्जे पर आधारित हैं। हालाँकि ये मापदंड पूर्णतः सह सम्बंधित नहीं होते लेकिन जब कभी भी चिन्हित अंतर उभर कर सामने आते हैं तो उत्तरदायित्व का स्तर निर्णायक होता है। उत्तरदायित्व में केवल लिए जाने वाले निर्णयों की कठिनता एवं उनकी संख्या ही समाहित नहीं होती बल्कि यह भी सम्मिलित होता है कितने प्रकार की समस्याओं से निपटना है। अतः यह आयाम विभिन्न प्रकार के उत्तरदायित्व पूर्ण होने पर भी अनिवार्यतः सतत होता है।

9.7.2 प्रत्येक समूह के स्तर

प्रत्येक समूह के छह स्तर होते हैं जिनका वर्णन नीचे किया गया है—

- 1) **संवृतिक एवं प्रबंधकीय (स्वतंत्र उत्तरदायित्व)** : इस स्तर में प्रवर्तकों, रचनाकारों एवं उच्चस्तरीय प्रबंधकीय एवं प्रशासकीय लोगों के साथ-साथ महत्वपूर्ण क्षेत्रों में स्वतंत्र उत्तरदायित्व निभाने वाले संवृतिक भी आते हैं। इस स्तर पर व्यवसाय में आमतौर पर सामाजिक समूह से बढकर कोई अधिकारी नहीं होता। इस स्तर के लिए सुझाए गए मापदण्ड इस प्रकार हैं:
 - i) महत्वपूर्ण, स्वतंत्र एवं विविध उत्तरदायित्व
 - ii) नीति-निर्माण
 - iii) शिक्षा (शिक्षा का उच्च स्तर)
- 2) **संवृतिक एवं प्रबंधकीय** : इस स्तर और पिछले स्तर में केवल दर्जे का अंतर है। इस स्तर में विशुद्ध स्वतंत्रता तो हो सकती है लेकिन उसका विशिष्ट उत्तरदायित्व

पिछले स्तर की अपेक्षा कम होता है। इस स्तर के लिए सुझाए गए कुछ मापदण्ड इस प्रकार हैं:

- i) महत्व एवं विविधता के संदर्भ में स्वयं या दूसरे के लिए मध्यम स्तर का उत्तरदायित्व
 - ii) नीति की व्याख्या करना
 - iii) स्नातक स्तर पर या इससे ऊपर लेकिन डॉक्टरल स्तर से नीचे की शिक्षा
- 3) **अर्ध संवृत्तिक एवं लघु व्यापार** : इस स्तर के लिए सुझाए गए मापदण्ड इस प्रकार हैं:
- i) दूसरों के प्रति उत्तरदायित्व का निम्न स्तर
 - ii) नीति का अनुप्रयोग या केवल स्वयं के लिए निर्धारण करना (जैसे लघु व्यापार में प्रबंधन)
 - iii) माध्यमिक विद्यालय अथवा तकनीकी विद्यालय या समकक्ष स्तर पर शिक्षा
- 4) **विशेष कौशल युक्त** : यह स्तर एवं इससे आगे आने वाले स्तर उन कुशल व्यवसायों के उपखण्ड हैं जिनमें विशेष प्रशिक्षण या अनुभव की आवश्यकता होती है।
- 5) **अर्ध-कौशल युक्त** : इस स्तर के व्यवसायों में भी कुछ प्रशिक्षण एवं अनुभव की आवश्यकता होती है लेकिन ऊपर के चौथे स्तर की अपेक्षा यहां कम प्रशिक्षण या अनुभव से काम चल सकता है। इसके अतिरिक्त इन व्यवसायों में बेहद कम स्वतंत्रता प्रदान की जाती है।
- 6) **अकुशल** : इन व्यवसायों में किसी विशेष प्रशिक्षण या शिक्षा की आवश्यकता नहीं होती और इन व्यवसायों में केवल इतने ज्ञान की आवश्यकता होती है जिससे कि दिए हुए निर्देशों को समझा जा सकें और एक ही काम को बार-बार किया जा सके। इस स्तर पर समूह विभाजन (भेद) मुख्यतः व्यावसायिक व्यवस्था पर निर्भर करता है। (रो एवं क्लोस 1972 से)

9.7.3 आवश्यकताओं एवं रुचियों के उद्भव के विषय में 'रो' का मत

- 1) आनुवंशिक विरासत सभी अंतर्निहित गुणों के विकास की सीमाएँ निर्धारित करती है।
- 2) वंशानुगत तौर पर प्राप्त किए गए ये गुण किस सीमा तक अपनी उपलब्धि में सफलता प्राप्त करते हैं, यह बात न केवल व्यक्तिगत अनुभवों बल्कि जाति, लिंग, परिवार की आर्थिक व सामाजिक स्थिति तथा सांस्कृतिक पृष्ठभूमि पर भी निर्भर करती है।
- 3) रुचियों, अभिवृत्तियों एवं अन्य व्यक्तित्व के चरों के विकास की दिशा आनुवंशिक नियंत्रण से कम परंतु व्यक्तिगत अनुभवों द्वारा पूर्णतः निर्धारित होता है।

संभावित अन्तर निम्नलिखित हो सकते हैं:

- देखने में नियमित रूप से पूरी होने वाली आवश्यकताएँ अचेत प्रेरक नहीं बनती हैं।
- उच्च स्तरीय आवश्यकताएँ जो न्यूनतम रूप में पूरी होती हैं विलुप्त हो जाती हैं तथा निम्नस्तरीय आवश्यकताएँ ऐसी दशा में उच्चस्तरीय आवश्यकताओं को पनपने नहीं देतीं और प्रभावशाली एवं नियंत्रित प्रेरक का काम करती हैं।

- जिन आवश्यकताओं की पूर्ति विलंबित होती है लेकिन पूरी हो जाती हैं, वे अनुभव किए गए संतोष के दर्जे के अनुरूप अचेत प्रेरक बन जाती हैं।
- मानसिक निर्देशन के संदर्भ में आत्मिक शक्तियों का संभावित प्रतिरूप (ढाँचा) रुचियों का प्रमुख निर्धारक होता है।
- इन आवश्यकताओं एवं इनकी पूर्णता की प्रबलता और उनका संगठन व्यक्त की गई प्रेरणा के प्रमुख निर्धारक होते हैं।

तत्पश्चात एन. रो. ने सुझाव दिया कि आनुवंशिक पृष्ठभूमि योग्यताओं एवं रुचियों को काफी हद तक प्रभावित करती है जो आगे चलकर व्यावसायिक चयन से जुड़ जाती है। आनुवंशिक कारकों एवं आवश्यकता का पद-अनुक्रम (hierarchies) जीवन में आगे चलकर व्यवसाय के चयन को प्रभावित करते हैं। व्यावसायिक सफलता प्राप्त करने के लिए इच्छा की तीव्रता व्यक्ति की आवश्यकता की संरचना पर निर्भर करती है। दूसरे शब्दों में एक जैसा आनुवंशिक परिवेश मिलने के बावजूद व्यावसायिक उपलब्धियों में अंतर लोगों के अभिप्रेरणात्मक स्तर में अंतर के कारण हो सकता है। आवश्यकता के (की संरचना) एवं प्रेरणा की सामर्थ्य में ये अंतर बचपन में आवश्यकताओं की पूर्ति में उत्पन्न अंतरों के परिणामस्वरूप होते हैं। 'रो' ने यह मत दिया कि बच्चे के पालन-पोषण की विधियाँ जीवन में आगे चलकर वयस्कों द्वारा अभिव्यक्त अभिप्रेरणात्मक व्यवहार से सीधे जुड़ी होती हैं।

9.7.4 बच्चे के पालन-पोषण की विधियाँ

'रो' के मतानुसार बच्चों के माता-पिता बच्चे के साथ जो अन्तःक्रियाएँ करते हैं, वे प्रभावित करने वाले कारकों में एक हो सकता है। पालन-पोषण के लिए माता-पिता द्वारा अपनाए जाने वाले अलग-अलग तरीके बच्चों में अलग-अलग व्यवहार प्रतिमान प्रारूप पैदा करते हैं। रो ने अपने विचार निम्नलिखित ढंग से प्रस्तुत किए :

क) बच्चे पर संवेगात्मक ध्यान

यह बात दो रूप धारण कर सकती है : अत्याधिक संरक्षी एवं अत्याधिक अपेक्षा करने वाले माता-पिता। अत्यधिक संरक्षी माता-पिता अपने बच्चे की छोटी-छोटी आवश्यकताओं को तुरंत पूरा कर देते हैं लेकिन प्यार एवं सम्मान जैसी उच्च स्तरीय आवश्यकताओं की पूर्ति करने में वे झिझकते हैं और इसके साथ-साथ समाज द्वारा स्वीकृत व्यवहार को पुरस्कृत भी करते हैं। इस प्रकार की अन्तः क्रिया से बच्चे अपनी शारीरिक आवश्यकताओं की संतुष्टि के लिए बच्चा दूसरों पर निर्भर रहने लगता है और अपने व्यवहार को समाज में स्वीकृत बनाने की इच्छा जताने लगता है। उच्च स्तर की इन आवश्यकताओं में प्यार, सम्मान एवं अपनत्व की आवश्यकताएँ हो सकती हैं। अधिक अपेक्षा रखने वाले माता-पिता एवं अधिक संरक्षी माता-पिता में अनेक समानताएँ होती हैं। अधिक संरक्षी माता-पिता शारीरिक व भौतिक आवश्यकताओं को तुरन्त एवं उपयुक्त रूप से पूरा करते हैं। अधिक अपेक्षा रखने वाले माता-पिता भी बच्चे को दिए जाने वाले प्यार के बदले में सामाजिक सम्मान एवं अपने मूल्यों की पूर्ति की अपेक्षा करते हैं। यदि बच्चे का आत्म-सिद्धि बच्चे के प्रति माता-पिता की अपेक्षा के अनुरूप हो तो उसे भी व्यवहार में शामिल कर लिया जाता है।

ख) बच्चे की संवेगात्मक अवहेलना

'रो' ने कहा कि बच्चे की शारीरिक व भौतिक आवश्यकताओं की पूर्ति न कर पाने वाले माता-पिता की अपेक्षा वे माता-पिता बच्चे का अधिक नुकसान करते हैं जो बच्चे की संवेगात्मक आवश्यकताओं की ओर ध्यान नहीं देते। यह संवेगात्मक अवहेलना

बच्चे के संवेगात्मक विकास को मंद कर देती है भले ही इसके कारण विकास का अनुपात प्रभावित न हो।

व्यवसाय की प्रकृति एवं
वृत्तिक-विकास

ग) **बच्चे को स्वीकारना (किसी कारणवश या प्यार देकर)**

बच्चे को अधिक स्वीकारने वाले माता-पिता जरा से भिन्न तरीके अपनाकर तथा भिन्न सीमा तक अधिकतर आवश्यकताओं की पूर्ति कर देते हैं। ऐसे माता-पिता के बच्चों का व्यक्तित्व इस तरह का विकसित होता है कि वे प्रत्येक स्तर पर अपनी आवश्यकताओं की पूर्ति कराने में सक्षम होते हैं।

आगे 'रो' ने परिकल्पना की कि लोगों की दो अभिमुखताएँ होती हैं : लोगों के प्रति झुकाव का होना या इसका अभाव। ये अभिमुखताएँ बचपन के अनुभवों पर निर्भर होती हैं और परिणामस्वरूप ये व्यावसायिक चयन को प्रभावित करती हैं।

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) 'सुपर' द्वारा दी गई वृत्ति-विकास की विभिन्न अवस्थाओं का वर्णन कीजिए।

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

4) 'रो' की व्यावसायिक समूहों के वर्गीकरण की संक्षेप में व्याख्या कीजिए।

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

9.8 व्यावसायिक व्यक्तित्व एवं कार्य-परिवेश पर 'हॉलैंड' का सिद्धान्त

वह स्थिरता एवं जीवन-वृत्ति परिवर्तन से जुड़े हुए व्यक्तिगत एवं परिवेश संबंधी प्रश्नों के उत्तर ढूंढने में रुचि लेते थे। यहाँ मौलिक प्रश्न यह है कि जीवन-वृत्ति संबंधी समस्याओं में उलझे जूझ रहे लोगों की मदद करने के लिए प्रभावी तरीके कैसे खोजें? उनका सिद्धान्त साधारण, सस्ती एवं व्यवहारिक परिभाषा तथा नपे-तुले आयामों पर आधारित है। अतः इस सिद्धान्त में व्यक्ति एवं कार्य-परिवेश के प्रति समान विचारधारा अपनाई गई है। यह सिद्धान्त केवल आनुभविक अनुसंधान पर आधारित न होकर अभ्यासकर्ताओं एवं समाज द्वारा स्वीकार करने पर भी आधारित है।

यह सिद्धान्त इस अवधारणा पर आधारित है कि व्यावसायिक रुचि व्यक्तित्व का पक्ष होने के कारण किसी व्यक्ति के व्यक्तित्व का वर्णन भी है। इस सिद्धान्त में व्यक्ति के गुणों की पहचान विद्यालय में विषयों के चयन, पाठ्य-सहगामी क्रियाओं, शौक एवं कार्य द्वारा की जाती है और व्यावसायिक रुचि को व्यक्तित्व की अभिव्यक्ति के रूप पर देखा जा सकता है।

प्रकृति

इस सिद्धान्त की प्रकृति संरचनात्मक-अन्तःक्रियात्मक है। इसका अर्थ यह है कि यह सिद्धान्त व्यक्तित्व के विभिन्न गुणों का संबद्ध नौकरियों से जोड़ता है क्योंकि यह सिद्धान्त व्यक्तियों एवं नौकरियों के विषय में अनेक आँकड़े संगठित करता है। हॉलैण्ड के अनुसार विभिन्न संरचनात्मक-अन्तःक्रियात्मक उपागमों में निम्नलिखित बातें शामिल होती हैं :

- किसी भी व्यवसाय का चयन कोई आकस्मिक घटना न होकर व्यक्तित्व की अभिव्यक्ति है। हालाँकि इसमें अवसर की भूमिका भी होती है।
- किसी भी व्यावसायिक समूह के समस्त सदस्यों का व्यक्तित्व एवं व्यक्तिगत विकास का इतिहास एक जैसा होता है।
- एक जैसा व्यक्तित्व होने के कारण व्यावसायिक समूह के सभी सदस्य अनेक परिस्थितियों एवं समस्याओं से एक ही ढंग से निपटते हैं।
- व्यवसायों की उपलब्धि स्थिरता एवं संतुष्टि आदि किसी के व्यक्तित्व एवं उसकी कार्य-वातावरण के सामंजस्य पर निर्भर करती हैं।

इस सिद्धान्त का मुख्य केंद्र बिंदु व्यक्तित्व एवं उसके प्रकार हैं। उनका तर्क है कि प्रत्येक व्यक्ति का व्यक्तित्व किसी न किसी हद तक मौलिक व्यक्तित्व की छः प्रकारों में से किसी एक से किसी न किसी हद तक अवश्य मेल खाता है। जिस तरह व्यक्तित्व छः प्रकार का होता है, उसी प्रकार कार्य-परिवेश भी छः प्रकार के होते हैं। ये कार्य-परिवेश व्यक्तित्व की तरह ही निश्चित गुणों के आधार पर व्यक्त किये जा सकते हैं। कार्य-परिवेश की विशेषता उसमें कार्यरत व्यक्ति ही होते हैं। उदाहरणतः नाटक में कार्यरत व्यक्तियों का व्यक्तित्व कम्प्यूटर में कार्यरत व्यक्तियों के व्यक्तित्व से भिन्न होगा। इसी प्रकार प्राथमिक विद्यालयों में कार्यरत अध्यापकों का व्यक्तित्व कॉलेज/विश्वविद्यालय में काम करने वाले अध्यापकों से भिन्न होगा।

मान्यताएँ (पूर्व धारणाएँ)

यह सिद्धान्त चार पूर्वधारणाओं पर आधारित है। ये इस प्रकार हैं :

- "सामान्यतः अधिकांश व्यक्तियों को निम्नलिखित छः श्रेणियों में बाँटा जा सकता है: जैसैथवादी, अन्वेषणकर्ता, कलाप्रेमी, सामाजिक एवं उद्यमशील या पारस्परिक।"
- परिवेश छः प्रकार का होता है : जैसैथवादी, अन्वेषणकर्ता, कलाप्रेमी, सामाजिक एवं उद्यमशील या पारस्परिक।
- "लोग ऐसे परिवेशों की तलाश करते हैं जहाँ उनके कौशलों एवं योग्यताओं का क्रियान्वयन हो सके, जहाँ वे अपने दृष्टिकोण एवं मूल्यों को अभिव्यक्त कर सकें व जहाँ से कुछ हद तक समान समस्याएँ एवं समान भूमिका को ग्रहण कर सकें।" इस पूर्वधारणा को इस लोकोक्ति के रूप में भी व्यक्त किया जा सकता है "चोर-चोर मौसेरे भाई।"

- व्यक्तित्व एवं उसके कार्य-परिवेश के बीच अंतःक्रिया द्वारा व्यवहार का निर्धारण किया जाता है।

9.8.1 कुछ प्रतिमान परिवेश

आरम्भ में हॉलैण्ड का विश्वास था कि मनुष्य का वर्गीकरण उपर्युक्त छह प्रकारों में से किसी एक के रूप में ही किया जा सकता है। उसने सुझाव दिया है कि जहाँ, एक ओर, लोगों पर प्रायः छः में से किसी एक का आधिक्य होता है वहीं इसके उप-प्रकार या व्यक्तित्व प्रतिमान भी होते हैं इनसे और अधिक स्पष्ट वर्णन किया जा सकता है।

प्रत्येक परिवेश में किसी विशेष व्यक्तित्व का प्रभुत्व होता है और प्रत्येक परिवेश उन भौतिक व्यवस्थाओं का प्रतीक होता है जो विशेष कठिनाइयाँ एवं अवसर पैदा करता है।

- क) **जैसेर्थवादी परिवेश** : यह ऐसा परिवेश होता है जो पुरस्कार तथा सफलता को प्रोत्साहित करता है। यह स्थूल दुनिया है जिसमें भविष्य कथन संभव होता है, जो मूल्यों, धन, शक्ति व आधिपत्य द्वारा पुरस्कृत करता है।
- ख) **अन्वेषणात्मक परिवेश** : इस परिवेश में प्रतिभा के उपयोग द्वारा सफलता प्राप्ति के लिए प्रोत्साहन मिलता है और निराकार वस्तुओं के परिचालन में प्रतिभा के सफल उपयोग को पुरस्कृत भी किया जाता है। यह एक प्रेक्षण, अन्वेषण एवं सिद्धान्तीकरण एवं इसके मूल्यों तथा पुरस्कारों का स्तर एवं पहचान का संसार है।
- ग) **कलात्मक परिवेश** : इस परिवेश में कलात्मक एवं सृजनात्मक मूल्यों को प्रोत्साहित एवं पुरस्कृत किया जाता है। यह निराकार, मौलिक एवं सौन्दर्यपरक संसार होता है। इस परिवेश में पहचान एवं सृजन हेतु अत्याधिक स्वतंत्रता प्रदान करके पुरस्कृत किया जाता है।
- घ) **सामाजिक परिवेश** : इस परिवेश में सामाजिकता व सहायता प्रदान करने वाले मूल्यों को प्रोत्साहित व पुरस्कृत किया जाता है तथा सामाजिक गतिविधियों को संबंधित किया जाता है। यह परिवेश लोगों एवं उनके परिवर्तनशील संबंधों का संसार है। इस परिवेश में सामाजिक कौशलों तथा दूसरे लोगों में बदलाव को बढ़ावा देने वाली योग्यता को महत्व दिया जाता है। इस परिवेश में समकक्षियों से तथा उनसे जिनकी सहायता की जाती है तथा जिनको पढ़ाया जाता है, सम्मान व समर्थन मिलता है।
- ङ) **उद्यमशील परिवेश** : यह ऐसा परिवेश है जिसमें जोखिम भरे कार्य करने एवं गहन कार्य करने तथा नवाचार गतिविधियों एवं मूल्यों को प्रोत्साहित एवं पुरस्कृत किया जाता है। यह सतत् नई-नई चुनौतियों का सामना करने के लिए होता है और इसमें शक्ति, पद शक्ति, स्थिति एवं धन को महत्व दिया जाता है।
- च) **पारम्परिक परिवेश** : इस परिवेश में आँकड़ों एवं विवरणों के सही प्रबंधन को प्रोत्साहित एवं पुरस्कृत किया जाता है। यह व्यवहार्य एवं संगठित तथ्यों का संसार होता है जिसमें तथ्यों पर निर्भरता एवं एकाग्रता को पुरस्कृत किया जाता है। पुरस्कार आर्थिक सफलता एवं अधिकारियों तथा सहकर्मियों द्वारा प्रदान की गई पदार्थिक संपत्ति के रूप में दिया जा सकता है।

लोग ऐसे परिवेश की तलाश में रहते हैं जहाँ वे अपने कौशलों एवं अपनी योग्यताओं को क्रियान्वित कर सकें। अपने दृष्टिकोण एवं मूल्यों को अभिव्यक्त कर सकें और एक सीमा तक समस्याओं एवं अपनी भूमिका को ग्रहण कर सकें। जैसेर्थवादी लोग जैसेर्थवादी परिवेश की तलाश में रहते हैं। सामाजिक लोग सामाजिक परिवेश की तलाश करते हैं और यही हाल दूसरे लोगों का है। किसी न किसी सीमा तक परिवेश भी मित्रता एवं भर्ती प्रक्रियाओं के माध्यम से लोगों को ढूँढते रहते हैं। व्यक्ति चेतना के विभिन्न स्तरों पर और लम्बे समय से परिवेश की तलाश विभिन्न तरीकों से करता रहा है। व्यक्तित्व के विभिन्न प्रकार यह दर्शाते हैं कि संबंधित विकास माध्यम, लक्ष्य, व्यावसायिक चयन एवं गतिशीलता एक दूसरे से किस प्रकार संबंधित है।

उपर्युक्त मुख्य पूर्व धारणाओं के अतिरिक्त अनेक द्वितीयक पूर्व धारणाएँ भी व्यक्ति एवं परिवेश दोनों पर प्रयुक्त होती हैं। द्वितीयक पूर्व धारणा का उद्देश्य मुख्य पूर्व धारणाओं के आधार पर की गई भविष्यवाणियों को बनाए रखना या उनमें सुधार करना है।

- क) **सामंजस्य** : किसी व्यक्ति या परिवेश में कुछ बातें अन्य बातों की अपेक्षा अधिक गहन रूप से जुड़ी हुई होती हैं। सामंजस्य की मात्रा व्यावसायिक प्राथमिकता को प्रभावित करती है।
- ख) **विभेदीकरण** : कुछ व्यक्ति या परिवेश दूसरों की अपेक्षा अधिक स्पष्ट रूप से परिभाषित किए जा सकते हैं। उदाहरण के लिए, कोई व्यक्ति किसी एक "व्यक्तित्व" प्रकार से मिलता है और शेष प्रकारों से उसकी समानता न के बराबर होती है; या कोई परिवेश एक ही प्रकार के आधिपत्य से प्रभावित हो सकता है। इसके ठीक विपरीत एक ऐसा व्यक्ति जो सभी छह किस्मों से थोड़ा-थोड़ा मिलता हो, वह विशिष्ट नहीं हो सकता या कम परिभाषित होता है। जिस मात्रा तक कोई व्यक्ति या परिवेश सही-सही परिभाषित किया जा सके, उसे विभेदीकरण की मात्रा कहते हैं।
- ग) **पहचान** : व्यक्तिगत पहचान को किसी के उद्देश्यों, रुचियों एवं प्रतिभा के स्पष्ट एवं स्थिर चित्र के रूप में परिभाषित किया जा सकता है। परिवेश की पहचान वहाँ होती है जहाँ परिवेश या संगठन के उद्देश्य, कार्य एवं पुरस्कार स्पष्ट व एकीकृत हों तथा लंबे समय तक स्थिर भी हों।
- घ) **सर्वसमता** : विभिन्न प्रकारों को (व्यक्तित्व) भिन्न प्रकार के परिवेशों की आवश्यकता होती है। उदाहरण के तौर पर जैसेर्थवादी व्यक्ति, जैसेर्थवादी परिवेश में ही पनप सकता है क्योंकि उस परिवेश में उसके अनुरूप अवसर एवं पुरस्कार उपलब्ध होते हैं। जब कोई व्यक्ति अपनी प्राथमिकताओं एवं योग्यताओं के विलोम परिवेश में रहता है तो समानुरूपता का अभाव हो जाता है।

9.8.2 वृहत् एवं द्वितीयक मान्यताओं के एकीकरण हेतु व्यावसायिक चयन

यदि एक विशिष्ट अभिविन्यास स्पष्ट रूप से शेष अभिविन्यासों पर हावी हो, तो वह व्यक्ति अपने उसी अभिविन्यास अनुरूप व्यावसायिक परिवेश को खोजने लगता है। लेकिन वास्तविक क्रियान्वयन में इस श्रेणी में बहुत कम लोग ही आते हैं। प्रायः यह देखा जाता है कि दो या दो से अधिक अभिविन्यास समान रूप से प्रबल हों और बाकी अभिविन्यासों की प्रबलता नगण्य हो या लगभग सीमा पर हो। ऐसे मामले में कोई भी व्यक्ति व्यवसाय चयन को लेकर संशय में पड़ जाता है। सामंजस्य, विभेदीकरण एवं पहचान आदि कारकों की

भूमिका ऐसे मामलों में महत्वपूर्ण हो जाती हैं। कलाप्रेमी एवं परम्परागत की अपेक्षा कोई कलाकार एवं सामाजिक व्यक्ति आसानी से व्यवसाय का चयन कर सकता है। जब किसी व्यक्ति में कोई एक अभिविन्यास सुपरिभाषित हो तो व्यवसाय चयन तत्काल निर्णायक एवं उपयुक्त होता है। इसके ठीक विपरीत यदि किसी व्यक्ति में सभी अभिविन्यास समान तीव्र से जटिल व सघन हों, तो वह व्यक्ति व्यवसाय चयन को लेकर अनिर्णीत, संशयपूर्ण एवं अस्पष्ट बना रहता है। निर्णय की सरलता विकासात्मक पदानुक्रम की संरचना की स्पष्टता से प्रभावित होती है। व्यावसायिक परिसर संबंधी दूसरे कारक भी कार्य परिसर को प्रभावित करते हैं। इन कारकों में कुछ कारक परिवार संबंधी भी होते हैं जैसे— आकांक्षाएँ एवं व्यावसायिक— इतिहास, वित्तीय संसाधन, समाज में सामान्य आर्थिक स्थिति एवं शैक्षिक परिस्थितियाँ आदि। इन सभी कारकों के फलस्वरूप किसी विशेष व्यवसाय परिवेश की ओर दबाव बन सकता है। न केवल कोई विशेष प्रभावी व्यक्तित्व-अभिविन्यास ही व्यक्ति के वृत्ति चयन को प्रभावित करता है अपितु व्यक्ति के पदानुक्रम में निहित अभिविन्यास की संरचना भी महत्वपूर्ण प्रभाव डालती है। इसका अर्थ यह है कि एक ही जैसे मुख्य अभिविन्यास से संपन्न दो विद्यार्थी एक ही परिवेश का चयन करते हैं लेकिन उनके चयन की स्थिरता उनके व्यक्तिगत पदानुक्रम में अन्य पाँच अभिविन्यास के क्रमों पर निर्भर करती है। यदि इनके क्रम में सामंजस्य है और शेष सभी कारक अचर हों, तो चयन स्थिर हो सकता है। इसके ठीक विपरीत यदि किसी व्यावसायिक परिवेश के लिए संरचना में सामंजस्य की कमी है, तो चयन के अस्थिर होने की संभावना बनी रहती है। उदाहरण के लिए, वह नाटककार जिसका पदानुक्रम कलाकार, अन्वेषणात्मक, सामाजिक, उद्यमी, परम्परागत व जैसेर्थवादी हो तो वह अपने क्षेत्र में उस नाटककार की अपेक्षा अधिक स्थिर रह सकता है जिसका पदानुक्रम कलाकार, जैसेर्थवादी, अन्वेषणात्मक, सामाजिक, उद्यमी व परम्परागत हो। इनमें से पहला नाटककार, नाटककारों की अधिक जटिल संरचना को प्रदर्शित करता है।

उपबोधन में उपादेयता

छात्र या वयस्क अपने व्यक्तिगत अभिविन्यास (अभिमुखता) को अच्छी तरह समझ सकें, इसके लिए हॉलैण्ड ने अलग-अलग अभिविन्यासों वाले लोगों का विस्तृत वर्णन किया है। व्यक्तिगत अभिमुखता को ठोस रूप से समझने के लिए हॉलैण्ड ने शोध के बाद स्व-निर्देशित खोज सूची (Self Directed Search Inventory) विकसित की जो छः प्राचलों (Parameters) पर अंक प्रदान करती है। अंत में कोड व्यक्ति के सबसे प्रबल अभिविन्यास को दर्शाता है। इस सूचना एवं विभिन्न कोडों के अनुरूप हॉलैण्ड द्वारा विकसित व्यवसाय बोधक (जो व्यवसायों का वर्गीकरण करता है) के आधार पर व्यक्ति के लिए सर्वोपयुक्त व्यवसाय को छाँटा जा सकता है उपबोधक किसी व्यक्ति को किसी व्यवसाय की ओर अभिमुख करने में विभिन्न व्यावसायिक परिवेशों के वर्गीकरण का उपयोग कर सकता है। इससे किसी भी व्यक्ति को यह समझने में बड़ी मदद मिलती है कि उससे क्या अपेक्षा करनी चाहिए और व्यवसाय मिलने पर उससे क्या अपेक्षित है। विभिन्न व्यक्तिगत अभिविन्यासों के लोगों की विशेषताओं के बारे में हॉलैण्ड द्वारा दिए गए विस्तृत आँकड़ों के आधार पर किसी भी उपबोधक के पास किसी व्यक्ति के जीवन के प्रति मुख्य अभिविन्यास के आधार पर ही उसके विषय में अनेक सूचनाएँ उपलब्ध होती हैं। इससे उपबोधक को अपने सेवार्थी की पृष्ठभूमि, माता-पिता, व्यवहार, उसके लक्ष्य, उसके मूल्य, सामाजिक संबंधों, प्रेरकों व अभिप्रेरकों के विषय में अनुमान लगाने में मदद मिलती 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।

5) हॉलैंड के सिद्धान्त की मुख्य बातों का 2-3 पंक्तियों में वर्णन करें।

.....

.....

.....

.....

.....

6) इस सिद्धान्त को 'संरचनात्मक-अन्तःक्रियात्मक' क्यों कहा जाता है? व्याख्या कीजिए।

.....

.....

.....

.....

.....

7) व्यक्तियों के व्यक्तित्व की प्रत्येक प्रकार की किन्हीं दो विशेषताओं का उल्लेख करें।

i) जैसेर्थवादी

.....

.....

.....

.....

ii) उद्यमी

.....

.....

.....

.....

iii) सामाजिक

.....

.....

.....

.....

.....

9.9 गिंजबर्ग का सिद्धान्त

गिंजबर्ग व उसके सहयोगियों ने अपने पहले शोधों के आधार पर पाया कि व्यावसायिक चयन में मुख्यतः चार चर सम्मिलित होते हैं।

पहला चर वास्तविकता घटक होता है जो व्यावसायिक चयन के समय व्यक्ति को परिवेश संबंधी अनेक घटकों को ध्यान में रखने के लिए दबाव डालता है।

दूसरा चर है शिक्षा का स्तर एवं उसकी गुणवत्ता का प्रभाव जो व्यावसायिक निर्णय के क्षेत्र को विस्तृत या संकुचित बनाता है।

तीसरा चर है व्यक्ति का व्यक्तित्व एवं उसका संवेगात्मक ढाँचा जिससे व्यावसायिक प्रवृत्ति का पता लगाया जा सकता है।

अंत में, व्यक्तिगत मूल्यों को महत्वपूर्ण माना गया है क्योंकि अलग-अलग वृत्तियों ने अलग-अलग मूल्यों के व्यवहार के लिए अवसर प्रदान किए हैं।

गिंजबर्ग ने व्यावसायिक चयन को एक विकासात्मक प्रक्रिया के रूप में लिया है, जो स्पष्ट रूप से निश्चित अवधियों पर प्रकट होती हैं और इस प्रक्रिया में व्यक्ति द्वारा अपनी इच्छाओं व संभावनाओं के साथ अनेक समझौते करने पड़ते हैं।

9.9.1 व्यावसायिक विकास प्रक्रिया की मुख्य अवधियाँ

स्वैर कल्पना अवस्था: जैसा कि नाम से अवगत है स्वैर कल्पना काल की मुख्य विशेषता है कि इस अवधि के दौरान व्यावसायिक प्राथमिकताओं के चयन में व्यवहारिकता की कमी के कारण शिशु की स्वच्छंद एवं आवेगशील प्रकृति झलकती है। इस व्यावसायिक विकास की प्रथम अवधि के दौरान बच्चा जो विशेष बात करता है वह यह है कि उसका अभिमुखीकरण खेल से हटकर कार्य की ओर हो जाता है। इस काल के आरम्भिक स्तर पर बच्चे उन्हीं व्यावसायिक प्राथमिकताओं को व्यक्त करते हैं जिनसे उन्हें आनन्द आने की संभावना लगती हो। सिद्धान्त यह दर्शाता है कि छोटे बच्चे आनन्द के लिए ही कार्यों में रुचि लेते हैं।

उदाहरण के लिए, कोई बच्चा घुड़सवार इसलिए बनना चाहता है क्योंकि घुड़सवारी में आनन्द आता है। हालाँकि जैसे-जैसे बच्चे के स्वैर कल्याण काल का अंत निकट आता है उसमें परिपक्वता आने लगती है। यह परिपक्वता उसकी व्यावसायिक प्राथमिकताओं में स्पष्ट झलकती है और उन्हें माँ-बाप की सहमति के रूप में अमूर्त संतोष एवं आनन्द दिलाती है। उदाहरणतः बच्चा डाक्टर बनने की इच्छा इसलिए प्रकट करता है क्योंकि उसे पता है कि इस बात से उसके माता-पिता को भी खुशी मिलती है। जैसे-जैसे बच्चा कार्य-जगत को समझने लगता है तो वह ऐसी इच्छाएँ व्यक्त करने लगता है जिसमें **छोटा-मोटा** ईनाम या धन मिलता हो जिससे भौतिक वस्तुएँ खरीदी जा सकें। उपर्युक्त विकासात्मक परिवर्तन के साथ यह परिकल्पना भी जुड़ी हुई है कि वयस्कों की तुलना में अपनी प्रभावहीनता व अपने निम्न-मूल्यांकन के कारण बच्चे में कुंठा भी उत्पन्न हो जाती है। इस असहाय स्थिति से निपटने के लिए बच्चा वयस्कों की भूमिका अदा करके राहत महसूस करता है और उसकी यह भूमिका उसके कार्यों में स्पष्ट रूप से झलकती है। इससे बच्चों को वयस्कों के संसार के मूल्यों को ग्रहण करने में मदद भी मिलती है। स्वैर कल्पना काल के दौरान बच्चे गिंजबर्ग द्वारा बताई गई व्यावसायिक चयन प्रक्रिया की तीन महत्वपूर्ण बातों— वास्तविकता, योग्यता एवं सामर्थ्य तथा समय की ओर ध्यान नहीं देते।

प्रयोगात्मक अनंतिम अवस्था (सम्भाव्य अवस्था) : यह काल अनुमानतः 11 से 18 साल के बीच का काल होता है। इसको विभिन्न स्तरों में बाँटा गया है जो व्यावसायिक विकास कार्यों में एक दूसरे से अलग हैं।

- **अभिरुचि प्रावस्था :** यह स्तर 11-12 साल की आयु में आता है। जब बच्चा पसंद या नापसंद की पहचान प्रारम्भ करता है। पुनः इस स्तर पर बच्चे आन्तरिक आनन्द वाले सिद्धान्त को ध्यान में रखकर चयन करते हैं। यद्यपि यह अभी पूर्णतः उभयमुखी अवस्था में होता है बच्चों द्वारा किए गए चयन में माता या पिता के साथ पहचान स्पष्ट देखी जा सकती है। चयन में सुगमता को किशोरावस्था के शारीरिक एवं संवेगात्मक परिवर्तनों से जोड़ा जा सकता है।
- **क्षमता प्रावस्था :** यह प्रावस्था प्रायः 12 से 14 साल के बीच होती है। यह प्रावस्था अभिरुचि प्रावस्था के बाद आती है और बच्चा इस प्रावस्था पर अधिक वास्तविक उन्मुखता का निदर्शन करने लगता है। इस प्रावस्था को व्यवसाय संबंधी सोच-विचार में योग्यता के विचार को समाहित करके व्यक्त किया जाता है। उदाहरण के तौर पर यदि पहले कोई बच्चा नक्शा-नवीश बनना चाहता हो क्योंकि उसे अच्छे घरों में रहना पसंद है, अब वह इस बात का मूल्यांकन करेगा कि क्या उसमें नक्शा-नवीश पाठ्यक्रम हेतु प्रवेश परीक्षा पास करने का सामर्थ्य है, क्या वह इतना परिश्रम कर सकता है? आदि। दूसरे शब्दों में इस स्तर पर बच्चों अपनी रुचि के क्षेत्र में अपनी योग्यता का मूल्यांकन करने लगते हैं। इस स्तर की एक विशेषता यह भी होती है कि व्यवसाय चयन के मामले में बच्चों पर उनके माता-पिता के साथ पहचान का प्रभाव कम हो जाता है और दूसरे दूरस्थ प्रतिमानों का प्रभाव अधिक नजर आने लगता है।
- **मूल्य प्रावस्था :** यह प्रावस्था 15-16 साल की आयु में होती है। इस प्रावस्था में बच्चे के व्यावसायिक चयन में सुस्पष्ट परिवर्तन आता है। इस प्रावस्था पर आकर पहली बार बच्चा अपने व्यवसाय के मान को स्थिति, धनार्जय, भौतिक सुख आदि से ऊपर उठकर सोचने लगता है। उसके मन में मानवता की सेवा का विचार आता है। व्यवसाय के कारण जीवन शैली में परिवर्तन भी इस प्रावस्था में स्पष्ट रूप से देखा जा सकता है। बच्चे के मन में यह स्पष्ट हो जाता है कि पायलट या विक्रय-प्रशासक बनने पर उसको अलग प्रकार का जीवन जीना पड़ेगा।

इस स्तर पर समय के प्रति जागरूकता से संबंधित दो महत्वपूर्ण विकास सामने आते हैं। प्रथमतः विद्यार्थी के मन में समय का महत्व अधिक स्पष्ट हो जाता है। बच्चे ऐसी जीवन पर्यन्त चलने वाली वृत्ति के विषय में सोचने लगते हैं जो उनके जीवन का महत्वपूर्ण अंग बन सकें। दूसरा, उनको यह एहसास होने लगता है कि समय बीत रहा है और उन्हें तुरंत किसी-न-किसी व्यवसाय का चयन करना होगा।

- **संक्रमण प्रावस्था :** यह प्रावस्था प्रयोगात्मक काल के अंत को निर्देशित करती है। लगभग 17 साल की आयु में प्रकट होने वाली इस प्रावस्था पर पिछली प्रावस्थाओं की अपेक्षा अधिक परिपक्वता व अधिक शांति दिखाई देती है। इस प्रावस्था पर कोई भी व्यक्ति व्यावसायिक चयन के विषय में ठोस व वास्तविक निर्णय लेने और परिणाम की परिस्थितियों की जिम्मेदारी से पीछे नहीं हट सकता। यह प्रावस्था रोजाना की गतिविधियों व घटनाओं की जानकारी के लिए भी महत्वपूर्ण होती है। इस प्रावस्था में व्यक्ति व्यवसाय द्वारा दिए जाने वाले आर्थिक लाभ को समझने लगता है। इस

प्रावस्था में विभिन्न वृत्तियों के लिए आवश्यक तैयारी का अध्ययन किया जाता है तथा वृत्ति के विषय में जीवन की विभिन्न परिस्थितियों को अधिक स्पष्टता प्रदान की जाती है।

- **जैसेर्थवादी अवस्था** : यह काल 18 साल के बाद शुरू होता है। अलग-अलग वृत्तियों के लिए आवश्यक अलग-अलग प्रशिक्षण काल के कारण यह काल अधिक परिवर्तनीय होता है। जहाँ जैविक परिपक्वता अंतर्वर्ती काल में बच्चे के विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है, वहीं दूसरी ओर जैविकता का प्रभाव जैसेर्थवादी काल में नहीं होता। इसका प्रमुख कारण 18-19 साल की आयु में जैविक परिवर्तन की दर का कम हो जाना है। जैसेर्थवादी काल को भी 3 स्तरों में बाँटा गया है :
 - **अन्वेषण प्रावस्था** : इस प्रावस्था का मुख्य महत्वपूर्ण कार्य दो या तीन अति रुचिकर रास्तों में से एक का चयन करना होता है।
 - **निश्चित रूपांतरण (प्रतीकात्मक) प्रावस्था** : इस प्रावस्था पर विद्यार्थी को एक विशिष्ट चयन के प्रति आवद्ध होना ही पड़ता है। इस प्रावस्था पर भी यह संभव है कि कई कारणों से छात्र बाद में अपने निर्णय को बदल लें।
 - **विशिष्टीकरण प्रावस्था** : जैसेर्थवादी काल की यह अंतिम प्रावस्था होती है। यह वृत्ति विकास का अंतिम चरण होता है और कुछ लोग तो इस अवस्था तक पहुँचते ही नहीं। किसी व्यवसाय में नौकरी लेकर या अपने व्यवसायीकरण क्षेत्र में विशिष्टीकरण को आगे बढ़ाकर व्यक्ति यहां अंतिम निर्णय ले लेता है।

प्रतिमान (Pattern) में विभिन्नताएँ

हालाँकि व्यावसायिक प्रक्रिया को अलग-अलग आयु वर्ग व अलग-अलग काल तथा अवस्थाओं के आधार पर जाँचने का प्रयास किया गया है, लेकिन विद्वानों ने स्वीकार किया है कि सभी लोग आवश्यकता के अनुरूप दिए हुए ढाँचे से मेल नहीं खा सकते। विस्तृत प्रतिमान में जैववैज्ञानिक, मनोवैज्ञानिक व परिवेश संबंधी कारणों से व्यक्तिगत भिन्नताएँ प्रकट होती हैं। ये परिवर्तन भिन्नताओं के दो क्षेत्रों में प्रकट हो सकते हैं। पहला, समय के साथ-साथ लोगों के व्यावसायिक चयन बदलते रहते हैं। कुछ लोग चयन से पहले अनेक व्यवसायों को देखना पसंद करते हैं। ऐसे और लोग भी हो सकते हैं जो दूसरे व्यवसायों को छोड़कर किसी एक पर ही केन्द्रित होते हैं। अतः वे अपने व्यवसाय का चयन तुरंत कर लेते हैं।

दूसरा क्षेत्र चयन का निश्चितीकरण की समय सीमा से सम्बंधित है। निश्चितीकरण के प्रकट होने से संबंधित अनेक क्षेत्र हो सकते हैं। कुछ मामलों में निश्चितीकरण प्रयोगात्मक काल के अंत में प्रकट होता है तो दूसरे मामलों में निश्चितीकरण 20 वर्ष की आयु के मध्य या अन्त के आस-पास होता है।

गिंजबर्ग ने यह भी कहा है कि विकास के ऐसे विभिन्न प्रतिमान हो सकते हैं जो सामान्य प्रक्रिया से भिन्न हों। इनके अनेक कारण हो सकते हैं। प्रबल संवेगात्मक दोष, विभिन्न गतिविधियों से बच्चे का सीमित संबंध, असाधारण व्यक्तिगत एवं आर्थिक परिस्थितियाँ आदि कारण हो सकते हैं।

9.9.2 सिद्धान्त की सामान्य अवधारणा

गिंजबर्ग ने निष्कर्ष निकाला कि ऐसे कई महत्वपूर्ण अवयव होते हैं जो उपयुक्त व्यावसायिक चयन में व्यक्ति की मदद करते हैं। यदि इनमें से अधिकतर अवयव विकसित न हो सकें तो व्यक्ति का व्यावसायिक विकास निश्चित रूप से प्रभावित होता है।

वृत्ति विकास प्रक्रिया के मध्य उपयुक्त समय पर उचित आदर्शों को पहचानने की बच्चे की योग्यता, इस सिद्धान्त की दूसरी महत्वपूर्ण धारणा है। व्यावसायिक विकास के विभिन्न स्तरों पर वयस्कों की पहचान छात्रों को दिशा प्रदान करती हैं और जैसेरथवादी प्रतिमानों का अनुसरण करने के लिए उनकी मदद करती है।

इस सिद्धान्त की एक और महत्वपूर्ण विशेषता यह है कि कार्य के संबंध में दो प्रकार के व्यक्तित्व होते हैं : कार्य अभिमुख व आनन्द अभिमुख। इसका अर्थ यह नहीं है कि लोगों का व्यक्तित्व एक अथवा दूसरे प्रकार का होता है बल्कि यह दर्शाता है कि एक विशेष व्यक्तित्व जीवन के प्रति व्यक्ति की सोच के मामले में अधिक स्पष्ट होता है। कार्य-अभिमुख व्यक्तियों की पहचान उनके दृढ निश्चय से की जा सकती है। कोई भी वस्तु या अल्प वस्तु उन्हें अपने वृत्तिलक्ष्य के रास्ते से नहीं हटा सकती। जबकि आनन्द-अभिमुख व्यक्ति का निश्चय दृढ नहीं होता और वह किसी दूसरे आकर्षक लक्ष्य की ओर जा सकता है। जैसे कोई व्यावसायिक पाठ्यक्रम या उसके क्षेत्र से अलग कोई दूसरा अवसर। इन दोनों सिद्धान्तों के समग्र रूप में व्यक्ति समस्या समाधान के विषय में सक्रिय या निष्क्रिय भूमिका निभा सकते हैं। सक्रिय लोग समस्याओं के समाधान का प्रयास कर समस्याओं से निपटते हैं। इसके विपरीत, निष्क्रिय लोग समस्याओं के प्रकट होने पर केवल प्रतिक्रिया व्यक्त करते हैं उनके समाधान के लिए अनुक्रिया नहीं करते।

उपबोधन हेतु उपादेयता

गिंजबर्ग और उसके साथियों द्वारा दिए गए सिद्धान्त को व्यावसायिक विकास के विषय में छात्रों के उपबोधन हेतु दो महत्वपूर्ण रूपों में उपयोग किया जा सकता है। पहला, छात्रों के लिए अनुभवों व गतिविधियों का प्रबंध करके इस सूचना का सदुपयोग किया जा सकता है ताकि विभिन्न प्रावस्थाओं पर बच्चे का विकास सुगम हो सकें। प्रत्येक प्रावस्था के विकासात्मक कार्यों को महत्व दिया जाना चाहिए और अध्यापकों व माता-पिता के ध्यान में लाया जाना चाहिए ताकि वे इन उद्देश्यों की प्राप्ति में अपने बच्चों की मदद कर सकें।

दूसरा सैद्धांतिक ढांचे के आधार पर अध्यापक उन समस्याओं का पूर्वानुमान लगा सकता है जिनके विकास के पूर्वानुमानित प्रावस्थाओं पर विद्यार्थियों को सामना करना पड़ सकता है। इससे अध्यापक को इस प्रकार की समस्याओं से निपटने के लिए उपाय सोचने में मदद मिलती है। उदाहरण के लिए, अभिरुचि अवस्था के दौरान अध्यापक बच्चों तथा उनके माता-पिता को इस बात के लिए प्रोत्साहित कर सकता है कि जब तक कि बच्चों की विभिन्न गतिविधियों में भाग लेने के लिए तैयार न हो और अभिरुचि सिमटकर दो-तीन गतिविधियों तक संकुचित न रह जाए उस समय तक अधिक से अधिक प्रभावन (exposure) दिया जाए। ठीक इसी प्रकार क्षमता प्रावस्था के दौरान, अध्यापक माता-पिता व बच्चों को सावधान कर सकते हैं कि किसी विशेष परीक्षा या खेल-निर्दर्शन आदि के लिए बेहद अधिक न पढा जाए क्योंकि उसकी योग्यता का मूल्यांकन उसी क्षेत्र में दूसरे प्रतिभागियों को ध्यान में रखकर किया जाता 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।

8) उन चार चरों की सूची बनाइए जो व्यावसायिक चयन की प्रक्रिया पर महत्वपूर्ण प्रभाव डालते हों।

9) निश्चित रूपांतरण प्रावस्था व विशिष्ट प्रावस्था में महत्वपूर्ण अंतर क्या है?

10) कार्य अभिमुख व खेल-अभिमुख व्यक्तियों का अंतर एक पंक्ति में समझाइए।

9.10 वृत्ति-विकास का सामाजिक अधिगम सिद्धांत

क्रुमबोल्टस एक वृत्ति सिद्धान्तकारी हैं जिन्होंने बान्दुरा के सामाजिक अध्ययन सिद्धान्त पर आधारित वृत्ति-विकास के सिद्धान्त प्रतिपादित किए। सामाजिक अधिगम सिद्धान्त के अनुसार व्यक्ति व्यावसायिक चयन अपने विभिन्न अधिगम अनुभवों के आधार पर करते हैं जिनमें कुछ नियोजित और अधिकतर अनियोजित होते हैं। लोगों को यह पता होने की संभावना नहीं होती कि वे आगे जाकर क्या करेंगे, परन्तु उनके क्रियाकलाप उनके लिए अनियोजित मौके प्रदान कर सकते हैं। जीवन घटनाएँ व्यक्ति द्वारा चयनित व्यावसायिक राह निर्धारित करती हैं।

क्रुमबोल्टस, माईकल और जोन्स (1976) ने सुझाव दिया कि वृत्ति-विकास निम्न चार कारकों से निर्धारित होता है :

- 1) **आनुवांशिक वृत्तिदान एवं विशिष्ट योग्यताएँ** : व्यक्ति ऐसे गुण एवं योग्यताएँ माता-पिता से प्राप्त करते हैं जो उनके वृत्ति-विकास को बढ़ा या घटा सकती है (भौतिक रूप, लिंग, विशिष्ट योग्यताएँ अथवा इनकी कमी आदि)।
- 2) **परिवेश अवस्थाएँ एवं घटनाएँ** : वृत्ति-विकास के अवसर व्यक्तियों की सीमा से बाहर के कारकों से प्रभावित होते हैं (पारिवारिक संसाधन, भौगोलिक स्थान, प्रशिक्षण एवं कौशल विकास अवसर, सरकारी नीतियाँ, तकनीकी विकास आदि)।

- 3) **अधिगम अनुभव** : यांत्रिक, सहयोगात्मक एवं प्रतिनियुक्त अधिगम अनुभव और उनके उपरान्त गतिविधियाँ व्यक्तियों के वृत्ति चयन को प्रभावित करते हैं।
- 4) **कार्य निर्देशित कौशल** : इसका कौशल समूहों, कार्य आदतों, मानसिक स्तर, संवेगात्मक एवं बौद्धिक अर्थों से हैं जो व्यक्ति को कार्य स्थिति में डालते हैं।

क्रुमबोल्टस एवं साथी व्यक्तियों के वृत्ति चयन के निर्णय के लिए अनियोजित एवं आकस्मिक घटनाओं को बहुत महत्व देते हैं।

इन घटनाओं का परिणाम सकारात्मक और नकारात्मक हो सकता है। इस सिद्धान्त के अनुसार, अनियोजित घटनाएँ एवं संयोग की घटनाएँ पूर्व निर्णय और व्यवहार के कारण होती हैं न कि अकस्मात् होने के कारण। वृत्ति उपबोधक अपने ग्राहक को इन घटनाओं से सीखने और उनसे अपने वृत्ति-विकास के लिए उपयुक्त निर्णय लेने और कार्यवाही करने के उपकरण के लिए उपयोग करने में सहायता कर सकते हैं। आनुवंशिक एवं पर्यावरण कारक वृत्ति-विकास को प्रभावित करते हैं परन्तु ये व्यक्ति के वश से परे हैं।

9.11 वृत्ति-विकास का सामाजिक बौद्धिक सिद्धांत

यह बान्दुरा के सामाजिक बौद्धिक विकास आधारित लेन्ट, ब्राउन एवं हैकेट (1994) द्वारा प्रतिपादित वृत्ति-विकास का एक और सिद्धान्त है। उन्होंने वृत्ति विकास के प्रचलित सिद्धान्तों को एकीकृत कर एक प्रत्यायात्मक रूपरेखा दी है जो प्रक्रिया की व्याख्या निम्न प्रकार करती है:

- क) व्यावसायिक एवं अकादमिक रुचियाँ विकसित होती हैं।
- ख) व्यवसाय आधारित विकल्प बनाए जाते हैं और क्रियान्वयन किया जाता है; और
- ग) निष्पादन उत्पादों की प्राप्ति होती है।

सामाजिक बौद्धिक रूपरेखा वृत्ति विकास प्रक्रिया में व्यक्तिगत संस्थाओं की भूमिका तथा अन्य व्यक्तिगत कारक जो व्यक्तिगत संस्था के कार्य को सुगम या दुर्गम बनाते हैं, पर बल देती है।

अतः सिद्धान्त में बौद्धिक रूपरेखा निम्न बिन्दुओं पर बल देती है :

- क) स्वपूर्णता (अर्थात् अपनी योग्यताओं द्वारा विशिष्ट कार्य को सफलतापूर्वक संगठित करने एवं निर्धारित करने के विषय में व्यक्ति के विचार),
- ख) अपेक्षित परिणाम (अर्थात् एक विशिष्ट कार्य करने के अपेक्षित प्रभाव अथवा परिणाम के विषय में व्यक्ति के विचार), और
- ग) लक्ष्य प्रक्रिया (व्यक्ति विशिष्ट कार्य गतिविधियों के संगठन एवं निष्पादन हेतु लक्ष्य निर्धारण करते हैं), और अन्य व्यक्तिगत, संदर्भित एवं अनुभव संबंधी कारकों के साथ उनका सहसंबंध।

उन्होंने वृत्ति-विकास के तीन अन्तःपाशन प्रतिमान प्रस्तुत किए जो हैं :

- 1) रुचि विकास का प्रतिमान
- 2) वृत्ति चुनाव का प्रतिमान; और
- 3) निष्पत्ति का प्रतिमान

निष्कर्षों को बारह प्रस्ताव समूहों में संगठित किया गया है जो निम्न हैं :

- 1) एक व्यक्ति की किसी एक समय पर व्यावसायिक अथवा अकादमिक रुचियाँ उसकी भीतरी विचारों और निष्पादन अपेक्षाओं का प्रतिरूप होती हैं।
- 2) एक व्यक्ति की व्यावसायिक रुचियाँ उसकी व्यवसाय संबंधी योग्यताओं से भी प्रभावित होती हैं, परन्तु यह संबंध अपने स्वपूर्णता विचारों से भी माध्यता करता है।
- 3) स्व:पूर्णता विचार चुनाव लक्ष्यों और कार्यों को प्रत्यक्ष और परोक्ष दोनों प्रकार प्रभावित करता है।
- 4) निष्पादन अपेक्षाएँ चुनाव लक्ष्यों और कार्यों को प्रत्यक्ष और परोक्ष दोनों प्रकार प्रभावित करता है।
- 5) लोग उन व्यवसायों या अकादमिक क्षेत्रों में जाना चाहेंगे जो उनकी प्राथमिक रुचि क्षेत्रों से मेल खाते हों।
- 6) लोग उन व्यवसायों या अकादमिक क्षेत्रों में जाना चाहेंगे जो उनके चुनाव लक्ष्यों से मेल खाते हों, बशर्ते वे अपने लक्ष्यों के प्रति प्रतिबद्ध हों और उनके लक्ष्य स्पष्ट शब्दों, वास्तविक प्रवेश के निकट हों।
- 7) रुचियाँ प्रवेश व्यवहारों को चुनाव लक्ष्यों के माध्यम से परोक्ष रूप से प्रभावित करती हैं।
- 8) स्व:पूर्णता विचार व्यावसायिक/अकादमिक निष्पादन को निष्पादन लक्ष्यों पर प्रभाव से प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से प्रभावित करते हैं। उत्पाद अपेक्षाएँ केवल लक्ष्यों को प्रभावित कर परोक्ष रूप से प्रभावित करती हैं।
- 9) क्षमताएँ व्यावसायिक/अकादमिक निष्पादन के स्व:पूर्णता विचारों को प्रभावित कर दोनों प्रत्यक्ष एवं परोक्ष रूप से प्रभावित करती हैं।
- 10) स्व:पूर्णता विचार विशिष्ट शैक्षिक तथा व्यावसायिक गतिविधियों के संबंध में निष्पादन प्राप्ति, प्रतिनियुक्त अधिगम, सामाजिक प्रतिपादन एवं शारीरिक प्रतिक्रियाओं से उत्पन्न होते हैं।
- 11) जैसा स्व:पूर्णता विचार हैं, निष्पादन अपेक्षाएँ भी शैक्षिक एवं व्यावसायिक गतिविधि से प्रत्यक्ष और प्रतिनियुक्त तौर पर उत्पन्न होती हैं।
- 12) उत्पाद अपेक्षाएँ भी आंशिक रूप में स्व:पूर्णता विचारों से उत्पन्न होती हैं, विशेष तौर पर जब निष्पादन (जैसे सफलता, विफलता) गुणवत्ता अथवा किसी की निष्पत्ति पर निर्भर हों (लेन्ट, ब्राऊन और हैकेट, 1994 के अनुसार)।

दोनों क्रुमबोल्टस आदि (1976) तथा लेन्ट आदि (1994) वृत्ति-विकास पर आनुवंशिक देन, विशिष्ट योग्यताओं और परिवेश कारकों के प्रभाव को मानते हैं। दोनों ही सिद्धान्त वृत्ति विकास प्रक्रिया में अधिगम अनुभवों के महत्व को बल देते हैं। दोनों सिद्धान्त कुछ बातों में भिन्न हैं। क्रुमबोल्टस और साथी चुनाव व्यवहार पर बल देते हैं, लेन्ट और साथी रुचि विकास, चुनाव और निष्पादन की समग्र प्रक्रिया को मानते हैं। सामाजिक बौद्धिक सिद्धान्त में स्व:पूर्णता प्रक्रिया की व्यवसाय चुनाव और विकास में महत्वपूर्ण भूमिका है। जबकि क्रुमबोल्टस के सिद्धान्त में स्व:पूर्णता का सबसे कम स्थान है। दोनों सिद्धान्त वृत्ति-विकास प्रक्रिया में लक्ष्य निर्धारण की भूमिका पर भी भिन्न हैं। लेन्ट के प्रतिमान में लक्ष्य प्रमुख भूमिका निभाता है, जबकि क्रुमबोल्टस लक्ष्य को व्यवसाय निर्णय में महत्व नहीं देते (लेन्ट, ब्राऊन और हैकेट, 1994, PP 85-87)।

9.12 सारांश

इस इकाई में आपको कार्य की प्रकृति और कार्य के विभिन्न व्यक्तियों को प्रभावित करने वाले आयामों के विषय में बताया गया है। हमने व्याख्या की है कि लोग अपनी आवश्यकताओं की पूर्ति हेतु कार्य करते हैं अर्थात् मनोवैज्ञानिक, सामाजिक और आर्थिक आवश्यकताएँ। कार्य हमें रोजी रोटी तथा सामाजिक-आर्थिक स्तर प्रदान करता है।

'रो' का सिद्धान्त व्यावसायिक चुनाव के सभी महत्वपूर्ण पहलुओं के विषय में बताता है। परिवेश के वे कारक जो आवश्यकताओं के विकास को प्रभावित करते हैं, उन पर पुनर्बलन दिया गया है। व्यक्तिगत अभिप्रेरणा को मुख्यतः आवश्यकताओं की प्रबलता के रूप में देखा गया है जो आनुवंशिक संरचना के साथ-साथ वंचितता की मात्रा का परिणाम है। अन्ततः उत्तरदायित्व का स्तर और गंभीरता जो व्यक्ति अपने व्यवसाय में प्राप्त करता है आनुवंशिक वंशता का उत्पाद है, जो उसे बुद्धि अन्तर को कम करने में सहायक है तथा वह परिवेश के विभिन्न पहलुओं को अपने अनुसार ढालता है।

हॉलैण्ड का सिद्धान्त एक संरचनात्मक अन्तःक्रियात्मक या एक सामान्य अन्तःक्रियात्मक सिद्धान्त है। यह संरचनात्मक अथवा सामान्य है क्योंकि यह लोगों के विषय में ज्ञान और नौकरियों के विशाल भंडार को संरक्षित करने का प्रयास करता है। यह अन्तःक्रियात्मक है क्योंकि यह मानता है कि वृत्ति एवं विशिष्ट व्यवहार लोगों तथा परिवेश को एक दूसरे पर क्रिया का उत्पाद है।

गिंजबर्ग और उनके साथियों ने एक सिद्धान्त दिया है जो विकासात्मक मनोविज्ञान के विस्तृत संरचनात्मक सिद्धान्त से गहनता से संबंधित है। उन्होंने वृत्ति-विकास के ज्ञान को व्यवसाय चुनाव प्रक्रिया एक विशिष्ट व्यवहार के रूप में प्रस्तुत किया। यह सिद्धान्त विकास का एक गुण पूर्ण खाका देता है जिसमें विशेष तौर पर किशोरों द्वारा 20 वर्ष के आरम्भ या अन्त में व्यावसायिक चुनाव पर विशेष बल दिया है। अन्तिम चुनाव की उपयुक्तता शिक्षार्थियों द्वारा विभिन्न विकास कार्यों के संपादन पर निर्भर करती है। अन्त में हमने सामाजिक अधिगम सिद्धान्त और वृत्ति-विकास के सामाजिक संज्ञानात्मक सिद्धान्त की चर्चा की है। हमने इन दोनों सिद्धान्तों में समानताएँ एवं अन्तर की भी व्याख्या की है।

9.13 इकाई के अन्त में अभ्यास कार्य

- 1) व्यक्ति जिनके नियमित आय के साधन हैं, क्यों कार्य करते हैं?
- 2) "लोग कार्य परिस्थितियों और आर्थिक उपलब्धि पर बिना ध्यान दिए कार्य करते रहेंगे।" इस कथन की वैधता का निरीक्षण कीजिए और अपने उत्तर के लिए कारण बताइए।
- 3) एक व्यावसायिक एवं अव्यावसायिक कार्यकर्ता के जीवन इतिहास की तुलना कीजिए।
- 4) एक व्यावसायिक व्यक्ति का जीवन वृत्ति अध्ययन कीजिए और निम्न बातों का पता लगाइए :
 - क) उसके अपने जीवन इतिहास
 - ख) उसके कार्य पर कार्य समय सारिणी और कार्य से दूर समय सारिणी
 - ग) आय के अतिरिक्त आर्थिक लाभ
 - घ) उसके सामाजिक संबंध

- 5) व्यावसायिक व्यवहार आनुवंशिक जनन, प्रारम्भिक शैशव काल के अनुभवों और व्यक्ति विशेष के अन्य अनुभवों की अन्तःक्रिया होता है। इस कथन की 'रो' के वृत्ति चयन सिद्धान्त के संदर्भ में व्याख्या कीजिए।
- 6) यदि सूक्ष्म आवश्यकताओं की पूर्ति नहीं होती तो उच्च श्रेणी की आवश्यकताओं की उत्पत्ति होती है। मास्लो के आवश्यकता क्रम को ध्यान में रखते हुए इस कथन की व्याख्या कीजिए।
- 7) परिचर्चा कीजिए कि बच्चों के पालन-पोषण की कौन सी विधि सबसे प्रभावी है और क्यों?
- 8) 'रो' के सिद्धान्त के संदर्भ में अपने व्यावसायिक विकास का मूल्यांकन कीजिए।
- 9) 'हॉलैन्ड' के सिद्धान्त के संदर्भ में 'सर्वांगसमता' शब्द की व्याख्या कीजिए।
- 10) रेखांकित कीजिए कि किस प्रकार के व्यक्तिगत परिवेश कारक कार्य स्थिरता एवं कार्य स्तर को प्रभावित करते हैं?
- 11) कारण बताओ कि क्यों कुछ लोग कार्य का समान चयन करते हैं, कुछ असमान चयन करते हैं तथा कुछ अनिश्चित रहते हैं।
- 12) किन्हीं चार मित्रों/संबंधियों के व्यावसायिक विकास को लीजिए तथा यह तय करने का प्रयास कीजिए कि वे हॉलैन्ड के सिद्धान्त के संदर्भ में ठीक हैं।
- 13) व्यावसायिक विकास व्यक्तित्व विकास का एक भाग है। कथन की गिन्सबर्ग के सिद्धान्त के संदर्भ में परिचर्चा कीजिए।
- 14) विद्यार्थी के व्यावसायिक विकास में योग्यता स्तर का क्या महत्व है ?
- 15) रुचि स्तर पर बच्चे को किस प्रकार की गतिविधियों का अनुभव देना चाहिए, उदाहरण दीजिए।
- 16) उचित समय पर विभिन्न विकासात्मक क्रियाओं को प्राप्त करने के महत्व की परिचर्चा कीजिए।

इकाई 10 व्यावसायिक सूचना

इकाई की रूपरेखा

- 10.1 प्रस्तावना
- 10.2 उद्देश्य
- 10.3 व्यावसायिक सूचना का संकलन
- 10.4 वर्गीकरण एवं फाइल करना
 - 10.4.1 व्यावसायिक सूचनाओं का वर्गीकरण
 - 10.4.2 एक अच्छी फाइल बनाने की विशेषताएँ
 - 10.4.3 व्यवसायों का अन्तर्राष्ट्रीय मानक वर्गीकरण (ISCO-08)
 - 10.4.4 व्यवसायों का राष्ट्रीय मानक वर्गीकरण, 2015 (NCO-2015)
 - 10.4.5 औद्योगिक वर्गीकरण
 - 10.4.6 निर्देशन कोड संख्या
- 10.5 व्यावसायिक सूचनाओं को अद्यतित करना
- 10.6 व्यावसायिक सूचनाओं का प्रसार
 - 10.6.1 उपकरण
 - 10.6.2 विधियाँ
 - 10.6.3 क्रियाकलाप
 - 10.6.4 उभरती नवीन प्रवृत्तियाँ
- 10.7 व्यावसायिक सूचना सामग्री का मूल्यांकन
- 10.8 व्यावसायिक सूचना सेवा कार्यक्रम स्थापित करने हेतु संसाधन जुटाना
- 10.9 सारांश
- 10.10 इकाई के अंत में अभ्यास कार्य

10.1 प्रस्तावना

निर्देशन सेवाओं के अन्तर्गत व्यावसायिक सूचना के नाम से प्रसिद्ध सेवा के बारे में आप पहले से परिचित हैं।

(इकाई 6, निर्देशन कार्यक्रम)

सूचना विस्फोट के इस युग के वर्तमान परिदृश्य के परिपेक्ष्य में विभिन्न प्रकार के व्यवसायों के बारे में जानकारी रखना आवश्यक है। यह सूचना सेवा निर्देशन कार्यक्रम का मुख्य अंग है।

इस इकाई में हम व्यावसायिक सूचनाओं के संकलन, एकत्रण, अद्यतन करने तथा उनके प्रदान करने के साथ-साथ इन सब कार्यों के करने के लिए वांछित प्रयुक्तियों और दक्षताओं की चर्चा करेंगे।

इसके पहले कि आप इस इकाई में प्रवेश करें, आप सामान्य रूप से विशेष तौर पर समाचार पत्रों और रोजगार समाचार (एक सरकारी प्रकाशन) में प्रकाशित 'रिक्तियाँ और विज्ञापन' को ध्यान में लाइए ताकि आप इस इकाई पर दृष्टिपात कर सकें।

10.2 उद्देश्य

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

- 'व्यावसायिक सूचना' शब्द की व्याख्या कर सकेंगे;
- व्यावसायिक सूचना के संग्रह करने की आवश्यकता, उनका वर्गीकरण, उसे अद्यतित करने तथा उनके प्रसार के संबंध में विवरण दे सकेंगे;
- व्यावसायिक सूचना के विभिन्न स्रोतों तथा उनके प्रसारण की विविध क्रियाओं की सूची बना सकेंगे;
- व्यावसायिक सूचना के विभिन्न अवयवों का विवरण दे सकेंगे;
- व्यावसायिक सूचना का संग्रह, व्यवस्थापन, पुनरीक्षण तथा प्रसारण कर सकेंगे; और
- व्यावसायिक साहित्य की समालोचना तथा समीक्षा कर सकेंगे।

10.3 व्यावसायिक सूचना का संकलन

व्यावसायिक सूचना का अर्थ है— किसी भी प्रकार की वे सूचनाएँ हैं जो किसी पद, कार्य या व्यवसाय के संबंध में दी जाएँ, बशर्ते इस प्रकार की सूचनाएँ उन व्यक्तियों के लिए उपादेय हो सकें, जो व्यवसाय चुनना चाहते हैं।

व्यावसायिक सूचना के अन्तर्गत व्यावसायिक प्रतिष्ठान, प्रक्रिया तथा प्रशिक्षण सुविधाओं का जैसे—तथ्य और उपयोगी निरूपण सम्मिलित हैं, जब तक वे सूचनाएँ सीधे-सीधे किसी कार्य और व्यवसाय से सम्बन्धित होनी चाहिए। व्यावसायिक सूचनाओं के अन्तर्गत व्यावसायिक रुझान तथा श्रम की माँग और पूर्ति के संबंध में उपयोगी और आवश्यक तथ्य सम्मिलित होते हैं।

व्यावसायिक सूचनाओं में अभियोग्यताओं का अध्ययन, अधिष्मता तथा व्यक्ति-विशेष की दूसरी विशेषताएँ या कर्मियों तथा काम तलाश करने वालों अथवा विद्यार्थियों की विशेषताएँ सम्मिलित नहीं होती। व्यावसायिक सूचना सेवाएँ निम्नलिखित कार्यों का वहन करती हैं :

- क) जीवन के अवसरों तथा समस्याओं के सम्बन्ध में प्रशिक्षण के प्रत्येक स्तर पर व्यापक और जैसेर्थवादी दृष्टिकोण विकसित करना।
- ख) शैक्षिक तथा वैयक्तिक एवं सामाजिक सूचनाओं के व्यावसायिक, जैसेर्थ और विश्वसनीय सूचना की आवश्यकता के संबंध में जागरूकता पैदा करना।
- ग) शैक्षिक, व्यावसायिक तथा सामाजिक क्रिया-कलापों के व्यापक क्षेत्र के सम्बन्ध में तथा उनसे सम्बन्धित क्रियाओं की व्यापक श्रेणियों के संदर्भ में बोध प्रदान करना।
- घ) उत्तरोत्तर आत्मनिर्देशन के लिए सूचना प्राप्त करने और उनकी व्याख्या करने की विधियों में सिद्धहस्तता प्राप्त करने में सहायता प्रदान करना।
- ङ) ऐसी अभिवृत्तियों और आदतों को प्रोत्साहन देना जिनसे चयन करने और समायोजन करने में सहायता मिलेगी।
- च) कुछ विशिष्ट कार्यकलापों तक वरणों को उत्तरोत्तर सीमित करने में सहायता देना जो व्यक्ति की अधिष्मताओं, योग्यताओं, अभिव्यक्त अभिरुचियों तथा निश्चित निर्णयों के सामिप्य के अनुकूल हों।

स्रोत

वृत्ति योजना के लिए आवश्यक व्यावसायिक सूचना के प्रकारों को गुणात्मक तथा मात्रात्मक रूप से वर्गीकृत किया जा सकता है। मात्रात्मक सूचना के अन्तर्गत व्यावसायिक वितरण रुझान तथा रोजगार के अवसर समाहित हैं। गुणात्मक सूचना के अन्तर्गत किए जाने वाले कार्य की प्रकृति, वांछित योग्यताओं, कार्य की दशाएँ तथा कर्मियों के वेतन प्राप्ति आदि सन्निहित हैं।

मूल रूप से स्रोतों के दो प्रकार हैं, वे हैं— मुख्य स्रोत तथा गौण स्रोत। इनके द्वारा ही रोजगार का नियमन होता है। गौण स्रोत प्रकाशन परक हैं जिन्हें विभिन्न अभिकरणों द्वारा प्रकाशित किया जाता है।

उनमें से कुछ की सूची यहाँ दी जा रही है :

1. सैन्ट्रल इंस्टीट्यूट ऑफ रिसर्च एण्ड ट्रेनिंग इन इंगेजमेण्ट सर्विस (CIRTES) DGET श्रम मंत्रालय, नई दिल्ली।
2. एसोसिएशन ऑफ इण्डियन यूनिवर्सिटीज (AIU), नई दिल्ली।
3. राष्ट्रीय शैक्षिक अनुसंधान और प्रशिक्षण परिषद् (NCERT) नई दिल्ली।
4. संघ लोक सेवा आयोग (UPSC) नई दिल्ली।
5. दृश्य-श्रव्य प्रचार निदेशालय (DAVP), नई दिल्ली।
6. नीति आयोग, नई दिल्ली।
7. मंत्रालयों की वार्षिक रिपोर्ट।
8. केन्द्रीय सांख्यिकी संगठन (CSO), नई दिल्ली।
9. अनुप्रयुक्त मानव-शक्ति-अनुसंधान-संस्थान (IAMR), नई दिल्ली।

गौण स्रोत गौण इसलिए कहलाते हैं क्योंकि वे मुख्य स्रोतों द्वारा प्रकाशित सूचनाएँ एकत्रित करते हैं। गौण स्रोतों का एक लाभ यह है कि विभिन्न व्यवसायों तथा संस्थाओं के संबंध में सूचनाएँ एक ही स्थान पर उपलब्ध होती हैं। फिर भी उपबोधक द्वारा विभिन्न प्रकार की सूचनाओं का सत्यापन किया जाना चाहिए।

प्रकार

- क) **काल्पनिक वृत्तिक साहित्य** : एक या अधिक काल्पनिक व्यक्तियों के उदाहरण से विवरण तैयार किया जाता है। उस विवरण में ऐसा दिखाया जाता है कि किसी व्यक्ति के अनुसार उसके व्यवसाय के अन्तर्गत उसके द्वारा किए जाने वाले कर्तव्य, उसकी योग्यताओं, व्यवसाय में प्रवेश के लिए की गई तैयारियाँ, कार्य की दशाएँ, व्यवसाय की प्रकृति तथा पदोन्नति के अवसर क्या-क्या रहे हैं।
- ख) **जीवनी** : किसी विशेष क्षेत्र में सफलता प्राप्त करने वाले व्यक्तियों के जीवन वृत्तान्त जिसमें उन समस्याओं का चित्रण हो जिनका व्यवसाय में प्रवेश की तैयारी करने से पूर्व, प्रवेश करते समय तथा उसमें प्रगति करते समय सामना करना पड़े।
- ग) **व्यावसायिक विनिबन्ध (मोनोग्राफ)** : इसके अन्तर्गत व्यवसाय से संबंधित सभी पहलुओं का व्यापक विवरण दिया जाता है। जिसके अन्तर्गत सभी प्रकार का विस्तार तथा संबंधित व्यवसायों का सुसम्बद्ध विश्लेषण होता है।

- घ) **व्यावसायिक विषयसार (ब्रीफ)** : इसके अन्तर्गत सामान्य रूप से किसी व्यावसायिक क्षेत्र में विभिन्न प्रकार की विशेषताओं का विवरण होता है। यह इतना विस्तृत नहीं होता जितना कि विनिबन्ध होता है तथा सभी प्रकार के कार्य अवसरों की इसमें विवेचना होती है।
- ङ) **व्यावसायिक सारांश** : यह एक व्यावसायिक क्षेत्र में किसी कार्य का संक्षिप्त सारांश होता है, जिसमें कर्तव्यों तथा रोजगार की सामान्य प्रकृति का उल्लेख होता है। यह विवरण या रूपरेखा के आकार में हो सकता है।
- च) **व्यावसायिक मार्गदर्शिका** : व्यवसाय के विभिन्न चरणों की इसमें सामान्य सूचना प्रस्तुत की जाती है। किसी व्यवसाय विशेष के संबंध का विवरण इसमें नहीं होता।
- छ) **व्यवसाय श्रृंखला**: इसके अन्तर्गत समग्र व्यावसायिक क्षेत्र का व्यापक उल्लेख होता है। क्षेत्र के व्यावसायिक अवसरों का संक्षिप्त विवरण इसमें दिया जाता है।
- ज) **व्यापार सम्बन्धी और औद्योगिक विवरणात्मक साहित्य** : किसी व्यवसाय प्रमुख अथवा प्रमुख उद्योग तथा प्रमुख व्यवसायों का लेखा-जोखा इसमें दर्शाया जाता है।
- झ) **व्यापार या औद्योगिक विवरण** : किसी उद्योग के अन्तर्गत— किसी व्यवसाय के सम्बन्ध में प्रमुख अवसरों का इसमें वर्णन होता है अथवा बहुत से उद्योगों में अनेकों व्यवसायों का उल्लेख होता है।
- ञ) **भर्ती सम्बन्धी साहित्य** : भर्ती की प्रक्रिया, कार्य की प्रकृति तथा आर्थिक उपलब्धि के विवरण के रूप में यह साहित्य होता है। रोजगार ढूँढने वाले विद्यार्थियों और युवाओं के लिए यह साहित्य सहायक होता है।
- ट) **पोस्टर और चार्ट** : इस प्रकार के साहित्य में व्यावसायिक सूचनाओं का चित्रिकी तथा योजनाबद्ध विवरण होता है। इनका निर्माण इस ढंग से किया जाता है कि लक्षित समूह के ध्यान को आकर्षित करने की दिशा में तथा ध्यान को बनाए रखने में यह सक्षम होते हैं।
- ठ) **लेख या रिप्रिन्ट** : व्यवसाय को करने वाले व्यक्ति या किसी व्यवसाय के सम्बन्ध में व्यावसायिक अवस्था का विवरण।
- ड) **समुदाय सर्वेक्षण, आर्थिक प्रतिवेदन और व्यवसाय-विश्लेषण** : स्थानीय, राष्ट्रीय या औद्योगिक अध्ययन के आधार पर तैयार किया गया, सही-सही एवं अत्याधिक सांख्यिकीय संश्लेषित प्रतिवेदन।
- ढ) **दृश्य-श्रव्य सामाग्री** : ये चलचित्रों, स्थिर चित्रों, वीडियो फिल्मों, ऑडियो टेप्स, ऑडियो स्किट्स तथा वीडियो स्किट आदि के रूप में होते हैं।

प्रविधियाँ

व्यावसायिक सूचनाओं का संकलन करने के लिए आप निम्नलिखित प्रविधियाँ अपना सकते हैं :

- 1) आप मुख्य तथा गौण दोनों प्रकार के स्रोतों का उपयोग व्यक्तिगत रूप से संभावित मात्रा में कर सकते हैं अथवा किसी ऐसे व्यक्ति से करवा सकते हैं जो इस कार्य को करने में सक्षम हो।

- 2) आप मुख्य और गौण दोनों प्रकार के स्रोतों को पत्र लिखकर व्यावसायिक सूचनाएँ प्राप्त कराने की प्रार्थना कर सकते हैं।
- 3) आप दूरभाष के माध्यम से मुख्य और गौण दोनों प्रकार के स्रोतों से सम्पर्क स्थापित कर वांछित सूचना संकलित कर सकते हैं।
- 4) समाचारपत्रों, पाक्षिक पत्रों, पत्रिकाओं और विशिष्ट पत्रिका आदि के माध्यम से व्यावसायिक सूचनाएँ मँगा सकते हैं।
- 5) उपर्युक्त दो या तीन प्रकार की व्यूह रचनाओं का प्रश्रय लेकर अच्छे परिणाम प्राप्त किए जा सकते हैं।

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) निम्न कथनों में सत्य या असत्य का निश्चय कीजिए।
 - i) व्यावसायिक सूचना के अन्तर्गत योग्यता, अभिक्षमता तथा व्यक्ति विशेष कर्मी की अन्य विशेषताओं, कार्यों को खोजने वालों या विद्यार्थियों का अध्ययन किया जाता है। (सत्य/असत्य)
 - ii) व्यावसायिक सूचना के अन्तर्गत व्यवसाय के रूझान से संबंधित आवश्यक एवं उपयोगी तथ्य तथा भ्रम के लिए माँग और पूर्ति के तथ्य आते हैं। (सत्य/असत्य)
 - iii) रोजगार के अवसरों से संबंधित सूचना मात्रात्मक प्रकार की व्यावसायिक सूचना के अन्तर्गत है। (सत्य/असत्य)
 - iv) व्यावसायिक सूचना उपबोधन प्रक्रिया के लिए अत्यधिक उपयोगी है। (सत्य/असत्य)
- 2) 'क' स्तम्भ का 'ख' स्तम्भ में दिए गए विवरण के साथ सही मिलान कीजिए।

'क'	'ख'
i) व्यावसायिक मोनो ग्राम	क) व्यवसाय के अन्तर्गत विभिन्न विशिष्टताओं का समावेश
ii) व्यावसायिक विषयसार	ख) व्यवसाय के विभिन्न पहलुओं के बारे में सामान्य सूचना
iii) व्यावसायिक सारांश	ग) व्यवसाय का एक पहलू
iv) व्यावसायिक निर्देशिका	घ) व्यवसाय के संश्लेषित सारांश
v) लेख का रिप्रिंट	ङ) व्यवसाय के विभिन्न चरणों का व्यापक विवरण

10.4 वर्गीकरण तथा फाइल करना

अब तक आपकी समझ में यह भली-भाँति आ गया होगा कि सूचनाओं का संकलन किस-किस विधि से किया जाता है। अब हम व्यावसायिक सूचनाओं के वर्गीकरण और फाइल करने की प्रक्रिया को समझने का प्रयत्न करेंगे।

10.4.1 व्यावसायिक सूचनाओं का वर्गीकरण

व्यवसायों का वर्गीकरण उनमें की जाने वाली क्रियाओं के आधार पर किया जा सकता है। जैसे— बेचना, पढ़ाना, टंकण आदि।

व्यवसायों को कार्यों के आधार पर वर्गीकृत किया जा सकता है, जैसे — अनुसंधान, वित्त, निर्माण, वितरण, शिक्षा आदि।

व्यवसायों का वर्गीकरण नियोक्ता के आधार पर किया जा सकता है। जैसे— GECJ, बोस्च, टाटा, रेलवे आदि।

व्यवसायों का विभाजन विद्यालय के विषयों के आधार पर किया जा सकता है जैसे— गणित, भाषा आदि।

व्यवसायों का वर्गीकरण अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) द्वारा प्रकाशित "व्यवसायों का अन्तर्राष्ट्रीय स्तरीय वर्गीकरण" के आधार पर किया जा सकता है।

व्यवसायों के वर्गीकरण का एक आधार 1968 में (NOC) के 'व्यवसायों का राष्ट्रीय वर्गीकरण' व्यवसाय नामक दस्तावेज हो सकता है। इसका प्रकाशन श्रम मंत्रालय, नई दिल्ली के DGET द्वारा किया गया है। इसके बारे में और अधिक आप आगे के पाठ में जानेंगे।

व्यवसायों को "अन्तर्राष्ट्रीय मानक औद्योगिक वर्गीकरण" जिसे संयुक्त राष्ट्र द्वारा प्रकाशित किया गया है के आधार पर वर्गीकृत किया जा सकता है।

व्यवसायों का वर्गीकरण राष्ट्रीय औद्योगिक वर्गीकरण जिसे सांख्यिकी मंत्रालय द्वारा प्रकाशित किया गया है के आधार पर किया जा सकता है।

व्यवसाय के व्यापक क्षेत्रों से सम्बन्धित विज्ञापन जो प्रशिक्षण, वृत्ति, शिक्षण कार्य, व्यवसाय आधारिक पाठ्यक्रम आदि का वर्गीकरण निर्देशन के कोड नंबर (GCOs) पर आधारित है। इसमें दो अंगों का समावेश है, अ) अभिरुचि का क्षेत्र; ब) शैक्षिक स्तर

10.4.2 एक अच्छी फाईल बनाने की विशेषताएँ

- 1) इसके अंदर लिखित और मुद्रित दस्तावेजों, समाचारपत्रों और पत्रिकाओं की कतरनें, पोस्टर, चित्र, फिल्म, टेपरिकार्डिंग, पत्रक, पुस्तकें तथा व्यवसाय की उपयोगी सूचना से सम्बन्धित अन्य किसी भी वस्तु को रखने का पर्याप्त स्थान होना चाहिए।
- 2) प्रत्येक वस्तु को संरक्षित करने के लिए कोई एक निर्धारित स्थान होना चाहिए, जिससे इस प्रकार का असामंजस्य न हो कि वह वस्तु कहाँ रखनी चाहिए और कहाँ रखी गयी है। उसे कहाँ खोजा जाए?
- 3) इसका उपयोग आसान होना चाहिए जिससे जो व्यक्ति इसे प्रयोग में लेना चाहते हैं वे कम से कम प्रयत्न और समय में उसे प्राप्त कर प्रयोग में ले सकें।
- 4) किसी एक व्यवसाय, उद्योग अथवा नियोक्ता से संबंधित अधिक से अधिक संभव सामग्री को एक साथ रखना चाहिए।
- 5) जो व्यवसाय या उद्योग अथवा नियोक्ता परस्पर संबंधित हों उन्हें एक साथ एक स्थान पर संरक्षित करना चाहिए।

- 6) पुस्तकों तथा दूसरे प्रकाशनों में उपलब्ध सामग्री को शीघ्र खोज निकालने का कोई साधन बनाना चाहिए। वह सामग्री ऐसी हो जिसमें कई विभिन्न प्रकार के व्यवसायों का वर्णन हों।
- 7) यह विस्तार योग्य हो। जैसे-जैसे संग्रहण का विस्तार हो उसके साथ इसका भी विस्तार हो सकें।
- 8) इसमें सामग्री के फाइल करने तथा तत्सम्बन्धित खोज का प्रावधान हो। जैसे अनुवर्ती अध्ययन के परिणाम तथा समुदाय सम्बन्धी व्यवसायों का सर्वेक्षण।
- 9) व्यावसायिक सूचना के संकलन के लिए नई प्रविधि का अविष्कार करके इसके क्षेत्र का विस्तार करना चाहिए।

10.4.3 व्यवसायों का अन्तर्राष्ट्रीय मानक वर्गीकरण (ISCO-08)

व्यवसायों का अन्तर्राष्ट्रीय मानक वर्गीकरण (ISCO-08) एक ISCO-88 का संशोधन है। ISCO-08 में उपयोग की गई अवधारणाएँ और रूपरेखा वहीं हैं जो ISCO-88 में उपयोग की गई थी। ISCO-08 में परिभाषाओं का अद्यतन किया गया है और वर्गीकरण की रूपरेखा के निर्देशों को सशक्त और स्पष्ट कर दिया गया है। ISCO-08 द्वारा दिया गया वर्गीकरण, उन देशों जो व्यावसायिक सूचनाओं और वर्गीकरण का विकास या संशोधन कर रहे हैं, के लिए एक निर्देशन बिन्दु है।

प्रत्यात्मक रूपरेखा

ISCO-08 दो मुख्य अवधारणाओं के आधार पर बनाया गया है : कार्य की अवधारणा और कौशल की अवधारणा। ISCO-08 ने इन शब्दों को निम्न रूप में परिभाषित किया है।

नौकरी कार्य (Job) को परिभाषित किया गया है, "निष्पादित किए जाने वाले कार्य और जिम्मेवारी या जिन्हें किसी व्यक्ति द्वारा, जिसमें रोजगार देने वाला अथवा स्व-रोजगार सम्मिलित हैं, किया जाना अपेक्षित है।"

व्यवसाय (Occupation) को परिभाषित किया गया है, "ऐसे कार्यों/नौकरी का समूह जिनके मुख्य कार्य और जिम्मेवारियों में बहुत अधिक समानता पायी जाती है।"

कौशल को परिभाषित किया गया है, "एक दिए कार्य/नौकरी के लिए किए जाने वाले कार्य/जिम्मेवारी वहन की क्षमता।" ISCO-08 ने कौशलों के दो आयामों द्वारा समूहों में कार्यों को विभाजित किया है। ये हैं, कौशल स्तर और कौशल की विशेषज्ञता।

कौशल स्तर किसी व्यवसाय में निष्पादित किए जाने वाले कार्यों और जिम्मेवारियों की जटिलता तथा परिसर के गुणक के रूप में परिभाषित किया गया है। ISCO-08 में मुख्यतः केवल चार कौशल स्तरों को परिभाषित किया है।

कौशल विशेषज्ञता को चार अवधारणाओं के रूप में माना है :

- आवश्यक ज्ञान क्षेत्र;
- उपयोग में आने वाले उपकरण एवं मशीनें;
- सामग्री जिसका या जिन पर उपयोग होना है; और
- उत्पादित सामान और सेवाओं के प्रकार

प्रत्येक मुख्य समूह के अन्तर्गत, व्यवसायों को इकाई समूहों, छोटे समूहों और उप-वृहद समूहों में, मुख्यतः कौशल विशेषज्ञताओं के आयामों के आधार पर डाला गया है।

कौशल स्तर-1

कौशल स्तर-1 में आने वाले व्यवसाय हैं : कार्यालय सफाईकर्म, सामान की संभाल करने वाले, माली और रसोई सहायक।

कौशल स्तर-2

कौशल स्तर-2 में आने वाले व्यवसाय हैं : कसाई, बस चालक, सचिव, अकाउंट क्लर्क, दर्जी, ड्रेस बनाने वाले, दुकान के विक्रेता सहायक, पुलिस अफसर, नाई, विद्युत कर्मचारी और मोटर कार मैकेनिक।

कौशल स्तर-3

कौशल स्तर-3 में आने वाले व्यवसाय हैं : दुकान प्रबंधक, मैडिकल लैब तकनीशियन, विधि सचिव, व्यवसायी विक्रय प्रतिनिधि, निदानात्मक मैडिकल रेडियोग्राफर, कम्प्यूटर टैक्नीशियन सहायक और प्रसारण एवं रिकार्ड करने वाले टैक्नीशियन।

कौशल स्तर-4

कौशल स्तर-4 पर आने वाले व्यवसाय हैं : विक्रय एवं विपणन प्रबंधक, सिविल इंजीनियर, माध्यमिक विद्यालय अध्यापक, मैडिकल कार्यकर्ता, संगीतज्ञ, थियेटर नर्स और कम्प्यूटर के विश्लेषक।

तालिका 10.1 : ISCO-08 के अनुसार कौशल स्तरों के मुख्य समूह

ISCO-08 मुख्य समूह	कौशल स्तर
प्रबंधक	3+4
व्यावसायिक	4
टैक्नीशियन एवं संबंधित व्यावसायिक	3
क्लर्क सहायक कर्मी	2
सेवाओं और विक्रेता कर्मी	
कौशल युक्त कृषक, जंगल एवं मछली पालक कर्मी	
क्रॉपट एवं सम्बन्धित कार्य कर्मी	
मशीनों एवं प्लांट के चालक एवं एकत्रित करने वाले	
प्रारंभिक व्यवसाय	1
सशस्त्र बल व्यवसाय	1+2+4

जहाँ पर व्यवसायी कौशल स्तर मापन में औपचारिक शिक्षा और प्रशिक्षण का प्रयोग होता है, इन आवश्यकताओं को ISCED-97 द्वारा परिभाषित किया गया है।

तालिका 10.2: ISCO-08 के अनुसार चार कौशल स्तरों का ISCED-97 शिक्षा स्तरों में परिवर्तन

ISCO-08 कौशल स्तर	ISCED-97 समूह
4	6 तृतीयक शिक्षा का दूसरा स्तर (जिससे अग्रिम शोध योग्यता प्राप्त होती है)
3	5 अ तृतीय शिक्षा का प्रथम स्तर, प्रथम डिग्री (मध्यम अवधि)
2	5 ब तृतीय शिक्षा का प्रथम स्तर (कम या मध्यम अवधि)
	4 माध्यमिक स्तर के उपरान्त परन्तु तृतीय स्तर से पहले की शिक्षा
	3 उच्च माध्यमिक स्तर की शिक्षा
	2 निम्न माध्यमिक स्तर की शिक्षा
1	1 प्राथमिक स्तर की शिक्षा

वर्गीकरण संरचना

ISCO-08 ने व्यवसायों को 436 इकाई समूहों के रूप में वर्गीकृत किया है। प्रत्येक इकाई समूह एक ही प्रकार के कौशल स्तर और कौशल विशेषज्ञता वाले बहुत से व्यवसायों का बना है। इकाई समूहों को निम्न समूहों, निम्न समूहों को उप-वृहद् समूहों और उप-वृहद् समूहों को वृहद् समूहों में कौशल स्तरों और कौशल विशेषताओं के आधार पर व्यवस्थित किया गया है।

तालिका 10.3: प्रत्येक स्तर पर ISCO-08 के अनुसार समूहों की संख्या

मुख्य समूह	उप-मुख्य समूह	निम्न समूह	इकाई समूह
प्रबंधक	4	11	31
व्यावसायिक	6	27	92
टैक्नीशियन और सह-व्यावसायिक	5	20	84
क्लर्क सहायक कर्मी	4	8	29
सेवा एवं विक्रय कर्मी	4	13	40
कौशल युक्त कृषक, जंगल और मछली पालन कर्मी	3	9	18
क्रॉफ्ट एवं सम्बन्धित व्यवसाय कर्मी	5	14	66
पौधे और मशीन चलाने वाले एवं एकत्रक	3	14	40
प्रारंभिक व्यवसाय	6	11	33
सैनिक बल व्यवसाय	3	3	3
कुल ISCO-08	43	130	436

ISCO-08 चार कौशल स्तरों पर वर्गीकृत प्रत्येक समूह के लिए एक कोड संख्या, नाम तथा संक्षिप्त वर्णन देता है। प्रत्येक समूह की कोड संख्याएँ निम्नलिखित हैं :

- क) मुख्य समूह - एक अंक
 ख) उप-प्रमुख समूह - दो अंक (जिसमें एक मुख्य समूह का अंक और दूसरा एक अन्य अंक होता है)
 ग) निम्न समूह - तीन अंक (जिनमें उच्च स्तर कोड तथा एक अन्य अंक होता है)
 घ) इकाई समूह - चार अंक (जिनमें उच्च स्तर कोड तथा एक अन्य अंक होता है)

आइए, हम मुख्य समूह 2 लेते हैं : सारणी 3 में से कोड स्कीम को स्पष्ट करने के लिए व्यावसायिकों का उदाहरण लेते हैं। इस मुख्य समूह को छह उप-मुख्य समूहों में विभक्त किया गया है, 27 निम्न समूह तथा 92 इकाई समूहों में विभक्त किया, जिनमें जैसा पहले बताया गया प्रत्येक का एक नाम तथा एवं विवरण है।

समूह 2 के छह उप-मुख्य समूह एवं उनकी कोड संख्या निम्न है :

21. विज्ञान एवं इंजीनियर व्यावसायिक
22. स्वास्थ्य व्यावसायिक
23. शिक्षण व्यावसायिक
24. विपणन एवं प्रशासनिक व्यावसायिक
25. सूचना एवं प्रसारण तकनीकी व्यावसायिक
26. कानूनी, सामाजिक एवं सांस्कृतिक व्यावसायिक

आपने पाया कि उप-मुख्य समूह "शिक्षण व्यावसायिकों" को कोड संख्या 23 दी है (2 अंकों की) जिसमें 2 मुख्य समूह दर्शाता है तथा 3 उप-मुख्य समूह की क्रम संख्या दर्शाता है।

यह उप-मुख्य समूह फिर निम्न समूहों (3 अंकों वाले) और इकाई समूहों (4 अंकों वाले) में विभाजित किया गया है जो निम्न दिए गए हैं:

- 23 शिक्षण व्यावसायिक
 - 231 विश्वविद्यालय एवं उच्च शिक्षा अध्यापक
 - 2310 विश्वविद्यालय एवं उच्च शिक्षा अध्यापक
 - 232 व्यावसायिक शिक्षा अध्यापक
 - 2320 व्यावसायिक शिक्षा अध्यापक
 - 233 माध्यमिक शिक्षा अध्यापक
 - 2330 माध्यमिक शिक्षा अध्यापक
 - 234 प्राथमिक विद्यालय तथा पूर्व बाल्यावस्था अध्यापक
 - 2341 प्राथमिक विद्यालय अध्यापक
 - 2342 पूर्व बाल्यावस्था शिक्षक
 - 235 अन्य अध्यापन व्यावसायिक
 - 2351 शिक्षा प्राविधि विशेषज्ञ

- 2352 विशेष आवश्यकता वाले अध्यापक
 2353 अन्य भाषा अध्यापक
 2354 अन्य संगीत अध्यापक
 2355 अन्य कला अध्यापक
 2356 सूचना तकनीकी प्रशिक्षक
 2357 अन्य स्थानों पर न वर्गीकृत अध्यापन व्यावसायिक

यह उप-मुख्य समूह 23 का विस्तृत वर्गीकरण है जिसमें शिक्षण व्यावसायिक आते हैं। इस वर्गीकरण में आपने देखा है कि उप-मुख्य समूह 23 को पाँच निम्न समूहों में विभाजित किया गया है तथा प्रत्येक निम्न समूह को फिर एक या अधिक इकाई समूहों में विभाजित किया गया है। आप देख सकते हैं कि बारह व्यवसायों को चार अंकों स्तर वाले इकाई समूहों में सूचीबद्ध किया गया है। अब हम इकाई समूह स्तर पर एक व्यवसाय के कार्यों का विवरण देखें।

हम 2330 माध्यमिक शिक्षा अध्यापकों का उदाहरण लें।

इकाई समूह 2330

माध्यमिक शिक्षा अध्यापक

माध्यमिक शिक्षा अध्यापक माध्यमिक शिक्षा पर एक या अधिक विषय पढ़ाते हैं, जिनमें विशिष्ट व्यावसायिक क्षेत्रों में रोजगार के लिए शिक्षार्थियों को तैयार करने के विषय नहीं आते। इसके कार्य होते हैं :

- क) पाठ्यचर्या बनाना एवं परिवर्तित करना और पाठ्यचर्या के निर्देशन के अनुसार अध्ययन के शैक्षिक कोर्स तैयार करना।
- ख) शिक्षार्थियों के मध्य व्यवहार एवं विधियों के लिए नियम बनाना एवं लागू करना।
- ग) एक या अधिक विषयों के लिए पाठ बनाना, पढ़ाना और उनका प्रदर्शन एवं चर्चा करना।
- घ) प्रत्येक पाठ, इकाई एवं प्रोजेक्ट के स्पष्ट उद्देश्य बनाना और उन उद्देश्यों को शिक्षार्थियों तक पहुँचाना।
- ङ) कक्षा गतिविधियों के लिए सामग्री निर्माण।
- च) शिक्षण विधियों और अनुदेशन सामग्री के भिन्न-भिन्न आवश्यकताओं एवं रुचियों वाले शिक्षार्थियों के योग्य बनाना।
- छ) शिक्षार्थियों की उपलब्धि एवं व्यवहारों का अवलोकन एवं मूल्यांकन।
- ज) टैस्ट, अधिन्यास और परीक्षाओं के लिए प्रश्न बनाना, निष्पादन करना और सूचनाबद्ध कर शिक्षार्थियों की प्रगति का मूल्यांकन करना।
- झ) शिक्षार्थियों के कार्य का प्रतिवेदन तैयार करना और अध्यापक एवं अभिभावकों से चर्चा करना।
- ञ) विद्यालय की शैक्षिक अथवा संगठनात्मक नीतियों से संबंधित गोष्ठी में भाग लेना।
- ट) विद्यालय गतिविधियों जैसे घूमने, खेल गतिविधियाँ या सांस्कृतिक गतिविधियों की योजना बनाना, कराना और भाग लेना।

* ISCO-08 संख्या 1 ILO पृष्ठ 11-140 से लिया गया।

10.4.4 व्यवसायों का राष्ट्रीय मानक वर्गीकरण, 2015 (NCO-2015)

व्यवसायों का राष्ट्रीय वर्गीकरण 2015 (NCO-2015) ISCO-08 के आधार पर NCO-2004 का एक संशोधित रूप है जिसमें राष्ट्रीय औद्योगिक वर्गीकरण 2008 (NIC 2008) का भी ध्यान रखा गया है। NCO-2015 राष्ट्रीय व्यवसायों की एक व्यापक धरोहर है। NCO-2004 को परिपूर्ण करने के मुख्य उद्देश्य थे :

- व्यवसायों के राष्ट्रीय वर्गीकरण (NCO) के विकास का एक उपयोगी प्रतिमान बनाना।
- NCO-2015 को ISCO-2008 के मेल खाने योग्य बनाना ताकि यह व्यवसायों के अन्तर्राष्ट्रीय प्रतिवेदनों, तुलना और सांख्यिकिक तथा प्रशासनिक सूचनाओं के आदान-प्रदान के लिए महत्वपूर्ण हो।

रूपरेखा एवं संरचना

NCO-2015 में व्यवसायों के कौशल स्तरों को निम्न रूप में परिभाषित किया गया है :

तालिका 10.4 : कौशल स्तर और शैक्षिक आवश्यकताएँ-ISCO-08 तथा NCO-2015

कौशल स्तर	ISCO-08 शैक्षिक आवश्यकताएँ	NCO-2015 शैक्षिक आवश्यकताएँ
I	प्राथमिक शिक्षा	10 वर्ष तक की औपचारिक शिक्षा / अनौपचारिक शिक्षा
II	माध्यमिक शिक्षा	11-13 वर्ष तक औपचारिक शिक्षा
III	प्रथम विश्वविद्यालय डिग्री	14-15 वर्ष तक औपचारिक शिक्षा
IV	स्नातकोत्तर विश्वविद्यालय डिग्री	15 वर्ष से अधिक की औपचारिक शिक्षा

NCO-2015 ने व्यवसायों का वर्गीकरण नौ वर्गों में कौशलों के अनुसार किया है जिन्हें तालिका 10.5 में परिभाषित किया गया है।

तालिका 10.5 : NCO-2015 के वर्ग, शीर्षक, कौशल स्तर

NCO-2015 वर्ग	शीर्षक	कौशल स्तर
1	विधायक, उच्च अधिकारी और प्रबंधक	परिभाषित नहीं
2	व्यावसायिक	IV
3	सह व्यावसायिक	III
4	क्लर्क (लिपिक)	II
5	नौकरी कर्मी और दुकान तथा विपणन बिक्री कर्मी	II
6	कौशल युक्त किसान तथा मछली पालन उद्योग कर्मी	II
7	क्राफ्ट तथा संबंधित व्यवसायों के कर्मचारी	II
8	प्लांट तथा मशीन चालक एवं एकत्रक	II
9	प्रारंभिक व्यवसाय	I

आपने देखा होगा कि I वर्ग में कौशल स्तर परिभाषित नहीं है जिसमें विधायक, उच्च अधिकारी और प्रबंधक आते हैं।

कोड संरचना

ISCO-08 और भारत में कौशल और श्रमिक परिवेश के आधार पर, NCO-2015 के कोड संरचना का निर्माण किया गया।

NCO-2015 की कोड संरचना निम्न है :

तालिका 10.6 : NCO-2015 की कोड संरचना

NCO-2015 की कोड संरचना के अंक	प्रतिरूप	संबंधित ISCO-2008 का मापीकरण
प्रथम अंक	वर्ग	मुख्य समूह
प्रथम दो अंक	उप-वर्ग	उप-मुख्य समूह
प्रथम तीन अंक	समूह	निम्न समूह
प्रथम चार अंक	परिवार	इकाई समूह
दशमलव के उपरान्त प्रथम दो अंक	व्यवसाय	
दशमलव के उपरान्त अन्तिम दो अंक	Q PNOS	

- NCO-2015 में प्रथम अंक वर्ग का प्रतिनिधित्व करते हैं। (ISCO का मुख्य समूह)
- NCO-2015 में प्रथम दो अंक उप वर्ग का प्रतिनिधित्व करते हैं (ISCO का उप मुख्य समूह)
- NCO-2015 में प्रथम तीन अंक समूह का प्रतिनिधित्व करते हैं (ISCO का निम्न समूह)
- NCO-2015 में प्रथम चार अंक परिवार का प्रतिनिधित्व करते हैं (ISCO का इकाई समूह)
- पारिवारिक और व्यक्तिगत व्यवसायों के मध्य अन्तर करने के लिए प्रथम चार अंकों के बाद दशमलव लगा दिया जाता है।
- NCO-2015 में दशमलव के बाद प्रथम दो अंक अलग-अलग व्यवसायों का प्रतिनिधित्व करते हैं जिन्हें परिवार के साथ जोड़ा जा सकता है।
- NCO-2015 में दशमलव के बाद अन्तिम दो अंक एक कार्य भूमिका के लिए QP NOS की उपलब्धता का प्रतिनिधित्व करते हैं (QP का अर्थ योग्यता युग्म या क्षेत्र विशिष्ट कौशल कार्य रूपरेखा है NOS का अर्थ राष्ट्रीय व्यावसायिक मानक हैं)।
- अन्तिम दो अंकों का मान दो स्थितियों पर निर्भर करेगा :
 - I) यदि QP NOS उपलब्ध है तो दशमलव के बाद अन्तिम दो अंक 1-99 के मध्य क्रमबद्ध रूप में लगे होंगे।
 - II) यदि QP NOS उपलब्ध नहीं है तो दशमलव के बाद अन्तिम दो अंक 00 होंगे। नीचे 10.7 सारिणी कोड संरचना स्पष्ट की गई है।

कोड 2330.0100	कोड शीर्षक : उच्चतर माध्यमिक एवं माध्यमिक अध्यापक कला
2	वर्ग व्यावसायिक
23	उप-वर्ग अध्यापन व्यावसायिक
233	समूह माध्यमिक शिक्षा अध्यापक
2330	परिवार माध्यमिक शिक्षा अध्यापक
2330.0100	व्यवसाय उच्च माध्यमिक तथा माध्यमिक अध्यापक कला

यहां पहला अंक '2' कोड में वर्ग (व्यावसायिक) के लिए है, "23" उप-वर्ग (अध्यापन व्यावसायिक के लिए है,) "233" समूह (माध्यमिक शिक्षा अध्यापकों) और 2330 परिवार को प्रदर्शित करते हैं। अतः कार्य शीर्षक, "उच्चतर माध्यमिक तथा माध्यमिक अध्यापक, कला" के लिए व्यावसायिक कोड होगा "23300100" (आठ अंकों वाला)। दशमलव के बाद दो अंक उसी परिवार के विभिन्न व्यवसायों को कोड में प्रदर्शित करते हैं। दशमलव के बाद के अन्तिम दो अंक (00) व्यावसायिक कोड में बताते हैं कि इस दिए व्यावसायिक शीर्षक (उच्चतर माध्यमिक और माध्यमिक विद्यालय अध्यापक, कला) के लिए QPNOS उपलब्ध नहीं हैं।

इसी परिवार (2330) के लिए अन्य व्यवसाय शीर्षकों के व्यावसायिक कोड नीचे दिए गए हैं:

2330.0200	उच्चतर माध्यमिक और माध्यमिक विद्यालय अध्यापक, विज्ञान
2330.0300	उच्चतर माध्यमिक और माध्यमिक विद्यालय अध्यापक, कामर्स
2330.0400	उच्चतर माध्यमिक और माध्यमिक विद्यालय अध्यापक, भाषा
2330.9900	उच्चतर माध्यमिक और माध्यमिक विद्यालय अध्यापक, अन्य

(स्रोत : NCO-2015, अंक, पृष्ठ 15-65, भारत सरकार, www.ncs.gov.in)

10.4.5 औद्योगिक वर्गीकरण

इस भाग में आप उद्योग जगत में होने वाली आर्थिक गतिविधियों के वर्गीकरण के विषय में अध्ययन करेंगे। इस वर्ग में राष्ट्रीय एवं अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर उपलब्ध व्यावसायिक सूचना दी गई है।

औद्योगिक वर्गीकरण के अन्तर्राष्ट्रीय मानक (ISIC Rev. 4)

सभी आर्थिक गतिविधियों के लिए औद्योगिक वर्गीकरण के अन्तर्राष्ट्रीय मानक संयुक्त राष्ट्र के आर्थिक एवं सामाजिक मामलों के विभाग (सांख्यिकी प्रभाग) द्वारा प्रकाशित किए गए हैं।

संरचना एवं कोड व्यवस्था

ISIC Rev.4 में A से U तक पहचान किए गए 21 भाग 99 प्रभाग हैं जो दो अंकों से प्रदर्शित किए गए हैं, 990 समूह जो तीन अंकों से प्रदर्शित हैं तथा 9900 वर्ग हैं जो चार अंकों में प्रदर्शित हैं।

तालिका 10.8 : ISIC Rev. 4 के भाग, प्रभाग एवं विवरण

भाग	प्रभाग	विवरण
A	01-03	कृषि, जंगल और मछली पालन
B	05-09	खदान और खुदाई
C	10-33	उत्पादन
D	35	विद्युत, गैस, भाप और एयर कंडिशन सप्लाई
E	36-39	जल सप्लाई, सिवेज, कूड़ा-करकट प्रबंधन और उपचारात्मक गतिविधियाँ
F	41-43	मकान बनाना
G	45-47	थोक एवं खुदरा व्यापार, मोटर और मोटर साइकिल रिपेयर
H	49-53	भंडारण एवं परिवहन
I	55-56	आवास एवं आहार सेवा गतिविधियाँ
J	58-63	सूचना एवं प्रसारण
K	64-66	आर्थिक एवं बीमा गतिविधियाँ
L	68	भूसम्पत्ति गतिविधियाँ
M	69-75	व्यावसायिक, वैज्ञानिक और तकनीकी गतिविधियाँ
N	77-82	प्रशासनिक एवं सहायक सेवा गतिविधियाँ
O	84	शासकीय प्रशासन एवं रक्षा; आवश्यक सामाजिक सुरक्षा
P	85	शिक्षा
Q	86-88	मानव स्वास्थ्य एवं सामाजिक कार्य गतिविधियाँ
R	90-93	कला, मनोरंजन और मन बहलाव
S	94-96	अन्य सेवा गतिविधियाँ
T	97-98	एक मालिक के रूप में गृह कार्य गतिविधियाँ; अवर्गीकृत सामान एवं सेवाएँ – गृह उपयोगी वस्तुओं का अपने उपयोग हेतु उत्पादन
U	99	अन्य संस्थाओं एवं इकाईयों की अन्य सेवाएँ

जैसे कि तालिका 10.8 से प्रतीक है शिक्षा प्रभाग 85 के अन्तर्गत 'P' वर्ग (भाग) में आती है। अब हम शिक्षा के विवरण की कोड योजना और संरचना का विस्तृत अध्ययन करें :

तालिका 10.9 : भाग P शिक्षा

प्रभाग	समूह	वर्ग	विवरण
प्रभाग 85			शिक्षा
	851	8510	पूर्व-प्राथमिक और प्राथमिक शिक्षा
	852		माध्यमिक शिक्षा
		8521	सामान्य माध्यमिक शिक्षा
		8522	तकनीकी और व्यावसायिक माध्यमिक शिक्षा

	853	8530	उच्च शिक्षा
	854		अन्य शिक्षा
		8541	खेल एवं मन बहलाव शिक्षा
		8542	सांस्कृतिक शिक्षा
		8549	अन्य शिक्षा
	855	8550	शिक्षा सहायक गतिविधियाँ

समूह कोड 3 अंकों की संख्या है। उदाहरण के लिए, माध्यमिक शिक्षा के लिए समूह कोड 852 है। प्रथम दो अंक प्रभाग को प्रदर्शित करते हैं। 85 शिक्षा में तीसरा अंक अपने क्रम में वर्ग प्रदर्शित करता है। 852 समूह के दो वर्ग हैं। 8521 सामान्य माध्यमिक शिक्षा को प्रदर्शित करता है। 8522 तकनीकी एवं व्यावसायिक माध्यमिक शिक्षा को प्रदर्शित करता है। दोनों ही स्थितियों में चौथा अंक क्रम वर्ग को प्रदर्शित करता है।

स्रोत : ISIC Rev. 4- पृष्ठ 11-61, un.unstats.un.org.

राष्ट्रीय औद्योगिक वर्गीकरण 2008 (NIC 2008)

राष्ट्रीय औद्योगिक वर्गीकरण 2008 (NIC 2008) NIC 2004 का संशोधित प्रारूप है जो ISIC Rev.4 की श्रेणी में है। NIC 2008 मानक एकत्रीकरण, विश्लेषण और औद्योगिक आधार पर आर्थिक भारत में प्रदत्तों का आधार देता है।

संरचना एवं कोड प्रदान करना

सभी गतिविधियों को क्रमबद्ध तरीके से विभिन्न "गतिविधि समूहों" में समूहीकृत किया गया है जिन्हें वर्गीकरण श्रेणियों में रखा गया है। गतिविधियों को पहले 'A' से 'U' तक भागों में रखा गया है। प्रत्येक भाग को दो अंकों के कोड वाले प्रभागों में रखा गया है। प्रत्येक प्रभाग को तीन अंकों के कोड वाले समूहों में विभक्त किया गया है और प्रत्येक समूह को 4 अंकों वाले सांख्यिकीय कोड से वर्गों में रखा गया है। प्रत्येक 4 अंकों वाले कोड को फिर 5 अंकों वाले उप-वर्गों में विभक्त किया गया है। संरचना को नीचे स्पष्ट किया गया है।

तालिका 10.10: संरचना

स्तर	विवरण
भाग-P	शिक्षा
प्रभाग-85	शिक्षा
समूह-852	माध्यमिक शिक्षा
वर्ग-8521	सामान्य माध्यमिक शिक्षा
उप-वर्ग 85211	माध्यमिक स्तर की सामान्य विद्यालय शिक्षा का प्रथम स्तर (Xवीं कक्षा तक) बिना किसी विषय की पूर्व आवश्यकता के।

NIC 2008 की संरचना ISIC Rev.4 के चार अंकों वाले वर्ग तक एक समान है।

वर्गों को तत्पश्चात 5 अंकों वाले उप-वर्गों में राष्ट्रीय आवश्यकताओं के अनुसार बाँटा गया है। NIC 2008 में 21 भाग, 88 प्रभाग, 238 समूह, 403 वर्ग तथा 1304 उप-वर्ग हैं।

स्रोत : NIC-2008 पृष्ठ 9-121 भारत सरकार, www.mospi.nic.in

उपयोग

विभिन्न प्रकार के व्यावसायिक वर्गीकरण के पढ़ने के पश्चात आइए हम इन वर्गीकरणों के उपयोगों का निरीक्षण करें :

- ISCO और ISIC विभिन्न देशों के लिए व्यवसायों के राष्ट्रीय वर्गीकरण के निर्माण एवं संशोधन हेतु एक प्रतिमान प्रस्तुत करते हैं।
- ISCO और ISIC अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर प्रचलित विभिन्न व्यवसायों/कार्य विवरण एवं आर्थिक गतिविधियों को समझने में सहायता प्रदान करता है।
- NCO और NIC, ISCO और ISIC के समान व्यावसायिक वर्गीकरण और आर्थिक गतिविधियों का राष्ट्रीय परिपेक्ष्य प्रस्तुत करता है।
- रोजगार ढूँढने वालों के पंजीकरण हेतु विभिन्न रोजगार कार्यालय इस प्रदत्त का उपयोग करते हैं।
- NCO और NIC अन्तर्राष्ट्रीय तुलना हेतु प्रदत्त प्रदान करते हैं। इन प्रदत्तों का उपयोग देश में हो रहे सामाजिक-आर्थिक विकास के अध्ययन हेतु किया जा सकता है।
- NCO और NIC का उपयोग सरकारी संस्थाओं, औद्योगिक घरानों और शोधकर्ताओं द्वारा प्रशासनिक, विश्लेषणात्मक एवं शोध कार्यों के लिए किया जाता है।
- उपबोधक व्यावसायिक वर्गीकरण का उपयोग वृत्ति उपबोधन के लिए कर सकते हैं।
- उपबोधक व्यवसाय विवरणों का उपयोग शिक्षार्थियों को विभिन्न व्यवसायों के क्रियाकलाप और दायित्वों के प्रति जागरूक करने के लिए कर सकते हैं।
- उपबोधक शिक्षार्थियों को विभिन्न व्यवसायों के लिए आवश्यक कौशल स्तरों के विषय में जागरूक कर सकते हैं।

10.4.6 निर्देशन कोड संख्या

व्यापक श्रेणी के व्यवसायों के लिए निर्देशन कोड नंबर प्रदान किए जाते हैं। अभिरुचि के क्षेत्र तथा शैक्षिक स्तर इन दो तत्वों को आधार मानकर प्रशिक्षण, व्यवसाय, पूर्वाभ्यास कार्य तथा प्रवेश सम्बन्धी अधिसूचना विज्ञापित की जाती है।

निर्देशन के कोड अंक में अभिरुचि क्षेत्र को कोड अंक में पहले लिखा जाता है। तत्पश्चात शैक्षिक स्तर को कोड का उल्लेख किया जाता है। इन कोड अंकों का प्रयोग नये व्यक्तियों के लिए किया जाता है। इनका उपयोग उन लोगों के लिए नहीं किया जाता जो व्यवसाय में लगे हुए हैं, अर्धकुशल श्रेणी के विद्यार्थी हैं अथवा बेरोजगार नवयुवक हैं।

निम्नलिखित शैक्षिक स्तर वाले व्यक्तियों को उनके आगे लिखे कोड अंक दिये जाते हैं।

स्नातकोत्तर उपाधि	–	1
स्नातक	–	2
पी.यू.सी./+2	–	3
माध्यमिक	–	4
मिडिल	–	5
अन्य	–	6

अभिरुचि क्षेत्रों को निम्न कोड आबंटित किए गए हैं :

अभिरुचि क्षेत्र	कोड	अभिरुचि क्षेत्र	कोड
टैक्नीकल	0	व्यापारिक संपर्क	6
स्वास्थ्य संबंधी	1	शारीरिक श्रम	7
वैज्ञानिक	2	साहित्यिक	8
कल्याणकारी	3	कलात्मक	9
अध्यापन	4	रक्षात्मक	10
लिपिकीय	5		

उदाहरण के लिए 'क' नाम के व्यक्ति विशेष की अभिरुचि अध्यापन के क्षेत्र में है, और वह स्नातक है तो उसे निर्देशन कोड संख्या 42 दी जाती है। 'ख' व्यक्ति-विशेष व्यापार से संबंधित क्षेत्र में अपनी अभिरुचि दर्शाता है और मैट्रिक तक पढा है तो उसकी निर्देशन कोड संख्या 64 है।

नए शिक्षित व्यक्तियों को निर्देशन कोड संख्या देने के पीछे दृष्टिकोण यह है कि एक ऐसा ठोस कार्यक्रम तैयार किया जाए जिससे व्यवस्थित ढंग से व्यावसायिक सूचना प्रदान की जा सके।

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) कम से कम दो उपयुक्त उत्तरों से रिक्त स्थानों की पूर्ति कीजिए:

i) व्यवसायों का वर्गीकरण क्रियाकलापों के आधार पर किया जा सकता है, जैसे—

.....

ii) व्यवसायों का वर्गीकरण कार्य-कलापों के आधार पर किया जा सकता है, जैसे—

.....

iii) व्यवसायों का वर्गीकरण उन उत्पादों के आधार पर किया जा सकता है, जिनका वहाँ उत्पादन होता है, जैसे—

.....

iv) व्यवसायों का वर्गीकरण विद्यालय के विषयों के आधार पर संभव है, जैसे—

.....

.....

.....

.....

.....

10.5 व्यावसायिक सूचनाओं को अद्यतित करना

वर्तमान प्रवृत्ति के साथ-साथ चलने के लिए यह आवश्यक है जिन सूचनाओं का संकलन कर लिया गया है उन्हें भी अद्यतन बनाएँ तथा नवीनतम सूचनाओं का संकलन करें। अपने स्तर पर आपको एक मूल प्रति अपने पास रखनी होगी जिसमें उसी क्षण उन सूचनाओं का परिवर्तन और सम्बद्धन कर देना होगा, जिस क्षण आप सूचना के परिवर्तन के विषय में संज्ञान लेते हैं। इसका एक ढंग यह हो सकता है कि आप व्यक्तियों से या संस्थाओं, परिषदों, उद्योगों, नियोक्ताओं या विभिन्न प्रकार के प्रकाशनों से सूचना एकत्रित करें तथा इसके साथ ही संचार माध्यमों से जैसे समाचारपत्र, पत्रिकाएँ, आकाशवाणी, दूरदर्शन आदि से सूचनाएँ संकलित करें।

प्रयोग में न आने वाली कालातीत व्यावसायिक सूचना को समय-समय पर उसका पुनरीक्षण करके अलग कर देना चाहिए और मूल प्रति नवीनतम सूचना दे सकने के लिए अद्यतन बना लेनी चाहिए।

संगणक के आविर्भाव से आप जो भी सूचना चाहें आवश्यक बटन दबाकर तुरंत प्राप्त कर सकते हैं। आजकल नेटवर्क की सुविधा सर्वमान्य हो गई है। एक दूसरा महत्वपूर्ण विषय जो इसमें से उभरकर आया है कि अब इस दिशा में व्यवसाय कर्मियों को सॉफ्टवेयर विकसित करने की आवश्यकता होगी। आपको एक व्यवसायकर्मियों के रूप में इसे विकसित करने की चुनौती स्वयं के लिए स्वीकार करनी चाहिए।

क्रिया-कलाप

- 1) समाचारपत्रों में से 15 वांछित विज्ञापनों का संकलन करके उपलब्ध सूचना के संदर्भ में उसे नवीनतम और अद्यतन बनाने के लिए एक नोट बनाने का प्रयत्न कीजिए।
- 2) समीपस्थ कम्प्यूटर केन्द्र का निरीक्षण करके उस विभाग के प्रधान से चर्चा करें तथा आँकड़े संकलित कर व्यवस्थित करने तथा किसी भी प्रकार प्रदत्तों को अद्यतन करने की प्रणाली का ज्ञान प्राप्त करें जिनका संबंध व्यावसायिक सूचना से हो।

10.6 व्यावसायिक सूचनाओं का प्रसार

अब आप प्रदत्तों को संग्रह करने, संकलन करने तथा उन्हें अद्यतन बनाने की प्रविधियों और व्यूह रचनाओं को समझ चुके हैं। आगे व्यावसायिक प्रसार, सूचना प्रदान करने के तरीकों पर प्रकाश डाला जाता है।

10.6.1 उपकरण

निम्न प्रकार के उपकरणों का उपयोग करके व्यावसायिक सूचना का संकलन तथा अद्यतन किया जाता है :

- क) व्यावसायिक (वृत्ति) साहित्य
- ख) जीवनकथा
- ग) व्यावसायिक विषय सार
- घ) व्यावसायिक सारांश
- ङ) व्यावसायिक लघु सूचना पत्रक
- च) व्यवसाय निर्देशिक
- छ) कार्यों की श्रृंखला
- ज) व्यापार और औद्योगिक विवरणात्मक साहित्य
- झ) व्यावसायिक और विवरणात्मक साहित्य
- ञ) भर्ती के संबंध में साहित्य
- ट) पोस्टर
- ठ) चार्ट
- ड) लेख और उनके पुनः प्रकाशित पत्र
- ढ) समुदाय सर्वेक्षण, अर्थसंबंधी प्रतिवेदन या कार्य-विश्लेषण
- ण) दृश्य-श्रव्य सहायक सामग्री
- त) संगणक (कम्प्यूटर)

10.6.2 विधियाँ

इन विधियों में से किसी भी प्रविधि का उपयोग आप व्यावसायिक सूचना को लोगों तक पहुँचाने के लिए कर सकते हैं।

- 1) कक्षा-वार्ताओं, वृत्ति वार्ताओं के द्वारा तथा अशासकीय निकायों और संगठनों को संबोधित करके, अभिभावक-अध्यापक परिषद् के साथ वार्ता करके तथा इसी प्रकार के अन्य समूहों से वार्तालाप करके।
- 2) विभिन्न प्रकार के व्यवसायों की सूचना देने वाले साहित्य का प्रदर्शन करके भी यह कार्य संभव है। इससे विद्यार्थियों, बेरोजगार नवयुवकों, गैर-शासकीय संगठनों, नियोक्ता परिषदों तथा अभिभावकों एवं व्यापक रूप से समुदाय के सदस्यों को लाभ पहुँचेगा।
- 3) विभिन्न लक्ष्य-केन्द्रित-समूहों के लाभ के लिए जीवन वृत्ति सम्बन्धित फिल्म को दिखाने से भी सूचना का सबको लाभ देता है।
- 4) कार्य क्षेत्रों के संदर्भ में विभिन्न लक्ष्य-समूहों में परस्पर संक्रिया के माध्यम से वाद-विवाद आयोजित करना।
- 5) कूट साक्षात्कारों को आयोजित करके प्रत्याशियों को या तो विशिष्ट पाठ्यक्रम में प्रवेश प्राप्त करने के लिए अथवा किसी भिन्न व्यवसाय में प्रवेश पाने के लिए तैयार करना।

10.6.3 क्रियाकलाप

आपने 'समूह निर्देशन' नामक इकाई में जो अध्ययन किया है उसके अनुसार व्यावसायिक सूचना के प्रसार के लिए आप निम्नलिखित क्रिया-कलाप कर सकते हैं :

- i) **कक्षा वार्ता** : विद्यालय/महाविद्यालय/विश्वविद्यालय के विद्यार्थियों को संबोधित करके 'योजना' से अवगत कराने के लिए वार्ता की जा सकती है।
- ii) **वृत्तिक वार्ता** : विद्यालय, महाविद्यालय/विश्वविद्यालय के विद्यार्थियों या रोजगार कार्यालयों में नामांकित उन बेरोजगार नवयुवकों के समक्ष विभिन्न कार्यों के विवरण के सम्बन्ध में वार्ता आयोजित की जा सकती है। ये वार्ताएँ आवश्यकता आधारित तथा लक्ष्योन्मुख होनी चाहिए।
- iii) **वृत्तिक सम्मेलन** : यह सामान्यतया उन विद्यार्थियों के लिए हुआ करते हैं जो अपना अध्ययन कक्षा X, XII, स्नातक कक्षा के अंतिम वर्ष या स्नातकोत्तर कक्षा के अंतिम वर्ष में पढ़ रहे हैं।
- iv) **वृत्तिक प्रदर्शनी** : माध्यमिक कक्षा/महाविद्यालय/विश्वविद्यालय में अध्ययनरत विद्यार्थियों के हितार्थ इस प्रकार की प्रदर्शनी का आयोजन होता है जिसमें जीविका संबंधी साहित्य का प्रदर्शन किया जाता है।
- v) **वृत्तिक चलचित्र प्रदर्शन** : किसी विशेष व्यवसाय अथवा व्यवसाय समूहों की वास्तविक स्थितियों से परिचय कराने के लिए विद्यार्थियों के समूह/बेरोजगार नवयुवकों के समक्ष विभिन्न जीविका संबंधी व्यवसायों को चलचित्र के माध्यम से प्रदर्शित किया जा सकता है। व्यवसाय सूचना के संदर्भ में विविध शीर्षकों के अन्तर्गत बहुत प्रकार की वीडियो फिल्म व्यावसायिक सूचना देने के लिए बनायी है जो बहुत संक्षिप्त हैं और साथ ही व्यापक जानकारी देती हैं।
- vi) **व्यावसायिक कार्य स्थलों का भ्रमण** : आप विद्यार्थियों के समूह के लिए निकटवर्ती औद्योगिक प्रतिष्ठानों के दर्शन हेतु भ्रमण का आयोजन कर सकते हैं जिससे विद्यार्थी विभिन्न व्यवसायों की प्रत्येक सूचना विस्तार से प्राप्त करने में सक्षम हो सकते हैं तथा कार्य करते हुए कर्मियों का प्रत्यक्ष अवलोकन कर परिभ्रमण के पश्चात सम्बन्धित अधिकारियों से अपनी जिज्ञासाओं का समाधान और संदेहों का स्पष्टीकरण करवा सकते हैं। आपको भ्रमण के सभी क्रिया-कलापों की योजना तथा अवलोकन प्रणाली को सावधानी से इस प्रकार पूर्व नियोजित ढंग से तैयार करना चाहिए कि विद्यार्थियों के विद्यालय से प्रस्थान से लेकर सुरक्षित घर वापिस पहुँचने तक की सारी भ्रमण योजना सुनियोजित हो।

10.6.4 उभरती नवीन प्रवृत्तियाँ

आपको हाल ही में विकसित कार्य प्रणालियों से पूर्णतया अवगत होना चाहिए जिससे वर्तमान प्रणालियों से तालमेल कर चलने में ये आपको सहायता कर सकें। कुछ प्रणालियों और कार्यप्रणालियों की सूची नीचे है और संक्षेप में उनकी व्याख्या प्रस्तुत है –

- क) लक्ष्य-समूह को सूचित करने के लिए वृत्ति-उन्मुख चलचित्रों का प्रदर्शन करना।
- ख) वृत्ति से संबंधित मेलों का आयोजन करना जहाँ वृत्ति सूचना संबंधी साहित्य के प्रदर्शन करने के अतिरिक्त वहाँ मेले में सम्मिलित होने वाले व्यक्तियों के संदेहों का समाधान करने के लिए विषय-विशेषज्ञ भी उपस्थित रहें।

वर्तमान समय के संदर्भ में उपयोगिता की दृष्टि से आजकल इन मेलों का अत्यधिक महत्व हो गया है। मेलों के द्वारा समाज के विभिन्न वर्गों का ध्यान वरबस उस ओर खींचता है। अनेक व्यावसायिक घराने इस प्रकार के मेलों को प्रायोजित करने के लिए बढ-चढकर भाग ले रहे हैं।

- ग) रोजगार बाजार तथा रोजगार मेलों के आयोजन के पीछे भावना यह है कि नियोक्ताओं तथा रोजगार को चाहने के लिए तत्पर व्यक्तियों का परस्पर मिलन हो जाए जिसके द्वारा दोनों ओर से पारस्परिक संदेहों का समाधान किया जा सके। ताकि व्यवसाय करने के लिए व्यक्ति अपना ठीक-ठीक मन बना सकें।
- घ) उद्यमी जागरुकता शिविरों का आयोजन— वेतन आधारित श्रम बाजार में विद्यमान वास्तविकताओं से रोजगार खोजने के लिए तत्पर व्यक्तियों को अवगत कराने हेतु इस प्रकार के शिविरों की उपयोगिता है जिससे वे उन अवसरों की जानकारी प्राप्त कर सकें जिनमें शासकीय योजनाओं पर आधारित कोई निजी कार्य प्रारंभ किया जा सकता है। शासकीय योजनाओं में आर्थिक सहायता के प्रावधान की विशेष जानकारी उन्हें मिलती है साथ ही निजी रोजगार हेतु जो योग्यताएँ और गुण चाहिए की भी जानकारी मिलती है तथा प्रबन्धन सम्बन्धी पूर्व तैयारियाँ करने के संबंध में उनका मार्ग प्रशस्त 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।

- 4) किन्ही चार क्रियाकलापों की सूची बनाइए जो व्यावसायिक सूचना प्रसारण करने के काम में लाए जाते हैं।

.....

.....

.....

.....

.....

10.7 व्यावसायिक सूचना सामग्री का मूल्यांकन

व्यावसायिक सूचना सामग्री का मूल्यांकन एक सतत् प्रक्रिया है। अतः आप यह समय-समय पर करते रहें ताकि सामग्री की गुणवत्ता में सुधार होता रहे।

मूल्यांकन को समुचित ढंग से करते रहने के लिए कब? कहां? कौन? कैसे? इन प्रश्नों के उत्तर खोजने चाहिए। इनका सीधा सम्बन्ध कॉपीराइट, पुस्तक की प्रकाशन तिथि, सामग्री-निर्माण की तिथि, भौगोलिक-सीमाएँ, लेखक की गुणवत्ता, तथ्यात्मक सूचना के संग्रह और प्रस्तुतीकरण का उद्देश्य और प्रक्रिया-विधि आदि से है।

व्यावसायिक सूचना साहित्य का मूल्यांकन करते हुए निम्नलिखित कसौटी को ध्यान में रखना चाहिए—

कसौटी

व्यावसायिक साहित्य के संबंध में यह विचार करना चाहिए कि इसकी विषयवस्तु कितनी व्यापक और विस्तृत है। विषयवस्तु संबंधी तथा सारणीबद्ध सामग्री कैसी है? इन सबके नवीनतम आँकड़े उपलब्ध होने चाहिए। सारणीबद्ध आलेखी सामग्री का साहचर्य संबंध सुव्यवस्थित चर्चा से होना चाहिए। तालिका में दर्शायी गयी सामग्री उचित प्रकार से प्रदर्शित की जानी चाहिए।

मूल पाठ या याद टिप्पणी के मूल स्रोत का उल्लेख करना चाहिए, अथवा सारांश कथन या उद्धरणों के मूल स्रोत को उद्धृत करना चाहिए। मूल पाठ में पाठभेद होने पर उसकी समुचित विवेचना करनी चाहिए। व्यवसायों को उनकी सामाजिक और आर्थिक पृष्ठभूमि में दर्शाना चाहिए।

प्रदत्तों के संकलन में प्रयुक्त विधियाँ

व्यवसायों का मूल्यांकन करते समय इस बात का ध्यान रखना चाहिए कि संगठन, समूह या उसको प्रायोजित करने वाले व्यक्ति विशेष कौन से हैं। सामग्री एकत्र करने के समय को भी दर्शाया जाना चाहिए, तथा प्रदत्तों के संकलन में प्रयुक्त विधियों के प्रमाण भी उपस्थित करने चाहिए, साथ ही इसके भी साक्ष्य प्रस्तुत करने चाहिए कि निष्कर्षों को उपभोक्ताओं के ऊपर अथवा लक्ष्य समूह पर आजमा कर सत्यापित कर लिया गया है।

संरचना प्रारूप तथा शैली

यह ध्यान में रखना चाहिए कि प्रकाशन तिथि का सदैव उल्लेख हो तथा उसकी शैली स्पष्ट, संक्षिप्त तथा रुचिकर हो न कि शब्दाडंबर युक्त। संरचना का प्रारूप, प्रसन्नतादायक, आकर्षक तथा आसानी से पढ़ने लायक हो। प्रकाशन में विषयवस्तु की तालिका, विषयक्रम तथा संबंधित पुस्तकों की सूची विशेष रूप से होनी चाहिए। जब मूल प्रकाशन, निर्गमित हो तो उसमें संशोधन और परिबर्द्धन का प्रावधान रखना चाहिए।

10.8 व्यावसायिक सूचना सेवा कार्यक्रम स्थापित करने हेतु संसाधन जुटाना

व्यावसायिक सूचना सेवा के व्यवस्थापन के लिए वांछित संसाधनों को व्यापक रूप से तीन श्रेणियों में विभक्त किया जा सकता है :

जनशक्ति, साधन या सामग्री, तथा धन।

- 1) **जनशक्ति** : अपनी शक्तियों का प्रबल जनशक्ति के रूप में उपयोग करने के अतिरिक्त आपको दूसरे उपयुक्त व्यक्तियों तथा संस्थाओं को भी जनशक्ति के संसाधनों के रूप में प्रयोग करना सीखना है। व्यावसायिक सूचना सेवा कार्यक्रम के अन्तर्गत विभिन्न क्रिया-कलापों के सम्पादन के लिए समुदाय के सदस्यों का उपयोग करना चाहिए। व्यावसायिक-सूचना-सेवा-कार्यक्रम की क्रियाओं के सुव्यवस्थित संचालन हेतु प्रशिक्षित निर्देशन विशेषज्ञ, अध्यापक तथा विभिन्न क्षेत्रों में विशेषज्ञता प्राप्त समुदाय के सदस्यों का प्रयोग किया जा सकता है।
- 2) **सामग्री** : व्यावसायिक-सूचना-सेवा-कार्यक्रम की स्थापना के लिए बहुत तरह की सामग्री की आवश्यकता है, जैसे – समाचारपत्र, पत्रिकाएँ, पाक्षिक, मासिक आदि पत्र-पत्रिकाएँ, शोध-पत्रिकाएँ, वार्षिक प्रतिवेदन, विवरणिकाएँ, वीडियो फिल्म, ऑडियो

टेप्स, दूरदर्शन, वीडियो कैसेट रिकार्डर, टेप रिकार्डर, प्रोजेक्टर, कंप्यूटर आदि। इनका प्रयोग सूचना को प्रभावी ढंग से प्रसारण के लिए किया जाना चाहिए।

- 3) **साधन** : किसी भी कार्य को प्रभावी ढंग से क्रियान्वित करने के लिए धन की अपरिहार्य आवश्यकता है। व्यावसायिक सूचना सेवा के विविध क्रिया-कलापों के संचालन के लिए धन एक बहुत आवश्यक वस्तु है। जो लोग आर्थिक सहायता करने की स्थिति में हों, उन्हें जागरूक बनाकर इस कार्य में धन लगाने के लिए प्रेरित किया जाना चाहिए। इसके अतिरिक्त आप उन क्रिया-कलापों के महत्व को समझाने की चेष्टा करें जिससे वे अपने व्यवसाय के विकास के संदर्भ में इसकी आवश्यकता को भी समझें जिससे यह कार्यक्रम आवश्यकता आधारित तथा टिकाऊ बन सके।

सामुदायिक दृष्टिकोण से सम्भावित समुदाय के सदस्य तथा गैर सरकारी संगठन भी पूँजी निवेश में आपकी सहायता करने के लिए आगे आ सकते हैं। अतः उन्हें भी प्रेरित करना चाहिए।

लक्ष्य-समूह जैसे विद्यार्थी, नवयुवक, माता-पिता, अध्यापक, अध्यापक शिक्षक, सामाजिक कार्यकर्ता आदि को भी पूँजी-निवेश की प्रक्रिया में सम्मिलित किया जा सकता है।

एक ओर सुव्यवस्थित तथा सुविचारित व्यावसायिक सूचना प्रसार करने की सेवा के विकास और विस्तार से प्रभावी ढंग से पूँजीगत, साधन-सामग्री संबंधी तथा जनशक्ति के भरपूर योगदान के लिए तथा दूसरी ओर लक्ष्योन्मुख समूहों के सक्रिय योगदान हेतु विज्ञापन तथा प्रचार-प्रसार के संचार साधनों का सहारा लेना चाहिए।

10.9 सारांश

आवश्यकताओं के अधिक्रम में सूचना की आवश्यकता का एक महत्वपूर्ण स्थान है। व्यावसायिक सूचना सेवा में चार चरण सम्मिलित हैं, जिन्हें क्रमानुसार इस प्रकार करना होता है: प्रथम सूचनाओं का संग्रह करना, तदन्तर उनका संकलन करना, फिर उन्हें अद्यतित करना और अन्त में उन्हें लोगों तक पहुँचाने का कार्य करना।

व्यावसायिक सूचना के संग्रह करने में विभिन्न स्रोतों का उपयोग किया जाता है, जैसे—व्यक्तिगत संपर्क, पत्राचार से बातचीत करना तथा दूरभाष से संपर्क स्थापित करना आदि।

स्रोत दो प्रकार के होते हैं

- 1) मुख्य स्रोत – नियोक्ता, नियुक्त व्यक्ति (कर्मि) तथा वह प्रशासन जो इसका नियंत्रण करता है।
- 2) गौण स्रोत – विभिन्न रूपों में प्रकाशन।

व्यावसायिक सेवा के संकलन के अन्तर्गत क्रिया-कलाप आधारित सूचना का व्यवस्थित संचयन, कार्य-कलापों, उत्पादनों, नियोजकों, अभिरुचियों के प्रकट प्रारूपों, मापित-अभिरुचि-नमूनों, विद्यालय के विषयों तथा व्यवसायों आदि के प्रारूप सम्मिलित हैं।

व्यावसायिक सूचना को गौण बनाने के अन्तर्गत पुरानी सूचनाओं को अलग करना तथा जब भी सूचना में परिवर्तन हो जाए तभी उसके परिवर्तन को अंकित कर लेना और उसे मूल प्रति में जोड़कर नवीनतम बनाते रहना चाहिए। प्रत्येक निर्देशन कार्य कर्मि को इसे नवीनतम बनाकर उसका उपयोग उन लोगों के लिए करना चाहिए, जो वर्तमान और आधुनिकतम सूचना प्राप्त करना चाहते हैं।

व्यावसायिक सूचना विभिन्न लक्ष्यगत समूहों को प्रदान करनी चाहिए, जैसे – विद्यार्थियों, माता-पिताओं, बेरोजगार नवयुवकों तथा समुदाय के सदस्यों को कक्षा वार्ताओं, वृत्तिक वार्ताओं, व्यवसाय प्रदर्शनी, व्यवसाय फिल्म प्रदर्शन, व्यावसायिक मेलों, रोजगार मेला, रोजगार बाजार, व्यवसाय स्थितियों के दर्शन, आकाशवाणी का प्रसारण, दूरदर्शन प्रसारण, समाचारपत्रों में लेख लिखकर, पत्रिकाओं, जनरलों, पाक्षिक पत्रों, विद्यालयों, महाविद्यालयों, विश्वविद्यालयों, गैर सरकारी संगठनों तथा सामुदायिक केन्द्रों के माध्यम से सूचना का प्रसार करना चाहिए। इन सबका उपयोग इस ढंग से करना चाहिए कि लक्ष्य समूहों तक इन स्रोतों का संपर्क स्थापित हो सके।

आन्तरिक और बाह्य दोनों प्रकार के स्रोतों को सक्रिय बनाना चाहिए ताकि वे व्यवस्थित एवं नियोजित ढंग से कार्यरत हो सकें। इसे एक आन्दोलन का रूप देना चाहिए जिससे संसाधन उत्पादित किए जा सकें। उन्हें व्यवस्थित रूप देकर उनको मानव-संसाधन-विकास के रूप में सरणित किया जा सकें। इसके सम्पन्न होने की तभी संभावना है जब मानवीय, आर्थिक तथा सामग्री संबंधी संसाधनों के विकास को सक्रिय किया जा सके तथा इसके प्रबंधन को शासकीय और गैर-शासकीय सहयोग से करने की रणनीति तैयार की जाए। इस कार्यनीति के फलस्वरूप निर्देशन कर्मियों, विद्यालयों, महाविद्यालयों, विश्वविद्यालयों, शासकीय और गैर-शासकीय संगठनों, समुदाय केन्द्रों तथा समग्र समुदाय के लिए परस्पर पश्चगामी और अग्रगामी विकास के संपर्क सूत्र जुड़ सकें।

10.10 इकाई के अन्त में अभ्यास कार्य

- 1) अपने पास-पड़ोस/विद्यालय/कार्य-स्थल के पुस्तकालय में जाकर व्यावसायिक सूचना के विविध स्रोतों के संबंध में सूचना एकत्रित करें। उसकी एक रिपोर्ट तैयार करें।
- 2) व्यावसायिक सूचना के वर्गीकरण की किन्ही दो विधियों का वर्णन दृष्टान्तों की सहायता से करें। वे दृष्टान्त विद्यालय या पुस्तकालय की परिस्थिति के वास्तविक उदाहरणों से पुष्ट होने चाहिए।
- 3) व्यावसायिक सूचना से संबंधित विज्ञापनों का अवलोकन करें तथा उन्हें अद्यतन बनाने की प्रविधियों का भी अध्ययन करें। इन परिस्थितियों में आप जिन प्रविधियों का अनुवर्तन करना चाहेंगे, उनकी चर्चा करें।
- 4) निकटवर्ती रोजगार कार्यालय का भ्रमण करें। वहाँ रोजगार अधिकारी से उन विभिन्न व्यावसायिक निर्देशन क्रियाओं के संबंध में चर्चा करें जिनके माध्यम से व्यावसायिक सूचना का प्रसार किया जाता है। इस अध्ययन का एक प्रतिवेदन भी तैयार करें।
- 5) रोजगार समाचार के दो अंकों का संग्रह करें। उनमें एक वर्तमान समय का हो तथा दूसरा एक वर्ष पुराना हो। इन दोनों का मूल्यांकन-परक-विश्लेषण व्यावसायिक-सूचना के मूल्यांकन के सिद्धान्तों की कसौटी के आधार पर करें।

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 प्रतिरूप 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 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 :** 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 है।

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 परिस्थितियाँ, 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?

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।

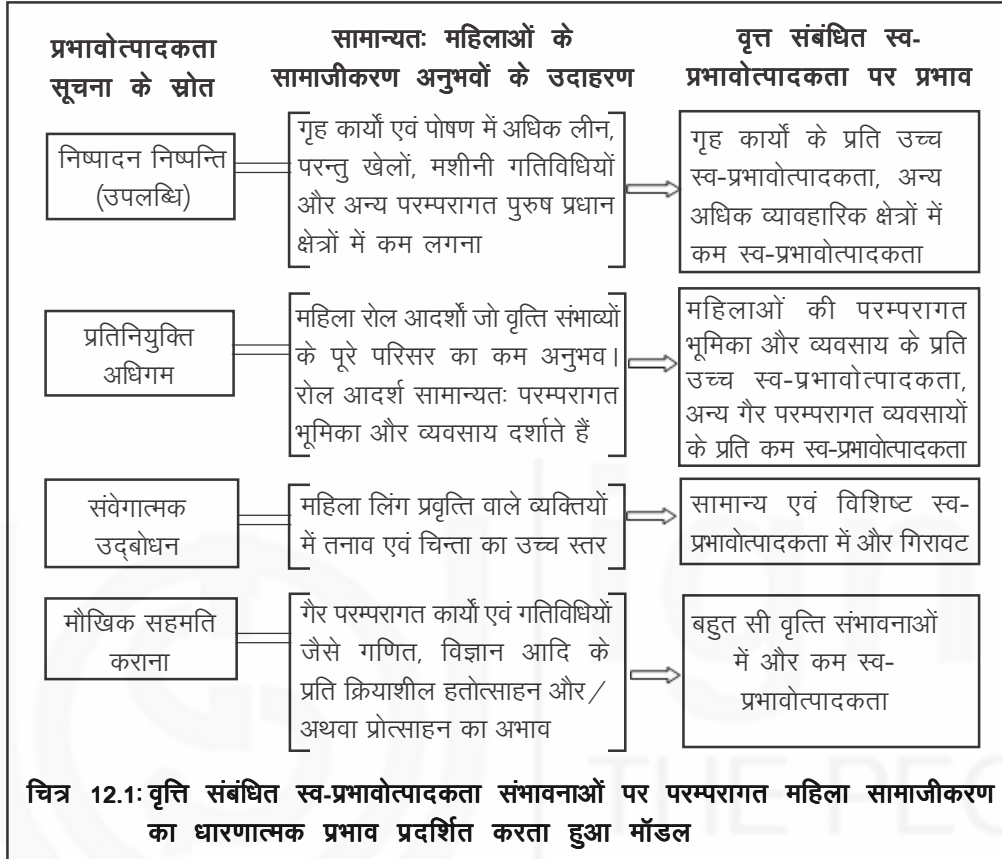
हैकैट तथा बैट्ज ने परम्परागत महिला सामाजीकरण का वृत्ति संबंधित स्व-प्रभावोत्पादकता संभावनाओं पर धारणात्मक प्रभाव दिखाते हुए एक मॉडल (पृ. 333) प्रस्तुत किया है, जिसे नीचे दिया गया है—

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।

चूंकि 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*, 17thSeptember, 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 पर्यवेशक, 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 हैं।
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 (मुवकिकल) 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)

