

به نام خدا

مشاوره شغلی

تألیف :

دکتر مارک ال. ساویکاس

ترجمه :

حمید دررودی

(عضو هیأت علمی دانشگاه بجنورد)

آرزو ضاری

نشر ارسباران

سرشناسه: ساویکاس، مارک، ۱۹۴۷- م.
عنوان و نام پدیدآور : مشاوره شغلی / تألیف : دکتر مارک ال. ساویکاس؛ ترجمه : حمید دررودی،
آرزو ضاربی
مشخصات نشر : تهران: نشر ارسباران، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری : دوازده - ۱۹۶ ص، شکل.
شابک : 978-600-7385-20-3
وضعیت فهرست‌نویسی : فپا
عنوان اصلی : Career Counseling
موضوع : راهنمایی شغلی - - جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع : موفقیت شغلی - - جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع : شخصیت و شغل
رده‌بندی کنگره : ۵۱۳۹۵ م ۲ س / HF ۵۳۸۱
رده‌بندی دیویی : ۶۵۰/۱۴
شماره کتابشناسی ملی : ۴۲۱۸۲۴۳

مخاطب عزیز، خواننده گرامی، این کتاب حاصل دسترنج چندین ساله مؤلف و ناشر آن می‌باشد. تکثیر آن به هر شکل و میزانی بدون اجازه از ناشر و مؤلف، و خرید و فروش آن کاری نادرست، غیرقانونی، و غیرشرعی است. پیامد این عمل ناصواب موجب بی‌اعتمادی در فضای نشر و فروش کتاب شده و می‌تواند زمینه‌ساز محیط ناسالمی جهت بی‌ارزش کردن زحمات دست‌اندرکاران فعالیت‌های فرهنگی و اقتصادی در جامعه شود که در نهایت، به زیان خود شما و فرزندان‌تان خواهد شد.

پست الکترونیکی
panahir91@yahoo.com

مشاوره شغلی

تألیف : دکتر مارک ال. ساویکاس
ترجمه : حمید دررودی، آرزو ضاربی
ناشر : ارسباران
نوبت چاپ : اول، بهار ۱۳۹۵
لیتوگرافی، چاپ و صحافی : طیف‌نگار
شمارگان : ۵۰۰ تعداد صفحات : ۲۰۸ صفحه
قیمت : ۱۱۰۰۰۰ ریال

شابک : ۳ - ۲۰ - ۷۳۸۵ - ۶۰۰ - ۹۷۸ ISBN : 978-600-7385-20-3

مرکز پخش: تهران - خیابان زرتشت غربی، بین خیابان پنجم و ششم، پلاک ۶۳
تلفن: ۸۸۹۷۳۳۵۸ - ۹ تلفکس: ۸۸۹۶۲۷۰۷

تقدیم به داستان باشکوه زندگی
مادری که در سیاهی شب،
فرزندش رخت تا معنای امنیت
برای ما ملموس شود.

فهرست

درباره مؤلف	نه
پیشگفتار مترجمان	یازده

فصل ۱: دنیای کار و مصاحبه‌های شغلی

تحول مشاوره شغلی	۳
دنیای جدید کاری	۷
عدم امنیت شغلی کارگران	۸
نظریه‌های شغلی و مداخلاتی برای قرن ۲۱	۹
یک پارادایم جدید	۱۱
برداشت کلی	۱۳

فصل ۲: ساخت خود و هویت

هویت	۱۷
هویت روایتی	۲۱
مسیر شغلی به مثابه داستان	۲۴
طرح داستان شغلی	۲۵
تیم شغلی	۲۷
مسیر شغلی عینی در مقابل مسیر شغلی ذهنی	۲۹
قوس شخصیت	۳۰
پارادایم روایتی	۳۲

فصل ۳: مشاوره روایتی

۳۹	ادراک
۴۰	انسجام
۴۱	استمرار
۴۲	مشاوره روایتی برای سازه‌نگری شغلی
۴۴	مدل مشاوره‌ای
۴۴	بُعد ارتباطی
۴۴	قرار ملاقات
۴۴	همکاری متقابل
۴۶	تشویق و ترغیب
۴۷	بُعد تعاملی
۴۷	ساختار
۴۹	گفتگو
۵۰	انعکاس
۵۱	اهداف مراجع
۵۴	تعیین اهداف
۵۵	درگیر کردن عواطف

فصل ۴: مصاحبه داستان شغلی

۵۷	چارچوب کاری
۵۸	قالب‌بندی
۵۹	سؤال ۱: الگوهای نقش
۶۲	سؤال ۲: مجلات
۶۵	سؤال ۳: داستان مورد علاقه
۶۷	سؤال ۴: شعارها
۶۷	سؤال ۵: خاطرات اولیه

فصل ۵: ارزیابی داستان شغلی

۷۰	اهداف ارزیابی
۷۳	ارزیابی الگوها و مشکلات

۷۴	یافتن الگوها
۷۶	مرور اهداف مراجع
۷۷	شناسایی دل مشغولی‌ها
۷۹	چرا خاطرات اولیه؟
۸۱	حقیقت روایتی
۸۱	داستان‌ها تعیین‌کننده شکاف‌ها
۸۴	تحلیل متوالی داستان
۸۵	صلاحیت

فصل ۶: ارزیابی راه‌حل‌ها

۹۱	الگوهای نقش و راهنماها
۹۶	راهنماها در مقابل الگوها
۹۹	تلفیق الگوها و راهنماها
۱۰۲	ترسیم یک طرح کلی از خود
۱۰۴	پرداختن به اسرار
۱۰۶	ربط دادن مسأله به راه‌حل

فصل ۷: سنجش محیط، پیش‌نویس ذهنی و سناریو

۱۱۲	مکان‌ها، افراد، مسایل و روال‌ها
۱۱۵	طبقه‌بندی علایق شغلی
۱۱۷	پیش‌نویس ذهنی، خود را با محیط یکپارچه می‌کند
۱۲۴	داستان‌ها: تجهیزاتی برای زندگی
۱۲۸	ساختار شکنی
۱۳۰	به قسمت بعدی توجه کنید
۱۳۱	فراخوانی برای عمل
۱۳۴	طرح یک سناریو برای آینده

فصل ۸: مشاوره برای ساختار شغلی

۱۳۸	اصول کلی
-----	----------

۱۴۲	 ساختار ترکیب
۱۴۳	 عنوان ۱: مشغولیت ذهنی
۱۴۴	 عنوان ۲: خود
۱۴۵	 عنوان ۳: محیط
۱۴۵	 عنوان ۴: پیش‌نویس ذهنی
۱۴۶	 عنوان ۵: توصیه
۱۴۶	 عنوان ۶: سناریوی آینده
۱۴۷	 روایت پرتره برای مراجع
۱۵۰	 بازبینی پرتره با کمک یکدیگر
۱۵۲	 بیان مقاصد
۱۵۵	 رشد بیان هویتی

فصل ۹: تبدیل هدف به عمل

۱۵۸	 اکتشاف
۱۵۹	 تبلور
۱۶۰	 تعیین
۱۶۱	 فعال‌سازی
۱۶۱	 تصمیم‌گیری و اقدام
۱۶۴	 جمع‌بندی
۱۶۵	 یک مورد عملی
۱۶۵	 مصاحبه: داستان شغلی
۱۶۶	 سنجش
۱۷۰	 نتیجه‌گیری
۱۷۳	 پیوست
۱۷۳	 فرم مصاحبه داستان شغلی
۱۷۵	 واژگان کلیدی
۱۷۹	 منابع

درباره مؤلف

دکتر مارک ال. ساویکاس استاد و پروفسور بخش علوم سلامت رفتاری و اجتماعی دانشکده پزشکی دانشگاه اوهایو شمال شرق می باشد. او همچنین، به عنوان پروفسور آموزش مشاور در دانشگاه ایالت کنت خدمت می کند؛ جایی که او مشاور شغلی را برای بیش از ۵۰۰۰ دانشجوی از سال ۱۹۷۳ تدریس کرده است. وی به عنوان رئیس بخش روان شناسی مشاوره انجمن بین المللی روان شناسی کاربردی فعالیت نموده است (از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۴). وی به خاطر عملکردش در حوزه مشاوره شغلی و به خاطر دستاوردهای برجسته پژوهشی در زمینه شغل و شخصیت، موفق به کسب جایزه جان هالند از انجمن روان شناسی آمریکا (۱۹۹۴)، جایزه شغلی ممتاز از انجمن ملی رشد شغلی (۱۹۹۶)، جایزه دستاوردهای برجسته از بنیاد روان شناسی شغلی (۲۰۰۶)، و دکترای افتخاری از دانشگاه لیسبون (پرتغال) و دانشگاه پرتوریا (آفریقای جنوبی) شده است.

پیشگفتار مترجمان

بررسی دنیای کار در قرن بیست و یک، نمایانگر این نکته مهم و کلیدی است که دنیای کار در این برهه از زمان به شدت در معرض تغییر و به غایت بی ثبات می باشد. با نگاهی به پرفروش ترین کتاب های عصر حاضر مانند کتاب «مرگ شاغل» (هال)، «پایان مشاغل» (رینگینی)، «وقتی کار محو می شود» (ویلسون) و «دنیا تخت است» (فریدمن)، می توان فهمید که یکی از دغدغه های قرن حاضر، مواجه شدن با همین تغییرات شگرف و حیرت آور است. بنابراین، آمادگی مواجهه و پذیرش این تغییرات برای مسافر مسیر شغلی، امری ضروری و حتمی است و این ضرورت بیش از همیشه اهمیت مشاوره شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد.

از طرفی، سیطره رویکردهای پسامدرن به علوم و نفوذ این رویکرد به مشاوره، مشاوره شغلی را نیز در بر گرفته است. وقتی همه علوم، بیشتر دستاورد قلمداد می شوند نه کشف، نظر مناسب تر آن است که شیوه های معنی سازی افراد مطالعه شود نه رفتار صرف آنها. ویژگی های زیربنایی در این رویکرد آن است که تجربه شخصی به طور بنیادین مبهم است و درک این تجربه تنها با فرایندی قابل فهم است که عناصر تجربه را سازمان دهی کرده، کنار هم گذاشته، به آن معنی می دهد، و آنها را اولویت بندی می کند. رویکرد روایتی نیز جلوه بی کم و کاست انقلاب پسامدرن تلقی می شود. پیش فرض این رویکرد آن است که داستان ها نه تنها آینه زندگی هستند، بلکه شکل دهنده آن نیز محسوب می شوند، و نقش مشاور بیشتر شبیه یک داستان پرداز است که حقایق را در جهت انسجام خود و همخوانی بین تجربیات، به خدمت می گیرد (نیکولز، ۲۰۱۴).

کتاب حاضر ضمن برجسته کردن مشاوره شغلی و آرایه تصویری واقعی از آن، مبتنی بر رویکرد پسامدرن روایتی نیز می باشد. هدف مؤلف در سرتاسر کتاب آن است که به خواننده تفهیم نماید مشاوره شغلی ابتدا مشاوره است، سپس شغلی. بنابراین، هنگام بررسی و بازنویسی داستان شغلی مراجع، عمیقاً به دغدغه های شخصی او توجه

می‌کند. نویسنده کتاب به طرز اعجاب‌آوری مسیر شغلی را به خاطرات اولیه، الگوهای نقش، کتاب‌ها و فیلم‌های مورد علاقه، ساختار رغبت‌ها و حتی اسرار و رازهای دوران رشد مرتبط می‌سازد و این واقعیت که مسیر شغلی چیزی جدا از تجارب شخصی و معناهای نهفته در آن نیست را به خوبی نمایش می‌دهد. نویسنده ضمن معرفی مدل مشاوره روایتی به صورتی عملی، مشاوران را قادر می‌سازد تا معنی تجربیات مراجع را برای او آشکار ساخته و کمک نمایند حس عاملیت خود را در نگارش داستان زندگی‌اش به عهده بگیرد. نگارش کتاب به گونه‌ای است که خواننده حس می‌کند همواره در حال رایه مشاوره است، نه در حال انطباق صرف بین ویژگی‌های شخصی و شغلی مراجع. نویسنده همواره تصویری پویا و مشاهده‌گر از «خود» (self) رایه می‌دهد، نه تصویری ایستا و باثبات. این تصویر به گونه‌ای طراحی شده که خواننده ضمن مطالعه کتاب، علاقه‌مند می‌شود تمامی عناصر تجربه و بخش‌های مختلف داستان شخصی خود را بشناسد و با مراحل کتاب پیش برود.

آنجا که نویسنده در مورد الگوهای نقش سخن می‌گوید، خواننده ترغیب می‌شود تا الگوهای نقش خود را شناسایی کند؛ هنگامی که سخن از خاطرات اولیه به میان می‌آید، خواننده به صرافت می‌افتد تا خاطرات اولیه‌اش را مرور کرده و آنجا که به بررسی شعار مراجع می‌پردازد، خواننده تشویق می‌شود به شکلی توأم با اضطراب، شعارهای زندگی‌اش را مرور کند.

امید است مترجمان توانسته باشند ترجمه‌ای روان و قابل فهم از کتابی که دشواری مفهومی زیادی را به صورت صریح و تلویحی در خود داشت، رایه نمایند. به لطف مؤلف کتاب، این امکان میسر گردید که ضمن ترجمه متن اصلی، کتاب کار نیز در وقت پایانی آن رایه شود تا مصاحبه داستان شغلی و مشاوره مبتنی بر روایت شغلی، به صورت علمی نیز رایه گردد.

مترجمان همواره آمادگی خود را برای هرگونه پیشنهاد و اصلاح در ترجمه کتاب اعلام کرده و هرگونه بازخورد در مورد نحوه ترجمه کتاب را موجب رشد و پختگی بیشتر آن می‌دانند.

حمید درودی - آرزو ضارب

فصل ۱

دنیای کار و مصاحبه‌های شغلی

دنیای کار در قرن بیست و یک: دنیایی توأم با اضطراب و نا امنی. در مقابل قرن بیستم دنیای کار را این‌گونه ترسیم می‌کند، مشاغل ثابت و مادام‌العمری که می‌توانست ضامن ثبات زندگی شخصی و شغلی افراد باشد. این ثبات و امنیت شغلی جای خود را به بی‌ثباتی و نا امنی شغلی داده است و همین امر سبب شده افراد نگرانی و استرس زیادی را متحمل شوند (کالبرگ^۱، ۲۰۰۹). این وضعیت جدید باعث می‌شود که افراد هنگام تصمیم‌گیری برای آینده، ساختن هویت فردی و حتی حفظ روابط دچار تزلزل و سردرگمی شوند. اینجاست که، اقتصاد جهانی سؤالات جدیدی را درباره زندگی کاری افراد مطرح می‌کند – مهم‌ترین سؤال اینکه چگونه می‌توان تغییرات شغلی را بدون از دست دادن هویت اجتماعی^۲ و احساس فردیت^۳ پشت سر بگذارند؟

تحولات عظیم دیجیتالی و به تبع آن تغییرات مشاغل درازمدت و دایمی به پروژه‌های کوتاه‌مدت و موقتی که نتیجه آن از دست دادن شغل یا بیکاری می‌باشد، به‌طور فزاینده‌ای سبب شده درک و فهم برخی نظریه‌های شغلی که بر ثبات و امنیت شغلی تأکید دارند، دشوار شود. بازار کار جدید در اوضاع اقتصادی نابسامان و غیر قابل پیش‌بینی امروزی ایجاب می‌کند که مسیر شغلی را تعهدی مادام‌العمر ندانیم بلکه آن را عرصه خدمات و مهارت‌ها به کارمندانی بدانیم که برای تکمیل پروژه‌های خود به آن نیاز

1. kalleberg

2. Social identity

3. Sense of self

دارند. از آنجا که شکل مسیر شغلی از ثبات شغلی به عدم ثبات تغییر کرده است، بنابراین بسیار ضروری است که شکل مشاوره شغلی نیز تغییر کند. در این راستا نظریه‌ها و راهکارهای مسیر شغلی باید تعدیل شده و توسعه یابند تا به کارگران در سرتاسر دنیا کمک کنند خود را با دنیای کاری متغیر و بی‌ثبات امروزی وفق دهند. از این جهت بسیاری از مشاوران شغلی برای کمک بهتر و بیشتر به مراجعان خود در خصوص برنامه‌ریزی برای زندگی در قرن ۲۱، شروع به متحول کردن شیوه کاری خود نموده‌اند (ساویکاس و همکاران^۱، ۲۰۰۹). آنها در واقع راهنمایی حرفه‌ای^۲ مدرن و آموزش شغلی^۳ مدرن‌تر را با مشاوره شغلی پسامدرن تکمیل می‌کنند.

امروزه راهنمایی حرفه‌ای و آموزش شغلی اهمیت ویژه‌ای یافته است، چراکه آنها به نحوی مؤثر به سؤالاتی که درباره زندگی کاری افراد از ابتدا مطرح بوده‌اند، می‌پردازند (گیچارد^۴، ۲۰۰۵). اولین نظریه مهم رفتار شغلی در اوایل قرن بیستم برای پاسخگویی به سؤال جوامع غربی، زمانی که با مشکلات ناشی از صنعتی شدن، شهرنشینی و مهاجرت روبرو شدند، شکل گرفت: چگونه افراد می‌توانند به شکلی کارآمدتر با شغل مناسب خود هماهنگ شوند؟ پاسخ این سؤال به شکل‌گیری روش پارسونز^۵ (۱۹۰۹) منجر شد: یعنی تناسب توانایی‌ها و علایق فرد با نیازها و پاداش‌های شغلی. مدل تناسب شخص با شغل پارسونز طی پنج دهه به نظریه فرد-محیط^۶ تکامل یافت. نظریه همخوانی انتخاب شغل هالند^۷ (۱۹۹۷) مدل تناسب پارسونز را به شکل تکامل یافته امروزی در آورد. مشاورین از مدل تناسب هالند هنگام اجرای راهنمایی شغلی استفاده می‌کنند تا به مراجعان در سه حیطه (۱) افزایش خودشناسی (۲) افزایش اطلاعات حرفه‌ای و (۳) تناسب خود با شغل، کمک کنند.

به دنبال جنگ جهانی دوم و با تغییر اوضاع اقتصادی آمریکا افراد سطح متوسط جامعه زیاد شدند که ناگزیر در سازمان‌های اداری سلسله‌مراتبی استخدام می‌شدند. در نتیجه، در اواسط قرن بیستم، نظریه رشد حرفه‌ای در پاسخ به این سؤال شکل گرفت که

-
- | | | |
|-------------------------------|------------------------|---------------------|
| 1. Savickas et al | 2. Vocational guidance | 3. Career education |
| 4. Guichard | 5. Parsons | |
| 6. Person-environment theory | | |
| 7. Hallands congruence theory | | |

چگونه باید از نردبان مسیر شغلی در مشاغل سلسله‌مراتبی و سازمان‌های اداری بالا رفت. مشاورین از مدل رشدی سوپر^۱ (۱۹۵۷) برای کمک به مراجعان استفاده می‌کنند تا آنها بتوانند (۱) مراحل مسیر شغلی را درک کنند، (۲) وظایف رشدی قریب‌الوقوع را بیاموزند و (۳) نگرش‌ها، باورها و قابلیت‌های لازم برای تسلط به این وظایف رشدی را تمرین کنند. امروزه کاربرد نظریه انتخاب حرفه‌ای هالند^۲ (۱۹۹۷) در راهنمایی شغلی و کاربرد نظریه رشد حرفه‌ای سوپر (۱۹۹۰) در آموزش مسیر شغلی، همچنان مفید و مؤثر باقی مانده است.

زمانی که مشاوران در ابتدای قرن ۲۱، الگو و قالب کاری خود را تغییر دادند، تمرکز اصلی مسیر شغلی از سازمان به سمت فرد تغییر یافت (هال^۳، ۱۹۹۶). در پی تحولات عظیم دنیای کار، افراد به جای رشد مسیر شغلی در سازمان‌هایی با مشاغل ثابت مجبور شدند مسیر شغلی را خودشان مدیریت کنند. این تغییر مسئولیت از سازمان به فرد، سؤال جدیدی را مطرح کرد که چگونه افراد می‌توانند از گذار تغییرات شغلی عبور کنند. نظریه سازه‌نگر شغلی^۴ (ساویکاس، ۲۰۰۱، ۲۰۰۵) به عنوان پاسخی به این سؤال شکل گرفت. مشاوران هنگام مشاوره شغلی بدین شکل از این نظریه استفاده می‌کنند: (۱) از طریق داستان‌ها و روایت‌های کوچک مسیر شغلی را می‌سازند، (۲) داستان‌های کوچک را به صورت داستان‌های بزرگ بازسازی می‌کنند، و (۳) همراه مراجع قسمت‌های بعدی داستان را می‌سازند.

تحول مشاوره شغلی

اگرچه واژه مشاوره شغلی از دهه ۱۹۶۰ عمومیت پیدا کرد، اما مفهوم علمی و دانشگاهی آن اخیراً مورد توجه قرار گرفته است (سابیچ و سیمنسون^۵، ۲۰۰۱). اتفاق اصلی در تحول نظریه مشاوره شغلی در افتتاحیه کنفرانس جامعه برای روان‌شناسی حرفه‌ای، رخ داد (ساویکاس و لنت^۶، ۱۹۹۴). طی کنفرانس، مشاوران به این نتیجه

1. Supers model of vocational development

2. Hollands theory of vocational choice

4. Theory of career counstruction

6. Savickas & lent

3. Hall

5. Subich & simonson

رسیدند که نظریه‌های رشد شغلی با نظریه‌های مشاوره شغلی متفاوت است. اگرچه بسیاری از مشاوران و پژوهشگران نظریه تیپ‌های شخصیتی هالند^۱ (۱۹۹۷) و نظریه مراحل رشدی سوپر^۲ (۱۹۵۷) را جزء نظریه‌های مشاوره شغلی می‌دانند، با وجود این، تیپ‌ها و مراحل رشد عمدتاً نظریه‌های انتخاب شغلی و رشد شغلی می‌باشند. با انجام مداخلات واقعی مسیر شغلی، جامعه مشاوران شغلی مدل تناسب پارسونز (۱۹۰۹) را به عنوان مدل زیربنایی و اصلی مشاوره قرار داده‌اند. مدل تناسب مستلزم آن است که پس از قرار گرفتن تفسیرهای آزمون و اطلاعات شغلی در اختیار مراجع، وی تصمیم منطقی بگیرد. این رویکرد محتوایی بسیار کارآمد برای راهنمایی شغلی در نهایت توسط یک رویکرد تحلیلی به آموزش شغلی ضمیمه شد. این مدل تحلیلی به جای انتخاب شغل، به چگونگی تصمیم‌گیری شغلی می‌پردازد. در این مدل تحلیلی، مشاوران، نگرش‌ها، باورها، توانایی‌ها و قابلیت‌هایی را که منجر به تصمیمات واقع‌گرایانه می‌شود، به مراجعان‌شان آموزش می‌دهند. این مدل تحلیلی آموزش نگرش‌ها و توانایی‌های رشدی مشابه راهنمایی شغلی، مشاوره شغلی نامیده می‌شود، اما در واقع، آموزش شغلی است. مشاوره شغلی علاوه بر بعد تعاملی که راهنمایی و آموزش را ترکیب می‌کند به یک بعد ارتباطی نیز نیاز دارد. (کرایتز^۳، ۱۹۸۱).

جامعه روان‌شناسی حرفه‌ای با توجه به خلاء موجود در نظریه‌های مشاوره شغلی، کنفرانس دوم را نیز برگزار کرد (ساویکاس و والش^۴، ۱۹۹۶). مشاوران به توافق رسیدند که نظریه‌های رشدی شغلی به این سؤال مبتنی بر شناخت می‌پردازند که چه اطلاعاتی درباره مشکل داریم، در حالی که نظریه‌های مشاوره شغلی به این سؤال مبتنی بر عمل می‌پردازند که مراجعان در ارتباط با مشکل چه کاری می‌توانند انجام دهند. اوسپو^۵ (۱۹۹۶) تأکید کرد که نظریه‌های رشد شغلی برای استفاده در مداخلات شغلی مبتنی بر عمل طراحی نشده‌اند. وی از این که مشاوران از نظریه‌های رشدی شغلی انتظار زیادی دارند، تعجب کرد. مایرز^۶ (۱۹۹۶) نیز بیان کرد که شکاف بین نظریه و عمل احتمالاً به خاطر درک نادرست نظریه‌های رشدی شغلی با نظریه‌های مشاوره‌ای می‌باشد. این شکاف قدیمی بین مشاوره فردی و مشاوره شغلی (سایچ، ۱۹۹۳) با معرفی نادرست

1. Holland theory of types

2. Supers theory of stages

3. Crites

4. Savickas & walsh

5. osipow

6. Myres

راهنمایی شغلی به عنوان مشاوره شغلی به سرعت نهادینه شد. در این کنفرانس دو نظریه جدید مشاوره شغلی نیز ارائه شد. چارتراند^۱ (۱۹۹۶) مدل‌های رشدی مشاوره‌ای شغلی را مطرح کرد که مکمل نظریه‌های رشدی شغلی بودند. وی نظریه اولیه مشاوره شغلی را ارائه کرد که از نظریه شغلی اجتماعی - شناختی استفاده می‌کرد. این نظریه، محتوی مشاوره و یک مؤلفه تعاملی را شامل می‌شد که به فرآیند مشاوره می‌پرداخت. کرومبولتز^۲ (۱۹۹۶) نیز به همین صورت یک مکمل مشاوره‌ای برای نظریه یادگیری اجتماعی^۳ تصمیم‌گیری شغلی خود ارائه کرد. پس از آن، کرومبولتز (۲۰۰۹) توضیح داد که هدف مدل نظریه یادگیری تصادفی مشاوره شغلی کمک به مراجعان است تا حوادث شانس و تصادفی را در رشد مسیر شغلی خود بگنجانند.

ساویکاس (۱۹۹۶) به جای تکمیل نظریه رشدی شغلی موجود، چند نظریه رشدی شغلی را با هم ادغام کرد. وی با قرار دادن یک چارچوب، ارتباط این نظریه‌ها را مشخص کرد و سپس بیان نمود که چگونه می‌توان از نتایج حاصله از آنها در سنجش و مداخله استفاده کرد. این چارچوب یکپارچه در نهایت، نظریه سازه‌نگر رفتار شغلی را با تمرکز بر ویژگی‌های شخصیتی، وظایف رشدی و موضوعات زندگی (ساویکاس، ۲۰۰۱)، به وجود آورد. ساویکاس (۲۰۰۵) با شکل‌گیری نظریه سازه‌نگر شغلی، یک مدل عینی مشاوره شغلی را به آن افزود. مدل ساویکاس یک مدل راهنمایی شغلی که جایگاه افراد را در دنیای کار مشخص می‌کند، یا یک مدل شغلی که به مراجعان درباره وظایف رشدی و مواجهه عقلانی آن آموزش می‌دهد، نیست. مدل ساویکاس دقیقاً یک مدل مشاوره‌ای است، چرا که بر فرآیند بین‌فردی با هدف کمک به مراجعان برای ساختن مسیر شغلی‌شان متمرکز می‌باشد. این مدل ضعف‌های مشاوره شغلی سوپر (۱۹۵۱) را برطرف می‌کند:

فرآیند کمک به فرد تا تصویری منسجم و رضایت‌بخش از خود و نقشش را در دنیای کار توسعه داده و بپذیرد، آن را در دنیای واقعی بیازماید، و به مفهومی عینی و واقعی تبدیل کند، با رضایت‌مندی برای خود و مزایای آن برای جامعه (ص ۹۲).

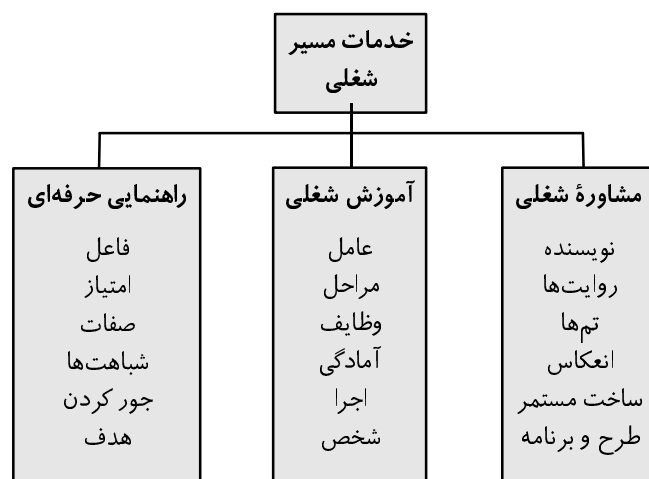
مشاوره سازه‌نگر شغلی یا به بیان ساده‌تر، مشاوره شغلی، یک مدل مشاوره‌ای

1. chartrand

2. Krumboltz

3. Social learning theory

جایگزین نیست، بلکه حد فاصل بین راهنمایی حرفه‌ای و آموزش شغلی می‌باشد. به منظور توضیح اجمالی جایگاه مشاوره‌ای، شکل ۱-۱ تفاوت‌های اساسی میان راهنمایی، آموزش و مشاوره را به عنوان مداخلات بارز مسیر شغلی، بیان می‌کند.



شکل ۱-۱: خدمات مسیر شغلی؛ مقایسه راهنمایی، آموزش و مشاوره

راهنمایی حرفه‌ای، از دیدگاه هدف‌نگر تفاوت‌های فردی، مراجعان را فاعلینی می‌داند که مشخصه آنها امتیازاتی است که بر اساس صفات و ویژگی‌هایشان دریافت می‌کنند و به آنها کمک می‌شود تا خود را با مشاغلی که شبیه این ویژگی‌هاست، جور کنند. آموزش مسیر شغلی، از دیدگاه شخصی رشد فردی، مراجعان را عاملانی می‌داند که بر اساس میزان آمادگی و تمایل‌شان مشخص می‌شوند تا در وظایف رشدی که مناسب مراحل زندگی‌شان است، متعهد شده و به آنها کمک می‌شود تا نگرش‌ها، باورها و توانایی‌شان را تحقق بخشند، که این امر به پیشرفت شغلی آنها کمک می‌کند. مشاوره شغلی، از دیدگاه یک برنامه فردی، مراجعان را نویسندگانی می‌داند که مشخصه آنها داستان‌های زندگی‌نامه شخصی است و به آنها کمک می‌شود تا تم‌های زندگی‌شان را جایی منعکس کنند که مسیر شغلی‌شان را می‌سازد. این سه ستون متفاوت در شکل ۱-۱ در فصل‌های بعدی کتاب به‌طور مفصل‌تری توضیح داده می‌شود. مک‌آدامز و

السون^۱ (۲۰۱۰) بین فاعل، عامل، و نویسنده تمایز قایل شدند؛ ساویکاس (۲۰۰۱) بین صفات، تم‌ها، و وظایف فرق گذاشت؛ و ساویکاس (۲۰۱۱) هدف، شخص، و طرح و برنامه را مجزا دانست.

بنابراین، امروزه بسته به نیازهای مراجع، مشاوران از خدمات مشاوره‌ای متفاوتی استفاده می‌کنند: راهنمایی حرفه‌ای به معرفی شغل مناسب مراجعان می‌پردازد، آموزش شغلی رشد حرفه‌ای را پرورش می‌دهد و مشاوره شغلی زندگی کاری فرد را طرح‌ریزی می‌کند. هر کدام از مداخلات شغلی – خواه راهنمایی، آموزش، یا مشاوره – برای هدف موردنظر ارزشمند و مفید هستند. زمانی که مشاوران یکی از این مداخلات را بسته به موقعیت انتخاب می‌کنند، در واقع، یک بار دیگر به این سؤال مهم که اولین بار توسط ویلیامسون و بوردین^۲ (۱۹۴۱) مطرح شد، پاسخ می‌دهند: کدام روش با کدام دسته از مراجعان چه نتایجی را در بر خواهد داشت؟ خوانندگانی که به یادگیری راهنمایی حرفه‌ای علاقه بیشتری دارند، احتمالاً به نظریه هالند (۱۹۹۷)، لاف کوئیست، و دیویس^۳ (۱۹۹۱) رو می‌آورند. آنهایی که به یادگیری آموزش شغلی علاقه دارند، به سوپر، ساویکاس و سوپر (۱۹۹۶) مراجعه می‌کنند. کتاب حاضر درباره مشاوره شغلی است. در ادامه فصل، نویسنده توضیح می‌دهد که چرا مشاوره سازه‌نگر شغلی نیاز افراد را در دنیای جدید کاری که حاصل تحول عظیم دیجیتالی و اقتصاد جهانی است، برآورده می‌کند.

دنیای جدید کاری

در دهه اول قرن بیست و یک، جوامع غربی شکافی را در دنیای کار و مشاغل تجربه کردند. پیشرفت فناوری اطلاعات و گشایش بازارهای جهانی در قالب اشکال جدید کار و تغییر شیوه‌های زندگی، به سرعت جهانی شد. اگرچه مشاغل تمام‌وقت و ثابت همچنان یک مؤلفه مهم کاری محسوب می‌شوند، با وجود این، مشاغل پاره‌وقت و موقتی بعد از فروپاشی سازمان‌های سلسله مراتبی، به طور فزاینده‌ای رایج شده‌اند. تحول عظیم دیجیتالی می‌طلبد که سازمان‌ها در واکنش به شرایط بازار به لحاظ فضا

1. McAdams & olson

2. Williamson & bordin

3. Lofquist & dawis

کوچکتر شده و کارها با سرعت بیشتری انجام شود. این امر با کاهش سطوح تصمیم گیری و برطرف کردن موانع بین واحدهای کاری قابل دست یابی است. آنچه که والش (۱۹۹۲) و بعد از آن، رئیس جنرال الکتریک آن را سازمان «بدون مرز»^۱ نامیدند.

با تغییر در ساختار سازمان ها، ساختار مسیر شغلی نیز تغییر کرد. کار در سازمان های پست مدرن قرن ۲۱، مستلزم حد و مرز خاصی نیست. اکنون سازمان ها مشاغل استاندارد را با وظایف و مشاغل غیر استاندارد ترکیب می کنند. کار از بین نرفته است، بلکه بیکاری یا از دست دادن شغل نتیجه شکل گیری کار در قالب وظیفه ای است که با یک پروژه شروع شده و با تولید یک محصول تمام می شود. پس طبیعی است که با تولید محصول کار فرد به اتمام می رسد. نمونه بارزی از کار در قالب پروژه، ساخت و تولید فیلم سینمایی است. برای این پروژه کاری، تهیه کنندگان تیم بزرگی از متخصصان را با مهارت های مختلف برای یک دوره زمانی دور هم جمع می کنند. وقتی کار ساخت فیلم به پایان رسید، تیم کاری منحل شده و هر کدام از اعضای تیم برای انجام پروژه ای دیگر در جایی مشغول می شوند. یک پروژه کاری اغلب بیش از دو سال طول نمی کشد. بیش از نیمی از افرادی که بعد از سال ۱۹۸۰ متولد شده اند اولین شغل شان را در خلال ۵ ماه از دست دادند (موسسه ساراتوگا^۲، ۲۰۰۰). مشاغلی که میانگین سنی کارگران شان بین ۳۳ تا ۳۸ سال بود، ۳۹ درصد آنها در کمتر از یک سال و ۷۰ درصد آنها در کمتر از ۵ سال پایان یافتند. از هر چهار نفر، یکی برای کمتر از یک سال کارفرمای ثابت داشته است (دفتر محاسبات، ۲۰۰۴).

عدم امنیت شغلی کارگران

دنیای کار در اقتصاد جهانی پست مدرن با جایگزینی پروژه های کوتاه مدت به جای مشاغل ثابت و دائمی، بی نظمی و آشفتگی های متعدد امروزی را جایگزین مشاغل ثابت و استخدام که به زندگی افراد معنی و مفهوم می بخشند، کرده است (کالبرگ، ۲۰۰۹). البته، بی ثباتی و اضطراب به دنبال انتقال و جابجایی های مکرر مشاغل همراه است. بنابراین، از دست دادن شغل سبب «عدم امنیت شغلی کارگران» شده است و

امروزه با واژه‌هایی از این دست زیاد برخورد می‌کنیم: مشاغل موقتی، تصادفی، قراردادی، پیمان کاری، مشاغل آزاد، پاره وقت، مشاغل نامتعارف، معاون، مشاور و خویش فرما. کار در این نقش‌ها مزایای مشاغل سنتی را ندارد. بدیهی است که موضوعاتی از قبیل امنیت شغلی، بیمه سلامت و مستمری بازنشستگی، تبدیل به موضوعاتی دغدغه ساز شده‌اند. حتی رویای خرید مسکن برای بسیاری از کارگران آمریکایی رنگ باخته است. امروزه کارگران و کارمندان با مشاغل متغیر، داشتن خانه استیجاری را ترجیح می‌دهند، چرا که داشتن خانه‌ای دائمی فرد را پایبند به یک محدوده جغرافیایی یا طیف محدودی از مشاغل می‌کند. خاطرنشان می‌کنم اگرچه مسیرهای شغلی که محدود به سازمان‌های اداری با مشاغل ثابت می‌شوند همچنان وجود دارند، با وجود این، ما وارد عصری شده‌ایم که کارگرانی با عدم امنیت و ثبات شغلی، دیگر به یک سازمان یا یک مکان ثابت محدود نمی‌شوند و در همان شغل برای سه دهه باقی نمی‌مانند.

نظریه‌های فعلی مسیر شغلی آن‌طور که باید و شاید، جوابگوی علل بی‌ثباتی و تغییرات سریع ساختار شغلی نیستند و نمی‌توانند نیازهای کارگرانی با مشاغل موقتی و جنبی را تأمین کنند. حتی برای کارگرانی با مشاغل اصلی و ثابت که مسیر شغلی مشخص و قابل پیش‌بینی دارند نیز امکان تزلزل کاری وجود دارد. مسیرهای شغلی تثبیت شده و سنتی در حال از بین رفتن هستند. اغلب کارگران به جای اینکه براساس امنیت و ثبات شغلی، زندگی مستحکم و بدون دغدغه‌ای را بنا کنند، امروزه باید همین مشاغل بی‌ثبات را از طریق یادگیری دائمی حفظ کنند یا به بیان دیگر «زنده ماندن را بیاموزند». آنها به جای توسعه مسیر شغلی و برنامه‌ریزی در یک حیطه شغلی ثابت، باید مسیر شغلی خود را با مدنظر قرار دادن هرگونه احتمالات در محیط‌های شغلی متغیر، مدیریت کنند.

نظریه‌های شغلی و مداخلاتی برای قرن ۲۱

سازمان‌های قرن بیست و یکم فراروایت‌ها را برای دوره‌ای از زندگی تهیه می‌کنند، که این فراروایت، داستانی منسجم و پیوسته از زندگی شماست. از آنجا که دیدگاه روایتی قرن بیست و یک نسبت به مسیر شغلی، دیدگاهی حاکی از بی‌ثباتی و عدم امنیت شغلی است، بنابراین، افراد نمی‌توانند زندگی خود را براساس تعهدات سازمانی برنامه‌ریزی

کنند (کالبرگ، ۲۰۰۹). دامنه عملکرد آنها به جای پیش‌بینی در جوامع کاری ثابت، باید حاکی از احتمالات در یک دنیای کاری متغیر و بی‌ثبات باشد. از آنجا که سازمان‌های امروزی ساختار مشخصی ندارند، بنابراین افراد برای مدیریت زندگی کاری‌شان باید مسئولیت بیشتری بر عهده بگیرند. به جای اینکه مؤسسه یا سازمان، روایتی را برای فرد در نظر بگیرد، خود فرد باید داستان‌هایش را هنگام عبور از گذارهای شغلی در دنیای پست‌مدرن، روایت کند.

در مقاله‌ای تحت عنوان «حفظ شرایط در محیط کار»، کان^۱ (۲۰۰۱) بیان کرد که نظریه‌های شغلی باید به ضرورت سازمان بدون مرز بپردازند. دو واژه «متغیر» و «بدون مرز» در واقع، دو نمادی هستند که بر مسیر شغلی جدید دلالت داشته، و به جای سازمان، بر فرد تأکید دارند. هال (۱۹۹۶)، با توجه به این تأکید و توجه بر فرد به جای سازمان در قرن بیست و یک، مفهوم مسیر شغلی بی‌ثبات را ارایه کرد. واژه بی‌ثبات در نقش صفت به معنای انعطاف‌پذیر، چندکاربردی و سازش‌پذیر می‌باشد. هال توضیح داد که مسیر شغلی بی‌ثبات یک مسیر شغلی خودفرمان^۲ است که به جای ارزش‌های بیرونی، ارزش‌های درونی آن را شکل می‌دهد. به دنبال ارزش‌های خودفرمان، افراد از دو فراقابلیت هویتی و انطباق‌پذیری استفاده می‌کنند. هم زمان، این دو فراقابلیت این حس را در افراد ایجاد می‌کنند که چه زمان و چه مقدار می‌توانند تغییر کنند. تصور هال از مسیر شغلی بی‌ثبات، که بر متغیرهای روان‌شناختی درونی متمرکز است، مکمل تصویری است که آرتور^۳ (۱۹۹۴) از مسیر شغلی بدون مرز داشت. در مقابل، مفهوم ثبات که وابسته به یک شرکت است، مفهوم مسیر شغلی بدون مرز شامل یک توالی از موقعیت‌هایی است که با تغییرپذیری جسمی و روان‌شناختی مشخص می‌شود که با سازمان‌ها در ارتباط است. هرچه قابلیت‌های شغلی افراد، از جمله، هویت و انطباق‌پذیری بیشتر باشد، احتمالاً فرصت‌های بیشتری برای تغییرپذیری پیدا می‌کنند. از دست دادن سازه‌های ثابت و روندهای قابل پیش‌بینی منجر به چیزی شده که (بک^۴، ۲۰۰۲) آن را «فردیت مسیر زندگی» می‌نامد. کار غیراستاندارد و بدون ضابطه،

1. Kahn

2. Self-directed

3. Arthur

4. Beck

نتیجه‌اش یک زندگی غیراستاندارد و بدون ضابطه خواهد بود. افراد مطمئناً نمی‌توانند به واسطه شغلی که دارند، جایگاه خود را در دنیا بشناسند. فردیت مسیر زندگی ایجاب می‌کند که افراد از این گزار با دو مؤلفه زندگی‌نامه‌نویسی^۱ (آل هیت^۲، ۱۹۹۵) و کار هویتی^۳ (اسونینگسن و آلوسن^۴، ۲۰۰۳) عبور کنند.

زندگی‌نامه‌نویسی، نوعی فرآیند خودارجاعی است که افراد تجارب جدید و گاهاً تجارب حیرت‌آورشان را در زندگی‌نامه خود وارد می‌کنند. هویت شغلی، دلالت بر فرآیند ساختن هویت و بازنگری در آن به منظور کنار آمدن با احتمالات و امور پیش‌بینی‌نشده‌ای دارد که وظایف زندگی، گذارها و آسیب‌های روحی علت آنهاست و فعالیت‌های تعبیری را شامل می‌شود، از جمله: شکل‌گیری، اصلاح، حفظ، تقویت و بازنگری سازه‌هایی که موجب حس انسجام و تمایز می‌شوند (اسونینگسن و آلوسن^۵، ۲۰۰۳). زندگی‌نامه‌نویسی و کار هویتی، اصل و جوهره هویت را می‌سازند. اگرچه سازمان‌ها همچنان تأمین‌کننده اصل شرایط مالی هستند، اما افراد باید اصل هویت خود را با شناخت، علاقه و استفاده از داستان زندگی خودشان کسب کنند. برای کمک به ساختن اصل هویت، مصاحبه‌های شغلی قرن ۲۱، باید به افراد کمک کنند تا داستان زندگی خود را بسازند و از آن برای تصمیم‌گیری استفاده کنند.

یک پارادایم جدید

یک نظریه جدید نمی‌تواند اضافه کردن مطلبی به ایده‌های قدیمی، یا بسط آنها باشد. شکل‌گیری یک پارادایم جدید برای نظریه مسیر شغلی، باید براساس زندگی‌نامه و کار هویتی باشد، به همراه یک مدل مداخله‌ای که بر توانایی استخدام‌پذیری، انطباق‌پذیری، هوش هیجانی و یادگیری مادام‌العمر تأکید دارد. تجدید سازمان اجتماعی کار در قرن ۲۱ نیازمند نظامی بنیادی از نظریه شغلی است که از زوایا و دیدگاه‌های مختلف به آن پرداخته شد و با فرضیه‌های جدید گسترش یافت. به عنوان مثال، مفهوم مدرن این باور که یک خود بنیادی^۶ از ابتدا در فرد وجود دارد، در نیمه دوم قرن بیستم نقشی اساسی در

1. Biographicity

2. Alheit

3. Identity work

4. Sveningsson & Alvesson

5. Sveningsen & alvesson

6. Core self

مشاوره شغلی ایفا می‌کرد. اما، این مفهوم در حوزه شغلی قرن ۲۱ توانست با این مفهوم فرامردن جایگزین شود که یک خود بنیادین از ابتدا وجود ندارد، بلکه، در پروژه زندگی به تدریج شکل می‌گیرد.

نیاز به گفتن نیست که دو مفهوم خودباوری^۱ و خودسازی^۲، دیدگاه‌ها و چشم‌اندازهای کاملاً متفاوتی را در مشاوره شغلی ارایه می‌کنند. همان‌طور که مشخص است، اگرچه مفاهیم این کتاب برگرفته از دیدگاه مثبت‌گرایانه روان‌شناسی تفاوت‌های فردی هالند (۱۹۹۷) و روان‌شناسی رشدی سوپر (۱۹۹۰) می‌باشند، با وجود این، از دیدگاه سازه‌نگر که بر روان‌شناسی روایتی تأکید دارد، شکل می‌گیرند. نظریه‌های سنتی هالند و سوپر نه درست و نه نادرست هستند، زیرا آنها یک سری شیوه‌های کاری را که برای ساماندهی کار راهنمایی حرفه‌ای و آموزش شغلی ساخته می‌شود، اثبات می‌کنند. این نظریه‌ها به دلیل اهمیت و مزیت فراوان، باید حفظ شده و به کار روند. بنابراین، نظریه‌های سنتی باید همچنان با شیوه‌های جدید تکمیل شوند، چرا که آنها نمی‌توانند پاسخگوی نیاز کارگران امروزی در سازمان‌ها و جوامع متزلزل شغلی باشند.

از این رو، نظریه سازه‌نگر شغلی (ساویکاس، ۲۰۰۵) پاسخگوی نیاز کارگران در دنیای کاری بی‌ثبات و متزلزل امروزی است؛ کارگرانی که در مواجهه با تغییر ساختار مشاغل، تغییر و جابجایی نیروی کار، و فشار چندفرهنگی بودن، اضطراب و خشم را تجربه می‌کنند. اگر چه در دنیای کاری بی‌ثبات و متزلزل امروزی، توسعه مهارت‌ها و استعدادها بسیار حائز اهمیت است، با وجود این، هیچ جایگزینی برای احساس فردیت بنیادین وجود ندارد. بنابراین، نظریه سازه‌نگر شغلی بر خودسازی از طریق کار و تعامل با دیگران تأکید دارد. سعادت و رفاه در جوامع آگاه، نیازمند این است که افراد در زندگی آنچه هستند را با آنچه انجام می‌دهند، مرتبط کنند. برای مشاوره با افرادی که می‌خواهیم آنها را از یافتن شغل به سوی چگونگی ساختن مسیر شغلی سوق دهیم، علمی مداخله‌ای نیاز است که به برنامه‌ریزی برای زندگی و چگونگی تصمیم‌گیری در استفاده از کار، می‌پردازد.

برداشت کلی

قبل از ارائه مدل مشاوره شغلی، دیدگاهی کلی از کتاب را ارائه می‌دهم. فصل ۲ مفاهیم اصلی، شامل خود، هویت، مفهوم، تسلط و محتوا را بررسی می‌کند. فصل ۳ توضیح می‌دهد، چگونه مشاوران از روان‌شناسی روایتی برای کمک به مراجعان استفاده می‌کنند. تا داستان مسیر شغلی خود را با هدف افزایش درک، انسجام و استمرار آن، بازبینی کنند. فصل ۴، چارچوب و عناصر مصاحبه داستان شغلی را زمانی که مشاوران سؤالات فن داستان را می‌پرسند، شرح می‌دهد. سرفصل بعدی، به ارزیابی نظام‌مند داده‌های به‌دست‌آمده در مصاحبه داستان شغلی می‌پردازند. فصل ۵، اهداف این ارزیابی را که متمرکز بر استخراج مشکلات و مشغله‌های ذهنی مراجعان از بیان اولین خاطرات‌شان است، ارائه می‌دهد. فصل ۶ به چگونگی شناسایی راه‌حل‌های مراجع در مشکلات بالقوه‌ای که حین بیان خاطرات اولیه، خود را نشان می‌دهند، می‌پردازد. فصل ۷ بیان می‌کند که چگونه از موضوعات شغلی برای بسط و گسترش طرح داستان شغلی مراجعان استفاده کنیم. با تکمیل پروتکل ارزیابی داستان مسیر شغلی، دو فصل آخر، از نتایج این ارزیابی در مشاوره شغلی استفاده می‌کنند. فصل ۸ توضیح می‌دهد که چگونه مشاوران هویتی، روایتی را تشکیل می‌دهند که داستان‌های کوچک آنها را تبدیل به داستانی بزرگ می‌کند. فصل آخر، اهمیت تبدیل تصمیم به عمل را، ابتدا از طریق اکتشاف و آزمون، و بعد، با تصمیم‌گیری و عمل به آن، شرح می‌دهد. و در انتها، با نمونه موردی به نام رایموند که شرح واضحی از مشاوره سازه‌نگر شغلی است، کتاب پایان می‌یابد. همچنین، واژه‌نامه‌ای از کلمات تخصصی استفاده‌شده در متن را تعریف می‌کند.

فصل ۲

ساخت خود و هویت

نظریه سازه‌نگر شغلی ساخت خود را یک تکلیف رشدی می‌داند. افراد «خود» را با تمرکز بر تجربه استفاده از توانایی‌های بی‌نظیر بشری برای آگاهی از خودآگاهی می‌سازند. خودآگاهی، یا آگاهی از آگاهی، نیازمند زبان است (نیومن و نوی^۱، ۲۰۰۹). بدون زبان هیچ انعکاس و بازنمودی رخ نمی‌دهد، و این تفکر غیر ارادی و بازتابی است که خود را می‌سازد. بنابراین، زبان، عنصر بسیار مهمی در سازه‌نگری شغلی محسوب می‌شود، چرا که علاوه بر ساختن خود، یک مسیر شغلی ذهن‌گرایانه را نیز می‌سازد. یک مسیر شغلی عینی و واقع‌گرایانه هم وجود دارد که دلالت بر توالی نقش‌هایی دارد که فرد از بدو ورود به مدرسه تا دوران بازنشتگی ایفا می‌کند که دیگران در طول زمان شاهد آن هستند. با وجود این، ساختن یک مسیر شغلی ذهن‌گرایانه شبیه وظیفه ساختن «خود» است. مسیر شغلی ذهن‌گرایانه از تفکر یا فعالیت ذهنی که داستانی را درباره زندگی کاری فرد می‌سازد، به وجود می‌آید. این مسیر شغلی ذهن‌گرایانه شامل یادآوری نقش‌های گذشته، تجزیه و تحلیل نقش‌های حال، و پیش‌بینی نقش‌های آینده است. مسیر شغلی ذهن‌گرایانه را نمی‌توان تنها با آگاهی از زندگی زمان حال ساخت، بلکه ساختن آن نیازمند خودآگاهی است، خصوصاً انعکاس خودآگاهی از پیوستگی و انسجام

1. Neuman & nave

حوادث گذشته، حال، و آینده. این پروژه انعکاسی، مستلزم استفاده از زبان است. نظریه سازه‌نگر شغلی از نظریه‌هایی که زبان را یک عنصر بازنمودی و تمثیلی می‌دانند، متفاوت است. نظریه‌های سنتی شغلی بر پایه نوعی از معرفت‌شناسی قرار دارند که زبان را ابزار بیان تفکر و احساسات می‌دانند که از ابتدا وجود داشته است. در مقابل، نظریه سازه‌نگر شغلی معتقد است که زبان، هم واقعیت‌های اجتماعی را طرح‌ریزی کرده و هم آن را می‌سازد. این مثال نمایانگر این تفاوت است: دختری ۱۰ ساله هنگام انجام تکالیف درس انگلیسی با برخورد به واژه Privacy، گیج شد. مربی به او توضیح داد که کلمه‌ای معادل Privacy در زبان روسی وجود ندارد. برای دختر عجیب بود که غربی‌ها چیزی دارند که روس‌ها ندارند. آنچه را که به زبان می‌آوریم، همان را می‌سازیم. کلمات توانایی تفکر را به ما می‌دهند و به واسطه آنها می‌توانیم منظورمان را بیان کنیم. همان‌طور که پیش از این گفتیم، نظریه سازه‌نگر شغلی بر ساخت خود تأکید دارد، نه اینکه فرد یک خود ذاتی و فطری داشته باشد. این‌گونه نیست که کلمات برای یک خود پیش‌ساخته به هم پیوندند. بلکه، زبان، کلمات مورد نیاز برای شکل‌گیری خودپنداره^۱ و ساختن «خود» را تأمین می‌کند.

به تعبیری، ما درون زبان زندگی می‌کنیم، چرا که زبان «خود» را در بر می‌گیرد همان‌طور که کلمات، گذشته را به خاطر می‌سپارند و آینده را پیش‌بینی می‌کنند. از آنجا که زبان ابزار لازم برای شکل‌گیری خود را تهیه می‌کند، فقدان یک کلمه به معنای فقدان دیدگاه مربوط به خود است. در مشاوره برای خودسازی، مشاوران به زبان مراجع توجه زیادی می‌کنند، خصوصاً کلماتی که «خود» مراجع را شکل می‌دهند (کلی^۲، ۱۹۰۰). برای شکل‌گیری دیدگاه‌های جدید درباره خود و گشایش چشم‌اندازهای تازه در دنیای کار، مراجعان به کلمات جدید نیاز دارند. زمانی که آنها با کلمات جدید صحبت می‌کنند، دنیاهای تازه‌ای را می‌سازند که در آن فرصت‌هایی برای به کارگیری سناریوهای مختلف و صحنه‌های ناشناخته در اختیارشان قرار می‌گیرد.

اگرچه اغلب مکالمات افراد پیرامون خود وجودی‌شان شکل می‌گیرد، با وجود این، افراد برای ساختن «خود» به چیزی فراتر از زبان نیاز دارند. در واقع، آنها نیازمند تجربی

1. Self concept

2. Kelly

هستند که خصوصیات تجارب بین فردی را منعکس می‌کنند، چرا که خود از بیرون به درون شکل می‌گیرد نه از درون به بیرون. افراد با استفاده از زبان به عنوان یک ابزار، اقدامات و روابط اجتماعی‌شان را هماهنگ می‌کنند. بنابراین فرایندی به نام ساختن خود وجود ندارد، بلکه خود حاصل بازسازی فرایندهای فعالانه، مشترک و جمعی می‌باشد. ما به یکدیگر نیاز داریم تا خودمان و دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم را درک کنیم. طی فرایند درک خود و دنیای پیرامونمان، مفهوم خود به عنوان شخصی مجزا شکل می‌گیرد. با آگاهی از خودآگاهی، «خود»، خویشتن را تشخیص می‌دهد. به تعبیری، انعکاس خودآگاهی از طریق زبان، فرایندی است که خود را می‌سازد و داستان‌های حاصل از آن، محتوایی است که خود را در قالب حوادث مهم و ویژگی‌های مطلوب و دلخواه شکل می‌دهد. خلاصه اینکه، «خود» یک آگاهی در حال تکوین است که از نظر فرهنگی شکل می‌گیرد، به لحاظ اجتماعی ساخته می‌شود، و توسط زبان، روایت می‌شود.

هویت

نظریه سازه‌نگر شغلی به شیوه‌ای کاملاً مشخص بین خود و هویت، تفاوت قایل است. خود، نه تنها هویت نیست، بلکه جذب هویت هم نمی‌شود. خود، مفهومی بزرگتر از هویت است. در حیطه علوم اجتماعی، هویت معانی متعددی دارد، که عموماً با درک فرد از خود در جامعه، سروکار دارد. در نظریه سازه‌نگر شغلی، هویت به معنای تفکر و برداشت فرد نسبت به خود در ارتباط با نقش‌های اجتماعی است. هویت‌های نقش، تعریف اجتماعی ساخته شده از خود در موقعیت‌های اجتماعی یا محیطی هستند. هویت، «خود» را با قرار دادن در بافت اجتماعی محقق می‌سازد (مارکوس^۱، ۱۹۷۷). طرح‌واره‌ای به نام هویت، الگویی است که توسط فرد برای تعدیل و هدایت واکنش به واقعیت‌های اجتماعی وضع می‌شود. بنابراین، هویت‌ها، توسط یک خود روان‌شناختی و یک بافت اجتماعی، بازسازی می‌شوند. افراد با ربط دادن خود روان‌شناختی با تجارب بین فردی و عبارات فرهنگی، شروع به ساخت هویت‌های روان‌شناختی می‌کنند. در زمان مناسب، این ویژگی‌ها را در یک کل منسجم و واحد ادغام کرده و یک گشتالت،

1. Markus

باورها، توانایی‌ها، و علایق‌شان را سازمان‌دهی می‌کند. نقش انسجام و استمرار برای شکل‌گیری و توسعه هویت، زمانی اهمیت می‌یابد که افراد دور هم جمع شده و این ویژگی‌ها را ادغام می‌کنند (مک آدامز و اولسون، ۲۰۱۰). هویت زمانی شکل می‌گیرد که افراد به گروهی اجتماعی می‌پیوندند و جایگاه اجتماعی ویژه‌ای پیدا می‌کنند. از طریق این ارتباط با دیگران و قرار گرفتن در زیستگاه‌های اجتماعی از قبیل همسایگی، کلیساها، مدارس و مشاغل، هویت افراد مشخص می‌شود. سپس هر فردی بر اساس این اجتماع باثبات و معتبر، هدف و ارزش‌ها را دنبال می‌کند. طبق این دیدگاه، انتخاب حرفه‌ای شامل ساختن جایگاهی مناسب برای مشخص کردن و دنبال کردن یک نقش کاری است، که توسط خود انجام می‌شود. حرفه و شغل می‌تواند راهی برای شکوفایی فرد در جامعه باشد.

هویت، سازه‌ای روان‌شناختی است که در فصل مشترک خود، بافت، و فرهنگ قرار دارد. دیدگاه مبحث ما نسبت به هویت، طبق الگوی جوامع غربی است، یعنی برای فرد نسبت به گروه امتیاز بیشتری قایل است. دیدگاه فردگرایانه روان‌شناسی غربی به هویت شناسنامه‌ای به عنوان یک طرح انفرادی نگاه می‌کند. در مقابل، مک این تایر^۱ (۱۹۸۱) بیان کرد، اگرچه فرد خود، داستان زندگی‌اش را روایت می‌کند اما آن را به تنهایی نمی‌نویسد. حوادث و افراد زیادی در نوشتن داستان زندگی فرد دخیل‌اند. این دیدگاه با فرهنگ‌های طرفدار نظام جمعی، هماهنگ‌تر است. آنها معتقدند، هویت به‌ندرت یک طرح انفرادی است و آن را طرحی خانوادگی و اغلب اجتماعی می‌دانند. اما آنچه حائز اهمیت می‌باشد این است که هم در جامعه طرفدار فردگرایی و هم در جامعه طرفدار نظام جمعی، هویت فرد بازسازی می‌شود. بنابراین، در فرهنگ‌ها و جوامع مختلف ممکن است کفه ترازوی قدرت در این فعالیت اشتراکی، به سمت خود یا دیگران متمایل شود. مشاوران برای نشان دادن این تعادل قدرت از واژه‌های هویت انتخابی^۲ و هویت

۱. Macintyre (۱۹۲۹) فیلسوف نو - ارسطویی معاصر است که او را در زمره اجتماع‌گرایان قرار می‌دهند. اهمیت او به دلیل مساهمت‌اش در فلسفه اخلاق و فلسفه سیاسی است. کتاب «در پی فضیلت» او، بیش از ۱۷۰ بار در جهان انگلیسی‌زبان تجدید چاپ شده است - م.

2. Chosen identity

رسمی^۱ استفاده می‌کنند. با وجود این، همیشه به خاطر داشته باشید که خواه هویت ما انتخابی باشد و خواه رسمی، هویت اساساً بازسازی می‌شود.

در شکل‌گیری هویت، افراد انتخاب می‌کنند که متعهد شوند. آنها روابطشان را با واقعیت شرایط و موقعیت‌شان انتخاب می‌کنند. افراد بر اساس واقعیت زندگی‌شان، توافق‌هایی عاطفی با حقیقت برقرار می‌کنند و زمان قابل توجهی را به این برنامه‌ها اختصاص می‌دهند. برای انجام این کار، قاطعانه عقاید خاص را جذب می‌کنند و سپس قرص و محکم به این عقاید می‌چسبند تا زمانی که ایده‌ها و عقاید ضد و نقیض را تجربه می‌کنند. انتخابات و تعهدات آنها، بر اساس هماهنگی نیازهای درونی با تقاضاهای بیرونی است. بسته به نقش کاری، انتخاب حرفه‌ای، نشانگر این است که فرد می‌خواهد در نظر دیگران چگونه جلوه کند. انتخاب یک نقش حرفه‌ای و تعهد به آن، هویت شغلی فرد را مشخص می‌کند، چارچوبی را برای تصمیم‌گیری‌های بعدی ارائه داده و حس پایداری را افزایش می‌دهد. هویت، مفاهیم و برداشت‌های بسیار بیشتر و متنوع‌تری نسبت به خود دارد. گرچه تعهدات هویتی حداقل برای یک دوره زمانی از اهمیت ثابتی برخوردار است، با وجود این، هویت در مقابل شرایط و موقعیت‌هایی با خودهای متفاوت، واکنش نشان می‌دهد. چیزی که هالستین و گابریوم^۲ (۱۹۹۹) آن را «جغرافیای ساختن خود» نامیدند. بنابراین، هویت دائماً در موقعیت‌های اجتماعی و گفت‌وگوهای بین‌فردی مختلف تعدیل شده، و تغییر می‌کند. همچنین، رشد هویت، فرآیندی همیشگی است که در تمام عمر بی‌وقفه جریان دارد. فرد باید به منظور انطباق‌پذیری تجارب مهم جدید با داستان‌های فعلی زندگی‌اش، هویت را دائماً اصلاح و بازبینی کند. زمانی رشد یا اصلاح هویت لازم است که هویت فعلی کاملاً شکل نگرفته یا نمی‌تواند از فرد در مواجهه با تقاضاهای جدیدی که جامعه مطرح می‌کند، حمایت نماید. داستانی که نمی‌تواند کامل شود را باید اصلاح و بازبینی نمود. وقتی این اتفاق می‌افتد، از آنجایی که افراد با موقعیت‌های دشواری مواجه می‌شوند و هویت فعلی توان محافظت و آرام‌بخشی را ندارد، دچار اضطراب و نگرانی می‌شوند. در حیطه کاری، این نگرانی ممکن است با تکالیف رشدی، گذارهای شغلی یا آسیب‌های روحی، ایجاد

1. Conferred identity

2. Holstein & Gubrium

شود. تکالیف رشدی و گذارهای شغلی ممکن است مثل تکمیل یک برنامه آموزشی، قابل پیش‌بینی و مثبت باشد. در مقابل، افراد گذارهای ناخواسته و به تبع آن، آسیب‌های روحی غیرمنتظره را مثل از دست دادن ناگهانی شغل نیز تجربه می‌کنند که نه تنها اتفاقی منفی محسوب می‌شود، بلکه نگران‌کننده نیز هست. خواه این تغییرات مثبت باشند یا منفی، تغییرات ناشی از تکالیف رشدی، گذارهای شغلی و آسیب‌های روحی ممکن است به شدت سبب سردرگمی افراد شده و به تبع آن، تعارض، تناقض و اختلاف را در سیستم معنایی آنها باعث شوند. این احساسات نشان می‌دهند که فرد ممکن است در آستانه خطر از دست دادن هویت خویش باشد.

در حیطه نقش کاری، نداشتن یک هویت مشخص ممکن است منجر به بی‌تصمیمی یا تردید در مسیر شغلی شود. تشخیص و درک اولیه ناهماهنگی، ناهمخوانی، و عدم توازن، منجر به احساس نگرانی می‌شود، چرا که افراد به آسانی نمی‌توانند تجارب‌شان را در یک معنای ثابت و رضایت‌بخش همگون کنند. افراد در ابتدا دائماً تلاش می‌کنند این اختلال و بی‌نظمی در هویت فعلی و سیستم معنایی‌شان را درک کرده و بپذیرند. گاهی این ناهماهنگی و ناهمخوانی به جایی می‌رسد که باید تعادل را از طریق سازش و انطباق، مجدداً برگرداند. انسجام و هماهنگی مجدد هویت بعد از اختلال و انفصال، نیاز به زبانی جدید و گفتمانی گسترده‌تر از قبل دارد. فرد باید با گسترش سیستم معنایی موجود، یا خلق یک سیستم معنایی جدید، تجربه خود را با طرح‌واره‌های موجود مطابقت دهد. سپس هویت کاری معنا یافته و با جدیت شروع می‌شود.

معمولاً نیاز است تا با تکالیف عمده رشد حرفه‌ای، گذارهای مهم شغلی، یا آسیب‌های روحی که افراد را برای پیشرفت هویت کاری به مشاوره شغلی می‌کشاند، سازگار شویم. این انطباق و سازگاری با یک سری مشکلات به‌ظاهر ناچیز اما مهم، به شکوفایی فرد کمک می‌کند، چرا که بازگشت به حالت تعادل بعد از نگرانی‌ها و مشکلات کوچک‌تر، به مراتب راحت‌تر است. چندین مشکل کوچک، یا یک مشکل بزرگ می‌تواند مانع رشد فرد شود، چرا که برای انطباق تغییرات اساسی در معنی، به زمان و تلاش بیشتری نیاز است. زمانی که هویت به چالش می‌افتد یا با مشکلی روبرو می‌شود، خواه چندین عامل کوچک یا یک عامل بزرگ باعث آن باشد، احتمالاً هویت فعلی برای حمایت در یک فضای جدید اجتماعی، کافی و مناسب نخواهد بود. اصلاح و

بازنگری هویت برای انطباق و سازگاری با موقعیت‌های دشوار یا جدید، در مسیری به نام فرایند هویت روایتی^۱ قرار می‌گیرد.

هویت روایتی

هویت توسط روایت‌ها ساخته شده و در روایت نیز خود را بیان می‌کند (مک آدامز، ۲۰۰۱). خودآگاهی با فهرستی از مشخصات، یا حتی در قالب جملات نیز قابل فهم نیست. خودآگاهی در داستان‌ها نهفته است. روایت‌هایی با موضوع هویت با ارایه تفسیری از خود، فرد را بسوی دنیای اجتماعی سوق می‌دهند. از طریق روایت‌ها، افراد خودی را تعبیر و تفسیر می‌کنند که گویی فرد دیگری بوده است. همان‌طور که ویلیام جیمز^۲ (۱۸۹۰) گفت: «من» داستانی را درباره «من» می‌گوید. به همین شکل، رمان نویس دانمارکی ایزاک دینسن^۳ نوشت: «وقتی هستی که داستانی برای گفتن داشته باشی.» اگر ما داستان زندگی خود را بدانیم در آن صورت می‌توانیم ادعا کنیم که چه کسی هستیم. این داستان‌ها درباره «من» شالوده شکل‌گیری یک هویت روایتی را فراهم می‌کنند.

مشاوران سازه‌نگر شغلی برای داستانی که فرد درباره خود در چندین نقش یا بافت اجتماعی می‌گوید، از اصطلاح **هویت روایتی** استفاده می‌کنند. به تعبیری، هانس - جورج غادامیر^۴ فیلسوف (۱۹۶۰-۱۹۷۵) آن را «گفت و شنودی از آنچه که هستیم» نامید. مک آدامز و السن^۵ (۲۰۱۰) هویت روایتی را این‌گونه تعریف کردند: «داستان زندگی درونی شده و توسعه‌یافته که فرد در اواخر نوجوانی برای معنی‌بخشی و هدفمند کردن زندگی‌اش، شروع به توسعه آن می‌کند.» هویت روایتی شغلی افراد زمانی شکل

1. narrative identity

۲. William James (۱۸۴۲-۱۹۱۰) فیلسوف آمریکایی و بنیان‌گذار مکتب پراگماتیسم بود. وی در زمینه روان‌شناسی و فلسفه مطالعات عمیقی داشت و به عنوان پزشک نیز به فعالیت مشغول بوده است - م.

3. Isac Dinesen

۴. Hans-Georg Gadamer (۱۹۰۰-۲۰۰۲)، فیلسوف برجسته آلمانی در سنت قاره‌ای و نویسنده اثر مشهور «حقیقت و روش» بود - م.

5. McAdams & Olson

می‌گیرد که اتفاق متفاوتی را تجربه می‌کنند. این تفاوت و خارج شدن از مسیر عادی زندگی ممکن است ناخواسته و غیرملزوم به نظر برسد و حتی ممکن است فرصتی برای بازسازی زندگی و شروع یک داستان جدید باشد. به هر حال، هویت روایتی شغلی تلاشی فعالانه جهت آگاهی و تحلیل تأثیر یک تجربه جدید یا انتظارات اجتماع طاقت فرسا می‌باشد.

اصطلاح هویت روایتی، تناقضی را نشان می‌دهد؛ یعنی عبارتی است دوکلمه‌ای با معناهای متناقض که برای داشتن تأثیری خاص با هم به کار می‌روند. هویت، از واژه لاتین به معنای «یکسان» می‌آید که دلالت بر ثبات، همانندی، و تکرار دارد. در مقابل، واژه روایت به معنای تغییر، تفاوت، و تناوب است. بنابراین، ثبات با تغییر، در تضاد است. از این رو، «هویت روایتی» ثبات و تغییرپذیری را ادغام می‌کند و نشان می‌دهد، چگونه فرد تغییر می‌کند در حالی که از برخی جهات مهم، ثابت باقی می‌ماند. هویت روایتی، پیشینه‌ای از زندگی است که هویت را در طول زمان بدون اینکه مفهوم اصلی‌اش را از دست بدهد، اصلاح و بازبینی می‌کند. هویت روایتی، داستانی درباره خود است، روایت شکل‌گیری خود در پاسخ به تغییراتی که دائماً در طول زندگی اتفاق می‌افتد. فرآیند روایت هویتی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد احساس می‌کنند در حال تغییرند اما نمی‌دانند چه کسی قرار است بشوند. آنها باید هویتی روایتی بنویسند که با وجود حفظ یکنواختی و ثبات، انتظار تغییر را زمانی که در فضاهای اجتماعی متفاوت قرار می‌گیرند نیز داشته باشند.

در اصلاح و بازبینی هویت روایتی، افراد سعی می‌کنند نظم زندگی خود را با انعکاس، بازگویی و تأمل در آن، درک کنند. داستان‌گویی محاوره‌ای، فرایندی است که از طریق روایت شغلی، زمانی که افراد سعی می‌کنند خود و موقعیت‌شان را معنا ببخشند، آغاز می‌شود. آنها به دنبال یافتن راهی برای شکوفایی، معمولاً چیزی می‌آموزند که می‌تواند به عنوان تغییری معنادار در داستان زندگی آنها گنجانده شود، تغییری که عمق، پیچیدگی، و خردمندی بیشتری را به همراه دارد. این تغییر، دیدگاه ما را نسبت به دنیا عوض می‌کند. این یادگیری جدید، فرآیند انطباق را که مسئول برگرداندن تعادل است، برمی‌انگیزد.

فرآیند هویت روایتی شامل ادغام داستان‌های کوچک یا خرده‌روایت‌ها، درباره

حوادث مهم زندگی است (نیمار و بوچانان^۱، ۲۰۰۴). اغلب، داستان‌های کوچک از حوادث روزمره زندگی سرچشمه می‌گیرند، با وجود این، فرآیند روایتی معمولاً بر حوادث مهم زندگی متمرکز است؛ شامل زمان‌هایی که فرد خود را توصیف می‌کند و آن تجاربی که تغییر و تحولات زندگی را شامل می‌شود. در کار با خرده‌روایت‌ها، فرد فعالانه نخ‌های داستان را به هم می‌بافد و در نهایت، بافته‌ای ماهرانه با حس واحدی از فردیت شکل می‌گیرد. ادغام داستان‌های کوچک درباره خود در موقعیت‌های اجتماعی مختلف، داستانی بزرگ یا کلان‌روایتی را می‌سازد (نیمار و بوچانان، ۲۰۰۴). داستان‌های کوچک خاطراتی هستند که حوادث خاص را کمابیش عینی روایت می‌کنند. اما، داستان بزرگ شبیه زندگی‌نامه‌نویسی است، چرا که معنای فعلی را به تجارب گذشته نسبت می‌دهد (وین‌تراب^۲، ۱۹۷۵). ادغام و یکپارچه کردن حوادث و تجاربی که پیش از این در یک داستان بزرگ مجزا بوده‌اند، معنای عمیق‌تری به آنها می‌دهد.

فرآیند هویت روایتی، تجارب ما را غربال می‌کند تا ارزش‌ها، نگرش‌ها و عادت‌هایی در کلان‌روایت رسوب کنند که داستان مهم تاریخ زندگی ما را دربر می‌گیرند. فرد در دنیای داستانی خودساخته‌اش، تبدیل به یکی از شخصیت‌های داستان می‌شود. همان‌طور که کلان‌روایت از الگو و روند داستان می‌گوید، معنی و ارزش چشمگیری به زندگی می‌دهد. کلان‌روایت، ما را برای خودمان و برای دیگران، توصیف می‌کند. گفتن داستان زندگی برای دیگران نه تنها تصور و دیدگاه ما را از خودمان برجسته می‌کند، بلکه به دیگران نیز می‌آموزد که تمایل داریم چگونه درباره ما فکر کنند. افراد به منظور درک و مقابله با چالش‌ها و مشکلاتی که اخیراً با آن مواجه بوده‌اند، کلان‌روایت را در مواقع لزوم، اصلاح و بازبینی می‌کنند. فرآیند موفقیت‌آمیز هویت روایتی نشان می‌دهد که چگونه فرد می‌تواند جایگاهی جدید در دنیا پیدا کند.

کار هویتی در فرایند روایتی را می‌توان کار مبتنی بر زندگی‌نامه نیز نامید. زندگی‌نامه‌نویسی به معنای توانایی ارجاع به خود است که افراد تجارب جدید و گاه گنجینه خود را در زندگی‌نامه‌شان سازمان‌دهی و ادغام می‌کنند (آل‌هیت^۳، ۱۹۹۵).

1. Neimeyer & Buchanan

2. Weintraub

3. Alheit

مشاوران، این زندگی‌نامه را پرورش می‌دهند، بدین‌گونه که به مراجع کمک می‌کنند به بی‌نظمی‌ها و تغییرات، به عنوان گذار از زندگی نگاه کنند. آنها با دنبال کردن زندگی‌نامه کاری متوجه بن‌بست‌ها می‌شوند، به قسمت‌هایی که در معرض خطر است دقت کرده و در نهایت، انتخابات موجود را مشخص می‌کنند. برای انطباق تجارب و شناخت جدید، مراجع و مشاور برای اصلاح و تغییر دانسته‌های مراجع، با هم همکاری می‌کنند. این بحث‌ها و تبادل‌نظرها بین مراجع و مشاور، حس پابوری زندگی‌نامه را افزایش داده و مراجع را تشویق می‌کند تا طرح داستان را به تصویر بکشد (هینز^۱، ۲۰۰۲). بهترین انطباق زمانی است که سیستم معنایی برای انسجام و ثبات بیشتر، مجدداً سازمان‌دهی می‌شود. این انطباق، ساختار خلاقانه‌ای ایجاد می‌کند که افراد از آن استفاده می‌کنند تا از تجاربی که در ابتدا باعث شکاف و بی‌ثباتی بود، عبور کنند. در انتها، این سیستم معنایی با سازمان‌دهی مجدد، انتقال را از گذشته به آینده مدیریت می‌کند. این سیستم معنایی وسیع‌تر و عمیق‌تر، پابوری زندگی‌نامه را به منظور پرداختن به تقاضاهای تکالیف رشدی، گذارهای شغلی و آسیب‌های کاری، افزایش می‌دهد. بنابراین، مشاوره حس استمرار را دوباره ایجاد کرده و وسعت می‌بخشد تا اینکه یک انتقال جدید بدون فقدان خود ایجاد کند. اینجاست که مراجع می‌تواند به شیوه‌ای پیش رود که همزمان، هم گذشته را حفظ کرده و هم از آن عبور کند. سازمان‌دهی مجدد سیستم معنایی زمانی که مراجع داستان زندگی‌اش را روایت می‌کند، آغاز می‌شود.

مسیر شغلی به مثابه داستان

افراد با کلان‌روایتی که گویای داستان زندگی‌شان است، هویت خود را ثبت می‌کنند. داستان، ماهیت و اساس هویت کاری را شکل می‌دهد، خصوصاً داستان‌هایی که ماهرانه شکاف و خلأهای زندگی را روایت می‌کنند. داستان‌ها، یا حداقل آنهایی که مشاوران مشتاق شنیدن‌شان هستند، در واکنش به حوادث غیرمنتظره شکل می‌گیرند. همچنین، اغلب داستان‌ها از وقایع پیش‌بینی‌نشده یا ناخوشایند زندگی سرچشمه می‌گیرند. اگر هر چیز آن‌طور که انتظارش را داریم پیش برود، پس نیازی به داستان نیست. مثلاً، شما به

قصد خرید می‌روید و هیچ اتفاق غیرمنتظره‌ای نمی‌افتد. پس داستانی برای تعریف کردن ندارید. اما اگر در مسیر، راه را گم کنید یا ماشین‌تان پنچر شود، اینجاست که داستانی دارید تا آن را تعریف کنید. بنابراین، داستان‌های زندگی اغلب حول محور موضوعات غیرمعمول و نامتداول، ناخوشایند، غیرمنتظره و موارد مغایر با قانون و مقررات دور می‌زند. داستان‌ها، خواسته‌ها، کمبودها و نیازهای افراد را بازگو می‌کنند. این مشکلات و رفتاری‌ها، بر شکاف بین آنچه باید باشیم و آنچه هستیم، دلالت دارند. آنها اختلاف بین آنچه افراد از دیگران انتظار دارند، و در مقابل، آنچه دریافت می‌کنند را بیان می‌کنند. طبق گفته برونر^۱ (۱۹۹۰)، افراد با روایت داستان‌ها، این اختلافات و بی‌نظمی‌ها را معنا می‌بخشند.

طرح داستان شغلی^۲

داستان سعی می‌کند نوسان و تغییر را توضیح داده و این شکاف را با معنی‌دهی، پُر می‌کند. برای این کار، فرد داستان می‌سازد تا وقایع را در یک توالی منظم سازمان‌دهی کند. این کار به قابل فهم بودن داستان‌ها کمک می‌کند. «تیک» به‌تنهایی یک داستان نیست، اما «تیک‌تاک» می‌شود داستان (کرمود^۳، ۱۹۹۶). همان‌طور که جان بالدساری^۴ نیز گفت: «به محض آنکه دو چیز را کنار یکدیگر قرا می‌دهید، یک داستان دارید» (اقتباس از سولیوان^۵، ۲۰۰۶). بنابراین، ترتیبی از شرح وقایع که حوادث را در نظم زمانی مرتب می‌کند، صرفاً در جایی ختم می‌شود. داشتن طرحی از ترتیب وقایع، توضیحات و اختتامی به داستان می‌افزاید که اگر غیر از این بود، حالتی تصادفی و بی‌هدف پیدا می‌کرد. طرح‌ها ترتیب وقایع را در یک کل منسجم با داشتن ابتدا، تنه و اختتام، سازمان‌دهی می‌کنند. همچنین، روی برخی از حقایق که اهمیت بیشتری دارند، با

۱. Bruner: دانشمند در زمینه روان‌شناسی اهل ایالات متحده آمریکا است. جروم برونر از منتقدان بزرگ و سرسخت دیدگاه رفتارگرایی در زمینه یادگیری است - م.

2. Occupational plot

3. Kermode

۴. Jhon Baldessari در ۱۷ ژوئیه ۱۹۳۱ در کالیفرنیا به دنیا آمد. در دانشگاه کالیفرنیا، در برکلی و لس‌آنجلس و انستیتو هنر اتیس و انستیتو هنر کوئینارد، در لس‌آنجلس تحصیل کرد. بالدساری از مدیوم‌هایی نظیر عکس، متن و نوشته، نقاشی و فیلم در آثارش بهره می‌گیرد - م.

5. O Sullivan

چشم‌پوشی از بقیه، متمرکز می‌شوند. ای. ام. فورستر^۱ (۱۹۲۷) بیان کرد: داستان به ما می‌گوید چه چیزی اتفاق افتاد، در حالی که طرح داستان، چرایی اتفاق را بیان می‌کند. وی این تفاوت بین داستان و طرح داستان را با مثالی بیشتر توضیح می‌دهد: «پادشاه مُرد و بعد از او ملکه نیز مُرد.» این یک داستان است، چرا که توالی و ترتیب دارد. اما در مقابل، «پادشاه مُرد، و بعد از او ملکه نیز از رنج و اندوه مُرد.» این یک طرح داستان است، چرا که علت را بیان می‌کند. در نظریه سازه‌نگر شغلی، ذکر ترتیب و توالی موقعیت‌های شغلی در برگه سوابق شغلی، یک مسیر شغلی عینی را ثبت می‌کند. هر شغل را می‌توان به عنوان یک داستان کوتاه در داستان بلند شغلی، در نظر گرفت. سپس با توضیح روابط و ارتباطات بین مشاغل، طرح یک مسیر شغلی عینی ترسیم می‌شود که با این ترسیم، مسیر شغلی ذهن‌گرایانه ساخته می‌شود. ترسیم طرح داستان به معنای مرتب کردن و چیدن قسمت‌های مختلف در یک روایت، با استفاده از یک طرح کلی می‌باشد (ریکوتر^۲، ۱۹۸۴).

در نظریه سازه‌نگر شغلی، هویت روایتی شبیه یک داستان بلند در داستان‌های کوتاه است. خرده‌روایت‌ها متشکل از داستان‌های کوتاهی هستند که افراد آنها را ادغام کرده تا داستان بلند یا کلان‌روایت را شکل دهند. افراد هنگام ساختن داستان بلند زندگی، از وقایع، رویدادها و بخش‌های موجود در داستان‌های کوتاه استفاده می‌کنند. افراد در واقع، با ترسیم طرح داستان‌های کوتاه در یک هویت روایتی، خطوط کلی کلان‌روایت را ترسیم می‌کنند. ترسیم طرح داستان، داستان‌های کوتاه مجزا را کنار هم می‌گذارد و به گونه‌ای به آنها نظم می‌بخشد که در انتها می‌توان به یک نتیجه‌گیری رسید. ترسیم طرح داستان، از داستان‌های کوتاه استفاده می‌کند تا داستان بلند و مهم زندگی را به تصویر بکشد. همچنین، وقایع مختلف و بخش‌های متفاوت را در یک ساختار کل منسجم مرتب می‌کند که این قسمت‌ها و بخش‌ها به کل منسجم معنا می‌دهند. این بخش‌های مجزا شبیه نت‌های موسیقی در یک ملودی، کنار هم قرار گرفته و یک کل منسجم را

۱. E. M. Forster (۱۸۹۷-۱۹۷۰) رمان‌نویس، انشانویس و منتقد ادبی و اجتماعی انگلیسی است. شهرت او بیشتر برای نوشتن رمان‌هایی مانند «هواردز اند» (۱۹۱۰) و «گذری به هند» (۱۹۲۴)، و همچنین نقدهایش است - م.

2. Ricoeur

شکل می‌دهند. ترسیم طرح یک کلان‌روایت، کلی منسجم از زندگی می‌سازد، چرا که امکان تشخیص الگو را برای افراد فراهم می‌سازد. زمانی که داستان‌های کوتاه جمع‌آوری و منسجم می‌شوند، الگویی ضمنی از بازگشت، تکرار، و تداوم را آشکار می‌کنند. در انتها، این الگو در زندگی، افراد را به خودشان و دیگران، می‌شناساند.

تم شغلی^۱

تم، ایده کنترل ضمنی در طرح داستان است. الگوی مضمونی بافته شده توسط این ایده اصلی، واحد نخستین و عمده معنا را تأمین می‌کند که برای درک حقایق طرح داستان شغلی استفاده می‌شود. تم شغلی ایده واحدی را ارائه می‌دهد که از طریق رویدادهای تکراری، کلی منسجم از زندگی را می‌سازد. افراد با کسب تجارب جدید، در واقع از یک تم ضمنی استفاده می‌کنند تا بخش‌های طرح داستان را با تحمیل نقش معنایی به آنها، درک کنند. وقتی افراد با چالش‌ها و ناآرامی‌ها مواجه می‌شوند، الگوی همیشگی و تکراری در تم کلان‌روایت، با ایجاد نظم و اهداف فراگیر آنها را هدایت می‌کند.

با توجه به ساختار شغلی، تم دلالت بر دیدگاهی پویا دارد که هدف و قصد خود فرد بر خاطرات گذشته، تجارب حال، و آرزوهای آینده تحمیل می‌شود. داستان‌هایی که فرد درباره خودش از تکالیف رشدی، گذارهای شغلی و آسیب‌های کاری از زمان ورود به مدرسه تا پایان بازنشستگی تعریف می‌کند، نشان‌دهنده مفهوم اصلی مسیر شغلی و پویایی‌های ساختار آن می‌باشد. نظریه سازه‌نگر شغلی معتقد است، افراد مسیر شخصی‌شان را با تحمیل هدف بر رفتار حرفه‌ای، می‌سازند.

به یاد داشته باشید که در ساختن هویت روایتی، افراد مشکل یکنواختی را طی زمان حل می‌کنند. این پیوستگی و استمرار توسط یک تم ارائه می‌شود که دیدگاه معنی‌داری از زندگی را بیان می‌کند. تم یک کلان‌روایت نشان می‌دهد که چگونه فرد علی‌رغم داشتن نقش‌های مختلف در خرده‌روایت‌ها، همچنان همان خود باقی می‌ماند. حتی وقتی به نظر می‌رسد چیزی تغییر می‌کند، تم دست‌نخورده باقی می‌ماند. نظریه سازه‌نگر شغلی بر وحدت مضمونی متمرکز است، چرا که انگیزه و معنای زندگی کاری را الگو

قرار می‌دهد. می‌توان گفت که تم شبیه رشد مضمونی در موسیقی کلاسیک وینی، آهنگ زندگی را می‌سازد. بتهوون^۱، پارتیتور، پنجمین سمفونی‌اش را از تم کوتاه «سرنوشت در می‌زند»، ساخت. افراد صرفاً به این سمفونی گوش می‌دهند بدون اینکه آگاهانه رشد تم را از طریق چهار قطعه بلند دنبال کنند. با وجود این، شنونده‌ها یک سمفونی منسجم و یکپارچه را می‌شنوند. آگاهی از تم در هویت روایتی این امکان را به افراد می‌دهد تا از خود تصویری منسجم و واحد داشته باشند، خود را از نظر گذراننده و خود را برای دیگران توصیف کنند.

در زندگی هم مثل سمفونی، ممکن است چند نواخت مضمونی وجود داشته باشد، که هر تم، تم دیگر را تقویت کرده و الگوی نهایی را توسعه می‌دهد. با توجه به وجود چند تم، «خود یکپارچه» از نظر هستی شناختی، تم‌ها را به منظور تصویری از یک هدف واحد، ادغام می‌کند. این تصویر یکپارچه و خودمحافظ وحدت فراروان شناختی، امنیت عاطفی را تقویت می‌کند (برومبرگ^۲، ۲۰۰۶). بنابراین، هنگام مشاوره، مشاوران معمولاً بر یک تم شغلی واحد و مهم متمرکز می‌شوند، چرا که آنها بر این عقیده‌اند که برای درک طرح داستان شغلی مراجع، و فرایند تصمیم‌گیری و بهبود حل مسأله، همین یک تم اصلی کفایت می‌کند. زمانی که مشاوره تا جایی پیش می‌رود که بحث به مشارکت‌های دوستانه یا دیگر حیطه‌های زندگی کشیده می‌شود، همچنان همین تم واحد و اصلی مورد نیاز است. اگرچه ترسیم طرح داستان تاریخچه کاری مراجع معمولاً روی یک تم شغلی واحد قرار دارد، اما گاهی برای توصیف صحنه‌ها و بخش‌ها در کنار هم، مشاوران تم‌های چندگانه را با هم در یک کل پیچیده‌تر، می‌گنجانند.

صرفاً با تکیه بر یک تم واحد، هر داستان کوچکی گویای محتوای اصلی نخواهد بود. برخی خرده‌روایت‌ها درباره استثنائات و پیچیدگی‌های کلان‌روایت می‌گویند. داستان‌های هویتی برای داشتن داستانی یکپارچه، شفاف، و قابل درک، به دنبال انسجام

۱. Beethoven : (۱۷۷۲-۱۷۹۷) یکی از موسیقی‌دانان برجسته آلمانی بود که بیشتر زندگی خود را در وین سپری کرد. وی یکی از تأثیرگذارترین شخصیت‌های موسیقی در دوران کلاسیک و آغاز دوره رمانتیسیم بود. در میان آثار شناخته‌شده وی می‌توان از سمفونی سوم، سمفونی پنجم، سمفونی نهم، سونات پیانو پاتتیک، سونات مهتاب، هامرکلاویر، اپرای فیدلیو، و میسا سولمینیس نام برد - م.

2. Bromberg

و پیوستگی هستند. با وجود این، برخی داستان‌های زندگی پیچیده هستند، تم‌های برخی مراجعان پیچده‌تر از بقیه بوده و برخی افراد طرح‌های داستانی چندگانه دارند. بنابراین، یک هویت روایتی متنوع ممکن است تم‌های چندگانه‌ای را ارایه دهد که تحسین‌آمیز، آشفته و درهم، متضاد، عجیب و غریب، یا متناقض باشند.

تم، چه واضح و مشخص و چه پیچیده، به سمت برنامه‌های کاری مورد علاقه هدایت می‌شود که بیشتر به توصیف خود و بیان هویت اهمیت می‌دهد. این امر سبب می‌شود که کار جلوه‌ای به شدت شخصی به خود بگیرد. در نظریه سازه‌نگر شغلی، تم چیزی است که در داستان زندگی اهمیت می‌یابد. تم، هم برای خود فرد و هم برای دیگران اهمیت دارد. از یک طرف تم از این نظر برای افراد اهمیت دارد که به کار آنها معنی، مفهوم و هدف می‌بخشد و باعث می‌شود افراد برای آنچه انجام می‌دهند اهمیت قایل شوند. از طرف دیگر، آنچه انجام می‌دهند و به درد جامعه می‌خورد، برای دیگران نیز مهم است. این باور که کار آنها از نظر دیگران اهمیت دارد، هویت‌شان را ارتقا داده و حس تعلق اجتماعی را افزایش می‌دهد. آنچه بیشترین اهمیت را دارد، افق دید ارزش‌هایی را شکل می‌دهد که افراد برای سنجش تجربه از آن استفاده می‌کنند. این ارزش‌ها هستند که موضوعات اصلی که روایت هویتی پروژه‌ای اخلاقی و زیبایی‌شناختی را می‌سازد، مشخص می‌کنند، چرا که آنها فرد را به واقعیتی گسترده‌تر یا داستانی بزرگتر ارتباط می‌دهند. الگوی فرامعنایی می‌تواند به عنوان ارزش‌های جهانی ارایه شود که این ارزش‌ها شامل قدرت، دانش، زیبایی، برابری، خدمات، روابط و عدالت می‌باشند. این الگوی فرامعنایی نتیجه اخلاقی داستان نیست، بلکه هدف است که در طرح داستان شغلی دنبال می‌شود.

مسیر شغلی عینی در مقابل مسیر شغلی ذهنی

برخی نویسندگان تم و طرح داستان را معادل یکدیگر به کار می‌برند. اما من این کار را نمی‌کنم. من طرح داستان و تم را دو دیدگاه هویت روایتی می‌دانم. هویت روایتی شامل یک طرح داستان عینی و شخصی و یک تم انتزاعی درباره سفر زندگی است. سفر، استعاره از فرآیندی است که مبنای رشد، یادگیری و خوداکتشافی را تشکیل می‌دهد.

طرح داستان با مضمونی صریح و عینی به سفری بیرونی می‌پردازد. سفری که دربارهٔ حوادث و اتفاقات چشمگیر، مواقع بحرانی و لحظات بازگوکنندهٔ زندگی می‌گوید. طرح داستان اکتشاف و جستجو می‌کند تا به هدف خاصی که دارد برسد و خود را در بافتی اجتماعی بسط می‌دهد. در مقابل، تم با مضمونی ضمنی به سفری درونی می‌پردازد. تم زیربنایی و ضمنی، معنی و هدف را به طرح داستان کلان‌روایت اضافه می‌کند. اگرچه دربارهٔ تغییرات احساسی عاطفی می‌گوید، اما نسبت به طرح داستان پایدارتر و انتزاعی‌تر است.

نظریهٔ سازه‌نگر، مسیر شغلی را یک داستان می‌داند یا یک توالی از موقعیت‌هایی که فرد را به خود مشغول می‌کند. طرح داستان شغلی ترتیب و توالی موقعیت‌ها را با هم جمع می‌کند، مثل وقایع یک مسیر شغلی عینی، که آشکارا قابل مشاهده و قابل ثبت است. تم شخصی در ساختن مسیر شغلی ذهنی، انسجام و پیوستگی ایجاد می‌کند که تجربه‌ای فردی و منحصر به فرد است. اگرچه در مسیر شغلی، هم به طرح داستان و هم تم توجه می‌شود، اما طرح داستان، عینی، و تم، ذهنی است. نظریهٔ سازه‌نگر به مسیر شغلی عینی به عنوان طرح داستان شغلی و به مسیر شغلی ذهنی به عنوان تم شغلی اشاره دارد. پیامدهای عینی مثل موفقیت و شکست، بخشی از طرح داستان شغلی است، در حالی که پیامدهای ذهنی مثل رضایت و ناامیدی، بخشی از تم شغلی هستند. خلاصه اینکه، داستان، آنچه را که اتفاق افتاده شرح می‌دهد، طرح داستان، چرایی اتفاق را بیان می‌کند و تم، مفهوم آن را تبیین می‌کند.

قوس شخصیت^۱

کلمهٔ Arc یا همان قوس، مخفف واژهٔ overarching است و بدین معنا نیست که این خط مضمونی باید شکل خاصی داشته باشد، مثلاً خطی منحنی دار باشد. قوس می‌تواند یک خط مستقیم باشد. نکتهٔ مهم این است که قوس شخصیتی، در تمام کلان‌روایت بسط می‌یابد. جایگاه، انگیزهٔ اولیه و اصلی فرد و نیز محرک اصلی زمانی که داستان پیش می‌رود را مشخص می‌کند. قوس شخصیتی نشان می‌دهد که فرد از چه نقطه‌ای آغاز کرده، هم‌اکنون در کجا قرار دارد، و در کجا می‌خواهد موضوع اصلی را به اتمام برساند.

1. Character arc

قوس شخصیت، آغازگر محرکی است که فرد را به حرکت وامی دارد و اساساً درباره چیزی است که در زندگی از دست داده‌ایم، هدفی که به آن نرسیده‌ایم، و چیزی که به آن نیاز داریم یا آرزویش را داریم. افراد برای غلبه بر این محدودیت یا نقطه ضعف، به دنبال دستیابی به اهدافی هستند که این نیاز را تأمین کند. آنها سعی می‌کنند نقاط ضعف و نقایصی را که هویت روایتی با آن شروع می‌شود، پیدا کنند. زمانی که آنها از تاریکی درونی به سمت روشنائی بیرونی حرکت می‌کنند، در واقع با ترس، محدودیت، یا هر نوع مانعی درگیر می‌شوند. در این حین، وقتی چیزی می‌شوند بیشتر از آنچه قبلاً بوده‌اند، می‌آموزند که چگونه برگرفتاری و نامالایمات ناشی از نقایص شان غلبه کنند. زمانی که افراد بزرگ می‌شوند، رشد می‌کنند و می‌آموزند، پیش رفتن از نیاز به سمت هدف، آنها را متحول می‌کند. به عنوان مثال، ترس تبدیل به شهامت، یا تنهایی تبدیل به جامعه‌پذیری می‌شود. اپرا وینفری^۱ بازیگر و مجری تلویزیونی گفت: «در کودکی احساس می‌کردم بچه سیاه‌پوست کوچکی هستم که هیچ‌کس مرا دوست ندارد و تنها هستم. احساس غالب من در کودکی، تنهایی بود و اکنون دقیقاً خلاف این در بزرگسالی برایم اتفاق افتاده است.» بنابراین، تنهایی، نباید در ایجاد رابطه با دیگران حل شود، بلکه فقط باید حل شود. طرفداران جان واترز^۲ (۲۰۰۶) گفتند، او از احساس تنهایی فراتر رفت و تنها بودن را آموخت. تبدیل نیاز به هدف در این گفته قدیمی نیز نهفته است: بزرگترین نقطه قوت شما، بزرگترین نقطه ضعف شماست. این تبدیل و تحول، هسته اصلی شخصیت را نشان می‌دهد؛ یعنی، قوس شخصیتی که فرد را توصیف می‌کند، و نیروی محرکه طرح داستان را تبیین می‌نماید.

مشاوران، حین گوش دادن به خرده‌روایت‌های مراجع، باید راهی برای تمرکز کردن نیز پیدا کنند. در غیر این صورت، نمی‌توانند مجموعه داستان‌های کوتاه را در یک تم با قوس شخصیتی، بازسازی نمایند. رویکرد نظام‌مند برای گوش دادن و معنی بخشیدن به خرده‌روایت‌های مراجع، نیاز به یک پارادایم دارد. همان‌طور که چارچوب سونات موسیقی می‌تواند تفکر موسیقایی را شکل دهد، مشاوران سازه‌نگر شغلی نیز جهت

۱. Oprah Winfrey: تهیه‌کننده، بازیگر، مجری، خیرخواه و از مشهورترین و مطرح‌ترین مجری‌های تلویزیونی آمریکا و جهان است - م.

۲. John Waters: کارگردان، فیلم‌نامه‌نویس و بازیگر آمریکایی است. از آثار برجسته وی می‌توان اسپری مو و فلامینگوهای صورتی را نام برد - م.

سازمان‌دهی داستان‌های مراجع، دقیقاً به یک چارچوب نیاز دارند. برخی نظریه‌ها می‌توانند این چارچوب را ارایه کنند. نقد ادبی، نظریه‌های مختلفی را برای خواندن دقیق که برای درک داستان‌های مراجعان لازم است، پیشنهاد می‌دهد. برسلر^۱ (۲۰۰۶) یازده نظریه اصلی نقد ادبی را بیان کرد که می‌توانست در گوش دادن به اینکه چگونه داستان‌ها مسیر شغلی را می‌سازند، مفید باشد. از جمله این نظریه‌ها: اسطوره‌ای (یونگی)، روان‌تحلیلی (فرویدی)، سازه‌ای (نظام‌مند)، فراسازه‌ای (بازسازی)، مارکیست (اقتصاد)، و فمینیست (فرهنگی) می‌باشد. هر کدام از این نظریه‌ها توجه فرد به عناصر متفاوت داستان را براساس انتظارات پیش‌پنداشته و راهکارهایی برای درک، ارایه می‌کنند. این راهکارهای خواندنی چارچوبی را شکل می‌دهند که معنی از روایت استخراج می‌شود. راهکار خواندنی برای مشاوره سازه‌نگر شغلی، پارادایم روایتی^۲ نام دارد. اگرچه پارادایم روایتی بسیار مؤثر به نظر می‌رسد، با وجود این، مشاوران اذعان می‌کنند که راهکار، فقط رویکردی نسبی و نه‌چندان کامل را ارایه می‌دهد.

پارادایم روایتی

برای اینکه مشاوران از دیدگاه نظری سازه‌نگر شغلی به داستان‌های مراجعان بپردازند، پارادایم روایتی را برای سازمان دادن به داستان‌های شرح حال مراجعان به کار می‌گیرند. روایت، دلالت بر داستان، و پارادایم، دلالت بر یک مدل یا الگو دارد. بنابراین، پارادایم روایتی به وضعیتی از درک یا الگویی که مشاوران برای خرده‌روایت‌های مراجعان به کار می‌گیرند تا قوس شخصیتی را در کلان‌روایت معرفی کنند، اشاره دارد. پارادایم روایتی اساساً یک چارچوب ذهنی منسجم است که درک خاصی از کلان‌روایت درباره هویت را بازنمود می‌کند.

پارادایم روایتی به منظور ساختن ارتباط بین تجارب، انتظارات و توصیفات مراجع مبتنی بر یک اصل واحد است. این اصل روان‌شناختی توسط فیلسوف کانادایی، چارلز تیلور^۳ (۱۹۹۲) بیان شد: ما باید زندگی‌مان را در چارچوب‌های روایتی درک کنیم، درست مثل یک اکتشاف. اکتشاف شامل پرکردن حفره‌ای در قلب با غلبه برگرفتاری‌ها و

1. Bressler

2. Narrative paradigm

۳. Charls taylor: فیلسوف سیاسی، اجتماعی و تاریخی، اهل مونترآل کاناداست. وی از جمله شارحین هگل و منتقد مدرنیته است و برخی او را در جرگه اجتماع‌گرایان قرار داده‌اند - م.

ناملایمات است. گرفتاری‌ها و ناملایمات تنشی ایجاد می‌کنند که به اکتشاف منتهی می‌شود. دیدگاه مراجع از ناملایمات، اصل مهم سازمان‌یافته در نمایش را شکل می‌دهد. نگاه کردن به زندگی به عنوان اکتشاف در بسیاری از نظریه‌های روان‌درمانی، ذاتی است. برای مثال، آدلر^۱ (۱۹۵۶) «خط حرکت»^۲ فردی یا **خط زندگی** را ترسیم کرد. خط پیش‌روی از احساس منفی به احساس مثبت. ویکتور فرانکل^۳ (۱۹۶۳) نوشت: زمانی که آدم‌ها گرفتاری و مشکلات را به موفقیت و پیشرفت تبدیل می‌کنند، در واقع، از مصیبت به سمت موفقیت و کامیابی حرکت می‌کنند. روانکاوان طرفدار نظریات کارل یونگ^۴ معتقدند که تفرد شامل حرکت از رنج به سمت معنی و هدف می‌باشد هولیس^۵ (۱۹۹۳). افراد برای مشکلات رو به افزایش خود در جهت به‌کارگیری راه‌حل‌های خود تحقیقی^۶ و خودسازی^۷، با محیط ارتباط برقرار می‌کنند. آنها از دنیای حقیقی مطالب و منابعی را که برای رشدشان کاربرد دارد، جمع‌آوری کرده و پروژه زندگی‌شان را پیش می‌برند. علاوه بر سازه خط زندگی آدلر، افراد دیگری نیز در سازه‌های خط یا تم زندگی در نظریه‌های شخصیت نقش مهمی داشته‌اند، از جمله سازه‌های: صفات آلپورت^۸ (۱۹۶۱)، سناریوی برن^۹ (۱۹۷۲)، هویت خود اریکسون^{۱۰} (۱۹۶۸)، نقش هسته‌ای کلی^{۱۱} (۱۹۵۵) خود همسانی لکی^{۱۲} (۱۹۴۵)، خودنجات‌بخشی مک آدامز^{۱۳} (۲۰۰۸)، وحدت موضوعی مور^{۱۴} (۱۹۳۸)، شخصیت ریچ^{۱۵} (۱۹۳۳)، و پروژه سارتر^{۱۶} (۱۹۳۸). سیکزنت میهالی و بیتی^{۱۷} (۱۹۷۹) واضح‌ترین توصیف از قوس شخصیت را در جنبش مضمونی از طریق زندگی بیان کردند: «تم زندگی شامل مشکل یا مشکلاتی است که فرد قبل از هر چیزی تمایل به حل آنها دارد و ابزاری که فرد برای رسیدن به راه‌حل پیدا می‌کند.» بنابراین، نظریه سازه‌نگر شغلی مبتنی بر این ایده است که افراد زندگی خود را پیرامون مشکلی که ذهن‌شان را به خود مشغول کرده و راه‌حلی که در آن وجود دارد، سازمان‌دهی می‌کنند.

- | | | |
|--------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| 1. Adler | 2. Line of movement | 3. Victor Frankl |
| 4. Jungian | 5. Hollis | 6. Self-fulfilling |
| 7. Self-forming | 8. Allport's proprium | 9. Berne's script |
| 10. Erikson's ego identity | 11. Kelly's core role | 12. Lecky's self-consistency |
| 13. McAdam's redemptive self | | 14. Murray's unity theme |
| 15. Reich's character | 16. Sarter's projec | |
| 17. Csikszentmihalyi & Beattie | | |

تم‌های زندگی در کودکی زمانی که موقعیت‌های ناتمام و ناقص، گشتالت را شکل می‌دهند، آغاز می‌شوند. در این وضعیت، تم در آرزوی پر کردن این شکاف یا کامل کردن داستان زندگی است. تم زندگی از نظر زبان‌شناختی، محدودیت‌های محیطی، رویدادهای اخلاص‌گر، و نقصان‌های فردی‌ای را به تصویر می‌کشد که فرد می‌خواهد بر آنها غلبه کند. فرد از تم به عنوان یک طرح‌واره شناختی که به آسانی فعال می‌شود، استفاده می‌کند تا فواید بالقوه در محیط را جستجو کند. نمونه اصلی نظریه سازه‌نگر شغلی این است که افراد در پی شغلی هستند تا به کمک آن، به سمت تحقق تدریجی یکپارچگی پیش بروند. قوس شخصیت، تغییراتی را که طی خودشکوفایی تدریجی فرد برای رسیدن به یکپارچگی اتفاق افتاده است، نشان می‌دهد. در شرایطی که فرد تصمیم می‌گیرد به مشکل، بخش اصلی تم و مشغله‌های ذهنی‌اش بپردازد، قوس شخصیتی شکل می‌گیرد. زمانی که بروس اسپرینگستین^۱ به اسکات پلی^۲ خبرنگار (۲۰۰۷) گفت: «هر نویسنده یا فیلم‌ساز خوبی چیزی برای تغذیه مخاطبان‌ش دارد که به‌خاطر آن دست از سرش برنمی‌دارند.» بنابراین، مخاطبان به واسطه شغل شما، به نگرانی‌ها و دل‌مشغولی‌های‌تان اهمیت می‌دهند، یا زمانی که هانس کریستین اندرسن^۳ به هنریت کولین^۴ نوشت: «باید از رنج‌هایی که به دوش می‌کشم چیزی بسازم.» یا به بیانی ساده‌تر آنچه در داستان آخر اندرسن^۵ (۱۸۷۲/۲۰۰۸) با نام «دندان‌درد آنتی» بیان شد: «یک شاعر بزرگ باید دندان‌درد بزرگی هم داشته باشد.» چه گرفتاری و دل‌مشغولی و چه دندان‌درد عامل درد باشد، کاهش آن هدفی گسترده در خلال زندگی است. زمانی که روان‌شناس آمریکایی ویلیام جیمز در خاطرات خود نوشت، همگان باید به نوعی در شکل دادن به سرنوشت خود همکاری کنند و از آنجایی که تراژدی در دل ماست، باید به استقبالش برویم و به جای اینکه از آن بگریزیم در تماس با آن دست و پنجه نرم کنیم.

۱. Bruce Springsteen : خواننده، نوازنده گیتار و آهنگ‌ساز موسیقی راک و موسیقی محلی (folk) آمریکایی است. موسیقی او از آثار الویس پریشلی، وودی گاتری و باب دیلن و همچنین از موسیقی راک و آر اند بی دهه ۱۹۶۰ میلادی تأثیر پذیرفته است - م.

2. Scott Pelly

۳. Hans Christian Anderson : نویسنده معروف اهل دانمارک است که از معروف‌ترین داستان‌هایش می‌توان از پری دریایی کوچولو، بندانگشتی، جوجه اردک زشت، زندگی من، ملکه برفی، دخترک کبریت‌فروش و لباس جدید امپراتور، نام برد - م.

4. Henriette Collin

5. Andersen

قوی‌ترین حالت خط حرکت از منفعل به فعال را می‌توان در بهشت گمشده^۱ دید وقتی میلتون^۲ (۱۶۶۷/۱۹۴۰) توضیح داد که چگونه لوسیفر^۳ بلافاصله بعد از رسیدن به جهنم، به همراهانش اعلام کرد، رنج‌های ما در طول زمان ممکن است تبدیل به ویژگی‌ها و خصلت‌های ما شوند. این جمله برای من به این معناست که افراد با قدم برداشتن به فراسوی مشکلات و گرفتاری‌ها، به شخصیتی دیگر و حتی متضاد تبدیل می‌شوند. همان‌طور که پیش از این گفتیم، ترس، تبدیل به شجاعت و تنهایی، تبدیل به ارتباط با دیگران می‌شود. قوی‌ترین توانایی‌های فرد با یافتن راه‌حل برای مشکلاتش آشکار می‌شود. فروید (۱۹۵۳) این ایده را به عنوان اصل اساسی در نظریه‌اش نشان داد: «جایی که نهاد بود، ایگو هم باید آنجا باشد.» یا جایی که مشکل بود، من باید باشم. با فرارفتن از قربانی به سمت برنده، تنش تبدیل به هدف می‌شود، نگرانی و مشغله‌های ذهنی تبدیل به سرگرمی و مشغولیت می‌شوند، گرفتاری‌ها تبدیل به شغل، منفی تبدیل به مثبت، ضعف تبدیل به قوت، و لیمو تبدیل به لیموناد می‌شود. آنچه را که پیش از این منفعلانه از آن رنج می‌بردند، هم‌اکنون فعالانه آن را کنترل می‌کنند. این نشان می‌دهد که چگونه پسری با نقص کلامی، دموستن^۴ سخنور یونان (ورتینگتون^۵، ۲۰۰۱) می‌شود و چگونه آنگلو سسیلیانو^۶ ضعیف و لاغرمردنی که مورد تهدید و ارباب قرار می‌گرفت، بدن‌سازی معروف شد (مک‌کارتی^۷، ۲۰۰۷).

هدف از تکرار، مسلط شدن به تم زندگی است. فروید (۱۹۴۸) توضیح داد که اجبار تکرار، قوس شخصیتی را شکل می‌دهد. این اجبار برای تکرار نمادین و تسکین تجربه‌های منفی، تلاشی را برای از بین بردن یا کنترل گرفتاری‌های گذشته با تبدیل آن به چیزی متضاد یا حداقل غلبه بر آن، عادت کردن به آن، یا آموختن زندگی با آن را نشان

1. Paradise lost

۲. Milton : (۱۶۰۸-۱۶۸۴) شاعر و نویسنده انگلیسی است. مهم‌ترین اثرش بهشت گمشده نام دارد. وی مقالات بحث‌برانگیزی در خصوص آزادی انتشار، آموزش و حذف سانسور، نگاشت - م.

3. Lucifer

۴. Demosthenes : (۳۲۲-۳۸۴ پیش از میلاد)، دولت‌مردی برجسته و سخنرانی توانا در آتن در یونان باستان بود. او لکنت زبان داشته و برای رفع آن هنگام سخن گفتن، دانه شنی در دهان نگه داشته است - م.

5. Worthington

6. Angelo Siciliano

7. McCarthy

می‌دهد. همان‌طور که پیتربن^۱ در فیلم دسینی ۱۹۵۳ توضیح داد: «تمام چیزی که قبلاً اتفاق افتاد، هم‌اکنون نیز در حال تکرار است.» فروید (۱۹۴۸) تکرار با کنترل را رشد، و بدون کنترل را روان‌رنجوری نامید. هر زمان که موضوع را تکرار می‌کنیم، به گونه‌ای مؤثرتر به آن می‌پردازیم و از این طریق ثبات و انسجام افزایش می‌یابد. البته، تکرار بدون کنترل تبدیل به بیماری روحی می‌شود، که اغلب در تعریف جنون آن را به آلبرت انیشتاین^۲ نسبت می‌دهند: «چیزی را بارها و بارها تکرار می‌کرد و انتظار نتایج متفاوت داشت.» زندگی ما بسته به این است که به کدام طریق داستان‌مان را پیش می‌بریم، تکرار با کنترل، یا تکرار بدون کنترل.

سازهنگری شغلی ترجیح می‌دهد از پارادایم روایتی استفاده کند، به این معنا که مشاوران به داستان‌های مراجع گوش می‌دهند تا حوادثی را بشنوند که آنچه را که مراجعان منفعلانه از آن رنج می‌بردند، فعالانه کنترل کنند. گوش دادن به داستان‌های مراجعان برای آموختن اینکه چگونه فرد تنش را به هدف تبدیل می‌کند، این توانایی را به مراجعان می‌دهد تا قوس شخصیت مضمونی را تشخیص دهند که نشان می‌دهد چگونه گرفتاری و مشغله‌های ذهنی تبدیل به سرگرمی و مشغولیت می‌شوند. موضوع مسیر شغلی، اصل مفهوم‌سازی است. طرح داستان شغلی به‌تنهایی برای مشاوره شغلی کفایت نمی‌کند، چرا که آن اساساً توالی بخش‌های مربوط را بدون یکپارچگی درونی موضوع نشان می‌دهد. طرح داستان شغلی، فعالیت را بدون معنای مشخصی بازگو می‌کند. در طرح داستان شغلی، خود یک عامل است نه یک نویسنده. برای تشخیص معنا، مشاوران، زمانی از تمرین روش‌های تفسیری استفاده می‌کنند که در پی جستجوی موضوعی باشند که دلایل اینجا و اکنونی در آنجا و سپس قرار دارد. بنابراین، مشاوران معنا را از طریق تأثیر متقابل چرخش بین طرح داستان شغلی و تم شغلی تشخیص می‌دهند. از طریق مداخلات روایتی که در فصل بعد مورد بحث قرار می‌گیرد، مشاوران از این حقیقت برای کمک به مراجعان استفاده می‌کنند تا خودادراکی‌شان را از پیشروی طرح داستان شغلی عمیق‌تر کرده و در شکل‌گیری سناریوی بعدی، آن را تقویت کنند. مداخلات مشاوره روایتی در فصل بعد ارایه خواهد شد.

۱. Peter pan: یک شخصیت کارتونی است که توسط رمان‌نویس و نمایشنامه‌نویس اسکاتلندی، جیمز بری خلق شده است - م.

2. Albert einstein

فصل ۳

مشاوره روایتی

کارگران در دنیای کاری بی ثبات امروزی، با تغییر ساختار و تغییر و تعدیل نیروی کار، دچار آشفتگی و سردرگمی می شوند. زمانی که آنها از یک جایگاه شغلی وارد منصب شغلی دیگری می شوند، در واقع مجبورند آنچه را که انجام می دادند، یعنی مهارت های شان را کنار گذاشته، اما آنچه را که هستند، یعنی، هویت شان را حفظ نمایند. درست است که از دست دادن این مهارت ها احتمالاً آنها را مستأصل می کند، اما با حفظ خود و فردیت در قالب داستان زندگی که معنی، انسجام و استمرار را به همراه دارد، می توانند به شیوه ای ادامه دهند که هدف زندگی را ارتقا داده و دیگر اهداف شان را نیز پیش ببرند.

مشاوران سازه نگر شغلی با استفاده از روان شناسی روایتی^۱ (کروسلی^۲، ۲۰۰۰) به مراجعان کمک می کنند تا داستان های خود را به نحوی پیش ببرند که در انتها بتوانند تردید و بلاتکلیفی شان را برطرف کنند. به ویژه در شرایطی که با گذارهای از دست دادن موقعیت شغلی، پروژه کاری، جابجایی و امثال آن مواجه می شوند، این ساخت هویت روایتی و مسیر شغلی ذهنی، به زندگی شان معنا و جهت می دهد. تم شغلی، محیط پایداری را تدارک می بیند که معنی را حفظ کرده، اضطراب و نگرانی را مهار می کند و فضای امنی را برای اکتشاف و اکتشاف مهیا می نماید. تا جایی که آنها می توانند به

1. Narration psychology

2. Crossley

تکالیف رشدی مسلط شوند، گذارهای شغلی را بسازند، و ضربه‌های روانی ناشی از کار را کاهش دهند.

داستان زندگی این امکان را به افراد می‌دهد تا با آرامشی که یادآور گذشته است، با تردیدها و بلا تکلیفی گذارهای شغلی روبرو شوند. همچنین، این توانایی را به مراجعان می‌دهد تا آگاهی یابند که آشفتگی و بی‌ثباتی برای شروع تغییر، ضروری به نظر می‌رسد. داستان زندگی، فرد را به سمت حوادث جدید کشانده و این تجارب را جذب سیستم معنادهی می‌کند. همچنین، این امکان را فراهم می‌کند تا افراد تجارب‌شان را درک کنند و سپس درباره‌ی چگونگی شروع و ادامه‌ی آنها، تصمیم بگیرند. یک داستان خوب درباره‌ی خود، مراجع را ترغیب می‌کند تا در مسیر شغلی‌اش تغییراتی ایجاد نماید. بر همین اساس، اغلب مشاوران، مراجع را تشویق می‌کنند تا داستان زندگی‌اش را روایت کنند.

مشاوره‌ی سازه‌نگر رابطه‌ای است که در آن مسیر شغلی از طریق روایت‌ها بازسازی می‌شود. داستان‌ها به عنوان ابزارهایی برای ساختن هویت روایتی و برجسته کردن تم شغلی در تعاملات اجتماعی پیچیده به کار می‌روند. زمانی که مراجعان داستان‌های خود را بازگو می‌کنند، حس می‌کنند که داستان‌ها واقعی‌تر می‌شوند. هر چه داستان‌های بیشتری روایت می‌کنند، داستان‌ها بیشتر رنگ واقعیت به خود می‌گیرند، و هرچه بیشتر به «من» وجودی‌شان توجه می‌کنند، خودپنداره‌شان بیشتر شکوفا می‌شود. داستان‌گویی، تفکر مراجعان را نسبت به خودشان متبلور می‌کند. بسیاری از مراجعان حین گفتن داستان زندگی‌شان می‌خندند یا گریه می‌کنند، چرا که آنها تم زندگی‌شان را در فضایی که بین مراجع و مشاور شکل می‌گیرد، می‌شنوند. بسیار حائز اهمیت است تا مشاوران به مراجعان در درک معنای ضمنی داستان‌هایشان کمک کنند. این امر با ارتباط دادن تم شغلی با مشکلاتی که در شروع اولین جلسه‌ی مصاحبه مطرح شده، امکان‌پذیر است. همچنین، مشاوران باید از برجسته‌ترین استعاره‌های مراجع و کلمات و عبارات تکراری آنها استفاده کنند. مشاوران همزمان، زبانی را که مراجع برای مفهوم‌سازی در خارج از تجربه در اختیار دارد، گسترش و بسط می‌دهند. مشاوره‌ی شغلی، زبان منطقی تیپ‌های شخصیت و عناوین شغلی (مثل هالند، ۱۹۹۷)، همچنین زبان نمایشی روایت‌های فرهنگی و زبان نمادین شعر را به مراجعان نشان می‌دهد. کمک به مراجعان

برای گسترش حیطه واژگان‌شان، توانایی آنها را در روایت تجارب‌شان افزایش می‌دهد، در نتیجه، به این درک می‌رسند که چه کسی هستند و اهداف و خواسته‌هایشان را بیان می‌کنند. در واقع، روایت خود، نیروی ادراک، انسجام و یکپارچگی را افزایش می‌دهد.

ادراک^۱

مشاوران به مراجعان در درک و شناسایی افکارشان کمک می‌کنند. آنها در واقع، مراجعان را تشویق می‌کنند درباره افکارشان صحبت کرده و تجارب‌شان را روایت کنند، تا با این کار به افکارشان پی ببرند. به تعبیری، خودسازی^۲ از طریق بیان خود اتفاق می‌افتد، به‌ویژه وقتی فرد خود را در متن داستان بیان می‌کند. روایت خود زندگی‌نامه‌نویسی در یک دیالوگ غنی و راهگشا بر مفهوم بودن داستان می‌افزاید. در شروع مشاوره، برخی از مراجعان با زندگی خود آشنا نیستند. برخی دیگر رابطه‌ای جانبدارانه با زندگی‌شان دارند. حتی مراجعانی هم که خودآگاهی عمیقی دارند، داستان‌هایی درباره خود می‌گویند که درک کاملی نسبت به آنها ندارند. اگرچه روایت داستان، آنچه را که پیش از این وجود داشته را به سطح آگاهی می‌آورد، اما هنوز هم ممکن است مبهم و نامفهوم باشد. وقتی مراجعان درباره موضوعی صحبت می‌کنند که از آن اطلاع دارند، متوجه می‌شوند آن‌طور که تصور می‌کردند، اشراف دقیقی به آن ندارند. این تشخیص باعث می‌شود که آنها به شناخت بیشتری از خود برسند. وقتی زندگی افراد واضح و شفاف بیان می‌شود، آن وقت است که معنا می‌گیرد. در واقع، مراجع در قالب داستان به زندگی‌اش پی می‌برد. روایت‌ها به مراجعان کمک می‌کنند تا حین بیان آنها حقایق خودشان را از دل روایت بیرون بکشند. آنها معنی و هدف را کشف نمی‌کنند، بلکه معنا را با این دیدگاه خلق می‌کنند که شکاف بین تجربه و تبیین را کاهش می‌دهد. مراجعان با بیان داستان‌هایشان به درک عمیق‌تری از تجارب زندگی می‌رسند. علاوه بر این، بیان داستان، واقعیت را به حقیقت تبدیل می‌کند و سبب می‌شود که معنی، هم بر مراجع، و هم بر مشاور، معلوم شود. افراد با درک آنچه آنها را به حرکت وا می‌دارد، آنچه زندگی‌شان را پیرامون آن می‌سازند، و ایده‌هایی که در زندگی به کار می‌گیرند، انسان

کامل‌تری شده و به شکوفایی می‌رسند.

مراجعان با بیان هرچه واضح‌تر و نافذتر داستان‌هایشان، به مفهوم بودن آن، کمک می‌کنند. زمانی که مراجعان معناهای ضمنی موجود در داستان‌ها را واضح‌تر و روشن‌تر بیان می‌کنند، پی‌گیری داستان‌ها نیز راحت‌تر می‌شود. بیان داستان‌ها با جزئیات بیشتر آنها را به مراتب قابل‌قبول‌تر می‌کند. شنوندگان خوب با پرسیدن سؤال، بر مفهوم بودن داستان‌ها می‌افزایند. گاهی شنوندگان به دنبال مثال، توضیح یا شواهدی می‌گردند که دالّ بر اثبات و تأیید داستان مراجع باشد. روایت داستان زندگی علاوه بر بالا بردن درک، آن را واقعی‌تر نیز جلوه می‌دهد. هرچه مراجعان بیشتر درباره داستان زندگی‌شان می‌گویند، داستان‌ها بیشتر رنگ و بوی واقعیت به خود می‌گیرند.

انسجام^۱

روایت، تعبیر و برداشت‌های متفاوت از «خود» را در بافت مسیر شغلی نشان می‌دهد. زمانی که مراجعان شروع به گفتن داستان زندگی‌شان می‌کنند، این داستان‌ها در ابتدا درهم برهم و نامنظم هستند. وقتی که مراجعان داستان‌هایشان را روایت می‌کنند، آنها احتمالاً شرح وقایعی از خود را گزارش می‌کنند که متناقض و ناهماهنگ است. اگرچه ممکن است هر کدام از خرده‌روایت‌ها مفهوم و واضح باشد، اما این احتمال وجود دارد که دو یا چند خرده‌روایت به جای انسجام، در تعارض باشند. مشاوران ناآزموده و بی‌تجربه در مواجهه با این شرایط دچار گیجی و سردرگمی می‌شوند. در مقابل، مشاوران باتجربه، انگیزه و اشتیاق‌شان بیشتر می‌شود، چرا که روزه‌ای به سوی دستیابی به معنای عمیق‌تر داستان پیدا می‌کنند. داستان‌های متناقض و ناهماهنگ نیز حقیقی بوده و همزمان در مراجع وجود دارند. بنابراین، تعیین چگونگی هماهنگی بین آنها، باعث پیشرفت چشمگیری در مفهوم‌سازی و مشاوره می‌شود. از طریق تکرار روایت، داستان‌ها به‌طور فزاینده‌ای با هم هماهنگ می‌شوند، همچنین خودانسجامی^۲ (لکی^۳، ۱۹۴۵) و یکپارچگی داستان‌ها نیز تقویت می‌شوند. مشاوران با استفاده از تماس و تکرار به عنوان ابزار یکپارچگی، به هماهنگی هرچه بیشتر داستان مراجعان کمک

1. coherence

2. Self consistency

3. Lecky

می‌کنند. در این زمان، شرح وقایع مراجع از خود، به شیوه‌ای انسجام می‌یابد که هویت روایتی وی را نیز یکپارچگی می‌بخشد. انسجام روایتی در این گوناگونی و تنوع، وحدتی ایجاد می‌کند که کیفیت داستان را افزایش می‌دهد. ترکیب‌بندی یک کلان‌روایت، با چند داستان کوتاه منسجم، امکان حفظ معنا را خصوصاً وقتی حوادث مخرب و ناآرام اتفاق می‌افتند، تقویت می‌کند.

با این حال، در مشاوره با برخی مراجعان، هدف، کاهش انسجام و یکپارچگی است. گاهی مراجعان با یک هویت محدود وارد مشاوره می‌شوند که بیش از حد منسجم است. بنابراین، این هویت‌های ساده و محدود ممکن است ایدئولوژی را به اثبات برسانند که تنها جایگاهی موقتی و محدود ایجاد می‌کند. مشاوران با قرار دادن خودروایتی در متون و نقش‌های مختلف، پیچیدگی داستان‌های مراجع را افزایش می‌دهند. معنا در متون قرار دارد، نه در تطابق با چند حقیقت تثبیت شده یا واقعیت بیرونی. بنابراین، پیشروی داستان در متون مختلف یا دوره‌های زمانی، موضوعات مهم و برجسته را مطرح می‌کند و ابعاد مختلف هویت را مشخص می‌نماید.

استمرار^۱

انسجام به حفظ معنادهی شدت بخشیده، در حالی که استمرار به حفظ معنادهی تداوم می‌بخشد. انسجام، وحدت و یکپارچگی را افزایش می‌دهد، در حالی که استمرار، ثبات را تقویت می‌کند. مراجعان از طریق روایت، رازها و ناگفته‌های زندگی، تشخیص تم‌ها، بازگویی اسطوره‌های شخصی، استمرار را در داستان زندگی‌شان خلق می‌کنند. وقتی مراجعان داستان زندگی خود را بیان می‌کنند، تم زندگی شکل گرفته و معنای زندگی به تدریج پررنگ‌تر می‌شود. با گفتن داستان‌ها یکی بعد از دیگری، مراجعان سیر معنایی در کلان‌روایت هویتی را تقویت می‌کنند. آنها به تدریج شروع به درک داستان می‌کنند و مرزهای روایتی را همزمان با تشخیص استمرار تم‌ها، استحکام می‌بخشند و در این هنگام، منطق زیربنایی رشد و پیشرفت را شناسایی می‌کنند. زمانی که آنها درباره رازها و ناگفته‌های زندگی‌شان صحبت می‌کنند، این فرآیند عمیق‌تر می‌شود. از آنجا که مشاوره

1. continuity

مکان امنی را ایجاد می‌کند، رازهای کهنه و قدیمی به سطح آگاهی می‌آیند و سر و کله خاطرات فراموش شده، پیدا می‌شود. اغلب، این رازها سرنخی را به دست مشاور می‌دهند که می‌تواند داستان‌های مجزا را در قالب یک کل منسجم شکل دهد. صحبت درباره رازها و ناگفته‌ها، به بررسی اسطوره‌های فردی منجر می‌شود که مراجعان برای خود تکرار کرده تا به دنیا معنا دهند و هدف‌هایشان را از سر بگیرند.

مشاوره روایتی برای سازه‌نگری شغلی

افزایش میزان درک، انسجام و استمرار داستان مراجعان به عهده مشاوران روایتی می‌باشد. در واقع، این عناصر روایتی به عنوان اهداف سازنده خرده‌روایت‌ها در مشاوره شغلی به کار می‌روند. مشاوره یک مواجهه ارتباطی، تبادلی است که طی آن یادگیری و رشد از طریق روایت داستان اتفاق می‌افتد. وقتی افراد به دنبال مشاوره شغلی می‌روند، قطعاً داستانی برای گفتن دارند. آنها داستان‌های کهنه و قدیمی را به جلسه مشاوره می‌آورند و می‌خواهند داستان جدیدی را با مشاور بسازند. گفتگو در قالب داستان به افراد کمک می‌کند چیزی بیشتر از آنچه خواهانش بودند را بررسی کنند. این امر زمانی تحقق می‌یابد که از مراجعان بخواهیم زندگی‌شان را عمیق‌تر، به تدریج و در قالب روایت مطالعه کنند. مشاوره شغلی چیزی فراتر از بیان احساس و افکار در قبال سرگذشت مراجعان است. مشاوره شغلی دستیابی به معناهای متفاوت از طریق گشودن امکانات و احتمالات است و ابتکار عمل مراجع را از نو راه می‌اندازد. همچنین، تحولی در فرد ایجاد می‌کند که به سمت شکوفایی پیش رفته و کل منسجمی را شکل می‌دهد. وقتی روایت داستان در قالب فرآیندی تحولی شکل می‌گیرد عناصر اصلی زندگی استخراج شده، و یکپارچه می‌شوند.

مشاوره سازه‌نگر شغلی به جای همخوانی^۱ بر محتوی^۲ تأکید دارد. این محتوی است که معنا و هسته اصلی را به زندگی افراد اعطا می‌کند. بدین شکل که داستان‌های آنها را به چند الگوی معنایی برتر مثل صلح، عدالت، برابری و زیبایی ارتباط می‌دهد. مشاوره شغلی علاوه بر تفسیر معنا و محتوای تجارب گذشته ارتباط ما را با دنیایی که

1. congruence

2. mattering

قصد و عمل را پیش روی ما قرار می‌دهد، استحکام می‌بخشد. اینکه از مراجعان بخواهیم اهداف خود را عملی کنند، تصورشان را نسبت به ایده‌های جدید شکل می‌دهد، که این ایده‌ها شهود آنها را برمی‌انگیزد و اهداف‌شان را آشکار می‌کند. به کارگیری هدف، آزادی معناداری را برای ساخت طرح زندگی رواج می‌دهد که روح تازه‌ای در کالبد مراجع می‌دمد. مشاوره شغلی خودمختاری مراجعان را افزایش می‌دهد. اگرچه مشاوره شغلی درمانی کوتاه‌مدت گاهی تک‌جلسه‌ای محسوب می‌شود، اما به مراجعان کمک می‌کند که به صورت کامل زندگی‌شان را دریابند، رشد کرده و به جامعه خود کمک نمایند.

مشاوران سازه‌نگر شغلی معمولاً متناسب با نیازهای مراجع برنامه استاندارد از گفتگو، سنجش و مشاوره را پی‌ریزی می‌کنند. مشاوره شغلی مثل یک نمایش سه‌پرده‌ای از سه بخش تشکیل می‌شود. این سه بخش ممکن است بخش‌هایی از یک مصاحبه بوده یا سه مصاحبه مجزا باشند. در یک نمایش سه‌پرده‌ای، پرده اول بازیگران را معرفی می‌کند. در مشاوره سازه‌نگر شغلی، پرده اول مصاحبه داستان شغلی است (ر.ک به ضمیمه)، که مراجعان را به مشاور و در نهایت به خودشان معرفی می‌کند. در نمایش، پرده دوم شامل مواجهه اصلی داستان است و با درکی کامل و عمیق به پایان می‌رسد. در مشاوره سازه‌نگر شغلی، پرده دوم پرتله‌ای از زندگی مراجع را به نمایش گذاشته و درباره آن بحث می‌کند. با مقایسه تصویر زندگی مراجع و دلیل آمدن وی به جلسه مشاوره، درک تازه‌ای شکل می‌گیرد. پرده سوم نمایش، شامل تغییرات ناشی از دستیابی به درکی جدید است. در سازه شغلی، این بخش از مشاوره به دنبال حل نگرانی‌هایی است که مراجع با خود به جلسه مشاوره آورده است که شامل بازبینی در روایت هویتی مراجع و جهت‌گیری مجدد مسیر شغلی‌اش می‌باشد. همان‌طور که ویتگنشتاین^۱ (۱۹۵۳) گفت: «مشکلات حل می‌شوند، نه با دادن اطلاعات جدید بلکه با سازمان‌دهی آنچه مدت‌ها قبل از آن اطلاع داشتیم.» به‌طور خلاصه می‌توان گفت، در پرده اول نمایش، مراجعان مسیر شغلی خود را از طریق خرده‌روایت‌ها می‌سازند، در پرده دوم مشاوران داستان‌های کوتاه آنها را در قالب داستان بلند مجدداً سازمان‌دهی می‌کنند و در

1. Wittgenstein

پردهٔ سوم مراجع و مشاور با هم روایت هویتی بازنگری شده، اهداف جدید و اقدامات احتمالی را می‌سازند.

مدل مشاوره‌ای

مشاورهٔ سازه‌نگر شغلی مثل انواع دیگر مشاوره از دو بُعد اصلی تشکیل می‌شود: بُعد ارتباطی^۱ و بُعد تعاملی^۲.

بُعد ارتباطی

بُعد ارتباطی، ارتباط بین مراجع و مشاور می‌باشد که شامل قرار ملاقات، همکاری متقابل و تشویق و ترغیب است.

قرار ملاقات

نیازی که مراجع را به سمت مشاوره سوق می‌دهد، در واقع شروع یک قرار مشاوره‌ای محسوب می‌شود. در ابتدا، مشاوران درصدد برقراری یک اتحاد کاری مشارکتی با مراجع هستند، مشاوران در جلسهٔ مشاوره پذیرای مراجعان بوده و این ارتباط را با پذیرش و خوش‌آمدگویی به مراجع در اتاق مشاوره آغاز می‌کنند. مشاوران برای شکل‌گیری این ارتباط به تک‌تک کلمات مراجع توجه کرده و به دقت به آن گوش می‌دهند و در حد امکان، این ارتباط را صمیمی‌تر می‌کنند. در این رویکرد روایتی، مشاوران با کنجکاوای دربارهٔ داستان‌های شغلی مراجعان این ارتباط را بیش از پیش توسعه می‌دهند.

همکاری متقابل

همکاری متقابل مراجع و مشاور به پیشبرد رابطهٔ کاری کمک می‌کند. در این راستا، مشاوران داستان‌های مراجع را استخراج کرده و سپس نقطه‌نظرات جدیدی ارایه می‌دهند. استخراج داستان‌ها، کشف معنای آنها و فراخوانی احساسات همراه عناصر

اصلی، یک مهارت روایتی محسوب می‌شود. کار مشاوران این است که به داستان‌های مراجع توجه کرده، به دقت گوش دهند و صحت و درستی آنها را ارزیابی کنند. مشاوران سعی می‌کنند تا به ارزش داستان‌های مراجع پی برده و آن را درک کنند نه اینکه این تعامل متقابل را کنترل نمایند. این دقت و درک داستان مراجع به آنها کمک می‌کند تا خاطرشان آسوده شود. برای دستیابی به این هدف، مشاوران باید به داستان مراجع ملحق شوند و زمانی که آنها افکار و احساسات‌شان را روایت می‌کنند، با آنها همراهی کنند. مشاوران با گوش دادن به کلمات و عبارات مراجعان و بازخورد متقابل گفته‌های آنها با مراجع ارتباط برقرار می‌کنند. همچنین، مراجعان را ترغیب می‌کنند تا داستان‌هایی را که در بیان ترس و تردید دارند، توسعه دهند. آنها روند هیجانی مراجعان را آرام کرده و تمام عواطف آنها را به صورت کامل تجربه می‌کنند. مشاوران علاوه بر توجه به احساسات مراجع، باید این نکته را نیز در نظر داشته باشند که چگونه به لحاظ احساسی و عاطفی به داستان‌های مراجع واکنش نشان دهند.

مشاوران با گوش دادن به داستان‌های مراجعان به آنها کمک می‌کنند تا کلان‌روایت خود را با برجسته‌سازی الگوهای مضمونی شکل دهند. با این کار، مشاوران وارد گفتگویی می‌شوند که به آن تمایل دارند و طی آن به مراجعان در درک داستان‌های مرتبط با مشکلات فعلی‌شان کمک می‌کنند. آنها برای بررسی معنای داستان‌های مراجعان از راهکارهای کلامی مختلف استفاده می‌کنند. به عنوان مثال، برای بسط گفتگو و استخراج معنا ممکن است از ناهمخوانی استفاده کنند. حتی گاهی برای محدود کردن گفتگو و شدت بخشیدن به معنا از تکرار استفاده می‌کنند.

آنچه را که مراجع در جلسه مشاوره بیان نمی‌کند، ممکن است از اهمیت خاصی برخوردار باشد. گاهی، بخش مهمی از داستان زندگی موجود نیست. گاهی مراجع داستانی دارد که نمی‌تواند آن را بازگو کند یا آمادگی بیان آن را ندارد. اگر مشاوران احساس کنند که مراجع چیزی را جا انداخته، از وی می‌خواهند که آن را بیان کند. اما باید توجه کنند تا با مراجعان فقط درباره مطالبی صحبت کنند که آمادگی شنیدنش را دارند. در تمام موارد، مشاوران از پرسیدن سؤال‌های جانبدارانه پرهیز می‌کنند. آنها فقط مشاهده‌گر هستند، نه کارآگاه. در این خصوص، آن را با کارآگاه برجسته، شرلوک هلمز قیاس می‌کنم. در این قیاس مراجع همان شرلوک هلمز، کارآگاه برجسته است و مشاور

دکتر واتسون می‌باشد که افکار درونی‌اش را با پرسیدن سؤال‌های مکرر از هلمز بیان می‌کند، مثلاً می‌گوید: «چگونه موضوع را کشف کردی؟» یا «منظورت چیست؟»

تشویق و ترغیب

مشاوران بعد از درک داستان‌ها و موقعیت مراجع، همراه واکنش‌های همدلانه از عبارات دلگرم‌کننده و تشویق‌آمیز نیز استفاده می‌کنند. مشاور، فعالانه به ایده‌ها و نظرات مراجع گوش داده، عبارات وی را بازگو کرده و بر احساسات و معنای این عبارات تأکید می‌کند. این واکنش‌های همدلانه به مراجع کمک می‌کند تا دست به خوداکتشافی عمیق‌تری بزند. در مقابل، تشویق از دیدگاه مشاور، یک واکنش محسوب می‌شود. وقتی مشاوران از دیدگاه خودشان صحبت می‌کنند، در واقع، می‌خواهند به مراجعان کمک کنند تا به دیدگاه‌ها و احتمالات دیگر نیز توجه کنند. دیدگاه مشاور فرصتی است که مراجعان را وادار می‌کند تا خود و داستان‌هایشان را به جهاتی توسعه دهند. این توسعه مستلزم بی‌ثباتی تدریجی و تعادل جدیدی است که به سمت تغییر و انتخاب پیش می‌رود. مشاوران باید به تدریج حرکت را به سمت این تعهدات پیش ببرند تا قدرت و اطمینان ایجاد کنند. این ساختار از عملی هدفمند حمایت می‌کند که مراجع را از موقعیتی که اخیراً تجربه کرده، به موقعیت مطلوب فعلی حرکت می‌دهد (تیدمن و فیلد^۱، ۱۹۶۲). مشاوران برای اینکه به فعالیت مراجع، هم در جلسه مشاوره و هم بعد از آن در دنیای واقعی کمک کنند، با جملات و عباراتی مراجع را تشویق می‌کنند. این عبارات متمرکز بر اقدامی هدفمند است. اقدامات مطلوب و هدفمند، رفتارهایی هستند که به معنی‌دار بودن می‌انجامند. اقدام و عمل، پیامد اصلی مشاوره و روایت است. اگرچه مبنای اصلی روایت درمانی بر پایه کلمات است، اما آنها به تنهایی کافی نیستند. اگرچه کلمات به درک و اولویت منجر می‌شوند، با وجود این، انتخاب و تغییر اصلی نیازمند این است که مراجعان مفاهیم جدید هویت اصلاح‌شده خود را در دنیای واقعی به مرحله اجرا درآورند.

بُعد تعاملی

بُعد محتوایی مشاوره سازه‌نگر شغلی شامل داستان‌ها و مفاهیم آنهاست. بنابراین، مشاوره با مصاحبه داستان شغلی آغاز می‌شود که سؤالاتی را برای مراجع مطرح می‌کند، طوری که حین پاسخ‌گویی، به داستان زندگی خودشان گوش می‌دهند و خود را در داستان‌هایشان تجربه می‌کنند. مصاحبه ساختارمند به عنوان ابزاری برای استخراج داستان، در نظر دارد به مراجعان کمک کند تا سؤالات بهتری از خودشان بپرسند. سؤالات در واقع، نقشه‌ای گفتگو مدارانه محسوب می‌شوند که مشاوران به واسطه آن، مراجعان را به بیان تجارب‌شان دعوت می‌کنند. مصاحبه، مراجعان را ترغیب می‌کند تا داستان زندگی‌شان را تعریف کنند. سؤالات، روایت‌های زیادی را استخراج می‌کنند که مراجعان به منظور دستیابی به معنای جدیدتر یا عمیق‌تر زندگی، آنها را بازنگری می‌کنند. داستان‌هایی که مراجعان درباره خودشان می‌گویند، در واقع همان چیزی است که برایشان اهمیت دارد. داستان‌ها نشان‌دهنده اهداف زندگی مراجع هستند که وی تصور می‌کند آنها را کامل‌تر خواهد کرد. داستان‌ها، راهبردهای حل مسأله هستند که به عنوان ابزاری برای رسیدن به این اهداف به کار می‌روند. داستان‌هایی که طی مصاحبه شغلی روایت می‌شود، علاوه بر نشان دادن تم زندگی، نوع خودسازی مراجع و منبع انطباق‌پذیری شغل^۱ وی را نیز آشکار می‌کنند (ساویکاس، ۲۰۰۵).

ساختار^۲

کاربرد مصاحبه داستان مسیر شغلی در مشاوره سازه‌نگر شغلی، رویکردی ساختارمند را به منظور جهت‌گیری، اما نه یک جهت‌گیری محتوایی، ارایه می‌دهد (نیمار^۳، ۲۰۰۴). با وجود این، چارچوب و ساختار، در نهایت محتوی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. چارچوب برای مشاوران سازه‌نگر به منزله روشی است تا با سازمان دادن به فرآیند خودروایتی، راهی به زندگی خصوصی مراجع پیدا کنند. این راهکار فرصت‌هایی ساختاریافته را برای خوداکتشافی تجربی و کشف فردی، در اختیار مراجعان می‌گذارد. این راهکار در ابتدا به مراجعان کمک می‌کند تا به اکتشاف در خودشان بپردازند. به

1. Career adaptability

2. structure

3. Neimeyer

منظور رفع نیازهای هر مراجع، مشاور باید در پذیرش یا حذف چارچوب، انعطاف‌پذیر باشد. به این راهکار نباید در حد یک توصیه برای مدیریت و کنترل گفتگو نگاه کرد بلکه، نقش این راهکار، کنترل و مدیریت نگرانی‌های خود مشاور است. از آنجا که سؤالات مصاحبه داستان مسیر شغلی هم فرآیندی است که قالب اصلی گفتگو را ارایه می‌دهد و هم چارچوبی را برای گوش دادن فعالانه فراهم می‌کند، در نتیجه حس امنیتی را در مشاوران ایجاد می‌کند که آنها را به مراجعان جدیدی که داستان‌های منحصربه‌فردی دارند، نزدیک می‌کند.

مدل سازه‌نگر شغلی و روش مصاحبه، مشاوران را به این سمت هدایت می‌کند تا توصیه رمان‌نویس، ادورا ولتی^۱ (۱۹۸۳) را دنبال کنند - مشتاق شنیدن داستان باشید به جای اینکه به داستان گوش دهید. گوش دادن به داستان به معنای جذب داستان به نحوی غیرفعال است، اما شنیدن مشتاقانه داستان به این معناست که فعالانه داستان را درک کرده و به همراه مراجع، آن را شکل دهیم. این گوش دادن به تصمیم‌گیری، درک مفاهیم اصلی و ایده‌های مضمونی می‌انجامد. مشاوران سازه‌نگر با گوش دادن به خرده‌روایت‌های مراجع، به طرح داستان شغلی، تم مسیر شغلی و قوس شخصیت، فعالانه گوش می‌دهند.

مشاوران با گوش دادن فعالانه به کلان‌روایت مراجع، از پنج سؤال کلیدی استفاده می‌کنند تا با جزئیات بی‌پایان زندگی‌نامه‌نویسی و داستان‌های کوتاه مراجع جهت خود را پیدا کنند. سؤالات، چیزی را در اختیار مشاوران قرار می‌دهند که اسکالتز^۲ (۲۰۰۲) آن را روشی برای «ساخت فرضیه‌های روانی - زیستی» نامید. این پنج سؤال زمینه کار روی خاطرات مهم و برجسته، زمان‌های توصیف خود و حس‌های ناشناخته مراجع را برای مشاور فراهم می‌کند. سؤالات روایتی، مبتنی بر داستان‌های کوتاهی هستند که مشاوران برای کمک به مراجع استفاده می‌کنند تا داستان بلندی را بسازند که بتوانند در آن هویت و انطباق‌پذیری خود را درک کنند.

1. Eudora Welty

2. Schultz

گفتگو^۱

مشاوران سازه‌نگر شغلی با این نوشته هنری جیمز^۲ (۱۹۰۸) موافقت می‌کنند: «گوینده داستان، اساساً شنونده و خواننده آن نیز می‌باشد.» مراجع از طریق گفتگوست که به درک هویت روایتی خود می‌رسد نه با شناخت و بصیرت. مراجع با پاسخگویی به سؤالات مصاحبه، این امکان را می‌یابد تا داستان خودش را همراه مشاور بشنود. هدف از این مواجهه گفتگومدارانه و گوش دادن فعالانه، دستیابی به زندگی مراجع است. زمانی که مراجعان داستان‌هایشان را روایت می‌کنند، مشاوران آنها را ترغیب می‌کنند تا احساسات، باورها و اهداف‌شان را نیز بیان کنند. در واقع، سؤالات، مراجعان را به این سمت سوق می‌دهند تا توجه کنند تجربیات‌شان در ارتباط با خود و هویت، چه معنا و مفهومی دارد. مشاوران قسمت‌هایی از داستان مراجع را که با گذشت زمان، هم دستخوش تغییر، و هم ثبات بوده است را منعکس می‌کنند. این انعکاس‌ها و تکرارها، منطق زندگی مراجع را برجسته کرده و به آن معنای بیشتری می‌بخشد. البته برای مشاوران، چیزی فراتر از افکار و داستان‌های مراجع اهمیت دارد. آنها همچنین، تجربیات تأثیرگذار مراجعان را بررسی کرده و به احساسات کنونی آنها همدلانه پاسخ می‌دهند. مشاوران به مراجعان کمک می‌کنند تا با تغییرات حاصله از مواجهه با داستان‌های جدید، کنار بیایند. زمانی که داستان مراجع رو به اتمام است، مشاور توجه می‌کند که در زمان مناسب به او کمک کند تا برای آن فقدان، احساس تألم کند. مشاوران از این راهکارهای گفتگومدارانه برای افزایش قوه ادراک، انسجام و استمرار هویت‌های روایتی با گسترش طرح داستان شغلی و مشخص کردن تم شغلی، استفاده می‌کنند. هدف آنها به اثبات رساندن هر چه بیشتر خود، سازمان‌دهی مجدد هویت، و افزایش خودگردانی است. در نهایت، مشاوران تلاش می‌کنند تا مراجعان را در جهت دریافت کامل زندگی‌شان ترغیب نموده تا کامل‌تر از چیزی شوند که در گذشته بوده‌اند.

گوش دادن به شیوه‌ای نظام‌مند برای دریافت معنی از خرده‌روایت‌های مراجعان، این امکان را برای مشاور فراهم می‌کند تا وحدت مضمونی که هویت‌های روایتی مراجع را سازمان‌دهی می‌کند، تشخیص دهند. مشاوران با شنیدن پاسخ مراجعان به آن پنج سؤال

1. dialogue

2. Henry James

کلیدی، به نقطه عطف منطق روایتی که یک زندگی را سازمان‌دهی می‌کند، مشتاقانه گوش می‌دهند. مشاوران حین گوش دادن به داستان‌های شغلی مراجع، ممکن است به دلیل جزئیات بسیار زیاد زندگی آنها، گیج و سردرگم شوند. برای اینکه این پیچیدگی‌ها و تناقض زندگی مراجعان آنها را گیج نکنند، نباید به خود حقایق گوش دهند، بلکه باید سرنخی پیدا کنند که این حقایق را کنار هم نگه دارد.

انعکاس^۱

حوادث و اتفاقات به ظاهر تصادفی که مراجع در خرده‌روایت‌های خود بیان می‌کند، ممکن است در طرح داستان شغلی و تم شغلی، سازمان‌دهی شود. هدف اصلی نظریه سازه‌نگر شغلی این است که مشاور جان کلام و هسته اصلی داستان‌های مراجع را جدا کند. فرض مشاوران و پژوهشگران در این راستا این است که تم کهن‌الگوی سازه‌نگر شغلی شامل تبدیل اشتغال ذهنی فرد به یک مشغولیت عمومی است. زمانی که مراجعان داستان‌های خود را روایت می‌کنند، مشاوران روی شناسایی و درک پارادایم فردی مراجع متمرکز می‌شوند تا نیاز را به هدف، تنش را به تصمیم، و مشغله ذهنی را به شغل تبدیل کنند. روند روایتی قرن بیستم در حیطه شغلی مثل بالا رفتن از نردبان شغلی است؛ بدین نحو که تسلط فعالانه مراجع را به آنچه پیش از این منفعلانه از آن رنج می‌برده است، تبدیل می‌کند. بعد از اینکه مشاور خرده‌روایت‌های مراجع را جمع‌آوری کرد، آنها را در یک روند روایتی که شامل فرضیه‌هایی در باب قوس شخصیت است، سازمان‌دهی می‌کند. چنین روندی این امکان را برای مشاوران فراهم می‌سازد تا از داستان‌های مراجع یک روایت هویتی منسجم و مستمر بسازند. سرانجام، مشاور و مراجع، این فرضیه‌ها را در یک فرآیند تکرار شونده که به نوعی کشف معناست، به کار می‌گیرند تا با هم به درک متقابلی برسند، که همانا دلیل آمدن مراجع نزد مشاور است.

انعکاس و بازگویی داستان‌های مراجعان توسط مشاور، آنها را ترغیب می‌کند تا بفهمند چگونه می‌توانند به واسطه شغل رشد کرده و چگونه می‌توانند در نقشی حرفه‌ای که هم برای آنها و هم جامعه اهمیت دارد، سهم شونند. علاوه بر این، مشاوران

به مراجعان کمک می‌کنند تا در روایت داستان‌هایشان توانایی لازم را کسب کرده و تم شغلی‌شان را به تصمیم‌هایی که باید بگیرند و انتخاب‌هایی که باید بکنند، ربط دهند. این انتخاب‌های سخت و دشوار به توصیف واضح‌تر زندگی مراجعان منجر می‌شود. مشاور با بحث درباره انتخاب‌های جایگزین موجود برای مراجع و اینکه چگونه هر انتخاب می‌تواند داستان او را پیش ببرد، داستان مراجع را به شیوه‌ای بازگو می‌کند که دقیقاً روی بخش‌هایی که گره مشکل آنجاست، متمرکز می‌شود. این کار انطباق‌پذیری شغلی مراجع را بالا می‌برد و مشاغلی را که می‌تواند در نوشتن فصل بعدی داستان مراجع نقش داشته باشد، شناسایی می‌کند. وقتی داستان‌ها برای بازگویی توسط مشاور سازمان‌دهی شد، پاسخ‌ها از داستان‌های کوتاه معلوم و مشخص، پیرامون داستان بلندی که قابل حدس است، داربستی می‌سازند. این داربست فضای معنایی را سازمان‌دهی می‌کند که به واسطه آن، انعکاس، بازگویی، و دلیل زندگی‌نامه‌نویسی میسر می‌شود. بعد از اینکه روایت هویتی به شیوه‌ای مستقل و خودمدار شکل گرفت، آن وقت داربست داستان‌های کوتاه پیرامون کلان‌روایت مراجع را می‌توان برداشت.

اهداف مراجع

در هر رابطه مشاوره‌ای، مشاوره باید به مراجع کمک کند تا برای آنچه باید به آن پرداخته شود، راهی پیدا کند. به همین منظور، مشاوران سؤال‌هایی می‌پرسند تا آنچه مراجعان در یک تجربه مشاوره‌ای به دنبالش هستند را بیان کرده و بسط دهند. مشاوران احتمالاً سؤالاتی از این قبیل می‌پرسند: «چگونه می‌توانم در ساختن مسیر شغلی‌ات متمرکزتر باشم؟» این سؤال بازپاسخ هدفمند مراجعان را ترغیب می‌کند تا اطلاعاتی مهم، فراتر از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و واقعیت‌هایی از زندگی گذشته خود را بیان کنند. پاسخ مراجع به این سؤال بازپاسخ این امکان را برای مشاور فراهم می‌کند تا سبک تصور از خود، حالت عاطفی و شیوه برقراری ارتباط با دیگران را در مراجع مشاهده کند. مشاوران پس از کار با چند مراجع و کسب تجربه، مهارت لازم در توجه به خصلت‌های منحصر به فرد هر مراجع را کسب می‌کنند. حتی مراجعانی با نگرانی و دل‌مشغولی‌های مشابه، در بیان احساسشان نسبت به اهداف جلسه مشاوره، متفاوت هستند. مشاوران با استفاده از این سؤال بازپاسخ، مسئولیت شروع رابطه مشاوره‌ای را به

عهده می‌گیرند. آنها تفکرات مراجعان را پیرامون اهداف‌شان وسعت می‌بخشند و این کار را بر اساس یک ارتباط متقابل و دوجانبه انجام می‌دهند. مشاوران کارآمد، اهداف‌شان را به مراجع تحمیل نمی‌کنند، بلکه با پرسیدن سؤال بازپاسخ، اهداف انتظارات مراجع را استخراج می‌کنند. مشاوران دربارهٔ مشکلی که مراجع با خود به جلسهٔ مشاوره آورده و دیدگاهش نسبت به آن مشکل، اطلاعاتی کسب می‌کنند. البته در ابتدا باید بدانند که مراجع قرار است با مشکل چه کند و چه انتظاری از مشاوره دارد و چگونه می‌خواهد آن را برگزار کند (نیمار، ۲۰۰۴). اگر مراجعان انتظار خود را از مشاوره بیان کنند، مثلاً «انتظار دارم آزمون رغبت از من بگیرند»، در این شرایط، مشاوران بررسی می‌کنند تا دریابند مراجع از طریق این مداخله به چه چیزی می‌خواهد برسد. مشاوران انتظار ندارند که آنها این مداخله را تشریح کنند، فقط می‌خواهند به مشکلات و اهداف مراجع پی ببرند.

مشاوران برای استخراج اطلاعات دربارهٔ پیشینهٔ مراجعان در ابتدای جلسهٔ مشاوره، به شیوه‌های متفاوتی عمل می‌کنند. برخی مشاوران سؤالات زیادی دربارهٔ پیشینه و گذشته مراجع نمی‌پرسند. آنها معتقدند آنچه را که باید بدانند در زمان حال اتفاق می‌افتد. در مقابل، گروهی دیگر از مشاوران سؤالات زیادی دربارهٔ تاریخچه مراجع می‌پرسند. آنها بر این عقیده‌اند پرسیدن این سؤال‌ها برای درک آنچه در زمان حال اتفاق می‌افتد، حائز اهمیت است. اما اغلب مشاوران ترجیح می‌دهند که مراجع تاریخچه زندگی‌اش را هنگام بیان داستان‌های شغلی‌اش بیان کند. بنابراین، آنها اساساً با پرسیدن یک یا دو سؤال دربارهٔ مشکلی که مربوط به گذشته مراجعان است به موضوع پی می‌برند.

بعد از اینکه مشاوران به حد نیاز دربارهٔ گذشته مراجع اطلاعات کسب کردند، باید روی پاسخ مراجع به سؤال بازپاسخ، متمرکز شوند. اگرچه جملاتی که مراجعان در بیان مشکلات‌شان استفاده می‌کنند، مختصر و کوتاه است، اما دنیایی از اطلاعات در آنها نهفته است. مراجعان با شروع مشاوره، بسیار بیشتر از چیزی که می‌توانند بگویند، می‌دانند. پاسخ آنها به سؤال بازپاسخ ممکن است داستانی دربارهٔ خودشان باشد که هنوز به‌طور کامل آن را درک نکرده‌اند. برای بسیاری از مراجعان، آنچه پیش از این می‌دانستند و آنچه آنها تصور می‌کردند ممکن بود دربارهٔ نگرانی شغلی‌شان انجام دهند،

در پاسخ سؤال آنها به طور ضمنی وجود دارد. برخی مراجعان از ابتدا می دانند که چه کاری می خواهند انجام دهند و گاهی حتی می دانند چگونه می خواهند آن را انجام دهند. بنابراین، مشاوران به دقت به پاسخ جدید مراجع درباره این سؤال که چگونه مشاوره می تواند برای آنها مثرثمر باشد، توجه می کنند. آنها می خواهند بدانند که آیا این احتمال وجود دارد که مراجع آشکارا راه حلی را بیان کند که قبلاً در ذهنش داشته است. بخشی از فرآیند مشاوره این است که از مراجع بخواهیم راه حلی را که در ذهنش دارد بیان کرده و گسترش دهد تا خودش آنچه را که می خواهد بعد از این انجام دهد، بشنود. کار مشاور در واقع، بسط گفته های مراجع است. مراجعان با پاسخ به سؤالات مصاحبه داستان شغلی و سپس تکرار مکرر آن در بازسازی روایت هویتی، باعث می شوند که داستان شان از زوایای مختلفی شنیده و از نظر گذرانده شود. بنابراین، توضیح مراجعان درباره نوع تفکرشان نسبت به این سؤال که چگونه مشاوره می تواند برای آنها مثرثمر باشد، اغلب اساس یک کلان روایت را تشکیل می دهد. پاسخ مراجع به این سؤال بازپاسخ برنامه ای را برای جلسه مشاوره و چارچوبی را برای گفتگوی بعدی تنظیم می کند. پاسخ این سؤال موضوع داستان را برای مشاوران مشخص کرده و توجه شان را به آنچه آماده شکل گیری است، جلب می کند. به تعبیری، پاسخ مراجع اشاره مستقیمی است که داستان در چه خصوصی گفته شده است. مشاور مشتاقانه گوش می دهد و می داند همان طور که داستانی شروع می شود، همان طور هم ادامه خواهد یافت.

برخی نمونه ها گویای این مطلب هستند. اخیراً یکی از مراجعان به این سؤال این گونه پاسخ داد، «آیا انتخاب های فعلی ام همان هایی است که باید داشته باشم؟» البته واژه «باید» در اینجا موضوع اصلی است. او از شغلی که داشت راضی بود اما مادر و خاله اش اصرار داشتند که «باید» کار دیگری انجام دهد. در انتهای جلسه مشاوره، با نوشتن داستان زندگی اش به جای ایفای طرح داستانی که قدرت دیگران به او تحمیل می کرد، اعتقادش راسخ تر شده بود. پاسخ یکی دیگر از مراجعان به سؤال مشاوره ای این بود. «آیا شغل کنونی ام درست و مناسب است؟» کلمه «اکنون» به معنای مهمی اشاره داشت. معلوم شد او آدمی بود که دوست داشت هر ۵ سال یک بار موقعیت اش را تغییر دهد. او از شغل کنونی اش رضایت داشت، اما به شغل دیگری فکر می کرد، چرا که نمی خواست

هر کاری را برای بیشتر از ۵ سال انجام دهد. در انتهای مشاوره، رضایت‌اش را از شغل کنونی‌اش بیان کرد، در حالی که همزمان ۲ سال بود که به فکر تغییر دادن مسیر شغلی‌اش بود.

مراجع دیگری پاسخ داد، «آیا من برای میانبر زدن توسعه تجارب موفقیت‌آمیز، کاری انجام می‌دهم؟» البته او همین کار را می‌کرد و می‌دانست که برای وقوع آن، چه کار باید بکند. و اما مراجع دیگری گفت، «آیا با ادامه تحصیل زمانم را هدر می‌دهم؟» وی در رشته مددکاری اجتماعی در حال تحصیل بود و قصد داشت به دانشکده حقوق برود. در پایان گفت، هرگز به‌طور جدی به انصراف از رشته فعلی‌اش فکر نمی‌کرده است. مشاوره به او کمک کرد تا بیان کند که هدفش در زندگی کمک به افرادی است که جامعه آنها را سرکوب کرده بود. وی به این نتیجه رسید که وقتش را هدر نداده است بلکه، در حال یادگیری یک سری مهارت‌هایی است که در مسیر شغلی آینده‌اش به عنوان وکیل مدافع حقوق مدنی به خوبی، به کار می‌آیند.

تعیین اهداف

آبراهام لینکلن^۱ می‌گوید: «تعیین هدف مناسب، پیمودن نیمی از مسیر موفقیت است.» بنابراین، مشاوران تا زمانی که به هدف مراجع از آمدن به جلسه مشاوره پی نبرده‌اند، نباید مصاحبه داستان شغلی را آغاز کنند. هنگام کار با مراجع، بیان واضح و مشخص هدفی که مورد توافق مشاور و مراجع باشد، به چند دلیل حائز اهمیت است. مشاوران باید ارزیابی کنند که آیا آنها با هم می‌توانند به آن هدف برسند. اگر مشاور از پس آن برنمی‌آید، باید درباره آن مذاکره کرده، به توافق برسند و یا مراجع را ارجاع دهد. به عنوان مثال، اگر مراجعی از مشاور انتظار دارد که در نوشتن رزومه کاری یا یافتن شغلی به او کمک کند، در این موقعیت، اغلب مشاوران مراجع را به کاریابی ارجاع می‌دهند تا خدمات شغلی را در اختیار وی قرار دهد. مشاوران حاضر نیستند بیاموزند که بعد از انجام مصاحبه داستان شغلی، نمی‌توانند خدماتی را که مراجع در پی آن است، در اختیارش قرار دهند. اگر مراجع به دنبال کسب اطلاعات دانشگاهی، راهنمایی شغلی یا

1. Abraham Lincoln

مشاوره شغلی است، پس مشاوران می‌توانند به انجام مصاحبه مبادرت کنند. برای انجام این کار، ساختار کارشان را برای مراجع توضیح می‌دهند و همراه مراجع اهدافی را که وی فقط بیان کرده است، دنبال می‌کنند. مشاوران، جلسه مشاوره را با بیان ماهرانه عبارتی که حاکی از مشکل مراجع است، به اتمام می‌رسانند. این عبارت باید به گونه‌ای باشد که مراجع احساس کند به گرمی پذیرفته شده و به یک اتحاد کاری هماهنگ منجر شود. با یک شروع خوب، نیمی از مسیر پیموده شده است.

مشاوران سازه‌نگر شغلی از سؤال بازپاسخ، استفاده دیگری هم می‌کنند. در انتهای جلسه یا جلسات، آنها مجدداً پاسخ مراجع به سؤال را بیان می‌کنند و سپس از وی می‌پرسند، «آیا به هدفی که می‌خواستی رسیدیم؟».

این سؤال نهایی دلیل مراجع را برای آمدن به جلسه مشاوره، مجدداً مدّ نظر قرار داده و اطمینان می‌دهد که مشاور به تعهد اولیه‌اش عمل کرده است. مراجع باید جلسه مشاوره را با این باور ترک کند که مشاوره، موفقیت‌آمیز و رضایت‌بخش بوده است. البته، شاخص‌های دیگری نیز اثرگذار است، به‌ویژه تغییر اقدام و رفتاری که خارج از جلسه مشاوره اتفاق می‌افتد. با وجود این، مشاوران نباید دلیل اول را که همان رضایت مراجع از جلسه مشاوره است، فراموش کنند.

درگیر کردن عواطف

همان‌طور که مشاوران برای تعیین اهداف مشاوره‌ای مراجعان با آنها کار می‌کنند، در همین زمان اتحاد کاری را هم وضع می‌کنند که مستلزم بیرون کشیدن احساسات و عواطف و ابراز همدردی با مراجعان است. آنها معمولاً سعی می‌کنند به مراجعان کمک کنند تا مشکل شغلی‌شان را با زبان احساسات بیان کنند. مشاوران سازه‌نگر شغلی به احساساتی توجه می‌کنند که مراجع را به جلسه مشاوره کشانده و وظایف رشدی، گذارها و آسیب‌های شغلی، آنها را خدشه‌دار کرده است. هیجانات، نیروی محرکه مشاوره به شمار می‌روند و ادامه مسیر را به مشاوران نشان می‌دهند. بنابراین، مشاوران به هیجانات توجه خاصی می‌کنند، چرا که آستانه رشد مراجع را نشان می‌دهند. با افزایش آگاهی از این احساسات، مشکلی که مراجع نیاز به حل آن دارد، شفاف و برجسته می‌شود. برای درک، پذیرش و حمایت از ناآرامی‌های هیجانی مراجع، مشاوران

تعهدی (قراردادی) کاری وضع می‌کنند و همان را ادامه می‌دهند. هیجانان، نقطه اتکایی را برای اصلاح و بازنگری خود، طی مشاوره ایجاد می‌کنند. قبل از سازمان‌دهی مجدد سیستم معنادهی و انجام هرگونه اقدامی، احساسات باید تغییر کنند. طی هر جلسه، مشاوران به احساسات و عواطف مراجع به عنوان ابزاری برای برهم زدن سیستم معنایی توجه می‌کنند. سپس از طریق سازگاری‌های جدید، منطق، و احساس، آن را مجدداً سازمان‌دهی می‌کنند. مشاوران برای بازآفرینی فرآیند معناسازی، حین تعیین اتحاد کاری، ابراز همدردی می‌کنند. همدردی^۱ شکلی از حمایت اجتماعی است که آرامش عاطفی مورد نیاز مراجع را در شروع مشاوره فراهم می‌کند. همدردی به معنای دلگرمی دادن، حمایت از مراجع و طبیعی جلوه دادن مشکل است (میشلی، مانسینی، و منا^۲، ۲۰۰۹). وقتی مشاور به مراجع اطمینان می‌دهد، این توانایی را دارد که از پس مشکل خود برآمده و آن را حل کند، در واقع، با مراجع همدردی می‌کند.

مشاوران با این توضیح که مشکل مراجع قابل درک و حتی قابل انتظار است، مشکل مراجع را طبیعی جلوه می‌دهند و اغلب به مراجع کمک می‌کنند تا مشکل را موقتی و زودگذر قلمداد کند. بدین منظور، آنها مشکل را کوچک جلوه نمی‌دهند، بلکه فقط اظهار می‌کنند که مشکل قابل مدیریت بوده و موقتی است. حتی توضیح می‌دهند که در پیش‌آمد این مشکل، مراجع مقصر نیست، بلکه مشکل، نتیجه شرایط زندگی یا مرحله جدیدی از زندگی است. با وجود این، علی‌رغم اینکه مراجع در شکل‌گیری مشکل نقشی نداشته، اما باید توانایی پاسخ‌گویی داشته باشد. همچنین، زمانی که مشاور با واژه یا عبارتی که بار هیجانی کمتری دارد، از میزان مشکل مراجع می‌کاهد، نیز مشغول همدردی می‌باشد. مشاوران، مصاحبه داستان شغلی را با پرداختن به هیجانان مراجع، تعیین اهداف، و همدردی، آغاز می‌کنند.

فصل ۴

مصاحبه داستان شغلی

مصاحبه داستان شغلی شامل سؤال‌هایی است که طی سه دهه تمرین و ممارست به تدریج شکل گرفته است. با استفاده از یک رویکرد آزمون و خطا در درازمدت، سؤالاتی را که کارایی و تأثیر بیشتری داشته‌اند، تثبیت کردم. مدل مشاوره سازه‌نگر شغلی این سؤالات و توالی آنها را مفهوم‌سازی می‌کند. بنابراین، مصاحبه داستان شغلی با ارایه مثال و نمونه، به جای اینکه نظریه را در قالب عمل درآورد، عمل را به نظریه تبدیل می‌کند (نیمار، ۲۰۰۴).

چارچوب کاری

مبنای منطقی هر سؤال در مصاحبه داستان شغلی، مشاوران را آگاه می‌کند که در پاسخ مراجعان باید دنبال چه چیزی بگردند. سؤالات، پاسخ‌هایی را به همراه دارند که صرفاً داستان نیستند، بلکه به نحوی با یکدیگر مرتبط می‌شوند که به صورت نظام‌مند در یک چارچوب قرار می‌گیرند. بنابراین، مشاوران سعی می‌کنند پاسخ‌ها را مثل قطعات پازل در یک قاب کنار هم بگذارند. برای چیدن پازل، سعی می‌کنیم هنگام چیدن قطعات، الگوی کلی را در ذهن‌مان داشته باشیم. بنابراین، مشاوران باید این چالش ذهنی را بپذیرند، البته نه با حل یک پازل، بلکه با استفاده از منطقی استقرایی، تا بتوانند الگوی پاسخ‌های

مراجع را شناسایی کنند. تشخیص الگوها و توصیف تم‌ها بر اساس عقل سلیم، نیازمند یک تردید معقول است، فراموش نکنید، هر چیزی می‌تواند غیر این باشد. زمانی که مشاوران به الگوی احتمالی و تم شغلی در طرح داستان شغلی مراجع پی می‌برند، با شناسایی بخش‌های تکراری داستان مراجع، به دنبال تأیید یا عدم تأیید الگوی مراجع هستند. یک داستان بلند به واسطه جزئیات داستان اعتبار می‌یابد، تم شغلی مراجع هم این‌گونه است.

مشاوران کارآزموده و مجرب برای انتخاب اینکه کدام داستان‌ها یا کدام بخش‌های داستان را باید در کجای قاب داستان قرار دهند و برای چگونگی ارایه آن الگو به مراجع، از شهود و استقرا استفاده می‌کنند. راهنمایی شغلی که شامل نمرات آزمون‌هاست، از تفکر تحلیلی و منطق قیاسی استفاده می‌کند. اما در مقابل، مشاوره شغلی که شامل داستان‌هاست، از تفکر شهودی و منطق استقرایی بهره می‌برد. مشکلاتی که در مشاوره شغلی حل می‌شوند آنقدر واضح و مشخص نیستند، اما در بافت کاملاً ساختارمند راهنمایی شغلی، هدف کاملاً واضح و مشخص است. راهنمایان شغلی، برای یافتن راه‌حلی عینی برای مشکل، از اطلاعات تفاوت‌های فردی و فرآیندهای اصولی استفاده می‌کنند. آنها آزمون‌ها و مصاحبه‌ها را اجرا می‌کنند تا به صورت کمی توانایی‌ها و علایق مراجع را به گروه‌های نمونه ارجاع دهند. در حالی که راهنمایی شغلی بر مبنای اندازه‌گیری عینی و نمرات قرار گرفته تا شباهت مراجع را با تیپ‌های شخصیتی و گروه‌های نمونه، توضیح دهد. در مقابل، مشاوران سازه‌نگر شغلی بر مبنای سنجش ذهنی و داستان‌ها به ویژگی‌های منحصربه‌فرد هر مراجع پی می‌برند. مشاوران شغلی برای ارزیابی تم زندگی مراجعان و دنبال کردن اهداف آنها، قضاوتی بالینی و ذهنی را به کار می‌برند. آنها به جای منطبق‌سازی، بر مفهوم‌سازی تأکید دارند. مشاوره سازه‌نگر شغلی معنا را برای تشخیص انتخاب‌ها و افزایش توانایی تصمیم‌گیری، کشف کرده و توضیح می‌دهد. از آنجایی که مشاوره در بافتی نه‌چندان ساختارمند اتفاق می‌افتد، شهود و منطق را با هم تلفیق می‌کند.

قالب‌بندی

مصاحبه داستان شغلی متشکل از ۵ عنصر اساسی است که هر کدام بر اساس

موضوعات خاص، راهی به داستان‌ها می‌یابد. یک قالب‌بندی ساخت‌مند و منظم، این ۵ سؤال را در ساختاری چیدمان می‌کند که به توضیح داستان زندگی مراجع و شناسایی تم شغلی وی کمک می‌کند. موضوعات به راحتی جریان می‌یابند و مراجعان در این حین به توصیفی از خود می‌پردازند. محتوی این ۵ سؤال شامل: (۱) الگوهای نقش، (۲) مجلات، (۳) کتاب مورد علاقه، (۴) شعارها، و (۵) خاطرات اولیه است.

سؤال ۱: الگوهای نقش^۱

بعد از سؤال بازپاسخ اولیه، مشاوران مصاحبه داستان شغلی را با این پرسش آغاز می‌کنند: در گذشته چه کسی یا کسانی مورد تحسین شما بوده‌اند؟ اینکه از مراجعان بخواهیم تا مستقیماً خودپنداره‌شان را توصیف کنند، به ندرت جواب می‌گیریم. بنابراین، مشاوران از مراجعان می‌خواهند که خودپنداره‌شان را از طریق توصیف شخصیت‌هایی که مورد تحسین آنها بوده‌اند، شکل دهند. البته، مراجعان در بدو امر متوجه می‌شوند که با این کار، در واقع، بخشی از خودشان را به تصویر می‌کشند.

مشاوران برای پی بردن به الگوهای نقشی مراجع، از آنها می‌پرسند، «وقتی حدوداً ۶ ساله بودید چه کسانی مورد تحسین شما بودند؟» اگر مراجعان با این سؤال متوجه منظور مشاور نشوند، آنها احتمالاً سؤال مشابه دیگری می‌پرسند: «چه کسانی مورد احترام شما بودند یا از چه کسی تقلید می‌کردید.» مشاوران از مراجعانی که هیچ پاسخی برای این سؤال ندارند، می‌خواهند فردی معروف یا یک شخصیت داستانی را نام ببرند. این پرسش مکرر، مراجع را وادار می‌کند تا خویشاوند، همسایه یا معلمی را نام ببرد. بعد از اینکه مراجع الگویی را نام برد، مشاوران از او می‌خواهند تا دو الگوی دیگر را نیز نام ببرد. وقتی مراجع سه الگو را نام می‌برد، مشاور از او می‌خواهد که به ترتیب به توصیف هر کدام از این افراد بپردازد. در واقع، مشاور با این کار الگوی نقش را مورد بررسی قرار می‌دهد. گاهی مواقع مشاور به مراجع گوشزد می‌کند که «فقط درباره این فرد در گذشته بگو. چه ویژگی‌هایی داشت که مورد علاقه‌ات بود؟» مراجعان با توصیف الگوهایشان، در واقع، ناخودآگاه، به روایت خودپنداره‌شان پرداخته‌اند. حتی مراجعانی که خودآگاهی

کمی دارند، اصولاً برایشان صحبت کردن دربارهٔ خودپنداره‌شان در قالب الگوهای نقشی دیگران، کار ساده‌ای است. اگر مراجع صرفاً دربارهٔ کاری که الگو انجام می‌داده بپرسد، مشاوران به صراحت از مراجع می‌خواهند ویژگی‌ها و خصوصیات الگو را شرح دهد. اگر مراجع دربارهٔ رفتارهای کنونی الگو توضیح دهد، مشاوران از او می‌خواهند که بگوید در کودکی چه دیدگاهی نسبت به آن الگو داشته و چه چیزی در او وجود داشته که مورد تحسین آنها بوده است. بعد از اینکه الگوها و ویژگی تحسین‌برانگیز آنها معلوم شد، مشاوران سؤالاتی از این قبیل را می‌پرسند، «شما چه شباهت‌ها و چه تفاوت‌هایی با این الگو دارید؟» حتی ممکن است از مراجع بپرسند چه چیز مشترکی در این سه الگوی نقشی وجود دارد.

مراجعان با توصیف ویژگی‌ها و مشخصه‌های الگوهای نقش، شناخت بهتر و شفاف‌تری از خودشان پیدا می‌کنند. برای افزایش این شناخت، مشاوران باید به‌خاطر داشته باشند که توصیف‌هایی که مراجعان از الگوها ارایه می‌دهند، بسیار حائز اهمیت است. به همین منظور باید به دقت گوش دهند تا به آنچه مراجعان به‌طور خاص در الگو تحسین می‌کنند، پی ببرند. در واقع، مراجع همین ویژگی را در طرح کلی برای خودسازی گنجانده است. مهم نیست که مراجع چه کسی را تحسین می‌کند، بلکه آنچه حائز اهمیت است، ویژگی و خصوصیت مورد تحسین در الگوی نقش است. مشاوران باید توجه ویژه‌ای به این مسأله داشته باشند که برداشت و استنباط‌های شخصی خودشان از الگو را وارد کار نکنند. مشاور به راحتی می‌تواند حدس بزند که مراجع کدام ویژگی در الگوی نقشش را تحسین می‌کند. به مثالی از «سوپرمن»^۱ توجه کنید. مشاور ممکن است تصور کند که مراجع ابرقدرت‌ها، توانایی و آسیب‌ناپذیری «مرد فولادی» را تحسین می‌کند. با وجود این، خوانندهٔ مردمی، ریچی هونز^۲ در سال ۲۰۰۵ در یکی از اجراهایش در کنت‌استیج گفت، زمانی که پسر جوانی بوده سوپرمن را تحسین می‌کرده، چرا که قهرمانش برای حقیقت و عدالت می‌جنگیده است.

۱. Superman: یک شخصیت کامیک ابرقهرمان در کتاب‌های داستانی مصور است و یک نماد فرهنگی آمریکایی به شمار می‌رود. م.

2. Richie Havens

بسیاری از خانم‌های مشاور در کودکی و نوجوانی شخصیت واندروومن^۱ را می‌ستودند. روان‌شناس دانشگاه هاروارد، شخصیت واندروومن را خلق کرد تا زنی را الگو قرار دهد که تبعیض، تعصب و خودبزرگ‌بینی را از بدنش خارج می‌کرد. ویلیام مولتون ماراستون^۲، شخصیت واندروومن را زنی مستقل که قدرت خویش را از مواد غذایی که می‌خورد و تمرین‌هایی که می‌کرد، کسب می‌کرد، طراحی کرد (جویس^۳، ۲۰۰۸). او از قدرت و عشقش برای غلبه بر نیروهای اهریمنی استفاده می‌کرد. ماری هانا^۴ (۱۹۹۴)، استاد علوم سیاسی در دانشگاه وایتمن آمریکا گفت، زمانی واندروومن را می‌ستوده، چرا که او «درس‌های مهمی به ما آموخت». اینکه هر زنی می‌تواند قدرت و مهارت کسب کند، اینکه یک زن می‌تواند دوست داشته باشد و همزمان هویتش را نیز حفظ کند و اینکه خانواده و دوستان از هر چیزی مهم‌تر هستند. علی‌رغم تمام این ویژگی‌های مشخص در این شخصیت معروف، نمی‌توانیم فرض را بر این بگذاریم که همه فقط همین ویژگی‌ها را در وی تحسین می‌کنند. زمانی یک مهندس هواپیمایی به من گفت که در نوجوانی شخصیت واندروومن را می‌ستودم. وقتی از وی می‌پرسیدم که کدام ویژگی این شخصیت را می‌ستوده، وی پاسخ داد که هواپیمای نامرئی او را دوست داشته. وی به عنوان عضوی از تیم طراح بمب‌افکن رادارگریز که مدلی از یک هواپیمای نامرئی محسوب می‌شد، به آرزویش رسید.

اغلب مراجعان در پاسخ به سؤال الگوی نقش، بیشتر والدین‌شان را نام می‌برند. مشاوران از مراجعانی که والدین‌شان را الگوی نقش دانسته و آنها را تحسین می‌کنند می‌خواهند که ویژگی‌های مورد تحسین آنها را نام ببرند، اما والدین را به عنوان سه الگوی نقشی به حساب نمی‌آورند. آنها می‌خواهند مراجعان درباره کسی غیر از والدین‌شان بگویند تا مطمئن شوند که الگوی آنها بر اساس انتخاب بوده است. ممکن

۱. Wonder Woman : یکی از شخصیت‌های معروفی که شرکت دی‌سی کامیکس آن را خلق کرده است. سپس ویلیام مولتن مارستون این شخصیت را با الهام‌بخشی از همسرش الیزابت مارستون، خلق کرد. نام اصلی کارتون زن شگفت‌انگیز «دیانا» است که اصلیت او در اسطوره‌های یونانی است و از نژاد زنان جنگجو، مشهور به آمازون‌ها می‌باشد. زن شگفت‌انگیز به عنوان یک تصویر جنسیتی مترقی برای دختران، مورد تقدیر فمینیست‌ها قرار گرفت. م.

2. William Moulton Marston

3. Joyce

4. Mary Hanna

است والدین به عنوان الگوی نقش انتخاب شوند، اما بهتر است که آنها نقش راهنما را برای ما ایفا کنند.

گاهی مراجعی یک شخصیت کارتونی را به عنوان الگو نام می‌برد. چند تا از دانشجویانی که در رشته آموزش ابتدایی تحصیل می‌کردند، گفته‌اند که آنها سگ لاسی که شخصیت کارتونی است را تحسین می‌کردند، چرا که او همیشه به بچه‌ها کمک می‌کرد. یکی از دانشجویان روان‌شناسی که شخصیت کارتونی میکی موس را می‌ستود، مشاور موقعیت‌های بحرانی شد، طوری که می‌توانست بر شرایط تسلط داشته باشد. یک روان‌شناس بالینی، رساله دکترای خود را درباره مداخلاتی برای مدیریت خشم نوشت. خلق و خوی پدر دائم‌الخمزش همه خانواده را به وحشت انداخته بود. روان‌شناس راه‌حلی برای خودش پیدا کرد. او فردیناند گوساله را تحسین می‌کرد، کسی که ترجیح داده بود به جای حمله به گاوبازها، گل‌ها را بو بکشد. یکی از دانشجویان پزشکی، شخصیت خانم پیگی را تحسین می‌کرد، چرا که او به نفع مردم محروم و ستم‌دیده، درمانگاهی را در مرکز شهر برای بانوان افتتاح کرده بود.

مشاوران هنگام گفتگو با مراجعان درباره الگوهای نقش، باید به این مطلب توجه کنند که چه مدل‌هایی را به کار بگیرند تا در شکل‌گیری سؤالات بعدی آنها نیز مفید واقع باشد. بنابراین، این سؤالات برای مراجع سؤالاتی چالش‌انگیز و گاهاً بامزه خواهند بود. برای مثال، از کسی که شخصیت زورو را تحسین می‌کند می‌توان این قبیل سؤالات را پرسید: «آیا هویت واقعی خود را پنهان می‌کنید؟ آیا به دوستی مهربان و دلسوز اعتماد می‌کنید؟ آیا به دنبال جبران اشتباهات در مقابل اعضای خانواده‌تان هستید؟» پاسخ مراجعان به سؤالات بعدی، درک مشاور را از خودپنداره مراجع، افزایش می‌دهد.

سؤال ۲: مجلات^۱

همان‌طور که پیش از این بیان کردیم، تأثیرات و تعیین هویت ما در شکل‌گیری خودپنداره مراجع، اساس سؤال اول را شکل می‌دهند. موضوع سؤال دوم در مصاحبه داستان شغلی، به علائق شغلی وی می‌پردازد. از دیدگاه نظریه سازه‌نگر شغلی، علائق نماد یک متغیر روان‌شناختی می‌باشند. در زبان لاتین، واژه inter به معنای «بین و میان»، و واژه est

به معنای «بودن» است. بنابراین، interest به معنای «بین دو چیز بودن» است. در نظریه سازه‌نگر شغلی، علایق، بر یک حالت کشمکش روان‌شناختی بین نیازهای فرد و فرصت‌های اجتماعی برای رسیدن به اهدافی که این نیازها را مرتفع می‌کند، دلالت دارد. مشاوران سازه‌نگر شغلی، علایق مراجعان را این‌گونه ارزیابی می‌کنند: بر موقعیت‌هایی که مراجع آنها را در اولویت قرار می‌دهد، متمرکز می‌شوند، بدین معنا که آن برنامه‌های شغلی را که معتقدند دنباله‌رو اهداف و ارزش‌های آنهاست، پیگیری می‌کنند. همچنین، بعد از اینکه مشاوران با سؤال درباره‌ی الگوی نقشی به خودپنداره مراجع پی بردند، به انواع محیط‌های کاری یا موقعیت‌های شغلی که توجه مراجع را جلب می‌کند، می‌پردازند.

چهار روش برای ارزیابی علایق شغلی وجود دارد (سوپر، ۱۹۴۹). یکی از این روش‌ها که کمترین تأثیر را دارد، پرسش‌نامه ترجیحات فردی برای یک سری فعالیت‌ها و مشاغل است. پرسش‌نامه‌های علایق بر این فرض استوارند که پاسخ‌دهندگان از گویه‌ها آگاهی نسبی دارند و اینکه برگه خودارزیابی آنها عینی خواهد بود. مؤثرترین روش، که امروزه به‌ندرت استفاده می‌شود، آزمون‌های علایق هستند که افراد درباره‌ی فعالیت‌های مورد علاقه‌شان آگاهی بیشتری دارند. روش دیگر که بهتر از این دو روش ارزیابی است، روشی است که در آن، مراجع خود علایقش را بیان کرده و می‌گوید که می‌خواهد در آینده چه کاری انجام دهد. مؤثرترین روش، ارزیابی علایق آشکار است، یعنی تمایلات و گرایش‌هایی که در رفتار فرد به وضوح قابل مشاهده است. بنابراین، در ارزیابی علایق شغلی، مشاوران به جای شمردن پاسخ‌های پرسش‌نامه یا آزمون، علایق آنها را در گفته‌ها و رفتارشان جستجو می‌کنند.

برای اطلاع از موقعیت‌های شغلی مورد علاقه مراجع، مشاوران از آنها می‌خواهند تا مجلات، برنامه‌های تلویزیونی یا وب‌سایت‌های مورد علاقه‌شان را نام ببرند. پاسخ به این سؤالات، علایق آشکار مراجعان را نشان می‌دهد. چیزی که در پیش‌گویی آینده، کاملاً معتبر است. مشاوران سازه‌نگر شغلی معمولاً کار را با ارزیابی علایق آشکار مراجعان شروع می‌کنند. بدین منظور، درباره‌ی مجلات مورد علاقه‌شان سؤال می‌کنند. اگر مراجعی چندین مجله را نام ببرد، از نظر مشاور پاسخی کاملاً مطلوب است. بنابراین، اگر مراجعی به‌ندرت مجله می‌خواند، مشاور از برنامه‌های تلویزیونی مورد علاقه‌اش می‌پرسد. اگر با این سؤال هم نتواند اطلاعات لازم را کسب کند، سؤال نهایی این است

که از مراجع می‌خواهد وب‌سایت‌های مورد علاقه‌اش را نام ببرد. مجلات، برنامه‌های تلویزیونی یا وب‌سایت‌های مورد علاقه مراجع در واقع، به شکلی غیرمستقیم موقعیت‌هایی را که به لحاظ شغلی دوست دارد در آنها قرار بگیرد، آشکار می‌کنند.

بیا باید ابتدا مجلات را از نظر بگذرانیم. مجلات به‌طور غیرمستقیم خوانندگان را وارد محیطی مطلوب و فضایی آرام می‌کنند. مردم با خواندن مجلات در دنیای کاغذی غرق می‌شوند. مراجعان در پاسخ به سؤال مجلات مورد علاقه، به مشاوران درباره محیط‌ها و موقعیت‌های مورد علاقه‌شان می‌گویند. بهتر آن است که از مراجع بخواهیم دو یا سه مجله مورد علاقه‌اش که اغلب آنها را می‌خواند یا برایش جذابیت دارند، نام ببرد و سپس از آنها پرسیم که با خواندن هر مجله از چه چیزی لذت می‌برند. دانستن این موضوع بسیار حائز اهمیت است. بخش جذاب و مورد علاقه مراجع ممکن است کاملاً مشخص باشد، چرا که وی مجله‌ای را با موضوعات و علایق خاص نام می‌برد. برخی از این مجلات با موضوعات خاص مجلات ورزشی، علوم، عکاسی، روان‌شناسی امروز، پول، آلبوم، و بریده جراید هستند. وقتی مراجع مجله‌ای را با موضوعات و علایق عمومی نام می‌برد که موضوعات متنوعی با خیل عظیم خوانندگان دارد، مشاوران باید درباره قسمت‌هایی که مراجع بیشتر لذت می‌برد یا اول می‌خواند، جزئیات بیشتری کسب کنند. برای مثال، اگر مراجع مجله زمان یا اخبار هفتگی را می‌خواند، مشاور باید از او پرسد که کدام بخش این مجله را اول می‌خواند.

اغلب مراجعانی که مجله نمی‌خوانند، برنامه‌های تلویزیونی را می‌بینند. برنامه‌های تلویزیونی مورد علاقه مثل مجلات مورد علاقه، اطلاعاتی درباره محیط‌ها و موقعیت‌های شغلی مورد علاقه مراجع می‌دهند. تلویزیون، تماشاگرانش را به مکان‌های مختلف در سراسر دنیا می‌برد. مثلاً برنامه «این خانه قدیمی»، بینندگان را به محیطی طبیعی می‌برد که مردم با اشتیاق وسایلی را می‌سازند یا تعمیر می‌کنند. برنامه «طراحی‌های محشر» به بینندگان نشان می‌دهد که چگونه یک طراح دکوراسیون داخلی اتاق‌هایی زیبا و مد روز می‌سازد. برنامه «تجسس در صحنه جنایت» بینندگان را به موقعیتی وحشتناک می‌برد که کارآگاهان از مهارت‌های تحلیلی برای گشودن رازهای جنایی استفاده می‌کنند. برنامه «دوستان»، بینندگان را به موقعیت‌هایی اجتماعی می‌برد که مردم از مهارت‌های تعاملی برای برقراری ارتباط استفاده می‌کنند. برنامه «قانون بوستون»، بینندگان را به دفاتر قانون و محیط‌های سیاسی می‌برد که وکلا از مهارت‌های

متقاعدکننده برای حمایت از وکیل مدافعان استفاده می‌کنند. و در نهایت، برنامه «مارتا استوارت» مردم را به موقعیتی معمولی می‌برد که از دستورالعمل‌هایی برای زندگی و مهارت‌های سازمان‌یافته برای کمک به دیگران، استفاده می‌کنند.

برخی مراجعان به جای خواندن مجلات یا تماشای تلویزیون، زمان زیادی را صرف رایانه می‌کنند. مشاوران هنگام کار با این مراجعان از آنها می‌پرسند که شبکه وسیع جهانی آنها تا کجا ادامه دارد. افراد با باز کردن صفحه‌ای از وب در واقع، وارد محیط مطلوب و مورد علاقه‌شان می‌شوند. با باز کردن جستجوگر اینترنت در رایانه مراجع، علاقه‌مندی‌هایش آشکار می‌شود. مشاوران شاید از مراجعان بخواهند که جستجوگر وب‌شان را باز کنند و روی موارد دلخواه کلیک کنند. موقع نوشتن این جمله، مکث کرده و به فهرست سایت‌های مورد علاقه‌ام نگاهی انداختم. اولین سایت، فرهنگ واژگان بود که اغلب هنگام نوشتن از آن استفاده می‌کنم. مشاور با دیدن این سایت می‌تواند حدس بزند که من به کلمات و احتمالاً نوشتن علاقه دارم. دومین سایتی که اغلب به آن سر می‌زنم، «شات کست» بود، یک سایت اینترنتی رادیویی که معمولاً به موسیقی کلاسیک یا جاز گوش می‌دهم. سومین سایت «تراول سیتی» بود که اغلب برای تنظیم برنامه‌های سفرم از آن استفاده می‌کنم. بنابراین علایق من، نوشتن، موسیقی، و سفر هستند. یکی از مراجعان اخیرم در کتاب‌فروشی کار می‌کند. وب‌سایت‌های مورد علاقه‌اش فیس‌بوک و شعر هستند. البته اگر علاقه‌های شغلی‌اش هم فهرست می‌شدند، وب‌سایت‌های اجتماعی و هنری نیز لحاظ می‌شدند. همیشه آرزویش این بوده که معلم انشا شود. شما که خواننده این متن هستید نیز به این نتیجه می‌رسید که بررسی یک فهرست بهتر از بررسی یک سیاهه علایق است و البته مقرون به صرفه‌تر نیز می‌باشد.

مشاوران هنگام گوش دادن و ارزیابی پاسخ مراجعان درباره موقعیت‌ها، باید به خودپنداره مراجع توجه کرده و اینکه چگونه این خود در موقعیت‌هایی که گفته شد، پیش می‌رود. ارتباط بین خودپنداره و علایق شغلی، اساساً ارتباطی محکم و مشخص است.

سؤال ۳: داستان مورد علاقه^۱

مشاوران از دو سؤال اول مصاحبه داستان شغلی، درباره خودپنداره و محیط‌های

مطلوب کاری مراجع، ایده‌های خوبی عایدشان می‌شود. موضوع سؤال سوم به متن نمایشنامه زندگی می‌پردازد. به تعبیری، سؤال سوم در الگوی فعال‌سازی منطقی، تناسب فرد - محیط، خط پیوندی است - یعنی، ارتباط بین خود و محیط.

برای اینکه مشاوران درباره پیش‌نویس ذهنی مراجع اطلاعاتی داشته باشند، از مراجعان می‌خواهند که داستان یا داستان‌های مورد علاقه‌شان را نام ببرند. مشاوران می‌خواهند بدانند که کدام داستان‌های مراجعان زندگی آنها را شکل می‌دهد. آنها بعد از شنیدن عنوان داستان، از مراجع می‌خواهند که داستان را تعریف کند. این مهم است که مراجعان، داستان زندگی‌شان را از زبان خودشان می‌شنوند. مشاوران به دقت گوش می‌دهند که چگونه پیش‌نویس ذهنی، خود مراجع و محیط مطلوبش را ادغام می‌کند. مراجعان هنگام تعریف داستان، معمولاً درباره آینده پیش رویشان نیز صحبت می‌کنند. اساساً، داستان‌های مورد علاقه مراجعان تصویر واضحی از شکل زندگی آنها را نشان می‌دهد و اینکه چگونه ممکن است مشکل را حل و فصل کنند. مشاوران به دقت گوش می‌دهند تا سازه‌ها و ابزار آرامش‌خاطر پیش‌نویس ذهنی مراجع را بیاموزند. به عنوان مثال، یکی از مراجعانم که در رشته پیش‌پزشکی تحصیل می‌کند، چندین بار رمان «بر باد رفته»^۱ را خوانده است، چرا که قهرمان داستان اسکارلت اوهارا را می‌ستود. در یک سطح غیرقابل کنترل، به این فکر می‌کرد که چگونه می‌تواند پزشک باشد، بدون اینکه از زنانگی، احساسات و جذابیت‌هایش، دست بکشد. وی متوجه شد به ترسی می‌پردازد که با نیازهایش برای موفقیت و صمیمیت در تعارض است. مراجع دیگری کتاب «پیرمرد و دریا»^۲ اثر همینگوی را می‌خواند، به عنوان تمثیلی که به خلاقیت و حساسیت بیش از حد می‌پرداخت. او همچنین باید یاد می‌گرفت با کوسه‌هایی که هنرش را تهدید می‌کنند، مقابله کند. مراجعی فیلم «پدرخوانده»^۳ را بارها دیده بود، چرا که از نظر او، داستان مردی بود که با رایۀ نظام ارزشی و توضیح قوانین برای زندگی، جامعه را سر و سامان داد. وی نویسنده و یکی از شخصیت‌های برجسته رادیویی شد که در برنامه‌هایش به جامعه و ارزش‌های آن می‌پرداخت.

1. Gone with the wind

2. Man and the Sea

3. Godfather

سؤال ۴: شعارها^۱

چهارمین موضوع مصاحبه داستان شغلی، در واقع، توصیه‌ای است که مراجعان به خودشان می‌کنند. مشاوران از مراجعان می‌خواهند که شعارهای مورد علاقه‌شان را بگویند. اگر مراجعان شعاری ندارند، مشاوران از آنها می‌خواهند یکی از شعارهایی را که شنیده‌اند تکرار کرده، یا حتی همان موقع شعاری خلق کنند. با تشویق و ترغیب، حتی مراجعانی که تمایل ندارند، هم چیزی می‌سازند. آنچه آنها در لحظه می‌سازند، نشان‌دهنده درک شهودی آنهاست. شعار آنها عموماً راهکار شهودی‌شان را برای شروع و حرکت بخش بعدی در طرح داستان شغلی، بیان می‌کند.

سؤال ۵: خاطرات اولیه^۲

شخصی‌ترین سؤال، برای انتهای کار گذاشته می‌شود. بعد از بحث و گفتگو پیرامون چهار سؤال اول و شکل‌گیری اعتماد بین مشاور و مراجع، مراجعان آنقدر احساس امنیت می‌کنند که مهم‌ترین داستان‌هایشان، حتی شاید مهم‌ترین اسرارشان را با مشاور درمیان می‌گذارند. همچنین، ترتیب موضوعات در مصاحبه داستان شغلی، نیرویی در مراجع ایجاد می‌کند که آنها را به سمت دل‌مشغولی‌ها و نگرانی‌های شخصی‌شان هدایت می‌کند. مشاوران از طریق توجه به وضعیت نامشخص مراجعان در داستان‌های زندگی‌شان، می‌خواهند به باور مراجعان در خصوص زندگی پی ببرند. این وضعیت‌ها، در قالب خاطرات اولیه، دیدگاهی از زندگی مراجع را پیش چشم مشاور قرار می‌دهد. گاهی مشاوران به خاطرات اولیه مراجع به عنوان استعاره‌ها و تمثیل‌هایی نگاه می‌کنند که دربرگیرنده نگرانی‌های مراجع است.

مشاوران سازه‌نگر شغلی برای پی بردن به خاطرات اولیه مراجع، به وی می‌گویند که علاقه‌مند به شنیدن خاطراتی از گذشته‌های دور آنها هستند – همان خاطراتی که داستان زندگی آنها از آنجا آغاز می‌شود. آنها از مراجعان می‌خواهند که سه تا از اولین خاطرات‌شان را بیان کنند، چرا که مراجعان اغلب نگرانی‌ها و مشکلات‌شان را در چندین داستان کشف می‌کنند. مشاوران برای هر خاطره، از مراجعان می‌خواهند که

1. Mohos

2. Early Recollections

موقعیت، اقدام انجام شده و پیامدها را توضیح دهند. مشاوران همچنین، از مراجع می‌خواهند احساساتی را که آنها در آن شرایط تجربه کردند را بیان کنند. با این کار، مراجعان احساساتی را که اغلب تجربه می‌کنند یا حتی احساسات غالب بر زندگی‌شان را گزارش می‌کنند. مشاوران با شنیدن سه تا از اولین خاطرات مراجع، از وی می‌خواهند که هر داستان را مرور کرده و با توجه به جوهره و متن داستان، عنوانی برای آن انتخاب کنند. آنها از مراجع می‌خواهند فرض کند که قرار است داستانش در روزنامه فردا چاپ شود و سردبیر برای آن عنوانی می‌خواهد. همچنین، از مراجع می‌خواهند که در عنوان داستانش از یک فعل هم استفاده کند. اگر مراجع عنوانی به ذهنش نمی‌رسد، مشاور چند عنوان به او پیشنهاد می‌دهد و مشترکاً روی عناوین کار می‌کنند تا در نهایت، مراجع یکی از آنها را انتخاب کند. سپس مراجع و مشاور با هم ادامه می‌دهند تا برای دو خاطره دیگر نیز عنوان‌هایی مشخص کنند.

وقتی عناوین خاطرات مشخص شد، مصاحبه داستان شغلی کامل می‌شود. سپس مشاوران باید از مراجع بپرسند که آیا چیز دیگری هست که بخواهند اضافه کنند. در این زمان، مشاوران باید آنچه را که طی جلسه انجام شده، خلاصه کرده، جهت جلسه بعد را مشخص کنند و هر تکلیفی را که احتمالاً به پیشبرد جلسه آینده کمک خواهد کرد، برای مراجع تعیین نمایند. ذکر این نکته نیز به مراجع ضروری است که جلسه مشاوره، محرمانه باقی می‌ماند. مشاوران نیز با ارزیابی معنای پاسخ‌های مراجع به مصاحبه داستان شغلی، چارچوب جلسه بعد را طراحی می‌کنند.

فصل ۵

ارزیابی داستان شغلی

مشاوران بعد از تکمیل مصاحبه داستان شغلی و قبل از شروع مشاوره، باید اقداماتی انجام دهند. آنها باید معنای موجود در داستان‌های مراجع را درک کرده و این معنا را به اولین و مهم‌ترین عاملی که آنها را به جلسه مشاوره کشانده، ربط دهند. همچنین، باید خود را آماده کنند تا داستان‌های مراجع را به روشی بازگو کنند که طرحی کلی و واضح از شخصیت آنها ترسیم کند، تم شغلی را مشخص کرده و برای گسترش دامنه طرح داستان شغلی آنها، پیش‌بینی‌هایی انجام دهند. مشاوران باتجربه و کارآزموده احتمالاً این آماده‌سازی‌ها را حین مصاحبه داستان شغلی انجام می‌دهند تا بلافاصله بعد از اتمام مصاحبه، مشاوره را شروع کنند. به عنوان مثال، اگر قرار است مراجعی را فقط یک جلسه ملاقات کنند، نیمی از زمان را به انجام مصاحبه، و نیم دیگر را به مشاوره اختصاص می‌دهند. اما اگر بیشتر از یک جلسه طول بکشد، جلسات مصاحبه و مشاوره تقسیم می‌شود. اساساً، مشاوران سازه‌نگر شغلی جلسه اول را برای پی بردن به سازه‌های شغلی مراجع با مصاحبه داستان شغلی اختصاص می‌دهند و در جلسه دوم به بازگویی داستان مراجع پرداخته و همراه با مراجع، روایت هویتی وی را بازسازی می‌کنند و جلسه سوم را که جلسه آخر محسوب می‌شود، به تکمیل جلسه مشاوره پرداخته و آن را به پایان می‌برند. مشاوران سعی می‌کنند بین جلسه اول و دوم، یک هفته و بین جلسه دوم و سوم، دو تا چهار هفته فاصله بیفتد. در هفته میانی بین جلسه اول و دوم، خود را برای

جلسه دوم آماده می‌کنند، بدین شکل که از پاسخ‌های مراجع به مصاحبه داستان شغلی در پرتره زندگی که عامل اصلی آنها برای مراجعه به مشاور است، یک سنجش و ارزیابی انجام می‌دهند.

اهداف ارزیابی

برای بازسازی پاسخ‌های مراجع در یک الگوی معنی‌دار، لازم است مشاوران خرده‌روایت‌ها را در قالب یک کلان‌روایت، پیرامون طرح داستان شغلی و تم شغلی، تشکیل دهند. من این داستان بلند یا کلان‌روایت را پرتره زندگی^۱ می‌نامم. مشاوران به عنوان هنرمندانی روایت‌گر، پرتره‌ای روان‌شناختی ترسیم می‌کنند که داستان‌های کوتاه به‌ظاهر ناهمگون با ارتباط ظاهری ناچیز را در یک روایت هویتی منسجم، واضح، و مشخص، گرد هم می‌آورند. سپس مراجع و مشاوره با هم از این پرتره برای تفکر و انعکاس مسئله فعلی مراجع استفاده می‌کنند. بررسی پرتره زندگی، معمولاً باعث شکل‌گیری فرآیند تحولی می‌شود که مراجع به واسطه آن به مسئله‌ای که سبب آشفتگی یا بی‌نظمی‌های شخصی‌اش شده، می‌پردازد.

مشاور با ادغام خرده‌روایت‌های پیرامون خود، محیط، پیش‌نویس ذهنی و راهکار، در قالب یک کلان‌روایت که تمام خرده‌روایت‌ها را دربر می‌گیرد، طرح اولیه پرتره زندگی را می‌کشد. به آخرین باری فکر کنید که از یک نمایشگاه در موزه هنر دیدن کردید، اینکه چگونه آثار یا اشیا در معرض دید همگان قرار گرفته بودند و طرز چیدمان‌شان چگونه بود. هنگام تألیف کتاب حاضر، از نمایشگاه عکس انسل آدامز^۲ دیدن کردم. مسئول نمایشگاه صرفاً عکس‌ها را در معرض دید عموم قرار نداده بود، بلکه عکس‌ها را طوری چیدمان کرده بود که یک زیبایی شناختی واقعی را نشان می‌داد. وی با توانایی و مهارت روایت‌گری خود، تصاویر و احساسات پراکنده را به قطعه‌ای توصیفی با موضوع منسجم و واضح تبدیل کرده بود که برای همگان قابل درک بود.

1. life portrait

۲. Ansel Adams: عکاس آمریکایی است. شهرت وی بیشتر به دلیل عکس‌های او از طبیعت و چشم‌اندازهای غرب آمریکا است. م.

بنابراین، مشاوران هم باید خرده‌روایت‌های مراجعان را به نحوی مرتب کنند که حس اشتیاق و سرزندگی ایجاد شود، معنی و مفهوم داستان مشخص شده و پرتله‌ای از زندگی را که اهمیت بیشتری دارد، ترسیم کنند. مشاوران با جذب بخش‌هایی از چند خرده‌روایت، کلان‌روایت اصلی یا یک روایت هویتی را بازسازی می‌کنند. این ترکیب مجدد - تناسب قاب خود، محیط، پیش‌نویس ذهنی و راهکار - خرده‌روایت‌ها را در یک کلان‌روایت ادغام می‌کند که توجیه‌کننده دلیل نگرانی‌هایی است که مراجع با خود به جلسه مشاوره آورده است. خرده‌روایت‌ها برای افزایش درک، هدف و عمل، قاب‌دهی مجدد می‌شوند. اجازه دهید مراجع از عقایدش بگوید، به‌ویژه عقاید و دیدگاه‌های فعلی‌اش. نمایشگاه عکاسی انسل آدامز داستانی بجا و مناسب است. در سال ۱۹۳۳، آدامز آثارش را به نیویورک سیتی برد تا عکاس مشهور، آلفرد اشتایگلیتس^۱ آنها را نقد کند. طبق گفته‌های آدامز، وقتی عکس‌هایش را نشان داد، اشتایگلیتس آنها را مورد بحث قرار داد. «او با این کار در واقع من را به خودم نشان داد.» آدامز (۱۹۶۳) در نامه‌ای به اشتایگلیتس نوشت، «ملاقات من با شما تحولی در دیدگاه من ایجاد کرد. آثارم در نظرم جلوه‌ای تازه یافتند - آنقدر نو و مهیج که قبلاً هرگز این‌گونه نبودند.» هدف مشاوران هم این است که داستان‌های مراجع را به نحوی سامان‌دهی کرده و به تصویر بکشند که داستان‌ها برای خودِ مراجعان، شفاف و قابل درک شوند.

کشف و بیان تم در مسیر شغلی نیازمند این است که مشاوران توانایی و مهارت روایتی خود را پرورش دهند. نمونه‌ای از مهارت روایتی را می‌توانیم در مارتین اسکورسیزی^۲ کارگردان ببینیم. او با تبدیل تصاویر پراکنده به داستانی شفاف و منسجم، این مهارت را به تصویر می‌کشد. هنگام ساختن فیلم «راهی به خانه نیست»^۳: باب

۱. Alfred Stieglitz: عکاس آمریکایی، پایه‌گذار جنبش عکاسی جدایی‌طلب و از مدافعان عکاسی صریح بوده و در طول فعالیت حرفه‌ای خود نقش به‌سزایی در قبولاندن عکاس به‌عنوان یک شاخه از هنر داشت. م.

۲. Martin Scorsese: کارگردان، فیلم‌نامه‌نویس، تهیه‌کننده، بازیگر و تاریخ‌دان ایتالیایی - آمریکایی فیلم و سینما است. این کارگردان شهر سینمای آمریکا، عنوان‌دار تمامی جوایز معتبر سینمایی دنیا است. م.

دیلن^۱، اسکورسیزی (۲۰۰۵) باید با ده ساعت مصاحبه و ۳۰۰ ساعت ضبط ویدئویی به موضوع فیلم پی می‌برد. اسکورسیزی گفت، «برای شکل‌گیری داستان مجبور بودم روایتی را در فیلم، در زندگی‌ام پیدا کنم.» سپس داستان سفر هنرمندانه‌اش را به نحوی روایت می‌کند که انگار با تماشاگران حرف می‌زند. برای انجام این کار، به کلماتی که دایلن برای توصیف احساساتش انتخاب می‌کند، به دقت توجه می‌کند. در پایان، اسکورسیزی موضوع اصلی را با جمله‌ای که دایلن در مصاحبه‌اش گفت، بیان کرد: «من فقط تلاش کردم خانه‌ای داشته باشم.» وی این موضوع را با استفاده از غزل‌هایی از معروف‌ترین آهنگ دیلن توضیح داد، آهنگ «همچون سنگی غلطان»^۲ که خواننده از این استعاره استفاده می‌کند تا احساس تنهایی‌اش را بیان کند. بنابراین، عنوان فیلم دلالت دارد بر کشمکش همیشگی دیلن برای یافتن «راهی به خانه».

برای توسعه مهارت روایتی مشابه آنچه اسکورسیزی به نمایش گذاشت (۲۰۰۵)، مشاوران باید ۳ مهارت را پرورش دهند. مهارت اول، وارد شدن به داستان، شامل شهود و همدلی، تمرکز بر موقعیت‌ها و احساسات منفی، احساس جو حاکم بر داستان، تاب آوردن درد ناشی از آن و تحمل ابهام داستان است. مهارت دوم، درک داستان، شامل تشخیص تم شغلی و استفاده از استعاره‌های مراجع برای بیان آن است. نمونه آن، استعاره «راهی به خانه نیست» دایلن است. مراجعی که پشت کمال‌گرایی، خودش را از دنیا پنهان کرده بود، از این استعاره استفاده می‌کرد «پوشیدن نقابی دروغین». مراجع مشابه دیگری در مقام یک استاد شیمی گفت: «دانشگاه مأمن و پناهگاه من است.» مهارت سوم، تفصیل معنا، شامل استفاده از تفسیر دیدگاه‌های متعدد به منظور برداشت‌های مختلف و معناهای جدید است که موقعیت‌های تازه‌ای را برای عمل فراهم می‌کنند. در نمونه‌ای از این مهارت، اِدی وِدِر^۳ خواننده (۲۰۰۸) گفت که چگونه تفسیر و برداشت تماشاگران از آهنگ Aliue معنی کلمات را در نظرش متحول کرد و چگونه کلمات دشنام، تبدیل به تحسین شد. مشاوران هم باید مثل این تماشاگران، دقیق

۱. Bob Dylan: آهنگساز، شاعر و نویسنده آمریکایی است. م.

2. Like a Rolling Stone

۳. Eddie Vedder: موسیقی‌دان اهل ایالات متحده آمریکا است که بیشتر به عنوان خواننده و نوازنده اصلی گروه پِرل‌جَم شناخته می‌شود. وی از سال ۱۹۷۹ میلادی تا کنون، مشغول فعالیت بوده است. م.

و دلسوز، داستان‌های مراجع را تفسیر کنند، چرا که شنوندگان خوب، داستان را تقویت می‌کنند.

مشاوران با استفاده از توانایی و مهارت روایتی، پرتره‌ای از زندگی مراجع و مسیر شغلی را با تأکید بر تم موضوعی، ترسیم می‌کنند. کلان‌روایت باید قوس شخصیتی قابل قبولی را شامل شود که رشد موقعیت اخیر را بازسازی می‌کند. یک روایت با قوسی گسترده، مسیر کلی و هدفی از زندگی را با حس حرکت و تکاپو به سمت کامل بودن، ارایه می‌کند.

مشاوران، داستان به داستان روایت بلندی را بر اساس بینش و آگاهی نامنسجم به دلیل جزئیات پراکنده در داستان‌ها، بازسازی می‌کنند. روایت، اعتبار خود را از طریق این جزئیات کسب می‌کند. روایت، همچنین با درک تجارب و قاب‌دهی مجدد علت بینش‌های جدید، به معنا متوسل می‌شود. پرتره زندگی باید به شیوه‌ای سازمان‌دهی شود که زندگی‌نامه‌نویسی برای حل و فصل مشکل فعلی را تقویت کند. پرتره زندگی باید با گشودن موقعیت‌های جدید برای تصمیم‌گیری، برانگیزاننده تغییر باشد. مشاوران نباید فراموش کنند که استمرار در سازمان‌دهی داستان وجود دارد. با مشخص شدن حیطه مشکل مراجع و افزایش استمرار، روایت هویتی، جسارت و شهامت لازم را به مراجعان می‌دهد تا تصمیماتی برای بهبود زندگی‌شان بگیرند و اعتمادی را که برای ورود مجدد به دنیا نیاز دارند، کسب کنند.

ارزیابی الگوها و مشکلات

کلان‌روایت‌ها، خرده‌روایت‌های زندگی روزانه را در قالب داستانی ادغام می‌کنند که «درک و آگاهی ما را نسبت به خودمان تثبیت کرده، گستره شخصیتی احساسات و اهداف ما را پایه‌ریزی می‌کند، و مسیر عملکرد ما را در عرصه دنیای اجتماعی، مشخص می‌کند.» (نیمار، ۲۰۰۴). نظریه سازه‌نگر شغلی (ساویکاس، ۲۰۰۵) چارچوبی ذهنی برای بازسازی خرده‌روایت‌های مراجع در یک روایت هویتی قابل درک و منسجم ارایه می‌کند که به مراجع کمک می‌کند تا گذشته برایش قابل درک باشد، موقعیت فعلی را مشخص می‌کند، و عملکرد آینده‌اش را پیش‌بینی می‌کند. این چارچوب مبتنی بر سه

اصل کلی است. اول، روایت، تجربه فعلی مراجع را همگون می‌کند. روایت باید کاملاً با دیدگاه‌های فعلی مراجع سازگار باشد تا بتواند آنها را شنیده و درک کند. اگر روایت با داستان قبلی مراجع تفاوت زیادی داشته باشد، مراجع احتمالاً آن را درک نمی‌کند و در نتیجه نمی‌تواند از آن استفاده کند. دوم، روایت باید مطالبی جدیدی را ارائه کند که به‌طور منسجم شکاف داستانی را که مراجع با خود به مشاوره آورده، پر کند. مطالب جدید باید مکمل داستان قبلی بوده و آن را بسط دهند، به نحوی که برای مراجع قابل قبول و قابل درک باشد. این توضیحات، گاهی معنای جدیدی را در اختیار مراجعانی قرار می‌دهد که می‌توانند خود و موقعیت را مجدداً شکل دهند. سوم، کلان‌روایت با دیدگاه جدید و معنای عمیق‌تر باید انگیزه‌ای را در مراجع ایجاد کند تا این نظریه‌ها را در قالب عمل درآورد.

یافتن الگوها

مشاوران با استفاده از پاسخ‌های مراجع به مصاحبه داستان شغلی، مجموعه داستان‌ها را برای شناسایی الگو بررسی می‌کنند که این الگو تم اصلی در روایت هویتی را مشخص می‌کند. اگرچه شخصیت‌ها، موقعیت‌ها، و شرایط داستان‌های مراجع معمولاً با هم فرق دارند، با وجود این، داستان‌ها اساساً در تمی که هر داستان شرح می‌دهد، مشترکند. شرح داستان این امکان را برای مشاوران فراهم می‌کند تا از بین تمام تفصیل‌ها و جزئیات، به مشکل اصلی پی ببرند. مشاوران سازه‌نگر شغلی مسیری ساختارمند را دنبال می‌کنند تا خرده‌روایت‌های مختلف و متفاوت را در یک کلان‌روایت تطبیق دهند. آنها از نگارشی معمولی استفاده می‌کنند که در ارتباط با تجارب، انتظارات و توضیحات مراجع، آنها را راهنمایی می‌کنند. با وجود این، ترسیم پرتره زندگی چیزی فراتر از تبعیت حرف ما از این مراحل کلیشه‌ای است. مشاوران غیر از این دستورالعمل‌های تجویزی، باید از شهود و دیدگاه‌های خود برای سازمان‌دهی و برانگیختن این مقدمات، استفاده کنند.

در ترسیم و ترکیب‌بندی پرتره زندگی، نکته اصلی، شناسایی الگو یا تم زندگی است که کلان‌روایت را خلق می‌کند. الگو یک سازه نهفته است که موضوعاتی را که اهمیت بیشتری برای مراجع دارند، یکپارچه می‌کند. مشاوران به منظور معنا بخشیدن به

تفکرات مراجع، باید توانایی تشخیص الگوها را داشته باشند. واقعیت در قالب تجربه ناآزموده‌ای که آشفته، بدون ترتیب، بی‌نظم، و غیرقابل پیش‌بینی است، آشکار می‌شود. تجربه شبیه آب جاری است که شکل خاصی ندارد. اما داستان‌ها شبیه لیوان آب که به آب شکل می‌دهند، به تجربه شکل می‌دهند.

مشاوران سازه‌نگر شغلی به مخزن و ظرفیتی نیاز دارند که خرده‌روایت‌های مراجع را در قالب الگو نگه می‌دارد. الزام به داشتن الگو، این توانایی را به مشاوران می‌دهد که رویدادها و حوادث را انتخاب کرده و آنها را در قالب کلان‌روایت شکل دهند. وقتی مشاوره موفقیت‌آمیز می‌شود که کلان‌روایت باعث شود مراجعان دید تازه‌ای نسبت به نظرات‌شان پیدا کنند، نه اینکه الزاماً دیدگاه‌های جدید ارایه دهند. این مسأله در جمله مارسل پروست^۱ (۱۹۲۳) به خوبی مشخص است، «سفر واقعی کشف، یافتن سرزمین‌های جدید نیست، بلکه تغییر نوع دیدگاه‌مان است.» راجرز^۲ (۱۹۴۲) بیان کرد که مشاوران به مراجعان کمک می‌کنند تا «با نگاهی نو به حقایق کهنه نگاه کنند.» روابط جدید بین داستان‌های معمول و متداول را کشف کنند و معنا و مفهوم ضمنی الگوی جدید را بپذیرند. مشاوره آنچه را که پیش از این وجود داشته، شرح می‌دهد. همچنین، پروتکل ارزیابی داستان شغلی، چارچوبی را برای مشخص کردن الگوهای داستان‌های مراجع ارایه می‌دهد. تا اینجا، خواننده به اصول و مبانی کلی پی برده است: تفسیر خود، قرار دادن خود در یک محیط، افزودن پیش‌نویس ذهنی خود که مورد قبول باشد، و ایجاد راهکاری برای موقعیت متنی که در جریان مشاوره قرار دارد. این پروتکل برای ساختن روایت، سازه قابل اعتمادی ارایه می‌کند که تمرکز اصلی‌اش را بر موضوعات مهمی قرار داده و جزئیات بی‌ربط را کنار می‌گذارد و با توجه به خرده‌روایت‌ها، سازه‌ای ارایه می‌دهد که به کلان‌روایتی قابل درک، منسجم و مستمر منجر می‌شود.

افزون بر این، در اینجا باید هشدار بدیم. پروتکل ارزیابی به معنای افزایش خلاقیت مشاوران است، بدین شکل که نقطه شروع کار و پوشش امنی را در اختیارشان قرار می‌دهد. مشاوران نباید یک روال عادی و تکراری را در پیش بگیرند، بلکه باید

۱. Marcel Proust: مقاله‌نویس و رمان‌نویس معاصر فرانسوی است. از آثار وی می‌توان به کتاب در جستجوی زمان از دست رفته اشاره کرد. م.

2. Rogers

برنامه کاری منعطفانه‌ای را در پیش بگیرند که مطابق با خواسته‌های مراجع باشد. این انعطاف‌پذیری این امکان را فراهم می‌کند که کلان‌روایت طبق نیازهای مراجع، و نه ترجیحات و انتظارات مراجع، توسعه یابد. کاربرد انعطاف‌ناپذیر پروتکل منجر به کلان‌روایتی بسیار ساده و حتی پیش‌پافتاده می‌شود. مطمئناً، ساده‌سازی تجربه در ساختن کلان‌روایت، خود یک هدف محسوب می‌شود. ساده‌سازی، انتقال پیام را راحت‌تر می‌کند. اما این ساده‌سازی، برای جلوگیری از ساده‌انگاشتن، باید با نظامی که پیچیدگی زندگی را حفظ می‌کند، به تعادل برسد. این نظم هرچند پیچیدگی را ساده می‌کند، با وجود این، نباید آن را ساده جلوه دهد. این نظم، پیچیدگی را در قالب یک طرح مشخص و آشکار که معنای اصلی را برجسته می‌کند، دوباره طراحی می‌کند.

برای نظم بخشیدن به خرده‌روایت‌ها در قالب یک روایت هویتی، پروتکل ارزیابی داستان شغلی، هشت مورد را شامل می‌شود. دو مرحله اول در پروتکل ارزیابی و احتمالاً مهم‌ترین آنها، شناسایی مشکل مراجع است که این امر با مرور اهداف مراجع برای حضور در مشاوره، و سپس تشخیص الگو با شناسایی نگرانی‌ها و دل‌مشغولی‌های مراجع بر مبنای قوس شخصیتی، قابل حصول است.

مرور اهداف مراجع

مشاوران با مرور اینکه چگونه مراجع می‌خواهد از تجربه مشاوره استفاده کند، شروع به ارزیابی می‌کنند. این اهداف روی بررسی بعدی خرده‌روایت‌ها و آنچه مشاوره در پی آن است، متمرکز هستند. اهداف مراجع، فیلتری را در اختیار مشاور قرار می‌دهند که داستان‌ها را غربال می‌کند. برای مثال، در پاسخ به این سؤال مقدماتی «در ساختن مسیر شغلی شما چگونه می‌توانم مثرتر باشم؟»، مراجعی گفت که او نمی‌داند چرا نتوانسته رشته دانشگاهی‌اش را انتخاب کند، و دوست دارد در تصمیم‌گیری به او کمک شود. این مثال دو نقطه عطف را به همراه دارد. اول اینکه، از من می‌خواهد در درک ناتوانی‌اش در انتخاب، به او کمک کنم و دوم اینکه، توانایی و مهارت تصمیم‌گیری‌اش را تقویت نمایم، به نظر می‌رسد که اضطراب در تصمیم‌گیری، مانع فعالیتش شده است. بنابراین، در مرور و اصلاح داستان‌های شغلی‌اش، من به نگرش‌ها، دیدگاه‌ها و تجاربش در ارتباط با تصمیم‌گیری، گوش دادم. من خصوصاً به چگونگی تصمیم‌گیری در ارتباط با تم‌های

زندگی اش علاقه‌مند بودم، یکی از آنها کشمکشی بود برای خلاصی از اهدافی که مادرش برای زندگی او در نظر گرفته بود. توجه کنید که او حداقل در ابتدا به دنبال کمک برای تشخیص انتخاب‌هایش نبود. اول از همه، او می‌خواست بداند چه چیزی جلوی موفقیتش را گرفته است. مراجع دیگری گفت، می‌خواهد به نقاط ضعف و قوتش پی ببرد، چرا که او در تمرکز روی بخشی از شغلش مشکل داشت. عدم توانایی در تمرکز بر یک چیز، زمانی که متوجه نقاط قوتش شد، بلافاصله تبدیل به موضوعی مهم شد. مراجع دیگری گفت که می‌خواهد در رشته‌ای که انتخاب کرده، مطمئن شود. البته به سرعت مشخص شد که او قبلاً از انتخابش کاملاً مطمئن بوده، با وجود این، به عنوان فرزند بزرگ خانواده با مسئولیت‌های فراوان، نیاز داشت که فردی با شخصیتی مقتدر و توانا درباره انتخابش به او اطمینان داده و تأییدش کند.

شناسایی دل مشغولی‌ها

در مرحله دوم پروتکل ارزیابی، مشاوران اولین خاطرات مراجع را مدّ نظر قرار می‌دهند تا به نگرانی‌ها و دل مشغولی‌های مراجع بر اساس قوس شخصیتی، پی ببرند. آدلر^۱ (۱۹۳۱) نوشت، هر زمان که مراجعان به دنبال راهنمایی شغلی بودند، او از خاطرات اولین سال‌های زندگی‌شان می‌پرسید. وی عقیده داشت که خاطرات این دوران با قطع و یقین نشان می‌دهد که چگونه آنها باید برای آینده آماده شدند. ویلیام جیمز^۲ بر این عقیده بود که از تجارب اولیه مراجع، برخی ویژگی‌ها آنقدر آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهند که از آنجا به بعد، آنها از آن به عنوان تمثیلی برای درک موقعیت‌های مهم استفاده می‌کنند (بارزان^۳، ۱۹۸۳). مشاوران سازه‌نگر شغلی در توافق با آدلر و جیمز، از داستان‌های اولیه استفاده می‌کنند تا به مراجعان در درک و ارزش‌یابی تمثیل‌هایشان برای زندگی کمک کنند.

مشاوران درباره خاطرات اولیه پرس و جو می‌کنند، چرا که این خاطرات، داستان‌ها را از زمانی که مراجعان به درک زندگی می‌رسند، نشان می‌دهد. این موقع است که کودکان از دیدگاه خودشان دنیا را درک می‌کنند و شروع می‌کنند به شکل دادن یک

1. Adler

2. William James

3. Barzun

پرسونا یا نقابی که شخصیت‌شان را شکل می‌دهد. خاطرات اولیه، تجارب ریشه‌داری را توصیف می‌کند که درک اصلی مراجع را نسبت به خودش، آدم‌ها و دنیا نشان می‌دهد. این خاطرات ملاک به جای کهن‌الگوهایی به کار می‌روند که اصل زندگی را حفظ می‌کنند و نمونه‌ای از آن را در عمل نشان می‌دهند. خاطرات اولیه، آنچه را که در کودکی آموخته‌ایم، به زندگی منتقل می‌کنند.

از آنجایی که خاطرات اولیه چنین اطلاعات بنیادی و مهمی را شامل می‌شوند، مشاوران از آنها به عنوان تسهیل‌گر روایتی برای شروع کلان‌روایت استفاده می‌کنند. به تعبیری، مشاوران در ابتدا با داستان زندگی مراجع شروع می‌کنند. در واقع، آغاز داستان زندگی مراجع نیست که مشاوران به دنبال آن هستند، بلکه آنها به دنبال جهت‌گیری پایه‌ای برای زندگی هستند. بنابراین، در بررسی خاطرات اولیه، مشاوران روی نگرانی‌های فرد متمرکز می‌شوند. این نگرانی‌ها و دل‌مشغولی‌ها آنقدر مهم هستند که نفوذی اساسی در زندگی مراجع دارند. آنها نگرانی‌هایی هستند که خود و هویت مراجع را توصیف می‌کنند.

خاطرات اولیه تجاربی را آشکار می‌کنند که زندگی مراجع را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند. این داستان‌ها با شخصیت‌های مؤثر به همان اندازه که قدیمی هستند، به همان اندازه نیز عمیق می‌باشند. خاطرات برانگیخته می‌شوند تا از رازها و ناگفته‌ها بگویند و چالش‌هایی که مراجع با آنها روبروست را برجسته نمایند. خاطرات مثل نسخه‌های کوتاه‌شده داستان زندگی، ترجیع‌بند زندگی می‌باشند – یعنی همان تم‌های غالب تکرارشونده در زندگی. خاطرات بر موضوعاتی متمرکز می‌شوند که مراجعان نمی‌توانند از آنها چشم‌پوشی کنند. مراجعان احتمالاً خواستار این هستند که مشاوران به آنها کمک کنند تا این خاطرات را آشکار کنند، با وجود این، مشاوران باید به مراجعان در حل و فصل این موضوعات کمک کنند. کار مشاور این است که خاطرات را به‌طور کامل به سطح زندگی آورده، طوری که مراجعان تجارب‌شان را بشنوند و از ضروریات و موضوعات مهم، سازه‌گشایی شود. در حیطه مشاوره سازه‌نگر شغلی، توجه یعنی چگونه مراجع از شغلش به منظور حل چالش استفاده می‌کند. مشاوران با کمک گرفتن از خاطرات اولیه، ماهیت رمزآلود و پنهانی مراجع و جوهره باطنی، فرد را برمی‌انگیزند تا معنا و احساس را در موضوعات انتخاب شغل و انطباق کاری که با خود به جلسه مشاوره

آورده، وارد کند. هدف اصلی این است که به مراجعان نشان دهند، چگونه روح خود را به فعالیت‌های معمول زندگی روزانه پیوند بزنند.

چرا خاطرات اولیه؟

برای برخی افراد جای سؤال است که چرا مشاوران سازه‌نگر شغلی، خاطرات اولیه را به دیگر داستان زندگی‌نامه‌نویسی، مثل تعریف لحظات (مک آدامز، ۱۹۹۳)، صحنه‌های برجسته زندگی (کارسون^۱، ۱۹۸۱)، یا داستان‌های موفق (هالند، ۱۹۷۵) ترجیح می‌دهند. هر کدام از این انواع روایت‌ها منجر به درک نگرانی‌های مراجع می‌شود. با وجود این، من خاطرات اولیه مراجع را ترجیح می‌دهم، چرا که برخلاف داستان‌ها که از چند سالگی مراجع شروع می‌شوند، خاطرات اولیه مستقیماً به قلب ماجرای زندگی مراجع وارد می‌شوند. خاطرات اولیه هم مثل نمونه‌های چارچوب کلی کهن‌الگوهای مراجع، یک عمل واحد، ساده و یکپارچه را روایت می‌کنند، بدون جزئیات اضافی، بی‌ربط و گیج‌کننده. آنها روایت‌هایی کوتاه و مختصر هستند که حقایق زندگی فرد را به تصویر می‌کشند. این خاطرات مثل تمثیل‌ها از یک روایت عینی و ملموس برای نشان دادن نتایج انتزاعی زندگی استفاده می‌کنند. به تعبیری، آنها باورها، اعتقادات، آمال و آرزوهای مراجع می‌باشند. علاوه بر این، خاطرات اولیه مثل تمثیل‌های زندگی، اغلب معناهای مشابه و نمادین که تلویحی و ضمنی هستند را دربر می‌گیرند. بنابراین، مشاوران از این زبان استعاره و نمادین استفاده می‌کنند تا در مورد موضوعات مشکل و پیچیده، راحت‌تر بحث کنند.

از آنجا که خاطرات اولیه اساساً تجارب ناراحت‌کننده مراجع را دربر می‌گیرد، اغلب باعث تحریک خود می‌شوند. مشاوران می‌آموزند که انتظار چنین هیجاناتی را داشته باشند و حتی از آنها استقبال کنند، مطمئن می‌شوند که مراجعان هنگام بیان خاطرات‌شان، هیجاناتی را که می‌خواهند در زمان حال و اکنون به آن پرداخته شود را ابراز می‌کنند. مشاوران به خوبی این احساسات را پیگیری می‌کنند، چرا که آنها آستانه رشد مراجع را نشان داده و مشخص می‌کنند که به کدام نیازهای مراجع باید توجه شود. این هیجانات معمولاً مشابه هیجانات تم شغلی هستند که مراجع با خود به جلسه

مشاوره برده بود. پرداختن به این احساسات، نقطه اتکایی برای خودسازمان‌دهی مجدد مراجع به شمار می‌رود و نیز انرژی برای فعالیت‌های جدید را فراهم می‌کند. مشاوران بی‌تجربه در حیرت‌اند که اغلب خاطرات اولیه مراجع و احساسات همراه آن، چگونه مستقیماً با موقعیتی که در حال بررسی آن هستند، در ارتباطند. اما در مقابل، مشاوران باتجربه و کارآزموده می‌دانند که یادآوری خاطرات، یک رفتار انطباقی است که این امکان را به فرد می‌دهد تا به زمان حال پرداخته و برای آینده آماده شود. انتخاب داستان‌ها و بیان آنها، نوعی التیام‌بخشی برای مراجع به همراه داشته و باعث رشد فردی می‌شود. مراجعان از بین تمام داستان‌های زندگی‌شان، آنهایی را که خود مشتاق شنیدنش هستند، روایت می‌کنند. خاطرات اولیه به این می‌پردازند که مراجعان هم‌اکنون کجا هستند، نه اینکه آنها از کجا آمده‌اند. آنها همچنین به شرایط آینده مراجع و اینکه چه کاری قرار است انجام دهند نیز می‌پردازند. بسیاری از نظریه‌پردازان به این نکته تأکید دارند که خاطرات گذشته ارتباط محکمی با پیش‌بینی آینده دارند، حتی برخی از این نظریه‌پردازان بر این باورند که «خاطرات، اولین و مهم‌ترین موضوع در ارتباط با آینده است.» (فایواش^۱، ۲۰۱۱).

اگرچه فعالیت‌های فعلی دائماً خاطرات را تغییر می‌دهند، با وجود این، خودِ خاطرات همیشه معنای معمول و متداول خود را حفظ می‌کنند. به این نمونه توجه کنید. ویتگنشتاین^۲ (۱۹۵۳) توضیح داد که ترتیب محدود اعداد می‌توانند به شیوه‌های مختلفی ادامه پیدا کنند. برای مثال، سری اعداد «۲، ۴، ۸» ممکن است با اعداد ۱۰، ۱۶ یا ۳۱ ادامه یابند. عدد چهارم، معنای توالی را که بعد از آن می‌آید، تغییر می‌دهد. بنابراین، در زندگی هم، تجارب جدید ممکن است مفهوم تجارب قبلی را تغییر دهند. آدم‌ها به واقع خاطرات‌شان و مفهوم آنها را از نو طراحی می‌کنند تا داستان‌هایشان را درباره خود و جامعه‌ای که از اهداف فعلی‌شان حمایت می‌کند و الهام‌بخش عملکرد آنها در آینده است، بگویند. بنابراین، خاطرات برای برآورده کردن نیازهای فعلی، یادآوری، یا بازسازی می‌شوند. خاطرات بعدی، مفهوم خاطرات قبلی را از نو طراحی می‌کنند. مراجعان با گفتن خاطرات‌شان، خود را در یک تجربه یادآوری شده از ابتدا مرور می‌کنند.

1. Fivush

۲. Wittgenstein: فیلسوف اتریشی قرن بیستم که باب‌های زیادی را در فلسفه ریاضی، فلسفه زبان، و فلسفه ذهن گشود. م.

بیان اتفاقات کنونی، برداشت و تفسیر دیدگاه امروز ماست. مراجعان حین یادآوری، فعالانه از بینش و آگاهی گذشته‌شان برای فهمیدن موقعیت کنونی استفاده می‌کنند.

حقیقت روایتی

یک ضرب‌المثل قدیمی یهودی می‌گوید، «واقعی‌تر از حقیقت چیست؟» پاسخ این است، «داستان زندگی». خاطرات اولیه به حقایق فردی می‌پردازند که ممکن است در قالب داستان بیان شوند. خاطرات اولیه ممکن است وقایع تاریخی را روایت نکنند؛ یادآوری آنها در زمان حال در واقع ممکن است «وقایع» را تحریف کرده یا چیزی بر آنها بیافزاید. خاطرات اولیه به جای واقعیت‌ها، حقیقت گذشته را بر زبان حال جاری می‌کنند و مشاوران سازه‌نگر شغلی این حقایق روایتی را با واقعیت‌های تاریخی اشتباه نمی‌گیرند. برای مثال، مراجعی از خاطرات ۵ سالگی‌اش می‌گفت: در تختش دراز کشیده و آرزو می‌کند برای کریسمس یک جفت چکمه کابویی داشته باشد. او واقعیت‌ها را تحریف می‌کند تا حقیقت فردی احساس وابستگی، عجز و ناتوانی‌اش را نمادسازی کند. مراجعان، حقایق گذشته را برحسب اتفاق تحریف نمی‌کنند، بلکه گذشته را بازسازی می‌کنند، به نحوی که حوادث گذشته از انتخابات کنونی‌اش حمایت کرده و زیربنای فعالیت‌های آینده را پی‌ریزی می‌کنند. هر روایتی بافت، هدف، و شنوندگان متفاوتی دارد. بنابراین، هر نوع بازگویی، حقیقتی روایتی را در بر دارد که گذشته را در قالب داستان بیان می‌کند تا علی‌رغم تغییر، استمرار و انسجام را حفظ کند.

اگرچه وقایع تاریخی باید دقیق باشند، حقایق فردی فقط نیازمندند که کافی باشند. بسیار مهم است که نه مشاور و نه مراجع، به خاطرات اولیه به مثابه تعیین‌کننده آینده نگاه نکنند. بلکه، آنها باید داستان را تلاشی چشمگیر در ساختن معنا و شکل‌دهی به آینده بدانند. داستان‌ها، انطباق را با ارزش‌گزاری فرصت‌ها و اضطراب‌ها هدایت می‌کنند. مراجعان با گفتن داستان، گذشته را به نحوی یادآوری می‌کنند که آینده‌ای احتمالی را می‌سازد. یادآوری، رفتاری انطباقی است که این امکان را به فرد می‌دهد تا به موقعیت کنونی‌اش پرداخته و برای آینده آماده شود.

داستان‌ها تعیین‌کننده شکاف‌ها

راه‌های زیادی برای درک خاطرات اولیه وجود دارد. مشاوران سازه‌نگر شغلی، آنها را

اشعه‌های X تلقی می‌کنند که حفره‌ای در قلب مراجع را نشان می‌دهد. حفره یا نقص نشان‌دهنده چیزی است که فرد از دست داده، خواستار آن بوده و یا از آن بی‌بهره است. خاطرات اولیه روایت‌هایی هستند که تمایل مراجع را برای درمان یک قلب زخمی و آزرده، نشان می‌دهند. بسیاری از مفسران توضیح داده‌اند که داستان‌ها شکاف یا چیزی غیرمنتظره را روایت می‌کنند. اگر هر چیزی آن‌طور که داریم پیش برود، پس نیازی به داستان نیست. وقتی چیزی از مسیر عادی خود خارج می‌شود، لازم است داستانی روایت شود تا از آن تجربه سردرآوریم. مشاوران سازه‌نگر شغلی به خاطرات اولیه، به عنوان روایت این انحرافات از مسیر زندگی نگاه می‌کنند. این روایت‌ها اغلب هدف‌شان پر کردن شکاف بین تجربه و تفسیر آن است. آنها به توضیح مسأله‌ای مشغولند که حتی هنوز محقق نشده است.

در اغلب موارد و نمونه‌ها، شرایط و موقعیت‌های موجود در خاطرات اولیه همان‌هایی هستند که به مسأله مرتبط می‌شوند، مسأله‌ای که فرد در رأس دیگر مشکلات، خواهان حل آن است. با وجود این، برخی افراد خاطراتی را روایت می‌کنند که مسأله‌ای در آن نهفته است. با وجود این، خاطرات اولیه آنها دال بر نگرانی و دل‌مشغولی‌هایشان است. هر چه شکاف زندگی مراجع دردناک‌تر باشد، نگرانی و دل‌مشغولی‌اش برای پر کردن آن شکاف، بیشتر خواهد بود. از بسیاری جهات، این‌طور تصور می‌شود که زندگی افراد، تلاش مکرر برای دستیابی به کامل‌تر شدن است.

بنابراین، مشاوران در معنا بخشیدن به خاطرات مراجع، به دنبال درک مفهومی از زندگی هستند که مراجع در پی پرورش و تکامل آن است. مشاوران برای رسیدن به این درک، به گفته‌های تکراری در روایت‌های مراجعان که به تکالیف شغلی اخیر، گذارهای شغلی یا آسیب‌ها مربوط می‌شود، توجه می‌کنند، چون این عوامل مستقیماً با دلیل مراجعه آنها به مشاوره در ارتباط است. بنابراین، داستانی است که مراجع می‌خواهد هرچه زودتر آن را بشنود. توجه به خاطرات اولیه مراجع بسیار حائز اهمیت است؛ خاطره ممکن است بخشی از مشکل مراجع باشد؛ به همین دلیل، خاطره مراجع بررسی می‌شود تا مشخص شود این موضوع، نگرانی اصلی مراجع می‌باشد که مبنای قوس شخصیتی وی را شکل می‌دهد. معمولاً، تشخیص نگرانی دایمی و مشکل فعلی مراجع در یک خاطره، کار ساده‌ای است. گاهی به نظر می‌رسد که فقط یکی از این موارد وجود

دارد. اما آنچه حائز اهمیت است این است که همیشه مطلب مهمی در خاطره اولیه مراجعان وجود دارد.

مشاوران با استفاده از خاطرات اولیه به عنوان تسهیل‌گر روایتی، به آنچه در داستان مراجع درخور ملاحظه و چشمگیر است، به منظور افزایش درک و ارزیابی مجدد شاخ و برگ می‌دهند.

مشاوران با استفاده از تکنیک یونگ به فعل خاصی که مراجع به کار می‌برد، توجه می‌کنند. آنها روی اولین فعل تمرکز کرده و سؤال می‌کنند، «این را قبلاً کجا شنیده‌ام؟» اخیراً مراجعی داشتم که خاطرات اولیه‌اش را با این جمله شروع کرد: «به یاد می‌آورم که به خانه‌ای جدید نقل مکان کردیم.» من به فعل «نقل مکان کردن» توجه کردم، با این تصور که نشان‌دهنده عملی متداول در زندگی‌اش است. بنابراین، روی این واژه‌ها متمرکز شدم: حرکت کردن، لذت بردن، تکاپو و جنبش، علاقه به رفتن، فعالیت و جنب جوش، داشتن انگیزه و تنفر از سکون. همچنین، متوجه شدم که فعل نقل مکان و حرکت را با خانه‌ای جدید به کار برده است. بنابراین، حرکت به سمت موقعیتی جدید، موضوع مهمی است. در دومین خاطره‌اش، مشکلی را در تطابق با این حرکت به یاد آورد و این‌گونه تعریف کرد «روزی هنگام دوچرخه‌سواری در یک سرایشی قرار گرفتم که به باتلاقی منتهی می‌شد، تا جایی که می‌توانستم تند پدال می‌زدم تا مانع افتادن در باتلاق شوم.» این دو خاطره مشکل شغلی مراجع را به خوبی نشان می‌دهند. مراجع با وجود اشتغال در شغلی جدید، می‌خواهد وارد شغل دیگری شود و تا جایی که می‌تواند، بدون توجه به فشارهای خارج از کنترلی که او را از پا درمی‌آورد، سخت کار می‌کند.

مراجع دیگرم دانشجوی ترم دوم مشاوره سازه‌نگر شغلی بود. زمانی که در حال ترک جلسه آزمون پایان سال بود، به من گفت که روی خاطرات اولیه مراجعان زیاد سرمایه‌گذاری نمی‌کند. از او خواستم تا یکی از اولین خاطراتش را برایم بازگو کند. گفت: «یک نفر می‌خواست پوشک من را عوض کند، اما من دلم نمی‌خواست این کار را انجام دهد.» متوجه شدم که فعل «عوض کردن» را دو بار به کار برد. من هم سعی کردم آن فعل را شاخ و برگ بدهم. گفتم که عوض کردن، جابجایی، رشد، و تغییر، او را نگران می‌کند، مخصوصاً آن مواردی که او و دیگران مایل به تغییر آن نبودند. او بلافاصله گفت، علاقه اصلی‌اش به روان‌شناسی، به حیطه گذارها و انتقال‌ها برمی‌گردد و اینکه در نظر دارد

برای پایان نامه اش، روی موضوع پناهندگانی که مجبور بودند وطن خود را ترک کرده و به آمریکا مهاجرت کنند، کار کند. در نهایت، کلاس را با این فکر ترک کرد که نگرشش را نسبت به اهمیت خاطرات اولیه، تغییر دهد.

تحلیل متوالی داستان

پرسیدن سه تا از خاطرات مراجعان، شیوه کاری مفیدی است، چرا که افراد اغلب نگرانی ها و دل مشغولی هایشان را با بیان چندین داستان کشف می کنند. اولین خاطره مراجع، بیش از هر چیز دیگری بر نگرانی های مراجع متمرکز است. خاطره دوم اغلب، اما نه همیشه، تکرار همان نگرانی خاطره اول است که در داستان دوم بسط یافته و شاخ و برگ می گیرد. خاطره سوم غالباً راه حل بالقوه ای را ارائه می دهد. به عنوان مثال، مراجعی را به خاطر آورد که در اولین خاطره اش نقل مکان به خانه ای جدید را مطرح کرد و در خاطره دومش با ماندن در آنجا احساس ناآرامی می کرد. خاطره سومش به راه حلی بالقوه اشاره داشت. در آن خاطره، گفت که چگونه مادرش برای تولد چهار سالگی اش چندین کارت تولد برایش خرید. وقتی مادر کارت ها را برایش می خواند، تعجب می کرد از اینکه چگونه می توان چیزهایی روی کارت نوشت و از آن سر درآورد. او گفت: «فکر می کنم که خیلی برایم شگفت انگیز بود.» شاید کلمات روی کاغذ می توانست مشکلش را حل کند. تغییر در چند موقعیت شغلی در همان حیطه کاری، او را مجبور کرد که در سن ۵۵ سالگی به مشاور مراجعه کند. او مشکل مالی نداشت و فقط به دنبال تنوع کاری بود. بلافاصله، معلوم شد که او می خواسته یک نویسنده و سخنران نافذ باشد. ویژگی اش می توانست این باشد که چگونه با موقعیت های جدید، بدون ناکامی و شکست سازگار شود. خواه این توالی نحوه ارائه برای یک مراجع خاص قلمداد شود خواه نشود، مشاوران باید در خاطره اول به دنبال مسأله بگردند، در خاطره دوم تکرار آن، و در خاطره سوم، راه حل مسأله را جستجو کنند. در توالی که انسجام سه خاطره حفظ می شود، معنای عمیق تری یافت می شود.

بسیاری از مشاوران سازه نگر شغلی حفظ توالی و ترتیب را در سه عنوانی که مراجعان به اولین خاطرات شان می دهند، بسیار مفید یافتند. از آنجایی که عناوین، تلخیصی از داستان ها محسوب می شوند، خواندن آنها به طور منظم، اغلب داستان

بلندتری را روایت می‌کنند. به این مثال توجه کنید. دانشمند پژوهشگری که برای تغییر مسیر شغلی‌اش نزد مشاور می‌رود. وی از کار و همکارانش لذت نمی‌برد. عناوین سه خاطره اولیه‌اش به این ترتیب بود: «شخصی مسئول»، «عدم توانایی در انجام کار» و «احساس حماقت». خواندن این سه جمله در ارتباط با وی، وجود یک تسهیل‌گر قوی روایتی را ثابت کرد. او نتیجه گرفت که کارفرمایش برای انجام چیزی که از توانش خارج بود، او را مسئول می‌دانست و همین باعث شد احساس حماقت کند. بعد از مشاوره، به سرعت شغلش را از پژوهشگری به استاد علوم در یک دانشکده هنر تغییر داد. او از موفقیت‌هایش به عنوان استاد لذت می‌برد و حتی بیشتر، از اینکه در مقام یک مشاور دانشگاهی مسئول کمک به دانشجویان بود تا توانایی‌هایشان را با رشته‌های متفاوت تطبیق دهد، احساس رضایت داشت. در تحلیل توالی داستانی مثل این، اصول و شیوه‌های مطرح شده توسط آرنولد^۱ (۱۹۶۲)، می‌تواند راهنمای مشاوران باشد. مشاورانی که تمایل دارند مهارت‌هایشان را در استفاده از خاطرات اولیه بهبود بخشیده و ارتقا دهند، می‌توانند به کتاب کلارک^۲ (۲۰۰۲) که به استفاده آنها در مشاوره و روان‌درمانی می‌پردازد، مراجعه کنند.

صلاحیت

پیشنهاد می‌کنم که مشاوران مرتباً خاطرات اولیه مراجعان را جویا شوند. اغلب مراجعان با به اشتراک گذاشتن خاطرات اولیه‌ای که با موضوعات و مشکلات اخیر مراجع مرتبط می‌شود، از خود حمایت می‌کنند. سپس، طبق ارزیابی مکرر، مشاوران می‌توانند تصمیم بگیرند که آیا به نگرانی‌ها و دل‌مشغولی‌های مراجع پردازند و اگر می‌پردازند چگونه بر اساس آمادگی هیجانی مراجع و آسودگی خاطر مشاور، خاطرات اولیه در سطوح مختلف، چه سطحی و چه عمیق، مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند. با وجود این، حتی اگر در جلسه مشاوره، خاطرات اولیه اصلاً بررسی نشوند، درک نگرانی‌های اصلی مراجع در ترسیم زندگی، مفید و حائز اهمیت است.

برخی مشاوران با این پیشنهاد مخالفند و معتقدند که مشاوران بی‌تجربه و تازه‌کار

1. Arnold

2. Clark

ممکن است در مواجهه با مشکلات مراجعان آمادگی نداشته باشند، یا نتوانند رنج مراجعان را هنگام بیان خاطرات اولیه، تحمل کنند. رابطه مشاوره‌ای، موقعیت امنی ایجاد می‌کند، موقعیتی که به لحاظ فرهنگی، بحث و تبادل نظر خاطرات دردناک را سازمان می‌دهد. مشاوران باید بتوانند داستان مراجع را کنترل کنند و با صحت و اطمینان به آنها بپردازند.

بنابراین، اگر مشاور آمادگی روبرو شدن با هیجانات عمیق مراجع را ندارد، نباید از خاطرات اولیه مراجعان جويا شود. مشاورى که در چنین موقعیتی قرار می‌گیرد، مسأله و نگرانی مراجع را در پاسخ به اولین سؤال درباره الگوهای نقش، جستجو می‌کند. الگوها، راه حل فرضی مراجع به موضوع را ارایه می‌کنند، بنابراین ممکن است مشاوران فقط روی راه حل متمرکز شده و از اینکه مستقیماً به نگرانی و رنج مراجع بپردازند، مخالفت کنند.

برای مثال، اگر مراجعی، شهادت قهرمانی را الگو قرار دهد، نشان می‌دهد که اولین خاطره ممکن است در ارتباط با احساس ترس باشد. مراجعی که الگوهایش افراد برون‌گرا هستند، می‌خواهد مسأله خجالتی بودن را حل کند، یا مراجعی که الگویش افراد مستقل هستند، می‌خواهد موضوعات وابستگی خود را حل کند.

برای پی بردن به اهمیت استفاده از خاطرات اولیه، به این مثال توجه کنید: یکی از مراجعانم گفت روزی را به خاطر می‌آورد که بعد از تعطیل شدن مدرسه به خانه برگشت. مادرش نبود. تمام خانه را گشت و در نهایت مادرش را در حالی که خون از میج دستانش جاری بود، درون حمام یافت. او با درماندگی ایستاده بود و به مادرش نگاه می‌کرد. در اینجا مشاور باید آماده باشد تا رنج و درد ناشی از این خاطره را کنترل کند تا مراجع بتواند به عنوان حس نامشخصی در داستان زندگی‌اش توجه کند. اگر مشاور احساس کند که فضای داستان او را مستأصل کرده و توان پرداختن به آن را ندارد، نمی‌تواند کار اثربخشی انجام دهد. البته، مشاور در این شرایط و با حس استیصال همچنان می‌تواند این رنج و درد مشترک را بیان کرده و سعی کند همراه مراجع این احساسات را بررسی کند. اما هدف مشاوره سازه‌نگر شغلی این نیست. در مشاوره با مراجعی که عاجزانه شاهد آخرین لحظات زندگی مادرش است، هدف، برآورده کردن درخواست مراجع مبنی بر کمک در شکل‌گیری مسیر شغلی‌اش است. با استفاده از این خاطره، مشخص

شد که او دوست دارد در مسیری باشد که بتواند برای آدم‌های در شرف مرگ، کاری انجام دهد. آنچه که نتوانست برای مادرش انجام دهد. من تصور کردم که او ممکن است به کار کردن با افراد خودکشی‌گرا و ممانعت آنها از خودکشی علاقه‌مند باشد؛ اما واکنش مراجع نشان داد که ممانعت از افراد خودکشی‌گرا به‌طور کامل رنجی را که هنگام دیدن مادرش و ناتوانی در کمک به او داشته، نمی‌تواند تسکین دهد. وی رازی را با من درمیان گذاشت که تا به حال به کسی نگفته بود. آرزو داشت که یک ... شود. او تمایل داشت با افراد در حال احتضار باشد و اگر می‌توانست به آنها کمک کند که با آرامش و اطمینان با مرگ روبرو شوند. وی آسایشگاه بیماران صعب‌العلاج را انتخاب کرد و هر بار که به بیماری کمک می‌کرد تا با آرامش با مرگش مواجه شود، به نوعی التیام می‌یافت. مشاوران بعد از ارزیابی مشکلات و نگرانی‌های مراجع، به راه‌حلی می‌پردازند که مراجع اخیراً در زندگی‌اش به کار می‌برد.

فصل ۶

ارزیابی راه‌حل‌ها

در مرحله سوم پروتکل ارزیابی، راه‌حل‌های مراجع برای مسایل مطرح شده از خاطرات اولیه‌اش، مشخص می‌شود. درمانگر با در نظر گرفتن اشتغالات ذهنی مراجع، پاسخ‌هایی برای مسأله الگوی نقش در نظر می‌گیرد. منظور، پاسخ دادن به این سؤال است که چگونه مراجع بر مبنای منابع شخصی‌اش برای زندگی کردن، «خود» را ساخته است. افراد، معمار شخصیت خودشان هستند و طرحی برای انتخاب الگوهای نقش به منظور حل مسایل پیش روی کنونی‌شان ارایه می‌کنند. الگوها انتخاب می‌شوند، چرا که بیانگر راه‌حل‌های آزمایش شده و پیش‌بینی شده مراجعان در زندگی‌شان می‌باشند. از نظر مراجعان، اینها اشکال کلیدی از خود آرمانی است. بنابراین، از رفتارهای برجسته آنها تقلید می‌کنند و در نهایت، ویژگی‌هایشان را در خودپنداره‌هایشان می‌گنجانند. مراجعان قادر نیستند به‌طور کامل این ویژگی‌های شخصیتی درونی را درک کنند، بنابراین، الگوهای نقش در جریان مشاوره شغلی سازه‌نگر به مثابه آینه‌ای استعاری است که مراجعان را به خودشان منعکس می‌نماید. شیوه توصیف الگوی نقش، عناصر اصلی خودپنداره را برای مراجعان آشکار می‌سازد. بررسی این الگوهای نقش به مراجعان کمک می‌کند تا خودشان را به بهترین نحو مشاهده کنند. با بازسازی سیستمی «خود» مراجعان در زندگی، آنها تشویق می‌شوند خودپنداره‌هایشان را متجلی کرده و خصوصیات الگوهای نقش را برجسته و پررنگ سازند.

واژه «الگو نقش»^۱ به جهت کاربرد مکررش، بی‌محتوی و کهنه شده است. الگو نقش به معنی عمیق آن، همان الگوی اولیه و اصیلی است که افراد برای طراحی خودشان به کار می‌برند. همان‌گونه که قبلاً بیان شد، «خود»^۲، یک پروژه^۳ است و نه یک چیز معلوم و مسلم^۴. افراد به مثابه معماران شخصیت خودشان، باید الگوهای معینی را برای طراحی خود انتخاب کنند. در مرحله بعد، آنقدر از خصوصیات این الگوها اقتباس می‌کنند و آن را تمرین می‌نمایند تا آن خصوصیات به خودشان تعلق بگیرد. به این مثال توجه کنید: پس از مرگ استیو ریوز^۵ هنرپیشه و بدن‌ساز در سال ۲۰۰۰، آرنولد شوارزینگر^۶ (۲۰۰۱) فرماندار کالیفرنیا، الگو نقش‌اش را در وب‌سایت خودش در قالب جملات زیر این‌گونه بیان می‌کند:

«هنگامی که نوجوان بودم با استیو ریوز بزرگ شدم. او قهرمان مورد علاقه من در سینما بود. یک بدن‌ساز قهرمان که عکس‌هایش را در اتاقم آویزان کرده بودم. او به من الهام می‌داد و مرا به چالش می‌کشید تا بهترین شوم. پیشرفت‌های چشمگیرش این حس را به من می‌داد که چه چیزهایی امکان‌پذیر است، در حالی که اطرافیانم هیچ وقت رؤیاهای من را درک نمی‌کردند. از این لحاظ، استیو ریوز بخشی از چیزی است که من خوشبختانه به حد کافی توانستم به دست آورم. استیو ریوز الهام‌بخش من بود و بخشی از آینده من باقی خواهد ماند. دنیا یک قهرمان واقعی و یک فرانساز را از دست داده است.»

مشاوران برای درک نحوه برداشت شخص از خودش، به طرح‌ها و الگوهای توجه دارند که مراجع در ابتدای روند خودسازی‌اش از آنها استفاده کرده است. مشاوران از این نگاه الگوهای نقش را به مثابه اولین انتخاب شغل می‌نگرند. مراجعان جذب

1. Role Model

2. self

3. project

4. given

5. Steve Reeves

بازیگر و بدن‌ساز مشهور آمریکایی که در فیلم‌های اکشن متعدد، نقش قهرمان را به عهده داشته است. م.

6. Arnold Schwarzenegger

مدل، تهیه‌کننده، کارگردان، تاجر، سرمایه‌گذار، نویسنده، نیکوکار، سیاستمدار، بازیگر و بدن‌ساز اتریشی - آمریکایی و برنده جایزه گلدن گلوب بازیگری است. وی فرماندار سابق ایالت کالیفرنیا و یکی از پرافتخارترین قهرمانان جهان است. م.

الگوهای شده‌اند که مسیر شکوفا شدن را با حل مشکلات مشابه، کشف می‌کنند. یک قهرمان زن یا مرد از نظر نوجوان، یک نقشه راه به سوی دوره بزرگسالی است، چون این الگوها برای مشکلات رشدی مراجع، راه‌حلی ارایه می‌کنند. می‌توانیم بگوییم که برای اکثر افراد، برخی مسایل مهم‌تر از سایر مسایل است. برای عده‌ای دیگر بهتر است بگوییم، برخی مسایل اشتغال ذهنی به وجود آورده‌اند. در هر دو حالت، زندگی آنها نمود آن مسأله یا مظهر آن اشتغال ذهنی است. وقتی مراجعان به سؤال مربوط به الگوی نقش پاسخ می‌دهند، تلویحاً به مسایلی اشاره می‌کنند که مایل‌اند قبل از مسایل دیگر، آن را حل کنند. خصوصیات الگوی انتخابی دارای همان ابزاری است که باور مراجع برای حل معضلاتش لازم دارد. بنابراین، باید گوش کرد و دید این خصوصیات کیفی چگونه در داستان‌های بعدی به کار گرفته می‌شوند.

الگوهای نقش و راهنماها

الگوهای نقش منابع تخیلی افراد هستند و افراد از آنها بهره می‌برند تا به هویت‌شان شکل داده و آن را متجلی کنند. به عنوان مثال، بب نیوویرت^۱ که در نمایش تلویزیونی فریزیر^۲ در سالن برادوی^۳ شیکاگو در نقش لیلیت^۴، اینکه چقدر عمیق همه چیزم به رفتار او وابسته است را نمی‌توانم بیان کنم، وقتی در سن ۱۳ سالگی او را روی صحنه می‌دیدم به خود می‌گفتم: «این منم که روی صحنه هستم، می‌دانم این منم. و این‌گونه خودم را پیدا می‌کردم» (سی بی اس، ۲۰۱۱).

افراد هم به همین شکل نیوویرت از الگوهایشان معنی می‌گیرند و به زندگی‌شان معنا می‌بخشند. الگوی انتخابی یک فرد از میان قهرمانان مطرح‌شده در جامعه است. این الگوها تقریباً ابعاد اسطوره‌ای دارند، نمونه‌های ملی هستند، یا موارد برگزیده‌ای می‌باشند که به روش خاص به دنبال هدف می‌روند و یا مسایل را حل می‌کنند. مک آدامز

1. Bebe Neuwirth

بازیگر آمریکایی با بازی‌های معروفی در فیلم‌های «شهرت» و «جومانچی» و بازی در سریال «خانم وزیر». م.

2. Frasier

کارگردان و بازیگر آمریکایی و برنده بی‌رقیب ۸ دوره جایزه تونی برای هنرهای موزون. م.

3. Broadway

4. Lilith

(۱۰۰۸) توضیح داد که چگونه این قهرمان‌ها به اهداف ما منتهی می‌شوند و نمونه‌هایی با نام بن فرانکلین^۱ و هوراشیو آلجر^۲ ذکر می‌کنند که به دنبال موفقیت هستند؛ یا رالف والد امرسون^۳ و اوپرا وینفری^۴ که به دنبال سلامتی هستند؛ یا مادر ترزا^۵ که به دنبال

1. Ben Franklin

بنجامین فرانکلین یکی از بدران بنیان‌گذار ایالات متحده است. فرانکلین یک دانشمند، نویسنده برجسته و چاپخانه‌دار، طنزنویس، نظریه‌پرداز سیاسی، سیاستمدار، رئیس پست، مخترع، فیزیکدان، فعال مدنی و دیپلمات بود. فرانکلین لقب اولین آمریکایی را برای تلاش‌های خستگی‌ناپذیرش برای اتحاد آمریکا به دست آورد. به عنوان نویسنده و سخنگوی کلونی‌های متعدد در لندن، بعد به عنوان نخستین سفیر آمریکا در فرانسه، مثالی از مردم آمریکا برای دنیا بود. م.

2. Horation Alger

یکی از نویسندگان برجسته قرن ۱۹ آمریکا که معروفیت او بیشتر به خاطر تألیف رمان‌هایی است درباره نوجوانان فقیری که زندگی آنها از طریق کار زیاد، عزم جدی، شجاعت، و صداقت از فقر به رفاه می‌رسد. همه رمان‌های آلجر یک تم مشترک داشت که در آن، یک نوجوان پسر با تلاش زیاد و عزم و اراده مثال‌زدنی، به موفقیت می‌رسید. م.

3. Ralph Waldo Emerson

نویسنده و فیلسوف شهیر آمریکایی و پدر مکتب فلسفی «تعالی‌گرایی» است. اولین کتاب او به نام «طبیعت»، در سال ۱۸۳۶ منتشر شد. این کتاب مجموعه‌ای از رسالات کوتاه فرهنگی - اجتماعی است که در آن به تشریح و تبلیغ زندگی بی‌آلایش و سازگار با سرشت انسان و محیط زیست پرداخته است. امرسون به سعدی علاقه زیادی داشت، تا جایی که نوشته‌های وی را با انجیل مقایسه نمود. امرسون در مدح حافظ شیرازی نیز مقالاتی نوشت. م.

4. Oprah Winfrey

تهیه‌کننده، بازیگر، مجری، خیرخواه و از مشهورترین و مطرح‌ترین مجری‌های تلویزیونی آمریکا و جهان است. اپرا وینفری به عنوان ثروتمندترین آمریکایی آفریقایی‌تبار قرن بیستم رتبه‌بندی شده است. او فعالیت‌های زیادی در زمینه‌های مختلف انسان‌دوستانه انجام داده و بزرگترین خیر و نیکوکار سیاه‌پوست در تاریخ آمریکا به شمار می‌رود. او برای مدتی، تنها میلیاردر سیاه‌پوست جهان بوده است و بر اساس برخی ارزیابی‌ها، بانفوذترین زن در جهان محسوب می‌شود. وی در میان قدرتمندترین افراد جهان در رتبه ۴۵ قرار دارد و از چنان نفوذ چندجانبه‌ای در میان افکار عمومی آمریکا برخوردار است که با حمایت و جهت‌گیری خود می‌تواند یک کتاب یا رییس‌جمهور را در این کشور به موفقیت برساند. م.

5. Mother Tresa

اگنس گونجا بویاجیو معروف به مادر ترزا رابعه کاتالیک آلبانیایی و تأسیس‌کننده مأموران امور خیریه در هند بود. وی در سال ۱۹۲۸ به هندوستان رفت و به گروه "tes" پیوست. به خاطر ارادتی که به «ترزا اهل آویلا»، رابعه اسپانیایی و بنیان‌گذار یکی از جریان‌های رهبانیت و خدمات خیرخواهانه بود، نام ترزا را برای خود برگزید. در سال ۱۹۴۸ صومعه را ترک گفت تا پرستاری بیاموزد. مادر ترزا به خاطر خدمات انسان‌دوستانه‌اش، در سال ۱۹۷۹ جایزه نوبل صلح را به خود اختصاص داد و در سال ۲۰۰۳ از طرف پاپ ژان پل دوم، آمرزیده شناخته شد.

رستگاری است؛ و یا مارتین لوتر کینگ^۱ که در پی برقراری عدالت اجتماعی است. الگوهایی که جامعه ارایه می‌کند از نظر اسطوره‌ای قوی هستند و به راحتی قابل تعمیم می‌باشند، به گونه‌ای که افراد مختلف می‌توانند مثل این الگوها رفتار کرده و مسایل عمیق پیش رو را در کودکی و اوایل نوجوانی حل کنند. افراد متناسب با معنای خاص مورد نیازشان از این الگوهای عمومی اقتباس می‌کنند و سپس آن خصوصیات را به شکل ترجیحی‌شان، به ظهور می‌رسانند. این موارد الگوهای اولیه هستند و مفهوم منتسب به خود را با رمز و راز زندگی، به همراه دارند.

جوامع پیوسته الگوهای قدیمی را به‌روز کرده و الگوهای جدیدی ارایه می‌دهند. مثلاً، فیلم سینمایی کورالین^۲ را در نظر بگیرید (جنینگز، سیلک و گایمن^۳، ۲۰۰۹). در اوایل سال ۲۰۰۹، جوامع انگلیسی و آمریکایی تلاش می‌کردند قهرمان جدیدی بیافرینند و یک هدف پایدار را دنبال کنند. کورالین نماد جدید یک دختر شجاع است. کارگردان فیلم کورالین می‌گوید، نسل‌های قبلی آموختند که چگونه آلیس قهرمان (لوئیس کارول^۴) به داخل سوراخ لانه خرگوش می‌رفت و دوروتی قهرمان (فرانک

1. Martin Lutehr King

مارتین لوتر کینگ جونیور رهبر سیاه‌پوست جنبش حقوق مدنی ایالات متحده آمریکا بوده است. ری بازداشت رزا پارکس، زن سیاه‌پوست که با بلند نشدن از روی صندلی یک اتوبوس عمومی برای یک سفیدپوست زندانی شد، کینگ جوان رهبری جنبش تحریم سیاه‌پوستان را بر عهده گرفت و به عنوان یک فعال مبارزه با تبعیض نژادی در سرتاسر ایالات متحده آمریکا شهرت یافت. در سال ۱۹۵۷ به همراه ۶۰ رهبر سیاه‌پوست دیگر سازمانی را بنیان گذاشت که بعدها به کنفرانس رهبران مسیحی جنوب شناخته شد. وی در مبارزه علیه نژادپرستی از تعالیم مسیح، آبراهام لینکلن و مهاتما گاندی پیروی می‌کرد. مارتین لوتر کینگ در سال ۱۹۶۳ به عنوان مرد سال از سوی مجله تایم برگزیده شد و در سال ۱۹۶۴ به عنوان جوان‌ترین فرد، جایزه صلح نوبل را دریافت کرد. اوج فعالیت‌های مبارزاتی مارتین لوتر کینگ در دهه ۱۹۶۰ و برای تصویب قانون حقوق مدنی بود. وی در سال ۱۹۶۳ در گردهمایی بزرگ طرفداران تساوی حقوق سیاهان که در برابر بنای یادبود آبراهام لینکلن در واشنگتن دی‌سی برگزار شد، معروف‌ترین سخنرانی خود را به نام «رؤیایی دارم» انجام داد که از مهم‌ترین سخنرانی‌ها در تاریخ آمریکا به شمار می‌آید دکتر لوتر کینگ در این سخنرانی، که در آن عبارت «رؤیایی دارم» تکرار می‌شد، درباره آرزوی خود سخن گفت و ابراز امیدواری کرد که زمانی آمریکا طبق مرام و آرمان خویش زندگی کند و تحقق مساوات و برابری ذاتی انسان‌ها را به چشم ببیند.

2. Coraline

3. Jennings, Selick and Gaiman

4. Lewis Carroll

چارلز لاتویج داجسون با نام مستعار لوئیس کارول استاد ریاضیات کالج کرایست چرچ دانشگاه آکسفورد،

باوم^۱، به سرزمین اوز می‌رود و در ادامه می‌گوید: آلیس و دوروتی در زندگی من شخصیت‌های مهمی هستند و در بافت مشترک‌مان، مثل کورالین می‌خواهند بدانند پشت در چیست و آن گوشه چه چیزی وجود دارد. این دختران دلیر و پرشهامت به دل این وقایع می‌زنند (نقل از ولوز سیچیزنا^۲، ۲۰۰۹، صفحه ۱-دی) به گفته ولوز سیچیزنا (۲۰۰۹)، کورالین قهرمانی بی‌نقص برای دوران سخت است. عمداً در داستان کورالین و ماجراهایش یک درس منظور شده، درسی که برای دختران جوان به مثابه یک الگو نقش بالقوه برای دور شدن از اضطراب و رفتن به سوی ماجراجویی است.

مدل‌های نقش به گونه‌ای به دیگران درس‌های ماندگار می‌دهند که خود را در قلب‌های فراگیران ابدی می‌کنند. آنها همان شور و شوق دوران کودکی را بروز می‌دهند، همان شوقی که تا امروز با مراجع باقی مانده است. الگوهای نقش برای جوانان الهام‌بخش و جالب است، چون راه پیش‌رو را نشان می‌دهد. بنابراین، در واقع انتخاب الگو نقش یک تصمیم مربوط به خودسازی است و نقشی است که شخص انتخاب می‌کند تا در زندگی‌اش بازی نماید. جان استوارت میل^۳ فیلسوف، در زندگی‌نامه خود (۱۹۸۳ تا ۱۹۹۰) در مورد اهمیت قهرمانی که بتوان او را تحسین کرد و از او تقلید نمود،

کشیش، عکاس و نویسنده انگلیسی است. وی بزرگترین نویسنده ادبیات کودک جهان لقب گرفته است. «آلیس در سرزمین عجایب» (۱۸۶۵) و «آن سوی آینه» (۱۸۷۲) از مهم‌ترین آثار او هستند که همچون دیگر آثار ادبی او، با نام مستعار «لوئیس کارول» منتشر گشتند. هر دو کتاب، سفر آلیس، دختر قهرمان داستان را شرح می‌دهند و ماجراهایی را بیان می‌کنند که به صورت نمادین، سیر تحول ذهنی او را در مسیر زندگی نشان می‌دهد. گونه داستان، خیال‌پردازی است و در بستری رشد می‌کند که فراواقعیت‌ها، المان‌های بنیادی طرح را تشکیل داده و لحظاتی از زندگی نویسنده را به تصویر می‌کشند.

1. Frank Baum

لایمن فرانک باوم نویسنده کتاب‌های کودکان و روزنامه‌نگار آمریکایی، خالق جادوگر شگفت‌انگیز اوز می‌باشد. او نویسنده یکی از محبوب‌ترین و مشهورترین قصه‌های دنیاست: «شهر زمردین‌اُز» که افراد زیادی از علاقه‌مندان این داستان هستند.

2. Wloszczycina

3. John Stuaart Mill

متفکر بریتانیایی سده نوزدهم است. وی گذشته از آن که نویسنده بود، در زمینه منطق، نظریه شناخت، اخلاق و اقتصاد نیز قلم می‌زد و شخصیتی فعال در عرصه سیاست به شمار می‌آمد. نوشته‌های سیاسی میل حول مسایل مربوط به حقوق و آزادی‌های سیاسی، حکومت پارلمانی و جایگاه و پایگاه زنان در جامعه بوده است. میل در فلسفه، قایل به اصالت تجربه و اصالت سود بود. م.

می‌نویسد. او شرح داد که خود او زندگی تارگوت^۱، نوشته کوندورست^۲ (۱۷۸۷) را تحسین می‌کرد:

«من با برتری و فضیلت جنبه قهرمانانه با این نمادهای باشکوه عقاید، همدلی نداشتم و آنها عمیقاً در من تأثیرگذار بودند، طوری که همواره مثل یک شعر مورد علاقه به آنها رجوع می‌کردم و زمانی از آنها استفاده می‌کردم که نیاز داشتم به حیطه مرتفع احساس و تفکر برده شوم» (میل، ۱۸۷۳-۱۹۹۰، ص ۷۶).

جان استوارت میل نشان داد، الگوی نقش در زندگی ما به حضورش ادامه می‌دهد. او به جان مورلی^۳ (۱۹۱۸) گفت «در روزهای جوانی که روحیه‌ام رو به افول بود، به زندگی تارگوت نوشته کوندورست پناه می‌بردم و این کتاب دوباره من را تسخیر خود می‌کرد» (ص ۵۷).

جذب شدن به سمت یک الگو نقش، منجر به تقلید از آن در عالم تخیل و سپس در عمل می‌شود و از طریق تکرار و تمرین، به مهارت، توانایی و عادت تبدیل می‌گردد. قرن‌ها قبل، افلاطون (۳۸۰ قبل از میلاد) شرح داد که چگونه تقلید در ابتدای جوانی و ادامه‌اش در طول زندگی، در نهایت تبدیل به عادت شده و طبیعت ثانویه پیدا می‌کند و بر جسم، صدا، و ذهن اثر می‌گذارد (ص ۷۸). حتی در میان اجراکنندگان موسیقی نیز تقلید سبک آواز را می‌توانیم ببینیم. مایکل بوبله^۴ و کوین اسپیسی^۵ در نوجوانی، بایبی دارین^۶

1. Turgut

نویسنده و اندیشمند برجسته فرانسوی که از وزرای لویی شانزدهم بود. اثر تأثیرگذار از خود به جای گذاشت: بررسی فلسفی پیشرفت‌های موفقیت‌آمیز ذهن انسان، و تاریخ جهانی.

2. Condorcet

نویسنده و اندیشمند برجسته فرانسوی که به شدت تحت تأثیر تارگوت بود.

3. John Morely

سیاستمدار برجسته لیبرال، نویسنده و روزنامه‌نگار شهیر انگلیسی.

4. Micheal Buble

مایکل استیون بوبله خواننده و ترانه‌سرای کانادایی است. او موفق به کسب چندین جایزه، از جمله چهار جایزه گرمی و چند جایزه جونو شده است. م.

5. Kevin Spacey

بازیگر، کارگردان، تهیه‌کننده، و فیلمنامه‌نویس آمریکایی است. بازی خیره‌کننده‌اش در فیلم «مظنونین همیشگی» او را تبدیل به یک ستاره تمام‌عیار کرد. م.

6. Babby Darin

خواننده، ترانه‌ساز، و بازیگر آمریکایی که برنده دو جایزه گرمی شد.

را ستایش می‌کردند. سبک آواز بوبله و مجموعه اجرایش به سبک دارین شباهت داشت و اسپسی در فیلمی دربارهٔ دارین به نام **آن سوی دریا**، به سبک خود او آواز خوانده است (اسپسی، ۲۰۰۴).

راهنماها در مقابل الگوها

اگرچه ممکن است والدین در نظر مراجعان یک الگو نقش در نظر گرفته شوند، با وجود این، بهتر است والدین را راهنما تلقی کرد (پاورز، گریفیث و مایبل^۱، ۱۹۹۴). از نگاه اکثر درمانگران، توصیف مراجع از راهنما، در واقع بازتاب اولین اندیشه‌های او در خصوص مرد یا زن بودن است. نمایش خانواده هم اغلب در این توصیف از نقش‌های اجتماعی جای می‌گیرد. به عنوان مثال، مراجعی پدرش را سرسخت و مادرش را دلسوز، مهربان و حساس توصیف می‌کرد. او هر دو را دوست داشت و احساس می‌کرد وجودش با این سبک‌های متناقض دویاره شده است، به طوری که افراد و شرایط محیط را در قالب این تناقض می‌بیند. او می‌خواست سرسختی نشان دهد و دل پدرش را به دست آورد، ولی می‌ترسید مادرش را برنجانند، چون وی از او می‌خواست همواره با مهربانی رفتار کند. او برای این که این دو سبک را یکپارچه کند، از شیوهٔ رابین هود تقلید می‌کرد، چون رابین هود هنگام مقابله با تبهکاران، شدت عمل نشان می‌داد و ضمناً به مردم نیازمند کمک می‌نمود. این مراجع سرانجام مدیر یک مؤسسهٔ مددکاری اجتماعی شد و نقشی دوگانه به شکل سرسخت و در عین حال دلسوز و مهربان، ایفا می‌کرد. در مثالی دیگر، آن مراجع را به یاد آورد که پوکاهونتاس^۲ را می‌ستود، چرا که او دو دنیا را به هم وصل می‌کند. مادر این مراجع از سرخپوستان آپاچی و پدرش یک ایرلندی بود. او از همان اولین روز زندگی‌اش، به مثابه پُلی بین دو دنیا بود.

گاهی بهتر است از مراجع خواسته شود والدینش را به مثابه راهنما با الگوهای

1. Powers, Grififith & Maybel

2. Pocahontas

نام فیلم پویانمایی محصول کمپانی بزرگ والت دیزنی و به کارگردانی مایک گابریل، داستان پویانمایی به قرن ۱۷ و ایالت ویرجینیا بازمی‌گردد. جایی که یک سرباز انگلیسی به نام جان اسمیت در سفرش برای تصرف مناطق بکر آمریکای جنوبی، با دختری از یک قبیلهٔ بومی سرخپوستی آشنا می‌شود. آن دو برخلاف تفاوت‌های فرهنگی و رسوم قبیله‌ای، به یکدیگر دل می‌بندند و ادامهٔ داستان در واقع، سرگذشت مسیر زندگی آنهاست. م.

نقش‌اش مقایسه کند. تفاوت‌های راهنما با الگو نقش بیانگر پیوند مسایل مراجع و اهداف اوست و بدین صورت، خط حرکت او از منفی احساسش تا مثبت برداشت‌هایش را ترسیم می‌کند. اصولاً در نگاه درمانگر سازه‌نگر شغلی، الگوی نقش به مثابه اولین انتخاب شغل است، برخلاف والدین به عنوان راهنما که یک انتخاب نیستند، بلکه به زنگی مراجع داده شده‌اند. این پدر و مادر هستند که ما را انتخاب می‌کنند نه بالعکس. والدین به عنوان راهنما، صاحب نفوذند ولی الگوهای نقش، شناسنامه و مشخصات دارند. درونی کردن جهان، یعنی شکل دادن به خود بر روی چیزهای موجود در جهان. شخص یک خود در محیط دیگران، بخصوص در محیط والدین می‌سازد. فرایندهای روان‌شناختی که برای درونی کردن پدر و مادر به عنوان راهنما به کار می‌رود، با فرایند درونی‌سازی الگوهای نقش، تفاوت دارد.

شیوه‌های اصلی درونی‌سازی عبارتند از درون‌فکنی^۱ و ترکیب (الحاق)^۲. راهنماها به شکل عوامل درون‌فکنی شده، درونی‌سازی می‌شوند، چون به‌طور کامل بخشی از وجود ما می‌شوند (والیس و پولتون^۳، ۲۰۰۱). بنابراین، عنصر بلعیده و درون‌فکنی شده در فضای داخل، نمودی از راهنماست. به تعبیری، یک عنصر درون‌فکنی شده بیشتر از صرفاً یک راهنما، درونی شده است. آن چیزی که درونی می‌شود، رابطه افراد با راهنماست. فرد عملاً با نماینده درونی شده درگیر یک گفتمان می‌شود.

برخلاف نفوذ راهنمای درون‌فکنی شده، الگوهای نقش همانندسازی‌های ترکیب شده هستند. گرچه موارد درون‌فکنی شده توسط شخص هضم می‌شوند، ولی هرگز به مثابه انتخاب خود شخص پذیرفته نمی‌شوند. در مقابل، همانندسازی‌ها از نظر شخص یک انتخاب آزاد است که جنبه‌هایی از خود را متجلی می‌سازد. ترکیب الگوها یک فرایند عمده از خودسازی است. شخص برای این که خودش را شبیه الگو کند، در خودش اصلاح به وجود می‌آورد، ولی آن الگو برخلاف راهنما، یک عنصر بیرونی باقی می‌ماند و چیزی غیرخودی ولی درونی، محسوب می‌شود. به تعبیری، کودکان راهنماها را در خود هضم می‌کنند، ولی با برخی خصوصیات الگو به خودشان هویت می‌دهند. راهنماها نماد افراد هستند و به عنوان ادراکات در ذهن ذخیره می‌شوند. ولی در مقابل، الگوها به عنوان مفهوم به خود فرد ملحق شده و شخص و ساختار شخصیت او را تغییر

1. introjection

2. incorporation

3. Wallis and Poulton

می‌دهند. تغییر شخصیت در راستای شباهت یافتن به دیگری، به شکل خودآگاه یا ناخودآگاه، بخشی از هویت‌سازی است. همانندسازی^۱ از واژه لاتین idem به معنی «شباهت» ریشه گرفته است. همانندسازی یا فرایند شبیه‌سازی به الگو وقتی اتفاق می‌افتد که «خود» خصوصیات فرد دیگری را به عنوان بخشی از خودش، به خود ملحق می‌کند. افراد خودشان را با بعضی از خصوصیات دیگران می‌شناسند و زندگی خود را به سمت دستیابی به آن موفقیت‌ها، هدایت می‌نمایند. هدف این است که به مسایل خودشان بپردازند و اکنون که در حال رشد هستند، با الگوهای نقشی که مسایل مشابه با مشکلات آنها را حل نموده‌اند، همانندسازی نموده، یا از آنها تقلید کنند.

برخی راهنماها - یعنی والدین - آگاهانه سعی دارند الگوهای نقشی برای تقلید کردن کودکان‌شان ارایه کنند. به عنوان مثال، براد ملتزر^۲ رمان‌نویس شرح داد که او به مدت زیاد تلاش کرد فرزندش افرادی را که او انتخاب کرده، تحسین کند. او نتایج تلاشش را در قالب کتابی به نام قهرمان‌هایی برای پسر^۳ منتشر کرد، به امید این که پسرش از آنها الهام بگیرد (ملتزر، ۲۰۱۰). البته قهرمانان مورد نظر خودش را هم در این فهرست گنجانده، از جمله جری سیگل^۴ و جو شوستر^۵ که مخترع سوپرمن بودند. ملتزر

1. identification

2. Brad Meltzer

رمان‌نویس سیاسی آمریکا با خلق آثار مهیج در زمینه سیاست، او همچنین کارگردان و نویسنده کتاب‌های طنز نیز می‌باشد. آثار او از «دهه عدالت» تا «سایه رئیس‌جمهور» همگی در لیست رمان‌های منتخب آمریکایی قرار گرفته است. او همچنین خالق آثاری برای کودکان مانند «من آبراهام لینکلن هستم» یا «من جکی روبینسون هستم» می‌باشد. رمان «قهرمان‌هایی برای پسر» اثری است ماندگار که در آن، سرگذشت افراد برجسته‌ای مانند نلسون ماندلا، مارک تواین، توماس جفرسون، مهاتما گاندی، و ... در آن درج گردیده است. او کتابی مشابه به نام «قهرمان‌هایی برای دختر» نیز تألیف نموده که در آن سرگذشت زنان و مردان برجسته‌ای مانند ماری کوری، هلن کلر، چرچیل، و ... در آن نگاشته شده است.

۴.

3. Heroes for my son

4. Jerry Seigle

جری سیگل که با نام‌های مستعار جو کارتر، جری اس و هربرت اس فاین نیز شناخته می‌شود، سازنده آمریکایی سوپرمن به همراه (جو شوستر)، یکی از ابرقهرمان‌های معروف داستان مصور می‌باشد. م.

5. Joe Shuster

ژوزف جو شوستر، سازنده کانادایی - آمریکایی، سوپرمن و یکی از ابرقهرمان‌های معروف (دی سی کامیکس) می‌باشد. م.

نوشت، این دو نوجوان ثروتمند، خوش‌چهره یا مشهور نبودند، ولی هر دو یک رؤیای مشترک داشتند؛ این که چیزی را که باور دارند به جهان ارایه کنند. خوانندگان کتاب‌های کم‌دی براد ملترز، از جمله کتاب «بحران هویت»^۱ او را می‌شناسند. موضوع این سری پنج‌جلدی، مجمع عدالت است (از جمله سوپرمن، ملترز، ۲۰۰۵). الزام یک کودک برای انتخاب الگو نقش والدین به عنوان الگو نقش انتخابی خودش، جای سؤال دارد!

تلفیق الگوها و راهنماها

وقتی الگوهای نقش را بررسی می‌کنید، بهتر است الگوهای سه‌گانه استخراج شود، چون خود مراجع و خودپنداره‌اش تلفیق پیچیده‌ای از عوامل و همانندسازی می‌باشند. در این قسمت، ذکر یک مثال مفید است. وقتی سیگل و شوستر مشغول طراحی شخصیتی بودند که سرانجام سوپرمن نام گرفت، می‌خواستند ویژگی‌های یک ابرقهرمان را در او بگنجانند. در پایان کار، سوپرمن تلفیقی شد از موهای تارزان، لباس فلش گووردون با پوتین‌های سیاه‌رنگ یک وزنه‌بردار (نوبل‌من^۲، ۲۰۰۸). درمانگران هنگام بررسی واکنش‌های مراجع و توضیح او از الگوهای سه‌تایی نقش، به این می‌اندیشند که مراجعان چگونه این خصوصیات یا بخش‌هایی از یک شخصیت را در قالب یک خود واحد و منسجم، در هم آمیخته‌اند. مراجعان برای توصیف الگوهای نقشی که خودشان انتخاب کرده‌اند، از صفات متمایز استفاده می‌کنند. ایفای نقش یا تقلید از الگو، موجب تحرک علایق و فعالیت‌هایی می‌شود که هنگام پرداختن به مسایل دوره رشد، باعث اعتماد و رشد مهارت می‌گردد. در دوره نوجوانی و ابتدای دوره بزرگسالی، افراد تمام همانندسازی‌های انتخابی خود را به صورت یک کل منسجم، یک جا جمع می‌کنند. این عمل به شکل روی هم قرار دادن نیست، بلکه یک ترکیب و پیکربندی است. آنها از تجربه‌های متعدد استفاده می‌کنند تا راه‌حل و پاسخی انتزاعی به مسایل رشدی ارایه دهند.

طی ماه‌هایی که مشغول نوشتن این فصل از کتاب بودم، دو نمونه از خودسازی از طریق تلفیق همانندسازی‌ها اتفاق افتاد. شما وقتی ماجرای تولیدکننده فیلم «۶۰ دقیقه»

1. identity crisis

2. Nobelman

به نام دان هویت^۱ و همچنین قاضی دادگاه عالی، سونیا سوتومايور^۲ را می‌خوانید، متوجه می‌شوید که هر یک از آنها هم یک الگو نقش زن و هم یک الگو نقش مرد را انتخاب کرده‌اند. اول به الگوهای انتخابی دان هویت توجه کنید. در ۲۳ آگوست ۲۰۰۹، برنامه تلویزیونی ۶۰ دقیقه (شبکه سی بی اس، ۲۰۰۹) یاد و خاطره تولیدکننده‌اش را پاس داشت. این تولیدکننده در ۱۹ آگوست درگذشته بود. هویت در برنامه‌اش، اخبار را با نمایش درهم آمیخت تا برنامه ۶۰ دقیقه را تولید کند و این اولین مجله خبر تلویزیونی بود. هویت وقتی در نیویورک زندگی می‌کرد و پسری جوان بود، الگو نقش خود را از فیلم‌ها اقتباس می‌کرد. او خودش را با افراد شرور همانندسازی می‌کرد. هویت چنین نظر داد: نمی‌دانستم دوست دارم مثل کدام شخص شوم: جولین مارش^۳، مدیر مستند برادوی که در اوج دوره رکود موفق شد نمایش پرطرفدار موسیقی را به روی صحنه بیاورد یا هیلده جانسون^۴، گزارش‌نویس در فیلم «منشی همکاره من»^۵. جولین مارش مدیر برنامه‌های موسیقی در فیلم «خیابان چهل و دوم»^۶ با نورهای روشن و دختران بازیگر برادوی محصور می‌شد. هیلده جانسون مثل پدرش دان، از دنیای روزنامه می‌آمد. او در اتاق خبر این طرف و آن طرف می‌رفت، حرف‌های نیشدار می‌زد و از آخرین اخبار اطلاع می‌داد. در سال ۱۹۴۸ وقتی که شبکه سی بی اس اولین بار مجله تلویزیونی خبر را راه‌اندازی کرد، هویت ۲۴ ساله بود و در گزارش اخبار مربوط به جنگ

1. Don Hewitt

تولیدکننده برنامه خبر تلویزیونی و یکی از بهترین تهیه‌کنندگان خبر در آمریکا و تهیه‌کننده اولین مناظره کاندیدهای ریاست جمهوری – بین ریچارد نیکسون و جان اف کندی – بود. م.

2. Sonia Sotomayor

سونیا ماریا سوتومايور، قاضی عضو دیوان عالی ایالات متحده آمریکاست. باراک اوباما او را برای سمت قاضی دادگاه عالی این کشور انتخاب کرد. در تاریخ ۷ اوت ۲۰۰۹ میلادی، قاضی سونیا سوتومايور، به عنوان نخستین عضو هیسپانیک دیوان عالی آمریکا از مجلس سنای ایالات متحده آمریکا، با ۶۸ رأی مثبت در برابر ۳۱ رأی منفی، رأی اعتماد گرفت. برخی از اعضای حزب جمهوری‌خواه، سوتومايور را به خاطر جمله‌ای در یک سخنرانی در سال ۲۰۰۱ میلادی، که گفته بود: «یک زن لاتینی صاحب بصیرت می‌تواند به یمن تجربه غنی خود به قضاوت بهتری برسد تا مرد سفیدپوستی که هرگز آن تجربه را نداشته است»، وی را به «نژادپرستی علیه سفیدان» متهم کردند. م.

3. Julian Mash

4. Hildy Johanson

هیلدی جانسون (جک لمون) گزارشگر و خبرنگار پرسابقه روزنامه شیکاگو اگزمنر.

5. His Girl Friday

6. 42nd Street

تجربه داشت. دوستی به او پیشنهاد کرد به استودیوی خبر سی بی اس سر بزند. وی این را این‌گونه به یاد می‌آورد: «وقتی داخل استودیو شدم، چراغ‌ها، دوربین‌ها و گریموورها مرا متحیر کردند، مثل این بود که به یک محیط هالیوودی وارد شده‌ای و من عاشقش شدم» او دیگر مجبور نبود از بین شخصیت‌گزارشگر درجه یک - هیلده جانسون - یا ستاره برادوی - جولین مادرش - یکی را انتخاب کند. او می‌گوید: «فکر می‌کردم در تلویزیون می‌توانی هر دو باشی» و من استخدام شدم. هویت برای خلق برنامه ۶۰ دقیقه، یک جایگاه برای خودش دست و پا کرد که به او امکان می‌داد به صورت ترکیبی از خواننده خبر و یک شومن و ترکیبی از سردبیر و تولیدکننده، رفتار کند.

قاضی سونیا سوترمایور موقع شنیدن خبر کاندیدا شدنش باری احراز مقام قاضی دادگاه عالی آمریکا به یاد الگوهای دوران بچگی‌اش افتاد. او در کودکی دوست داشت کارآگاه شود و به شخصیت نانسی درو^۱ در مجموعه داستان پرترفدار کودکان، علاقه نشان می‌داد و خود را با او همانند می‌کرد. اما در سن ۸ سالگی، معلوم شد به دیابت مبتلاست و به خود گفت، در آینده نخواهد توانست کارآگاه شود. سوترمایور به یاد می‌آورد که انتخاب بعدی‌اش، یک شخصیت رمان بود.

متوجه شدم که پری میسون^۲ مثل یک کارآگاه درگیر انواع کارها می‌شد، اکتشافی که موقع خواندن آثار نانسی درو مجذوب آن شده بودم. وقتی بر شغل وکالت تمرکز نمودم، دیگر هرگز از هدفم منحرف نشدم (بخش سیاست‌های سی ان ان، ۲۰۰۹).

سوترمایور در قالب شخصیت یک وکیل فقط به فعالیت‌های شرکت‌ها تمرکز نداشت، بلکه کارهای اکتشافی دیگری نیز انجام می‌داد. برادر بزرگترش می‌دید که خواهرش خصوصیات بارز نانسی، یعنی صبر و استقامت را در خود جمع کرده است. همه افرادی که خودشان را با نانسی درو همانندسازی می‌کنند، صرفاً بر استعداد تحقیقاتی یا صبر و استقامت تمرکز ندارند. دو نویسنده در مجله صبح‌بخیر آمریکا به نام

1. Nancy Drew

شخصیتی داستانی که در نقش یک کارآگاه، مطالب جذابی در خصوص عدالت و تغییرات اجتماعی را به خواننده القا می‌کند. م.

2. Perry Mason

شخصیتی داستانی در نقش یک وکیل مدافع که در آثار استنلی گاردنر در جهت اجرای عدالت، تلاش می‌کند. م.

شیپمن و روسی^۱ (۲۰۰۹) در این مورد چندین نمونه ذکر می‌کنند. میزبان برنامه ۶۰ دقیقه، نانسی درو را به خاطر «زرنگ بودن و داشتن عزم و اراده مستقل» ستایش می‌کند. قاضی دادگاه عالی به نام روث بیدر گینزبرگ^۲، از شجاعت نانسی الگوبرداری می‌کند. سردبیر مجله «او»^۳ به نام گایل کینگ^۴ ضمن تأکید بر «شجاعت» اظهار می‌کند که «من همیشه جذب ویژگی جسور بودن می‌شدم، چرا که هیچ‌گاه کودکی شجاع نبودم و دچار حیرت می‌شدم که می‌دیدم او با یک چراغ‌قوه به درون ناشناخته‌های تاریکی می‌رود». الن بارکین^۵ هنرپیشه، این واقعیت را قبول داشت که نانسی درو صاحب شغل بود «او اولین زنی بود که من می‌دانستم شغل دارد و بابتش پولی نمی‌گیرد. اما زنی بود مصمم و هدفدار».

به‌طور خلاصه، خصوصیات الگوهای نقش از نظر مراجع برای غلبه بر مسایل اصلی یا دغدغه‌های عمده، لازم است. افراد از خصوصیات الگو تقلید می‌کنند و آن را تمرین می‌نمایند، چون این خصوصیات به‌طور مستقیم به دغدغه‌های آنها می‌پردازد. به همین علت، افراد ترسو، شجاع و افراد خجالتی، جسور می‌شوند. تا ترس نباشد، دلیلی برای شجاعت نیست. تا کسی احساس نکند در داخل مانده، اقدام به بیرون رفتن نمی‌کند. بنابراین، با مشاوره سازه‌نگر شغلی، مراجع می‌تواند دقیقاً ببیند چه بهره‌ای از والدینش برده و چه نقشی را از الگوها آموخته است.

ترسیم یک طرح کلی از خود

شرح مراجع از الگوهای نقش، مفاهیم اصلی مورد نظر او را روشن می‌سازد. درمانگران این مفاهیم را به شکل یک طرح کلی کلامی ترکیب می‌کنند که به‌طور مختصر و کلی، ویژگی مراجعان را نشان می‌دهد. در طراحی نقشه «خود»، درمانگران، هسته خودپنداره را بر مبنای تقدم یا تکرار، معین می‌کنند. ابتدا از اولین چیزی که مراجع می‌گوید و از اولین الگو نقش شروع می‌شود. معمولاً مورد اول، اهمیت بیشتری هم دارد. مانند اولین فعل در اولین خاطره، اولین صفت توصیفی الگوی نقش، بیانگر اهمیت خاص آن است. علاوه بر جنبه تقدم، دفعات تکرار هم بیانگر اهمیت است. وقتی درمانگر مجموعه

1. Shipman and Rucci

2. Ruth Bader Ginsberg

3. O Magazine

4. Gayel King

5. Ellen Barkin

توصیفات مربوط به سه الگو نقش را مرور می‌کند، کلمات تکراری و عبارت‌های مشابه شمرده و مشخص می‌شوند. بنابراین، با جمع کردن توصیفات بر پایهٔ تقدم آنها و دفعات تکرارشان، درمانگر از خودپندارهٔ مراجع طرحی کوتاه و سریع با ذکر خصوصیات، تهیه و تدوین می‌کند. درمانگر در داستان‌های بعدی خواهد شنید که مراجع چگونه از این کیفیت‌ها استفاده می‌کند.

در اینجا ذکر دو نمونه مفید است، اولی مربوط به پزشکی است که از کار طبابتش راضی نبود و برای مشاوره مراجعه کرده بود. دکتر شارپ که از زمان دورهٔ بلوغ و رشد در همسایگی آنها زندگی می‌کرد، اولین الگو نقش برای او محسوب می‌شد. او در توصیف دکتر شارپ چنین می‌گفت: «او پیگیر کارش بود، مراسم آیینی محلی برگزار می‌کرد، مراقب همسایه‌ها بود، فعالیت زیادی داشت و خانواده‌اش بدون هرگونه اختلاف، در آرامش بودند.» وقتی گفتم این خصوصیات به کار یک مددکار اجتماعی خیلی شباهت دارد تا یک پزشک، پذیرفت و گفت که مشکلش همین است. او در این جریان با بستن مطب، مسأله‌اش را حل کرد و شغل معاون دانشجویی یک مدرسهٔ پزشکی را پذیرفت. او در این شغل باید مدرک طب می‌داشت و از تجربهٔ پزشکی‌اش استفاده می‌کرد و با وجود این شیوه، تفکرش را در قالب سنت‌ها و مراسمی که در مدرسه برگزار کرده بود، متجلی می‌نمود تا آرامش برقرار شود و همه چیز به روال عادی ادامه یابد. همچنین، در میان دانشجویان، کارکنان دانشکده و کادر اداری یک حس وحدت و یکپارچگی به وجود آورد.

نمونهٔ دوم الگو نقش مربوط به یک مراجع آمریکایی آفریقایی تبار است که کارش عکاسی بود و می‌خواست دوباره شروع به کسب و کار خودش بکند. او «پابلو پیکاسو»^۱ و «دیزی گیلیسپی»^۲ را تحسین می‌کرد. این مراجع اظهار کرد، الگوی زندگی او «دیزی» است، چون با خودش صادق است، ولی هنوز هم هنر خود را وقف دیگران می‌کند. او

1. Pablo Picasso

نقاش، شاعر، طراح صحنه، پیکرتراش، گراورساز و سرامیک‌کار اسپانیایی و یکی از برترین و تأثیرگذارترین هنرمندان سدهٔ ۲۰ میلادی بود. او به همراه ژرژ براگ، نقاش و پیکرتراش فرانسوی، سبک کوبیسم را پدید آورد. از جمله آثار مشهور او می‌توان به دوشیزگان آوینیون و گرینیکا اشاره کرد. م.

2. Dizzy Gillspie

نوازندهٔ شیپور کلیددار و از پایه‌گذاران سبک پرشتابی از موسیقی جاز به نام سبک بی‌باپ بود. م.

پابلو پیکاسو را به خاطر تغییری که در باورهای مردم ایجاد کرده بود، تحسین می‌کرد. این مراجع یک شب در هر هفته در یک کلوپ محلی جاز می‌زد و به گفته خودش سعی داشت برداشت شنونده‌ها از موسیقی را تغییر دهد. او تصمیم گرفت یک کارگاه عکاسی باز کند و شیوه کار خودش را به دیگران ارایه نماید.

پوداختن به اسرار

گاهی که مراجع افراد مهم زندگی و دوران کودکی‌اش را به یاد می‌آورد، با گذشته‌اش درمی‌افتد. مراجع تلاش می‌کند مجموعه باورهای نادرست دوران کودکی‌اش را با شخصیت‌های مهمی که دوران اولیه زندگی او را در اختیار خود داشتند، دگرگون کند. گاهی در جریان این تلاش، مراجع سری را که نزد خود نگه داشته، فاش می‌کند. سری که کل زندگی او بوده است. این اسرار غالب اوقات به چیزی جز سوءاستفاده جنسی مربوط نمی‌شوند. به نمونه‌ای از یک مددکار اجتماعی آمریکایی آفریقایی تبار توجه کنید که برای مشاوره آمده بود تا تصمیم بگیرد آیا شغل مدیریتی پیشنهادی را بپذیرد یا نه.

مراجعی، دوریس دی^۱ هنرپیشه، عمه‌اش هاریت، و معلم کلاس هشتم، خانم ایوانز را به عنوان الگوهای نقشش نام برد. این مراجع دوریس دی را زنی توصیف می‌کرد که راه را به مردها یاد می‌دهد. زنی که به شیوه خودش زندگی می‌کرد و به خودش اطمینان داشت. عمه هاریت در مدرسه تدریس می‌کرد و یک روشنفکر بود که تمام کارها را درست انجام می‌داد. خانم ایوانز کاملاً تحصیلکرده بود و اصول و ارزش‌های خوبی داشت. بنابراین، می‌توان حدس زد که خودپنداره این مراجع از استقلال، تحصیل، شوق و انسجام، شکل گرفته است. او این نتیجه‌گیری اولیه را با ذکر ماجراهای دیگر تأیید می‌نمود و بعد نتیجه‌گیری می‌کرد که او به عنوان یک زن مستقل و مصمم می‌تواند در کار اجرایی، موفق عمل کند. به عبارت دیگر، ترفیع پیشنهادی به خودپنداره‌اش، جنبه عمل می‌بخشید. گرچه موارد تقدم و تکرار به‌طور معمول به تفکرات برجسته و بارز اشاره دارد ولی

1. Doris Day

خواننده و بازیگر آمریکایی است. وی در ۳۹ فیلم سینمایی بازی کرده است. دوریس دی در فیلم «مردی که زیاد می‌دانست» (۱۹۵۶) اثر آلفرد هیچکاک بازی کرد و بیشتر با آوازی که در آن خوانده، شناخته می‌شود.

گاهی نگفتن بعضی چیزها هم همین معنا را می‌رساند. این مراجع نگفت که عمه هاریت چه کارهایی را خوب انجام نمی‌داد. او این‌گونه به این ناگفته اشاره کرد: «هرچه او انجام می‌داد، خوب بود». من از او پرسیدم عمه هاریت چه کاری را خوب انجام نمی‌داد، او با شک و تردید به من گفت که شوهر عمه هاریت وقتی او در دورهٔ راهنمایی درس می‌خواند، چند بار به زور به او تجاوز کرده بود. عمه هاریت خبر داشت شوهرش چکاره است ولی نسبت به او اقدامی نمی‌کرد. در همهٔ کارهای دیگر، عمه هاریت به شیوهٔ خودش و طبق الگوی خودش رفتار می‌کرد. هر کاری را درست انجام می‌داد. خطایش این بود که برادرزاده‌اش را برای انجام کار دیگران به مأموریتی فرستاد که ای‌کاش خود عمه هاریت آن را انجام داده بود. مراجع شرح داد که دو الگوی دیگرش، یعنی دوریس دی و خانم ایوانز، شیوهٔ حل مشکل را به او نشان دادند. او آموخت که چگونه به مردها بگوید چکار کنند و در خودش این شجاعت و انسجام را به وجود آورد که روی پای خودش بایستد و به خاطر زنان دیگر، بجنگد. او یک مددکار اجتماعی بود و به زنان و دخترانی که مورد سوءاستفاده قرار گرفته بودند، کمک می‌نمود. وی معتقد بود که در مقام یک مجری و مدافع، می‌توانست بر سیاست‌های دولت و اقدامات تخصصی مربوط به زنانی که مورد هتک حرمت قرار گرفته بودند، نفوذ بیشتری داشته باشد. او هنوز هم می‌توانست مثل عمه هاریت، شوهرش را کنترل کند.

دومین مورد از مسأله الگو نقش در ارتباط با موضوع اسرار مربوط به مرد اسپانیایی تبار است که به عنوان یک مقام اجرایی کار می‌کرد. یکی از والدین الگوهای نقشی که از او اقتباس می‌کرد، یک دوست همسایه بود که خیلی او را تحسین می‌کرد. متأسفانه این فرد مورد اعتماد، یک روز که با هم به سینما می‌رفتند، دستش را داخل جیب شلوار پسرک کرده بود. این پسر راجع به این اتفاق با هیچ کس حرفی نزد. این راز در جریان مشاوره و سؤال از او بابت این که چرا میل به ادامهٔ کار ندارد، فاش گردید.

او کارش را دوست داشت، ولی احساس می‌کرد چیزی کم دارد. البته، او بعد از فاش کردن این داستان که نمی‌بایست گفته می‌شد، فهمید که تا این لحظه یک درد جانکاه را مثل آتش در زیر خاکستر نگه داشته است. با فاش کردن این راز، میل او به ارایهٔ کمک به پسرهایی که مورد هتک حرمت قرار گرفته بودند، بیشتر شد و پذیرفت که وقت آزادش را صرف این کار کند و برنامه‌های مهمی در سطح جامعهٔ محلی ترتیب داد. این کار

داوطلبانه حفره‌ای را که در دلش داشت، پُر کرد و حتی به او این توان را داد که از کار روزانه‌اش لذت بیشتری ببرد. ماجرای این دو مراجع نشان می‌دهد که چگونه یک راز مربوط به سال‌های گذشته می‌تواند در زمان حال، نمود پیدا کند و مشاورهٔ سازه‌نگر شغلی به خوبی می‌تواند به مراجع کمک کند آسیب‌های روانی دوران کودکی را ترمیم سازد.

رابط دادن مسئله به راه حل

واضح است که الگوهای نقش مددکار اجتماعی (که در مثال قبل به آن اشاره شد)، نشان‌دهندهٔ روش‌های او برای حل مسایلی است که در طول دورهٔ رشد با آن مواجه بوده است. تقریباً برای همهٔ مراجعان، الگوهای نقش بیانگر راه‌حل مسایل اولیه و اشتغالات ذهنی مستمر آنهاست. در نتیجه، مشاوران سازه‌نگر شغلی باید نحوهٔ حل مسایل توسط الگوهای نقش را در چارچوب آنچه مراجع از گذشته به یاد می‌آورد، درک کنند. مشاور سازه‌نگر شغلی همیشه سعی دارد مستقیماً خود - مفهوم‌سازی^۱ مراجع را به خاطرات اولیه‌اش ربط دهد تا چگونگی ارتباط این خصوصیات با اشتغالات ذهنی مراجع را تعیین نماید. اینجاست که مشاور شغلی به ایده‌ای در مورد الگو و نحوهٔ پیشرفت مراجع در زندگی‌اش می‌رسد. خاطرات اولیه هرگز متعالی یا جایگزین نمی‌شوند، بلکه در روح و جان فرد ماندگار می‌شوند. هانس لئووالد^۲ (۱۹۶۰) روان‌کاو، یک بار اظهار داشت که کار درمان این است که ارواح را به اجداد تبدیل کند. مشاوران شغلی هم همین کار را در مورد اشتغالات ذهنی از خاطرات اولیه انجام می‌دهند. آنها قالب داستان مراجع را از یک روایت خود - ترکیبی^۳ به یک واکنش موفق به دغدغه‌های آشکار شده مرتبط با خاطرات اولیه، تغییر قالب می‌دهند. هدف آن است به مراجع کمک شود تا بفهمد چگونه خودش را می‌سازد و آماده می‌کند تا با مسایل و اشتغالات ذهنی و اضطراب‌هایش کنار آمده و آنها را رفع کند. مشاور شغلی بین خاطرات اولیه و الگوهای نقش، یک ارتباط به وجود می‌آورد تا نشان دهد، چگونه خودی که مراجع ساخته، تبدیل به قهرمانی می‌شود که می‌تواند مسایل مربوط به خاطرات اولیه‌اش را حل کند. هستهٔ این خود در قالب راه‌حل مسایل پیش رو به نمایش درمی‌آید. در ساده‌ترین سطح، می‌توان خاطرات ترس در

1. self-conceptualization

2. Hans Loewald

3. self-constitutive

گذشته را با الگوهای شجاعت حال حاضر، ربط داد. شجاعت، ترس را مرتفع می‌کند. خلاصه، خاطرات اولیه بیانگر مسأله‌ای است که خود، بازتابی از الگوهای نقش پیشنهادی برای حل مسایل است.

برای روشن کردن این نکته و فراهم آوردن امکان تمرین برای خواننده جهت ردیابی قوس‌های شخصیت، در اینجا سه مثال آورده می‌شود. قوس شخصیت در مراجع اول، او را از یک آدم درمانده، به یک آدم مفید می‌رساند. او سه خاطره زیر را از کودکی به یاد می‌آورد:

- به یاد می‌آورم که شنا کردن نمی‌دانستم و در استخر خانه عمویم افتادم. کم‌کم در آب فرو می‌رفتم و نگاهم به بالا بود تا کسی دستش را دراز کند و من را بیرون آورد، ترسیده و درمانده بودم.
- به یاد می‌آورم که در حال آموزش دوچرخه‌سواری بودم، پدرم من را هل داد. ابتدا ترسیدم، ولی بعد از مدتی که متوجه شدم می‌توانم به تنهایی دوچرخه‌سواری کنم، خیلی خوشحال شدم.
- لحظه‌ای را به یاد می‌آورم که پدرم از سر کارش برگشت. از تختم بیرون پریدم و به سمت در رفتم تا او را ببینم و خیلی خوشحال بودم که بالاخره به خانه آمده است و حالا احساس امنیت می‌کردم.

توجه کنید که در دو خاطره اول، احساس عجز (تکرار در دو خاطره)، فرو رفتن در آب و احساس ترس وجود دارد. اولین الگو نقش برای او، شخصیت دوروتی^۱ از «جادوگر اوز»^۲ بود (لوروی و فلمینگ^۳، ۱۹۳۹)، چون او مستقل بود و می‌توانست به

1. Dorothy

2. The Wizard of Oz

فیلمی است به کارگردانی ویکتور فلمینگ که بر اساس رمانی برای کودکان نوشته ال. فرانک باوم آمریکایی به نام جادوگر بی‌نظیر شهر اوز ساخته شده است. دوروتی دخترک کوچکی است که همراه سگش توتو در کشتزاری در کانزاس زندگی می‌کند. روزی گردبادی می‌آید و دوروتی و سگش و خانه‌اش را با خود به آسمان می‌برد و در سرزمین اوز آیین می‌آورد. در اوز همه چیز زیبا و غریب است، با این حال، دوروتی می‌خواهد هرچور شده به خانه‌اش برگردد. دوروتی تصمیم می‌گیرد به شهر اوز برود تا از جادوگرانی که در آن شهر زندگی می‌کنند، برای بازگشت به خانه کمک بگیرد. دوروتی سر راهش به

دیگران کمک کند که به آنچه نداشتند، برسند. او این شجاعت را داشت که با جادوگر بجنگد و به سرزمین ناشناخته‌ها سفر کند: «دوروتی از استقلال و نه عجز و از شجاعت و نه از ترس، تقلید می‌کرد. مراجع می‌توانست به جای دیگر برود و برای مردم آنجا همان کاری را انجام دهد که پدرش برای او انجام می‌داد، یعنی به آنها کمک می‌کرد به آنچه در زندگی ندارند، برسند. او با این تمرین برای احراز شغل روان‌درمانگری کاملاً آمادگی پیدا کرد و مراجعان را تشویق می‌کرد به نقاط دیگر بروند. امروز او مردم را از مخمصه‌هایشان بیرون می‌کشد.»

قوس شخصیت مراجع دوم، حرکت از عدم باور دیگران به خودباوری است. او خاطرات اولیه‌اش را چنین بیان کرد:

«در کودکستان بودم و به یاد می‌آورم در حالی که دختر بچه‌ای بیش نبودم، با مادرم بحث می‌کردم. ما داخل اتومبیل بودیم و مادر و خاله‌ام می‌خواستند به من بفهمانند سانتا^۴ وجود ندارد. دلیل این کارشان آن بود که نمی‌خواستند من در طول دوره رشد باور کنم که مسیح هم مثل سانتا، یک اسطوره مسیحیت است.»

یادم می‌آید ناراحت و عصبانی شدم، چون می‌خواستم هنوز سانتا را باور کنم. احساس کردم مادرم باور کودکی‌ام را از من ربوده است و اکنون با آن تناسب نداشتم و برای باور نداشتن به سانتا، آمادگی نداشتم. مراجع، سیندرلا^۵ را تحسین می‌کرد، چون به گفته خودش، «او بر مشکلات غلبه می‌کرد، صادق بود و مراقب. دیگران آن‌طور که او شایسته‌اش بود، با او رفتار نمی‌کردند. با وجود این، او مقاومت می‌کرد و رؤیاهایش را از

مترسکی که مغز ندارد، آدم آهنی‌ای که قلب ندارد و شیر بز دلی که شجاعتش را از دست داده است، بر می‌خورد. آنها همه امیدوارند که جادوگر نیکوکار شمال در اوز کمک‌شان کند، اما جادوگر بدجنس غرب که پی انتقام مرگ جادوگر بدجنس شرق است، مشکلاتی را سر راه آنها و جادوگر نیکوکار شمال به وجود می‌آورد. در نهایت، دوروتی با ریختن یک سطل آب روی جادوگر بدجنس غرب، موجب نابودی او می‌شود و جادوگر شهر اوز نیز به عنوان جایزه، آرزوی او و دوستانش را برآورده می‌کند. م.

3. Loroy and Fleming

4. Santa

عنوان انگلیسی است برای بابانوئل. م.

5. Cinderella

نام داستانی افسانه‌ای و محبوب است و بازگوکننده افسانه قدیمی رسیدن به پاداش پیروزمندانه پس از دیدن ظلم و بی‌عدالتی است. م.

دست نمی‌داد.» از نظر مراجع، رفتار سبندرلا با دیگرانی که او را شایسته نمی‌دانستند، یک نمونه است، چون اصالت خود را حفظ می‌کرد و به رؤیاهایش وفادار می‌ماند. این تمرین او را برای هنرپیشه شدن آماده می‌کرد، به گونه‌ای که به‌رغم روبرو شدن با مخالفت دیگران، در رؤیاهایش باقی می‌ماند. امروز او خودش را باور دارد.

قوس شخصیت در مراجع سوم ابتدا از نزاع شروع می‌شود و به برقراری آرامش می‌رسد. او از خاطرات دوران کودکی‌اش چنین به یاد می‌آورد:

«یادم می‌آید برادرم از خانه فرار می‌کرد و از پدرم حرف‌شنوی نداشت. اوضاع به قدری بد شد که آن دو در راه‌پله‌های خانه با هم گلاویز شدند و یادم می‌آید روی زمین افتادند. به خاطر دارم مادرم سرشان داد می‌زد که بس کنند. وقتی می‌دیدم هر دو چقدر عصبانی هستند، از این اتفاق می‌ترسیدم. من خودم را عاجز می‌دیدم، چون فقط کناری می‌ایستادم و تماشا می‌کردم. دوست داشتم این دعوا را متوقف کنم.»

مراجع، اسمورفیت^۱ را تحسین می‌کرد چون:

«او حتی در زمان درگیری، شخصیت خوش‌بینی بود. او در کارها به همه خانواده اسمورف کمک می‌کرد و با همه مهربان و دلسوز بود، حتی اگر آنها با او مهربان نبودند و معمولاً در همه شرایط حق با او بود، دیدگاهش از همه بهتر بود و به دیگر اعضای خانواده اسمورف درس زندگی می‌آموخت.»

دومین الگوی او شخصیت مادر در فیلم کارتونی بچه‌های موپت^۲ بود، چون «او همیشه وارد صحنه می‌شد تا کمک کند. مواظب بچه‌ها بود. وقتی می‌دید شرور شده‌اند، دید آنها را تغییر می‌داد. وقتی هم رفت، بچه‌های موپت همیشه درست رفتار می‌کردند، چرا که خواسته‌اش همین بود.»

الگوی اسمورفیت و مادر بچه‌های موپت، هر دو نمونه شیوه مقابله با خشم، دعوا، و ترس بودند.

مراجع ابتدا از روی عجز به دیگران نگاه می‌کرد، ولی بعداً توانست بر پایه شخصیتی

1. Smurfette

شخصیت‌های کارتونی هم‌شکل و هم‌خانواده که نماد اتحاد و خانواده‌دوستی هستند. م.

2. Muppet Babies

فیلمی کارتونی با محوریت خانواده. م.

که دارد، و درس‌هایی که از زندگی فرا گرفته، به دیگران کمک کند که دعوا نکنند. تمرین نقش اسمورفیت و مادر موپت، او را آماده ساخت تا در مقام مدیر سالن اقامتگاه دانشگاه کار کند و نگاه دانشجویان را به مشکلات، عوض نماید. شغل‌های روان‌درمانگری، هنرپیشگی و مدیریت سالن اقامتگاه، محیطی شغلی به او بخشیدند تا مسایل شغل مربوطه را به شیوه شخصی حل کند. وظیفه بعدی در فرایند سنجش همین است، یعنی شناختن محیط‌های مورد علاقه تا مراجعان بتوانند جایگاه خودشان را در داستان بیابند.

فصل ۷

سنجش محیط، پیش نویس ذهنی و سناریو

بعد از تبیین خودپنداره مراجع و ردیابی قوس شخصیت او، درمانگر وارد مرحله چهارم سنجش می شود. علایق تحصیلی و شغلی مراجع بر اساس نوع مجله مورد علاقه اش، نمایش تلویزیونی که می بیند، یا وب سایتی که به آن مراجعه می کند، معلوم می گردد. توصیف مراجع از این محیط ها بیانگر نوع رغبت او به محیط های کاری و شغلی مورد علاقه اش می باشد.

به یاد داشته باشید که کلمه رغبت (Interest) از دو هجا تشکیل شده، یکی داخل (inter) و دیگری هست (est)، که مجموعاً یعنی «در میان دوتا است». رغبت ها فرایند شخصی ساختن معنا را به محیط های اجتماعی که می توان در آن قرار گرفت، پیوند می دهند. علایق شغلی مهم هستند، چون راهنمای رفتار رویکردی مراجع محسوب می شوند. هدف مراجع این است که پرمفعت ترین محیط را انتخاب و سپس آن را تصاحب نماید. محیط ها از لحاظ شرایط، روال و پاداش، متفاوتند. محیط ایده آل یک شخص، محیطی است که نقاط قوت و ضعف او را دربرگیرد و او را پیوسته درگیر سازد و پاداش های تشویقی و برانگیزاننده فراهم آورد. مثل یک رمان، که شخصیت باید با محیط داستان جور باشد. در شغل هم همین طور است؛ شخصیت فرد، با محیط کارش باید هماهنگ باشد.

هالند (۱۹۹۷) هماهنگی بین شخصیت فرد و محیط را «همخوانی»^۱ نامید، ولی لافکوئیست و دیویس^۲ (۱۹۹۱) آن را «مطابقت»^۳ نامیدند و منظورشان این بود که شخص و محیط متقابلاً به یکدیگر پاسخ می‌دهند. سوپر، استاریشوویسکی، ماتلین و جوردن^۴ (۱۹۶۳) واژه «تلفیق»^۵ را ترجیح می‌دادند و منظورشان این بود که محیط باید خودپنداره فرد را متجلی کند و به آن عینیت بدهد. طبق نظریه سازه‌نگر شغلی، محیط شغلی باید تأمین‌کننده فضای امنی باشد که افراد در آن جای می‌گیرند.

محیط شغلی، طبق نظریه سازه‌نگر شغلی، بر پویایی و کارکرد اصلی محیط تأکید دارد. یک محیط شغلی، محیطی ایستا نیست، و چیزی بیش از چارچوبی است که در اطراف پرتره خود قرار گرفته است. محیط یک بستر فرهنگی ارایه می‌کند که بعضی چیزها را ممکن، و بعضی را غیرممکن می‌سازد. محیط هم فراهم‌آورنده راحتی و آسایش و هم محدودکننده آن است، چون مسیر امکانات عملی را معین می‌سازد. علاوه بر این، محیط بعضی شخصیت‌ها را فرامی‌خواند. به عنوان مثال، در محیط کلاس درس کسی موفق است که مهارت ارتباط با افراد را بداند و در محیط تعمیرگاه ماشین، کسی موفق است که مهارت فنی بلد باشد.

مکان‌ها، افراد، مسایل و روال‌ها

برای کمک کردن به مراجع به منظور کسب جایگاه مناسب، مشاوران محیط‌های مورد علاقه او را در چهار بُعد مکان، مردم، مسایل، و روال‌ها، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهند. هدف آن است که مشاوران بدانند چه مکان شغلی مورد علاقه مراجع است، با کدام افراد می‌خواهد تعامل کند، رسیدگی به کدام مسایل را اولویت می‌دهد و دوست دارد از کدام روال‌ها استفاده نماید.

ترجیحات افراد در زمینه مکان فرق دارد، مثل کار کردن در محیط بسته یا محیط باز، مرتب یا نامرتب، منفعل یا پُر جنب و جوش، منزوی یا اجتماعی، ایمن یا پرخطر. به عنوان مثال، شخصی که محیط کار باز، مرتب، منفعل، منزوی، و پرخطر را ترجیح می‌دهد،

1. Congruence

2. Lofquist & Dawis

3. Correspondence

4. Super, Starishevsky, Matlin & Jordaan

5. incorporation

ممکن است راننده کامیون شود. ترجیحات مراجعان را آشکارا از پاسخ‌شان به سؤال مربوط به مجله، برنامه تلویزیونی و وب‌سایت مورد علاقه‌شان، می‌توان فهمید.

ترجیحات افراد در زمینه انتخاب همکار، بسیار پراهمیت است، هرچند نسبت به فضای فیزیکی کمتر مشهود است. شنایدر^۱ هم (۱۹۸۷) توضیح می‌دهد که «افراد، مکان را می‌سازند»، بنابراین مهم‌ترین عنصر یک محیط، افرادی است که در آن مشغول کار می‌باشند. فرهنگ سازمانی منعکس‌کننده تجمع منحصربه‌فرد افرادی است که در یک جا با هم جمع شده‌اند و سایر افراد باید تیپ‌های شخصیتی مشابه مراجع داشته باشند تا بتوانند او را بپذیرند.

برای این مورد گاهی یک ضرب‌المثل وجود دارد: «افرادی که تمایلات مشابهی دارند دور هم جمع می‌شوند». محیط‌های شغلی افرادی را جذب، انتخاب، و نگه می‌دارند که ارزش‌های مشترک داشته باشند.

یک نمونه از اینکه چطور افراد محیط شغلی را مطلوب خود می‌کنند و رفتار رویکردی انتخاب می‌نمایند، مربوط به یک دانشجوی دوره اولی دانشگاه می‌شود که به جلسه مشاوره شغلی آمده بود، و می‌خواست در یک دوره فوق‌لیسانس ادامه تحصیل دهد. وقتی از او پرسیدم چگونه رشته تحصیلی‌اش را انتخاب کرده است، در پاسخ به نظریه شنایدر (۱۹۸۷)، یعنی – جذابیت انتخاب – حفظ اشاره کرد. آن دانشجوی گزارش داد که در خلال سال اول، هر ترم ۵ درس انتخاب کرده بود. او هر یک از ۱۰ درس را از چند دانشکده مختلف انتخاب کرده است. طی دو ترم، او زمان ورود به هر کلاس و خروج از آن را ثبت می‌کرد. او پیش‌بینی کرده بود که باید درس‌های اصلی‌اش را در دانشکده‌ای که از همه زودتر به آنجا می‌رفت و دیرتر آنجا را ترک می‌کرد، بگذراند و درس‌های فرعی‌اش را در دانشکده‌ای بگذراند که مدت زمان اقامتش در آن دانشکده در رتبه دوم قرار داشت. از او دلیل این معیار را پرسیدم، این‌گونه پاسخ داد، مقدار وقتی که در یک محیط صرف می‌کنید بیان‌کننده مقدار رضایت و لذتی است که در کنار همکلاسی‌ها و معلم گذرانده‌اید. او معتقد بود که باید درس اصلی‌اش را در جایی بگذراند که از محیط مردمی‌اش بیشترین رضایت را دارد. می‌دانست که باید به محیط مورد توجه‌اش برود، یعنی جایی که دوست دارد با همکلاسی‌هایش در آنجا باشد.

محیط، عملاً مهم‌تر از جذب، انتخاب، و حفظ فرد شاغل است. آنها با درجات مختلف به شیوه قابل پیش‌بینی، شکل الزامات را عوض می‌کنند. کسانی که در یک محیط مشترک کار می‌کنند، در خلال فرآیند جامعه‌پذیری و انجام فعالیت‌های شغلی، شباهت بیشتری به یکدیگر پیدا می‌کنند. کارگران از طریق فرایند اجتماعی شدن، ارزش‌ها و نگرش‌های اجتماع شغلی‌شان را کسب می‌کنند. ابتدا فرد باید جذب محیط شغلی‌اش شده و سپس احساس کند وقتی در این محیط کار می‌کند، به آن تعلق دارد. به مرور که رفتار شخص شکل می‌گیرد، خود را با ضرورت‌های محیط منطبق می‌کند. لیتل و جوزف^۱ (۲۰۰۷) در مدل اجتماعی - بوم‌شناختی‌شان از انطباق در مورد «خودهای متغیر»^۲ حرف می‌زنند. آنها توضیح می‌دهند که چگونه افراد باید بین خصوصیات شخصی و عناصر محیطی یک مصالحه به وجود آورند تا به اهداف معنادار برسند و برنامه‌های اصلی زندگی خود را دنبال کنند. آنها یک کارمند درون‌گرا را مثال می‌زنند که در جلسات مهم کاری در نقش یک گوینده قوی ظاهر می‌شود. او بعد از چند بار که این کار را تکرار می‌کند، عملاً بیشتر برون‌گرا به نظر می‌رسد. بنابراین، افراد موقع انتخاب محیط، تناسب را بیشتر می‌پسندند، یعنی انتخاب می‌کنند که از طریق تعامل کردن، به چه کسی تبدیل شوند.

جوانان ضمن تعیین نوع مکان کار و همکار خود، به حد کافی این فرصت را می‌یابند که جهت و سمت حرکت خود را برای مکاشفه در دنیای کار، تعیین کنند. به عنوان مثال، دانش‌آموزان دوره راهنمایی دقیقاً اکتشافات‌شان را روی این دو بُعد - مکان کار و همکاران - متمرکز می‌کنند. ولی، با رشد بیشتر، علایق آنها تنوع بیشتری پیدا می‌کند. تشخیص محیط کاری بر اساس مکان و افراد، نمی‌تواند پایه و اساس کاملی برای اکتشاف پیشرفته باشد. در اواخر دوره نوجوانی و ابتدای جوانی، این تشخیص، باید بیشتر شود. بنابراین، در یک مکان خاص و در میان افراد خاص، باید توجه به سمت تنوع مسایل و روال‌ها جلب شود.

مسأله، حاصل مشارکت اجتماعی است و روال، یعنی شیوه حل مسایل توسط کارگران. به عنوان مثال، اگر مراجع یک کار در محیطی بسته و در کنار افراد اجتماعی مثل معلمی را ترجیح دهد، باید درس و کلاس مورد نظرش را معین کند. افراد علاقه‌مند به

1. Little & Joseph

2. mutable selves

تدریس باید موارد دیگری را هم در مورد انواع دانش‌آموزان انتخاب کنند (مثل سن، سطح استعداد، و طبقه اجتماعی - اقتصادی) و نیز روال تدریس را معین سازند (سخنرانی، گروه کوچک، استفاده از رایانه، و مطالعه مستقل). همین شرایط برای پزشک و روان‌شناس نیز وجود دارد، چون باید از میان تخصص‌های متعدد، یکی را انتخاب کنند. به عنوان مثال، مسایل و روال‌ها برای متخصصان کودک، آسیب‌شناس‌ها، و نیز برای روان‌شناس سلامت و روان‌شناس سازمانی، خیلی متفاوت است.

طبقه‌بندی علایق شغلی

تنوع محیط کار و محیط شغلی به قدری زیاد است که مشاور شغلی معمولاً از یک طبقه‌بندی ساده استفاده می‌کند تا محیط‌های ترجیحی مراجع را مفهوم‌سازی و خلاصه‌سازی کند. دو طبقه‌بندی خیلی رایج برای محیط‌های شغلی عبارتند از: نقشه دنیای کار^۱ (۲۰۱۱)، و تیپ‌شناسی شش‌گانه هالند^۲ (۱۹۹۷) برای محیط‌های کار. یک مجموعه واژگان ویژه برای هر طبقه‌بندی وجود دارد تا محیط کار و سیستم اطلاعاتی مبنا برای اندیشیدن به آنها، ارایه گردد. نقشه کار یک طبقه‌بندی مبتنی بر عقل سلیم است. در این نقشه، دو محور دو قطبی یکدیگر را قطع می‌کنند: افراد در برابر اشیاء، و ایده‌ها در برابر اطلاعات. شغل‌ها و دروس اصلی دانشگاه، دو محور به همراه چهار ربع دایره را تشکیل می‌دهند.

اکثر مشاوران، استفاده از تیپ‌شناسی هالند (۱۹۹۷) را ترجیح می‌دهند، چون در آن فرض بر این است که افراد مکان‌ها را تعریف می‌کنند. گاتفردسون و هالند (۱۹۹۶) بر اساس تنوع افراد مسلط به یک محیط کاری، شش کد اصلی یا ویژگی اصلی برای آنها تهیه کردند: ویژگی واقع‌گرا برای محیط مکانیکی و بیرونی، ویژگی جستجوگرانه برای محیط علمی و تحلیلی، ویژگی هنری برای محیط‌های خلاق و زیباشناختی، ویژگی اجتماعی برای محیط‌های مراقبتی و آموزشی، ویژگی تهوری برای محیط‌های مدیریتی و سیاسی، و ویژگی قراردادی برای محیط‌های اداری و ساختارمند (RIASEC مخفف حروف اول معادل انگلیسی کلمات واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، تهوری و

1. ACT world-of-work map

2. Holland's RIASEC of work environment

قراردادی است). اولین کد یک کلمه‌ای، یک تصویر کلی از محیط را ارائه کرده و به شکل ساده و اقتصادی محیط را معرفی می‌کند و نشان می‌دهد که درون آن محیط چه چیزهایی وجود دارد. با افزودن کد دوم یا حتی سوم به این رمز، جزئیات بیشتری به تصویر کشیده می‌شود.

به عنوان مثال، کد اجتماعی - واقع‌گرا در دانشگاه محل تدریس من شامل آموزش بهداشت و آموزش حرفه‌ای است، کد اجتماعی - جستجوگر شامل علوم ورزش و آواشناسی است، کد اجتماعی - هنری شامل آموزش خاص و آموزش‌های اوایل کودکی می‌شود، کد اجتماعی - تهوری شامل مدیریت اوقات فراغت و مدیریت مراقبت بهداشت می‌گردد، و کد اجتماعی - قراردادی شامل آموزش کسب و کار و آموزش در جامعه محلی است. با افزودن حرف سوم در این مجموعه‌های دوحرفی، ویژگی‌ها بیشتر می‌شود. به عنوان مثال، در همان دانشگاه فوق، دانشجویانی در برنامه آموزش مشاوره ثبت‌نام می‌کنند که معمولاً به ویژگی اجتماعی - هنری شباهت دارند. اما کد حرف سوم، موجب تمایز گروه دانش‌آموزانی می‌شود که به سمت کار در مدارس هدایت می‌شوند (ویژگی اجتماعی - هنری - تهوری)، یا در مؤسسات متعلق به جامعه محلی مشغول می‌گردند (اجتماعی - هنری - جستجوگر) و یا در مرکز توان بخشی (اجتماعی - هنری - واقع‌گرا) کار می‌کنند.

وقتی پاسخ به مصاحبه داستان شغلی ارزیابی می‌گردد، مشاور می‌تواند به سادگی مطالب مجلات، برنامه‌های تلویزیونی و وبسایت‌ها را به انواع محیط‌های شش‌گانه تبدیل کند. به عنوان مثال، مجله مردم^۱ ویژگی اجتماعی دارد، ولی مجله اتومبیل و راننده^۲، ویژگی «واقع‌گرایانه» دارد. نمایش تلویزیونی «هاوس»^۳، جنبه جستوگریانه و

1. People Magazine

یک هفته‌نامه آمریکایی که داستان‌هایی در مورد افراد مشهور و مورد علاقه مردم می‌نویسد و تقریباً ۴۶/۶ میلیون خواننده دارد. م.

2. Car and driver

مجله‌ای مربوط به هواخواهان اتومبیل‌های آمریکایی که تیراژ آن ۱/۲۳ میلیون نسخه است. م.

3. House

نام یک سریال تلویزیونی بسیار پرطرفدار در ایالات متحده آمریکا بود. این سریال نزدیک به ۲۰ میلیون بیننده داشت. از ویژگی‌های سریال این بود که در مکالمات داستان، کلمات و اصطلاحات تخصصی

برنامه «این خانه قدیمی»^۱ یک برنامه واقع‌گرایانه است. اگر محیط شغلی مورد علاقه یک مراجع مشخص نباشد، مشاور شغلی از طبقه‌بندی اطلاعات شغلی برای ایجاد فرضیات استفاده می‌کند. به عنوان مثال، با کاربرد واژگان تشخیص RIASEC در مورد موارد علاقه‌مندی مراجع، می‌تواند شغل‌های متناسب را در فرهنگ کدهای شغلی هالند (گاتفرسون و هالند ۱۹۹۶) یا سایت او نت (<http://online.onetcenter.org>) شناسایی کند.

پیش‌نویس ذهنی^۲، خود^۳ را با محیط^۴ یکپارچه می‌کند

گرچه محیط بیانگر یک بافت^۵ است، ولی پیش‌نویس ذهنی، یک متن^۶ است. مشاوران در پنجمین عنصر از فرایند سنجش بر این تمرکز دارند که مراجع چگونه خود احتمالی‌اش را در یک محیط ترجیحی به تصویر می‌کشد. وقتی مراجع خود را در یک محیط قرار داد، لازم است اقدامی به عمل آورد. مشاوران با هدف شناسایی پیش‌نویس ذهنی مراجع، روایت او را از یک کتاب یا فیلم مرور می‌کنند تا بفهمند مراجع چه داستان فرهنگی‌ای می‌بافد و کدام حقایق در زندگی‌اش تکرار می‌شود. مراجعان این پیش‌نویس‌ها را از روایت‌های جامعه‌شان اقتباس می‌کنند.

افراد در یک فرهنگ زندگی می‌کنند و از بدو تولد در گفتمانی قرار دارند که بیان می‌کند جامعه مشترک‌شان چگونه عمل می‌کند و این گفتمان، تبیین‌کننده درگیری آنها با زندگی می‌باشد. داستان‌ها و اسطوره‌های پیشینیان، نمونه رویارویی حال حاضر افراد با مسایل یا نقاط عطف زندگی‌شان است. بنابراین، سنت‌های موجود در درون این روایت‌های گذشته، منابع نمادین موجود در جامعه است تا از این طریق به افراد کمک شود زندگی خود را تنظیم کنند و به عنوان عضو آن جامعه و فرهنگ مشارکت کنند. افراد

پزشکی به وفور به کار برده می‌شد، به‌طوری که بسیاری فقط برای یادگیری بیماری‌ها و اصطلاحات تازه به تماشای سریال می‌نشستند. دکتر گرگوری هاوز که یک پزشک متخصص تشخیص بیماری است، نقش اصلی این نمایش را ایفا می‌کرد. م.

1. This Old House

یک برند رسانه‌ای شامل وب‌سایت، نشریه و برنامه تلویزیونی در خصوص ساخت و مدل‌سازی مجموعه‌های مسکونی. م.

2. Script

3. Self

4. Setting

5. Context

6. Text

با استفاده از این پیش‌نویس‌های ذهنی به تجربیات‌شان معنی می‌بخشند و انتخاب‌ها را شفاف می‌سازند (بوهن و بیرنتسن^۱، ۲۰۰۸).

روایت‌های فرهنگی با بازآفرینی‌های افراد متناسب است، چون انسان‌ها روایت شخصی خود را به دور ماجراهای آشنا در هم می‌پیچند تا بستر اجتماعی - تاریخی‌شان را اشباع کنند. این پیش‌نویس‌های ذهنی در وجود آنها زنده می‌شوند، یا در آنها حالت بازدارنده دارند. این وضعیت^۲ به گفته بوردیو^۳ (۱۹۹۷) وقتی اتفاق می‌افتد که جامعه ساختار اجتماعی عینی‌اش را به تجربه ذهنی فرد تحمیل می‌کند. در این صورت، عادت‌های اکتسابی معناسازی تحت تأثیر اجتماع می‌باشند.

مشاوران شغلی سازه‌نگر بر روایت‌های فرهنگی‌ای تمرکز دارند که مراجع در بستر آنها مقیم است و بنابراین به مسایل مربوط به گرایش چندفرهنگی و تفاوت‌های فردی، حساس باقی می‌مانند. گرچه هر فرهنگی روایت‌های غالب را ایجاد می‌کند، با وجود این، از لحاظ مفاهیم خودساخته که بتوانند تجربه را تبیین کنند، متفاوتند. حافظه خودزندگی‌نامه‌نویسی بر طبق اشکال فرهنگی از تعامل اجتماعی که به آن شکل می‌دهد، متفاوت است (فیووش^۴، ۲۰۱۱). فرهنگ‌های غربی گرایش به شکل‌گیری روایت‌های مفصل دارند که در آن بر فعالیت‌ها، افکار و احساس شخص و نیز بر عاملیت شخص تأکید شود. در مقابل، فرهنگ‌های شرقی گرایش به شکل‌گیری روایت‌های مختصر دارند و بر اقدامات فرد مرتبط با نیازهای گروه تأکید می‌کنند، به نحوی که از هنجارهای جامعه منحرف نشود. شناخت فرهنگ به معنای دانستن داستان‌های نظام‌مندی است که فرهنگ ایجاد می‌کند و مشاهده اینکه، افراد چگونه این داستان‌ها را در زندگی‌شان بازآفرینی می‌کنند.

به نظر می‌رسد، علی‌رغم وجود اختلافات فرهنگی، مداخلات مشاوره شغلی سازه‌نگر در بین کشورها، قابل انتقال است. البته تکنیک‌های ویژه و متنوعی وجود دارد. بر اساس مشاهدات من که البته تجربه محدودی هم دارم، درهم‌آمیختن سازه‌نگری شغلی در ایسلند با سنت اشعار حماسی این کشور، به خوبی مؤثر است، همین‌طور در نقاطی مثل آفریقا، چین و کانادا، که سنت‌های شفاهی قوی در داستان‌گویی دارند. در

1. Bohn & berntsen

2. Habitus

3. Bourdieu

4. Fivush

استرالیا، مشاورهٔ سازه‌نگر شغلی نیز تأثیر خوبی دارد، با وجود این، سئوالات مربوط به الگوی نقش در کشوری که معتقد است «خشخاش‌های بلند باید کوتاه شوند»، باید با دقت جمله‌بندی شود. در پرتغال، مشاوران شغلی سازه‌نگر باید مراقب سرزنش قربانیان، از طریق تأکید بیش از حد بر مسئولیت شخصی آنها برای مشکلات‌شان باشند. با وجود این، مشاورهٔ شغلی سازه‌نگر با کمی تعدیل می‌تواند در کشورهای مختلف به‌خوبی به‌کار رود.

مشاوران شغلی در محدودهٔ هر فرهنگ خاص باید شنوای داستان‌هایی باشند که شخص را جذب می‌کند و زندگی او را دربر می‌گیرد. مشاور شغلی باید بفهمد مراجع از کدام روایت‌ها استفاده می‌کند تا آرزوها و کارهایش را در آن چارچوب سازمان بدهد. در این صورت، مشاور باید از مراجع بخواهد عنوان داستان مورد علاقه‌اش را نام ببرد، خواه به شکل یک کتاب یا یک فیلم. سپس، از مراجع خواسته می‌شود داستان را به‌طور مختصر بیان کند. مشاوران مایلند جزئیات داستان یا داستان‌های مطرح اساطیری در زندگی مراجع را بشنوند. اسطوره‌های شخصی مراجع به استعاره‌های قدرتمند انعطاف‌پذیری تبدیل می‌شوند که چگونگی پیشرفت در جامعه را به او القا می‌کنند.

افراد در داستان‌های زندگی‌شان و روند این داستان‌ها می‌آموزند که چطور از مشکلاتشان عبور کنند و پیشرفت‌های گذشته را به اقدامات آینده پیوند دهند. فرد شکلی از داستان را در خود حفظ می‌کند که تأمین‌کنندهٔ معنی و تداوم باشد و افراد را در جهت پیشبرد اهداف زندگی‌شان توانمند کند تا بتوانند به اهداف دوردست برسند. این داستان‌ها جنبهٔ حماسی دارند و خود را حفظ می‌نمایند. محیط بیرون یک محیط عینی را دربر دارد، ولی روایت درونی یک محیط ذهنی را آرایه می‌کند. شغل به مثابه داستان، دارای معنی و شرایط احساسی است، به تجربه شکل می‌دهد، به اضطراب پایان می‌دهد و فضا را برای اکتشاف امن می‌سازد.

گسترش داستان‌های شغلی، افراد را قادر می‌سازد به تکالیف رشدی شغل، گذارها و ضربه‌های شغلی، غلبه کنند. در جریان این تغییرات، شغل به مثابه داستان، عبارت است از تثبیت معنا و آرام‌سازی تلاطم هیجانات. داستان این توانایی را به افراد می‌دهد تا ابهامات گذار را با راحتی و آسایشی که از گذشته فراخوانی شده است، رفع کنند. داستان می‌تواند به افراد برای چالش با گذارها از طریق مواجههٔ بحران‌های ناتوان‌ساز و سازه‌های توانمندساز، جهت بدهد. داستان این امکان را برای افراد فراهم می‌کند تا

تجربیات خود را بر زبان جاری سازند، به معنی آنها بیندیشند و سپس راه پیش رو را انتخاب کنند.

مشاوران شغلی می‌دانند که مراجعان از میان فهرست تهیه شده توسط جامعه، بعضی روایت‌ها را انتخاب کرده‌اند (مک آدامز، ۲۰۰۸). مشاور شغلی ضمن گوش دادن به داستان مراجع، زندگی او را به مثابه یک کتاب تصور می‌کند. مشاور شغلی از مراجع می‌خواهد طرح داستان، صحنه‌های کلیدی و نقاط عطف داستان خود را بیان کند. افسانه‌ها و استعاره‌های داستان در واقع، وسیله‌ای است برای مفهوم‌سازی از مسایل مراجع. به جای این که در پیچ و خم مسأله سردرگم شوید، بر خود داستان تمرکز کنید تا در حالت تخیل، بحران حل گردد. در این فرایند، انرژی آزاد می‌شود و راه چاره و امکانات برای یک حرکت خلاق به سوی آینده در نظر گرفته می‌شود، بخصوص وقتی که داستان از نظر مراجع و مشاور یک دعوت است، نه توصیه. این دعوت حالت تلویحی دارد، چون داستان‌های مطلوب، به شکل تصادفی انتخاب نمی‌شوند.

کار مشاوران شغلی این است که نشان دهند، طرح داستان چگونه مشکل فعلی را حل می‌کند. افراد جذب کتابی می‌شوند که تجربه شخصیت اصلی آن مشابه تجربه و مسایل خود آنها باشد. داستان‌های مورد علاقه مراجع، شرایط او را بیان می‌کنند. علاوه بر این، یک داستان مطلوب داستانی است که پیش‌نویس ذهنی خواننده را پیش ببرد.

مراجع وقتی ببیند چگونه پیش‌نویس ذهنی‌اش، مسایل او را به تصویر می‌کشد و چگونه می‌تواند به آن بپردازد، دلگرمی پیدا می‌کند. پیش‌نویس داستان وقتی احساس آسودگی برای مراجع فراهم می‌سازد که مراجع یاد بگیرد شخص دیگری مسأله مشابهی را حل کرده است. خلاصه، داستان مطلوب، یک پیش‌نویس ذهنی برای زندگی فراهم می‌کند که مراجع آن را برای زندگی‌اش سودمند می‌داند. کینه بوروک^۱ (۱۹۳۸)، منتقد ادبی برجسته، داستان‌ها را «تجهیزات زندگی»^۲ می‌نامد. داستان‌ها برای افراد به مثابه ابزارهایی هستند که معضلات پیش رو را حل می‌کند و این راه‌حل‌هاست که آنها را به جلو می‌رانند. به عنوان مثال، یک مراجع همجنس‌گرا بیان می‌کرد، کتاب مورد علاقه او «غریبه‌ای در سرزمین ناشناس»^۳ (هینیلین^۴، ۱۹۶۱) است که به او یاد می‌دهد فرهنگ

1. Kenneth Burke 2. equipment for living

3. Stranger in Strang Land

محل زندگی‌اش را بیاموزد و او را تشویق می‌کند آن را تغییر دهد. آتشی که این کتاب در او شعله‌ور می‌ساخت، او را به جلو می‌برد. فیلسوف و مربی قرن ۱۹، برانسون آلکوت^۵ در مورد کتاب «پیشرفت زائر»^۶ اظهار نظر عمیقی ابراز داشت: «این کتاب، من را به خودم هدیه داد. من با آن فکر کردم و با آن حرف زدم. این کتاب مؤثرترین معلم من بود.» (به نقل از بروکس، ۲۰۰۶).

داستان‌های مورد علاقه شخص، مانند استمرار الگوهای نقش، از دوران کودکی برجا می‌مانند. به عنوان مثال، کتاب مورد علاقه دالی پارتن^۷ خواننده در دوران کودکی‌اش، «موتوری کوچک که توانست»^۸ بود و خود او هم «توانست» (پارتون، ۲۰۱۰).

یک وکیل در اواخر دوره کاری‌اش که منتظر بازنشستگی بود به مشاورش گفت، وقتی شکست می‌خورد به فروشگاه وال مارت می‌رفت و یک نسخه از کتاب «موتور کوچکی که توانست» را می‌خرید. او هم مثل دالی پارتن از این کتاب خیلی الهام می‌گرفت و آرامش می‌یافت. والت دیزنی^۹ شومن، هرگز داستان‌های «عمو راموس»^{۱۰} در دوران

کتابی تخیلی که در آن نویسنده شرح زندگی یک فرد بازمانده از سفر فضایی به مریخ را ارایه می‌کند که در هنگام بازگشت به زمین پس از سالهای متمادی حضور و رشد در مریخ، اکنون با فرهنگ زمینی بیگانه است و گاهی از آن متعجب نیز می‌گردد. م.

4. Heinlein

5. Bronson Alcott

6. Pilgrim's Progress

کتاب پیشرفت (سیر سلوک زائر) نوشته شده توسط جان بانیان، یکی از مهم‌ترین کتاب‌های ادبی زبان انگلیسی است. این کتاب به بیش از ۱۰۰ زبان زنده دنیا ترجمه شده است. موضوع این کتاب درباره یک نفر است که با یک خواب شروع می‌شود و می‌فهمد که باید از شهری که در آن است (شهر فنا) سفر کند و به شهر آسمانی که تمام ماجراها بسیار معنوی و دقیق است، برسد. م.

7. Dolly Parton

خواننده، آهنگ‌ساز، هنرپیشه و نویسنده آمریکایی است. پارتن از معدود خوانندگان زن سبک کانتری است که شهرت و محبوبیت جهانی دارد. شهرت وی تا جایی است که لقب ملکه موسیقی کانتری به او داده‌اند. م.

8. The Little Engine that Could

داستانی جذاب که به کودکان ارزش خوش‌بینی و کار سخت را از طریق نمادسازی آموزش می‌دهد. م.

9. Walt Disney

تاجر، کاریکاتورست، پویانما، تهیه‌کننده، کارگردان، فیلمنامه‌نویس، کارآفرین و صدایپیشه آمریکایی است. او یکی از چهره‌های سرشناس صنعت انیمیشن آمریکا و سراسر جهان، به عنوان یک نماد بین‌المللی و بشردوست شناخته شده است که به‌خوبی در طول فعالیت‌هایش در قرن بیستم، همگان او را می‌شناسند.

کودکی‌اش را فراموش نکرد (هریس^{۱۱}، ۱۸۸۱). ارنست همینگوی^{۱۲} (۱۹۳۵) پیوسته مجذوب کتاب «هاکلبری فین^{۱۳}» نوشته مارک تواین^{۱۴} بود.

همینگوی و رفیق شفیقش نیک آدامز^{۱۵}، می‌خواستند به پیروی از پیش‌نویس ذهنی هاگلبری فین، در مورد افراد و زندگی آنها بفهمند.

گرچه بعضی از مراجعان از وجود پیش‌نویس‌های ذهنی‌ای که مدت‌هاست حفظ کرده‌اند، صحبت می‌کنند، ولی بعضی دیگر می‌گویند، اخیراً به یک داستان علاقه‌مند گردیده‌اند. به دلیل اینکه داستان قدیمی‌شان نتوانسته مسایل‌شان را حل کند، آنها به یک پیش‌نویس ذهنی جدید پناه برده‌اند، بنابراین بعضی راجع به یک داستان جدید مورد علاقه‌شان در حال حاضر حرف می‌زنند که می‌تواند مثلاً رمان «کلبه^{۱۶}» (یانگ^{۱۷}،

او و برادرش روی اولیور دیزنی، با عنوان غول بیزینس هالیوود مشهورند. دیزنی، بنیان‌گذار محصولات والت دیزنی می‌باشد که بعدها به یکی از معروف‌ترین و بهترین شرکت‌های تولید فیلم تبدیل و مشهور شد. م.

10. Uncle Remmus

شخصیتی افسانه‌ای که به عنوان راوی داستان‌ها و فولکلورهای آمریکایی - آفریقایی در رمان‌های هریس شناخته شده است. م.

11. Harris

12. Ernest Hemingway

از نویسندگان برجسته معاصر ایالات متحده آمریکا و برنده جایزه نوبل ادبیات - به خاطر تألیف رمان «پیرمرد و دریا» - است. وی از پایه‌گذاران یکی از تأثیرگذارترین انواع ادبی، موسوم به «وقایع‌نگاری ادبی» شناخته می‌شود. م.

13. Huckleberry Finn

این کتاب داستان نوجوانی است که از پدری الکلی متولد می‌شود. او در پی دعوا با پدرش از خانه فرار می‌کند و در راه این فرار با برده سیاه‌پوستی به نام جیم آشنا می‌شود. آنها با کلکی که می‌سازند رودخانه می‌سی‌سی‌پی را طی می‌کنند. این کتاب به حوادثی که بر این دو رخ می‌دهد، می‌پردازد. م.

14. Mark Twain

نویسنده و طنزپرداز آمریکایی است. او شهرت خود را مدیون رمان «ماجراهای هاگلبری فین» (۱۸۸۵) و «ماجراهای تام سایر» (۱۸۷۶) است. م.

15. Nick Adams

بازیگر و نویسنده آمریکایی و برنده جایزه اسکار، بهترین بازیگر نقش مکمل مرد. م.

16. The Shack

رمانی مسیحی اثر ویلیام پی یانگ که در آن شرح زندگی شخصیتی تخیلی به نام مک کینز آلن فیلیپ که در حادثه‌ای غم‌بار دخترش را از دست می‌دهد و پس از این ماجرا بر اثر یک تصادف و رفتن به حالت

(۲۰۰۷)، یا فیلم «نقطه کور»^{۱۸} (هانکوک^{۱۹}، ۲۰۰۹) باشد. برای مراجع راحت‌تر است از کتاب جدید مورد علاقه‌اش اقتباس کند تا بتواند قابل انعطاف‌تر باشد (اصولاً الگوی نقش یکسان می‌ماند، هرچند اکنون به ظاهر داستان جدید درآمده است).

درگیری شخصیت قدیم با داستان جدید به خاطر وجود حالت‌های ثبات و تغییر در زندگی است. گاهی، از مراجعان می‌خواهم ببینند در دوره کودکی، نوجوانی، ابتدای بزرگسالی و اواسط دوره بزرگسالی، به چه کتاب‌هایی علاقه داشته‌اند. این تمرین واقعیتی را که ترائو (۱۸۵۴، ۱۹۹۲) در مورد مطالعه کردن مشاهده کرد، آشکار می‌سازد: «افراد زیادی گفته‌اند که خواندن یک کتاب عصر جدیدی در زندگی‌شان بوده است. کتاب برای ما فرصتی است برای توضیح معجزات مان و آشکار کردن انواع جدید آن» (ص ۵۶). خوانندگان کتاب پیش رو برای درک این مطلب که «چگونه بعضی کتاب‌ها در عصرهای مختلف زندگی مهم می‌شوند»، می‌توانند یک قسمت از سریال کتاب‌فروشی بوردر به نام «بخشش قفسه» را تماشا کنند که در آن، مؤلفان و هنرمندان کتاب‌های مورد علاقه‌شان را توصیف می‌کنند. جیمی لی کورتیس^{۲۰} هنرپیشه زن می‌گوید، کتاب مورد علاقه‌اش در کودکی کتاب «برو، سگ، برو»^{۲۱} و در نوجوانی «پادشاه موش‌ها»^{۲۲} و در

کُما با شخصیت‌های سه‌گانه مسیحی در قالبی استعاری آشنا شده و ضمن کسب آرامش از آنها، محل جسد دخترش و قاتل او را نیز پیدا می‌کند. م.

17. Young

18. The Blind Side

سرگذشت مایکل، پسر کم‌رو و خجالتی سیاه‌پوست از خانواده‌های تنگدست و فقیر پایین شهر است. روزی او تصادفاً با شان پسر یک خانواده ثروتمند آشنا می‌شود. خانواده شان، او را به فرزندخواندگی قبول می‌کنند و کم‌کم رابطه عاطفی بین مایکل و خانواده شان شکل می‌گیرد. این رابطه باعث می‌شود که مایکل به آرزوهای بزرگش برسد. م.

19. Hancock

20. Jamie Lee Curtis

جیمی لی کورتیس بازیگر آمریکایی است. او فرزند بازیگرهای افسانه‌ای، جنت لی و تونی کورتیس است. او در سال ۱۹۷۸ اولین بازی مهمش را در فیلم «هالوین» انجام داد. پس از آن او تبدیل به بازیگری مشهور شد و در فیلم‌های زیادی ایفای نقش کرد. او به خاطر بازی در سریال «هر چیزی جز عشق» جایزه بهترین بازیگر سریال کمدی یا موزیکال را دریافت کرد. اما مهم‌ترین بازی او در یکی از معروف‌ترین فیلم‌های کمدی اکشن آمریکا به کارگردانی جیمز کامرون به نام «دروغ‌های حقیقی» بود.

21. Go, Dog, Go!

کتاب کودکانه مصور که نویسنده (استمن)، با طراحی گروهی از سگ‌ها که هر کدام راننده اتومبیلی خاص هستند، فعالیت‌ها، کارها و تشریک‌مساعی را به تصویر می‌کشد. م.

اوایل بزرگسالی «شوگان»^۱ و در اواسط بزرگسالی «بیمار انگلیسی»^۲ بوده است. کورتیس توضیح می‌دهد که این کتاب‌ها چگونه بر او تأثیر داشتند و سپس در آخر می‌گوید: «بله من فکر می‌کنم این منم». با استفاده از تحلیل توالی داستان (آرنولد^۳، ۱۹۶۲) در مورد طرح‌های داستان کتاب، می‌توان برداشت کرد که ابتدا روابط ایجاد می‌شده و سپس تا احساس انزوا و درافتادن با خودمختاری پیش می‌رفته است و بعد نقش دیگر درک می‌شود و سرانجام پیوند مجدد برقرار می‌گردد.

داستان‌ها: تجهیزاتی برای زندگی

زیگموند فروید نوجوان، نمونه خوب دیگری از پیدا کردن راه‌حل مشکلات در ادبیات است. فروید (۱۹۱۵) زمانی نوشت: «در قلمرو داستان تنوعی که در زندگی به آن نیاز داریم، می‌یابیم.» (ص ۲۹۱). رمان‌نویس مشهور، سروانتس^۴ برای فروید یک الگو نقش و یک پیش‌نویس ذهنی بود. فروید هم مثل سروانتس، نسبت به پدرش دچار سرخوردگی بود. فروید در ابتدا پدرش را یک مرد توانمند و عاقل تصور می‌کرد. وقتی پدرش به زیگموند جوان گفت که در مواجهه با آدم‌های ناقص و ضدیهود، چگونه از خودش ضعف نشان داده، زیگموند خیلی مأیوس شده و دچار سردرگمی گردید

22. King Rat

رمانی جذاب اثر جیمز کلاول که در آن با تصویر جنگ جهانی دوم و اردوگاه اسرای این جنگ، شخصیت اصلی داستان با تلاش زیاد برای زندگی کردن می‌کوشد. م.

1. Shogun

داستان یک امیر ارشد ژاپنی، اثر جیمز کلاول که با کمک یک سکاندار به رتبه‌های والایی می‌رسد. م.

2. The English Patient

رمانی پس‌استعماری اثر مایکل آنداجی که به روایت داستان نقشه‌کشی مجارستانی به نام آلماشی می‌پردازد که در خلال جنگ جهانی دوم در قاهره عاشق یک زن متأهل انگلیسی می‌شود و پس از تحمل دشواری‌های فروان، به روشنگری در خصوص امپریالیسم می‌پردازد. م.

3. Arnold

4. Cervantes

رمان‌نویس، شاعر، نقاش و نمایشنامه‌نویس اسپانیایی بود. رمان مشهور دُن کیشوت که از پایه‌های ادبیات کلاسیک اروپا به‌شمار می‌آید و بسیاری از منتقدان از آن به عنوان اولین رمان مدرن و یکی از بهترین آثار ادبی جهان یاد می‌کنند، اثر اوست. به وی لقب شاهزاده نبوغ داده‌اند. م.

(جونز^۱، ۱۹۵۳، صفحات ۷ تا ۲۲).

فروید برای مقابله با این نوع سرخوردگی یک مدل در سروانتس یافت و فهمید که سروانتس هم شاهد ضعف پدرش بوده است. فروید ایده‌آل‌های سروانتس را شناخت و همه‌توان خود را صرف خودشناسی کرد. فروید از رمان دن کیشوت^۲ آموخت که قهرمان باید بر خودش پیروز شود و این بالاترین نوع پیروزی است «دن کیشوت، بخش ۳، فصل ۷۲». فروید شغلی را اختیار کرد که در آن بتواند بر خودش پیروز شود و به دیگران کمک کند در زندگی قهرمان شوند.

با استفاده از رمان سروانتس به نام «پیکار سگ‌ها»^۳ (سروانتس ۱۹۷۶/۱۶۱۳) که فروید نام سیپیون^۴ را در آن برای خودش انتخاب کرد، آموخت که تفکر منطقی را به مسأله تبدیل کند (کینی^۵، ۲۰۰۷). سروانتس رمان را به شکل گفتمانی نگاشته که برگانزا^۶ در این رمان زندگی‌اش را برای سیپیون تعریف می‌کند و سیپیون به آنها گوش می‌دهد و با اظهارنظر، نقد، و شرح‌های فلسفی، حرف‌های برگانزا را قطع می‌نماید، و این همان محورهای روان‌کاوی و مشاوره است (رایلی^۷، ۱۹۹۴).

مراجع موقع بیان خلاصه داستان مطلوبش، خود را آن‌گونه که در الگوهای نقش بیان شده و جایگاه اجتماعی که در مجله یا برنامه تلویزیونی محبوبش وجود دارد، یکپارچه می‌سازد. این داستان عناصر مجزای زندگی را در قالب یک تمامیت پویا که تعهدهای شخصی را با نقش پذیرفته شده در دنیای اجتماع پیوند می‌دهد، یکپارچه می‌سازد.

1. Jones

2. Don Quixote

رمانی افسانه‌ای اثر سروانتس که برخی آن را انجیل بشریت نامیده‌اند. سرگذشت نجیب‌زاده‌ای متوهم که با اوهام و دنیای درونی خودش در جنگ و نبرد است، اما در فضایی شوالیه‌ای و مملو از طنز و تخیل. مقالات متعددی درباره این اثر ادبی منتشر شده است. م.

3. Colloquy of Dogs

رمانی خواندنی اثر سروانتس که گفتگوهای بین دو سگ به نام‌های سیپیون و برگانزا را تشریح می‌کند. در این رمان سروانتس با زبانی هجوآمیز جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند را به چالش می‌کشد. در واقع، این سگ‌ها در مورد صاحبان خود و دیگر ابعاد جامعه انسانی با یکدیگر بحث می‌کنند. سروانتس به گونه‌ای داستان را ترک می‌کند که خواننده خود مشخص کند آیا این گفتگوها واقعاً بین دو سگ بوده یا توهمات یک ذهن بیمار.

4. Cipion

5. Kinney

6. Berganza

7. Riley

به عنوان مثال، جوانی که می‌خواست خودش را از دست مادرش خلاص کند، شرح می‌داد که داستان مطلوبش دربارهٔ دختری است که تنهایی به سفر می‌رود و خود او بعداً شغلی را انتخاب کرد که به واسطهٔ آن به سفر می‌رفت. مردی که قرار بود شغلش را عوض کند و یک متصدی بایگانی شود، گزارش داد که کتاب مورد علاقه‌اش «فارنهایت»^۱ است، یعنی داستان افرادی که از کتاب‌سوزی جلوگیری می‌کنند (بردبری^۲، ۱۹۸۷). خلاصه، در این مرحله از ارزیابی، مشاور شغلی شروع به ساخت یک روایت هویتی آزمایشی برای مراجع می‌کند که خود را وارد محیط مطلوبش کند تا پیش‌نویس ذهنی‌ای را فعال سازد که او را به یک مسیر شغلی غنی هدایت کند، بخصوص پیش‌نویسی که اشتغالات مرتبط با خاطرات اولیه را مد نظر قرار می‌دهد. هدف مشاوره در این مرحله آن است که مراجع به سوی ویرایش و سپس انطباق خط داستان به عنوان شکلی از عاملیت در شرح حال‌نویسی هدایت گردد، به نحوی که به تکالیف، گذارها و ضربه‌های شغلی بپردازد.

پیش‌نویس ذهنی، علاوه بر ایجاد پیوند بین خود با محیط، باید با خاطرات دوران کودکی هم پیوند داشته باشد. به یاد داشته باشید که پرترهٔ زندگی، خود را مالک خصوصیتی نشان می‌دهد که برای پرداختن به اشتغالات ذهنی مربوط به خاطرات دوران کودکی به آنها نیاز است. پیش‌نویس ذهنی، خود را به عمل در می‌آورد و نشان می‌دهد که چگونه خط داستان، مراجع منفعل را به فعال تبدیل می‌سازد و در ضمن مسألهٔ خود را حل می‌کند و اشتغالات ذهنی را برطرف می‌سازد.

به یاد داشته باشید که پارادایم روایتی در نظریهٔ سازه‌نگری شغلی برای ساختن یک کلان‌روایت، رویکرد خاصی دارد و مسیر تغییر را از شیوهٔ تأثیر بر شخص، تا شیوهٔ تأثیر شخص بر مسأله، دنبال می‌نماید و در حالتی که مراجع داستان را دوباره تألیف می‌کند،

1. Fahrenheit

نام کتابی است از ری بردبری نویسندهٔ آمریکایی. خود بردبری این کتاب را تنها کتاب علمی-تخیلی خود می‌داند. کتاب مانند برخی دیگر از آثار بردبری به بحث سانسور حکومتی و کتاب‌سوزان می‌پردازد و یکی از جنجال‌برانگیزترین کتاب‌های علمی-تخیلی شمرده می‌شود. بخشی از این کتاب در کتب درسی دبیرستان‌های آمریکا آمده است. ۴۵۱ درجه فارنهایت، دمایی است که کاغذ در آن شروع به سوختن می‌کند. م.

2. Bradbury

تسلط فعال را به نمایش می‌گذارد.

رویکرد سازه‌نگری شغلی به‌طور خلاصه و در قالب چند کلمه بیانگر حرکت مراجع از مسأله به راه‌حل است. به‌عنوان مثال، مراجعی زن داستانش را چنین تعریف می‌کرد: او تنها دختر خانواده و جوان‌ترین فرزند در کنار ۴ برادر بزرگتر بود و اعتقاد داشت که هر روز مجبور است برابری خود را با بقیه به اثبات برساند. بنابراین، تم زندگی او با گفتن داستان زندگی‌اش معلوم شد. او از «اثبات» به «پیشرفت» حرکت کرده بود. سرانجام توانست اشتغالات ذهنی‌اش را - از طریق خوب انجام دادن آنچه هر روز بر آن متمرکز می‌شد - از اثبات به پیشرفت، تغییر شکل دهد. در گفتگویی که با وی انجام گرفت اظهار کرد، اکنون با دیگران در رقابت نیست، بلکه با خودش رقابت می‌کند و سعی می‌نماید استعدادهایش را بروز دهد و مسیر شغلی‌اش را فعال سازد. او در خلال مشاوره نشان داد که فرایند تبدیل انرژی‌اش به یک مشارکت اجتماعی را طی می‌کند و قصد دارد در کسوت کشیش، به بهبود زندگی مردم کمک کند. او در این شغل مثل آنچه امیلی دیکینسون^۱ (۱۹۶۰) در شعرش گفته است، زندگی خواهد کرد: «قلمرو نجات‌یافتگان باید هنر نجات دادن باشد، از طریق مهارتی که در آنها حاصل شده است.» (ص ۵۳۹). در روند تغییر خود، تجربیات منفی گذشته با توانایی‌های فعلی و فرصت‌های آینده پیوند داده می‌شود. بازسازی روایتی این تغییر و تبدیل، یا به گفته مک‌آدامز (۲۰۰۸) «پیش‌نویس کامل»، به افراد کمک می‌کند از طریق تغییرات اقدام کنند. بازسازی کامل روایت‌ها به تغییر خود کمک می‌کند و تغییر در شغل را میسر می‌سازد (مکلین و برین، ۲۰۰۹).

در بیشتر موارد، پرتره زندگی باید از پیش‌نویس ذهنی استفاده کند تا رؤیاهای مراجع را به‌صورتی بر زبان جاری سازد که او تشویق شود مجدداً راهی برای ورود به جهان پیدا کند. این پیش‌نویس ذهنی پیامی یکپارچه است و اجباراً منجر به انتخابی می‌شود که همزمان، یک انتخاب غیرقابل پیش‌بینی و ازپیش‌تعیین‌شده، محسوب می‌گردد. این پیش‌نویس ذهنی خلاصه داستان است که مراجع را به آینده می‌برد. همچنین، جایی است که مسایل هیجانی را در خود جا داده و مورد بحث قرار می‌دهد تا مراجع را برای

1. Emily Dickinson

چالش‌های آینده آماده کند. داستان مطلوب یک دانشجوی فوق‌لیسانس آمریکایی آفریقایی‌تبار را در نظر بگیرید. او فیلم «یادگیری برتر» را دوست داشت، چون داستان یک دانشجوی جدیدالورود است که می‌خواهد با مشکلات پیوسته مبارزه کند و به یک مرد مصمم تبدیل شود (سینگتون^۱، ۱۹۹۵).

ساختارشکنی^۲

در اینجا باید به افرادی که بار فرهنگ را بر دوش دارند، اخطار داد. پیش‌نویس‌های ذهنی فرهنگی گفتمان‌هایی دارند که با تمرکز بر شیوه پیشبرد در زندگی، یک طرح حمایتی برای ساختار هویت ارایه می‌نمایند. داستان‌های نافذ در یک فرهنگ به صورت قوانین مشروع در نظر گرفته می‌شوند. این احکام فرهنگی به رغم سودمند بودن‌شان، دامنه سبک‌های زندگی مورد اختیار یک فرد را محدود می‌کنند. پیش‌نویس‌های ذهنی فرهنگی هم به همین شکل عمل می‌کنند و فرد را وادار می‌سازد از فرضیات فرهنگی، هنجارهای رفتاری، کلیشه‌های جنسیتی، و نابرابری‌های اجتماعی، پیروی کنند. این پیش‌نویس‌های ذهنی فرهنگی به روایت‌های غالب و اصلی تبدیل می‌شوند و آنها تفاوت‌ها و تناقضات را رده‌بندی می‌کنند، مردم را محدود و محصور می‌سازند، از ساختار قدرت حمایت می‌نمایند و مشخص می‌کنند چه کسی مهم است و چگونه.

مشاور شغلی باید این متن بسته را باز کند تا قدرت مراجع در تدوین پیش‌نویس ذهنی‌اش در سفری که دارد، دچار انحراف و تأخیر نشود. اصول اخلاق حرفه‌ای حکم می‌کند که مشاور شغلی به مراجعان کمک کند جنبه‌های محدودکننده داستان‌های دلخواه‌شان را که محصول تحریف فرهنگی زندگی آنهاست، بشناسند.

مشاور شغلی باید دقت کند که چطور خرده‌روایت‌های مراجع را ساختارشکنی کند تا اندیشه‌هایی که موجب خودمحدودسازی او می‌شود و موانع فرهنگی که در داستان‌های او پنهان شده‌اند، آشکار شوند. شیوه عالی ساختارشکنی داستان به این‌گونه است که موارد نادیده گرفته شده، حذف شده، فراموش شده، یا کم‌توجه شده در داستان، مورد بحث قرار گیرند. هدف ساختارشکنی در این است که تسلط داستان بر تفکر

1. Singleton

2. Deconstruction

مراجع را بی‌اثر کند به گونه‌ای که داستان تخریب نگردد. به شکل مناسب، مشاور شغلی، مراجع را تشویق می‌کند فرضیات و سؤالات خود را در مورد قطعیت‌های داستان مطلوبش از طریق برجسته کردن ناهمسازی‌ها، دویارگی‌های چالش‌برانگیز، و هموارسازی سلسله‌مراتب‌ها، عیان سازد. با وجود این، چیزی فراتر از شناخت، ضروری است. مشاور باید مراجع را تشویق کند با تأثیرات این تحریف‌های فرهنگی در زندگی‌اش روبرو گردد. این فرایند مستقیماً به جایی منتهی می‌شود که مراجع به‌عنوان کسی که حق انتخاب دارد، باور کند برای مراحل بعدی زندگی‌اش باید کاری انجام بدهد. مشاور برای کسب اطلاع در مورد این پیش‌نویس‌ها و شناسایی عملی آنها، باید نقد ادبی را مطالعه نماید. بعضی منتقدان مدعی هستند فقط ۵ نوع پیش‌نویس مختلف در همه داستان‌ها وجود دارد، اگرچه برای این نظریه، ارزش رسمی قایل نشده‌اند، تیپ‌شناسی RIASEC هالند (۱۹۹۷) بر شش نوع پیش‌نویس ذهنی تمرکز دارد. به‌عنوان مثال، دامنه پیش‌نویس واقع‌گرایانه از ضعیف تا قوی است، دامنه پیش‌نویس هنری از بازداشته شده تا ابراز شده است، و پیش‌نویس تهوری بین نادیده گرفته شده تا مورد توجه واقع شده می‌باشد. مشاورانی که مایلند پیش‌نویس‌های بنیادی را مطالعه کنند، باید دو کتاب را بخوانند. پولتی^۱ (۱۹۱۶) همه الگوهای پیش‌نویس را به ۳۶ موقعیت نمایشی خلاصه‌سازی کرد (مثل جاه‌طلبی، طغیان، پشیمانی، انتقام، مصیبت، فقدان، رستگاری، و جنون) و هدفش آن بود که به نویسندگان کمک کند طرح داستان تولید کنند، ولی تحقیق او می‌تواند در کار مشاوره سازه‌نگر شغلی به مشاوران کمک کند تا ساختار پیش‌نویس‌های مراجعان را بشناسند. به همین صورت، پروپ^۲ (۱۹۶۸)، ۱۰۰ داستان و افسانه روسی را برای شناسایی ۵ شخصیت احتمالی (مثل قهرمان، یاور، تبهکار) و ۳۱ نوع اقدام ممکن (مثل حقه، مبارزه، پیگیری) را بررسی نمود. بحث‌های مربوط به کتاب‌های دلخواه که توسط افراد مشهور انتشار یافته، به‌طور مستقیم‌تر به مطالعه در مورد مشاوره سازه‌نگر شغلی مربوط می‌شود. مشاور در شروع کار می‌تواند از دو کتابی که مخاطب عام دارد، آغاز کند. اولی، با عنوان «کتاب خواندنی برای شما»^۳ (کانفیلد و

1. Polti

2. Propp

3. You've Got to Read This Book

هندریکس^۱، ۲۰۰۶) شامل اسامی ۵۵ نفر است که ذکر کرده‌اند، یک کتاب زندگی آنها را تغییر داده است. دوم «نمایشنامه‌ای که زندگی من را تغییر داد»^۲ (هادگس^۳، ۲۰۰۹) شامل ۲۱ نمایشنامه‌نویس و هنرپیشه، که شرح می‌دهند نمایش و تأثیر به آنها این فرصت را داد تا حرف‌شان را بیان کنند.

به قسمت بعدی توجه کنید

تا اینجا باید پیش‌نویس ذهنی برای هدایت صحنه بعدی در طرح داستان شغل مشخص شده باشد. بنابراین، توجه، به نام بردن رویداد یا قسمتی معطوف می‌شود که موجب تحرک خواهد شد. در این ششمین عنصر از فرایند سنجش، مشاوران از طریق بررسی شعار مراجعان به اینکه چه چیزی موجب تحریک عمل در آنها می‌گردد، می‌رسند. به‌طور کلی، شعار به‌صورت یک جمله کوتاه از اصول راهنما یا قاعده رفتاری بیان شده است. یک جمله مطلوب مراجع، مجموعه کلمات خردمندانه‌ای است که مراجع نزد خود دارد. به عنوان یک فراخوان برای عمل، این جمله خردمندانه تقویتی را عرضه می‌کند که مراجع آن را در بخشی که طرح می‌خواهد به سناریوی بعدی حرکت کند، دریافت می‌کند.

از نظر مشاور شناخت خود، محیط و پیش‌نویس ذهنی کافی است، ولی این برای مراجع کافی نیست. مراجعان در جستجوی مشاوره هستند، چون در مخصصه گیر افتاده‌اند یا نویسندگانی دارند که راه آنان را به فصل بعدی خود شرح‌حال‌نویسی مسدود کرده‌اند. این دقیقاً جایی است که مراجع شعارش را که او را به سمت عمل سوق می‌دهد، می‌شنود. این شعار در واقع فرمان کارگردان داستان (یعنی خود مراجع) و حاوی بهترین توصیه‌ها برای مراجعان است. مراجعان قصد خود را برای شروع دوباره حرکت، در درون این شعار بیان می‌کنند. این قصد و انگیزش در خلال زندگی چندین بار تکرار شده است و در واقع هر وقت مشکل پدید می‌آید از آن مثل یک ورد استفاده می‌شود. از این لحاظ، شعار امپراتور رم، کنستانتین، شعار شعارهاست. کنستانتین

-
1. Canfield & Hendricks
 2. The Play That Changed My Life
 3. Hodges

خودش را آماده می‌کرد تا با شعار یونانی «با این نشانه پیروز خواهید شد» بجنگد. جوهر یک شعار این است که فرد با گفتن آن بر مشکلاتش غلبه می‌کند. به هر حال، مراجعان گاهی به کمک نیاز دارند تا مقاصد موجود در شعارهایشان را بشناسند.

هر مراجع خردی درونی دارد که به وسیله آن هدایت می‌شود. معنای عمیق حقیقت شخصی در یک شعار، در مقابل شرایط جاری مراجعان آشکار می‌گردد. این گفتار اغلب به‌طور مستقیم و به شکل خلاصه، خردی که مراجعان با ورود به جلسه مشاوره در جستجوییش بوده‌اند را ارایه می‌کند. مشاوران وقتی شعار را به دقت با پاسخ مراجعان به سؤال «مشاوره چه ثمری برای آنها می‌تواند داشته باشد» مقایسه کنند، آن خرد را آشکار می‌سازند. مشاوران به مراجعان کمک می‌کنند، بسنجند عملاً شعارهایشان چگونه سمت و سوها را ارایه می‌کنند. جدا از اینها، شعار در خودش بهترین توصیه‌ها را دارد. شعار شکلی از خوددرمانی است، یعنی مراجعان پیوسته نزد خودشان تکرار می‌کنند چه باید بکنند تا به فصل بعدی داستان زندگی خود برسند و کامل‌تر گردند. این خرد خودسازمان‌دهنده در بهترین حالت، خودی‌آور است.

فراخوانی برای عمل

خاطره‌نویس دانمارکی ایزاک داینزن^۱ (۱۹۷۹) یک فصل از کتابش را درباره شعارها نوشته و در خصوص اینکه چگونه آنها کارکرد خودی‌آورانه دارند، توضیح می‌دهد. او در این فصل از کتابش شعارهایی را که در طول زندگی‌اش پذیرفته است، مرور می‌کند. ابتدا اولین شعار را بیان می‌کند که بخشی از تبلور هویت او بوده است. او می‌نویسد: «فکر می‌کنم در ۱۵ سالگی‌ام بود که همه امکانات فراوان در قالب یک شعار در آمد و من اولین شعار دوره جوانی‌ام را انتخاب کردم، "لازم نیست زندگی کنید، لازم است که ملوانی کنید" (ص ۵).

داینزن نوشت: «من مسیر خودم را با یک اعتماد باثبات اداره می‌کنم» (ص ۵). گونه‌های دیگری از این شعارها بعداً در زندگی‌اش به کار گرفته شد: «در مشکلات هیچ وقت نترس» و «هنوز هم مغلوب نشده‌ام» (ص ۴). شعارهای داینزن به او می‌گفتند که در

1. Isak Dinesen

قدم بعدی، چکار باید بکند.

اکثر مراجعان تلویحاً می‌دانند بعداً چه باید کنند. مؤثر واقع شدن مشاوره، مستلزم چیزی بیش از اظهار آشکار این دانش است. هدف این است که از مراجعان خواسته شود به خرد خودشان توجه کنند و کاربرد مستقیم آن را در مورد مسأله‌ای که نزد مشاور مطرح ساخته‌اند، بررسی نمایند. این کار به ظاهر ساده است، ولی در واقع، چنین نیست، با وجود این، عمیق است. روند هدایت مراجعان برای گوش دادن به توصیه‌های خودشان موجب تقویت خودمختاری در تدوین زندگی‌شان می‌شود. با این اعتمادسازی، مراجع درک می‌کند که پاسخ سؤال، در وجود خود اوست. مشاور به جای این که نقش کارشناس زندگی مراجع را بازی کند، در نقش یک شاهد عمل می‌کند و راه‌حل‌های شهودی مراجع را اعتبارسنجی و با مهارت تنظیم می‌کند. در یک روایت فرهنگی مرتبط با این جنبه از مشاوره و روان‌درمانی، کتاب «جادوگر از» به خواننده می‌گوید که دوروتی در عمق وجودش قادر بود به خانه برگردد و فقط کافی بود دو پاشنه‌اش را به یکدیگر بزند و او این کار را کرد (لروی و فلمینگ^۱، ۱۹۳۹). پیام این داستان در پایان نسخه فیلم این داستان در قالب یک گفتگو آشکارا بیان می‌شود:

دوروتی: اوه، کمک می‌کنی؟ می‌توانی کمک کنی؟

گلندا: دیگر به کمک من نیاز نداری، قبلاً همیشه توانایی برگشت به کانونس را در خود داشته‌ای.

دوروتی: من قدرتش را دارم؟

اسکارکرو: پس چرا قبلاً این را به او نگفتی؟

گلندا: چون به من ایمان نداشت، او باید خودش به این واقف می‌شد.

دوروتی می‌فهمد که جواب مسأله در جایی دست‌نیافتنی نیست، بلکه در درون اوست.

مشاوران موقع شنیدن شعار مراجع، باید توصیه درون آن را با مسأله مراجع پیوند دهند. در نتیجه شعار به فراخوانی برای اقدام عملی و حل مسأله مورد نظر تبدیل

می‌شود. اگر خوانندگان شعار خود را بشناسند و در مورد ارتباط آن با تمام زندگی‌شان بیندیشند و به چالش‌هایی که اکنون با آنها روبرو هستند توجه کنند، این شعار می‌تواند نمونه سودمندی باشد. زنی که شوهرش او را مجبور کرده بود سر کار نرود می‌گفت: «پیوندهای پایبندکننده را بشکنید». زنی که تردید داشت به دنبال شغل رؤیایی‌اش برود یا نه، می‌گفت: «زندگی تا زندگی‌اش نکنی زندگی نیست و عشق تا آن را به کسی عطا نکنی عشق نیست». یک دانشجوی دانشگاه که از سوی پدر و مادرش مجبور شده بود دوره پیش‌پزشکی را بگذراند، می‌گفت: «تسلیم انتظارات دیگران نشوید». دانشجویی که مدرسه آموزش عالی مورد علاقه‌اش او را نپذیرفته بود، می‌گفت: «وقتی دری بسته شد، پنجره‌ای باز می‌شود». یک دانشجوی رشته پزشکی که مجبور شد دوره کارآموزی خود را در جایی که پایین فهرست مورد نظر او بود بگذراند، می‌گفت: «با هر آنچه داری، هرچه می‌توانی انجام بده» و دانشجویی که به تازگی در یک امتحان مهم رد شده بود، می‌گفت: «اگر چنین می‌خواهد بشود، مسئولش خودم هستم» و یک فرد اهل موسیقی که دچار افسردگی مزمن شده بود، می‌گفت: «دلیل هر آنچه می‌کشیم، بهای عشق متولد شده در این جهان است» و شاعری که دچار اختلال خلقی بود، می‌گفت: «آدم باید در وجودش آشوب باشد تا یک ستاره را به رقص آورد» (به نقل از نیچه^۱، ۱۹۵۴، ص ۵). زنی که مدیر یک بخش اجرایی بود و با یک تغییر دشوار ولی مهم در دوره میانه زندگی‌اش روبرو گردید، گفت: «زمانی فرا می‌رسد که خطر در شکوفه ماندن، دردناک‌تر از خطر شکوفا شدن است» (منبع نامعلوم است ولی معمولاً به آناییز نین^۲ نسبت داده می‌شود). یک مراجع نابینا می‌گفت: «بگذار پیش برو» و از قهرمانش استیوی واندر^۳ نقل می‌کرد که: «غیرممکن، پذیرفتنی نیست». وکیلی که نسبت به موفقیت مالی‌اش خودآگاهی داشت و تصمیم گرفته بود وقت و ثروتش را به افراد کمتر برخوردار بدهد،

1. Nietzsche

2. Anaiis Nin

3. Stevie Wonder

خواننده، ترانه‌سرا، نوازنده و تهیه‌کننده موسیقی آمریکایی است. واندر که در کودکی، به کودک خارق‌العاده مشهور شده و در بزرگسالی یکی از پرافتخارترین موسیقی‌دانان پاپ در نیمه دوم قرن بیستم به‌شمار رفته است. تا به امروز ۲۲ جایزه گرمی، یک جایزه یک عمر دستاورد گرمی، و یک اسکار بهترین ترانه را دریافت کرده و بیش از ۳۰ ترانه که به جمع ده ترانه برتر راه یافته، داشته است. نکته مهم در مورد او اینکه، او مادرزادی نابینا متولد شده است. م.

می‌گفت: «ساده زندگی کنید تا بقیه مردم هم بتوانند ساده زندگی کنند».

مشاوران سازه‌نگر شغلی در ۱۰ دقیقه آخر جلسه مشاوره، بارها به این قبیل شعارها برمی‌گردند. آنها معنای شعار را در پس و پیش آن جستجو می‌کنند تا مطمئن شوند مراجع متوجه توصیه درون آن شده است. جنبه حیاتی‌اش این است که مراجعان درک کنند پاسخ‌هایی که در جستجویش بودند و می‌خواستند از مشاور بشنوند، عملاً همیشه در وجود خود آنها موجود بوده است. اینها (شعارها) دقیقاً همان کلماتی هستند که هنگام ترک جلسه مشاوره باید با خود داشته باشند. شعار افراد موجب پیشروی آنها می‌شود. به عنوان نمونه، زن جوان اسپانیایی تباری را در نظر بگیرید که برای مشاوره جهت اینکه کدام رشته تحصیلی مقدمه وکالت برای او مناسب است، مراجعه نموده بود. خیلی زود مشخص شد که او قصد داشته روان‌شناس شود، ولی می‌ترسیده به پدرش اطلاع دهد، چرا که تصور می‌کرد پدرش دل شکسته خواهد شد. شعار دلخواه او این بود: «اگر همان چیزی هستی که انجام می‌دهی و انجامش نمی‌دهی، پس آن نیستی». با پس و پیش کردن این شعار در داستان شغلی‌اش، به او کمک شد اعلام کند در رشته روان‌شناسی درس خواهد خواند. سرانجام او استاد روان‌شناسی شد و قانون و اخلاقیات را به دانشجویان روان‌شناسی درس می‌داد.

طرح یک سناریو برای آینده

در مرحله هفتم از پروتکل سنجش، مشاور به بارش فکری در مورد رشته‌های دانشگاهی یا عناوین شغلی که مراجع را درگیر می‌کند، اقدام می‌نماید. بعد از مشخص شدن طرح شغلی مراجع و تم شغلی در مراحل قبلی، معمولاً سناریوهای ممکن خودبخود مشهود می‌شوند. به هر حال، مشاور برای گسترش این فهرست یک راهکار رسمی‌تر را اتخاذ می‌کند و در این لحظه، اجرای مدل کلاسیک هدایت شغلی به شکل تفسیر شخص - شغل سودمند است، به خصوص آنهایی که بر نظام‌های شخصیت، مثل تیپ‌شناسی هالند (۱۹۹۷) برای محیط‌های کاری مبتنی هستند.

به عنوان مثال، برای کاربردی ساختن زبان RIASEC هالند در مورد محیط مطلوب مراجعان، مشاور می‌تواند از موارد مطلوب مراجعان در مجله، برنامه تلویزیونی، یا

وب‌سایت استفاده کند تا یک کد شغلی بیابد. سپس آن کدها را در فرهنگ کدهای شغلی هالند (گاتفردسون و هالند ۱۹۹۶) پیدا کرده و فهرستی از شغل‌های مناسب تهیه نماید. به عنوان مثال، یک مراجع گزارش داد که مرتباً مجله «ستاره آمریکا»^۱ و «خلاصه نمایش‌های تلویزیونی»^۲ را می‌خواند و دو برنامه از این مجموعه را دوست داشت: «جوان و ناآرام»^۳ و «زشت و زیبا»^۴ همراه با «بازمانده»^۵ و «اوز»^۶. مجلات مربوط به هنرمندان و نمایش‌ها بیانگر محیط اجتماعی است. نمایش تلویزیونی «بازمانده» در مورد تحمل‌پذیری و مهارت فیزیکی است و نمایش «اوز» محیط‌های واقع‌بینانه را ارایه می‌کند و سیستم امنیتی ارتقایافته زندان را نمایش می‌دهد. در نمایش «اوز» بسیاری از صحنه‌ها در یک واحد تجربی اتفاق می‌افتد و بر توانبخشی و یادگیری مسئولیت اجتماعی تأکید می‌شود. بنابراین، وقتی این‌ها با هم ترکیب شوند، پاسخ‌های مراجع در مجموع به اولویت دادن به محیط‌های واقع‌بینانه - اجتماعی می‌رسد که ما پیدا می‌کنیم، مثلاً: افسران پلیس، مربیان، فیزیوتراپیست‌ها، ماما، متخصص ارتوپدی و مشاوران توانبخشی. مراجع بعد از به دست آوردن مدرک در مشاوره توانبخشی به عنوان یک متخصص رشد شغلی در یک اداره توانبخشی شغلی شروع به کار می‌کند، یعنی شغل و محیطی که با اولویت‌های او در زمینه واقع‌گرا - اجتماعی، تناسب دارد.

در مقایسه، یک مراجع که رشته اصلی‌اش زبان انگلیسی بود، به خاطر ماجراجویی و قوه تخیل، مجله «خواننده آتیه»^۷، «شاعران و نویسندگان»^۸، «فصلنامه ادبی

1. U.S. Star

مجله‌ای آمریکایی که در آن شرح حال و حواشی زندگی افراد سرآمد شامل هنرپیشگان سینما، موسیقی‌دانان، ورزشکاران و ... تدوین می‌گردد. م.

2. Soap Opera Digest

هفته‌نامه‌ای آمریکایی که در آن به بررسی و تحلیل نمایش‌های پخش شده، یا در حال ساخت می‌پردازد.

۴.

3. The Young and the Restless

4. Blod and the Beautiful

5. Survivor

6. Oz

7. Utne Reader

مجله‌ای آمریکایی که مقالاتی در مورد سیاست، فرهنگ و جامعه چاپ می‌کند. م.

8. Poets and Writers

مجله‌ای آمریکایی در مورد نویسندگان برجسته و آثار ادبی آنها. م.

بین‌المللی^۱، «باستان‌شناسی^۲» و مجله «نشنال جیوگرافی^۳» را مطالعه می‌کرد. خواندن این مجلات به معنای اولویت دادن قوی شخص به محیط هنری و سپس محیط جستجوگرانه است. بنابراین، وقتی ترکیب شود مراجع در محیط‌های هنری - جستجوگر قرار خواهد داشت، یعنی همان چیزی که ما در نویسندگان و پرستارها، طراحان، تصویرگران، و معماران می‌بینیم. هم‌اکنون، این مراجع برای یک مجله استرالیایی کار می‌کند و در اوقات فراغتش یک مجله فصلنامه شعر را سردبیری و انتشار می‌دهد.

هشتمین عنصر و مرحله نهایی پروتکل سنجش، فرموله کردن درخواست اولیه مراجع برای مشاوره است و این شامل پیشنهاد ادامه دروس اصلی آموزشی یا انتخاب شغل نمی‌شود. ولی به‌طور معمول به روشن کردن بعضی مسایل مربوط می‌شود که آنها را نسبت به جلو رفتن، دچار تردید می‌کند. به عنوان مثال، مراجعی اخیراً می‌گفت: «نمی‌دانم می‌خواهم چکاره بشوم، آیا در این دانشگاه و قتم را تلف می‌کنم؟» او در پایان به وضوح شرح داد که در میانه راه شغل مشاوره در مؤسسات دولتی جامعه محلی بود ولی تصمیم گرفت به مدرسه وکالت برود. او در اصل می‌گفت، در این فکر است که برنامه مشاوره را ترک کند. در پایان مشاوره، پذیرفت که هرگز در ترک مشاوره جدی نبوده است. برای او یک جلسه مشاوره کافی بود تا متوجه شود همیشه می‌خواسته مدافع مردم باشد. اکنون می‌دید از طریق آموزش مشاوره، مهارت لازم را پیدا کرده تا یک وکیل حقوق مدنی شود. او دیگر این برنامه را وقت تلف کردن به حساب نمی‌آورد و بر پایه تعهدی که نسبت به دفاع کردن داشت، در زمینه رشد و پیشرفت خود، هم سرمایه‌گذاری کرده، و هم از لحاظ حرفه‌ای، رشد کرده بود. او همه اینها را می‌دانست، ولی لازم بود آن را به شکل پیوسته و جامع، روایت کند.

1. International Literary Quarterly

فصلنامه‌ای ادبی که در آن به شرح و تفسیر آثار و مکاتب ادبی پرداخته می‌شود. م.

2. Archeology

مجله‌ای در خصوص معرفی و بررسی آثار تاریخی. م.

3. National Geographic

نشریه‌ای متعلق به انجمن جغرافیای ملل همراه با محتوایی واقع‌گرا شامل طبیعت، دانش، فرهنگ، و تاریخ.

فصل ۸

مشاوره برای ساختار شغلی

مشاوران بعد از اجرای مرحله هشتم پروتکل سنجش آماده می‌شوند یک پرتره به وجود آورند تا از نگاهی جدید تأثیر تجربیات بر شغل را ترسیم کنند. مشاوران، پرتره زندگی را ترسیم می‌کنند تا داستان‌های کوچک به یک روایت بزرگ تبدیل گردند تا هویت را تبیین کرده و برای درک تغییرات جاری و پیش‌بینی آینده، نگاهی به این افق دور داشته باشند. مشاوران قصد دارند از ترکیب برای کمک به مراجعان استفاده کنند تا زندگی‌شان را به وسیله گسترش تجارب گذشته، برای بررسی انتخاب‌های آینده درک نمایند. این کار با گسترش تم شغلی برای گسترش طرح شغل در آینده انجام می‌شود. بنابراین، وقتی بخواهند یک پرتره از زندگی بسازند، گذشته را به گونه‌ای بازسازی می‌کنند که آینده را پیش‌بینی کند و محرکی برای عمل باشد.

برای ترکیب یک پرتره از زندگی، مشاور خرده‌روایت‌های مراجع را به صورت یک پیش‌نویس اولیه بازسازی می‌کند، سپس با همکاری مراجع، نمونه نهایی تهیه می‌گردد. برای پرتره کردن زندگی به شکل یک اثر هنری، مشاور از کلمه پرتره استفاده می‌کند تا خصوصیات برجسته مراجع در ارتباط با تم‌های مهم شغل را برجسته سازد و گستره جدید طرح شغلی، معلوم گردد؛ بدین معنا که داستان‌های کوچک مربوط به شغل که در مصاحبه مشخص شده‌اند، به صورت یک داستان بزرگ تنظیم شوند تا تمی انتزاعی از داستان‌های عینی، برجسته و روشن شود. همان‌طور که در پی ارایه اصول کلی

شرح حال نویسی بیان شد، توالی عناوین در مصاحبه داستان شغلی، کل داستان زندگی را دربر می گیرد.

اصول کلی

پنج اصل کلی، راهنمای نوشتن پرتره زندگی است. اول، برای ترکیب روایت هویتی، مشاور باید در آن لحظه به بهترین صورت ممکن زندگی مراجع را شرح دهد. شخصیت و ارزش ها در پرتره گنجانده می شوند و در این صورت، شأن و معناداری زندگی ارتقا می یابد. آنها تا حد معقول تلاش می کنند تصویری پیروزمندانه از زندگی ارایه کنند. در همه موارد، آنها قوس شخصیت را در جهت شرایط امیدبخش خم می کنند و رؤیاها به صورتی شفاف بیان می گردند (به عنوان مثال، مراجعی از حرکت خودش رضایت داشت، چون بذله گویی دوران نوجوانی اش را به اشتراک خرد در بزرگسالی تغییر داد). مشاوران از وزن تجربیات گذشته برای تأیید فردیت حال حاضر و سیاست های آینده ساختار شغلی، استفاده می نمایند. آنها همیشه کل داستان را به شکلی مشخص بیان می کنند تا مشابه یک تصویر، سرانجام به شکلی منسجم بر روی دیوار جای بگیرد.

دوم، مشاوران روایت را به نحوی ترکیب می کنند که راه را برای بروز احتمالات فراهم سازند. اکثر داستان های مراجع به اشکال مختلف و استعاره بازگو می شوند. پرتره زندگی باید استعاره هایی را برجسته کند که مراجع بر زبان آورده است. این زبان تلویحی معمولاً بذر احتمالات را می کارد، به گونه ای که گزینه های جدید از آن رشد کنند (نیمار^۱، ۲۰۰۴). بنابراین، استعاره ها باید آنقدر گستره شوند تا معنای عمیقی را خلق کنند. علاوه بر کاربرد استعاره های مراجع، مشاوران باید تا حد ممکن از مجموعه کلام و عبارات خاص مراجع استفاده نمایند. باید اجازه داد زندگی مراجع حرف بزند، به شیوه خودش و با کلمات خودش، تا درک عمیق و اعتبار، تقویت گردد. بر حسب لزوم، مشاوران می توانند با زبان جدید حد و مرزها را عقب کشیده و فضای زندگی را باز کنند. آن دختر روسی را به یاد آورید که در مورد معنی کلمه حریم خصوصی، متحیر بود. با فهمیدن این کلمه، درهای دنیای جدیدی به روی او گشوده شد. مشاوران علاوه بر ارایه

یک زبان جدید، می‌توانند از طریق مقابله با تقسیمات غلط و انتظارات بیهوده و محدودکننده زندگی، خطوطی برای حرکت بگشایند. مردم چیزی را می‌بینند که زبان اجازه می‌دهد ببینند، بنابراین با افزودن یک کلمه یا با استفاده از «هم این و هم آن» به جای «یا این یا آن»، عمل افراد، جهت‌گیری جدیدی پیدا می‌کند.

سوم، پرتره زندگی باید متمرکز بر تم‌های روح‌بخش که طرح شغلی را گسترش می‌دهند، باشد. شفاف‌سازی و تغییر در ادراک وقتی برای مراجع اتفاق می‌افتد که شکل قبلی سیستم معنادهی برای او به صورت یک کل جدید، مجدداً سازماندهی گردد. مشاوران بر تم‌های شغلی تأکید دارند تا طرح‌های شغلی به نحوی دوباره مرتب شوند که یکپارچه شدن مجدد شخصیت، تجدید هویت و حیات دوباره زندگی میسر گردد. اگر پرتره زندگی را یک فالیچه با طرح‌های زیبا تصور کنیم، طرح یا تم آن به مثابه گرهی است که انواع رشته‌ها را درهم می‌بافد.

مشاوران الگوی مضمونی را با تأکید بر وحدت کلام و استدلال، یا با تأکید بر انعکاس اندیشه‌های برجسته در بستر رویدادهای به ظاهر ناهمگون، پررنگ و چشم‌گیر می‌سازند. با نشان دادن این که از گذشته تا حال رویه‌ها پیوسته ادامه داشته، پرتره زندگی باید بر تحقق پیشرونده کل تأکید کند. به یاد آورید که با ترکیب طرح کلی داستان، توالی آنها به سمت یک نتیجه هدایت می‌شود. همچنین، کلان‌روایت، داستان‌های کوچک را در امتداد نخ به هم وصل می‌کند و منطق پیشرفت، رشد و ظرافت‌های معنادهی را پررنگ می‌سازد. مشاوران برای الگوبخشی به روایت هویتی، جایگاه تفسیری داستان‌های مراجعان را از زوایای مختلف می‌کاوند. این کار معمولاً ساده است، چون داستان‌های کوچک مراجع معمولاً تکراری هستند و یک تم اصلی در کل آنها، پیوسته تکرار می‌شود. مشاوران مثل رمان‌نویس‌ها سعی می‌کنند نشان دهند در زیر سطح داستان‌ها یک وحدت زیربنایی وجود دارد. زندگی یک مجموعه از رویدادهای متفرق نیست. مراجعان باید با تم گلاویز شوند، نه با حقایق متفرق. تم شغلی، همچنین، تبیین تعهدات بارز و سرمایه‌گذاری‌های مهم شخص، باید هدف و معنا را مشخص کند. هویت روایتی دنباله نخ تم است و آشکارا یک تصویر و طرح را تکرار می‌نماید و از دور کردن حقایق و اطلاعات جالب، ولی فاقد اهمیت خاص، اجتناب می‌کند.

چهارم، پرتره زندگی باید معتبر، قابل درک، منسجم و پیوسته باشد و تم‌های شغلی را

که بیانگر ارادهٔ مراجع است و مراجع را به انجام اعمال معین می‌خواند، شرح دهد. اگر پرتره برای دیدن مراجعان در خلال گذارهای جاری تعبیه شده باشد، آنها باید خودشان را از طریق پرتره‌هایشان ببینند. پرتره باید از نظر مراجع معتبر باشد تا وی آن را بپذیرد. رشد منطقی و منظم روایت هویت که به شکل سازگار در درون پراکنده شده است و از جزئیات پشتیبانی می‌کند، اعتبار را بالا می‌برد. با وجود این، مشاوران نباید یک خط استدلال را مداوماً دنبال، و اصالت را قربانی آن کنند. پرترهٔ زندگی به شکل مناسب، باید ابهامات، تناقضات، و تکرار موجود در زندگی را دربر داشته باشد. تعاریف و انتظارات مختلف که از تم اصلی در جهات مختلف گسترش یافته، می‌تواند افق جدیدی بگشاید. اگرچه پرترهٔ زندگی می‌تواند پیچیدگی‌هایی را نیز در بر داشته باشد، ولی پرترهٔ جامع، تک‌تک بخش‌ها را شفاف می‌کند؛ پرترهٔ منسجم، اجزا را متعهد می‌سازد؛ و پرتره مستمر، تحقق پیوستهٔ کل موجود را نشان می‌دهد.

در مرحلهٔ نهایی و پنجم، مشاوران باید به صورت نظام‌مند و کنترل‌شده، معنی داستان‌های مراجع را هنگام تدوین پرترهٔ زندگی، تفسیر کنند. مشاور سازه‌نگر شغلی به مراجع کمک می‌کند، مفاهیم تلویحی را با دقت بررسی کند و ابعاد گسترده‌تر معنا را توضیح دهد. مشاوران نباید هرگز تسلیم شوند و فردیت مراجع را با فرمول‌های سادهٔ روان‌شناسی مدرن، تبیین کنند. واقعیت، پیچیده‌تر از آن است که بتواند توسط یک مشاور، رمزخوانی شود. مشاور می‌کند، ساختار شغلی را تهیه می‌کند، به شأن مراجع احترام می‌گذارد و برای این منظور، نقش شاهد را دارد و در ساختن معنی و درک زندگی، با مراجع همراه می‌شود. در مدل سازه‌نگری شغلی، مشاور روایت مراجع را که از طریق مصاحبه با او به دست آورده و در قالب یک پرترهٔ زندگی ترکیب شده است، بازسازی، و سپس همراه مراجع از طریق مکالمات قابل تغییر، معناسازی می‌کند. از طریق فرایند ساختارنگری مشترک، مراجع به تم‌های برجسته در پرترهٔ زندگی‌اش می‌اندیشد تا یک شرح جدید و تألیف مشترک از آن تهیه کند (اسکافر^۱، ۱۹۸۳).

مشاوران برای تبدیل خرده‌روایت‌های مراجع به کلان‌روایت، بر استنباط‌های هنری و تجربی تأکید می‌کنند. نمادها معمولاً تفسیر نمی‌شوند و از فرمول‌بندی‌های

روان‌پویشی استفاده نمی‌شود. آنها تفسیر زیباشناختی را مثل یافتن زیبایی در یک نقاشی یا یافتن وحدت در یک قطعه موسیقی، ترجیح می‌دهند. بهتر است برای انتخاب‌ها، بر زمینه تأکید شود، نه بر توجیه یک انتخاب. با تأمین یک زمینه برای یک نقطه عطف، به مراجع کمک می‌شود متن تغییر اخیر را درک کند. مشاوران تلاش می‌کنند معنا و اهداف مراجع را درک کنند، نه این که اینها را به مراجع تحمیل نمایند. گرچه بعضی از مشاوران ترجیح می‌دهند در مجموع از تفسیر اجتناب کنند، ولی قادر به این کار نیستند. واکنش آنها و تقویت عناصر داستان‌های مراجع که قبلاً شروع شده، به معناداری شکل داده است. فقط مشاور نیست که از تفسیر استفاده می‌کند. وقتی مراجع داستان‌هایی انتخاب می‌کند و شیوه بیان آنها را معین می‌سازد، این رابطه در این کار مؤثر است. وقتی زمان ترکیب پرتره زندگی فرا برسد، کار تفسیر به شکل انتخاب ساده رویدادها، استعاره‌ها و کلمات که به روایت هویت خواهد انجامید، آغاز می‌شود. در این فرایند تفسیر، مراجع توسط مشاور راهنمایی می‌شود. هنگام مصاحبه داستان شغلی، مشاوران باید گاه به گاه مراجع را به تفکر بیندازند تا خودش را تفسیر کند و برای این منظور از او می‌پرسند: «معنایش چیست؟»، «آن را چگونه می‌بینید؟» و «در مجموع آن را چگونه جمع‌بندی می‌کنید». هنگام تهیه طرح اولیه پرتره زندگی، مشاوران با استفاده از نکات جالب توجه و حساسیت‌برانگیز، بر خودتفسیری‌های مراجعان، می‌افزایند.

برای تضمین رعایت اصول اخلاقی و زیباشناختی در تفسیر، مشاور سازه‌نگر شغلی اطلاعات جمع‌آوری شده را به‌طور منظم و با دیده شک بررسی می‌کند، چرا که مشاور صرفاً به داستان گوش نمی‌دهد، بلکه برای فهم‌اش به آن توجه می‌کند و تفسیرش از یک نگاه معرفت‌شناختی، نظریه تجربی، و چارچوبی نظام‌مند ریشه می‌گیرد. مشاوران با استفاده از نظریه سازه‌نگر شغلی، تم‌ها را می‌شناسند، جزئیات را انتخاب می‌کنند، داستان‌ها را با هم مرتبط می‌سازند، و یک کل واحد را سازمان می‌دهند. برای این منظور، تفاسیر زیرکانه‌ای ارایه می‌کنند که دقیقاً در زیر سطح خرده‌روایت‌های مراجع قرار دارد و روایت‌ها را به مثابه مشاهدات یک کل از فاصله‌ای دور تنظیم می‌کنند، چیزی که از دست خود مراجع بر نمی‌آید. از آنجا که مشاوران برای تهیه پرتره زندگی، از استدلال و استنباط شهودی استفاده می‌کنند، باید آگاه باشند که ممکن است جانبدارانه عمل کنند و نسبت به دستاوردهای این سنجش، با دیده تردید بنگرند.

پس از بازسازی داستان‌های کوچک در قالب یک داستان بزرگ با همکاری مراجع، خودِ مراجع پرتره را بازبینی می‌کند و یک روایت هویتی با خواست وی تهیه می‌شود. مشاوران برای یادگرفتن نکات بیشتری از نحوه تهیه پرتره زندگی می‌توانند به منابع زیر مراجعه کنند: هنر و علم پرتره: یک رویکرد جدید در تحقیق کیفی (لاورنس - لایتفوت و هافمن دیویس^۱، ۱۹۹۷) و مشاوره شغلی: یک رویکرد روایتی (کوکران^۲، ۱۹۹۷).

در مجموع، مشاوران برای تهیه روایت هویتی، ۵ اصل کلی در اختیار دارند تا بهترین نمونه ممکن را آماده کنند، راه را به سوی امکانات جدید بگشایند، از تفاسیر ساده اجتناب کنند، بر تم‌ها تمرکز کنند، و پیچیدگی‌های توجیه‌کننده ثبات و تعبیر را در آن بگنجانند. مشاوران درصددند یک پرتره زندگی ترکیب کنند که رؤیاهای مراجع را دربر بگیرد و در زمان بروز مشکلات، راهنمای آنها باشد.

پرتره کلان‌روایت، بیانگر تصویری تازه از هویت مراجع است، تصویری که باید مطلع‌کننده و الهام‌بخش مراجع باشد. بعد از بررسی اصول کلی ترکیب کردن پرتره زندگی، اکنون باید به فرایند خاصی توجه نشان داد که مشاوران هنگام تهیه روایت، اتخاذ می‌کنند.

ساختار ترکیب

یک فرایند نظام‌مند، راهنمای تهیه پرتره زندگی است. به‌طور معمول در این دوره تهیه پرتره زندگی ۶ عنوان مطرح است که پی در پی عمل می‌کنند و یک عنوان به تحرک عنوان بعدی کمک می‌کند. از نگاه اکثر مراجعان، هر عنوان به چند جمله محدود نیاز دارد، ولی بعضی دیگر هر عنوان را در یک پاراگراف بیان می‌کنند. اولین عنوان، یک چشم‌انداز کامل را ارایه می‌کند. طبق اصول زیبایی‌شناختی که کارگردان‌های فیلم سینمایی از آن تبعیت می‌کنند، گریمورپیش از آوردن فرد به صحنه در حال ساخت، یک چشم‌انداز کلی و دلپذیر را تنظیم می‌کند و بالاخره، لحظه محدودیت آزادی عمل فرا می‌رسد.

1. Lawrence- Lightfood& Hoffman Davis

2. Cochran

عنوان ۱: مشغولیت ذهنی^۱

اولین بخش از پرتره زندگی باید در اطاعت از حکمی باشد که ثوربر^۲ (۱۹۵۶) در داستان خود درباره موش صحرایی قطب شمال بیان کرده است: «همه آدم‌ها پیش از مردن باید بدانند از چه چیزی می‌گیرند، به کجا می‌گیرند، و چرا» (ص ۱۷۴). در شروع تبدیل زندگی مراجع به یک رمان، مشاور به خاطرات دوران کودکی رجوع می‌کند تا مسایل عمده را شناسایی کند و منشأ تم‌های شغلی را بفهمد و پایه قوس شخصیت را بشناسد. برای ارایه روایت هویتی به یک مراجع، بحث درباره مشغولیت‌های ذهنی دوران کودکی، یک انتقال آرام را فراهم می‌سازد. عنوان نهایی در مصاحبه داستان شغلی، مربوط به خاطرات دوران کودکی است، بنابراین، اولین عنوانی است که جریان روایت هویت را به‌خوبی ارایه می‌کند. مشاور با شناسایی مسأله یا مشغولیت ذهنی تکرارشونده، آن‌گونه که در خاطرات اولیه به تصویر کشیده شده است، در جستجوی ایده اصلی است. آنها سپس چند سؤال از خود می‌پرسند، از جمله: «این روایت به چه سؤالی پاسخ می‌دهد؟ پرتره زندگی باید چگونه شروع شود؟ چگونه باید بیان شود؟ درگیر چه پیچیدگی‌ها و نزاع‌هایی است؟ چه پیامدهایی می‌تواند ثمربخش باشد؟». یک روان‌درمانگر و منتقد به نام آلن هانتز^۳ (۲۰۰۸) در کتابی به نام «خواندن مسیر زندگی‌تان در ادبیات» زندگی را به‌خوبی به‌صورت روبرو شدن تکراری با یک مسأله عمده، به تصویر می‌کشد. تحلیل هانتز از مجموعه هری پاتر، نوشته جی.کی. رولینگ، نشان می‌دهد که افراد در طول زندگی‌شان مکرراً یک مبارزه اساسی را دنبال می‌کنند. پیشرفت وقتی اتفاق می‌افتد که هر بار با رجوع به اشتغالات ذهنی، عمق و پیچیدگی بیشتری پیدا کند. هری پاتر در هر زمان یا سال تحصیلی، مهارت‌های جدیدی می‌آموزد و قدرت شخصی‌اش بیشتر می‌گردد، با وجود این، آگاهانه به دنبال قدرت و منافع شخصی نیست. این عشق و وفاداری است که در هر زمان دوباره تکرار می‌شود.

داستان هری پاتر مثل داستان زندگی هر یک از ماست که با گذشت زمان، بدون این که راز و رمز آن از دست برود، شفاف‌تر می‌شود. همان‌طور که یک شاعر به نام وینسنت

1. Preoccupation

2. Thrber

3. Allan Hanter

میلی^۱ به طور مختصر و صریح گفته: «درست نیست بگوییم روزهای لعنتی زندگی یکی پس از دیگری می‌گذرد، چرا که این لعنتی بیشتر و بیشتر می‌شود.» (کتاب اشعار شاعران مشهور). بنابراین، مشاوران با اظهار این که «مراجع با این چیز لعنتی مکرراً روبرو می‌شود و این از نظر مراجع چه معنایی می‌دهد، تهیه پرتره زندگی را آغاز می‌کنند. در این رویکرد، برای تهیه پرتره تلاش می‌شود تا اصل هیجانات مراجع منتقل شود و برای این منظور، از عمیق‌ترین احساسات خود مراجع برای یافتن معنای شخصی استفاده می‌شود.

روزی که این صفحه از کتاب را می‌نوشتیم، در روزنامه نیویورک تایمز خبری را خواندم که شرح می‌داد، کارلی سیمون^۲ ترانه‌خوان و ترانه‌نویس «همیشه تحت تأثیر روایت‌های زندگی‌اش بود.» (کلیفورد^۳، ۲۰۰۹، ص ۲۶). استنفلی کلیفورد از سیمون که در سن ۶۴ سالگی بود، این‌گونه نقل می‌کرد: «من می‌خواهم کسی باشم که با اتفاقات روبرو می‌شود و کسی که لگدمال نمی‌شود، چون در زندگی‌ام خیلی‌ها را لگدمال کرده‌ام و نمی‌خواهم اعتماد به نفسم صدمه ببیند» (ص ۲۸). کلیفورد در مورد مضمون شکوائیه سیمون از شرکت قهوه استاربوکس و ادعای عدم مدیریت در یک پروژه ثبت، تم‌های زندگی سیمون را چنین برمی‌شمرد: «اعتماد از دست رفته، بدرفتاری مردها، تلاش زن‌ها برای بهبود یافتن.» (ص ۲۷). سیمون برای مدیرعامل شرکت استاربوکس، هوارد شولتز، یک یادداشت فرستاد و در آن نوشت: «کلاهبرداری اول هوارد حاصل ایمان است و بعد فریب و نیرنگ» (ص ۲۸). کلیفورد معنای شخصی و تکراری را در اولین ترانه پرفروش سیمون آورده است: «من همیشه این‌گونه شنیده‌ام، پس این‌گونه باید باشد».

عنوان ۲: خود^۴

شرح مشغولیت‌های ذهنی با توصیف اینکه چگونه مراجع خود را برای مدیریت این اشتغالات آماده می‌سازد، دنبال می‌شود. این خودسازی به شخصیتی انجامیده است که دارای همه کیفیت‌های لازم برای پاسخگویی به: «آن چیز لعنتی» است. ایده تلویحی و هنوز آشکار نشده در پرتره زندگی این است که مسأله مطرح شده در مشاوره هم همان

1. Vincent Millay

2. Carly Simon

3. Clifford

4. self

«چیز لعنتی» است، ولی با یک پوشش دیگر. مشاورى که متخصص پرتره‌نگارى است، قطعاً باید بر اهمیت و سودمندی فعلی و همیشگی کیفیات کلیدی که مراجع در خود جا داده است، تأکید کند.

عنوان ۳: محیط^۱

بخش سوم توصیف جایگاه اجتماعی و محیط مطلوب از نظر مراجع برای خود است. پرتره زندگی باید نمونه‌ها و جزئیات زیادی مربوط به ساخت خود در یک محیط مطلوب را دربر داشته باشد. مشاوران باید به رغبت‌های مراجع در محیط‌های مختلف، حساس شوند. بعضی از مراجعان رغبت‌های بسیار متفاوتی در هر محیط خاص دارند، یعنی در دنیای اجتماعی، ولی بعضی دیگر به‌رغم داشتن رغبت‌های متفاوت، بیشتر بر دو یا سه نوع محیط تأکید دارند. از نظر آنها زمینه و بستر متفاوت، مفاهیم متفاوتی را برمی‌انگیزند. مشاوران باید در مورد هویت‌های مختلف مراجع در محیط‌های متفاوت گفتگو کنند، و با وجود این، یک الگو برای همه محیط‌های مطلوب مراجع ارایه دهند. پرتره زندگی مراجعی که رغبت‌های متمایز نشده دارد، یعنی تقریباً در هر محیط یک رغبت دارد، باید الگوی انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری را نشان دهد.

عنوان ۴: پیش‌نویس ذهنی^۲

در بخش ۴، «خود» و «محیط» در قالب پیش‌نویس ذهنی، وحدت می‌یابند. موقع تنظیم پیش‌نویس ذهنی مراجع، باید عبارت‌های مناسب بیان داستان مطلوب مراجع انتخاب شوند. این عبارت‌ها باید به روشنی نشان دهند که چگونه «خود» می‌خواهد در روی صحنه کار کند و احتمالاً حتی زندگی کند. ارایه پیش‌نویس ذهنی باید صحنه‌های قابل‌تغییری که تم‌های تکراری را مد نظر قرار می‌دهد، برجسته سازد. همچنین، باید عقاید و اهداف مراجع را در زندگی بیان کند. وقتی به گفتگوی یک مشاور با مراجعش گوش می‌دادم، نمونه‌ای از قدرت این کار به ذهنم رسید: «فکر می‌کنم به همین دلیل شما یک کارآگاه شده‌اید، چرا که می‌خواهید راز و رمز خانواده‌تان را کشف کنید.»

عنوان ۵: توصیه^۱

بخش بعدی پرتره زندگی برای مراجعان توضیح می‌دهد که آنها در پایان یک پرده از نمایش مشاوره هستند، سپس یک استراحت بین دو پرده وجود دارد، و اکنون زمان شروع پرده دیگر فرا رسیده است. خط داستان باید پیوستگی داشته باشد، وگرنه شخصیت اصلی و مخاطبان از دست خواهند رفت. نویسنده نمایش، یعنی مراجع، که هنرپیشه اصلی این نمایش است، باید توسط خودش راهنمایی گردد. عمق مفهوم آن گفته دلخواه، همین است. خود شخص یعنی مؤلف، خود شخص به عنوان هنرپیشه را هدایت می‌کند. بعد از سپری شدن زمان استراحت بین دو پرده نمایش، مشاور باید کمک کند متن نمایش در ادامه طرح شغلی ۷ شروع شود. مشاور باید در مدت باقیمانده جلسه چند بار این گفته را تکرار کند و مفهوم عمیق آن را در ابعاد درونی، بیرونی، گذشته، و آینده، ترسیم نماید.

عنوان ۶: سناریوی آینده

در بخش نهایی، دلیل مراجع برای مشورت خواستن مجدداً بیان شده و سپس این دلیل با سایر بخش‌های پرتره زندگی مرتبط می‌شود. مشاور قصد دارد با پیشنهاد درک خوشایند مسئله فعلی، مراجع را از حالت ابهام خارج کند. در بخش جمع‌بندی، مشاور توضیح می‌دهد که چطور در یک طرح شغلی آنچه «چیز لعنتی» خوانده می‌شد، می‌تواند ناپدید شود. چطور پیش‌نویس تم شغلی یک سناریو برای آینده تهیه می‌کند تا طرح در یک سمت و سوی متناسب ادامه یابد و چطور شعار مطلوب مراجع بیانگر پیشنهادات مراجع برای مراحل بعدی است. این بخش باید از شخصیت مراجع یک مدل مفهومی تهیه کند که پاسخی است برای مسایل رشدی و خواسته‌ها و علایق مراجع به شکل ابزار تبدیل تنش به هدف، مسئله به فرصت، و اشتغالات ذهنی به شغل. علایق شغلی باید ارایه شوند تا مراجع را برای مواجهه با تکالیف دشوار، گذارها و ضربه‌ها توانمند سازند. پرتره برای مراجع یک فرصت است تا او به منشأ علایقش پی ببرد، مفهوم جاری آنها را درک کند و بداند که آنها آینده را قابل فهم و قابل حصول می‌کنند. این

1. advice

بخش می‌تواند یک حقیقت تخیلی برای زندگی مراجع را دربرگیرد. این اسطوره‌شناسی شخصی در قوس شخصیت، یک نمونه و مثال است، زیرا اصل زیبایی‌شناختی روایت هویتی را می‌سازد، و نشانه‌های تبدیل مسأله به نقاط قوت و نقاط قوت به شغل و مشارکت اجتماعی در این قوس هویداست. نمونه‌هایی از تبدیل ترس به شجاعت، اثبات به بهبود، و بذله‌گویی به خردمندی در مراجع را به یاد آورید. بالاخره، آخرین بخش از پرتره زندگی، یک مسیر برای جلو رفتن است، فصل جدیدی که مراجع در آن در نقش قهرمان در سرگذشت زندگی‌اش، ظاهر می‌شود.

پیش از جلسه دوم، مشاور باید پرتره زندگی مراجع را به شکل یک کل، مرور کند. موقع بررسی هویت، مشاور نباید درگیر دوگانگی درست و غلط شود. این پرتره باید جنبه عملی داشته باشد که به‌طور ذهنی برای مراجع مفید است، نه جنبه اعتبار منطقی که از لحاظ عینی درست است (نیمار، ۱۹۹۵). بر این اساس، مشاور باید پرتره زندگی را مرور کند تا سودمندی آن را برای مراجع معین سازد. دو پرتره مختلف زندگی می‌تواند به یک اندازه سودمند باشد. بنابراین، مشاور باید از خودش بپرسد، این روایت هویت از نظر آسان کردن خودکاو، اکتشاف شغلی و تصمیم‌گیری شغلی، چقدر برای مراجع سودمند است. مشاور بعد از متکی شدن بر پرتره اولیه زندگی، آماده می‌شود تا به مراجع مشاوره بدهد. این کار در نیمه دوم اولین جلسه یا در جلسه دوم انجام می‌شود.

روایت پرتره برای مراجع

در جلسه دوم مشاوره شغلی از مراجع پرسیده می‌شود: «از زمان آخرین جلسه‌ای که داشتیم چه چیزی برای شمار روشن‌تر شده است؟» (نیمار، ۲۰۰۹، ص ۸۶)، سپس مشاور از مراجع سؤال می‌کند که آیا او مایل است چیزی به گفته‌های جلسه اول بیفزاید یا نه. پس از آن، دوباره سودمندی مشاوره برای مراجع از نگاه خودش بیان می‌شود و به‌خصوص زمینه‌های مبهم به‌عنوان مقدمه پرتره زندگی مطرح می‌شوند. مشاور در ابتدای مشاوره، طرح پرتره زندگی را که بر اساس خرده‌داستان‌های مراجع تنظیم شده بود، روایت می‌کند. خرده‌داستان‌های مراجع با هدف پیگیری مسیر اصلی زندگی، تشدید تم، و به نمایش درآوردن قوس شخصیت، دوباره بازگو می‌شوند. مشاور سعی

دارد مراجع را ترغیب کند، مؤلف سرگذشت خودش شود و فقط به بازیگر بودن اکتفا نکند. برای این منظور، مشاور «خود» مراجع را واکنش‌پذیرتر می‌سازد، یعنی مراجع را تشویق می‌کند به‌طور انعطاف‌پذیر عقب و جلو برود و به خودش و خودِ دیگرش که در روایت هویت به تصویر کشیده شده است، با نگاهی عمیق‌تر بنگرد.

این پرتره باید صادقانه به ادعای مراجع در مورد داستانی خاص از سرگذشتش توجه کند. ولی، پرتره زندگی بیان واقعیت از سوی مشاور نیست، بلکه یک حقیقت قابل آزمایش و قابل بازبینی و سؤال است و مشاور مایل است از آن به عنوان منبع گفتگو و هدایت عمده مراجع به سوی سفر کشف حقایق از نگاه خود مراجع، استفاده کند. روایت کردن تم‌های شغلی در زندگی مراجع به او می‌فهماند چه چیزی مهم است و به او الهام می‌دهد انتخاب‌ها را بر اساس روح خودش، انجام دهد.

ارتقای سطح پرتره تا حدی که بتوان در موردش تعمق کرد، ابزاری است در نزد مراجع تا بهتر خودش را ببیند و درک کند چگونه زندگی می‌کند. مشاور باید مراجع را تشویق کند وارد مرحله ترکیب پرتره شود. در ابتدا او کمی سردرگم و حیران است، ولی بعد ذهنش روشن و آگاه می‌گردد. خودانعکاسی به‌خاطر یافتن معنای کل، به مراجع کمک می‌کند معنای بیشتری از محیط خود به دست آورد. انسان‌ها موقع اندیشیدن به پرتره به‌حدی از درک می‌رسند که آن را می‌شناسند، تحلیل می‌کنند، می‌آموزند و آن را تغییر می‌دهند.

این تعمق باید کاملاً تنظیم شده باشد، نه وقت‌گیر. در وسط چالش بی‌نظمی، مراجع باید به این رویداد بیانديشد و در ضمن پرتره زندگی‌اش را در ذهن نگهدارد. اگر این‌گونه انتخاب کند، اندیشیدن خیلی وقت‌گیرتری در انتظارش است.

برای ارتقای امکان اکتشاف پرتره هویت توسط مراجع، مشاور باید آن را به شکل روشن و دلپذیر روایت کند. این روایت ساده و مستقیم، مراجع را تشویق می‌کند آگاهانه خرده‌روایت‌های آزمایشی مشاور را تأیید کند و در مورد آن بیانديشد. این اجرای ساده و مستقیم از نظر مشاور، شبیه تفسیر است. با وجود این، وقتی به دقت گوش داده شود، معلوم می‌گردد که اکثر تفسیرها صرفاً بازسازی گفته‌های قبلی مراجع است. مشاوران با دقت زیادی می‌خواهند تا حد ممکن ساختارها و تفسیرهای شخصی مراجع را به کار ببرند. آنها همان عبارت‌های مراجع را تکرار می‌کنند و مفاهیم را از درون آنها بیرون

می‌کشند، بخصوص، بر عنوان‌های خاطرات اولیه و نوشتار داستان مطلوب مراجع، تأکید می‌کنند. اگر لازم شود تفسیر خود مشاور به آنها اضافه گردد، این کار را می‌کنند و بسته و گریخته و همیشه به مراجع خبر می‌دهند که این تفسیر متعلق به آنهاست و رد یا قبول آن را به مراجع واگذار می‌کنند. مراجع، مؤلف زندگی خود است و تنها کسی است که اختیار دارد بگوید معنایش چیست.

مشاور باید اطمینان حاصل کند که مراجع تم‌ها و طرح‌های شغلی خود را می‌شناسد. حتی مراجع گاهی در طی زمانی که وقت خیلی مناسبی هم است، آماده نیست پرتره زندگی را که مشاور آماده کرده، به رسمیت بشناسد و در این صورت، آمادگی بازبینی هم ندارد. به عنوان مثال، یکبار در مقابل جمعیت از یک داوطلب خواستم ابتدا به روایت هویتش که توسط من بازسازی می‌شود گوش دهد، و او گفت: «هرگز در مورد خودم این‌گونه فکر نمی‌کردم، باید به خانه بروم و در موردش ببیندیشم». در همان زمان سه نفر از همکارانش به نوبت گفتند که آنها متحیرند، چون این پرتره زندگی همان تصویری است که آنها از او دارند. آنها حتی نمونه‌های خاص آوردند تا اعتبار پرتره زندگی او را تأیید کنند.

با وجود این، مراجع وقت بیشتری لازم داشت که ببیندیشد. خوشبختانه، ما از این جلسه مشاوره فیلم تهیه کرده‌ایم و اگر او موافقت کند می‌تواند دوباره به آن گوش دهد، یا به دلخواهش نکاتی را عوض کند، و یا اصلاً آن را دور بریزد. نگاه‌های متنوع به پرتره زندگی، بیانگر تفاوت امکانات عملی مراجع با اعتبار منطقی از نگاه مخاطبان اوست. یک مراجع پرحرف واکنشی معمول‌تر از خود نشان داد و بیان کرد که پرتره زندگی با فهرست علایق او که اخیراً ثبت کرده، تفاوت دارد. وی گفت:

من معتقدم فهرست علایق‌ام یک نمونه از تحقق آرزوهاست و نشان می‌دهد من می‌خواهم چه کسی شوم، نه این‌که چه کسی هستم. از واژه «من» در پرتره زندگی‌ام استنباط می‌کنم که گفته‌ام: «آری، این منم! این کس منم!».

واضح است مشاور موقع روایت پرتره زندگی در نزد مراجع، باید شواهدی مبنی بر تأیید پرتره توسط مراجع و احساس تعلق آن به خودش، پیدا کند. گرچه مراجع عبارت‌های کلامی که نشانگر توافق‌اند را به کار می‌برد، ولی این واژه‌ها انتزاعی هستند. مشاور سازه‌نگر شغلی ترجیح می‌دهد، شناسایی مراجع با واژه‌های ملموس و عینی بیان

گردد، یعنی آنچه دریکورس^۱ (۱۹۶۷)، انعکاس شناخت می‌نامد. وقتی مراجع خودش را در قالب پرتره‌اش شناخت، یک واکنش غیراختیاری و غیرارادی از او دیده می‌شود، مثل لبخند، گریه و اشک، قرمزی صورت، یا خنده. از نظر من، دیدن علائم احساسی در بدن مراجع بیانگر آن است که مراجع همراه با پرتره، واکنش نشان می‌دهد. متخصصان زبان بدن، اغلب ادعا می‌کنند که «بدن هرگز دروغ نمی‌گوید».

اگر به دلیلی مشاور لازم بداند شناخت مراجع از تم شغلی را تقویت کند، می‌تواند با کمک یک یا دو مهارت، این شناخت را افزایش دهد. یک مهارت این است که از الگوهای بیان‌شده در رفتار فعلی مراجع چند نمونه بیاورد، بخصوص نمونه‌هایی که در ۵ دقیقه اخیر مشاهده کرده است، در غیر این صورت، از میان گفته‌های مصاحبه‌داستان شغلی، چند نکته را ذکر کند.

دومین مهارت این است که از مراجع بخواهد از میان کارهایی که در هفته گذشته انجام داده، یک نمونه ذکر کند. بعد از این که مراجع پرتره زندگی‌اش را شنید، اختیار دارد آن را بازبینی کند یا روایت هویت را با فراهم کردن عمق بیشتر، پیچیدگی و خرد بیشتر، غنی‌سازی نماید.

بازبینی پرتره با کمک یکدیگر

اولین هدف در روایت پرتره زندگی برای مراجع این است کاری کنیم که به بازسازی خرده‌روایت‌ها که توسط مشاور انجام شده، توجه کند. مراجع با اندیشیدن به این بیان زندگی و تعمق در آن، معمولاً تصمیم می‌گیرد روایت هویت را ویرایش کند. بنابراین، در مرحله بعد، مراجع و مشاور با یکدیگر همکاری می‌کنند و به اتفاق، روایتی معتبرتر و اصیل‌تر می‌سازند. لازمه این کار این است که خطاها رفع شود، در نزاع‌های قدیمی اصلاح صورت گیرد، حساب‌ها فیصله یابد، و تغییراتی در جهت افزایش عزت نفس و پشتیبانی از نگاه خوش‌بینانه‌تر به زندگی انجام گیرد. ولی، بازبینی کلی روایت، مستلزم این است که صرفاً به درستی کلام در بیان داستان زندگی مراجع اکتفا نشود.

این درستی به چیزی بیش از ترمیم پرتره زندگی نیاز دارد. آنها باید پرتره را تعدیل و

1. Dreikurs

اصلاح کنند تا زنده‌تر و باروح‌تر شود. آنها به همین دلیل برای مشاوره آمده‌اند. فرایند ساخت با کمک و همکاری مشاور و مراجع همراه با بازبینی و تنظیم دقیق، معمولاً با کلام انگیزشی مشاور شروع می‌شود و هدفش این است که بی‌ثباتی به وجود بیاورد و امکان تنظیم دوباره عناصر داستان را فراهم کند. برای این که شکل بازبینی شده پرتره زندگی به سمت ثبات پیش برود، این فرایند باید برای مراجع شفاف شده و همکاری آگاهانه مراجع برانگیخته شود. مراجع و مشاور متفقاً و داوطلبانه در معنادهی تجدیدنظر می‌کنند و با کمک آن، با انتخاب‌ها روبرو می‌شوند. برای انجام این کار، مراجع خودش را در الگوی بازبینی شده زندگی جای می‌دهد. البته در این آرایش جدید، مراجع اگر می‌خواهد سودمند باشد، باید آماده‌تر و فعال‌تر ظاهر شود.

موهبت نگاه به گذشته، توانایی حرکت به جلو است. در تهیه ساختار پرتره زندگی با همکاری مراجع و مشاور موارد فعلی آسیب‌گنجانده می‌شود، به نحوی که امکان تبدیل و رشد، افزایش یابد. حدود زبان مراجع، حدود دنیای مراجع است. مراجع با تغییر شکل کلماتش، دنیای خود را هم تغییر می‌دهد.

دسترسی به مفاهیم مختلف از جمله مواردی است تا تمهیدات معطل‌مانده، دوباره شروع، و درک جدیدی حاصل شود و امکانات تازه آشکار گردد. تغییر شکل کلمات می‌تواند محوری‌ترین تمایلات مراجع را به سمت یک مسیر پیش رو هدایت کند و با استفاده از استعاره، راه‌های ناشناخته پیشین را باز می‌کند. به عنوان مثال، بعد از بررسی یک پرتره زندگی و تلاش برای کامل کردن آن، مراجعی گفت که آماده است چهره کاذب بی‌نقص بودن را کنار بزند. بدون توجه به اینکه چگونه چشماندازهای رمان‌پدیدار شوند، زبان جدیدی فراهم می‌گردد و مراجع با نمای زیبای گسترش‌یافته، می‌تواند سیستم‌های معنایی خود را دوباره سازماندهی کند.

این سیستم معنادهی تازه سازمان‌یافته، معمولاً اولویت‌ها را روشن می‌سازد و اهداف جدیدی به وجود می‌آورد. مشاوران باید مطمئن شوند معنا تنظیم و تقویت شده و مراجع بر مبنای داستان شغلی خود، چشم‌انداز جدید و وسیعی تنظیم می‌کند. در غیر این صورت، مراجع مشاوره را ترک می‌کند و داستان و مسایلش تغییر نخواهند کرد. بنابراین، مشاوران در اواسط جلسه دوم، منتظرند بشنوند آیا به گونه‌ای گفتمان مراجع تأیید می‌کند که حس خودیت در او پدیدار شده یا نه و این نشانه شناسایی سیستم معنایی و یکپارچه کردن تغییر در روایت هویت است. این شفاف‌سازی خویشتن، به

مراجع کمک خواهد کرد نیت و قصدش را برای خود و مشاور، روشن تر کند.

بیان مقاصد

در اواسط نیمه جلسه مشاوره، توجه به سمت بیان مقاصد جلب می شود. مقاصد مقدم بر انتخاب ها هستند، چون مقاصد اهدافی هستند که انتخاب ها می خواهند آنها را پیگیری کنند. قصد، آینده، گذشته و حال را کنار هم می آورد. معنای درون مقاصد، محور انتخاب کردن و طراحی زندگی است (ریچاردسون^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). مراجعان تنش را همراه خود به جلسه مشاوره می آورند. شناخت ریشه تنش به تلاش نیاز دارد. در این مورد، وقتی داستان زندگی مراجع دچار چالش شد، کشمکش به وجود می آید و آنها درگیر کار هویتی می شوند. مشاوره موجب تبدیل تنش به توجه می شود. وقتی مراجعان درگیر استدلال زندگی نامه نویسی می شوند، آنچه را که برایشان مهم است روایت می کنند و به این می پردازند که چطور می توانند آن را در فعالیت های کاری که برای خانواده و جامعه شان مهم است، آشکار کنند. مشاور آنها را تشویق می کند بی نظمی یا تغییر را فرصتی برای بازبینی در روایت هویت یا حتی شروع یک خط داستان جدید بدانند. مشاوران به مراجعان کمک می کنند توجه را با کشف ارزش ها و اهداف خاص خود در زندگی به برنامه و هدف خودنظم دهنده تبدیل کنند. این تصاویر از خود و رشد شخص به عنوان راهنما و استانداردهای ارزشیابی عمل می کنند. مشاور باید به مراجع کمک کند تا به آنچه قبلاً می دانسته توجه کند و از تبدیل شدن به کسی که قبلاً بوده، هراس نداشته باشد. وقتی مشاور در نقش شاهد عمل می کند و می بیند مراجع از موارد مهم زندگی اش حرف می زند، مراجع هم تشویق می شود اهداف خود را بیان کند و سناریوی آینده را پیش بینی نماید.

در قرن بیستم، راهنمایی شغلی بر انتخاب شغل و انطباق با زمینه شغلی ثابت و قابل پیش بینی تأکید می کرد. در قرارداد روان شناختی در قرن بیست و یکم با کارفرما، شیوه استخدام موقت و عدم اطمینان از آینده شغلی مطرح است. بر همین اساس، در سازه نگری شغلی با کمک مشاور ابتدا بر معنی سازی و فرایند اتخاذ هدف در ساختار

1. Richardson

مستمر خود و زندگی تأکید می‌شود (کرایشوک، بلک و مک‌کی^۱، ۲۰۰۹؛ ریچاردسون و همکاران، ۲۰۰۹) و با تمرکز بر تم شغلی، پرده دیگری از طرح شغلی تنظیم می‌شود. در جوامع دانشی که انسان‌ها در دوره فعالیت‌شان صاحب ۱۰ شغل یا بیشتر می‌شوند، هدف اتخاذ شده توسط مراجع راهنمایی فرایندهای تکراری تعمق و بازبینی است که برای انتخاب منصب جدید لازم می‌باشد هدف‌مندی، یک سازه بیوگرافیک در زمان عدم اطمینان است. در خلال انتقال، افراد باید برای سازگاری با تغییر و خطر مشغول استدلال شرح‌حال‌نویسی شوند. با کمک به مراجع برای تنظیم هدفش، انتخاب‌های جاری شفاف می‌شوند و توانایی تصمیم‌تقویت می‌گردد.

همان‌طور که قبلاً شرح داده شد، در اواسط جلسه دوم، مشاوران معمولاً سعی می‌کنند یک زبان مشترک پیدا کنند و بر هدف مراجع تمرکز نمایند و یا به قول اندرسون (۱۹۹۷) از طریق همکاری و گفتمان تولیدی برای تعیین هدف با مراجعان هماهنگ شوند. آنها سعی می‌کنند هدف را از پرتوه زندگی بیرون بکشند و برای این منظور روایت محوری را پررنگ می‌سازند. وقتی با همکاری مراجع روایت محوری معلوم شد، اهداف آشکار می‌شوند و مفاهیم عمیق معلوم می‌گردند و موارد مکرر موجود در مسایل طرح نمایش زندگی که مراجع در مشاوره مطرح کرده است ملاحظه می‌گردند. با تعیین یک تم محوری، ساخت روایت هویتی پیش می‌افتد و شفافیت به‌وجود می‌آید. به‌عنوان مثال، برای مهم بودن شفافیت هویت، انتخابات ریاست جمهوری سال ۲۰۰۸ را در نظر بگیرید. بعضی از کارشناسان گفتند که برنده نهایی انتخابات در ستاد خود یک روایت محوری برقرار کرده، در حالی که ستاد مخالف این عمل را انجام نداده بود. اواما خودش را یک عامل تغییر معرفی کرد در حالی که مک‌کین خودش را یک محافظه‌کار، قهرمان و یک فرد مستقل از لحاظ فکری و صریح اللهجه می‌نامید. مک‌کین اگر یک روایت شفاف هویتی می‌داشت برای رأی‌دهندگان مشخص می‌شد که او کیست.

مشاور به مراجع کمک می‌کند یک روایت محوری برای ستاد شغلی‌اش در نظر بگیرد و از او می‌خواهد روایت هویتی‌اش را در قالب یک جمله بیان کند. منظور این است که فرایند هویت روایتی در قالب یک عبارت تبلور یابد، کاری که به تازگی انجام

1. Krieshok, Black & McKay

شده است. مشاور برای مراجع توضیح می‌دهد که تنظیم این جمله مستلزم تدوین فرمول موفقیت یا بیان مأموریت شخصی است.

برای به دست آوردن فرمول موفقیت راه‌های متعددی وجود دارد. اکثر مشاوران سازه‌نگر شغلی ترجیح می‌دهند جمله روایت محوری را به شکل هدف آینده از میان عبارت‌های شنیده شده در مصاحبه داستان شغلی تهیه کنند. معمولاً جمله هویت چنین آغاز می‌شود: «من در صورتی خوشحال و موفق خواهم بود که...» عناصر فرایند و نتیجه می‌تواند در آن با دقت به کار رود یا فقط هدف اساسی را بیان کند. مشاور در شروع آموزش فرمول موفقیت باید بر نمونه داستان مطلوب که مراجع تأیید می‌کند، تأکید نماید. معمولاً چند عبارت از روایت مراجع از داستان می‌تواند در طرح فرمول آزمایشی موفقیت بکار رود. معمولاً مشاور پیش از جلسه دوم، دو فرمول موفقیت تهیه می‌کند. این طرح‌ها با دخالت مراجع در نوشتن آنها سودمند خواهند بود. در اواخر جلسه دوم مشاور این جمله را ارایه می‌کند (یا دو جمله جانشین) و از مراجع می‌خواهد کلمات را پس و پیش کند تا مطلوب نظرش به عنوان فرمول موفقیت تهیه گردد. البته، لازم نیست مشاور از قبل یک فرمول از پیش تهیه شده داشته باشد. در عوض، بعد از بازبینی پرتره زندگی، مشاور از مراجع می‌خواهد کلمات را در قالب مناسب تدوین یک جمله مأموریت قرار دهد. به عنوان مثال، مراجعی عبارت‌های «حل مسأله»، «کمک به دیگران» و «احساس مشترک» را انتخاب کرد. او برای تهیه فرمول موفقیت به چندین شکل این عبارت‌ها را با هم ترکیب کرد: «من وقتی احساس می‌کنم موفق و راضی هستم که با کمک احساساتم به دیگران کمک کنم مسایل شان را حل کنند.» «من وقتی احساس می‌کنم موفق و راضی هستم که به دیگران کمک کنم مسایل هیجانی شان را حل کنند»، «من وقتی موفق و راضی هستم که به مردم کمک کنم نسبت به مسایل شان احساس بهتری پیدا کنند.» او سرانجام جمله هویت را به شکل زیر قطعی کرد: «من وقتی احساس موفقیت و رضایت می‌کنم که به دیگران کمک کنم مسایل شان را با بررسی احساسات شان حل کنند.»

مشاورانی که دوست دارند یک روش آزمایش شده را برای نوشتن فرمول موفقیت تمرین کنند می‌توانند به مدل عوامل موفقیت پویا مبتنی بر تحلیل کارکرد خود که توسط هالند (۱۹۷۵) تهیه شده مراجعه کنند.

رشد بیان هویتی

استخراج معنی پرتره زندگی به شکل جمله هدف و فرمول موفقیت یا جمله هویت به مراجع کمک می‌کند دنبال کردن هدف را بهتر درک کند. عده‌ای اظهار می‌کنند این «بیان نیاز است، بخصوص اگر مراجع درک کند هدف زندگی داشتن یک زندگی هدفمند است» (لیدر^۱، ۱۹۹۷). جمله‌ای که بیانگر هدف است موجب خود - جهت‌گیری مراجعان می‌شود، خصوصاً زمانی که با انتقال مواجه می‌شوند و یا در انتخاب سردرگم هستند. هم چنین به هدف ملموسی می‌رسند چون وقتی به خانه برگردند فقط یک فهرست از موارد مورد علاقه در اختیارشان نخواهد بود. آنها با در دست داشتن جمله هدف، در نقش مؤلف انتخاب‌های جدید ایفای نقش می‌کنند و احساس بی‌تصمیمی به امکان کشف موارد ملموس تغییر می‌کند. اکنون هر اتفاقی بخواهد بیفتد از قبل در فرمول موفقیت موجود بود و آینده در درون آن تعبیه گردیده است. پرتره زندگی مراجع روند تصمیم‌گیری را ادامه خواهد داد.

مراجع و مشاور اکنون از فرمول موفقیت استفاده می‌کنند و اگر لازم شود پرتره زندگی را تکمیل می‌نمایند و بر همین اساس به دغدغه‌های مراجع که در اولین جلسه بیان کرده می‌پردازند. بیان صریح اهداف در پرتو دغدغه شغلی، معمولاً فرصت‌ها و اقداماتی را آشکار می‌کنند که تا آن موقع مراجع نیم‌نگاهی به آنها داشته و فقط به طور تلویحی آنها را حس می‌کرده است.

فصل ۹

تبدیل هدف به عمل

تا پایان جلسه دوم، مراجعان باید احساس کنند که مشاوره نتیجه بخش است و اقدام در این زمینه یک نیاز مبرم محسوب می شود. به قول شکسپیر (۱۹۸۱) «عمل و سوسه انگیز است» (ص ۶۴) و اقدام ضروری، کشف راه های جذاب دیگر است. بعد از تهیه فرمول موفقیت، حالا زمان آن فرا رسیده که مقاصد به عمل تبدیل شوند. (از یک سو، قصد، یعنی داشتن یک هدف در ذهن برای انجام یک عمل و از سوی دیگر، عمل، یعنی معنا بخشیدن به رفتار) (مالریو^۱، ۲۰۰۳). عمل به طور ذاتی از قبل دارای معناست ولی شخص را به آینده می برد. مراجع از طریق عمل و نه تصمیم با دنیا درگیر می شود (کرایشوک^۲ و همکاران، ۲۰۰۹).

رفتار هدف مند به دنبال اطلاعات است تا دغدغه های شغلی را حل کند و بی اطمینانی را مرتفع سازد. عمل، و نه صرفاً تصمیم گیری، به خود سازی بیشتر و طراحی زندگی می انجامد. از نظر بعضی مراجعان، کاری که برای تحقق سناریوهای جدید لازم است، آشکار و مشخص می باشد و فقط باید چیزی را که قبلاً درک شده، به انجام برسانند. بعضی نیز باید امکانات دیگر خود را کشف کنند و موارد جایگزین آنها در آینده تهیه شود و تمام انرژی معطوف آنها گردد. فعالیت های اکتشافی در فرآیند طراحی

1. Malrieu

2. Krieshok

و ساخت زندگی شخص، جنبه حیاتی دارد. افراد با درگیر شدن در فعالیت‌هایی که جنبه جستجوی اطلاعات را دارد، درمی‌یابند که خواهان چه نوع آینده‌ای هستند. این نوع فعالیت‌های اکتشافی حتی می‌تواند خودپنداره شخص را دگرگون کرده و نیاز به تفسیر مجدد تم‌های شغلی را مطرح سازد. مراجع برای نتیجه‌گیری بارز از سناریوی فصل بعدی داستان‌های زندگی‌اش و پایان بخشیدن به مشاوره شغلی، به یک اقدام نیاز دارد. رفتار اکتشافی منظم و تعمق در مورد آن، به مراجع کمک می‌کند انتخاب کند و از این طریق بتواند بر مبنای چیزی که می‌داند زندگی کند، یعنی، داستان‌ش را زندگی کند.

اکتشاف

مراجع و مشاور برای پایان بخشیدن به جلسه دوم، به‌طور معمول یک دستور کار برای اقدام در نظر می‌گیرند تا مراجع را به سوی آینده به پیش ببرند. آنها هر دو با هم برای این اقدام برنامه‌ریزی می‌کنند. این به مراجع کمک خواهد کرد انتخابش را به وضوح ببیند و در نتیجه، توانایی تصمیم‌گیری‌اش تقویت گردد. البته این برنامه بر اقدامی تمرکز دارد که به‌طور مستقیم مسایل و مشکلات مطرح شده مراجع در مشاوره را حل کند. اقدامات لازم معمولاً مستلزم اکتشاف هستند. ولی اقدام لازم، به مذاکره و چانه‌زنی با اعضای خانواده وابسته است و اصرار در حفظ اولویت‌ها ممکن است موجب مأیوس شدن افراد وابسته و نزدیک گردد.

من با شنونده‌ای که نسبت به اعتبار داستان جدید مراجع مردد است، پس از بررسی طرح مشترک اکتشاف، مذاکره خواهم کرد. مشاور برای این که مراجع را تشویق به اکتشاف کند، باید به او کمک نماید برای اقداماتی برنامه‌ریزی کند که به انتظاراتش با اکتشاف‌های آینده او مرتبط است. اکثر مراجعان نمی‌دانند چگونه انتخاب‌های خود و پیامدهای احتمالی آنها را بررسی کنند. بنابراین، در ارتباط با پیشنهاد فعالیت‌های خاصی که شفافیت انتخاب‌ها را بیشتر می‌کند، مشاور باید رفتار اکتشافی را به مراجع بیاموزد. برای این کار باید از یک جزوه به نام «نمونه منابع اطلاعات»^۱ (استیوارت، ۱۹۶۹) استفاده شود. این جزوه سه صفحه‌ای نحوه اکتشاف و بررسی اطلاعات را به مراجع

می‌آموزد. در اولین صفحه، شش رفتار جستجوی اطلاعات آمده است: نوشتن، مشاهده، خواندن، گوش دادن، ملاقات کردن، و حرف زدن. در صفحه دوم از شخص خواسته می‌شود سه شغل، فعالیت، یا رشته اصلی دانشگاهی را کشف کند و از این شش رفتار استفاده نماید و در آن صفحه شرح دهد. مراجع بعد از اجرای این برنامه‌ها در صفحه سوم، آموخته‌ها و تفکر خود درباره اطلاعات به دست آمده را توضیح می‌دهد. موضوع صفحه سوم یک نقطه شروع خوب برای بحث و برنامه جلسه بعدی است. در حالی که رفتار جستجوی اطلاعات در اکتشاف مثل بقیه کارهاست، ولی نظر مراجع این است که پیامد حاصل از اکتشاف چیزی متفاوت باشد. اهداف اکتشاف طیفی وسیع می‌باشد که از جمع‌آوری اطلاعات کلی گرفته تا آزمون نتایج احتمالی را شامل می‌شود در مدل پیشنهادی سوپر (۱۹۹۰)، اکتشاف عبارت است از توالی تکالیفی تحت عنوان تبلور^۱، تعیین^۲، و واقعیت‌بخشی^۳.

تبلور

برای مراجعان جوانی که در مراحل اولیه تحصیلات و فعالیت خود هستند، برنامه اکتشاف معمولاً شامل جزئیات در یک زمینه گسترده است. تکالیف گسترده اکتشاف شامل جستجوی اطلاعات به منظور تبلور اولویت‌ها می‌باشد. اکتشاف درصدد است بیان هویت برای یک دسته مشاغل که معمولاً زمینه علاقه‌مندی و توانایی مشترک را می‌طلبند، به یک ترجیح تبدیل کند. تبلور زمینه و سطح ترجیحات بر تناسب بین فرد و شغل تمرکز دارد.

ابتدا مشاور یک فهرست از مشاغل (با رشته‌های تحصیلی) تهیه می‌کند، موارد شغلی مورد نظر مراجع در آن فهرست ذکر می‌گردد، مفهوم ویژه این موارد از نگاه مراجع مورد بحث قرار می‌گیرد. با تعیین تناسب مشاغل مختلف با اهداف مراجع و اجرای موفقیت‌آمیز فرمول‌ها، مشاور باید تا حد ممکن موارد ویژه را معین کند و موارد پیش آمده برای مراجع در زندگی‌اش را به عنوان نمونه این موارد ویژه، یادآوری کند. گاهی، باید به مراجع کمک کرد تا فهرستی از رشته‌های دانشگاهی و مشاغل مورد

نظرش را کاوش کند. در این صورت، کتاب شغل‌یابی (هالند، ۱۹۹۰)، یا کتاب یافتن رشته‌های اصلی دانشگاهی (هامبورگ و هالند، ۱۹۸۷) معمولاً سودمند است. بیشتر اوقات، مشاور فقط شغل‌های مناسبِ تمِ شغلی مورد نظر مراجع را شناسایی کرده، سپس شغل‌های مناسب را زیر این عنوان‌ها ردیف می‌کند. اگر عملاً در مورد این فهرست صحبت نشود، فهرست مطرح شده به صورت یک جزوه در اختیار مراجع قرار می‌گیرد. با به کار بردن یکی از این راه‌ها، بالأخره مراجع فهرستی از مشاغل مناسب را متبلور می‌کند تا کاوش بر روی آنها انجام گیرد.

تعیین

از نظر مراجعی که در زندگی‌اش باتجربه‌تر است، برنامه اکتشاف باید عمق بیشتری داشته باشد. این قبیل از مراجعان اولویت خود را متبلور کرده‌اند و پیش از ملاقات با مشاور، گزینه‌های خود را به طور ویژه شناخته‌اند. در کل، اکتشاف در این افراد چیزی بیش از تناسب شخص با امکانات شغلی است. اکتشاف، فرایند ساخت هویت را در بر می‌گیرد، زیرا در تعیین یک انتخاب، افراد، خودشان را قبل از مخاطبان بیان می‌کنند. ایجاد یک انتخاب شغلی، درواقع یک رایۀ عمومی از خود است که به مراجع نشان می‌دهد چه کسی است و چه چیزی برای شدن می‌خواهد.

اکتشاف پیشرفته، اولویت‌های جایگزین متمرکز بر قطعات اطلاعاتی خاص است است که مراجعان برای اطمینان مجدد قبل از تعهد، به آن نیاز دارند. گاهی این اطلاعات به قدری خاص است که چند اقدام ساده کفایت می‌کند. در مواقع دیگر، کسب اطلاعات کار بیشتری لازم دارد؛ با وجود این، انجام این کار مستلزم تمرکز بالایی است. به عنوان مثال، یک دبیر دبیرستان که فوق‌لیسانس داشت، می‌خواست درسش را ادامه بدهد و دکترای بگیرد. ولی حتی به رغم متبلور شدن اولویت تحصیل در دورهٔ دکترای، نمی‌دانست در کدام رشته دکترای بگیرد. وی تصمیم گرفت پیش روان‌شناس یا مشاور برود. کمی بعد معلوم شد که او به «شیوۀ یادگیری کودکان» علاقمند است، بنابراین مشاغل قابل انتخابش را به روان‌شناسی مدرسه و روان‌شناسی تربیتی محدود کرد. همچنین، باید در هر دو مورد اطلاعات بیشتری کسب می‌کرد تا آنها را با هم مقایسه کرده و یکی از آنها را

انتخاب نماید. بنابراین، با مراجعه به اینترنت مطالب مربوط به هر دو رشته را مطالعه کرده، به دانشکده‌های مربوطه رفت و مجلات علمی مرتبط به آنها را مطالعه نمود. وقتی برگشت و در مورد یافته‌هایش با مشاور به بحث نشست، به‌خوبی می‌دانست که می‌خواهد در رشته روان‌شناسی تربیتی، دکترا بگیرد.

فعال‌سازی

برای مراجعانی که شغلی را انتخاب کرده‌اند و اکنون باید در مورد سازمان و منصب مورد نظرشان فکر کنند، انتخاب آزمون، از ضرورت‌های برنامه اکتشاف است. فعال‌سازی، انتخاب مستلزم جستجوی شغل و آزمون منصب است. این مراجعان باید از حد انتخاب کلامی عبور کنند و به منصبی که انتخاب کرده‌اند، برسند.

آزمون، به مفهوم کارآموزی و داشتن کار نیمه‌وقتی است که احتمالاً به یک شغل دائمی تبدیل شده یا در سطح یک ورودی تازه، پذیرش گردد. مراجع برای مشخص کردن انتخابش، یعنی ادامه تحصیل تا سطح دکترا، از ۵ دانشگاه در سه ایالت درخواست پذیرش کرد. سپس چهار دانشگاهی را که از آنها پذیرش گرفته بود، عمیق‌تر بررسی کرد و کمی بعد با ورود به یکی از آنها، انتخابش را عملی ساخت.

تصمیم‌گیری و اقدام

در جلسه بعد، در صورت نیاز پیامدهای اکتشاف و تصمیمات آزمایش، مطرح می‌شود. اقدامات انجام‌گرفته و اطلاعات جمع‌آوری شده معمولاً تفکر یک مراجع را می‌سازند. مراجع نیاز دارد در مورد ترجیحات جدید و موارد توأم ناامیدی، بحث کند. مراجع همراه با مشاوره، گزینه‌های مختلف را بررسی کرده و فرصت‌هایش را شفاف‌سازی، و همچنین برآورد می‌کند که در آینده، چه چیزهایی احتمالاً آشکار می‌شوند. بعضی از مراجعان برگزینه‌های غیرواقعی تکیه می‌کنند و ادعاهایشان در مورد نقش‌ها، بیش از حد واقعی است. برای بررسی گزینه‌های دیگر به شکل واقع‌بینانه، مراجع و مشاور باید پیامدها را به یکدیگر متصل سازند. وقتی مراجع نسبت به یک انتخاب متعهد می‌شود، این انتخاب باید با جزئیات بررسی شده و فهرستی از اقدامات قابل تبدیل، از طریق

فعالیت‌های هفتگی، پروژه‌های میان‌مدت و اهداف درازمدت، تهیه گردد. این اقدامات باید در دنیای واقعی اتفاق بیفتد.

مراجع باید مفاهیم جدیدش را اجرا کند، ولی مشکل اکثر مراجعان تصمیم‌گیری نیست، بلکه مشکل‌شان اقدام عملی است. آنها باید برای زندگی کردن به شکل جدید در دنیا شهامت پیدا کنند. اگر مراجع انتخاب داشته باشد ولی در اجرای کار تردید کند، مشاور باید به خصوصیات آن انتخاب و موانع احتمالی آن توجه کرده و بداند این انتخاب‌ها به‌طور معمول، محدودیت دارند. نگرش‌ها، باورها و توانمندی‌های لازم برای اجرای یک انتخاب طبق نظریه سازه‌گرایی شغلی، در مدل انطباق شناسایی می‌شوند. ابعاد انطباق‌پذیری شغلی عبارتند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی، و اعتماد. هر نوع کمبود در این ابعاد، به مشکلات بارز در اجرای انتخاب منجر می‌شود. روش‌های سنجش و جبران این نقص‌ها در ساویکاس (۲۰۰۵) مورد بحث قرار گرفته است.

برای بررسی موانع، مشاور باید به احساسات، شرایط و روابط مسدودکننده عمل، توجه کند. در این زمینه، احساسات در قالب ساختارهای تغییر در نظر گرفته می‌شوند (کلی، ۱۹۵۵)، چون بیانگر تجربه حرکت از یک داستان قدیمی به داستانی جدید می‌باشند. معمولی‌ترین احساس حرکت، اضطراب است. مراجع با مطلع شدن از تغییر و این که روند کارها و مطلوب بودن آنها قابل پیش‌بینی نیست، مضطرب می‌شوند. بعضی از مراجعان احساس ناراحتی می‌کنند، چون دوست ندارند داستان قدیمی را کنار بگذارند. عده‌ای دیگر عصبانی هستند، چون قادر نیستند عناصر تغییر را کنترل کنند و بعضی دیگر احساس عجز می‌کنند و می‌خواهند مسئولیت ادامه تغییر، به گردن یک نفر دیگر بیفتد. اگر هیجانات مانع حرکت شوند، مشاور با استفاده از فنون مراجع - محور هیجانات را بررسی می‌کند، معنی را تعیین می‌نماید، و پیامدهای احتمالی را با مهارت می‌سنجد تا اولین قدم در راه اجرای یک انتخاب مشخص شود.

از نظر بعضی مراجعان دیگر، واقعیت، و نه احساسات، موجب آسان شدن عمل می‌شود. بنابراین، مشاور به جای فن مراجع - محور، ترجیح می‌دهد از فنون راه‌حل - محور استفاده کند. در این نوع درمان مبتنی بر سازه‌گرایی اجتماعی، هدف محوری این

است که مراجع بتواند اقدامات ترجیحی خود را در شرایط مطرح سازد (دی شیرز^۱، ۱۹۸۸). در یک فن سودمند راه حل - محور، موارد استثناء که مشکل مطرح شده وجود نداشته باشد پیدا شده و سپس بررسی می شود این موارد استثناء چه موقع، کجا، با چه کسی، و چگونه اتفاق می افتند. مشاور به حرکت هایی توجه دارد که مانع را از بین ببرند، خواه این مانع کوچک باشد، خواه بزرگ. مراجع و مشاور به اتفاق یکدیگر بررسی می کنند، در این مواقع چه چیزی و چه عنصر متفاوتی موجب سهولت عمل می شود. وقتی مراجع از این تغییرات کوچک آگاه شد، به تکرار آنها دلگرم می شود و مشاور به او کمک می کند جایگاه خود را مستحکم نماید. فن دوم راه حل های - محور، طرح سؤال موسوم به سؤال معجزه آسا است (متکاف^۲، ۲۰۰۵). مشاوران از مراجعان می خواهند آینده ای را تصور کنند که در آن، مسأله مطرح شده، حل شده و حالا به گذشته برمی گردند تا شیوه حل مسأله را توجیه کنند. در این سؤال ویژه پرسیده می شود: «اگر فردا بیدار شدید و مسأله شما دیگر وجود نداشت، چه چیز تغییر خواهد کرد؟» سپس مشاور از مراجع می خواهد بگوید چکار خواهد کرد و از او سؤال می کند: «چه چیز تغییر کرده و شما هم اکنون چکار می کنید؟» بیشتر اوقات توضیح شیوه حل مسأله طبق پیش بینی مراجع، اساس تعیین هدف است.

اگر به ظاهر مانع، از نوع احساس درونی یا موانع بیرونی نباشد، در این صورت مشاور به مسایل رابطه توجه نشان می دهد و شیوه اجرای داستان جدید توسط مراجع برای مخاطبانش، بررسی می گردد. مشاور همیشه امیدوار است که اطرافیان مهم مراجع، انتخاب او را تأیید کنند، با وجود این، باید مطلع شوند آیا مانع اقدام عملی به تعاملات خانواده مربوط می شود یا نه. بنابراین، از مراجع سؤال می شود، مخاطبان داستانش چگونه واکنش نشان می دهند.

مشاوران می خواهند بدانند، آیا مخاطبان مراجع از انتخاب و تغییر پشتیبانی می کنند یا نه. منظور از پشتیبانی، اعتبارسنجی است، نه تأیید. مراجع برای خود مختار بودن و خود - حاکمیتی، به حمایت خانواده نیاز دارد. اگر مخاطبان تغییر را معتبر بدانند، در آن

1. De Shazer

2. Metcalef

صورت، مشاور از فنون دلگرمی (دینکمایر و درایکورس^۱ ۱۹۶۳)، و آموزش جرأت‌ورزی استفاده می‌کند تا حس اعتماد و شایستگی در مراجع به‌وجود آید. اگر احساسات، شرایط یا روابط مانع نشوند، مشاور این احتمال را در نظر می‌گیرد که مسأله، خود انتخاب است. احتمال دارد مراجع تفکر ثانویه یا مقاومت شهودی در برابر اجرای آن داشته باشد، در این صورت، مراجع و مشاور، امکان وجود بعضی موارد جایگزین در یک چرخه را که پیش از این مشخص بوده‌اند، بررسی می‌کنند.

گرچه مراحل ذکر شده یک چارچوب برای مشاوره سازه‌نگر شغلی است، ولی مشاوران باتجربه، گفتمان مشاوره را با نیازهای حال حاضر مراجع، تطبیق می‌دهند. نکته کلیدی آن است که دستور کار مشاوره همیشه به نیازهای مراجع و نحوه انجام آن طبق خواست مراجع، اهمیت می‌دهند (نیمیر، ۲۰۰۴). هدف نهایی این است که مراجع تشویق شود شغلی را انتخاب کند که از نظر خودش معنی دار و از نظر جامعه، مهم تلقی شود. بهتر است مراجع برای اجرای نقش پیشرو در داستان‌های زندگی‌اش آمادگی داشته باشد و برای لذت بردن از زندگی، به اقدام عملی دست بزند.

جمع‌بندی

صحنه جدید در طرح نمایش شغلی در مقطع آغاز شده و مراجع حس می‌کند رابطه‌اش با جهان تغییر کرده است. وقتی مشاوره به سرانجام رسید، مشاور به همراه مراجع و به‌طور مختصر، اقدامات به‌عمل آمده را مرور می‌کنند. مشاور به مراجع یادآوری می‌کند که او در پاسخ به سؤال «من چگونه می‌توانم برای شما مفید باشم؟» چه گفته است. سپس مشاور از مراجع می‌پرسد، «آیا آن هدف محقق شده است یا نه؟»، و در نتیجه مراجع می‌فهمد، خود اوست که مهم‌ترین نقش را در شروع و ختم جلسه دارد. مشاور معمولاً در قالب چند جمله کوتاه، مشاوره را به پایان می‌برد و ارتباط داستان جدید را با آنچه مراجع به خاطر آن نزد مشاور آمده بود، توضیح می‌دهد.

مشاور ضمن بررسی ریشه‌های واژه‌های tension (تنش)، attention (توجه)، intention (قصد) و extension (ادامه)، پیامد مشاوره را برای مراجع توضیح می‌دهد. مراجع ابتدا

چند (تنش) را در نظر مشاور مطرح کرد. مشاور و مراجع با هم در جریان مصاحبه داستان شغلی، به آن (تنش) توجه می‌کنند. سپس، همراه یکدیگر یک پرتره زندگی تهیه نموده تا (قصد) آشکار شود و (قصد) به شکل عمل هدفمند (گسترش) یابد و (تنش) را حل کند.

مشاور می‌تواند طبق مدل چهار مرحله‌ای یادگیری تجربی (کولب، ۱۹۸۴) در مورد آنچه اتفاق افتاده، بیندیشد. در ابتدای مشاوره، از مراجع خواسته شد تجربیات ملموس^۱ خود را روایت کند. سپس تجربیات به شکل «مشاهدات انعکاسی»^۲ درمی‌آید. در جریان تهیه پرتره زندگی، تفکرات در قالب «خودپنداره انتزاعی»^۳ درآمد. بالاخره انتخاب (عملاً تجربه شد^۴) و تغییر اتفاق می‌افتد. البته وقتی مراجع اهداف خود را در جهان واقع به فعلیت در می‌آورد، این چرخه دوباره تکرار شده و تجربیات ملموس جدید برای اندیشیدن، مفهوم‌سازی^۵، و آزمایش، گردآوری می‌گردد.

یک مورد عملی

در مصاحبه داستان شغلی، فرایند سنجش و ارایه مشاوره در قالب یک مورد عملی، نمایش داده می‌شود. مطالب مصاحبه زیر را بخوانید و در صورت تمایل، پیش از این که مطالب بیشتری مطالعه کنید، سنجش از خود، محیط، داستان، و راهبرد را اجرا کنید و سپس این اجرا را با دلیل حضور اولیه رایموند ۱۹ ساله، دانشجوی رشته زیست‌شناسی دانشگاه، مرتبط سازید. او در پاسخ به سؤال «مشاوره چه سودی می‌تواند برای تو داشته باشد؟» گفت: «می‌خواهم بدانم چرا وقتی وارد ساختمان علوم می‌شوم، این همه افسرده هستم؟». وی بیان کرد که نمره متوسطش ۴ بوده و از نظر دانشکده زیست‌شناسی، وی دانشجوی خیلی با استعدادی است.

مصاحبه داستان شغلی

اولین الگوی رایموند، آبراهام لینکلن بود چون «او در سیاست بازنده شد، ولی هرگز

-
- | | | |
|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| 1. concrete experience | 2. reflective observation | 3. abstract conceptualization |
| 4. active experimentation | 5. Conceptualization | |

تسلیم نگردید، از جا برخاست و به نطق پرداخت». دومین الگوی او توماس ادیسون بود، چون «از تخیل استفاده می‌کرد»، «مرد عمل بود» و «سایر مردم را هدایت می‌کرد». سومین قهرمان او والت دسینی بود چون «چیزهای تخیلی می‌ساخت». ریموند از خواندن مجلهٔ تایم لذت می‌برد، زیرا در این مجله فیلم‌ها نقد می‌شد و بخشی از آن به سیاست اختصاص می‌یافت. او به‌طور مرتب مجلهٔ جاز^۱ را مطالعه می‌کرد، چون در مورد موسیقی و آهنگ‌های جاز، مطلب می‌نوشت. برنامهٔ تلویزیونی مورد علاقه‌اش، سریال «سفر را شروع کن»^۲ بود چون جنبهٔ تخیلی داشت. همیشه کتاب مورد علاقه‌اش «وینسبورگ، اوهایو»^۳ (اس. اندرسون^۴، ۱۹۱۹) را می‌خواند و به‌طور خلاصه داستانش را چنین بیان می‌کرد: «دربارهٔ پسری که برای یک روزنامه کار می‌کرد و می‌خواست نویسنده شود.» شعار مورد علاقه‌اش این بود: «زندگی واریسی نشده، ارزش زیستن ندارد.» وی از دوران کودکی اش چنین یاد می‌کند:

«یادم می‌آید وقتی بچه بودم مرا مجبور می‌کردند در نیمه‌های شب توالی بروم، مادرم کنار تختم می‌آمد و مرا به توالی می‌برد. تاریک بود و او نمی‌دید مرا برعکس روی سنگ توالی قرار داده است. من سعی می‌کردم موضوع را به او بگویم و او به من گوش نمی‌داد.»

ما برای این خاطرهٔ دوران کودکی سه عنوان در نظر گرفتیم: «پسرک مجبور شد راه غلط برود»، «مادر به حرف پسرش گوش نمی‌داد» و «پسرک صورتش را به سمت پشت برمی‌گرداند.»

سنجش

در این مورد عملی، شرح حال پسری را داریم که می‌خواهد دیگران حرف‌هایش را بشنوند. مشاوران ابتدا خاطرات کودکی او را بررسی می‌کنند. ریموند باید در نیمه‌های شب به توالی می‌رفت. مادرش او را برعکس روی سنگ توالی قرار می‌داد و به حرفش

1. Jazziz

2. Start trek

start trek

start

trek

start

trek

3. Winesburg, Ohio

4. S. Anderson

گوش نمی‌داد. اشتغالات معمول ذهنی او و مسایل فعلی‌اش در عناوین انتخاب شده خلاصه می‌شد: مادرش او را مجبور می‌کند یک کار را به غلط انجام داده و به حرفش گوش نمی‌دهد و این پسر نگاهش به جلو نیست، بلکه به پشت است. این دانشجو دوست ندارد در رشته زیست‌شناسی درس بخواند، ولی مادرش اصرار دارد ابتدا این رشته را بخواند و سپس به پزشکی برود. او «در نیمه‌های شب» افسرده بود، چون به جای نگاه به جلو و مدل‌های نقش‌اش، نگاهش به پشت و راهنمایی‌های پدر و مادر است. او می‌خواهد بداند چگونه می‌تواند کاری کند که مادرش حرفهایش را بشنود و در محل کارش هم چنین شود.

بر پایه خاطرات اولیه او از مدل‌های نقش، شخصیتش را طوری ساخته است که دیگران حرفش را بشنوند. با توجه به تکرار بعضی کلمات در توصیف او از این سه مدل و الگو، به نظر می‌رسد که خودش را شخصی در نظر می‌گیرد که دیگران نطق‌های سیاسی تخیلی‌اش را می‌شنوند. همچنین نمی‌دانیم به چه دلیل رشته تحصیلی‌اش را عوض نمی‌کند، شاید به این خاطر که می‌خواهد با رها نکردن، کاری انجام دهد. او موقع توصیف لینکلن به عنوان یکی از الگوهایش، اظهارنظر مهمی کرد و گفت «لینکلن هرگز هدفش را رها نکرد».

او خودش را کسی می‌بیند که با مشاهده موانع و مخالفت‌ها، از موانعش عدول نمی‌کند و در این مورد خاص، مثل الگوهای لینکلن، با افسردگی کنار می‌آید. ما به زودی خواهیم دید که پیش‌نویس ذهنی او چگونه بر این مسأله فائق می‌آید.

ریموند محیط سیاسی و تخیلی را ترجیح می‌دهد. او نوشته‌های سیاسی، و نقد فیلم و مشاهده سریال «سفر را آغاز کن» را دوست دارد. به نظر می‌رسد استفاده از دفترچه اطلاعات شغلی در این مورد لازم نیست، ولی به خاطر جنبه عملی قضیه، طبق تقسیم‌بندی RIASEC (هالند، ۱۹۹۷)، محیط ترجیحی کار برای مراجع، محیط‌های تهوری و هنری است. بنابراین، مشاور می‌تواند چندین شغل با ترکیب عناصر تهوری و هنری از فهرست شغل‌یابی (هالند، ۱۹۹۰) پیدا کند؛ مثل روزنامه‌نویس، سرمقاله‌نویس، نظریه‌پرداز، مؤلف و سردبیری، منتقد، مسئول حقوق معنوی اثر، مدیر هنری، نویسنده سرمقاله، وکیل، سیاستمدار، بازیگر، نویسنده فنی، مدیر هنرهای نمایشی، مشاور هنری و مشاور در امور حقوقی. بنابراین، ظاهراً بین خودپنداره و محیط کار مورد نظرش،

تناسب خوبی وجود دارد. دوباره توجه کنید که ما نکته جالبی در محیط‌های علمی یا پژوهشی، پیدا نمی‌کنیم. بنابراین، هم خودپنداره ریموند و هم محیط‌های ترجیحی زندگی‌اش، یعنی تحصیل در رشته اصلی زیست‌شناسی، ناهمخوان است.

پیش‌نویس ذهنی دلخواه ریموند، نویسندگی در روزنامه، مجله، یا شرکت در فعالیت‌های سیاسی است. او می‌خواهد از زیست‌شناسی انصراف داده و وارد عالم روزنامه‌نگاری یا علوم سیاسی شود. برای درک تأثیر این پیش‌نویس ذهنی بر خودپنداره او در یک محیط مناسب، تلاش مختصری لازم است. در واقع به قدری واضح است که تعجب می‌کنیم چرا خود ریموند متوجه آن نشده است. شاید چون به راهنمایی مادرش متکی بوده و نگاهی به سمت عقب است.

ریموند به خودش توصیه می‌کند زندگی خود را بررسی کند. مشاور اکنون درک می‌کند که مراجع آماده نیست بپذیرد که به عنوان یک انسان مستقل، می‌خواهد نویسنده روزنامه شود یا وارد فعالیت سیاسی گردد. مراجع نگاه به عقب دارد و نمی‌خواهد در این باره فکر کند. دلیل آمدن او نزد مشاور روشن است - در واقع، می‌خواهد زندگی‌اش را به طور جدی بررسی کند و ببیند حرکت بعدی‌اش چیست؟ افسردگی، ذهن او را به خودش مشغول کرده است. بنابراین، خود را مجبور نمی‌بیند که به این موضوع بپردازد. مشاور بالاخره باید چند بار برای ریموند تکرار کند که باید زندگی‌اش را بررسی کند و این به راستی بهترین توصیه برای اوست. با این بررسی، مطلب برای او روشن خواهد شد، چون داستان زندگی‌اش قابل فهم، منسجم، پیوسته، معتبر، و کامل است.

اکنون مشاور کاملاً آماده است به درخواست ریموند برای کمک به درک علت افسردگی او هنگام ورود به دانشکده علوم، پاسخ دهد. مراجع با محیط دانشکده تناسب ندارد. مادرش وی را آنجا فرستاده و او را وادار کرده راه غلط را برود. او می‌خواهد جهتش را عوض کند، با وجود این، بیشترین کاری که توانسته انجام بدهد، استفاده از افسردگی بوده تا حرکت‌اش متوقف شود. مشاور این درک را بازسازی می‌کند و پرتره زندگی ریموند را به شکل زیر برای مطالعه وی، تهیه می‌نماید.

می‌خواهی بدانی چگونه حرفت شنیده شود. برای این که آدم‌ها تصمیمت را بشنوند، می‌خواهی در نوشتن و صحبت کردن، مهارت پیدا کنی. دلیل افسردگی تو موقع ورود به دانشکده علوم این است که این مکان نمی‌تواند نیازهای تخیلی جوانی تو را

برای نوشتن و صحبت کردن، تأمین کند و برای آن ارزش قایل شود. تو با ورود به رشته پزشکی که مورد علاقه‌ات نیست، مطابق میل مادرت عمل می‌کن و به او احترام می‌گذاری. برای تو سخت است کاری کنی که به رؤیاهایت شما گوش دهد و در نتیجه همه چیز آن‌گونه که هست، باقی می‌ماند. تو به جای زیست‌شناسی و مقدمات پزشکی، ترجیح می‌دهی در رشته‌های روزنامه‌نگاری، زبان انگلیسی، بیان، حقوق، یا علوم سیاسی درس بخوانی. حتی در این رؤیا هستی که روزی نویسنده نطق مقالات، یا نویسنده یک ستون در روزنامه شوی. تو می‌دانی که اکنون وقت آن فرا رسیده که زندگی فعلی‌ات را بررسی کنی، ولی لازمه آن اقدامات دشوار است. واژه «ولی» شبیه افسردگی است، درست مثل زمانی که در نیمه شب باید توالی برده می‌شدی. تغییر رشته خیلی دشوار است، زیرا مثل این است که یک رشته را ترک کرده باشی و مادرت را مأیوس کنی. این که هر بار موقع ورود به دانشکده علوم افسرده می‌شوی، تعجب‌آور نیست. تو پیش از بررسی و تغییر سمت و سوی زندگی‌ات، وقت می‌خوری.

ریموند بعد از اندیشیدن به پرتره زندگی، شرح هویت‌اش را به صورت زیر نوشت: «وقتی از طریق نوشتن مقاله، دیگران را قانع می‌کنم، خوشحال و موفق هستم». ریموند به سرعت تأیید نمود که قصد دارد بنویسد و در رشته علوم تحقیق نکند. او می‌تواند در زمینه علوم بنویسد، ولی بیشتر به موضوعات سیاسی، تفریحات، و سرگرمی علاقه دارد. بنابراین، چه چیزی مانع تغییر رشته تحصیلی او می‌شود. احساس کلی^۱ را به یاد آورد که می‌خواست تغییر ایجاد کند. ریموند می‌ترسید مادرش مأیوس و خشمگین شود. بعداً ریموند توضیح داد که او و پدرش به این نتیجه رسیدند که ساده‌ترین کار این است که با مادر کنار بیایند و با او مخالفت نکنند. مادرش می‌خواست او پزشک شود و شهریه‌اش را نیز می‌پرداخت.

در سه جلسه کوتاه مدت، شیوه جسارت به خرج دادن و تمرین شفاهی ارایه شد و ریموند توانست از خودش شجاعت به خرج دهد و به مادرش بگوید که قصد دارد زندگی‌اش را دگرگون کند. در کمال تعجب، مادر حرف او را پذیرفت، به شرطی که در یک رشته با ارزش درس بخواند. مشاور فکر می‌کرد که جلسات مشاوره با موفقیت به

پایان رسیده است، ولی این‌گونه نشد و طرح عوض شد. ریموند حتی با پشتیبانی مادر نتوانست حرکتش را آغاز کند. او در عمل کردن مشکل داشت، نه در تصمیم‌گیری. مشکل ریموند این بود که رشته‌اش را عوض نکرد، چون احساس گناه می‌کرد و از نظر او، این کار رها کردن و تسلیم شدن محسوب می‌شد. توضیح کلی از احساس گناه (کلی، ۱۹۹۵) مناسب ریموند است.

ریموند معتقد بود که تغییر رشته تحصیلی، ناقض هسته خودپنداره‌اش است. وی تردید داشت در مسیر پیش‌نویس ذهنی زندگی‌اش حرکت کند، چون در این صورت گفته می‌شد، او صحنه را ترک کرده است. ریموند در جریان مشاوره به سرعت فهمید که منطق شخصی‌اش می‌گوید، تغییر رشته تحصیلی پذیرفتن ضعف است. ولی، این بینش برای شروع حرکت کافی نیست. چند جلسه دیگر مشاوره لازم بود تا او تشویق شود این تغییر را به وجود آورد. وقتی تغییر عقیده داد و گفت که تغییر ندادن رشته تحصیلی به این معناست که به شکل احساسی عمل می‌کند، به بهبود شرایط کمک شد. خلاصه این که، اگر او تغییر رشته ندهد، گفته می‌شود که ایده خودش را ترک کرده است.

او با درک این مفهوم و با اعتماد و شوق، حرکتش را آغاز کرد. مشاور چند سال بعد مطلع شد ریموند در رشته روزنامه‌نگاری فارغ‌التحصیل شده، درس حقوق را تمام کرده و متن نطق یک فعال سیاسی را می‌نویسد. مادرش کاملاً به او افتخار می‌کرد. در قالب پرونده الین^۱ (به نقل از ساویکاس، ۲۰۰۵، صفحه ۶۰ تا ۶۸) یک نمونه دیگر از مشاوره در زمینه ساختار شغلی ارائه می‌شود. نمونه زنده و فیلم آن در قالب دی‌وی‌دی عرضه شده است (ساویکاس ۲۰۰۶، ۲۰۰۹).

نتیجه‌گیری

مشاوری که در زمینه مشاوره شغلی فعالیت می‌کند، امیدوار است مراجعان موقع ترک مشاوره، روند یادگیری در شرایط تغییر را تجربه کرده باشند و به یک احساس عمیق و روحیه بالا برسند.

1. Elaine

Elaine

Elaine

Elaine

در این صورت، آنها خواهند توانست هویت خود را جامع‌تر، منسجم‌تر و به شکل مستمر روایت کنند. آنها سرشار از تأثیر عزم و تصمیم و مداخله، در بیان زندگی‌نامه‌نویسی خود، برای اقدام عملی در دنیای واقعی آمادگی پیدا می‌کنند و می‌توانند با مسایل جدید دست و پنجه نرم کنند. آنها با این نوع توانمندی، فصل جدیدی از دفتر زندگی خود را می‌نویسند و روایت می‌کنند و این ادامه یک طرح شغلی همراه با تیم شغلی بامعناست.

در لحظه آخر مشاوره و هنگام خداحافظی، مشاور به مراجع دلگرمی می‌دهد که از فرصت تحرک حاصل از درک واقعیت خود در جریان یک داستان استفاده کند. مشاور معمولاً جمله مطلوب مراجع را تکرار می‌کند و باور دارد که کلمات خود مراجع، باعث پیشرفت او در زندگی می‌شود.

پیوست

فرم مصاحبه داستان شغلی

چطور می‌توانم برای ساختن شغل شما، مثرثمر واقع شوم؟

۱. در طول دوره رشد چه کسی را تحسین می‌کردید؟ در مورد او به من بگویید.
۲. آیا مرتباً مجله می‌خوانید یا تلویزیون تماشا می‌کنید؟ چه برنامه‌ها یا مجلاتی؟ در این مجلات یا برنامه‌های تلویزیونی، چه چیزی وجود داشت که برای شما جذاب بود؟
۳. کتاب یا فیلم مورد علاقه شما چیست؟ ماجرای آن را شرح دهید.
۴. جمله یا شعار مورد علاقه‌تان را ذکر کنید.
۵. خاطرات اولیه شما چیست؟ مایلیم سه خاطره‌ای را که از ۳ تا ۶ سالگی‌تان یا هر چیزی که از دوران کودکی‌تان به خاطر دارید، به من بگویید.

واژگان کلیدی

Autobiography

خودزندگی نامه نویسی

تاریخچه زندگی که در آن معنای فعلی به تجربیات گذشته ربط داده می شود (واینتروب^۱، ۱۹۷۵). با اصطلاح خاطرات مقایسه شود.

Biography

زندگی نامه نویسی

فرایند خودارجاعی که به واسطه آن، فرد قادر می شود تجربیات جدید و گاه پیچیده خود را در قالب شرح حال خودش، سازماندهی و یکپارچه کند.

Career counseling

مشاوره شغلی

مداخله شغلی با استفاده از روش های روان شناختی به منظور تقویت خوداکتشافی به عنوان مقدمه انتخاب شغل و یا انطباق با آن. چون این کار به رابطه بین مراجع و درمانگر نیاز دارد، معمولاً به شکل فردی اجرا می گردد. با اصطلاح آموزش شغلی و راهنمایی شغلی مقایسه شود.

Career education

آموزش شغلی

مداخله شغلی با استفاده از روش های آموزشی با هدف جهت دادن افراد و گروه ها به سمت رشد شغلی و راه های انطباق با آن. این خدمات می تواند به شکل خودهدایت شده انجام شود، مانند کتابچه کار و برنامه راهنما با کمک رایانه. با اصطلاح مشاوره شغلی و راهنمایی شغلی مقایسه شود.

Character arc	کمان شخصیت
جنبه‌ای از یک تم که توصیف‌کننده جایی است که فرد شروع کرده، جایی که هم‌اکنون است و جایی که قصد دارد به موضوعات درونی ضروری پایان دهد و نشان‌دهنده نیروی محرکی است که فرد را به طرف چیزی که در زندگی فاقد آن است و به آن نیاز دارد، سوق می‌دهد.	
Chronicle	پیوستگی
ترتیب حوادث زمانی که صرفاً پایان می‌پذیرند، بدون اینکه پایان‌شان روایت شود.	
Emplotment	انسجام بخشی
مرتب کردن رویدادهای مختلف و فرعیات به صورت یک مجموعه کل که به اجزا معنی می‌دهد (ریکور ^۱ ، ۱۹۸۴).	
Identification	هماندسازی
شکلی از درونی کردن که خصوصیات ترکیب‌شده الگوهای نقش را پذیرفته و به عنوان مفاهیم ذهنی، ذخیره می‌کند.	
Identity narrative	روایت هویتی
به اصطلاح هویت روایتی رجوع شود.	
Identity work	کار هویتی
فعالیت‌های تفسیری «شکل‌دهنده، ترمیم‌کننده، حفظ‌کننده، استحکام‌بخش و بازیابی‌کننده ساختارهایی که حاصل حس انسجام و تمایز هستند».	
Influences	نفوذها
شکلی از درونی کردن که راهنمای والدینی برون‌ی شده را به صورت کلی پذیرفته و به عنوان ادراکات ذهنی ذخیره می‌کند. با اصطلاح همانندسازی مقایسه شود.	

رغبت
Interest
حالت تنش روانی - اجتماعی بین نیازهای یک فرد و فرصت‌های اجتماعی برای رسیدن به اهداف که آن نیازها را برآورده می‌سازد.

پرتره زندگی
Life portrait
کلان‌روایتی که اشتغالات عمده مراجع، خودمفهوم‌سازی، محیط‌های ترجیحی، ابعاد پیش‌نویس ذهنی و توصیه به خود را به شکل تصویری از طرح شغلی، تم شغلی و کمان شخصیت، سازماندهی می‌کند.

تم زندگی
Life theme
«مسئله یا مسایلی که شخص مایل است در مورد آنها به راه‌حل برسد و معنای زندگی شخص در حل موفقیت‌آمیز آن یافت می‌شود» (سیکسزنت‌میهایلی و بیتتی^۱، ۱۹۷۹).

کلان‌روایت
Macronarrative
روایت هویتی مبتنی بر خودزندگی‌نامه‌نویسی که در آن داستان‌های کوتاه و خرد به شکل یک داستان بزرگ درباره زندگی به صورت یکپارچه ارایه می‌گردد. یعنی «نمونه‌ای که خودادراکی ما را ادغام می‌کند، دامنه‌ای از هیجان‌ات و اهداف ما را پایه‌گذاری می‌کنند و راهنمای نحوه عمل ما روی صحنه دنیای اجتماعی است» (نیمیر، ۲۰۰۵، صص ۵۳-۵۴).

خاطره
Memoir
داستانی کوتاه بیانگر اتفاقات خاص و کم و بیش عینی (واین‌تروب، ۱۹۷۵). با اصطلاح خودزندگی‌نامه‌نویسی مقایسه شود.

خرده‌روایت
Micronarrative
داستانی کوتاه درباره رویدادی مهم، شخصیتی مهم، لحظات خودتوصیفی یا تجربه تغییردهنده زندگی.

Narrative identity

هویت روایتی

زندگی درونی شده و تحول یافته که یک شخص در اواخر نوجوانی آغاز می کند تا به زندگی اش معنا و هدف بدهد (مک آدامز و السون، ۲۰۱۰، ص ۵۲۷).

Plot

طرح

تبیین و خاتمه دادن به یک ساختار و توالی رویدادها در قالب یک نقشه کلی منسجم دارای نقطه شروع، اتفاقات میانی و نقطه پایانی. پایان یا نتیجه گیری خاتمه روایت بدون یک داستان یا ترتیب زمانی وقایع.

Story

داستان

سازمان دهی رویدادها به صورت متوالی.

Theme

تم

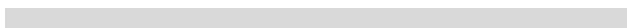
یک ایده محوری و تکرارشونده به شکل الگویی درهم تنیده که واحد اصلی معنایی را برای درک جنبه های یک طرح کلی فراهم می کند.

Vocational guidance

راهنمایی شغلی

مداخله شغلی با استفاده از سیاهه ها و اطلاعات برای منطبق کردن افراد با موقعیت های مناسب آن. این خدمات می تواند به فرد یا گروه ارایه گردد و یا حتی توسط خود فرد با استفاده از کتابچه تمرین یا راهنمای رایانه ای به کار رود. با اصطلاح مشاوره شغلی و آموزش شغلی مقایسه شود.

منابع پیشنهادی



منابع



لیست کتاب‌های نشر ارسباران

- آسیب‌شناسی روانی جلد (۱) و (۲) (مؤلف: جیمز باچر؛ مترجم: یحیی سیدمحمدی)
- آسیب‌شناسی روانی جلد (۱) و (۲) (مؤلفان: سلیگمن و روزنهان؛ مترجم: یحیی سیدمحمدی)
- آیین نگارش و ویرایش (مؤلف: دکتر قاسم صافی)
- احساس و ادراک (مؤلف: استانی کورن؛ مترجم: سیاوش جمالفر)
- اختلال‌های یادگیری (مؤلف: دکتر علیرضا کاکاوند)
- اصول هیپنوتیزم درمانی (مؤلف: ویرا پایفر؛ مترجم: سیاوش جمالفر)
- انگیزش و هیجان (مؤلف: دکتر رمضان حسن‌زاده)
- برنامه‌ریزی، تغییر و نوگردانی در مدیریت آموزشی (مؤلفان: جری جی، هرمن، جانیس ال، هرمن؛ مترجم: دکتر علی علاقه‌بند)
- بهداشت روانی (مؤلف: اسپنسر راتوس؛ مترجم: یحیی سیدمحمدی)
- بهداشت روانی (مؤلف: دکتر حمزه گنجی)
- تاریخ آموزش و پرورش ایران (مؤلف: دکتر احمد آقازاده)
- تاریخ روان‌شناسی (مؤلف: ب. ار. هرگنهان؛ مترجم: یحیی سیدمحمدی)
- تحلیل آماری در روان‌شناسی و علوم تربیتی (مؤلفان: فرگوسن - تاکانه؛ مترجمان: دکتر علی دلاور، دکتر سیامک نقشبندی)
- تشخیص اختلال‌های روانی (به زبان ساده) (مؤلف: جیمز موریسون؛ مترجم: دکتر فریبا بشر دوست)
- جامعه‌شناسی (کلیات، مفاهیم، پیشینه) (مؤلف: مجتبی صدیقی فرد)
- خودیاری (مؤلف: جوزف جی. لوسیانی؛ مترجم: دکتر سیامک نقشبندی)
- راهنمای تحقیق و ارزشیابی در روان‌شناسی و علوم تربیتی (مؤلف: استفان ایزاک؛ مترجم: دکتر دلاور)
- راهنمای متون روان‌شناسی به زبان انگلیسی (مؤلف: یحیی سیدمحمدی)
- روان‌شناسی بالینی (مؤلف: جفری پی. کرامر؛ مترجم: مهر داد فیروزبخت)
- روان‌شناسی صنعتی و سازمانی (مؤلف: پل. اسپکتور؛ مترجم: دکتر شهناز محمدی)
- روان‌آزمایی (مؤلف: روبرت کاپلان؛ مترجم: دکتر علی دلاور)
- روان‌شناسی اجتماعی (مؤلف: دکتر یوسف کریمی)
- روان‌شناسی بالینی کودک (مؤلفان: دکتر فرح لطفی کاشانی و شهرام وزیری)
- روان‌شناسی تربیتی (مؤلف: دکتر یوسف کریمی)
- روان‌شناسی رشد جلد (۱) و (۲) (مؤلف: لورا ای. پرک؛ مترجم: یحیی سیدمحمدی)
- روان‌شناسی عمومی ۲ (مؤلفان: هافمن و ورنوی؛ مترجم: دکتر سیامک نقشبندی و همکاران)

- روان‌شناسی مرضی کودک (مؤلفان: دکتر فرح لطفی کاشانی و شهرام وزیری)
- روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنایی (مؤلفان: دکتر مریم سیف‌نراقی، دکتر عزت‌اله نادری)
- روان‌شناسی فیزیولوژیکی (مؤلفان: کارلسون، کالات و روزنویک؛ ترجمه: یحیی سیدمحمدی)
- روشهای پژوهش در زبان دوم (مؤلفان: سلیجر، شوهایمی؛ مترجم: خلیل میرزایی)
- روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی (مؤلفان: دکتر مریم سیف‌نراقی و دکتر عزت‌اله نادری)
- سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش (ویراست دوم) (مؤلف: احمد صافی)
- سنجش و اندازه‌گیری در روان‌شناسی و علوم تربیتی (مؤلفان: دلاور - زهراکار)
- سنجش و اندازه‌گیری (مؤلفان: دکتر سیف‌نراقی و دکتر عزت‌اله نادری)
- غلبه بر مشکلات نوجوانان (مؤلف: لیزا بواسکی؛ مترجم: سیاوش جمالفر)
- فیزیولوژی اعصاب و غدد (مؤلف: جیمز کالات؛ مترجم: دکتر هادی بحیرایی)
- کاربرد آزمونهای آماری در پژوهشهای علوم رفتاری (مؤلف: جودیت گرین؛ مترجمان: دکتر علی دلاور، دکتر مهرداد پڑهان)
- متون روانشناسی به زبان انگلیسی (مؤلف: سیدمحمدی)
- مشاور لحظه‌ای شما (مؤلف: سی‌وای چارنی؛ مترجم: مهندس ش. قادر)
- مشاوره گروهی (مفاهیم و روشها) (مؤلف: رابرت برگ؛ مترجم: دکتر زهراکار و همکاران)
- نارسایی‌های ویژه یادگیری (مؤلفان: دکتر سیف‌نراقی و عزت‌اله نادری)
- نظریه و کاربری مشاوره و روان‌درمانی (مؤلف: جerald کوری، مترجم: یحیی سیدمحمدی)
- نظریه‌های شخصیت (مؤلف: ریچارد رايکن؛ مترجم: مهرداد فیروزبخت)
- نظریه‌های شخصیت (مؤلف: شولتز؛ مترجمان: دکتر یوسف کریمی و همکاران)
- نقش دانشگاه در توسعه ملی (مؤلف: دکتر یحیی فیوضات)
- وسواس و درمان آن (مؤلف: دیوید دیل؛ مترجم: سیاوش جمالفر)
- غلبه بر افکار بدبینانه و سوءظن (مؤلف: دانیال فریمن؛ مترجم: سیاوش جمالفر)
- شخصیت‌شناسی (انیاگرام) (مؤلف: دیوید دانیلز، ویرجینیا پرایس؛ مترجم: نیما سیدمحمدی)
- شخصیت شما چه رنگی است؟ (مؤلف: کارول ریتبرگر؛ مترجم: مهرداد فیروزبخت، عاطفه هوشان)
- غفلت‌ها و کاستی‌ها در تحقیقات و مصادیق آنها (مؤلفان: عزت‌اله نادری، دکتر مریم سیف‌نراقی)
- مقدمه‌ای بر مهارت‌های مشاوره (مؤلف: ریچارد نلسون جونز؛ مترجم: دکتر کیانوش زهراکار و همکاران)
- مشاوره خانواده (مؤلفان: دکتر کیانوش زهراکار، دکتر فروغ جعفری)
- خانواده‌درمانی مثبت (مؤلفان: کولی دلبیو کونولی، جین کلوز کونولی؛ مترجمان: مصطفی تبریزی و همکاران)
- مجموعه سؤالات چهارگزینه روانشناسی رشد (به کوشش: ویدا علیخانی)
- با عادت‌های بد کودکان چه کنیم؟ (مؤلف: دان هوبنر؛ مترجم: رؤیا نبی‌زاده)
- اخلاق در روان‌درمانی و مشاوره (مؤلف: کنت پاپ - ملیا واسکوئز؛ مترجم: دکتر کیانوش زهراکار، دکتر احمد حیدرنیا، دکتر علی‌رضا بوستانی‌پور، نسرین ملکی)

- ◀ اختلال‌های یادگیری (مؤلف: دانیل پی هالاها و همکاران؛ مترجم: دکتر حمید علیزاده و همکاران)
- ◀ راهنمای مشاور مدرسه (مؤلف: ماندانا سلحشور)
- ◀ کودکان خوشبخت (مؤلف: رودلف درایکورس، ویکی سولتس؛ مترجم: دکتر حمید علیزاده، علیرضاروحی)
- ◀ آموزش و پرورش و مدیریت پیش‌دبستانی و دبستانی در ایران و تحولات آن (مؤلف: احمد صافی)
- ◀ یادگیری انسان (نظریه‌ها و کاربرد) (مؤلف: جین الیس اورمراد، مترجم: یحیی سیدمحمدی)
- ◀ مجموعه‌سؤالات چهارگزینه‌ای آسیب‌شناسی روانی (گردآوری: ویدا علیخانی)
- ◀ فنون پیشرفته مشاوره و روان‌درمانی (مؤلف: کریستین گنت، مترجم: دکتر کیانوش زهراکار و فرشاد لواف‌پور نوری)
- ◀ کتاب تمرین نظریه‌های شخصیت (مؤلف: دونا اشکرافت، مترجم: یحیی سیدمحمدی)
- ◀ برنامه‌ریزی عصبی زبانی (ان ال پی) (تألیف: جوزف اکائر؛ ترجمه: لیلا وطن دوست)
- ◀ غلبه بر مشکلات روابط زناشویی (مؤلف: مایکل کرو؛ مترجم: سیاوش جمالفر)
- ◀ نقاشی و بازی کودکان از دیدگاه روان‌تحلیل‌گری (مؤلف: ترزا فاکس، ایلمن؛ مترجم: دکتر محمدحسین بحیرایی و زهره صیاپور)