

B मागदर्शन

- १. प्रथम शाळा व व्यावसायिक कारकिर्दी यासाठी उपयोग केला जातो.
- २. व्यवसाय व शैक्षणिक शाखा निवडणे यास महत्व.
- ३. अप्रतीक्षित व्यक्ति हे कसत असत पालक, यार्मिक मुक्त, प्रशिक्षण संपल्याकडून मिळत असते.
- ४. आयुष्याच्या प्रत्येक वस्त्यावर याचा उपयोग.

मागदर्शनाचा मुख्य उद्देश म्हणजे व्यक्तीला शक्तिशाली योणात समस्यांना सामोरे जाण्यास मागदर्शन करणे. विशिष्ट क्षेत्रासंबंधी व्यक्तीला निर्णय घेण्यासंबंधी मागदर्शन करणे हे मागदर्शन केंद्राचे प्रथम कार्य होय. व्यक्तीच्या व्यक्तीमत्वाचा, विकासाचा तसेच त्याच्या क्षमतांचा विचार घ्यायला केला जातो. हा निर्णय प्रकाश बौध्दिक वेत नाही तर अनेक बैठका घ्याव्या लागतात. त्यानंतरच मागदर्शक मागदर्शन करतात म्हणजेच हे प्रक्रिया दिव्य आहे.

समुपदेशनाची प्रक हेतिहासिक पार्वतुमी म्हणून Providence कडे पाहिले जाते. मागदर्शनाचे केंद्र सध्या कोठेही नसले तरी समुपदेशनाची सुरुवात होण्यास मागदर्शन करणीभूत होते. मागदर्शनात कोणत्याही सिद्ध कल्पना, किंवा औपद्योपचारांचा वापर करू करत नसत. परंतु या उलट Copsonding मध्ये प्रथम सिद्धांत कल्पना लक्षात घेऊनच त्याची समस्या सोडवण्यास प्रयत्न केले जातात. मागदर्शन केंद्रामध्ये व्यक्तीच्या मुल्यांचा, तत्वाचा विचार केला जातो. या मुल्यांचा विचार करून त्या व्यक्तीचे कार्य चुकले आहे, हे समजून सांगण्याचा प्रयत्न केला जातो.

मागदर्शन केंद्र मर्यादित असते, त्यामुळे सुरुवातीस हे केंद्र फक्त शालेय पातळीवर मागदर्शन केंद्राची गरज निर्माण झाली आहे. तसेच व्यावसायिक मागदर्शनीही केले जाते. अद्यजिन करण्यासाठी आणि

रुत! मधील सुप्त गुणांचा विकास करण्यासाठी निवडलेला मार्ग म्हणजे कारकिर्दी (career) होय. अभिवृत्ती चाचणीच्या आधारे व्यक्तीला कोणते शैक्षणिक क्षेत्र निवडता येईल याचा निर्णय घेतला जातो व व्यावसायिक क्षेत्र निवडण्यासाठी विविध क्षमता चाचण्यांचा वापर करून अभिवृत्ती चाचण्यांच्या उपयोग केला जातो. या दोन चाचण्यांच्या निकषांच्या आधारे व्यक्तीने आशुद्ध्यात काय करावयाचे आहे, याचा निर्णय मार्गदर्शक घेत असत. ज्या व्यक्ती अप्रतिभक्षित असत [न विकलेल्या] फक्त त्याच व्यक्ती मार्गदर्शक करत. American Psychological Association ने असे सांगितले कि मार्गदर्शक केंद्रात मानसशास्त्राचाच वापर करणे गरजेचे असते. अप्रतिभक्षित व्यक्तीने केलेले मार्गदर्शक बुतांनी वेळा चुकीचे ठरते, त्यामुळे व्यक्ती अयशस्वी ठरते. याच बरोबर असे मार्गदर्शक पालक, धार्मिक गुरू करत असत, हे मार्गदर्शक व्यक्तीच्या इच्छेविरुद्ध असू शकते. त्यामुळे व्यक्ती अयशस्वी ठरते. त्यामुळे अप्रतिभक्षित व्यक्तीने मार्गदर्शक करणे चुकीचे ठरते.

मार्गदर्शक हे आशुद्ध्याच्या प्रत्येक स्वरूपावर, वळणावर महत्त्वाचे असते. आशुद्ध्यात प्रत्येक क्षणी व्यक्तीला मार्गदर्शकाची गरज असते. आशुद्ध्यात यश मिळवण्याचा मार्गदर्शक हा एक मर्यादित मार्ग/उपाय आहे.

II - psychotherapy : [मानसोपचार]

1. पारंपारिक दृष्ट्या मानसोपचारामध्ये गंभीर अंतर्गत समस्यांचा विचार केला जातो.
उदा. आंतरमासिक व व्यक्तीगत संबंध
2. या समस्यांमधून उपचाराच्या आधारे सुधारणा करणे.
3. मानसोपचारामध्ये विश्लेषणाचा भाग महत्त्वाचा

3. मानसोपचारामध्ये विश्लेषणाचा भाग महत्त्वाचा असतो.

- वर्तमान काळापेक्षा भूतकाळात घडलेल्या घटनांना महत्त्व.
- बदलापेक्षा आंतरदृष्टीला महत्त्व.
- उपचार कृत्यांपासून स्वतंत्र विचार कुरण्याची कृती.
- मानसोपचारामध्ये पिकिकालीन नाते संबंध स्थापित होतात.

6 महिन्यात 20-40 बैठका

अल्पकालीन 8-12 बैठका

4. हा अंतर्गत सहसंबंधाचा भाग असतो.

5. हॉस्पिटलमध्ये OPD PP

6. काही समुपदेशक विशेषतः म्हणून काम करतात. तर काही बहुविध भूमिका निभावतात.

7. आलिकडे समुपदेशन व मानसोपचार प्रकृति केले जातात.

Counselling मध्ये मागद्विरनिाबरोबरच मानसोपचार पद्धतीचाही वषर वापर केला जातो. सुरुवातीच्या काळात गंभीर समस्या असणाऱ्या व्यक्तीसच मानसोपचार पद्धतीचा वापर केला जात असे. परंतु सध्या परीरुध्येतीत समस्या सोडविण्यास याचा उपमोग केला जातो.

उदा :

जेव्हा व्यक्तीला मानसिक आजार निर्माण होतो, प्रस्वादाच्या संमवेला सामोरे जावे लागते. तेव्हा निर्माण होणारा ताण म्हणजे आंतरमानसिक संघर्ष असतो. अशा प्रकारचे संघर्ष सोडविण्यासाठी मानसोपचार पद्धतीचा वापर करतात.

व्यक्तीची समस्या समजावून घेऊन त्या आधारे ठप्चार केले जातात. यामध्ये विश्लेषण

बेकारी, अनाथ असणे, विविध प्रकारचे मानसिक आजार, मकाफीपणा वगैरे या घटकांवर भर दिला जात आहे. या बरोबरच बदलत्या सामाजिक, परिस्थितीमध्ये घडणारे संघर्ष हिंसाचार व्यवस्थापण सामाजिक न्याय व्यवस्था, नेतृत्व या घटकांना देखील महत्व प्राप्त झाले आहे.

current trends in the 21st century

हिंसाचार, मानसिक थक्का आणि संघर्ष सामोरे जाणे -

I - Dealing with Violence, Trauma & Crises

हिंसाचार, मानसिक थक्का आणि संघर्ष याला सामोरे जाणे, अनेक समाजामध्ये विविध प्रकारचे संघर्ष असतात. काही राष्ट्र, देश शांतता प्रिय म्हणून समजले जातात. तरीही त्या समाजात लहान मोठे संघर्ष सुरु असतात. व्यक्तीच्या प्राथमिक गरजा पूर्ण करण्यामध्ये त्यावेळी अडचणी येतात. त्यावेळी त्या समाजातील काही व्यक्ती श्रमंत असल्यामुळे गरजेपेक्षा अनेक वेगवेगळ्या गोष्टी करताना दिसतात. अशा आर्थिक विषमतेमध्ये संघर्ष निर्माण होतात. हिंसाचारामध्ये हवेका ही भावना व जय-पराजय ही वृत्ती आढळून येते. मागील 20 वर्षेपारून उड आपल्या राष्ट्रामध्ये निर्माण होणाऱ्या हिंसाचारबाबत उपाय करताना दिसत आहे. व त्यामध्ये प्रामुख्याने प्रतिबंधक उपाय वाचितले जात आहे. ज्या वेळी कोलंबियामध्ये व त्या शेजारच्या गावामध्ये गोळीबार आणि बॉम्बस्फोट घडवून आणले गेले. त्यामध्ये अनेक निरपराध व निरागस मुलांचा व व्यक्तींचा मृत्यू झाला. त्यानंतर उड ने प्रतिबंधक उपायांची सुरुवात केली. 9-11-2001 मध्ये दहशतवाद्यांनी Airance व World Trade Center न्यूयार्कमधील त्यावेळी सर्वेच विकसनशील राष्ट्रामध्ये शीतीचे वातावरण निर्माण झाले. यामध्ये अनेक कुटुंब उध्वस्त झाली. अफगाणिस्तानचे युद्ध याच सुमारास सुरु झाले. अशा वेळी विविध वयोगटाच्या व्यक्तींना वेगवेगळ्या प्रकारची मानसिक मदत दिली गेली.

Trauma म्हणजे अपसामान्य परिस्थितीमध्ये देली गेलेली सामान्य प्रतिक्रिया होय.

यामध्ये नैसर्गिक आपत्ती जसे - महापूर, दुष्काळ इ. सुरु

असलेले युद्ध, पहशातवाद्यांचे ठळे, विमानांचे अपकरण, शाळेत पाठव्यांवरील हिंसाचार इ. प्रकारच्या घटनांच्या समवेरा वेतो. अशा प्रकारच्या घटनांमुळे व्यक्तींचे दैनंदिन जीवन विस्कळीत होते. सर्वसामान्य व्यक्तीला सोपेचारा त्रास, भावनिक आरंभिरता, लक्ष केंद्रीत करता न येणे, दैनंदिन कामकाज व्यवस्थित करता न येणे, या समस्यांना सामोरे जावे लागते. सर्वच प्रकारच्या घटना आपल्याला इतर स्वरूपात समजतात. उरले नाही, परंतु कुठतरी घडणाऱ्या या घटनांचे व्यक्तीवर परिणाम होतात व त्याला समुपदेशनाची गरज निर्माण होते. अशा वेळी समुपदेशनाला मानसिक व सामाजिक आधार ग्राहकाला किंवा समुदायाला द्यावा लागतो. अनेक तणावजन्य परिस्थितीमध्ये काही विशिष्ट लक्षणे निर्माण होतात. त्यामध्ये काही आजार निर्माण होतात. जसे - Acute Stress Disorder, & Post Traumatic Stress Disorder etc.

यातील मुख्य लक्षण म्हणजे तीव्र भीती, असाहयता व सकाळीपणा निर्माण होतो. Acute Stress Disorder मध्ये समस्या निर्माण झालेल्या व्यक्तीमध्ये चार आठवड्यात लक्षणे विकसित होताना दिसतात. त्वरीत उपचार केले तरीही त्यातून बाहेर पडण्यास चार आठवडे लागतात. या उलट Post Traumatic Disorder मध्ये लक्षणे सत्येक्ष दिसायला सकाळी महिण्यापेक्षा जास्त कालावधी लागतो व उपचार करण्यास सकाळी महिण्यापासून सकाळी वर्षाचा कालखंड लागू शकतो. थोडक्यात हिंसाचारामध्ये देखील अनेक प्रकारच्या मानसिक समस्यांना सामोरे जावे लागते व यासाठी समुपदेशनाची गरज असते.

B) II - The challenges of Managed care

काळजी घेणाऱ्या अवस्थापनेसमोरील आव्हाने.

समुपदेशक आपल्या परीने आपल्या ग्राहकांची काळजी घेत असतो. पाश्चात्य देशात आरोग्याची काळजी घेणारे वेगवेगळे तरे असतात. त्यापैकी सर्वच

ग्राहकांच्या बाबतीत अनेक तज्ञ मंडळी कार्य करीत असतात. त्यांच्यामते समजक्य व योग्य व्यवस्थापन असले तरच ग्राहकाला योग्य प्रकारे मदत मिळू शकते. अशा प्रकारे शारीरिक आणि मानसिक आरोग्याची काळजी घेणाऱ्या अनेक कंपन्या काम करताना आढळतात. या व्या वातकामध्ये काळजी घेणारे व्यवस्थापण हा एक मुख्य घटक तयार झालेला आहे. म्हणूनच आरोग्याची संबंधीत अनेक व्यक्ती काम करताना दिसतात. सर्वच प्रशिक्षित व्यक्तींना अशा प्रकारचे काम मिळत राहते. अशा प्रकारे व्यवस्थापण करणारे प्रारूप प्रामुख्याने सेवेचा दर्जा आणि त्याचे प्रमाण यासंबंधी काळजी घेताना दिसते. समाजातील विविध समुहांसाठी विविध विषय घेऊन या कंपन्या काम करतात.

उदा :

मानसिक आरोग्य, Cancer चे कर्ण किंवा AIDS झालेल्या व्यक्ती, यांच्यासाठी वेगवेगळ्या प्रकारच्या समुपदेशन तंत्राची गरज असते. अनेक आरोग्य तज्ञ तपासणी करून ग्राहकाला समुपदेशकाकडे पाठवतात. काळजी घेत असताना कर्णाच्या आजाराचे स्वरूप लक्षात घेऊन किती sections असावीत हे ठरविले जाते. या कंपन्या अशी सेवा पुरवत असताना ग्राहकांच्या आर्थिक गोष्टींचे देखील नियोजन करीत असतात. यासाठी त्या ग्राहकाची लेखी करार केला जातो. अशा प्रकारे कुटुंबातील सर्वच व्यक्तींची काळजी घेण्यासाठी विमा उतरविला जातो. या कंपन्यामध्ये स्पष्टी असल्यामुळे प्रत्येक कंपनीला योग्य प्रकारचे काम करावे लागते. प्रवादाच्या कंपनीकडून योग्य सेवा मिळाली नाही तर त्या ग्राहकाला आरोग्य संस्थेकडे किंवा त्यांच्या बोर्डकडे तक्रार करता येते. ही उपचार पद्धती उपयोगात आणित असताना या कंपन्या परस्पर संबंधावर भर देतात. प्रत्येक तज्ञ व्यक्ती आपल्याकडची सेवा ग्राहकाला चांगल्या प्रकारे कशी मिळेल हे पाहत असतो.

ग्राहक आणि समुपदेशक यांच्यामध्ये कधी तत्व किंवा मुल्ये कळलेले असतात. त्यांनी

त्यांनी साहकासबंधीची योग्य नोंद ठेवायची असते. या कंपन्यासमोर वेगवेगळ्या प्रकारचे आव्हाने असतात. आपले काम जागृत - जास्त व्यक्तीपर्यंत कुसे पोहचेल व ते अधिक परिणामकारक कुसे होईल यासाठी नविन तंत्रे विकसित करण्यावर भर असतो. अशा प्रकारे ज्या कंपन्या आव्हानांना सामोरे जातात. त्या कंपन्या ठिकून राहतात.

c) III - promoting wellness

उत्तम आरोग्य राखण्यासाठी व्यक्तीला ज्ञान देणे

आलिकडच्या काही वर्षांमध्ये सुसुपदेशन आवश्यकतांमध्ये अशा प्रकारे व्यक्तीच्या आरोग्याची काळजी घेण्यासाठी किंवा त्याबाबत सामाजिक जाणिव निर्माण व्हावी यासाठी विविध उपाय आयोजित केले जातात. शारीरिक, बौद्धिक, सामाजिक, मानसिक आणि पर्यावरण या सर्व घटकांचा यामध्ये विचार केला जातो. Mayers व त्यांच्या सहकाऱ्यांनी 2000 सालामध्ये wellness याची व्याख्या पुढील प्रमाणे केली.

wellness is a way of life oriented toward optimal health & wellbeing in which body, mind & spirit are integrated by the individual to live life more fully within the human & natural community "Ideally it is the optimum state of health & wellbeing that each individual is capable of achieving"

wellness म्हणजे व्यक्तीच्या आरोग्याबाबत प्रका किमान पातळीपर्यंत स्वताची काळजी घेण्यास व्यक्तीला सक्षम करणे या प्रातिक्रियेमध्ये mayers यांनी 5 कारणे सांगितली आहेत ती पुढील प्रमाणे.

1. अध्यात्मिक
2. स्वमागदिनि
3. काम
4. काळजा वेळ
5. मैत्री व प्रेम.

यातील काही घटक जसे - स्वमाहिती, सामर्थ्य, अनेक उपघटक निर्माण होतात. यामध्ये स्वतः वर नियंत्रण ठेवण्याची जाणीव समस्त्या सोडविणे नवनिर्मिती, विनोद बुद्धी, उगाळी स्वतःची काळजी या सर्व घटकांचा समावेश होतो. ज्या व्यक्ती नारीतिक दृष्ट्या सुदृढ असतात, त्या व्यक्ती नारीतिक दृष्ट्या दोरविलेले सुदृढ असतात. समाजामा अशा व्यक्तींची संख्या जास्त असेल तर सर्व समाज सुदृढ होतो. म्हणूनच समुपदेशकाची मुख्य भूमिका ही केवळ व्यक्तीपूरती मर्यादित असते तर समुपदेशकाला संपूर्ण सुदृढ समाजाचा विचार करावा लागतो.

IV. Leadership - नेतृत्व :-

समाजामध्ये समुपदेशन क्षेत्रामध्ये उगाळी समुपदेशकाची बदल होत आहेत. यामुळेच जास्त गरज निर्माण झालेली आहे. यानाही नियोजनाचे कौशल्य उगाळी नेतृत्व विकसित करण्याची आवश्यकता समुपदेशकांना वाटू लागली आहे. समाजामध्ये जे अकारात्मक बदल होणे अपेक्षित आहे. ते बदल समुपदेशकांक डून घडत आहेत. समुपदेशकांच्या कौशल्यामध्ये अनेक नेतृत्व गुण असावे लागतात. साम्य तयार करण्याची प्रक्रिया, श्रेय निश्चित करणे, विरीष्ट नेतृत्वाचा स्वरूप करणे, तर्क सुदृढ विचार करणे व त्या प्रमाणे व्यक्तींशी संवाद साधणे, प्रत्येक कृती करावयास लावणे व समुहाची उत्साहन व्हावयास लावणे या गोष्टी समुपदेशकाला कराव्या लागतात. पारंपारिक समुपदेशकांच्या कामापेक्षा हे काम पूर्णपणे वेगळे आहे. म्हणूनच समुपदेशकांच्या समोर नवनाविन आव्हाने निर्माण होत आहेत. यालाच Management Leadership शिप असे म्हणतात. या भूमिकेमध्ये ग्राहकांनी किंवा समुहाने कोणते श्रेय निश्चित करावयाचे हे समुपदेशकांनी ठरवावयाचे असते. यामुळेच समुपदेशकां

Date _____
प्रक्रियेमध्ये मानववृत्तीय Leadership वा मुद्रा महत्वाचे कार्य करते. याचा परिणाम कोणत्याही प्रकारच्या Agency किंवा company वर चांगल्या प्रकारे होतो.

American counselling Association या संस्थेने दरवर्षी विविध प्रकारचे नेतृत्व गुण विकसित करण्यासाठी कार्यशाळा आयोजित केलेल्या आहेत. हे प्रासंगिकता प्राधान्याने व शब्दानुसार वेगवेगळे असते. A.C.A. यामध्ये वेगवेगळ्या प्रकारची विभागणी केली जाते. तरीही नेतृत्व गुण विकसित करणे हा त्याचा मुख्य विषय असतो. समुपदेशकांचे दुसरे कार्य म्हणजे strategic planning यामध्ये समुपदेशक भाविण्यामध्ये कोणत्या व्यावहारिक समस्या निर्माण होतील याचा विचार करून समुपदेशनाची तंत्रे विकसित करतात व त्यासाठी विशिष्ट प्रतिक्रिया उपयोग्य केला जातो. याचा एक चांगला परिणाम म्हणजे जेव्हा प्रत्येक समस्या निर्माण होतील त्यावेळी समुपदेशन करणे सोयीचे जाईल. 2005 मध्ये एक संघटना निर्माण झाली. ती संघटना या प्रकारचे काम करते. यालाच Purpose of counselling असे म्हंटले जाते. ते प्रतिक्रिया 2020 चे आहे. समुपदेशक व्यावसायिकांसाठी हे मुख्य तत्वे उपयोग्य आणली गेली व त्यानुसार समुपदेशनाची व्याख्या बदलती ठेवली.

1. Empathy

2. Group processing - समूह तयार करण्याची

Identity - ओळख -

1952 पासून US आणि इतर देशांनी A.C.A. कडे नाव नोंदणीकरणे बंधनकारक केलेले आहे. अर्थात नाव नोंदणी केल्यानंतर ते समुपदेशक समाजाच्या दृष्टीने योग्य आहे असे मानले जाते. ज्या प्रमाणे वैद्यकीय क्षेत्रामध्ये डॉ. Registration करणे लागते. यामध्येदेखील समुपदेशक विविध

क्षेत्रात कार्य कर्तव्य असतात. अलिकडच्या काळात समुपदेशक हे केंद्र प्रभावी ठरत आहे. विशेषतः शैक्षणिक क्षेत्रात यांचे महत्व वाढत आहे. त्यामुळे मानवी संबंध ज्या-ज्या क्षेत्रामध्ये आहेत. त्या प्रत्येक क्षेत्रामध्ये समुपदेशक असणे बंधनकारक आहे. नाव नोंदणी ही त्याची ओळख आहे.

V. Concern for social justice & सामाजिक न्यायाची भूमिका - advocacy.

पूर्वीच्या संस्कृतीप्रमाणे समुपदेशक म्हणजे समाजातील विविध व्यक्तींना मदत करणे, अशी भूमिका असलेली तज्ञ व्यक्ती होय. याचा विचार कुकन आधुनिक काळामध्ये सामाजिक न्यायाची भूमिका समुपदेशकाला पार पाडावी लागते. सामाजिक न्यायाची व्याख्या पुढील प्रमाणे केली जाते.

"Reflect a fundamental value of fairness & equity in resources, rights (इत्क) & treatment for marginalized individuals & groups of people who do not share the power in society because of their immigration, ethnicity, age, socioeconomic, religious heritage, physical abilities or sexual orientational status groups". ही व्याख्या 2007 मध्ये केली गेली आहे.

सामाजिक व्याय या दृष्टीकोणामध्ये परिस्थितीतील मर्यादा व ह्यानुसार मिळणारे यश ओळखण्यासाठी व्यक्तीला मदत केली जाते. या प्रमाणेच सामाजिक समस्या सोडविण्यासाठी प्रत्यक्ष कृती करण्यास व्यक्तीला सांगितले जाते. अशा प्रकारे प्रत्येक नागरिकाने सामाजिक समस्या सोडविण्यासाठी सहभागी होणे हे मुख्य उद्दीष्ट निश्चित केले जाते. सामाजिक स्वास्थ्याच्या दृष्टीकोणातून विविध योजनांची अमलबजावणी केली जाते. त्याला नियमांचे किंवा कायद्यांचे स्वरूप दिले गेले तर त्याचे रूपांतर public policy मध्ये होते. advocacy ची व्याख्या पुढील प्रमाणे केली आहे.

Helping clients challenge institutional & social barriers that impede, academic career or personal & social development

याच्या आधारे व्यक्तीला स्वताचे सामर्थ्य सामाजिक राजकिय बदल समजू शकतात. व नागरिकाला आपली जबाबदारी समजते. थोडक्यात संपूर्ण समाज सदृढ रहावा यासाठी शाब्दिक किंवा अशाब्दिक संभाषण कौशल्यांचा उपयोग केला जातो. व यासाठी बहुविध दृष्टीकोण राबविले जातात. प्रसारमाध्यमे, तंत्रज्ञान, internet, संशोधन आणि मुख्यमापन यांचा उपयोग केला जातो. म्हणूनच कायद्याचा अर्थ्यास केलेल्या व्यक्ती सामाजिक दृष्ट्या प्रभावी असल्या पाहिजेत, त्याचप्रमाणे स्वताचे सामर्थ्याची व मर्यादांची त्याला जाणिव असली पाहिजे सामाजिक परिस्थित नेमका कोणता बदल होत आहे. या संबंधी त्यांचा अर्थ्यास असला पाहिजे. कोणत्या घटकाबाबतीत गोपनीयता बाळगली पाहिजे या संबंधीचे ज्ञान त्याला असले पाहिजेत. बदलत्या सामाजिक समस्या व त्याची कारणे त्यांनी समज घेतली पाहिजेत. आणि स्वता समोर एक वास्तववादी दृष्टी ठेवले पाहिजे, त्यामुळेच अमेरिकेत समुपदेशक कायद्यांचे ज्ञान देखील दिले जाते.

VI Greater emphasis on Technology

- तंत्रज्ञानावर अधिक भर देणे -

समुपदेशनामध्ये २००८ नंतर तंत्रज्ञानाचा जास्तीत जास्त उपयोग करण्यात येऊ लागला. व्यक्तीच्या दैनंदिन जीवनाचा तंत्रज्ञान हा एक भाग बनलेला आहे. तंत्रज्ञानाबद्दल असे म्हटले जाते की व्यक्तीच्या आयुष्यामध्ये शिक्षण, व्यवसाय, विज्ञान, धार्मिकता, शासन, औषधे आणि कृषी क्षेत्र या बरोबरच दैनंदिन आयुष्यावर तंत्रज्ञान परिणाम करत आहे.

उदा :

Career निवडण्यासाठी internet चा उपयोग जास्तीत जास्त केला जातो. याबरोबर महत्वाच्या काही नोंदी ठेवणे, पूर्व इतिहास व माहिती समजावून घेणे हे तंत्रज्ञानाचे शक्य झाले आहे. समुपदेशक तंत्रज्ञानाचा दुष्परिणाम काय होता आहे याचा अभ्यास करित असतानाच ग्राहकाबरोबर आंतरक्रिया प्रस्थापित करणे यासाठी देखील तंत्रज्ञानाचा उपयोग करण्यात येऊ लागला आहे. internet च्या सहाय्याने समुपदेशन करणे ही सहज शक्य गोष्ट झालेली आहे. Internet च्या सहाय्याने लांब असलेल्या ग्राहकांची देखील समुपदेशकाला संपाद साधता येत आहे. म्हणूनच समुपदेशकांनी संगणकाचा सहाय करणे गरजेचे असते. विविध प्रकारचे शिक्षण आणि व्याक्तिगत समुपदेशन सहज शक्य झाले आहे. समुपदेशनाचे अनेक पुस्तके आणि journals online प्रकाशित होत आहेत. प्रत्यक्ष ग्राहक समोर असताना संपाद साधणे यामध्ये फरक आहे. ग्राहकाची भाषा, त्याचे विचार करण्याची पद्धत, त्याने निश्चित केलेले छेद व थोका पत्करण्याची त्याची प्रवृत्ती या गोष्टी संगणकाच्या आधारे लक्षात येऊ शकत नाही व अशा प्रकारे संपाद साधत असताना काही कायदेविरुद्ध गोष्टीकडे दुर्लक्ष होते.

1. परस्पर संबंधामध्ये गोपनीयता राहत नाही.
2. आणीबाणीच्या परिस्थितीमध्ये करे वतीन करावे हे तात्काळ ग्राहकाला कळत नाही.
3. अस्वाभाविक माहितीचा अभाव असतो.
4. राज्य पातळीवर अशा प्रकारे संवाद स्थापनासाठी कायदेविरुद्ध संमती घ्यावी लागते.
5. समुपदेशनाचा नेमका काय परिणाम झालेला आहे हे समजू शकत नाही.
6. तंत्रज्ञानाला कुथीकुथी अपयश येते.
7. समुपदेशक आणि ग्राहक यांच्यामध्ये परस्पर संबंध प्रस्थापित करण्यामध्ये अडचणी येऊ शकतात.

तंत्रज्ञानामध्ये केवळ संगणकाचा समावेश होतो असे नाही तर टेलीफोन याचाही समावेश केला जातो. Online समुपदेशनाचा उपयोग भौगोलिक दृष्ट्या जे लांब आहेत, जे सारिकीक दृष्ट्या अपंग आहेत व ज्यांना लिहीता वाचता येत नाही अशा व्यक्तींना जास्त उपयोग होतो. योडक्यात आलिकडच्या काळात समुपदेशन ही उत्तम महत्वाची आहे. याच्या पुढील पायरी म्हणजे अलिकडे सायबर Counseling च्या समावेश झालेला आहे. बहिरंग विद्यार्थी म्हणून अनेक प्रशिक्षण केंद्रे उपलब्ध आहेत. ज्यांच्या आधारे प्रमाण पत्र मिळणे शक्य झाले आहे.

Personal & Professional Aspects of Counselling.

✓ समुपदेशकाचे व्यक्तिगत आणि व्यावसायिक घटक - (समुपदेशने)

- ✓ 1. प्रत्येक समुपदेशकाचे कार्य व उद्दीष्ट वेगळे असते.
- ✓ 2. काहीजण फक्त सेवादायी असतात. काही शारिरीक स्वास्थ्यावर काम करतात, बौद्धिक कार्यक्रम बाबवितात, काहीजण निवृत्त्यांत सांडतात.
- ✓ 3. समुपदेशकांनी आत्मपरिक्षण करणे गरजेचे असते.
- ✓ 4. समुपदेशन क्षेत्र निवडण्याच्या आधी आत्मपरिक्षण करणे.
- ✓ 5. स्वतःचे विचार, आंतर दृष्टी, भावना, कृती याची जाणीव असली पाहिजे.
- ✓ 6. प्रभावी समुपदेशक वेळ्यासाठी अनेक घटक जबाबदार असतात.
 - ✓ 1. समुपदेशकाची पार्वभूमी व व्यक्तिमत्व
 - ✓ 2. समुपदेशकाचे शिक्षण
 - ✓ 3. समुपदेशक क्षेत्राशी संबंधित इतर कृतींचा समावेश.

आज आपली शिक्षण पद्धती बदलत आहे. मेडिकल Engineer यांसारख्या अनेक क्षेत्रांशी निगडित असणारी व्यक्ती त्या - त्या क्षेत्रांशी संबंधित व्यक्तीला सल्ला देत असतात.

उदा :

प्रवाच्या व्यक्तीचे जेव्हाचे ऑपरेशन करावे असेल तर मेडिकल क्षेत्रातील तज्ञ त्यांना फक्त त्या क्षेत्रापुरतेच सल्ला देत असतात, त्यांच्या इतर समस्यां हे तज्ञ समजावून घेत नाहीत. म्हणजेच प्रत्येक क्षेत्राशी निगडित समुपदेशकाचे कार्य व उद्दीष्ट

वेगवेगळे असते.

काही समुपदेनाक फक्त व्हारीर स्वास्थ्यावर काम करतात. त्याच समस्या ते समुपदेनाक समजून घेतात व सोडवतात. तर काही-जण फक्त RESEARCH करतात. ते फक्त सिद्धांत मांडतात.

आपण कोणत्या क्षेत्रात काम करावयाचे हे पाहण्याआधी किंवा ठरवण्याआधी आपण स्वताचे आत्मपरिक्षण केले पाहिजे. आपल्याला कोणत्या कामात रस आहे हे ठरवूनच नंतर समुपदेनाचे हे क्षेत्र निवडावे लागते.

तुम्ही दुसऱ्याचे Counseling करत असताना तुमची स्वताची धारा असते. विचार प्रवाह असतो, तो आधी सोडला पाहिजे. तसेच Counselor कडे आंतर दृष्टी असली पाहिजे. त्या भावना-शुन्य असून चालत नाही. आपण स्वता काय कृती करतो तसेच आपली भावना याची जाणीव त्यास हवी. तसेच आपल्या ग्राहकाची कृती आणि भावना याची देखील जाणीव त्यास हवी.

कृती करतो तसेच आपली भावना याची जाणीव त्यास हवी. तसेच आपल्या ग्राहकाची कृती आणि भावना याची देखील जाणीव त्यास हवी..

प्रभावी संप्रेषण होण्यासाठी अनेक धडक जबाबदार असतात. परंतु अध्यासाच्या दृष्टीने त्याचे तीन भाग केले आहेत. ते पुढील प्रमाणे.

1. समुपदेनाकची पार्वीभूमी व व्यक्तीमत्व -

(The personality and background of the counselor)

समुपदेनाकची रौद्राणिक, कौटुंबिक व ऐतिहासिक पार्वीभूमी तसेच त्याचा आर्थिक, सामाजिक राजी, तो कोणत्या मुल्यांचा विचार करतो, त्या मुल्यांची पार्वीभूमी याचा समावेश घ्यायचे होते. या सगळ्यांचा परिणाम समोरच्या व्यक्तीवर पडत असतो. त्यामुळे याच्या पार्वीभूमीचा व व्यक्तीमत्वाचा विचार करणे गरजेचे असते.

२. समुपदेशकाचे शिक्षण -

समुपदेशकावर ग्राहकाला विश्वास असला पाहिजे. त्यासाठी समुपदेशकामध्ये दुसऱ्याच्या भावना समजून घेण्याची कुवत असली पाहिजे. त्यासाठी समुपदेशकामध्ये दुसऱ्याच्या भावना समजून घेण्याची कुवत असली पाहिजे. आपल्याकडे आलेला ग्राहक कोणत्या सामाजिक, आर्थिक दर्जाचा आहे याची जाणीव असले पाहिजे. तसेच समोवतालच्या वातावरणाच्या अभ्यास असला पाहिजे. त्याला मानसशास्त्र म्हणजे काय माहित असणे गरजेचे आहे. तसेच *Counseling* ची *Diagnosis* असणे गरजेचे असते. याच क्षेत्राचे ज्ञान असणे गरजेचे असते.

उदा :

HIV या क्षेत्राचे ज्ञान घेतल्यास त्याने इतर शैक्षणिक क्षेत्राचा विचार करू नये.

३. समुपदेशक क्षेत्राची संबंधीत इतर कृतींचा समावेश

समुपदेशकास विविध संस्कृतींचा अभ्यास असणे गरजेचे असते. तसेच मानवी परस्पर संबंध कुठे असतात याचे ज्ञान व काही प्रमाणात कायद्याचे ज्ञान असणे गरजेचे असते. समुपदेशन करत असताना त्या संबंधांची सर्व माहिती असणे आवश्यक आहे.

उदा :

Career Counselor ला *Career* विषयी पूर्ण ज्ञान असणे गरजेचे आहे. त्याविषयीच्या शिक्षणास परिक्षा असते का ? ती कुथी व कुशी असते इ. इ. समुपदेशकाला असावे लागते.

The personality & background of the Counselor.

व्यक्तिगत पातळीवर काही कौशल्य आत्मसात करणे आवश्यक.

उदा : परिपक्वता, तदनश्रुती, जिढाळा, वैकल्य, उपास
होणे यावर नियंत्रण

3. Negative Motivation for becoming a Counselor

3. प्रेरणा म्हणजे काय आहे ? यत्ना विचार करावा .
समुपदेशनाची मागणी काय आहे यत्ना विचार
सर्व प्रकारच्या Causes चा विचार
4. काही व्यक्ती केवळ समायोजनेच्या समस्या व
व्याक्तिमत्व समस्या यत्ना विचार
5. प्रेरणा चुकीच्या असतील तर व्यावसायात अडचणी
येतात .

A.

Counselor कधी व्यक्तीगत कौशल्ये
आत्मसात करणे गरजेचे असते . त्यामध्ये प्रथम तो
Counselor हा Motive असला पाहिजे . तो योग्य
कारे विचार करू शकतो की नाही यत्ना विचार
करणे गरजेचे असते . इतर व्यक्तीच्या बाबतीत कुशा
कारे विचार करतो . त्यास महत्व असते . काही
व्यक्तिंना नैसर्गिक तदनश्रुती हा गुण असतो . तर
काहींना अनुभवातुम आत्मसात करावा लागते .
Counselor मध्ये तदनश्रुती हा गुण असणे महत्त्वे
सते . Counselor च्या मनात कृणाबद्दल जिढाळा
पुलकी असणे गरजेचे असते . कृणाच्या आयुष्या-
त वैकल्यचा परिणाम समुपदेशकावर होता
मा नये . त्याच्यावर नियंत्रण ठेवण्याची क्षमता
उपदेशकामध्ये असावी लागते .

समुपदेशक बनण्यासाठी नकारात्मक
असता कामा नये . व्यक्तीने समुपदेशन हे क्षेत्र
ताना आपली प्रेरणा कोणती आहे यत्ना विचार
करणे गरजेचे असते . म्हणजेच आपण पैसे कुमवण्यास
निवडले की सामाजिक कार्यसाठी अथवा अन्य
या कारणासाठी यत्ना विचार Counselor ने

Counselor ने केला पाहिजे. चांगला समुपदेशक बनण्यासाठी आपण काम - काम केले पाहिजे याचा विचार हे क्षेत्र निवडण्यापूर्वीच केले पाहिजे. ~~स~~ Counselor ने व्यक्तीच्या सर्व aspects चा विचार केला पाहिजे.

उदा :

त्याची कौटुंबिक, शैक्षणिक, आर्थिक तसेच ऐतिहासिक पार्श्वभूमीचा विचार करणे गरजेचे असते. काही counselors फक्त व्याक्तिगत किंवा केवळ समायोजनाच्या समस्या सोडवत असतात. परंतु यापैकी एक समस्या सोडविण्यासाठी दोन्ही समस्या समजून घेण्याची गरज असते, जर दोन्ही समस्या सोडवल्या नाहीत तर व्यक्तीचे समायोजन होत नाही.

Negative Motivators for becoming a Counselor

समुपदेशक बनण्यासाठीच्या गंधारात्मक प्रेरणा -

Individual who have unresolved personal traumas

Vigilant Gaping persons to live their lives through other rather than have meaningful life of their own.

Lonely & isolation individuals who do not have friends & seek them through Counselling experience.

A desire of power people who feel frightened & important in their lives & seek to control others.

A need for love individual who are narcissistic & grandiose & believe that all problems are resolved through the experience of love of tenderness.

Vicious rebellious persons who had unresourer & angry & act out their thought & feeling through their clients dependence.

समुपदेशकाने प्राबल्यगत्या कालावधीमध्येच नेहमीच स्वतःचे मुख्यमापन करावयाचे असते. यामध्ये आपण नेहमीकडे काय करणार आहोत आपल्यात काय सुधारणा झाली पाहिले हे समजणे गरजेचे असते. अशा प्रकारच्या विचारांमुळे समुपदेशकाला स्वतःमध्ये बदल करता येतो. आपले सामर्थ्य आणि आपल्या मर्यादा समजून घेऊ शकतात. त्याच प्रकारे प्रमाणे व्याक्तिगत आणि व्यावसायिक क्षेत्रात कोणती आहेत हे व्यक्तीला समजू शकते.

पुढील समुपदेशकासाठीचे व्याक्तिगत गुण - Personal Qualities of an effective Counselor

समुपदेशकाकडे धानात्मक प्रेरणा असतील तर समुपदेशन क्षेत्रामध्ये त्याचे करीअर उत्तम होते. 1996 मध्ये पॉल्टर & त्यांच्या सहकाऱ्यांनी उत्तम समुपदेशकांमध्ये आवश्यक असणारे गुण सांगितले आहेत. ते पुढील प्रमाणे,

कुतूहल :

आजुबाजूच्या व्यक्तीमध्ये समुपदेशकाला नैसर्गिकपणे रूची असली पाहिजे.

प्रेक्ष्याची क्षमता -

उत्तम समुपदेशक यांच्याकडे समोरच्या व्यक्तीचे प्रेक्षण घेण्याची क्षमता असली पाहिजे.

संभाषणामध्ये रूची :

खांब्याक संभाषणामध्ये आनंद वाटला पाहिजे.

तदनभूती आणि आकलन -

दुसऱ्याच्या समस्या व वेदना समजून घ्याची क्षमता व त्याच्या जागी आपण आहोत असे तज्ज्ञाची कला असली पाहिजे.

व्यक्तिगत आंतरदृष्टी :

विविध प्रकारच्या आवना व त्यांना

यांचे ज्ञान समुपदेशकाला असले पाहिजे. त्या भावना आनंदापासून रागापर्यंत विविध प्रकारच्या असू शकतात.

✓ 6. आत्मनिवेदन

विविध प्रकारच्या संस्कृतींचे, समाजाचे ज्ञान व्यक्तीला असले पाहिजे. व त्यांच्याच पैकी आपण एक आहोत असे त्याला वाटले पाहिजे.

✓ 7. स्वतःला विमरणाची क्षमता

समुपदेशनाच्या कालावधीमध्ये स्वतःच्या गरजा बाजूला ठेवून दुसऱ्यांचे म्हणणे ऐकणे, त्यांची काळजी घेणे व त्यांच्या गरजांना महत्त्व देणे हे समुपदेशकाला केल्या पाहिजे.

✓ 8. जावळीक व राहण कुसण्याची क्षमता असणे पाहिजे.
भावानेक पातळीवर प्रयुक्ताची जावळीक साधता आली पाहिजे.

✓ 9. स्वतःचे सामर्थ्य

ग्राहकाच्या समस्यांपासून लांब राहण्यासाठी स्वतःवर नियंत्रण ठेवण्याची क्षमता समुपदेशकाकडे असते.

✓ 10. हसण्याची क्षमता

समुपदेशकाला उत्तम विनोदबुद्धी असली पाहिजे.

वरील सर्व गुणांबरोबरच समुपदेशक हा संवेदनातील असला पाहिजे. ही संवेदनशीलता स्वतः बदल व इतरांबद्दल असली पाहिजे. स्वतःचे पूर्वग्रह स्पष्टीकरण, सांस्कृतिक गमिन्नता, विचारातील गमिन्नता असली तरीही ती सकारात्मक मार्गाने पुढे नेण्याची क्षमता उत्तम समुपदेशकामध्ये असते.

उत्तम समुपदेशक समुपदेशनाच्या प्रक्रियेमध्ये वरील सर्व गुणांवरचा उपयोग करित असतो. समुपदेशकाकडे उत्कृष्ट पणे जोलण्याची, नवानीमितीची क्षमता.

Goodluck

उत्तमता, क्षमता, कारात्म, प्रयोग

पातळी, मित्र, कुटुंब, जीवन अनुभव, देखावा आणि आरोग्य इ.

असली पाहिजे. विविध प्रकारच्या आमुष्याच्या अनुभव
 विषयी त्यांच्याकडे माहिती असली पाहिजे. असे
 अनुभव असतील तरच समुपदेशकाला विविध प्रकारच्या
 समस्यांची माहिती होऊ शकेल. रोलोमे, यांनी
 सांगितल्याप्रमाणे समुपदेशकाकडे दुसऱ्याच्या जखमा बरी
 करण्याची कुवत असली पाहिजे. आपल्या समोरील
 व्यक्ती कोणत्या घटनांनी हुक्वावली गेली आहे, त्याचे
 नेमके दुःख काय व त्याच्या पाठीमागची कारणे
 कोणती आहेत. हे समुपदेशकाला समजले पाहिजे.
2009 मध्ये कारमाथर यांनी परिणामकारक समुपदेशा-
 काची आणखी काही वैशिष्ट्ये सांगितली आहेत ती
 पुढील प्रमाणे.

✓ बौद्धिक कुवत :
 अद्यय्य करण्याची व त्याचबरोबर

✓ शक्ती :
 समुपदेशकाच्या बैठकमध्ये कृतिरिल असणे
 व सर्व रुग्णांना योग्य प्रकारे व्याय देणे.

✓ व्यवहिकता :
 ग्राहकाच्या गरजाप्रमाणे समायोजन करण्याची
 क्षमता असणे.

✓ सांगित्वा :
 साटकाला प्रोत्साहन देण्याची उपाणि त्यांचा निर्भय
 त्यांना घेण्याची संधी उपलब्ध करून देणे हे
 समुपदेशकांचे काम असते.

✓ सांगले मत तयार करणे
 ग्राहकाशी आपुलकीचे संबंध
 स्थापित करताना त्यांच्यामध्ये स्वतंत्र विचार
 करण्याची क्षमता प्रस्थापित करणे.

✓ स्व - जाणिव

समुपदेशकाला स्वताचे सामर्थ्य व जाणिव कळव्या पाहिजेत. त्यामध्ये ग्राहकाची आभिवृत्ती, मुख्य व ग्राहकावर नेमक्या कोणत्या दृष्टका परिणाम होत आहे हे समजण्याची कुवत असली पाहिजे.

C) Maintaining Effectiveness as a Counselor

परिणामकारक समुपदेशकाचे व्यवस्थापन करणे.

प्रत्येक व्यक्तीला आपल्या व्यवसायामध्ये काम करताना काहीना काही उडचणी येत असतात. यामध्ये व्यक्तीचे वय, आजार पण, मृत्यू, विवाह पालकत्व, कामामधील बदल, दृष्टकोट, मकाकीपणा, यंत्रा यांसारख्या अनेक दृष्टकांचा समावेश होतो. ज्यामुळे कामामध्ये काही प्रमाणात उडथळे निर्माण होतात. आशुल्यात घडणाऱ्या काही घटना व्यक्तीक त्राण निर्माण करणाऱ्या असतात. ती परिस्थिती बदलली की तो त्राण कमी होण्यास मदत होते. कुर्ल युग यांनी समकृती प्रथा इशी संज्ञा वापरलेली आहे. त्यांच्या मते, आशुल्यामध्ये प्रकृत वेळी अनेक घटना घडत असतात. त्यांच्यातील काही घटना या योगायोगाने घडतात. काही घट उर्थपूर्ण असतात. इतरा प्रकारच्या अनुभवांना सामो जात असताना व्यक्तीवर कोणत्या प्रकारचा त्राण येतो हे समुपदेशकाने समजून घेतले पाहिजे. ज्या समुपदेशकाचे स्वताचे आशुल्य समुद्रथ अनुभवाने संपन्न झालेले असते. तो समुपदेशक चांगल्या प्रकारे उपचार पद्धतीचा वापर करू शकतो. असा समुपदेशक ग्राहकाच्या समस्या संवेदनशील पद्धती सोडवू शकतो. म्हणूनच ज्या व्यक्तींना समुपदेशक क्षेत्रामध्ये काम करायचे असते. त्यांनी अनुभव संपन्न असले पाहिजे.

दुसऱ्या बाजूला उत्तम समुपदेशक स्वताच्या प्रकृतीची व स्वताच्या मानसिक स्वास्थ्याची उत्तम प्रकारे काळजी घेणे घेतो. समस्या निर्माण

Goodluck

राष्ट्रीय
दले. या क्षेत्र
कारिअर
कार्या - विद्या
जामना

गोठारी परिस्थिती व त्याचे वर्तन टाळण्याचा प्रयत्न केला जातो. त्यासाठी Break out ही संज्ञा वापरली गेलेली आहे. यावरून आर्किटेक्चर व आरिरीक आणि मानिक समस्या बरेचसे बाहेर पडण्यास मदत होते. मोकळे पणे स्वताच्या समस्या मांडण्याची सक्षम समुपदेशकाला असले तर शाठ्काकुडून तो तरीच अपेक्षा व्यक्त करतो. Break out या अवस्थेमध्ये समुपदेशक नकारात्मक स्व-संकल्पना निर्माण करतो. स्वताच्या कामाकडे जवळपास दृष्टीकोण ही नकारात्मक असते. त्यामुळे शाठ्काच्या मतांकडे देखील तो नकारात्मक पद्धतीने पाहतो. त्यामुळे समुपदेशकांनी आपल्या भावनांवर नियंत्रण ठेवण्यास शिकले पाहिजे. नकारात्मकता टाळण्यासाठी काही मार्गांचा त्यांनी उपयोग केला पाहिजे. ते मार्ग पुढीलप्रमाणे

1. सुद्ध व्यक्तींच्या सामीच्यात त्यांनी असले पाहिजे.
2. स्वताचे सहाकारी आणि सहाय्यता या उत्तमरीत्या कार्य करणाऱ्या असतील तर याची कळणी त्यांनी घेतली पाहिजे.
3. समुपदेशनासाठी आवश्यक असलेल्या उपयोग पद्धती त्यांनी शिकल्या पाहिजेत.
4. तणाव कमी करण्यासाठी व्यायामाचा उपयोग केला पाहिजे.
5. परिस्थितीजन्य ताण निर्माण करणारे धटक यामध्ये सुधारणा केली पाहिजे.
6. स्वता मूल्य मापन दररोज केले पाहिजे.
7. विशिष्ट कालावधानंतर समुपदेशकाची भूमिका, अपेक्षा आणि श्रधा तपासून पाहिल्या पाहिजेत.
8. आर्किटेक्चर उपचार पद्धती विकारता आली पाहिजे.

9. स्वतः व्याधि मोकळा वेळ ठेवला पाहिजे.
10. ग्राहकाबरोबर काम करत असताना भावनिक पातळीवर तशीच राहण्यास तिकडे पाहिजे.
11. समुपदेशकाच्या हव्हीकोण नेहमीच आशादायी असला पाहिजे.

~~समुपदेशनाचे~~ Aspects of counselling

समुपदेशनाचे व्यावसायिक दृष्टी कोणते ?

Levels of helping - मशीनरी पातळी -

समुपदेशकांनी ग्राहकांना मदत करत असताना ती तीन पातळ्यांवर केली. सर्वसामान्यपणे असे आढळून येते की, समुपदेशन ही प्रक्रिया सर्वसामान्य व्यक्तिदेखील करत असते. परंतु मानसशास्त्राचे प्रारिक्षण घेऊन ज्या व्यक्ती समुपदेशन करतात, त्यालाच समुपदेशन असे म्हटले जाते. पहिल्या पातळीमध्ये अव्यावसायिक व्यक्ति मदत करतात. त्यामध्ये मित्र, सहकारी, कार्यकर्ते पर्यव्यक्त इ. चा समावेश असतो या व्यक्तीकडे प्रारिक्षण नसते, परंतु कौशल्य असते. दुसऱ्या पातळीवर मानवी सेवा देणाऱ्या व्यक्तींचा समावेश होतो. त्यालाच इंग्रजीमध्ये generalist human service workers म्हणतात. मानवी पदरूप संबंध करणे हाताळवित या बंधीचे प्रारिक्षण त्यांना दिलेले असते. अशा प्रकारची मदत समुहाला न करता व्यक्तीला केली जाते. तिसऱ्या पातळीवर काम करणाऱ्या व्यक्ती, पालकांचे संगोपन करणारी व्यक्ती तक्रांना समुपदेशन करणाऱ्या व्यक्ती इ. चा समावेश होतो. तिसऱ्या पातळीवर व्यावसायिक मदत निव्वानाचा समावेश केला जातो. या व्यक्तींना प्रारिक्षण दिलेले असते. मखादी समस्या निर्माण होऊ नये यासाठी प्रयत्न करणे हेच यांचे मुख्य काम असे. या बरोबरच समस्या निर्माण झाल्यानंतर त्यांच्यावर उपाय योजना करण्याचे प्रारिक्षण यांनी घेतलेले असते.

यामध्ये समुपदेशक, मानसशास्त्रज्ञ Psychologist [मनोविकार तज्ञ], सामाजिक कार्यकर्ता, मनोरुग्णांना सेवा देणाऱ्या नर्सिंग आणि वैवाहिक व कौटुंबिक उपचार करणाऱ्या व्यक्ती इ. चा समावेश होतो. या सर्व व्यक्तींनी त्या त्या विषयातील उपचार पद्धती शिकून घेतलेली असते.

✓ Professional helping - व्यवसायिक मदत

प्रत्येक व्यवसायिकांचे वेगळे प्रशिक्षण झालेले असते. व अशा व्यक्तींनी काही काळ Practice केलेली असते. समुपदेशकांने जी पदवी घेतलेली आहे. त्याच पदवीच्या संपर्कित त्याला Practice करता येते. प्रत्येक समुपदेशकाला तीन व्यवसायिकांची मदत नेहमीच घ्यावी लागते. ते तीन व्यवसायिक पुढील प्रमाणे.

✓ 1. Psychiatrist - मनोविकार तज्ञ -

या व्यक्तींनी वैद्यकीय पदवी घेतलेली असते. याला MD असे म्हटले जाते. त्यानंतर Psychiatric चा Diploma केलेला असतो हे ज्यांना तीव्र प्रकारचा मानसिक आजार आहे. त्यांच्या बरोबर काम करतात. उपचार करीत असताना Bio Medical Model याचा वापर जास्त केला जातो. याच्या आधारे व्यक्तीची शारीरचना व शारीरिक बिघाड यावर भर दिलेला असतो. हा बिघाड नाहीसा करण्यासाठी या व्यक्ती औषधीपंचारांचा उपयोग करतात. यांच्याकडे मदत मागावयास येणाऱ्या व्यक्तींना रुग्ण असे म्हटले जाते.

✓ 2. Psychologist - मानसशास्त्रज्ञ -

मानसशास्त्रामधील प्राथमिक पदवी घेतल्या नंतर अत्यंतिक प्रगत अशी पदव्युत्तर शिक्षण घेऊन दुसरी डिग्री घ्यावी लागते. या व्यक्तींनी P.h.d [A doctor of Philosophy] ही पदवी घेतलेली असते. किंवा Doctor of Education [Ed.] याचे शिक्षण

[Ed] यांचे शिक्षण घ्यावे लागते. या व्यतिरिक्त Doctor of Psy. [Psy.D] यांचे शिक्षण घेतले जाते. त्यांनी आपल्या प्राविण्या कालावधीमध्ये Counseling किंवा शालेय पाठवीवरील विद्यार्थ्यां सोबत काम केलेले असावे लागते. प्रत्येक राज्यामध्ये हे काम करण्यासाठी Licenses असावे लागते. प्रत्येक राज्यानुसार Licenses चे स्वरूप वेगळे असते. समुपदेशकाला आपली नोंद National Register of Health Service Providers येथे करावी लागते. या व्यक्तींना व्यावसायिक नियम, संशोधनाचा आराखडा घ्याणे पडूयती, संख्याशास्त्र, मानकशास्त्रीय मापन, वर्तनाचे जैविक कारणे बौधानिक गोष्टींचा वर्तनावर होणारा परिणाम सामाजिक दृष्टकांचा परिणाम, व्यक्ती - व्यक्तीमध्ये असणारे वेगळेपण इ.चा अभ्यास करावा लागतो.

3. Social worker - सामाजिक कार्यकर्ता

सर्वसामान्यपणे यांनी सामाजिक कार्यकर्ता पदवी घेतलेली असते. यालाच MSW असे म्हटले जाते. काही विद्यापीठांकडून सामाजिक कार्यची Bachelor Degree देखील दिली जाते. Phd च्या पाठवीवर आतिशय प्रगत असे प्राविण्य घेतल्यानंतर या व्यक्तींना वेगवेगळ्या सामाजिक कंपन्यामध्ये काम करावे लागते. सामाजिक कार्यकर्त्यांची कार्ये वेगवेगळी असतात. यामध्ये काही व्यक्ती शासकिय धोरण ठरविण्यामध्ये कार्यरत असतात तर काही व्यक्ती समुपदेशनामध्ये कार्यरत असतात. अर्थात सामाजिक कार्य - कल्याणिक काम समुपदेशन शास्त्र आणि मनोविकारशास्त्र यापेक्षा पूर्णतः वेगळे असते. सामाजिक समस्यांचा अभ्यास करून व्यक्तींच्या समस्या सोडविण्यासाठी या व्यक्ती मदत करतात. त्यामुळे या व्यक्तींना विविध संस्कृतींचा अभ्यास करावा लागतो. समुदायामध्ये होणारे बदल व त्यांचे नियम याची माहिती असणे आवश्यक असते. या सर्व व्यक्तींना आपली नोंद National Association of Social Worker यांच्याकडे करावी लागते.

व्यवसायिक समुपदेशकाचे शिक्षण -
The Education of Professional Counselor

अनेक व्यक्तींनी प्रशिक्षण नसताना देखील सल्ला देण्याचे किंवा समुपदेशन करणेचे काम केलेले असते. परंतु त्याला शास्त्रीय माहिती असतेच असे नाही. शिक्षण किंवा प्रशिक्षण याची आवश्यकता व्यावसायिक सुरु करताना असावीच लागते कारण याचा संबंध समस्येच्या तिघतेशी अदथावत माहितीची आणि विविध प्रकारच्या कामाची असतो. समुपदेशनाच्या व्यावसायिक करीत असताना समुपदेशना मधील Master Degree त्यांनी घ्यावी लागते. यालाच पदव्युत्तर शिक्षण असे म्हणतात. हे शिक्षण स्नातमानंतर त्यांनी काही काळ समुपदेशनाच्या विविध क्षेत्रांमध्ये काम केलेले असावे लागते. जसे - शालेय मानसिक शास्त्रज्ञ, पुनरवसन मानसिक शास्त्रज्ञ मानसिक आरोग्य समुपदेशन करीअर समुपदेशन ऑडिक्टर समुपदेशन किंवा विवाह आणि कुटुंबिक समुपदेशन यानंतरच त्याला Non-ohva ठोराद याचे Technical मिळते व अशाच व्यक्तींना

ज्या वेळी पदव्युत्तर शिक्षण पूर्ण होते त्याच वेळी समुपदेशकांनी विशिष्ट संस्थेकडे नोंद आवश्यक असते. प्रकाच समुपदेशकाला विविध क्षेत्र काम करतायेणे अशक्य असते. मानसिक आरोग्याकाम करणारा समुपदेशक, शालेय पातळीवर काम करणारा समुपदेशक विवाह संबंधी काम करणारा व करीअर समुपदेशक पूर्णपणे वेगवेगळा असतो. म्हणून नोंदनिवृत्त समुपदेशक असेल तर त्याला त्याच क्षेत्र काम करणे सोयीचे ठरेत. आसंबंधीचे काही संशुल निकष आहेत.

1. पदव्युत्तर शिक्षण घेतल्यानंतर प्रशिक्षणाचा काळ किमान दोन वर्षांचा असतो. त्यासंबंधीची प्रथम परीक्षा पूर्ण झालेली असावी लागते.
2. विविध अभ्यास कामांबरोबरच त्याला इतर क्षेत्रे ज्ञान असावे लागते व कुशल्य असावे लागते

- या कौशल्यांमध्ये आठ कौशल्यांचा समावेश होतो.
- मानवाची वाढ आणि विकास
 - शुद्ध नाते संबंध
 - सामाजिक आणि सांस्कृतिक पाया
 - समुह
 - जीवन शैली आणि कुरीअन्हाचा विकास
 - तत्त्वकृती
 - संशोधन आणि मूल्यमापन व्यावसायिक प्रगती

3. चिकित्सालयात मानसशास्त्रज्ञांना किंवा समुपदेशकांना आपल्यापेक्षा वरील व्यक्तीबरोबर काही काळ काम करावे लागते. परदेशातील निष्ठाानुसार 100 तास त्याला वरील व्यक्तीबरोबर घालवावे लागतात. व आठवड्यातील 1 तास त्याला स्वतंत्रपणे काम करावे लागते.

4. प्रशिक्षणाच्या कालावधी मध्ये प्रत्येक विद्यार्थ्याला 600 घड्याळी तास इतके काम वरील व्यक्तीबरोबर करावे लागते. त्याला Internship असे म्हणतात.

5. या प्रकारे पूर्ण वेळ तसा व्यक्तीबरोबर काम केल्यानंतरच त्याला स्वतंत्रपणे प्रवक्तृत्व करता येते.

2.2 Professional Aspects of Counselling

समुपदेशनातील व्यावसायिक धरक -

समुपदेशकासमोर प्रवक्तृत्व करणारा काही विशिष्ट गोष्टी असल्या लागतात. करावे लागते. त्याच्या संज्ञेमध्ये असे म्हटले जाते. यामध्ये सामुख्यान चार मुद्दे येतात

२. उपचार

अ) I. Inspection - मूल्यमापन

ही प्रक्रिया म्हणजे राज्य शासनाकडून ज्या Agency काम करतात. त्या Agency द्वारे प्रत्येक समुपदेशकाचे मूल्यमापन केले जाते. समुपदेशकांना जे प्रशिक्षण घेतलेले आहे. त्याच क्षेत्रामध्ये तो

practise कुरतो आहे की नाही हे पाहिले जाते. याबरोबरच व्यावसायिक म्हणून तो सर्व नियम उपयोगात आणतो आहे की नाही याची तपासणी केली जाते. समाजाची सुरक्षितता आरोग्य यांची तपासणी होते. राज्यशासनाकडूनच समुपदेशकाची नेमणूक करण्यात येते. यामध्ये खाजगी व शासकीय मानसिक आरोग्य केंद्र यामध्ये प्रथम नोकरीला प्राधान्य दिले जाते. त्यामुळेच नियमित समुपदेशकाची तपासणी होत असते. विशिष्ट कालावधीमध्ये प्रत्येक समुपदेशकाकडे किती रुग्ण आलेली आहेत अशी चौकशी केली जाते व त्या रुग्णांमध्ये किती सुधारणा झाली आहे हे तपासण्यास प्रत्येक रुग्णाची मुलाकट घेतली जाते.

II. Registration - नोंदणी -

म्हणजे व्यावसायिक म्हणून शासनाकडे केली जाणारी नोंद होय. यामध्ये प्रत्येक समुपदेशकांनी आपण नेमके कोणते काम करणार आहोत हे कळविणे बंधनकारक असते ज्या व्यावसायिक संघटना असतात.

American Counseling Association

या संस्थाकडे नोंद केली गेली तर या संस्था समुपदेशकांचे काम बघून त्यांचे ज्ञान वाढविण्यासाठी विविध प्रकारच्या प्रशिक्षणाचा उपयोग करतात. थोडक्यात नोंदणी करणे हे कायद्याने व्यावसायिकांसाठी एक प्रकारचे बंधन असते.

III. Certification - प्रमाणपत्र

प्रमाणपत्र घेणे ही गोष्ट सर्वच समुपदेशकांसाठी आवश्यक असते यासाठी समुपदेशकांचे व्यावसायिक प्रशिक्षण असते यासाठी देखण्याची गरज असते या. प्रमाणपत्रामध्ये त्यांना मर्यादित कालावधीसाठी license प्राप्त होते. यासाठी राष्ट्रीय पातळीवर किंवा राज्य पातळीवर विविध विभाग नेमलेले असतात. राज्य प्राप्त करून घ्यावी लागतात. थोडक्यात केवळ पदवी मिळाली म्हणून त्याला प्रमाण पत्र किंवा

प्रमाण पत्र किंवा Registration मिळू शकत नाही. NBCC ही मुख्य राष्ट्रीय संघटना आहे. याला National Certified Counselling असे म्हटले जाते. हे प्रमाणपत्र मिळवण्यासाठी 48 semester विद्यार्थ्यांना ज्याच्या लागतात. पदवी शाल्यानंतर हे कार्य व्यावसायिकांना करावे लागते. त्या साठीच्या परीक्षांना National Counselor Examination असे म्हटले जाते याचे पूर्ण वेगळे नियम असतात.

IV. Licences - पुराणा (मागणी)

1980 मध्ये सीई आणि त्याच्या सहकार्य License याची व्याख्या पुढील प्रमाणे केली आहे

"The statutory process by which an agency of government usually a state, grants permission to a persons meeting pre determined qualification to in a given occupation or use a particular title & perform specific functions".

प्रमाण पत्रापेक्षा License ही गोष्ट पूर्णपणे वेगळी असते आणि त्याचा उद्देशही वेगळा असतो License मध्ये काही अटी दिलेल्या असतात. त्या अटी प्रामुख्याने शिक्षण आणि चाचण्या या संदर्भातल्या असतात. License शिवाय कोणत्याही समुपदेशक काम करता येत नाही. राज्यशासना तर्फे ही गोष्ट राबविली जाते. यामुळे प्रत्येक समुपदेशकाचा आपले ज्ञान वाढवावे लागते व कोणतेही बेकायदेशीर गोष्ट त्याला करता येत नाही. हे License विशिष्ट कालावधीसाठी दिले जाते व त्यानंतर प्रत्येक वेळी त्याला वेगळे कौशल्य आत्मसात केल्यावरच पुढले License मिळते यासाठी.

1. आवश्यक असलेल्या प्रशिक्षणाचे कौशल्य आत्मसात करावे लागते.

18

2. उपचार पद्धती रिकून ह्याची लागते.
3. स्वतः चे ज्ञान आणि काम करण्याची पद्धत यामध्ये सातत्याने बदल करवा लागते.
4. स्वतः च्या व्यावसायिक मर्यादा त्याला समजून घ्याव्या लागतात.
5. सभ्यतेक इतर व्यावसायिकांनी प्रकृतीचे सुपर

थोडक्यात व्यावसायिक व्यक्तींना Lincens मूळे एक सुरक्षित प्राप्त होत असते. Lincens असेल तरच इतर व्यावसायिक या व्यक्तीकडे कर्णाल पाठवतात. Lincens असणे आवश्यक आहे. अशा प्रकारची चळवळ 1970 ते 80 या दशकात झाली. 2010 मध्ये जवळजवळ सर्व देशांनी ही गोष्ट विकार नोंदणी करणारा आणि त्यासोबत देशासाठी 1986 मध्ये अमेरिकन Association of State Counseling Bold स्थापन करणारा आहे.

1

व्याक्तिंच्या आंतरिक जगावरच नेहमी लक्ष केंद्रित केले जाते.

3.2 The scope of Career Counselling and careers.

(करिअर समुपदेशना आणि करिअरची व्याप्ती)

करिअर समुपदेशन ही संकरित ज्ञानशाखा आहे. व्याख्यात नेहमी शैक्षणिक आढळतात आणि बऱ्याच व्यावसायिक, जनता किंवा शासन यांच्यात उदासीन दिसते.

NCDIA (नॅशनल करिअर डेव्हलपमेंट असोसिएशन) ची करिअर समुपदेशनाची व्याख्या. कायद्याच्या ठिकाणी असणाऱ्या जबाबदाऱ्या आणि जीवनातील इतर - जबाबदाऱ्यांमधील परस्पर संबंधावर भर देत जीवनमार्गाचा विकास करीत राहण्याचा व्यावसायिक व्याक्तिंना मदत करणे म्हणजे करिअर समुपदेशन होय.

करिअर समुपदेशनाच्या इतिहासामध्ये Vocational guidance,

(Occupational counselling) व्यावसायिक मार्गदर्शन, व्यावसायिक समुपदेशन अशा विविध नावांनी करिअर समुपदेशन ओळखले जाते. Career म्हणजे career हा शब्द आधुनिक आहे आणि vocation (व्यवसाय) यापेक्षा तो जास्त व्यापक आहे. Occupation (व्यवसाय) यापेक्षा ही career हा शब्द व्यापक आहे.

Hez & शतर (2004) यांची व्याख्या - विविध उद्योग किंवा संघटनांमधील समान प्रकारच्या नोकऱ्या म्हणजे करिअर होय. अर्थिक परताव्याच्या उद्देशाने केलेली कृती म्हणजे नोकरी (Job) होय.

करिअरच्या निर्णय घेण्यासाठी जेव्हा व्याक्तिंना मदत केली जात असते तेव्हा करिअर समुपदेशनाची विविध घटकांचा विचार करावा. अव्यावसायिक आम्बुलन्स, वय किंवा जीवन अवस्था, पारंपकता, लिंग, फौंडांमधील बंधने, नागरी भूमिका हे त्यातील घटक होत. यातील काही घटक विविध पद्धतीने दाखविले आहेत.

उदा. मॅकडॉनॅल्डने (1984) C = W + L (C = career, W = Work, L = Leisure) या सूत्राद्वारे कार्य आणि कायला वेळ यांच्यामधील आंतरक्रिया यावरून करिअर म्हणजे काय हे स्पष्ट केलेले आहे.

करिअर निवडीसाठी व्याक्तिंना मदत करीत असताना समुपदेशनाचे सर्व सिद्धांत लागू पडतात. परंतु लोकांमधील मर्मदृष्टि आणि समज, शैक्षणिक साधने तसेच समुपदेशन नातेसंबंधातून एखाद्या करिअरमधील कामाच्या

जगामध्ये कार्यरत रहायचे हे अवलंबून असते. जास्त माहिती असणाऱ्या व्यक्तींना समुपदेशनाची खोशी गरज असते आणि त्या व्यक्ती जास्त सकारात्मक प्रतिसाद देतात. याउलट खरे आहे.

Career Information (करिअर माहिती) -

NCPA आता NVQA ने करिअर माहितीची व्याख्या केलेली आहे. करिअर माहिती म्हणजे कामाच्या जगाबद्दलची माहिती की जी करिअर विकासासाठी उपयोगी ठरू शकते. त्यामध्ये शैक्षणिक, व्यावसायिक आणि मानसशास्त्रीय कार्यबद्दलची माहिती असते. उदा. प्राशिक्षणाची उपलब्धता, कायचे स्वरूप, विविध व्यवसायातील कामगारांचा दर्जा इ.

करिअर माहितीला आधुनिक संज्ञा म्हणजे career data (करिअर प्रदत्त) होय. करिअर डेटा म्हणजे व्यावसायिक & शैक्षणिक संघीबद्दलच्या माहितीचे संकलन होय. जेव्हा क्लायंटसना दिलेली माहिती समजते & निर्णय घ्यासाठी ती वापरली जाते तेव्हा ती माहिती प्रदत्त होते.

Guidance (मार्गदर्शन) हे नेहमी प्राथमिकदृष्ट्या शैक्षणिक कृतींसाठी परले जाते. Career Guidance (करिअर मार्गदर्शन) सध्याच्या किंवा भविष्यातील वसायांबद्दलची माहिती मिळविण्याच्या कृतींचा समावेश करिअर मार्गदर्शनामध्ये होय. की ज्याआधारे कामाच्या जगाबद्दल व्यक्ती जास्त ज्ञानमय आणि जागृत विल.

मार्गदर्शने कृतीमध्ये पुढील गोष्टींचा समावेश.

Career fairs (करिअर जत्रा / प्रदर्शन)

सोब्या संख्येने एका समूहाला विविध व्यवसाय क्षेत्राबद्दलची माहिती करणे.

अंत्र्यालय वृष्टपाठ

मुलाखती

संगणकाद्वारे माहिती वून अनुभव देणे

Career shadowing दैनंदिन जीवन परिस्थितीमध्ये

a) didactic lectures बोधपर व्याख्याने

b) experimental exercise प्रायोगिक सराव - भूमिका वहावणे (Role playing)

करिअर मार्गदर्शन & करिअर माहिती देणे हे पारंपारिकरित्या शैक्षणिक
 कृतीचा भाग म्हणून गृहित धरला जातो. तरीही ही प्रक्रिया वर्गाच्या बाहेरच्या परिस्थिती
 मध्ये पार पाडली जाते. उदा. शासकीय एजन्सीज, उद्योगधंदे, ग्रंथालये, & वरे
 किंवा खाजगी व्यावसायिक. C. H. Patterson यांच्या मते. व्यावसायिक किंवा
 करिअर निवड करणेसाठी विवेकी तर्कनिष्ठ दृष्टिकोन विकसित करणे ज्या व्यक्ती
 सामान्य आहेत & त्यांच्या भावनिक समस्या नाहीत त्यांच्यासाठी करिअर मार्गदर्शन
 आटे. बऱ्याच शासकीय & शैक्षणिक एजन्सीज जसे NCES (National Career
 Information System) व्यवसायांबद्दलची संगणकीय माहिती ग्रंथालयाद्वारे
 प्रदर्शित करतात.

करिअर आणि त्यातील प्रवाहांची अध्यावत माहितीचे खोलावर संदर्भ
 देणारी काही प्रकाशने आहेत. त्यामध्ये शासनाने प्रकाशित केलेल्या व्यवसायांच्या
 नावाचा शब्दकोशाचा Dictionary of occupational titles (DOT) समावेश आहे.
 DOT आता O*Net वर व्यावसायिक माहिती नेटवर्कवर रूपांतरित झालेली
 आहे. ती आता www.volenta./Programs/onet वर उपलब्ध आहे. 1975
 व्यवसायांचा प्रदत्त यावर उपलब्ध आहे. श्रम मंत्रालयाने Occupational outlook
 Handbook (व्यवसायाची हस्तफुस्तीफा) & इतर प्रमुख प्रकाशने नेटवर ठेवलेली
 आहेत. करिअर समुपदेशक शासनानेच्या बाहेरचे उपयोजित तंत्रज्ञानही वापरतात.
 विशेषतः इलेक्ट्रॉनिक करिअर शोध (संशोधने) CBCEPS Computer based Career
 Planning system. संगणकावर आधारित करिअर नियोजन यंत्रणा & CAEGS
 Computer-assisted career guidance system संगणक मदतीने करिअर मार्गदर्शन
 यंत्रणा करिअरची माहिती देवून आक्षेपची व मूल्यांची तपासणी करून व्यक्ती
 निवडीसाठी मदत करतात. ह्या यंत्रणा अत्यंत चांगल्या आहेत. SIGI system
 of interactive guidance & Information हा एक चांगला कार्यक्रम आहे.
 SIGI (www.valparint.com/sigi:ntw,11a12,1975,1993) मध्ये 5 घटक
 आहेत.

- Self assessment (स्व. मूल्यमापन)
- Identification (व्यवसायांची माहिती ओळखणे)
- Review of occupational information (व्यवसायांच्या माहितीची उजळणी)
- Review of information on preparation programs (Planning) व्यवसायांच्या
 कार्याक्रमांच्या (नियोजनांचे) माहितीची उजळणी
- making tentative occupational choices व्यवसायांची निवड करणे.

445
SICI वापरून करिअर समुपदेशक व्यक्तींचीं मूल्ये, व्यवसायाच्या आवडीची पर्याय, कुलना, निवडी, नियोजन वैशिष्ट्ये आणि विवेकी करिअर निर्णय विकासीत करू शकतात.

DI scores (www.act.org, ACT, 1998) ने 9 modules तयार केलेली आहेत.

- ① Beginning the career journey (करिअर प्रवासाची सुरवात)
- ② Learning about the world of work (कामाच्या जगाबद्दलचे अध्ययन)
- ③ Learning about your self (स्वतः बद्दलचे अध्ययन)
- ④ Finding occupations व्यवसाय शोधणे
- ⑤ Learning about occupations व्यवसायाबद्दलचे अध्ययन
- ⑥ Making educational choices शैक्षणिक निवडी करणे
- ⑦ Planning next steps (पुढील धोरण (रूपे) नियोजन करणे)
- ⑧ Planning your career तुमच्या करिअरचे नियोजन करणे
- 9) making transitions

Discover वापरणारे क्रमवार Modules वापरतात किंवा गरजेनुसार Modules दिली जातात.

The Kuder Career Planning System (कुडर यांची करिअर नियोजन यंत्रणा)

करिअर विकासाच्या सर्व अवस्थांमधील व्यक्तींना करिअर नियोजन करण्यासाठीचे सर्वकष उपाय देण्याचे कार्य ही यंत्रणा करते. www.kuder.com हे उपलब्ध आहे. कुडर ऑनलाईन करिअर पोर्ट फोलिओ आणि संशोधनावर आधारित मूल्यमापनाचा त्यामध्ये समावेश आहे. ऑनलाईन करिअर पोर्टफोलिओ करिअर नियोजन जीवनभर उपलब्ध करून देते. तसेच व्यक्तीगत & शैक्षणिक माहिती साठविण्याची व्यक्तींना परवानगी देते. त्याबरोबरच शैक्षणिक आणि व्यावसायिक क्षेत्रात प्रदत्त साठविणे, वायोडाटा तयार करणे, इंटरनेट जोडणीद्वारे मूल्यमापन आणि कालिते मिळविण्याचा ही समावेश आहे. संशोधनावर आधारित मूल्यमापने इंग्रजी किंवा स्पॅनीश भाषेमध्ये उपलब्ध आहेत. कामाच्या जगाबद्दलची बांधित कार्ये, मूल्ये, कौशल्ये & आक्षेपची ही यंत्रणा वापरणाऱ्यांना या यंत्रणेमध्ये घेता येते.

संगणकावर आधारित करिअर नियोजन यंत्रणा आणि संगणकाच्या घ्याने करिअर मार्गदर्शन घेणे याच्या यंत्रणा हे मार्ग अतिकडे विकासीत होत

आहेत. या यंत्रणा वापरणाऱ्या करिअर समुपदेशकांना याचे प्राशिक्षण देणे आवश्यक आहे, त्यामुळे या कार्यक्रमांची अंमलबजावणी प्रभावी होईल.

करिअर निवडीचे अभ्यासक्रम राष्ट्रीय व्यावसायिक माहिती समन्वय समितीने (National occupational Information coordination committee (NOICC) ने तयार केलेला आहे. हायस्कूलमध्ये करिअर माहिती देण्यासाठी याचा उपयोग करून इंग्रजी, गणित, सामाजिक शास्त्राची माहिती विद्यार्थ्यांना देता येते.

Bolles (2012) यांचे What color is your parachute? Kay's (2006) यांचे Life's Bitch and Then you change careers. 9 steps to get out of your funk on your future ही स्व. मदतीची पुस्तके सुद्धा उपलब्ध आहेत. प्रत्यक्षिकाया भाग म्हणून ही पुस्तके उपयुक्त आहेत.

3.3. Career Development theories & counselling

समुपदेशन & करिअर विकासाचे सिद्धांत

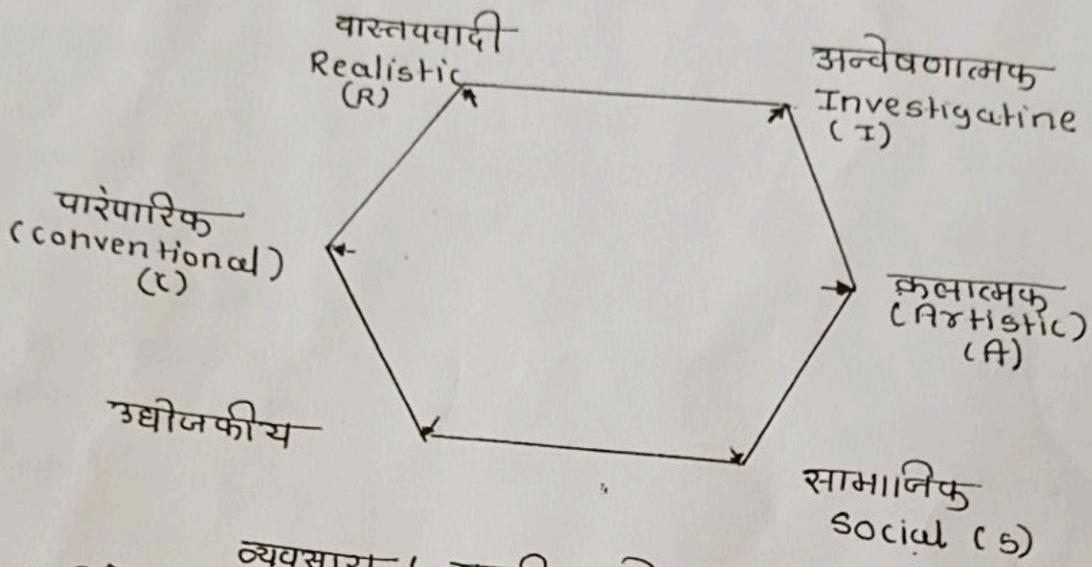
व्यक्ती करिअर का निवडतात हे करिअर विकास सिद्धांत स्पष्ट करतात. करिअर समायोजन की जे वेळोवेळी व्यक्तींना करावे लागते याच्याशी ही सिद्धांत जोडलेले आहेत. व्याक्तिगत आणि व्यावसायिक विकासासंदर्भात अलि-कडील सिद्धांत हे व्यापक आहेत. करिअर समुपदेशनाच्या क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणात वापरल्या जाणाऱ्या प्रमुख सिद्धांताचे वर्णन पुढीलप्रमाणे-

A) Trait-and-factor-theory (गुण आणि घटक सिद्धांत)

फ्रँक पारसनस यांनी सर्वप्रथम या सिद्धांताची मांडणी केली. व्यक्तीच्या गुणांचे मूल्यमापन प्रथम करून आणि नंतर अनुरूप व्यवसाय निवडा यावर हा सिद्धांत भर देतो. E. & 1950 ते 60 च्या काळात Williamson यांनी या सिद्धांताचा मोठ्या प्रमाणावर वापर केला. जॉन हॉर्लंडवर खूप प्रभाव पडला. व्यक्तीच्या क्षमता संख्यात्मक आणि वस्तूनिष्ठ पध्दतीद्वारे मोजता येतात. व्यक्तीच्या क्षमता आणि कार्याच्या स्वरूपात अनुरूपता असल्यास व्यक्तींना कार्यसमाधान मिळते. यावर गुण आणि घटक सिद्धांत भर देतो.

आधुनिक प्रारूपामध्ये गुण आणि घटक सिद्धांत करिअरचे आंतरवैयक्तिक स्वरूप आणि त्याच्याशी संबंधित जीवनशैली तसेच कार्यस्थानाकडून अपेक्षित निष्पादनावर भर देतो. हॉलंड (1997) यांनी व्यक्तीमत्व प्रकार आणि व्यावसायिक

वातावरण यांचे 6 वर्ग पाडलेले आहेत.



व्यवसाय & व्याप्तीमत्वाचे हॉलंड यांचे 6 वर्ग

प्रतिष्ठेनुसार अन्वेषणात्मक (I) व्यवसायांना उच्च श्रेणी दिली त्यामध्ये उद्योजकीय (E), कलात्मक (A), आणि सामाजिक (S) व्यवसायांना दोषळमानाने समाप्त वर्ग दिले. वास्तववादी (R) & पारंपारिक व्यवसायांना प्रतिष्ठेची पातळी घालची (निचतर) दिलेली होती (गॉटफ्रेडसन, 1981)

लोकसंख्येच्या पदताचा उपयोग करून Recordon, Bullock & Meyer (2007) यांनी हॉलंडच्या प्रतीकांचे विश्लेषण केले असता हॉलंडच्या प्रकारांचे वितरण प्रमाणबद्ध नसल्याचे निश्चित झाले. 1960 ते 2000 या काळात वास्तववादी क्षेत्र मोठ्या संख्येने तर कलात्मक क्षेत्रामध्ये केली व्यक्तींनी रोजगार केल्याचे त्यांना दिसून आले.

याच दशकांमध्ये वास्तववादी आणि उद्योजकीय क्षेत्रातील काम करणाऱ्या लोकांची संख्या आतावली तर 2000 मध्ये ती संख्या समान होती. अन्वेषणात्मक क्षेत्रामध्ये या काळात दुपटीने वाढ झाली तर अन्य चार क्षेत्रे स्थिर राहिली न्याशियाय 7. आणि 85. पुरुष कामगार वास्तववादी आणि उद्योजकीय व्यवसायात होते.

पारंपारिक, वास्तववादी, सामाजिक आणि आर्थिक उद्योजकीय व्यवसायांमध्ये या कार्य करताना आढळल्या. कार्यस्थानेमध्ये व्याप्तीगत समाधान हे अनेक घटकांवर अवलंबून

ते. पण त्यापैकी सर्वात महत्वाचा घटक म्हणजे व्याप्तीमत्त्व प्रकार, कार्य वातावरण सामाजिक वर्ग यांच्या समन्वयाचे प्रमाण होय. भाषेशी संबंधित कार्यांना तर गाणीताशी संबंधित कार्यांना पुरुष महत्व देतात. आर्थिक किंवा सांस्कृतिक हा अमानसशास्त्रीय घटक विचार घेता कामगार काम काश्चिकारतात आणि

माळतात हे समजते.

गुण आणि घटक करिअर समुपदेशनामध्ये तीन मुलाखतींचा समावेश असतो. पहिल्या मुलाखतीमध्ये किंवा समुपदेशनार्थीची पार्श्वभूमी समजून घेण्यासाठी आणि चाचव्यांच्या परिदृशाचे सत्र असते. समुपदेशनार्थीचा चाचव्यांचा समूह सोडाविल्यास दिलेला असतो तो त्यांनी कुसऱ्या सत्राला वून याचवे असते. येथे समुपदेशक त्या चाचव्यांचे गुणांकांचे अन्वयन कऱ्ते। तऱ्या सत्रामध्ये समुपदेशनार्थीच्या करिअर निवडीखेवधी विशिष्ट करिअर ची माहिती शोधतो. विलियम्सन् (1972) यांनी समुपदेशनार्थींना स्व-व्यवस्थापन कौशल्ये शिकवण्यासाठी मदत करण्याकरिता हा सिध्दांत प्रथम वापरला. पण गुण आणि -घटक करिअर समुपदेशक निर्णयनचे मानसशास्त्रीय घटक दृष्टतात आणि त्यांच्या समुपदेशनार्थीमध्ये स्व-मदत कौशल्ये वृद्धिंगत करण्यात अपयशी ठरतात असे Crates (1972) यांना आढळले. असे समुपदेशक चाचणीच्या माहितीला नळे तेवढे मध्च देतात. की जी माहिती समुपदेशनार्थी विसरलेले असतात. किंवा ती माहिती बदलेलेली असते.

3) Developmental theories (वैकासिक सिध्दांत)

डोनाल्ड सुपर आणि एकी गिंसबर्ग हे दोघे करिअर सिध्दांताशी संबंधित आहेत. गिंसबर्ग आणि त्यांच्या सहकाऱ्यांनी (1951) मोठ्याप्रमाणावर वापरल्या जाणाऱ्या मूळ वैकासिक सिध्दांत मांडला. सुपर यांच्या वैकासिक सिध्दांतावर विस्तृतपणे काम झालेले आहे.

अन्य सिध्दांताची तुलना केली तर वैकासिक सिध्दांत खूप मापक आणि करिअर वर्तनाचा दिर्घकालीन अभ्यास केलेला आहे. सुपर यांच्या मते, व्यावसायिक स्व संकल्पनेबरोबर एखाद्या व्यक्तीची करिअर निवड जोडलेली असते.

व्यावसायिक विकासाचे पाच टप्पे/ अवस्था आहेत. प्रत्येक टप्प्यात वैकासिक काम असते ते पूर्ण करले जाते.

1) Growth (वाढ) : वाढीचा टप्पा. हा टप्पा जन्मापासून 14 वर्षांपर्यंत असतो. हा टप्प्यात 3 उपटप्पे आहेत. अ) Fantasy (रम्य टप्पा) विलक्षण कल्पना

ब) ते 10 वर्षांचा काळ. (ब) अभिप्रेक्षाची टप्पा (Interest) 11 ते 12 वर्षांचा काळ. (क) क्षमता टप्पा (Capacity) 13 ते 14 वर्षांचा इतरांशी संबंधित स्वतःचे

असे मानसिक चिंत मुले या काळात तयार करतात, अनेक मार्गांनी मुलांचे कामाच्या जगाचे या काळात उद्बोधन होते. उदा. अभिरुची, माहिती, प्रकटीकरण इ.

2) समन्वेषन / शोध (Exploration):

14 ते 24 वर्षांच्या काळात शोधाचा काळ म्हणतात. यामध्ये 3 उपअवस्था आहेत. (अ) Tentative (तात्पुरता काळ): 14 ते 17 वर्षांपर्यंत (ब) Transition (संक्रमण) 18 ते 21 वर्षांपर्यंत (क) Trial (चाचणी) 22 ते 24 वर्षांपर्यंत (3) कार्य जगतच्या सामान्य शोध हेच या काळाचे प्रमुख कार्य आहे. तसेच करिअर पसंदीचा विशिष्ट काळ आहे.

3) Establishment (स्थापना)

ही तिसरी अवस्था आहे. 24 ते 44 वर्षांचा हा काळखंड आहे. यामध्ये दोन उपअवस्था आहेत. (अ) Trial (चाचणी) 24 ते 30 वर्षांचा काळ

(ब) Advancement (प्रगत काळ) 31 ते 44 वर्षे हा काळ योग्य आणी पसंतीच्या कामाच्या क्षेत्राची स्थापना करव्याचे प्रमुख कार्य या काळात करावे लागते. लक्षात घ्या स्थापना झाली की त्या व्यवसायामध्ये ते शिबिरावर जाण्याचा प्रयत्न करतात.

4) Maintenance

(देखभाल)

हा काळ 44 ते 64 वर्षांचा असतो. यापूर्वी जे संघटित केलेले आहे. त्याचा सांभाळ / देखभाल करव्याचे प्रमुख कार्य या काळात करावे लागते.

5) Decline (ह्रास)

: ही शेवटची अवस्था होय. 65 ते मृत्यूपर्यंतच्या काळात. ह्रास / उतरती काळाचा असतो. कामापासून फूरसत आणी समाधानाच्या अन्य साधनांचा पाठिंब्या देण्याचा हा काळ असतो. या अवस्थेला देख उपअवस्था आहेत.

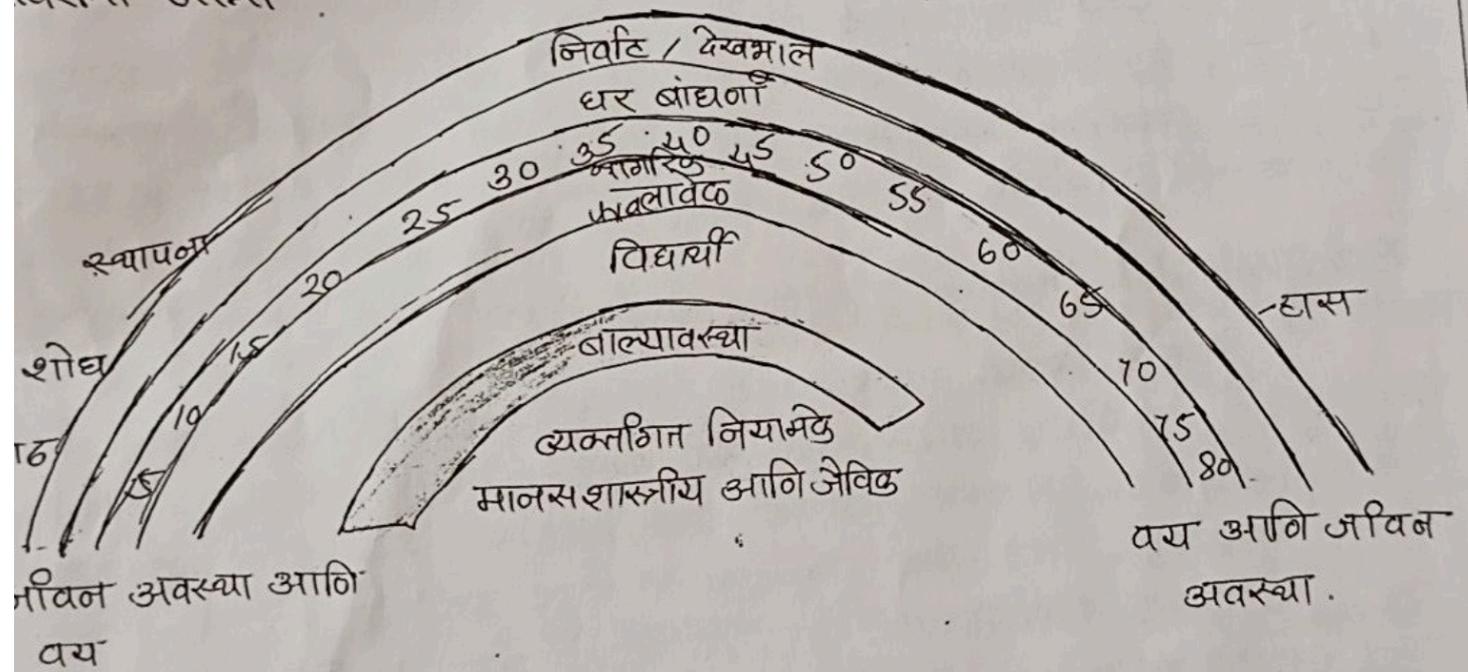
(अ) Deceleration (घटणे / मंदपणे) हा काळ 65 ते 70 वर्षांचा तर

(ब) Retirement (सेवानिवृत्ती) हा काळ 71 ते मृत्यूपर्यंतचा असतो.

करिअर समुपदेशन विभागाचे मुख्य योगदान म्हणजे जीवन अवस्थानिर्ण करिअर निर्णयाने दिलेला विशेष भर होय. याबरोबरच करिअर निर्णय की जे अन्य प्रक्रियेने व व्यक्तीच्या जीवनात घडताने

माहित होतात.

वैकासिक बुद्धिकोण करिअर-संरचना समुपदेशन म्हणून कल्पित करता येते. (Super, 1954a) सुपर योनी करिअर समुपदेशनाच्या वैकासिक सिध्दांतचे अनेक प्रकारचे उपयोजन आहेत. या मुले व किशोरांच्या करिअर विकासाचे कार्यक्रमांची चौकट तयार व्यासाठी हा सिध्दांत वापरता येतो. सुपर योनी इंग्रदण्डुष्य सिध्दांत कसित केला. करिअर समुपदेशना साठीच हा सिध्दांत वापरला जातो. से नाही. तर करिअर परिष्कवतेचा विकास समजून देव्यासाठी सुध्दा वापरला जातो.



4 सुपर योनी इंग्रदण्डुष्य सिध्दांत :-

भवस्था जीवनकालातील योजनेच्या शक्यतेच्या सह-रिक्त भूमिका. संकेंद्री घाईकामीच्या समूहाना सुपरचा सिध्दांत मागू होत नाही. हा या सिध्दांतच्या एक दोष आहे. जसे लारिंगन तमेरिक्त की जे सहाय्यक सामाजिक मूल्ये जास्त धारण करतात,

c) Social-cognitive career theory (सामाजिक - बोधनिक करिअर सिध्दांत)

[SCCT] 1949 मध्ये प्रथम प्रकाशित झाला. आणि करिअर निवडी संदर्भित रूप संशोधने झालेली सिध्दांत अल्बर्ट बान्डुरा योच्या कार्यात हा सिध्दांतचा उगम आढळतो. "कार्यकारणभावाने पारस्परिक त्रिकुट प्रतिक्रिया"

गुण आणि घटक करिअर समुपदेशनामध्ये तीन मुलाखतींचा समावेश असतो. पहिल्या मुलाखतीमध्ये किंवा समुपदेशनार्थीची पारदर्शकता समजून घेण्यासाठी आणि चाचण्यांच्या परिणामांचे सच असते. समुपदेशनार्थी ना चाचण्यांचा समूह सोडविण्यास दिलेल्या असतो तो त्यांनी दुसऱ्या सत्राला घेवून याचवे असते. येथे समुपदेशक त्या चाचण्यांचे गुणांकांचे अन्वयन करतो तीसऱ्या सत्रामध्ये समुपदेशनार्थीच्या करिअर निवडीसंबंधी विशिष्ट करिअर ची माहिती शोधतो. विलियम्स (1972) यांनी समुपदेशनार्थींना स्व-व्यवस्थापन कौशल्ये शिकण्यासाठी मदत करण्याकरिता हा सिद्धांत प्रथम वापरला. पण गुण आणि -घटक करिअर समुपदेशक निर्णयनाचे मानसशास्त्रीय घटक हातात आणी त्यांच्या समुपदेशनार्थीमध्ये स्व-मदत कौशल्ये वृद्धिंगत करण्यात अपयशी ठरतात असे Crates (1972) यांना आढळले. असे समुपदेशक चाचणीच्या माहितीला नफे तेवढे मध्ये देतात. जी जी माहिती समुपदेशनार्थी विसरलेले असतात. किंवा ती माहिती बदललेली असते.

B) Developmental theories (वैकासिक सिद्धांत)

जेनास सुपर आणि एफी गिंसबर्ग हे दोघे करिअर सिद्धांताशी संबंधित आहेत. गिंसबर्ग आणि त्यांच्या सहकाऱ्यांनी (1951) मोठ्याप्रमाणावर वापरल्या जाणाऱ्या मूळ वैकासिक सिद्धांत मांडला. सुपर च्या वैकासिक सिद्धांतावर विस्तृतपणे काम झालेले आहे.

अन्य सिद्धांताची तुलना केली तर वैकासिक सिद्धांत व्युपेक्ष आणि करिअर वर्तनाचा दिर्घकालीन अभ्यास केलेला आहे. र यांच्या मते व्यावसायिक स्व संकल्पनेवरून एखाद्या व्यक्तीची अर निवड जोडलेली असते.

व्यावसायिक विकासाचे पाच टप्पे / अवस्था आहेत. प्रत्येक टप्प्यात वेळ काम असते ते पूर्ण करले भागते.

growth (वाढ) : वाढीचा टप्पा. हा टप्पा जन्मापासून 14 वर्षांपर्यंत असतो. टप्प्यात 3 उपटप्पे आहेत. अ) fantasy (रम्य टप्पा) विलक्षण कल्पना

0 वर्षांचा काळ. (ब) अभिरुची टप्पा (Interest) 11 ते 12 वर्षांचा मत्ता टप्पा (capacity) 13 ते 14 वर्षांचा इतरांशी संबंधित स्वतःचे

करिअर आभिरुची विकसित करणे, बदलणे, जी विडी प्रथमच महाविद्यालयामध्ये शिकत आहे त्यांना जी माहिती हवी आहे ती बरोबर माहिती देणे आणि त्यांच्या चुकीच्या श्रद्धा कमी करणे यासाठी हा सिद्धांत उपयोगी ठरतो.

क्रुम्बोल्टझ (1979, 96) यांनी करिअर विकासाचा सामाजिक-बोधनिक सिद्धांतासारख्याच सिद्धांत मांडलेला आहे. व्यक्तीच्या करिअर निषडीवर 4 घटकांचा प्रभाव पडतो.

- 1) अनुवांशिक देणगी (Genetic endowment)
- 2) वातावरणातील अवस्था आणि घटना (Conditions & events in the environment)
- 3) अनुभववाधारीत शिकणे (Learning experiences)
- 4) कार्य-दृष्टिकोन कौशल्ये (Task-approach skills) मूल्ये कार्य सवयी)

क्रुम्बोल्टझ यांच्या मते करिअर निर्णय आंतरिक आणि बाह्य प्रक्रियेशिरे नियंत्रित केले जातात. याबाबतचे सतत अध्ययन सुरू असते. यालाच क्रुम्बोल्टझ म्हणतात

1) स्व-निरीक्षण सामान्यीकरणे (self-observation generalizations) मूल्यमापनाची उघड किंवा छुपी स्व-निरीक्षणे की जी खरी असतील किंवा नसतीलही

2) कार्य-दृष्टिकोन कौशल्ये (Task-approach skills) स्व-निरीक्षण सामान्यीकरणाने प्रक्षेपणाचे लोकांचे प्रयत्न की जे अविष्यातील घटनांचे भागित करतात

3) कृती - वर्तनाची अंमलबजावणी जसे कार्यसाठी कौशल्ये वापरणे क्रुम्बोल्टझ यांच्या सिद्धांताची शक्ती म्हणजे लोकांचे घटनां-वरील काही प्रमाणातील नियंत्रण होय. शिकव्याच्या संधी आणि करिअर निर्णयाचे फायदे घेण्याचे लोक शिकत असतात. पुरुष & स्त्रीचा, वंशीक अल्पसंख्याक की ज्यांचे वैयक्तिक दृष्टिकोन असतात त्यांचे करिअर समुपदेशनासाठी क्रुम्बोल्टझचा गतिशील दृष्टिकोन लागू करता येतो.

3.4 Career Counselling with Diverse populations

(विविध लोकसंख्येसाठीचे करिअर समुपदेशन)

विविध व्यक्तींच्या संरचनेबरोबर करिअर समुपदेशन आणि शिक्षण मोठ्या प्रमाणावर केले जाते. महाविद्यालयीन समुपदेशन केंद्रे, पुनर्वसन श्रुविद्या केंद्रे, रोजगार कार्यालये, & सार्वजनिक शाळांमध्ये

करिअर समुपदेशन विले जाते असे वाउन (1986) निरीक्षण जोडविले अन्य ठिकाणीही जसे मानसिक आरोग्य केंद्रे आणि आजगी प्रकटीस कार्यालयामध्ये सुद्धा करिअर समुपदेशन लागू करता येते असे वाउन विचार करतात बेरीजगार, अद्ययन अक्षम, तुरंग आणि मनोरुग्णा लयातून मुक्त झालेल्या आणि कामाच्या क्षेत्रात येणाऱ्यांना करिअरची माहिती आणि समुपदेशन देण्याची गरज आहे जेसर (1983) सहमती दर्शविताने

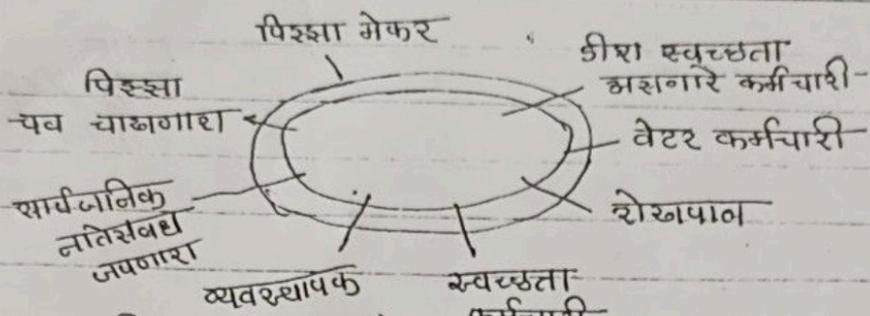
1. तयारीचा अभाव (Lack of readiness)
2. माहितीचा अभाव (Lack of informations)
3. माहितीचे असंगतत्व (Inconsistent informations)

या तीन धर्कांमूळे करिअर निर्णय घेण्यामध्ये अनेक व्यक्तींना असुचणी येतात. विविध समूहांना वेगवेगळे दृष्टिकोन आणि तंत्रे विकसित केलेली आहेत. त्याआधारे विविध लोकसंख्येतील व्यक्तीशी करिअर समुपदेशन केले जाते.

अ) बालकांवरिषरचे करिअर समुपदेशन. (career counselling with children)

शाळेपूर्व काळात करिअर विकासाची प्रक्रिया सुरू होते आणि प्राथमिक शाळेतील काळात ती जास्त थेट (Direct) होते. हेर आणि सहकाऱ्यांनी (2004) यांनी शाळेतील पाहिल्या 6 वर्षांच्या काळात अनेक मुलांच्यामध्ये करिअर बदल स्थिर स्व-संवेदने आणि तात्पुरत्या स्वरूपात व्यवसायाची वांछिलकी तयार झालेली असते असे अनेक अभ्यासांमध्ये दाखवून दिलेले आहे. त्या क्षेत्रात सर्वाधिक शीजगार असतो तेथे राहणाऱ्या मुलांना करिअर समुपदेशन आणि मार्गदर्शन कृतींचा फायदा होतो म्हणून अशा शाळांमध्ये करिअर समुपदेशन आणि मार्गदर्शनाचे पद्धतशीर कार्यक्रमांचे आयोजन करावयाचे ठरे करिअर निवडीकरण्यासाठी अनेक प्रायोगिक कृतींचे आयोजन करावयाचे ठरे.

प्राथमिक शाळेतील मुलांमध्ये करिअर जाणीवेच्या पातळ्यांच्या वेकासासाठी स्थानिक औद्योगिक क्षेत्रांना बेकरी, उत्पादन क्षेत्रे, किंवा कंपांना मेरी देण्यासाठी जेसर (1983) यांनी कृती सूचविल्या आहेत. उदा. प्राथमिक शाळेतील मुलांचे पिश्याकडे तात्काळ लक्ष जाते.



म्हणून पिश्श्याच्या हॉटेलला क्षेत्र भेट मनोरंजनात्मक अध्ययन अनुभव उपलब्ध करवून देतो. लेखा अशा रचली पूर्वनियोजित करवून देतो. करून अंमलबजावणी केल्या जातात. तेव्हा मूलांना शिकण्याचा अनुभव मिळतो. संबधित व्यवसायावृत्तची सादृती मुलांना मिळते. पिश्शा रेस्टॉरंटमध्ये रोखपाव, डीश स्वच्छता करणारे कर्मचारी, व्यवस्थापक, पिश्शा तयार करणारे कर्मचारी व वेहर्स लागतात हे कळते.

करिअर जाणीव पिश्श्याच्या भागळी एक भाग म्हणजे पालकोचे कामाच्या ठिकाणचे अनुभव शालेय मूलांबरोबर चर्चित जावेत. अशा प्राक्रियेमुळे मूलांना भूमिका प्रक्षेपणे पहायला मिळतात. तसेच ज्या मूलांचे पालक बेरोजगार असतात किंवा रोजगाराचा दर्जा खूपच कमी असतो. त्यांचे मूलांना अशा परिमदतीच्या उरतात. करिअर बदलच्या मुलांच्या साचेबंद धारणा बदलतात. अपारंपारिक व्यवसाय करणाऱ्या व्यक्तींना नियंत्रित करावे. गोळी, वाचणे, चित्रकृती पाहणे, स्व भान वाढविणे, निर्णय घेण्यास उद्युक्त करणे इ. वून मूलांमध्ये करिअर जाणीव निर्माण होवू शकते.

B) Career Counselling With Adolescents (किशोरां बरोबरचे करिअर समुपदेशन)

American School Counsellor Association (ASCA) चे राष्ट्रीय प्रारूप शाळेमध्ये करिअर समुपदेशन देण्यावर भर देते. या सेवा राष्ट्रीय अंतर्गत व बाह्य उपलब्ध असतात.

(2018 (1382) यांनी साह्यामीक शाळांमध्ये विविध कार्यांचे अनुभवांच्या कृतींचा समावेश करिअर मार्गदर्शनामध्ये असावा. संभाव्य प्रविष्टातील करिअर बदल. विद्यार्थ्यांनी आपली बलस्थाने आणि मर्यादांचा विचार करावा. आवरोबरत बुद्धिमत्ता, क्षमता, कौशल्ये, प्रेरण, पालकी, मित्र, कुटुंब, जीवन अनुभव, देखावा आणि आरोग्य इ.

बदल विद्यार्थ्यांनी मूल्यमापन करावे.

(1974) यांच्यामते उपयोजित कल्प अभ्यासक्रम, जले औद्योगिक कला (उपयोजित तंत्रज्ञान), घर अवस्थापन (कुटुंब जीवन शिक्षण) आणि संगणक शिक्षण वर्ग हे एकात्मिक करिअर शिक्षणासाठी आदर्श संधी उपलब्ध करून देतात. विद्यार्थ्यांच्या वापरासाठी ग्रंथालये आणि करिअर केंद्री संगणकाकृत CAECC

Information Delivery Systems [CIDS] (करिअर माहिती देणाऱ्या यंत्रणा) ठेवावात CIDS या यंत्रणेत 4 घटक आहेत.

1) मूल्यमापन, 2) आवसायिक शोध, 3) अवसायिकी माहिती, 4) वैयक्तिक माहिती, माध्यमिक शाळेतील विद्यार्थ्यांसाठी करिअर शोध हा महत्त्वाचा प्रक भाग वैयक्तिक आणि सामाजिक विकासासाठी असतो.

माध्यमिक विद्यालयांच्या पातळीवट करिअर समुपदेशना.

मध्ये 1. करिअर विकासावट भर देणे 2. उपचार उपलब्ध करून देणे 3. स्थाननिश्चित (नोकऱ्या मिळवून देणे) करणे एवढे तीन गोष्टींवट भर दिला जातो. समुपदेशकांने विद्यार्थ्यांना माहिती, खात्री, भावनात्मक आधार, वास्तवाचे परिदृश, नियोजन रणनीती, अभिवृत्ती घडवा घुलासा आणि कार्य अनुभव इ. साठी समुपदेशन करणे आवश्यक आहे. या बाबी विद्यार्थ्यांच्या गरजा आणि कार्यांच्या पातळीवट अवतंबून आहे.

किशोरांच्या करिअर बदलण्या कल्पना स्पष्ट करण्यासाठी वेविध तंत्रे सदतीची ठरतात. यातील काही तंत्रे बोधनिक तर काही प्रायोगिक आणि आकलनात्मक आहेत. मार्गदर्शक विलक्षण कल्पनेचा उपयोग हे बोधनिक तंत्र आहे. जले भविष्यातील विशिष्ट वेवसायी कल्पना करणे, पुरस्कार वितरण, समांभ, मद्यवयातील करिअरमधील बदल, किंवा सेवानिवृत्ती करिअर प्रवेश आणि कालाबदल मूलभूत माहिती उपलब्ध करून देणे हे आणखी क बोधनिक तंत्र आहे. कुटुंबाचे आवसायिक वृद्ध पूर्ण करण्या आपले करिअर आणि कुटुंबाच्या सदस्यांचे करिअर यांची तुलना ने हे आणखी एक बोधनिक तंत्र आहे. कुटुंबाचे आवसायिक पूर्ण झुव्यातून आपले करिअर आणि कुटुंबाच्या सदस्यांचे करिअर तुलना करणे हे आणखी एक बोधनिक तंत्र आहे.