DDGC201CCT

کیریئر کی نشوونما اور رہنمائی

(Career Development and Guidance)

ڈپلوما اِن گائیڈینس اینڈ کاؤنسلنگ

(دوسرا سمسٹر)

Diploma in Guidance and Counselling
(Second Semester)

مرکز برائے فاصلاتی و آن لائن تعلیم

مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی

حیدرآباد-32، تلنگانہ-انڈیا

Copyright © 2026, Maulana Azad National Urdu University, Hyderabad
All right reserved. No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronically or mechanically, including photocopying, recording or any information storage or retrieval system, without prior permission in writing form the publisher (registrar@manuu.edu.in)

ISBN : 978-81-68324-53-4
Course : Career Development and Guidance
First Edition : November 2026
Copies : 500
Price :

Programme Coordinator (DDGC)

Prof. Shaikh Wasim, Professor (Education), CDOE, MANUU

Editorial Board/Editors

Prof. Mushtaq Ahmed I. Patel (Chairperson)
Professor, CDOE, MANUU

Prof. Sayyad Aman Ubed (Member)
Professor, CDOE, MANUU

Prof. M. Vanaja (Member)
Dean, School of Edu & Training, MANUU

Prof. V. S. Sumi (Member)
Professor, CDOE, MANUU

Prof. Shaikh Shaheen Altaf (Member)
HOD, Dept. of Edu &Training, MANUU

Prof. Sameena Basu (Member)
Professor,CDOE, MANUU

Prof. Siddiqui Mohd Mahmood (Member)
Senior Professor, Dept. of Edu &Training, MANUU

Prof. Shaikh Wasim (Member Convener)
Professor,CDOE, MANUU

Prof. Mohd. Mushahid (Member)
Professor, Dept. of Edu &Training, MANUU

Mr. Mohd Gufran Barkati (Member)
Assistant Professor,CDOE, MANUU

Prof.ViqarUnnisa (Member)
Professor, Dept. of Edu &Training, MANUU

Dr. Badarul Islam
Assistant Professor, MANUU CTE, Aurangabad
(Content & Language Editor)

Production

Prof. NikhathJahan, Professor (Urdu), CDOE, MANUU

Dr. M.A. Quddus, Assistant Registrar, Purchase & Stores Section, MANUU

Dr. Mohd Akmal Khan, Assistant Professor (C), CDOE, MANUU

Mohd Abdul Naseer, Section Officer, CDOE, MANUU

Shaik Ismail, UDC, CDOE, MANUU

Faheemuddin, LDC, Purchase & Stores Section, MANUU

On behalf of the Registrar, Published by:
Centre for Distance and Online Education
Maulana Azad National Urdu University
Gachibowli, Hyderabad-500032 (TG), India
*Director:*dir.dde@manuu.edu.in *Publication:*ddepublication@manuu.edu.in
Phone number: 040-23008314 Website: manuu.edu.in

CRC Prepared by: Dr. Sarmad Yaseen Butt, Asst. Prof. (C), CDOE, MANUU
Title Page: Dr. Mohd Akmal Khan, Asst. Prof. (C), CDOE, MANUU

Printed at:

فہرست

پیغام	وائس چانسلر، مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی		5
پیغام	ڈائرکٹر، مرکز برائے فاصلاتی و آن لائن تعلیم		6
کورس کا تعارف	پروگرام کوآرڈینیٹر (ڈپلوما اِن گائیڈینس اینڈ کاؤنسلنگ)		7
اکائی نمبر	**اکائی کا نام**	**مصنف**	**صفحہ نمبر**
بلاک I: کیریئر کی نشوونما کی بنیادیں (Foundations of Career Development)			
1۔	کیریئر کی نشوونما کا تعارف (Introduction to Career Development)	ڈاکٹر نہال احمد انصاری اسسٹنٹ پروفیسر مانو سی ٹی ای، آسنسول Dr. Nehal Ahmad Ansari Assistant Professor MANUU CTE, Asansol	9
2۔	صفت وعامل نظریہ (ٹریٹ فیکٹر تھیوری) ہالینڈ کی ٹائپولوجی (Trait and Factor Theory (Holland's Typology)		20
3۔	سپر کی دورِ حیات اور دائرہ حیات نظریہ (Super's Life-Span, Life-Space Theory)		31
4۔	دیگر معاصر نظریات (Other Contemporary Theories)		42
بلاک II: کیریئر منصوبہ بندی اور پیشہ جاتی رہنمائی (Career Planning and Vocational Guidance)			
5۔	کیریئر منصوبہ بندی کے نمونے اور آلات (Career Planning Models and Tools)	پروفیسر ثمینہ باسو پروفیسر مرکز برائے فاصلاتی و آن لائن تعلیم، مانو Prof. Sameena Basu Professor CDOE, MANUU	54
6۔	کیریئر تشخیص اور پروفائل سازی (Career Assessment and Profiling)		80
7۔	پیشہ جاتی اور تعلیمی رہنمائی (Vocational and Educational Guidance)		102
8۔	خصوصی گروہوں کے لیے رہنمائی (Guidance for Special Populations)		122

بلاک III: بازارِ کار، کاروباریت اور ڈیجیٹل مستقبل **(Labour Market, Entrepreneurship & Digital Futures)**			
143	ڈاکٹر افشاں عبدالکریم اسسٹنٹ پروفیسر شعبہ تعلیم وتربیت، مانو Dr. Afshan Abdul Karim Assistant Professor Dept. of Education & Training, MANUU	بازارِ کار کے معلوماتی نظام (Labour Market Information Systems (LMIS))	9۔
176		عالمگیریت اور مستقبل کی مہارتیں (Globalization and Future Skills)	10۔
203		کاروباریت اور خود روزگاری (Entrepreneurship and Self-Employment)	11۔
235		کیریئر رہنمائی کے لیے ڈیجیٹل آلات (Digital Tools for Career Guidance)	12۔
بلاک IV: کیریئر رہنمائی میں عملی نفاذ اور خدمات کی فراہمی **(Practice and Delivery in Career Guidance)**			
262	پروفیسر مشتاق احمد آئی پٹیل پروفیسر مرکز برائے فاصلاتی و آن لائن تعلیم، مانو Prof. Mushtaq Ahmed I. Patel Professor CDOE, MANUU	کیریئر مشاورت کے سیشنز کا انعقاد (Conducting Career Counselling Sessions)	13۔
282		کیریئر گائیڈنس پروگراموں کی تشکیل (Designing Career Guidance Programmes)	14۔
300		تعلیم میں کیریئر گائیڈنس کا انضمام (Integrating Career Guidance in Education)	15۔
320		کیپ اسٹون پروجیکٹ اور تاملی مشق (Capstone Project and Reflective Practice)	16۔
		نمونہ امتحانی پرچہ	

پیغام

مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی (MANUU) 1998 میں پارلیمنٹ کے ایک ایکٹ کے ذریعے قائم کی گئی۔ یہ ایک مرکزی جامعہ ہے جس نے این اے اے سی کی جانب سے گریڈ A+ حاصل کیا ہے۔ اس جامعہ کے قیام کے مقاصد ہیں: (1) اردو زبان کا فروغ، (2) پیشہ ورانہ اور تکنیکی تعلیم کو اردو میڈیم میں قابل رسائی اور دستیاب بنانا، (3) روایتی اور فاصلاتی طریقۂ تعلیم کے ذریعے تعلیم فراہم کرنا، اور (4) خواتین کی تعلیم پر خصوصی توجہ دینا۔ یہ وہ نکات ہیں جو اس مرکزی جامعہ کو دیگر تمام مرکزی جامعات سے ممتاز کرتے ہیں اور اسے ایک انفرادیت بخشتے ہیں۔ قومی تعلیمی پالیسی 2020 میں بھی مادری زبانوں اور علاقائی زبانوں میں تعلیم حاصل کرنے پر زور دیا گیا ہے۔

اردو کے ذریعے علم کے فروغ کا مقصد یہی ہے کہ اردو جاننے والے طبقے کے لیے عصری علوم اور مضامین تک رسائی آسان بنائی جائے۔ ایک طویل عرصے تک اردو میں درسی مواد کی کمی رہی ہے۔ اردو یونیورسٹی کے پاس اب اردو میں 350 سے زیادہ کتابوں کا ذخیرہ موجود ہے اور ہر سمسٹر کے ساتھ اس تعداد میں اضافہ ہو رہا ہے۔

مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی، این ای پی 2020 کے وژن کے مطابق مادری / گھریلو زبان میں تعلیمی مواد فراہم کرنے کے قومی مشن کا حصہ بننے کو اپنے لیے ایک اعزاز سمجھتی ہے۔ مزید یہ کہ اردو بولنے والا طبقہ اردو میں مطالعہ کے مواد کی عدم دستیابی کے سبب نئے اُبھرتے شعبوں اور جدید تر معلومات کے موجودہ میدانوں میں تازہ ترین معلومات و اطلاعات کے حصول سے محروم نہیں رہے گا۔ مذکورہ بالا میدانوں میں مواد کی دستیابی کی بدولت حصولِ معلومات کا نیا شعور بیدار ہوا ہے جو یقیناً اردو داں طبقے کی دانشورانہ ترقی پر اثر انداز ہوگا۔

فاصلاتی اور آن لائن طلبہ کے لیے تعلیم و تدریس کے عمل کو سہل بنانے کے لیے یونیورسٹی کا سینٹر فار ڈسٹنس اینڈ آن لائن ایجوکیشن (CDOE) اردو اور متعلقہ مضامین میں خود اکتسابی مواد (SLM) کی تیاری کو یقینی بناتا ہے۔

MANUU فاصلاتی اور آن لائن لرننگ کے طلبہ کے لیے SLM بلا معاوضہ فراہم کرتا ہے۔ یہ مواد اُردو کے ذریعے علم حاصل کرنے میں دلچسپی رکھنے والے ہر شخص کے لیے برائے نام قیمت پر دستیاب ہے۔ تعلیم تک رسائی کے دائرے کو مزید پھیلانے کے مقصد سے، اردو / ہندی / انگریزی / عربی میں eSLM یونیورسٹی کی ویب سائٹ پر مفت ڈاؤن لوڈ کے لیے دستیاب ہے۔

مجھے بے حد خوشی ہے کہ متعلقہ فیکلٹی کی محنت اور مصنفین کے مکمل تعاون کی بدولت FYUG بی۔اے، بی۔ایس سی اور بی۔کام کی کتابوں کی اشاعت کا عمل بڑے پیمانے پر شروع ہو گیا ہے۔ فاصلاتی اور آن لائن لرننگ کے طلبہ کی سہولت کے لیے خود اکتسابی مواد (SLM) کی تیاری اور اشاعت کا عمل یونیورسٹی کے لیے اہمیت رکھتا ہے۔ مجھے یقین ہے کہ ہم اپنے خود تعلیمی مواد کے ذریعے اردو جاننے والے ایک بڑے طبقے کی ضروریات کو پورا کرنے کے قابل ہوں گے اور اس یونیورسٹی کے مقصدِ قیام کو پورا کریں گے اور اپنے ملک میں اپنی موجودگی کو جائز ٹھہرا سکیں گے۔

نیک تمناؤں کے ساتھ!

پروفیسر سید عین الحسن
شیخ الجامعہ، مانو

پیغام

موجودہ دور میں فاصلاتی تعلیم کو دنیا بھر میں ایک نہایت مؤثر اور مفید طریقۂ تعلیم کے طور پر تسلیم کیا جاتا ہے اور بڑی تعداد میں لوگ اس طریقۂ تعلیم سے فائدہ اٹھا رہے ہیں۔ مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی (مانو) نے بھی اردو زبان بولنے والے عوام کی تعلیمی ضروریات کو مد نظر رکھتے ہوئے اپنے قیام کے وقت سے ہی فاصلاتی تعلیم کا طریقہ متعارف کرایا۔ مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی نے 1998 میں ڈائریکٹوریٹ آف ڈسٹنس ایجوکیشن (نظامتِ فاصلاتی تعلیم) کے ساتھ کام کا آغاز کیا اور 2004 سے باقاعدہ پروگرام شروع ہوئے، اس کے بعد مختلف شعبہ جات قائم کیے گئے۔

یو جی سی نے ملک میں نظام تعلیم کو مؤثر طور پر منظم کرنے میں ایک اہم کردار ادا کیا ہے۔ اوپن اینڈ ڈسٹنس لرننگ (ODL) موڈ کے تحت چلنے والے مختلف پروگرام، جو سینٹر فار ڈسٹنس اینڈ آن لائن ایجوکیشن (CDOE) میں چل رہے ہیں، یو جی سی-ڈی ای بی کے منظور شدہ ہیں۔ یو جی سی-ڈی ای بی نے فاصلاتی اور باقاعدہ تعلیم کے نصاب کو ہم آہنگ کرنے پر زور دیا ہے تاکہ فاصلاتی تعلیم حاصل کرنے والے طلبہ کے معیار کو بہتر بنایا جاسکے۔ چونکہ مولانا آزاد نیشنل اردو یونیورسٹی ایک دوہرے طرز (ڈوئل موڈ) کی یونیورسٹی ہے جو فاصلاتی اور روایتی دونوں طریقۂ تعلیم کی خدمات فراہم کرتی ہے، اس لیے اپنے مقاصد کو یو جی سی-ڈی ای بی کے رہنما خطوط کے مطابق حاصل کرنے کے لیے اس نے چوائس بیسڈ کریڈٹ سسٹم (CBCS) متعارف کرایا گیا جس کا خود اکتسابی مواد (Self Learning Materials) یو جی سی کے قوانین اور کریڈٹ فریم کے مطابق نئے سرے سے تیار کیے جاچکا ہے۔

سینٹر فار ڈسٹنس اینڈ آن لائن ایجوکیشن (CDOE) کل انیس (19) پروگرام پیش کرتا ہے جن میں یو جی، پی جی، بی ایڈ، ڈپلومہ اور سرٹیفکیٹ پروگرام شامل ہیں۔ اس کے ساتھ ساتھ تکنیکی مہارتوں پر مبنی پروگرام بھی شروع کیے جارہے ہیں۔ سی ڈی او ای نے جولائی 2025 سے این ای پی-2020 کے مطابق چار سالہ یو جی پروگرام کا آغاز کیا ہے۔ بی اے، بی ایس سی اور بی کام کے آنرز پروگراموں کو این سی ایف کے مطابق ڈیزائن کیا گیا ہے جس سے طلبہ کو آنرز ڈگری حاصل کرنے میں مدد ملے گی۔ سال 2025-2026 سے ایم بی اے پروگرام او ڈی ایل موڈ میں متعارف کرایا گیا ہے۔

مانو نے طلبہ کی سہولت کے لیے نو ریجنل سنٹرز (بنگلورو، بھوپال، دربھنگہ، دہلی، کولکاتا، ممبئی، پٹنہ، رانچی اور سری نگر) اور چھ سب ریجنل سنٹرز (حیدرآباد، لکھنؤ، جموں، نوح، وارانسی اور امراوتی) کا ایک وسیع نیٹ ورک قائم کیا ہے۔ اس کے علاوہ وجے واڑا میں ایک ایکسٹینشن سنٹر بھی قائم کیا گیا ہے۔ ان ریجنل اور سب ریجنل سنٹروں کے تحت ایک سو پچاس سے زیادہ لرنر سپورٹ سنٹر (LSCs) اور بیس پروگرام سنٹر بیک وقت چلائے جارہے ہیں تاکہ طلبہ کو تعلیمی اور انتظامی سہولیات فراہم کی جاسکیں۔ سینٹر فار ڈسٹنس اینڈ آن لائن ایجوکیشن اپنی تعلیمی اور انتظامی سرگرمیوں میں آئی سی ٹی کا بھرپور استعمال کرتا ہے اور اپنے تمام پروگراموں میں صرف آن لائن موڈ کے ذریعے ہی داخلے فراہم کرتا ہے۔

طلبہ کے لیے سیلف لرننگ میٹیریل (SLM) کی سوفٹ کاپی سینٹر فار ڈسٹنس اینڈ آن لائن ایجوکیشن کی ویب سائٹ پر دستیاب کرائی جاتی ہیں اور آڈیو ویڈیو ریکارڈنگ کے لنک بھی ویب سائٹ پر فراہم کیے جاتے ہیں۔ اس کے علاوہ طلبہ کو ای۔ میل اور واٹس ایپ گروپ کی سہولت بھی فراہم کی جارہی ہے جن کے ذریعے انہیں پروگرام کے مختلف پہلوؤں جیسے کورس رجسٹریشن، اسائنمنٹ، کاؤنسلنگ، امتحانات وغیرہ کے بارے میں مطلع کیا جاتا ہے۔ باقاعدہ کاؤنسلنگ کے علاوہ گزشتہ دو برسوں سے طلبہ کے تعلیمی معیار کو بہتر بنانے کے لیے زائد تدارکی (Remedial) آن لائن کاؤنسلنگ بھی فراہم کی جارہی ہے۔

امید کی جاتی ہے کہ سینٹر فار ڈسٹنس اینڈ آن لائن ایجوکیشن تعلیمی اور معاشی طور پر پسماندہ آبادی کو عصری تعلیم کے دھارے میں شامل کرنے میں ایک اہم کردار ادا کرے گا۔ تعلیمی ضروریات کو مد نظر رکھتے ہوئے نئی تعلیمی پالیسی (NEP-2020) کے مطابق مختلف پروگرامز میں تبدیلیاں کی گئی ہیں اور توقع ہے کہ اس سے اوپن اینڈ ڈسٹنس لرننگ کے نظام کو مزید مؤثر اور کارآمد بنانے میں مدد ملے گی۔

پروفیسر محمد رضا اللہ خان

ڈائرکٹر، سی ڈی او ای، مانو

کورس کا تعارف

کیریئر کی نشوونما اور رہنمائی (Career Development and Guidance) ڈپلوما اِن گائیڈینس اینڈ کاؤنسلنگ کے دوسرے سمسٹر کا ایک اہم کورس ہے۔ اس کورس کا مقصد طلبہ کو کیریئر کی نشوونما کے بنیادی تصورات، پیشہ ورانہ انتخاب کے عوامل، کیریئر منصوبہ بندی، پیشہ جاتی رہنمائی اور کیریئر کونسلنگ کے عملی طریقوں سے واقف کرانا ہے۔ کیریئر کی نشوونما زندگی بھر جاری رہنے والا عمل ہے، جس میں فرد اپنی دلچسپیوں، صلاحیتوں، مہارتوں، اقدار اور شخصیت کو سمجھتے ہوئے تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلے کرتا ہے۔ بدلتے ہوئے معاشرتی، معاشی اور ٹیکنالوجی سے متعلق حالات میں درست معلومات اور مناسب رہنمائی کی اہمیت مزید بڑھ جاتی ہے۔

اس کورس کے مطالعے سے طلبہ یہ سمجھ سکیں گے کہ کیریئر کے انتخاب پر ذاتی، سماجی اور اقتصادی عوامل کس طرح اثر انداز ہوتے ہیں، اور اپنی دلچسپیوں، اقدار، صلاحیتوں اور شخصیت کے مطابق موزوں پیشہ منتخب کرنے میں رہنمائی کس طرح مددگار ثابت ہوتی ہے۔ کورس میں کیریئر کی پختگی اور تیاری، خود تشخیص، پیشہ ورانہ اہداف کے تعین اور مسلسل سیکھنے کی اہمیت بھی زیرِ بحث آتی ہے۔ اس کے ساتھ طلبہ کو کیریئر سے متعلق نظریات اور ان کے اطلاق سے واقفیت حاصل ہوگی تاکہ وہ افراد کو باخبر اور حقیقت پسندانہ فیصلے کرنے میں مدد دے سکیں۔

کورس کو چار بلاکس میں تقسیم کیا گیا ہے:

بلاک اوّل: کیریئر کی نشوونما کی بنیادیں۔ اس بلاک میں کیریئر کی نشوونما کا تعارف، صفت و عامل نظریہ (ٹریٹ فیکٹر تھیوری)، ہالینڈ کی ٹائپولوجی، سپر کا دورِ حیات اور دائرۂ حیات نظریہ، اور دیگر معاصر نظریات کا مطالعہ شامل ہے۔ یہ موضوعات کیریئر کے انتخاب اور فرد کی خصوصیات و پیشے کے تقاضوں کے درمیان مطابقت کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں۔

بلاک دوم: کیریئر منصوبہ بندی اور پیشہ جاتی رہنمائی۔ اس بلاک میں کیریئر منصوبہ بندی کے نمونے اور آلات، کیریئر کی تشخیص اور پروفائل سازی، پیشہ جاتی و تعلیمی رہنمائی، اور خصوصی گروہوں کے لیے رہنمائی شامل ہے۔ اس کے ذریعے طلبہ مختلف افراد کی ضروریات کے مطابق منصوبہ بندی اور رہنمائی کے طریقے سمجھیں گے۔

بلاک سوم: بازارِ کار، کاروباریت اور ڈیجیٹل مستقبل۔ اس بلاک میں بازارِ کار کے معلوماتی نظام (LMIS)، عالمگیریت اور مستقبل کی مہارتیں، کاروباریت اور خود روزگاری، نیز کیریئر رہنمائی کے لیے ڈیجیٹل آلات کا مطالعہ کیا جائے گا۔ یہ موضوعات طلبہ کو روزگار کی بدلتی صورتِ حال، نئی مہارتوں اور ابھرتے ہوئے مواقع سے آگاہ کرتے ہیں۔

بلاک چہارم: کیریئر رہنمائی میں عملی نفاذ اور خدمات کی فراہمی۔ اس بلاک میں کیریئر کونسلنگ کے سیشن منعقد کرنا، کیریئر گائیڈنس پروگراموں کی تشکیل، تعلیم میں کیریئر رہنمائی کا انضمام، اور کیپ اسٹون پروجیکٹ و عکاسی پر مبنی عملی مشق شامل ہیں۔ اس حصے کا مقصد نظریاتی علم کو عملی صورت میں بروئے کار لانے اور مؤثر رہنمائی کی خدمات فراہم کرنے کی صلاحیت پیدا کرنا ہے۔

مجموعی طور پر یہ کورس طلبہ میں کیریئر سے متعلق مسائل کو سمجھنے، مناسب معلومات فراہم کرنے، منصوبہ بندی کرنے اور مؤثر رہنمائی و کونسلنگ کی خدمات انجام دینے کی صلاحیتوں کو فروغ دیتا ہے۔ کورس کی تکمیل کے بعد طلبہ تعلیمی اداروں اور دیگر متعلقہ ماحول میں افراد کی کیریئر نشوونما، پیشہ ورانہ انتخاب اور مستقبل کی منصوبہ بندی میں زیادہ مؤثر کردار ادا کرنے کے قابل ہوں گے۔

پروفیسر شیخ وسیم

پروگرام کوآرڈینیٹر

اکائی 1۔ کیریئر کی نشوونما کا تعارف

(Introduction to Career Development)

اکائی کے اجزاء:

1.0 تمہید(Introduction)

1.1 مقاصد(Objectives)

1.2 کیریئر کے معنیٰ، نوعیت اور کیریئر کی نشوونما کی اہمیت

(Meaning and Nature of Career, and the Importance of Career Development)

1.2.1 کیریئر کے معنی(Meaning of Career)

1.2.2 کیریئر کی نوعیت(Nature of Career)

1.2.3 کیریئر کی نشوونما کی اہمیت(Importance of Career Development)

1.3 کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل(Factors Influencing Career Choice)

1.3.1 ذاتی عوامل (Personal Factors)

1.3.2 سماجی عوامل(Social Factors)

1.3.3 اقتصادیعوامل(EconomicFactors)

1.4 اقدار، مفادات اور شخصیت کا کردار(Role of Values, Interests and Personality)

1.4.1 اقدار(Values)

1.4.2 مفادات(Interests)

1.4.3 شخصیت(Personality)

1.5 کیریئر کی پختگی اور تیاری(Career Maturity and Readiness)

1.6 بدلتے ہوئے معاشرے میں کیریئر کونسلنگ کی ضرورت

(Need for Career Counselling in a Changing Society)

1.7 خلاصہ(Summary)

1.8 اکتسابی نتائج(Learning Outcomes)

1.9 فرہنگ(Glossary)

1.10 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

1.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

1.0 تمہید(Introduction)

کیریئر کی نشوونما ایک ایسا عمل ہے جس کے ذریعے کوئی شخص وقت کے ساتھ ساتھ اپنی پیشہ ورانہ زندگی کی منصوبہ بندی کرتا ہے۔اس میں دلچسپیوں، مہارتوں اور اقدار کو سمجھنا شامل ہے تاکہ کیریئر کا موزوں راستہ منتخب کیا جاسکے۔اس میں لوگ تعلیم، تجربہ، اور نئی صلاحیتیں حاصل کرکے اپنے کیریئر میں ترقی کرتے ہیں۔زندگی میں کیریئر کی ترقی کا فیصلہ ایک بار نہیں ہوتا۔بلکہ یہ ایک مسلسل سفر ہے۔یہ افراد کو زندگی میں کامیابی حاصل کرنے میں مدد کرتا ہے۔کیریئر کی نشوونما پیشہ ور افراد کو کئی فوائد فراہم کرتی ہے جیسے بہتر تنخواہ، شہرت اور پیشہ وارانہ ترقی ۔ آپ معقول منصوبہ تیار کر کے، اپنے کیریئر میں آگے بڑھنے کے لیے فعال اقدامات اٹھا سکتے ہیں۔ ان اقدامات کے بارے میں جاننے سے آپ کو اپنی مہارتوں اور قابلیتوں کو ترقی دینے اور اپنے کیریئر کو فروغ دینے میں مدد ملتی ہے۔

1.1 مقاصد(Objectives)

اس اکائی کے مطالعہ کے بعد آپ

- کیریئر کی معنیٰ، نوعیت اور کیریئر کی نشوونما کی اہمیت کو سمجھ جائنگے۔
- کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل-ذاتی، سماجی، اقتصادی، کو جان جائنگے۔
- اقدار، مفادات اور شخصیت کے کردار سے آگاہ ہو جائنگے۔
- بدلتے ہوئے معاشرے میں کیریئر کونسلنگ کی ضرور کو سمجھ جائنگے۔

1.2 کیریئر کی معنیٰ، نوعیت اور کیریئر کی نشوونما کی اہمیت

(Meaning and Nature of Career, and the Importance of Career Development)

1.2.1 کیریئر کی معنیٰ(Meaning of Career)

کیریئر کی ترقی وقت کے ساتھ ساتھ اپنے کیریئر اور زندگی میں بڑھنے اور بہتری لانے کا عمل ہے۔اس میں کیریئر کا انتخاب، نئی مہارتیں سیکھنا، تجربہ حاصل کرنا، اور اپنی ملازمت یا پیشے میں آگے بڑھنا شامل ہے۔اس میں ایک شخص اپنے کیریئر کی نشوونما کی منصوبہ بندی کرتا ہے۔اور اسی کے مطابق قدم بہ قدم آگے بڑھتا ہے۔یہ فیصلہ کرنے سے لے کر کہ وہ کیا کرنا چاہتا ہے، زندگی میں بہتر بننے اور اپنے مقاصد کو حاصل کرنے تک کا سفر ہے۔کیریئر کی نشوونما مہارتوں کو بڑھانے اور کام کا تجربہ حاصل کرنے کا ایک بہترین عمل ہے جو آپ

کو اپنے پیشہ ورانہ مقاصد کو پورا کرنے میں مدد کرتا ہے۔ اس میں ملازمت کی نئی پوزیشن کے لیے ضروری مہارت حاصل کرنا شامل ہوتا ہے۔ کیریئر کی نشوونما کی اہمیت اپنی صلاحیتوں کو بہتر بنانے، خود کو اعلیٰ عہدوں کے لیے موزوں بنانے، تنظیم کی ترقی میں حصہ بننے اور آگے بڑھانے میں مدد کرتا ہے۔ کیریئر کی ترقی کے کلیدی اقدامات میں اپنی مہارتوں کا اندازہ لگانا، اپنی مہارتوں کے مطابق موزوں کیریئر کے مواقع تلاش کرنا، حقیقت پسندانہ مقاصد کا تعین کرنا اور تعلیم کا حصول شامل ہیں۔

ڈونلڈ سپر کے مطابق "کیریئر کی نشوونما ایک زندگی بھر کا عمل ہے جہاں ایک شخص بڑھتا ہے، سیکھتا ہے، اور کام کے کردار کے بارے میں اپنے تصور اور تجربات کی بنیاد پر انتخاب کرتا ہے۔"

جان ہالینڈ کے مطابق "کیریئر کی نشوونما اس وقت ہوتی ہے جب افراد ان کی شخصیت، دلچسپیوں اور صلاحیتوں سے مماثل کیریئرز کا انتخاب کرتے اور ان میں ایڈجسٹ کرتے ہیں۔"

1.2.2 کیریئر کی نشوونما کی نوعیت(Nature of Career)

زندگی بھر کا عمل:۔ یہ مہارتوں کو بہتر (اپ گریڈ) کرنے اور اپنی کام کی زندگی کے دوران تبدیلیوں کے مطابق ڈھالنے کا ایک مسلسل سفر ہے۔ باخبر فیصلے کرنے اور کیریئر کے مقاصد طے کرنے کے لیے اپنے صلاحیتوں، کمزوریوں اور جذبوں کا اندازہ لگانا شامل ہے۔

مسلسل سیکھنے کا عمل:۔ صنعت کے رجحانات کو برقرار رکھنے کے لیے نئے علم، تجربات، اور مہارتیں حاصل کرنے پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ کیریئر ڈویلپمنٹ کی اہمیت ملازمت کی اہلیت کو بڑھاتا ہے۔ مسلسل سیکھنے کا عمل اس بات کو یقینی بناتا ہے کہ پیشہ ور افراد مسلسل ترقی پذیر جاب مارکیٹ میں مسابقتی رہیں۔

حوصلہ افزائی:۔ ٹھوس مقاصد کا تعین کرنا اور انہیں حاصل کرنا ملازمت میں اعلیٰ درجے کے اطمینان اور ذاتی کامیابی کا باعث بنتا ہے۔ یہ کمائی کی صلاحیت کو بڑھاتا ہے۔ یہ نئی مہارتیں اور سرٹیفکیشن حاصل کرنے، افراد کو اعلیٰ تنخواہ والے عہدوں پر ترقی حاصل کرنے میں مددگار ثابت ہوتا ہے۔

انفرادی اور موافقت کو فروغ:۔ افراد کو تبدیلی کو قبول کرنے، نئے چیلنجوں کا سامنا کرنے اور اپنی افادیت برقرار رکھنے کے لیے تیار کرتا ہے۔ جمود کو کم کرتا ہے۔۔ یہ اس بات کو یقینی بناتا ہے کہ افراد ایک رول یا عہدے پر پھنسے رہنے کے بجائے ترقی کرتے رہیں۔ یہ انفرادی خواہشات کو مارکیٹ کے تقاضوں کے ساتھ ملا دیتا ہے جس سے کیریئر کے راستے آسان ہو جاتے ہے۔

1.2.3 کیریئر کی نشوونما کی اہمیت(Importance of Career Development)

کیریئر کی نشوونما نئے کیریئر کے اہداف حاصل کرنے کے لیے مہارت کو بڑھانے اور کام کا تجربہ حاصل کرنے کا ایک جاری عمل ہے۔ نئی مہارتیں سیکھ کر آپ اپنے طویل اور مختصر مدت کے پیشہ ورانہ اہداف تک پہنچ سکتے ہیں۔ اپنے پورے کیریئر میں کامیابی حاصل کرنے کے لیے آپ ان طریقوں پر توجہ دے سکتے ہیں جو کیریئر کو آگے بڑھانے میں مدد دیتے ہیں۔ اپنے کیریئر کو ترقی دینے کا مطلب نئی ملازمت کی

پوزیشن کی ذمہ داریوں کو پورا کرنے کے لیے ضروری مہارت اور علم حاصل کرنے کے عمل ہے۔ کیریئر کی نشوونما کا عمل آپ کی صلاحیتوں اور دلچسپیوں کے خود تشخیص کے ساتھ شروع ہوتا ہے۔

ایک بار جب آپ اپنی مہارتوں اور دلچسپیوں کی شناخت کر لیتے ہیں تو آپ ان سے متعلقہ کیریئر کا راستہ منتخب کر سکتے ہیں۔ جب آپ اپنے کیریئر کے لیے طویل المدتی منصوبہ رکھتے ہیں تو خود تشخیص مددگار ثابت ہو سکتا ہے۔ یہ آپ کو ان مہارتوں کا اندازہ دتا ہے جسے آپ کو سیکھنے کی ضرورت ہے۔ کیریئر کے صحیح آپشن کا انتخاب آپ کو متحرک رکھتا ہے اور آپ کو اپنی پیشہ ورانہ ترقی میں وقت اور محنت لگانے میں مدد فراہم کرتا ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check your progress)
.1 کیریئر کی معنٰی، نوعیت اور کیریئر کی نشوونما کی اہمیت کو واضح کیجیے۔

1.3 کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل(Factors Influencing Career Choice)

کیریئر کا انتخاب راتوں رات کیا جانے والا ایک فیصلہ نہیں ہے۔ اس کی تشکیل ذاتی، سماجی اور اقتصادی اثرات کے امتزاج سے ہوتی ہے۔ کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرنے میں سب سے اہم عوامل میں سے ایک فرد کی دلچسپی اور جذبہ ہے۔ لوگ فطری طور پر ان سرگرمیوں کی طرف راغب ہوتے ہیں جن سے وہ لطف اندوز ہوتے ہیں اور یہ اکثر ان کی کیریئر کی طرف رہنمائی کرتا ہے جہاں وہ حوصلہ افزائی اور اطمنان محسوس کرتے ہیں۔ کچھ عوامل ایسے بھی ہوسکتے ہیں جو آپ کے کیریئر کو متاثر کرسکتے ہیں جیسے مالی وسائل، عمر، خاندان وغیرہ۔ سب سے اہم عوامل جو کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرتے ہیں وہ ہیں ذاتی، سماجی اور اقتصادی ہیں۔ آیئے ان کے بارے میں جانتے ہیں۔

1.3.1 ذاتی عوامل(Personal Factors)

یہ فرد کی خصوصیات اور ترجیحات سے متعلق اندرونی عوامل ہیں۔

دلچسپیاں اور جذبے:۔ ایسے کیریئر کا انتخاب جو ذاتی مشاغل اور جذبوں سے ہم آہنگ ہو زیادہ اطمینان کا باعث بنتے ہیں۔

اہلیت اور ہنر:۔ فطری صلاحیتیں، قابلیتیں، اور ہنر نمایاں طور پر کسی کام کے لیے کسی کی مناسبت کا تعین کرتے ہیں۔

شخصیت کی اقسام:۔ شخصیت کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرتی ہے، جیسا کہ نظریات میں بیان کیا گیا ہے جہاں افراد ایسے کردار تلاش کرتے ہیں جو ان کی فطرت کے مطابق ہوں۔

اقدار:۔ کام کی زندگی کا توازن، ملازمت کا اطمینان، اور اخلاقی عقائد اس بات کو طے کرتے ہیں کہ ایک شخص کس چیز کو اچھی ملازمت سمجھتا ہے اور کس چیز کو نہیں۔

1.3.2 سماجی عوامل (Social Factors)

یہ تعلقات اور سماجی اثرات پر مبنی بیرونی عوامل ہیں۔

خاندانی پس منظر / توقعات:۔ خاندانی اثر ورسوخ ایک بڑا عنصر ہے، جو اکثر بچوں کو باوقار، محفوظ یا روایتی کے طور پر دیکھے جانے والے کیریئر کی طرف لے جاتا ہے۔

ہمجولیوں کا اثر:۔ اس میں ساتھیوں / دوستوں کے گروپ کا اہم رول رہتا ہے۔ ساتھیوں کی خواہشات کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرتیہیں۔

تعلیمی سیاق وسباق:۔ اساتذہ، کیریئر کے مشیر، اور دستیاب اسکول کے وسائل کیریئر کے انتخاب کی تشکیل میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔

سماجی / ثقافتی توقعات:۔ بعض ملازمتوں پر صنفی دقیانوسی تصورات اور ثقافتی نظریات، جیسے اعلیٰ حیثیت بمقابلہ کم حیثیت والے کردار، فیصلے پر اثر انداز ہوتے ہیں۔

1.3.3 اقتصادی عوامل (Economics Factors)

یہ پیسے اور جاب مارکیٹ کے حالات سے متعلق بیرونی عوامل ہیں۔

کمائی کی صلاحیت:۔ زیادہ تنخواہ، مالی استحکام، اور طویل مدتی فوائد بہت سے لوگوں کے لیے اہم محرک ہیں۔ خاص طور پر مالی تحفظ کے لیے کیریئر کے انتخاب میں زیادہ اہمیت کا حامل ہوتا ہے۔

ملازمت کی منڈی کے حالات:۔ بیروزگاری کی بلند شرح افراد کو اپنے پسندیدہ انتخاب کرنے میں مشکل پیدا کرتی ہے۔ یہ کم مواقع کے ساتھ ناپسند کیریئر کا انتخاب کرنے پر مجبور کرتی ہے۔

معاشی پس منظر:۔ کسی شخص کی سماجی و اقتصادی حیثیت ان کی تربیت، اعلیٰ تعلیم اور پیشہ وارانہ مہارت کو حاصل کرنے کو متاثر کرتی ہے۔ اس سے افراد کی صلاحیتیں متاثر ہوتہ ہیں۔

صنعتی رجحانات:۔ بعض صنعتوں میں رجحانات اور ترقی انہیں مزید پرکشش بناتی ہے۔ صنعتی رجحان کیریئر کو متاثر کرتی ہے۔

عالمگیریت:۔ عالمگیریت نے پورے دنیا کو آپس میں جوڑ دیا ہیں اور اس کے اثرات کیریئر کے انتخاب پر صاف دیکھائی دے رہے ہیں۔

1.4 اقدار، دلچسپیاں اور شخصیت کا کردار (Role of Values, Interests and Personality)

طلباء کے لیے کیریئر کے فیصلہ سازی میں اقدار، دلچسپیاں اور شخصیت کا کردار اہم ہے اور یہ ان کے کیریئر کے انتخاب اور ان کے منتخب کردہ پیشوں میں مجموعی اطمینان کو بہت زیادہ متاثر کر سکتا ہے۔ آیئے اس موضوع کو مزید تفصیل سے دیکھیں۔

1.4.1 اقدار (Values)

اقدار کیریئر کی نشوونما میں مرکزی کردار ادا کرتے ہیں کیونکہ یہ افراد کے انتخاب، ان کے مقرر کردہ اہداف، اور اطمینان کی سطح کو تشکیل دیتے ہیں جو وہ اپنے کام سے حاصل کرتے ہیں۔ اقدار وہ عقائد اور اصول ہیں جو ہر شخص زندگی کی زندگی میں اہم کردار ادا کرتے ہیں، جیسے

ایمانداری، کامیابی، تخلیقی صلاحیت، سلامتی، یادوسروں کی مدد کرنا۔ کیریئر سے متعلق فیصلے کرتے وقت یہ اقدار اندرونی رہنما کے طور پر کام کرتے ہیں۔ کیریئر کی نشوونما میں اقدار کے اہم کرداروں میں سے ایک کیریئر کے انتخاب کی رہنمائی کرنا ہے۔ لوگ ایسے پیشوں کا انتخاب کرنے کا زیادہ امکان رکھتے ہیں جو ان کے یقین اور عقائد کے مطابق ہوں۔ مثال کے طور پر، کوئی شخص جو خدمت اور ہمدردی کو اہمیت دیتا ہے وہ تدریس، سماجی کام، یا صحت کی دیکھ بھال کی طرف راغب ہو سکتا ہے جب کہ ایک شخص جو جدت اور آزادی کی قدر کرتا ہے وہ کاروباری یا تخلیقی شعبوں کو ترجیح دے سکتا ہے۔ جب ذاتی اقدار اور کام کی نوعیت کے درمیان کوئی مماثلت نہیں ہے، تو لوگ اکثر غیر مطمئن یا غیر محرک محسوس کرتے ہیں۔

1.4.2 دلچسپیاں(Interests)

دلچسپیاں کیریئر کی نشوونما میں مرکزی کردار ادا کرتی ہیں کیونکہ وہ افراد کے انتخابات اور اپنے کام سے حاصل ہونے والے اطمینان پر اثر انداز ہوتے ہیں۔ جب کسی شخص کا کیریئر ان حقیقی مفادات کے مطابق ہوتا ہے تو وہ وقت کے ساتھ حوصلہ افزائی، پرعزم اور نتیجہ خیز رہنے کا زیادہ امکان رکھتا ہے۔ دلچسپیاں کیریئر کے انتخاب میں رہنمائی کرنے میں مدد کرتی ہیں۔ افراد قدرتی طور پر ان سرگرمیوں کی طرف متوجہ ہوتے ہیں جن سے وہ لطف اندوز ہوتے ہیں یا بامعنی پاتے ہیں۔ یہ ترجیحات ایک داخلی کمپاس کے طور پر کام کرتی ہیں جو ان کی پسند اور ناپسند سے مماثل علاقے کو دریافت کرنے میں ان کی مدد کرتی ہیں۔ مثال کے طور پر تخلیقی صلاحیتوں میں دلچسپی رکھنے والا کوئی شخص ڈیزائن، تحریر یا فنون میں کیریئر بنا سکتا ہے جبکہ مسئلہ حل کرنے کی طرف راغب شخص انجینئرنگ یا تحقیق کا انتخاب کر سکتا ہے۔ دلچسپیاں مہارت کی نشوونما میں اہم کردار ادا کرتی ہیں۔ جب لوگ کسی خاص علاقے میں دلچسپی لیتے ہیں تو وہ متعلقہ مہارتوں کو سیکھنے اور اس پر عمل کرنے میں زیادہ وقت اور محنت لگاتے ہیں۔ یہ مسلسل مصروفیت اعلیٰ قابلیت اور مہارت کا باعث بنتی ہے جو کیریئر کی ترقی اور کامیابی کے لیے ضروری ہے۔

1.4.3 شخصیت(Personality)

شخصیت کسی فرد کے کیریئر کی نشوونما میں مرکزی کردار ادا کرتی ہے کیونکہ یہ کام سے متعلق مختلف حالات میں ایک شخص کے سوچنے، محسوس کرنے اور برتاؤ کرنے کے طریقے کو متاثر کرتی ہے۔ یہ کیریئر کے انتخاب، کارکردگی، اطمینان، اور طویل مدتی ترقی کو متاثر کرتا ہے۔ شخصیت افراد کو ایسے کیریئر منتخب کرنے میں مدد کرتی ہے جو ان کے فطری رجحانات سے مماثل ہوں۔ مثال کے طور پر وہ لوگ جو باہر جانے والے اور ملنسار ہوتے ہیں اکثر ایسے کیریئر کی طرف راغب ہوتے ہیں جن میں تعامل شامل ہوتا ہے جیسے کہ تدریس، مارکیٹنگ، یا عوامی تعلقات۔ دوسری طرف، وہ افراد جو زیادہ عکاس اور تفصیل پر مبنی ہیں وہ تحقیق، تحریر یا تکنیکی شعبوں میں کیریئر کو ترجیح دے سکتے ہیں۔ جب شخصیت اور ملازمت کے کردار کے درمیان ایک اچھی مماثلت ہو تو افراد زیادہ آرام دہ اور حوصلہ افزائی محسوس کرتے ہیں۔ مزید یہ کہ شخصیت کی خصوصیات اس بات پر اثرانداز ہوتی ہیں کہ کوئی شخص اپنے منتخب کیریئر میں کتنی مؤثر کارکردگی کا مظاہرہ کرتا ہے۔ ذمہ داری، اعتماد، جذباتی استحکام، اور موافقت جیسی خصوصیات ملازمت کی بہتر کارکردگی میں معاون ہیں۔ مثال کے طور پر ایک شخص جو منظم اور نظم و

ضبط رکھتا ہے اس کے ڈیڈ لائن کو پورا کرنے اور ذمہ داریوں کو مؤثر طریقے سے نبھانے کا زیادہ امکان ہوتا ہے۔ اسی طرح وہ افراد جو تناؤ پر قابو پاسکتے ہیں اور دباؤ میں پر سکون رہ سکتے ہیں زیادہ کام کے ماحول یا تناؤ میں بھی بہتر کارکردگی کا مظاہرہ کرتے ہیں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check your progress)
1. **کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل** کون سے ہیں؟۔

1.5 کیریئر کی پختگی اور تیاری(Career Maturity and Readiness)

کیریئر کی پختگی اور تیاری ایک فرد کی باخبر، حقیقت پسندانہ کیریئر کے فیصلے کرنے کی صلاحیت، افرادی قوت میں داخل ہونے کے لیے ان کی تیاری، علمی، رویہ، اور عملی قابلیت کو یکجا کرنے کی نمائندگی کرتی ہے۔ کلیدی اجزاء میں مہارتوں کے بارے میں خود آگاہی، کیریئر کی تلاش، اور منصوبہ بندی کرنے کی صلاحیت شامل ہے، جس میں اعلیٰ پختگی کے ساتھ ملازمت کی بہتر موافقت اور کیریئر کے اطمینان کا باعث بنتا ہے۔

کیریئر کی پختگی:

کیریئر کی پختگی کیریئر کے ترقیاتی کاموں کو سنبھالنے کے لئے کسی شخص کی تیاری کی پیائش کرتی ہے، جیسے کیریئر کا انتخاب کرنا یا نئے کردار کو اپنانا شامل ہے۔ اس میں فیصلہ سازی کی طرف رویہ جیسے آزادی، سمجھوتہ کرنے کی خواہشاور قابلیت جس میں پیشہ ورانہ اختیارات کا علم، منصوبہ بندی کی مہارت شامل ہیں۔ کیریئر کی تیاری زندگی کی اقدار، تعلیمی تجربے، اور ذاتی طاقت کو ملازمت کی ضروریات سے جوڑنے کی صلاحیت سے بہت زیادہ متاثر ہوتی ہے۔ مختلف سرگرمیاں جیسے فرضی انٹرویوز، انٹرن شپس، اور ورکشاپس، کیریئر ریڈی نیس پروجیکٹ جیسے وسائل انقابلیتوں کو بڑھانے کے لیے بہت اہم کردار ادا کرتے ہیں۔

کیریئر کی تیاری

- کیریئر کی تیاری میں فعال طور پر صنعتوں اور ملازمت کے کرداروں پر تحقیق کرنا۔
- انٹرنشپ، پارٹ ٹائم کام، یا رضاکارانہ کام کے ذریعے تجربہ حاصل کرنا۔
- آزاد یکو فروغ دینا اور کیریئر کے انتخاب کے لیے دوسروں پر انحصار کم کرنا۔
- دوبارہ سٹرو کچرنا اور انٹرویو کی تکنیکوں میں مہارت حاصل کرنا۔

پختگی اور تیاری کو کیسے بڑھایا جائے

- غیر نصابی اور رہنمائی کے ذریعے ہائی سکول سے ہی کیریئر کے منصوبہ بندی شروع کریں۔
- مسلسل سیکھتے رہیں، اور پیشہ ورانہ ترقی کا عہد کریں، جیسے سرٹیفکیشن حاصل کرنا یا ورکشاپس میں شرکت کرنا۔
- اپنی طاقتوں اور دلچسپیوں کو کیریئر کے اہداف کے ساتھ ہم آہنگ کرنے کے لیے باقاعدگی سے خود تشخیص کریں۔

- پیچیدہ فیصلوں میں مدد کے لیے کیریئر کونسلنگ اور سرپرستوں کی رہنمائی حاصل کریں۔

1.6 بدلتے ہوئے معاشرے میں کیریئر کونسلنگ کی ضرورت

(Need for Career Counselling in a Changing Society)

جدید معاشرے میں تیزی سے ترقی کرتی ہوئی ٹیکنالوجی، ملازمت کی نوعیت میں تبدیلی اور انفرادی خواہشات کے درمیان فرق کو ختم کرنے کے لیے کیریئر کاؤنسلنگ ضروری ہے۔ یہ اہم خود آگاہی فراہم کرتی ہے۔ افراد کے صلاحیتوں کی شناخت کرنے اور روایتی انتخاب سے ہٹ کر غیر روایتی کیریئر کے راستوں پر جانے کے قابل بناتا ہے۔ اس کی ضرورت کو ہم ذیل نکات سے سمجھ سکتے ہیں۔

- جیسے جیسے ملازمت کے کردار بدل رہے ہیں، جاب مارکیٹ میں اتار چڑھاؤ آرہا ہے۔ ان حالات میں مشیر افراد کو نئی صنعتوں کو سمجھنے اور کیریئر کے منظر نامے کو تیار کرنے میں مدد کرتے ہیں۔
- تیز تکنیکی تبدیلی نئی مہارتیں سیکھنے، اور مستحکم کیریئر کے راستے تلاش کرنے کے لیے رہنمائی کی ضرورت ہوتی ہے۔
- مشیر افراد کو روایتی ملازمتوں مثلاً، انجینئرنگ، طب، درس و تدریس وغیرہ سے ہٹ کر نئے شعبوں ، فنون، ٹیکنالوجی، اور انٹرپرینیورشپ میں کیریئر تلاش کرنے میں مدد اور مواقع کی نشاندہی کرتے ہیں۔
- مشاورت انفرادی صلاحیتوں، کمزوریوں، اقدار اور دلچسپیوں کی نشاندہی کرنے میں مدد کرتی ہے، جس سے کیریئر کے مزید مکمل انتخاب ہوتے ہیں۔
- بدلتی ہوئی دنیا میں مشیر لچک، موافقت، اور ایک فعال ذہنیت بنانے میں مدد کرتے ہیں جو کیریئر کے مسلسل ارتقاء کے لیے ضروری ہیں۔
- اعلی درجے کی تعلیم میں ناکامی کی شرح کو کم کرنے اور کیریئر کے مساوی مواقع فراہم کرنے کے لیے مناسب رہنمائی ضروری ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check your progress)
1. بدلتے ہوئے معاشرے میں کیریئر کونسلنگ کی ضرورت کیوں محسوس ہو رہی ہے۔؟
2. کیریئر کی پختگی اور تیاری سے کیا مراد ہے؟

1.7 خلاصہ (Summary)

کیریئر کی نشوونما ایک زندگی بھر کا عمل ہے جس کے ذریعے افراد کام سے متعلق فیصلے کرتے ہوئے اپنی دلچسپیوں، صلاحیتوں اور اقدار کو سمجھتے ہیں۔ اس میں مختلف مواقع کی تلاش، اہداف کا تعین، اور ترقی کے لیے درکار مہارتوں کو حاصل کرنا شامل ہے۔ ذاتی تجربات، تعلیم، اور سماجی اثرات وقت کے ساتھ ساتھ کیریئر کے تمام انتخاب کو شکل دیتے ہیں۔ جیسے جیسے افراد ترقی کرتے ہیں وہ ملازمت کے بازار میں ہونے والی تبدیلیوں اور اپنی خواہشات کے مطابق ہوتے ہیں۔ مجموعی طور پر کیریئر کی نشوونما ایک شخص کو ایک بامعنی اور اطمینان بخش پیشہ ورانہ

زندگی بنانے میں مدد کرتی ہے۔

1.8 اکتسابی نتائج(Learning Outcomes)

اس اکائی کے مطالعہ کے بعد اب آپ:

- کیریئر کی معنٰی، نوعیت اور کیریئر کی نشوونما کی اہمیت کو سمجھ گئے ہونگے۔
- کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل-ذاتی، سماجی، اقتصادی کو جان گئے ہونگے۔
- اقدار، مفادات اور شخصیت کا کردار سے اگاہ ہوگئے ہونگے۔
- کیریئر کی پختگی اور تیاری کر پائنگے۔
- بدلتے ہوئے معاشرے میں کیریئر کونسلنگ کی ضرور کو سمجھ گئے ہونگے۔

1.9 فرہنگ(Glossary)

اصطلاح	معنی
اہداف	نشانہ، زر، مقاصد
مشیر	مشورہ یارائے دینے والا
تشکیل	بنانا، شکل دینا
ڈیڈلائن	آخری مرحلہ یا آخری تاریخ
تشخیص	جانچ، پرکھ

1.10 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات(Objective Answer Type Questions)

i) کیریئر کی نشوونما------کا عمل ہے۔

a) زندگی بھر b)ایک دن c)ایک مہینہ d)ایک سال

ii)--------- کیریئر کی نشوونما میں مرکزی کردار ادا کرتی ہے-

a)انسان b)خیال c)دلچسپی d)آزادی

iii) کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل ہیں-

a)ذاتی b)اقتصادی c)سماجی d) سبھی

iv)طلباء کے لیے کیریئر کے فیصلہ سازی میں کس کا کردار اہم ہے-

a)اقدار b)دلچسپیاں c)شخصیت d) سبھی

v)بیروزگاری کی بلند شرح افراد کو اپنے پسندیدہ انتخاب کرنے میں--------پیدا کرتی ہے۔

a)مشکل b)آسانی c) سختی d)کچھ نہیں

vi)--------نے پورے دنیا کو آپس میں جوڑ دیا ہیں۔

a) ٹیکنالوجی b)اخلاق c)ضرورت d) سبھی

vii) مستحکم کیریئر کے راستے تلاش کرنے کے لیے---------کی ضرورت ہوتی ہے۔

a)حکومت b)رہنمائی c)پیسہ d)دوستی

viii)انٹرپرینیورشپ میں کیریئر تلاش کرنے میں کون مدد کرتا ہے-

a)مشیر b)سرکار c)دوست d)کوئی نہیں

ix)مسئلہ حل کرنے کی طرف راغب شخص کس کیریئر کا انتخاب کر سکتا ہے۔

a)ادیب b) تخلیق c)تدریس d)انجینئرنگ

x)اعلی درجے کی تعلیم میں ناکامی کی شرح کو کم کرنے میں مدد کرتا ہے۔

a)دولت b)داخلہ c)والدین d) کیریئر کاؤنسلنگ

معروضی سوالات کے جوابات:

سوال نمبر	i	ii	iii	iv	v	vi	vii	viii	ix	x
جوابات	a	c	d	d	a	a	b	a	d	d

مختصر جوابات کے حامل سوالات(Short Answer Type Questions)

1. ڈونلڈ سپر کے مطابق کیریئر کیا ہے؟
2. کیریئر سے آپ کیا سمجھتے ہیں؟
3. انسانی زندگی میں کیریئر کی اہمیت کو بتائے؟
4. کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرنے والے سماجی عمل کو لکھیں؟
5. کیریئر کے نوعیت کو لکھیں؟

طویل جوابات کے حامل سوالات(Long Answer Type Questions)

1. کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل کو لکھیں؟
2. کیریئر کی پختگی اور تیاری کو لکھیں؟
3. کیریئر کی نشوونما کی نوعیت کو لکیں؟
4. کیریئر کی نشوونما میں مشیر کے رول کو بیان کریں؟
5۔ بدلتے ہوئے معاشرے میں کیریئر کونسلنگ کی ضرورت بیان کیجیے۔؟

1.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

1. Career Development and Planning: A Comprehensive Approach – by Robert C. Reardon, Janet G. Lenz, James P. Sampson Jr., Gary W. Peterson
2. Career Development: Theory and Practice – by Steven D. Brown & Robert W. Lent
3. Career Counselling: A Holistic Approach
4. Career Development in India – B. V. Patel
5. Guidance and Counselling – R. K. Kochhar
6. Educational and Vocational Guidance in India – S. K. Kochhar
7. Principles of Guidance and Counselling – N. C. Sharma
8. Career Guidance and Counselling – A. K. Nayak
9. www.careerguidanceandcounselling
10. www.careerdevlopmemts

اکائی 2۔صفت وعامل نظریہ(ٹریٹ فیکٹر تھیوری)ہالینڈ کی ٹائپولوجی

(Trait and Factor Theory , Holland's Typology)

اکائی کے اجزاء:

2.0 تمہید(Introduction)

2.1 مقاصد(Objectives)

2.3 صفت وعامل نظریہ(ٹریٹ فیکٹر تھیوری)کے بنیادی مفروضے

(Basic Assumptions of Trait-Factor Theory)

2.4 ہالینڈ کی شخصیت کی چھ اقسام اور ماحول(Holland's Six Personality Types and Environments)

2.5 کیریئر کے ساتھ شخصیات کے ملان(Matching Personalities with Careers)

2.6 نظریہ کے اطلاقات اور حدود(Applications and Limitations of the Theory)

2.6.1ہالینڈ نظریہ کے اطلاقات(Applicationsof the Theory)

2.6.2الینڈ نظریہ کے حدود(Limitationsof the Theory)

2.7 کیریئر کاؤنسلنگ پریکٹس میں استعمال(Use in Career Counselling Practice)

2.8 خلاصہ(Summary)

2.9 اکتسابی نتائج(Learning Outcomes)

2.10 فرہنگ(Glossary)

2.11 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

2.12 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

1.0 تمہید(Introduction)

صفت وعامل نظریہ (ٹریٹ فیکٹر تھیوری) کیریئر کی رہنمائی کے ابتدائی طریقوں میں سے ایک ہے۔ اسے بنیادی طور پر فرینک پارسنز (Frank Parsons)نے تیار کیا تھا۔Frank Parsons کو اکثر بابائے پیشہ ورانہ رہنمائی(Father)کہا جاتا ہے۔یہ نظریہ کسی شخص کے انفرادی خصائص جیسا کہ صلاحیتوں، دلچسپیوں، اقدار اور شخصیت کو مختلف پیشوں کے مخصوص تقاضوں کے ساتھ ملانے پر مرکوز ہے۔اس

نقطہ نظر کے مطابق لوگ بہتر کیریئر کا انتخاب کر سکتے ہیں جب وہ خود کو واضح طور پر سمجھتے ہو اور مختلف ملازمتوں کے بارے میں درست معلومات رکھتے ہو۔ ہر پیشے کے لیے مخصوص خصوصیات کی ضرورت ہوتی ہے اور اطمینان اس وقت آتا ہے جب فرد اور ملازمت کے درمیان ایک اچھا تال میل ہو۔ یہ نظریہ صحیح کام کے لیے صحیح شخص کی رہنمائی ہے۔ اگرچہ تھیوری کو آج کل کسی حد تک روایتی سمجھا جاتا ہے لیکن یہ اب بھی بہت سے جدید کیریئر کونسلنگ طریقوں کی بنیاد ہے۔

2.1 مقاصد (Objectives)

اس اکائی کے مطالعہ کے بعد آپ۔

- صفت وعامل (ٹریٹ فیکٹر تھیوری) نظریہ کے بنیادی مفروضے کو سمجھ جائنگے۔
- ہالینڈ کے کی ٹائپولوجی کو جان جائنگے۔
- ہالینڈ کی شخصیت کی چھ اقسام اور ماحول سے واقف ہو جائنگے۔
- کیریئر کے ساتھ شخصیات کا ملاپ کر پائنگے۔
- نظریہ کے اطلاقات اور حدود کو جان جائنگے۔
- کیریئر کاؤنسلنگ پریکٹس میں استعمال کر پائنگے۔

2.3 صفت وعامل (ٹریٹ فیکٹر تھیوری) نظریہ کے بنیادی مفروضے

(Basic Assumptions of Trait-Factor Theory)

کیریئر کی نشوونما کا صفت وعامل نظریہ (ٹریٹ فیکٹر تھیوری) جو فرینک پارسنز (Frank Parsons) کے ساتھ سب سے زیادہ وابستہ ہے۔ یہ چند سادہ لیکن اہم مفروضوں پر بنایا گیا ہے کہ لوگ مناسب پیشوں کا انتخاب کیسے کرتے ہیں۔ یہ نظریہ فرض کرتا ہے کہ ہر فرد کی خصوصیات کا ایک منفرد مجموعہ ہے۔ ان میں قابلیت، دلچسپیاں، شخصیت کی خصوصیات، اقدار اور مہارتیں شامل ہیں۔ کوئی بھی دو افراد بالکل ایک جیسے نہیں ہیں اور یہ انفرادی تفاوت کیریئر کے انتخاب کی تشکیل میں کلیدی کردار ادا کرتے ہیں۔ یہ مانتا ہے کہ پیشوں کے بھی مخصوص تقاضے یا عوامل ہوتے ہیں۔ ہر کام کچھ مہارتوں، علم اور ذاتی خصوصیات کا تقاضا کرتا ہے۔ مثال کے طور پر، تدریسی کردار میں صبر اور مواصلات کی مہارت کی ضرورت ہو سکتی ہے، جبکہ انجینئرنگ کا کام تجزیاتی سوچ اور تکنیکی علم کا مطالبہ کر سکتا ہے۔ یہ نظریہ اس بات پر یقین رکھتا ہے کہ بہترین کیریئر کا انتخاب اس وقت ہوتا ہے جب کسی شخص کے خصائص اور ملازمت کے لیے درکار عوامل کے درمیان اچھی مماثلت ہو۔ دوسرے لفظوں میں، اطمینان اور کامیابی کا زیادہ امکان اس وقت ہوتا ہے جب افراد ایسے کیریئر کا انتخاب کرتے ہیں جو ان کی ذاتی خصوصیات کے مطابق ہوں۔

ایک اور مفروضہ یہ ہے کہ ذاتی خصائص اور ملازمت کی ضروریات دونوں کی پیمائش یا شناخت کی جا سکتی ہے۔ ٹیسٹوں، مشاہدات

اور رہنمائی کے عمل کے ذریعے کسی شخص کی طاقت کو سمجھنا اور ان کا پیشہ ورانہ تقاضوں سے موازنہ کرنا ممکن ہے۔ نظریہ یہ بھی مانتا ہے کہ کیریئر کا انتخاب ایک منطقی اور عقلی عمل ہے۔ اس سے پتہ چلتا ہے کہ جب لوگ اپنے بارے میں اور مختلف پیشوں کے بارے میں درست معلومات رکھتے ہیں تو وہ بہتر فیصلے کر سکتے ہیں۔ آخر میں یہ فرض کرتا ہے کہ مناسب رہنمائی افراد کو کیریئر کے مناسب فیصلے کرنے میں مدد کر سکتی ہے۔ مشیروں کی مدد سے افراد خود کو بہتر طور پر سمجھ سکتے ہیں اور ان کی صلاحیتوں اور دلچسپیوں سے مماثل کیریئر تلاش کر سکتے ہیں۔ مجموعی طور پر ٹریٹ-فیکٹر تھیوری کیریئر کے انتخاب کو ملازمت کے تقاضوں کے ساتھ ذاتی خصوصیات کو ملانے کے عمل کے طور پر دیکھتی ہے، جس کا مقصد فرد اور پیشے کے درمیان بہترین ممکنہ فٹ ہونا ہے۔

2.4 ہالینڈ کی تجویز کردہ شخصیت کی چھ اقسام اور ماحول

(Holland's Six Personality Types and Environments)

خود تصور کے نفاذ کے طریقہ کار کو دیکھنے کا ایک اور طریقہ J.L. Holland کی طرف سے کیریئر کی نشوونما کو سمجھنے کے لیے تجویز کردہ طریقہ ہے۔ ہالینڈ نے کام کی دنیا کو چھ پیشہ ورانہ ماحول پر مشتمل قرار دیا ہے۔ یہ ماحول چھ ذاتی اقسام سے مماثل ہیں جن کے ایک جیسے نام ہیں۔ جیسا کہ ایک فرد بالغ ہوتا ہے، اس کے تجربات شخصیت کی نشوونما کا باعث بنتے ہیں جسے چھ ذاتی اقسام کے لحاظ سے بیان کیا جا سکتا ہے۔ لوگوں کو ایسے پیشہ ورانہ ماحول کی تلاش میں دیکھا جاتا ہے جو ان کی ذاتی نوعیت کے مطابق ہوں۔ یہ خیال کام میں خود تصور کے نفاذ جیسا ہے جیسا کہ سپر نے بیان کیا ہے۔ جبکہ ہالینڈ کا نظریہ واضح طور پر ایسا نہیں کرتا۔

ہالینڈ کا ٹریٹ فیکٹر تھیوری (RIASEC) فرض کرتا ہے کہ کیریئر کا انتخاب شخصیت کا اظہار ہے، جہاں افراد چھ اقسام میں آتے ہیں اور اپنی نوعیت سے مماثل کام کے ماحول کی تلاش کرتے ہیں۔ شخصیت اور ماحول کے درمیان ہم آہنگی ملازمت کے اطمینان، استحکام، اور کامیابی کی پیش گوئی کرتی ہے۔ ہالینڈ کے شخصیت کے چھ اقسام ذیل ہیں۔

حقیقت پسندانہ (Realistic): اس میں وہ لوگ شامل ہیں جو عملی ہاتھ سے کام کرنے کو ترجیح دیتے ہیں۔ وہ بیٹھنے اور سوچنے یا بہت زیادہ بات کرنے کے بجائے اوزاروں، مشینوں یا جسمانی سرگرمیوں کے ساتھ کام کرنا پسند کرتے ہیں۔ یہ افراد اکثر سیدھے ہوتے ہیں اور واضح کاموں کو ترجیح دیتے ہیں۔ ان کا مثالی ماحول وہ ہے جس میں بیرونی کام، تکنیکی کام، یا مکینیکل سرگرمیاں، جیسے انجینئرنگ ورکشاپس یا تعمیراتی ترتیبات شامل ہوں۔

تحقیقاتی (Investigative): اس سے مراد وہ لوگ ہیں جو متجسس، تجزیاتی اور مسائل کو حل کرنے میں دلچسپی رکھتے ہیں۔ وہ گہرائی سے سوچنے، تحقیق کرنے اور چیزوں کے کام کرنے کے طریقے کو سمجھنے سے لطف اندوز ہوتے ہیں۔ ایسے افراد ایسے ماحول کو ترجیح دیتے ہیں جو آزادانہ کام، سائنسی تحقیقات، اور فکری چیلنجوں کی اجازت دیتے ہوں۔ لیبارٹریز، تحقیقی ادارے، اور تعلیمی تربیت وغیرہ موزوں ماحول کی مثالیں ہیں۔

فنکارانہ (Artistic): اس میں تخلیقی افراد شامل ہیں جو آرٹ، موسیقی، تحریر یا ڈیزائن کے ذریعے اپنا اظہار کرنا پسند کرتے ہیں۔ وہ سخت

قوانین کو ناپسند کرتے ہیں اور آزادی اور اصلیت کو ترجیح دیتے ہیں۔ ان کا مثالی ماحول لچکدار، کھلا اور تخلیقی صلاحیتوں کی حوصلہ افزائی کرتا ہے، جیسے کہ اسٹوڈیوز، میڈیا انڈسٹریز، یا تخلیقی تنظیمیں۔

سماجی (Social): ان لوگوں کی نمائندگی کرتی ہے جو دوسروں کی مدد کرنے، سکھانے یا ان کے ساتھ بات چیت کرنے میں لطف اندوز ہوتے ہیں۔ وہ تعاون کرنے والے، ہمدرد، اور مواصلات میں اچھے ہیں۔ یہ افراد ایسے ماحول میں ترقی کرتے ہیں جہاں وہ دوسروں کی مدد اور رہنمائی کر سکتے ہیں، جیسے کہ اسکول، مشاورتی مراکز، یا صحت کی دیکھ بھال کے ادارے۔

انٹرپرائزنگ (Enterprising): اس میں وہ افراد شامل ہیں جو پر اعتماد، قائل، اور دوسروں کی رہنمائی کرنے یا ان پر اثر انداز ہونے میں دلچسپی رکھتے ہیں۔ وہ خطرات مول لینے اور اہداف حاصل کرنے میں لطف اندوز ہوتے ہیں، خاص طور پر کاروبار یا قائدانہ کردار میں۔ ان کا ترجیحی ماحول مسابقتی اور متحرک ہے، جیسا کہ کاروباری تنظیمیں، مارکیٹنگ فرمیں، یا سیاسی ادارے۔

روایتی (Conventional): اس سے مراد وہ لوگ ہیں جو ساخت، ترتیب اور واضح اصول پسند کرتے ہیں۔ وہ تفصیل پر مبنی اور ڈیٹا، نمبرز اور منظم نظام کے ساتھ کام کرنے کو ترجیح دیتے ہیں۔ ان کا مثالی ماحول ساختہ اور قابل قیاس ہے۔ جیسے دفاتر، بینک، یا انتظامی ادارے۔

ہالینڈ کا خیال تھا کہ لوگ سب سے زیادہ خوش اور کامیاب تب ہوتے ہیں جب ان کی شخصیت کی نوعیت ان کے کام کے ماحول سے ملتی ہے۔ جب ایک اچھی مماثلت ہو تو لوگ مطمئن محسوس کرتے ہیں اور بہتر کارکردگی کا مظاہرہ کرتے ہیں۔ تاہم اگر کوئی مماثلت نہیں ہے تو یہ عدم اطمینان اور تناؤ کا باعث بن سکتا ہے۔ لہذا، شخصیت کی ان چھ اقسام اور ماحول کو سمجھنے سے کیریئر کے بہتر انتخاب کرنے میں مدد ملتی ہے۔ ان چھ اقسام کو ذیل ٹبل سے سمجھا جاسکتا ہے۔

قسم	شخصیت	ماحولیات
حقیقت پسندانہ (Realistic)	عمل کرنے والے:۔ عملی، ہینڈ آن، اور مستحکم۔ وہ لوگوں پر ٹولز، مشینوں یا جانوروں کے ساتھ کام کرنے کو ترجیح دیتے ہیں۔	جسمانی اور عملی ترتیبات جو تکنیکی مہارتوں اور ٹھوس نتائج کا بدلہ دیتی ہیں۔ انجینئر، مکینک، بڑھئی، کسان
تحقیق (Investigative)	مفکرین:۔ تجزیاتی، متجسس، اور دانشور۔ وہ تجریدی، پیچیدہ مسائل کو حل کرنے سے لطف اندوز ہوتے ہیں۔	سائنسی یا علمی ترتیبات جو آزاد تحقیق اور منطقی تجزیہ کی حوصلہ افزائی کرتی ہیں۔ کیمسٹ، ماہر حیاتیات، نظام تجزیہ کار، ماہر اقتصادیات
فنکارانہ (Artistic)	تخلیق کار:۔ اصل، بدیہی، اور تخیلاتی۔ وہ انتہائی منظم یا دہرائے جانے والے کاموں کو ناپسند کرتے ہیں۔	لچکدار، غیر ساختہ ماحول جو تخلیقی خود اظہار اور اختراع کی اجازت دیتا ہے۔ موسیقار، مصنف، گرافک ڈیزائنر، اداکار
سماجی (Social)	مددگار:۔ مددگار، ہمدرد، اور دوستانہ۔ وہ	لوگوں پر مبنی ترتیبات جو تعاون، ٹیم ورک،

	دوسروں کو سکھانے، شفا دینے اور تربیت دینے سے لطف اندوز ہوتے ہیں۔	اور باہمی تعاون کو فروغ دیتی ہیں۔ ٹیچر، کونسلر، نرس، سماجی کارکن
انٹرپرائزنگ (Enterprising)	قائل کرنے والے: ۔ پرجوش، پرجوش اور قائل کرنے والے۔ وہ لوگوں کی رہنمائی اور اثر انداز ہونے سے لطف اندوز ہوتے ہیں۔	مسابقتی، کاروبار پر مرکوز ماحول جو قیادت، خطرہ مول لینے، اور کامیابی کو انعام دیتا ہے۔ بزنس ایگزیکٹو، وکیل، سیلز پرسن، مینیجر
روایتی (Conventional)	منتظمین:۔ منظم، موثر، اور تفصیل پر مبنی۔ وہ قائم شدہ معمولات پر عمل کرنے کو ترجیح دیتے ہیں۔	انتہائی ریگولیٹڈ اور سٹرکچرڈ سیٹنگز جو درستگی، ریکارڈ رکھنے اور انحصار کی قدر کرتی ہیں۔ اکاؤنٹنٹ، لائبریرین، بینکر، سیکرٹری

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check your progress)

1. کیریئر کی نشوونما کا صفت وعامل نظریہ (ٹریٹ فیکٹر تھیوری) کے چند سادہ لیکن اہم مفروضوں کو بیان کیجیے۔
2. ہالینڈ نے کام کی دنیا کو کن چھ پیشہ ورانہ ماحول پر مشتمل قرار دیا ہے؟

2.5 کیریئر کے ساتھ شخصیات کے ملاپ (Matching Personalities with Careers)

کیریئر کا انتخاب صرف نمبروں، مواقع یا سماجی توقعات کے بارے میں نہیں ہے۔ یہ فرد کی شخصیت سے بھی گہرا تعلق رکھتا ہے۔ ہر فرد کا سوچنے، محسوس کرنے اور برتاؤ کرنے کا ایک منفرد انداز ہوتا ہے، اور یہ خصلتیں اس بات پر اثر انداز ہوتی ہیں کہ وہ کسی خاص کام کے ماحول میں کتنے آرام دہ اور کامیاب ہوں گے۔ جب کسی فرد کی شخصیت ان کے کیریئر سے ملتی ہے تو وہ اپنے کام میں زیادہ مطمئن، حوصلہ افزائی اور نتیجہ خیز محسوس کرتا ہے۔ شخصیت کو خصوصیات کے نمونے کے طور پر سمجھا جا سکتا ہے جیسے کہ دلچسپیاں، رویے، اقدار، اور جذباتی ردعمل۔ مثال کے طور پر کچھ لوگ فطری طور پر باطنی ہوتے ہیں اور دوسروں کے ساتھ بات چیت کر لطف اندوز ہوتے ہیں، جب کہ کچھ لوگ پرسکون اور منظم ترتیب میں آزادانہ طور پر کام کرنے کو ترجیح دیتے ہیں۔ یہ انفرادی تفاوت کیریئر کے انتخاب میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔

کیریئر کی نشوونما کے بارے میں عام طور پر لوگوں کے ایسے کاموں میں کامیاب ہونے کا امکان زیادہ ہوتا ہے جو ان کی شخصیت کے فطرت کے مطابق ہوں۔ مثال کے طور پر وہ افراد جو ماورائے عقل اور توانا ہوتے ہیں وہ تدریس، فروخت، تعلقات عامہ، یا انتظام میں کیریئر زیادہ موزوں پاتے ہیں، کیونکہ ان کرداروں کے لیے مستقل رابطے اور سماجی تعامل کی ضرورت ہوتی ہے۔ دوسری طرف متعدد افراد تحقیق، تحریر، ڈیزائن، یا تکنیکی کام جیسے کیریئر میں زیادہ آرام دہ محسوس کرتے ہیں، جہاں وہ گہرائی سے توجہ مرکوز کر سکتے ہیں اور آزادانہ طور پر کام کر سکتے ہیں۔ اسی طرح جو لوگ تخلیقی اور تخیلاتی ہوتے ہیں اکثر وہ فنکارانہ شعبوں جیسے موسیقی، تحریر، فیشن، یا اشتہارات میں اچھی

کارکردگی کا مظاہرہ کرتے ہیں۔ جو لوگ عملی اور تفصیل پر مبنی ہوتے ہیں وہ انجینئرنگ، اکاؤنٹنگ، یا ڈیٹا کے تجزیہ میں کیریئر کو ترجیح دے سکتے ہیں۔ ہمدرد اور دیکھ بھال کرنے والے افراد اکثر مدد کرنے والے پیشوں کی طرف راغب ہوتے ہیں جیسے کہ مشاورت، نرسنگ، یا سماجی کام، جہاں وہ دوسروں کی مدد اور رہنمائی کر سکتے ہیں۔

ایک اور اہم پہلو کام کا ماحول ہے۔ کچھ لوگ منظم اور اصول پر مبنی ماحول کو ترجیح دیتے ہیں جبکہ دوسرے لچک اور آزادی سے لطف اندوز ہوتے ہیں۔ مثال کے طور پر ایک شخص جو استحکام کو پسند کرتا ہے وہ سرکاری ملازمت یا انتظامی کردار کا انتخاب کر سکتا ہے، جب کہ جو شخص خطرے اور اختراع سے لطف اندوز ہوتا ہے وہ کاروباری، تجارت یا اسٹارٹ اپ کلچر کو ترجیح دے سکتا ہے۔ یہ بھی غور کرنا ضروری ہے کہ شخصیت مکمل طور پر طے نہیں ہوتی۔ لوگ نئی مہارتیں سیکھتے ہیں اور وقت کے ساتھ ساتھ مختلف حالات کے مطابق خود کو ڈھالتے ہیں۔ اگر کوئی حالات کے وجہ سے اپنے آپ کو مجبوری میں ایسے کیریئر میں لگاتا ہے جو اس کی شخصیت سے متصادم ہو تو وہ تناؤ، عدم اطمینان اور خراب کارکردگی کا باعث بن سکتا ہے۔

طویل مدتی کامیابی اور ذاتی اطمینان حاصل کرنے کے لیے کیریئر کے ساتھ شخصیت کی مماثلت ایک کلیدی عنصر ہے۔ جب افراد اپنے فطری خصائص اور دلچسپیوں کے مطابق کیریئر کا انتخاب کرتے ہیں تو وہ اپنے کام سے لطف اندوز ہوتے ہیں اور ان سے اچھی کارکردگی کا امکان زیادہ ہوتا ہے۔ لہذا، اپنی شخصیت یا خود کو سمجھنا کیریئر کے دانشمندانہ فیصلے کرنے کا ایک اہم قدم ہے۔ اپنی شخصیت کو کیریئر کے ساتھ ملانے میں آپ کی فطری طاقتوں، اقدار اور کام کرنے کے انداز کو ملازمت کے روزمرہ کے تقاضوں کے ساتھ ہم آہنگ کرنا شامل ہے۔ تحقیق سے پتہ چلتا ہے کہ شخصیت کا کیریئر کے ساتھ مماثلت ہونے سے ملازمت میں زیادہ اطمینان اور پیداواری صلاحیت میں اضافہ ہوتا ہے۔

2.6 ہالینڈ نظریہ کے اطلاقات اور حدود (Applications and Limitations of the Theory)

2.6.1 ہالینڈ نظریہ کے اطلاقات (Applications of the Theory)

Holland'sTypology کو کیریئر کی رہنمائی اور مشاورت میں بڑے پیمانے پر استعمال کیا جاتا ہے کیونکہ اس سے افراد کو شخصیت اور پیشہ ورانہ انتخاب کے درمیان تعلق کو سمجھنے میں مدد ملتی ہے۔ نظریہ بتاتا ہے کہ لوگ زیادہ مطمئن اور کامیاب ہوتے ہیں جب ان کی شخصیت ان کے کام کے ماحول سے ملتی ہے۔ اس کی اپلی کیشنز تعلیمی، پیشہ ورانہ، اور مشاورتی ترتیبات میں مفید ہیں۔

1. کیریئر گائیڈنس اور کونسلنگ:

مشیر ان طلباء اور ملازمت کے متلاشیوں کو ان کی دلچسپیوں، صلاحیتوں اور شخصیت کی اقسام کے مطابق کیریئر کی شناخت کرنے میں مدد کرنے کے لیے ہالینڈ کی تھیوری کا استعمال کرتے ہیں۔ یہ افراد کو کیریئر کے حقیقت پسندانہ فیصلے کرنے میں مدد کرتا ہے۔

2. تعلیمی منصوبہ بندی:

اسکول اور کالج اس تھیوری کو لاگو کرتے ہیں تاکہ طلباء کو ان کی دلچسپیوں اور کیریئر کے اہداف کے مطابق موزوں تعلیمی مضامین، شعبے اور

کورسز کے انتخاب میں رہنمائی کی جاسکے۔

3. پیشہ ورانہ تشخیص:

بہت سے کیریئر اسسمنٹ ٹیسٹ ہالینڈ کی شخصیت کی چھ اقسام پر مبنی ہوتے ہیں — حقیقت پسندانہ، تحقیقاتی، فنکارانہ، سماجی، کاروباری، اور روایتی (RIASEC)۔ یہ ٹولز افراد کو مناسب پیشوں کی تلاش میں مدد کرتے ہیں۔

4. ملازمین کا انتخاب اور تقرری:

تنظیمیں ملازمین کو ملازمتوں میں رکھنے کے لیے نظریہ کا استعمال کرتی ہیں جہاں ان کے بہتر کارکردگی کا امکان ہوتا ہے اور وہ زیادہ مطمئن محسوس کرتے ہیں، جس کی وجہ سے پیداوری میں بہتری آتی ہے۔

5. کیریئر ڈیولپمنٹ پروگرام:

یہ نظریہ کیریئر کی نشوونما اور تربیتی پروگراموں کو ڈیزائن کرنے میں مفید ہے جو افراد کی صلاحیتوں اور کام کی ترجیحات سے میل کھاتا ہے۔

6. ملازمت سے عدم اطمینان کو کم کرنا:

لوگوں کو ان کی شخصیتوں کے ساتھ ہم آہنگ کیریئر کا انتخاب کرنے میں مدد کرنے سے، نظریہ تناؤ، مایوسی، اور ملازمت میں بار بار ہونے والی تبدیلیوں کو کم کرتا ہے۔

2.6.2 ہالینڈ کے نظریہ کی حدود (Limitations of the Theory)

- **شخصیتکیحد سے زیادہآسانیاں:** یہپیچیدہانسانیشخصیتوں کو بہتکمزمرے (صرفچھ) میں کمکر سکتاہے، منفرد، اہمشخصیتکیخصوصیات تک کو نظر انداز کر دیتاہے۔
- **جامد فطرت:** نظریہ دلچسپیوں کے اسنیپ شاٹ پر توجہ مرکوز کرتاہے بجائے اس کے کہ کیریئر کس طرح ترقی کرتاہے، ارتقاء کرتاہے یا کسی شخص کی عمر میں تبدیلی لاتاہے۔
- **بیرونی رکاوٹوں کو نظر انداز کرتاہے:** یہ سماجی، اقتصادی، اور سیاق وسباق کے عوامل، جیسے ملازمت کی دستیابی، امتیازی سلوک، یا مالی ضرورت کو کم اہمیت دیتاہے۔
- **نتائج سے کمزور ارتباط:** تحقیق سے پتہ چلتاہے کہ اتفاق اور حقیقی کارکردگی یا اطمینان کے درمیان تعلق ہمیشہ اتنا مضبوط نہیں ہوتا جتنا کہ پیش گوئی کی گئی ہے۔
- **ثقافتی حدود:** یہ ان ثقافتوں میں لاگو نہیں ہوسکتی ہے جہاں کیریئر کے انتخاب خاندان، اجتماعی مقاصد، یا ماحولیاتی حدود سے بہت زیادہ متاثر ہوتے ہیں۔

2.7 کیریئر کاؤنسلنگ پریکٹس میں استعمال(Use in Career Counselling Practice)

کیریئر کاؤنسلنگ پریکٹس میں ٹریٹ فیکٹر تھیوری کا استعمال باخبر کیریئر کے فیصلے کرنے میں افراد کی مدد کرنے کے لیے سب سے زیادہ عملی اور منظم انداز میں سے ایک ہے۔ اصل میں فرینک پارسنز(Frank Parsons) کی طرف سے تیار کیا گیا یہ نظریہ ایک سادہ لیکن طاقتور خیال پر مبنی ہے۔ لوگ ایسے کیریئر میں زیادہ مطمئن اور موثر ہوں گے جو ان کے ذاتی خصائص جیسے کہ قابلیت، دلچسپیاں، اقدار اور شخصیت سے ملتے ہیں۔

خصلت اور عنصر نظریہ (ٹریٹ فیکٹر تھیوری) جس کا آغاز فرینک پارسنز نے کیا تھا انفرادی خصائص جیسے صلاحیت، دلچسپیاں، اقدار، شخصیتکو ملازمت کے عوامل ضروریات و انعامات کے ساتھ کیریئر کی اطمینان اور کامیابی کو یقینی بناتا ہے۔ یہ تین قدمی عمل کے ذریعے مشاورت میں استعمال ہوتا ہے: کلائنٹ کا تجزیہ کرنا، پیشوں کی تحقیق کرنا، اور ان سے ملنے کے لیے حقیقی استدلال کا استعمال کرنا۔ ٹریٹ اینڈ فیکٹر تھیوری کیریئر کونسلنگ کے سب سے قدیم اور بنیادی فریم ورک میں سے ایک ہے، جس کا آغاز فرینک پارسنز (Frank Parsons) نے 1909 میں کیا تھا۔ یہ کسی فرد کی منفرد ذاتی خصوصیات (خصائص) کو مختلف پیشوں (عوامل) کی مخصوص ضروریات اور شرائط کے ساتھ ملانے کے اصول پر مرکوز ہے تاکہ ملازمت کی اطمینان اور کامیابی کو یقینی بنایا جاسکے۔

مشاورتی مشق میں استعمال:

خصائص کا اندازہ:۔ مشیر ان کلائنٹ کی اہلیت، دلچسپیوں، اقدار اور شخصیت کی خصوصیات کی پیمائش کے لیے معیاری تشخیص کا استعمال کرتے ہیں۔ مشاورت کی مشق میں پہلے مرحلے میں فرد کو خود کو سمجھنے میں مدد کرنا شامل ہے۔ یہ اکثر قابلیت ٹیسٹ، دلچسپی کی فہرست، شخصیت کے اقدامات، اور قدر کی وضاحت کی مشقوں کا استعمال کرتے ہوئے منظم تشخیص کے ذریعے کیا جاتا ہے۔

پیشہ ورانہ معلومات: مشیر ملازمت کی ضروریات، جیسے کاموں، مہارتوں، اور تنخواہ کے بارے میں تفصیلی معلومات فراہم کرتے ہیں۔ اکثر پیشہ ورانہ ڈیٹا بیس کا استعمال کرتے ہوئے، کلائنٹ کو ملازمت کے عوامل کو سمجھنے میں مدد فراہم کرتے ہیں۔ یہ مختلف پیشوں کے بارے میں تفصیلی معلومات اکٹھا کرنے پر مرکوز ہے۔ مشیر ان کیریئر کی تازہ ترین اور متعلقہ معلومات فراہم کرتے ہیں، بشمول ملازمت کے کردار، مطلوبہ قابلیت، کام کے ماحول، ترقی کے مواقع، اور مستقبل کے امکانات۔ جدید عمل میں، اس قدم میں اکثر ڈیجیٹل کیریئر ڈیٹا بیس، پیشہ ورانہ آؤٹ لک رپورٹس اور حقیقی دنیا کی نمائش جیسے انٹرنشپ یا جاب شیڈونگ کا استعمال شامل ہوتا ہے۔

مماثلت / عقلی فیصلہ سازی:۔ مشاورتی سیشنز کے ذریعے کلائنٹس کو ملازمت کے عوامل کے مقابلے میں اپنی ذاتی خصلتوں کی پہچان کرنے کے لیے رہنمائی کی جاتی ہے تاکہ وہ پیشہ کا انتخاب کریں جو اس کے لئے بہترین مماثلت پیش کرتا ہو۔ یہاں کونسلر فرد کو اپنے ذاتی پروفائل کو مناسب کیریئر کے اختیارات کے ساتھ جوڑنے میں مدد کرتا ہے۔

اطمینان کی پیشن گوئی:۔ اس عوامل کے درمیان مضبوط مماثلتکار کن کی اطمینان اور کارکردگی کا باعث بنتی ہے۔ عملی طور پر مشیر کا کردار انتخاب کا حکم دینا نہیں ہے بلکہ باخبر فیصلہ سازی میں سہولت فراہم کرنا ہے۔ مشیر ایک معاون ماحول بناتے ہیں جہاں افراد خود کو بہتر طور پر

سمجھ سکیں اور کیریئر کے اختیارات کو حقیقت پسندانہ طور پر تلاش کر سکیں۔ کلائنٹس ایسے انتخاب کی طرف بڑھ سکیں جو ان کے لئے اطمینان بخش اور قابل حصول ہوں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check your progress)
1. کیریئر کے انتخاب میں فرد کی شخصیت، دلچسپیوں، صلاحیتوں اور رجحانات کی کیا اہمیت ہے؟

2.8 خلاصہ(Summary)

ہالینڈ کی ٹائپولوجی جسے ٹریٹ اور فیکٹر تھیوری کے نام سے بھی جانا جاتا ہے،، وضاحت کرتا ہے کہ کیریئر کی اطمینان کا انحصار فرد کی شخصیت کی خصوصیات اور کام کے ماحول کے درمیان مماثلت پر ہوتا ہے۔ یہ نظریہ شخصیت کی چھ اقسام پر روشنی ڈالتا ہے — حقیقت پسندانہ، تحقیقاتی، فنکارانہ، سماجی، کاروباری، اور روایتی — اور تجویز کرتا ہے کہ لوگ بہتر کارکردگی کا مظاہرہ کرتے ہیں اور جب ان کی دلچسپیاں مناسب پیشوں کے ساتھ موافق ہوتی ہیں تو زیادہ مطمئن محسوس کرتے ہیں۔ مجموعی طور پر ہالینڈ کی ٹائپولوجی(Holland's Typology)ایسے کیریئر کے انتخاب کے لیے ایک عملی اور بامعنی فریم ورک فراہم کرتی ہے جو ذاتی طاقتوں اور مستقبل کے اہداف کے مطابق ہو۔

2.9 اکتسابی نتائج(Learning Outcomes)

اس اکائی کے مطالعہ کے بعد اب آپ اس قابل ہوگئے ہیں کہ۔

- خصلت-عنصر (ٹریٹ فیکٹر تھیوری) نظریہ کے بنیادی مفروضے کو بیان کر دینگے۔
- ہالینڈ کے کی ٹائپولوجی کو بتا پائینگے۔
- ہالینڈ کی شخصیت کی چھ اقسام اور ماحول سے کو لکھ پائینگے۔
- کیریئر کے ساتھ شخصیات کا ملاپ کر لینگے۔
- نظریہ کے اطلاقات اور حدود کو بیان کر دینگے۔
- کیریئر کاؤنسلنگ پریکٹس میں استعمال کر پائینگے۔

2.10 فرہنگ(Glossary)

اصطلاح	معنی
کلائنٹس(Clients)	وہ افراد جو رہنمائی، مشاورت یا کسی پیشہ ورانہ خدمت سے استفادہ کرتے ہیں۔
نظریہ(Theory)	کسی مظہر یا مسئلے کو سمجھنے اور اس کی وضاحت کرنے کے لیے پیش کیے گئے منظم خیالات اور اصول۔

عنصر(Factor)	کسی عمل، صورتِ حال یا نتیجے پر اثر ڈالنے والا جز یا سبب۔
صفت(Trait)	شخصیت کی ایسی نسبتاً مستقل خصوصیت جو فرد کے رویے، رجحانات اور طرزِ عمل میں نمایاں ہوتی ہے۔
تہذیب(Culture)	کسی معاشرے یا گروہ کی مشترکہ اقدار، روایات، رسوم، عقائد اور طرزِ زندگی کا مجموعہ۔

2.11 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات(Objective Answer Type Questions)

i)ہالینڈ کی ٹائپولوجی کو کس دوسرے نام سے جانتے ہیں۔

a)ٹریٹ اور فیکٹر تھیوری b)ٹرٹ تھیوری c)فیکٹر تھیوری d)کوئی نہیں

ii)کو اکثر پیشہ ورانہ رہنمائی کا بابا(Father) کہا جاتا ہے۔

a)Johanson b)Holland c)Frank Parsons d)Fernandes

iii)ٹائپولوجی تھیوری کو کس نے دیا تھا-

a)Johanson b)Holland c)John Karls d)Kohlan

iv)ہالینڈ کا ٹریٹ فیکٹر تھیوری کے تحت افراد / شخصیت کے کتنے اقسام ہیں۔

a)چار b)پانچ c)چھ d)سات

v)ٹریٹ اینڈ فیکٹر تھیوری کیریئر کونسلنگ کے سب سے قدیم اور بنیادی فریم ورک کا آغاز کس نے کیا-

a)Johanson b)Holland c)Kohlan d)Frank Parsons

vi)ٹریٹ اینڈ فیکٹر تھیوری کیریئر کونسلنگ کو فرینک پارسنز)Parsons (Frankنے کس سال دیا۔

a)1900 b)1905 c)1909 d)1915

vii) کیریئر کی اطمینان اور کامیابی کو یقینی بناتا ہے۔

a)صلاحیت b)دلچسپیاں c)اقدار d) سبھی

viii)ذیل میں سے کون کیریئر اسسمنٹ ٹیسٹ ہالینڈ کی شخصیت کی چھ اقسام پر مبنی ہوتے ہیں۔

a)حقیقت پسندانہ b)تحقیقاتی c)سماجی d)تینوں

ix)وہ لوگ جو ساخت، ترتیب اور واضح اصول پسند کرتے ہیں۔ کہلاتے ہیں

a)رویتی b)سماجی c)تحقیقاتی d)سائنسی

x)جو لوگوں کی نمائندگی کرتی ہے اور دوسروں کی مدد کرتے ہے۔ کہلاتے ہیں۔

a)رویتی b)سماجی c)تحقیقاتی d)سائنسی

مختصر جوابات کے حامل سوالات(Short Answer type Questions)

1.صفت وعامل (ٹریٹ فیکٹر تھیوری) نظریہ سے آپ کیا سمجھتے ہیں؟

2. نظریہ کے اطلاقات کو بیان کریں؟

3. کیریئر کاؤنسلنگ پریکٹس میں استعمال کو بتائے؟

4.ہالینڈ کی شخصیت کی دو اقسام کو لکھیں؟

طویل جوابات کے حامل سوالات(Long Answer type Questions)

1.ہالینڈ کی شخصیت اور ماحول کے چھ اقسام کو لکھیں؟

2.صفت وعامل (ٹریٹ فیکٹر تھیوری) نظریہ کے بنیادی مفروضے کو لکھیں؟

3. نظریہ کے اطلاقات اور حدود کو بیان کریں؟

4۔ہالینڈ کے کی ٹائپولوجیکی وضاحت کیجیے۔ ؟

5۔فرینک پارسنز کی ٹریٹ اینڈ فیکٹر تھیوری اور کیریئر کونسلنگ کو تفصیل سے بیان کیجیے؟

معروضی سوالات کے جوابات:

سوال نمبر	i	ii	iii	iv	v	vi	vii	viii	ix	x
جوابات	a	c	b	c	d	c	d	d	a	b

2.12 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

1. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments by John L. Holland
2. Career Choice and Development by Duane Brown and Linda Brooks
3. Career Counselling and Guidance – Gideon Arulmani and Anjali Chhabria
4. Guidance and Counselling – Asha K. Kinra
5. Educational and Vocational Guidance in India – S. K. Kochhar
6. Essentials of Educational Guidance and Counselling – V. C. Pandey
7. Principles of Guidance and Counselling – R. A. Sharma

اکائی 3۔ سپر کی دورِ حیات اور دائرہ حیات نظریہ

(Super's Life-Span, Life-Space Theory)

اکائی کے اجزاء:

3.0 تمہید(Introduction)

3.1 مقاصد(Objectives)

3.2 زندگی کے مراحل اور کردار(Life Stages and Roles)

3.3 کیریئر کی نشوونما میں خود کا تصور(Self-Concept in Career Development)

3.4 لائف اسپیس میپنگ اور رول سالینس(Life-Space Mapping and Role Salience)

3.4.1 لائف اسپیس میپنگ(Life-Space Mapping)

3.4.2 رول سالینس(Role Salience)

3.5 آرک وے ماڈل اور کیریئر رینبو(Archway Model and Career Rainbow)

3.5.1 آرک وے ماڈل(Archway Model)

3.5.2 کیریئر رینبو(Career Rainbow)

3.6 طویل مدتی کیریئر کی منصوبہ بندی کے لیے مضمرات(Implications for Long-Term Career Planning)

3.7 خلاصہ(Summary)

3.8 اکتسابی نتائج(Learning Outcomes)

3.9 فرہنگ(Glossary)

3.10 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

3.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

3.0 تمہید(Introduction)

Super's Life-Span, Life-Space نظریہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ کیریئر کی نشوونما تاعمر چلنے والا عمل ہے جو ذاتی تجربات، سماجی کرداروں اور خود کے تصور سے متاثر ہوتا ہے۔ افراد اپنی زندگی میں مختلف مراحل سے گزرتے ہیں جیسے ترقی، تلاش، قیام، دیکھ بھال،

اور زوال وغیرہ۔ ایک ہی وقت میں ایک فرد متعدد کردار انجام دیتا ہے جیسے طالب علم، کارکن، شہری، اور خاندان کے رکن، جو ان کے کیریئر کے فیصلوں کو تشکیل دیتا ہے۔ یہ نظریہ اس بات پر بھی روشنی ڈالتا ہے کہ کیریئر کا انتخاب ایک وقتی واقعہ نہیں ہے بلکہ زندگی کے مختلف حالات میں اپنے خود کے تصور کو تیار کرنے اور اس کے اظہار کا ایک مسلسل عمل ہے۔ یہ نظریہ تین بنیادی ستونوں پر بنایا گیا ہے: لائف اسپین، لائف اسپیس، اور سیلف تصور۔ اس اکائی میں اس کے بارے میں ہم مزید معلومات حاصل کرینگے۔

3.1 مقاصد (Objectives)

اس اکائی کے مطالعہ کے بعد آپ اس قابل ہو جائنگے کہ:

- زندگی کے مراحل اور کردار کو سمجھ جائنگے۔
- کیریئر کی نشوونما میں خود کے تصور سے واقف ہو جائنگے۔
- لائف اسپیس میپنگ اور رول سیلنس کو سمجھ جائنگے۔
- آرک وے ماڈل اور کو جان جائنگے۔
- طویل مدتی کیریئر کی منصوبہ بندی کے لیے مضمرات سے واقف ہو جائنگے۔

3.2 زندگی کے مراحل اور کردار (Life Stages and Roles)

ڈونالڈ سپر (Donald Super) کی لائف اسپین، لائف اسپیس تھیوری آف کیریئر ڈویلپمنٹ اس بات کی تصدیق کرتی ہے کہ کیریئر مختلف سماجی کرداروں کے ذریعے کسی کے ارتقا پذیر خود تصور کو ظاہر کرنے کا کا عمل ہے جو تا عمر مسلسل چلتے رہتا ہے۔ پہلے کے "خصلت اور عنصر (ٹریٹ فیکٹر تھیوری)" کے ماڈلز کے برعکس جو کیریئر کے انتخاب کو کسی کام سے شخصیت کی ایک وقتی مماثلت کے طور پر دیکھتے تھے۔ ڈونالڈ سوپر (Donald Super) کا نظریہ اسے ذاتی خصوصیات اور سماجی سیاق و سباق سے متاثر ایک ترقیاتی سفر کے طور پر تیار کرتا ہے۔ ڈونالڈ سوپر نے انسانی زندگی کو ترقی کے پانچ مراحل میں تقسیم کر پیش کرتا ہے۔

ڈونالڈ سپر نے انسانی زندگی کو ترقی کے پانچ الگ الگ مراحل کا خاکہ پیش کیا جن سے افراد عام طور پر ترقی کرتے ہیں۔ ہر ایک مخصوص ترقیاتی کاموں سے وابستہ ہے۔ اسے ذیل کے ٹیبل میں تفصیل سے پیش کیا گیا ہے۔

مرحلہ	تقریباً عمر	بنیادی خصوصیات اور کام
بالیدگی	پیدائشسے 14	یہ تیز جسمانی، جذباتی اور فکری ترقی کا مرحلہ ہے۔ افراد بنیادی طور پر خاندان اور معاشرے پر منحصر ہوتے ہیں۔ کام-خود رویوں، دلچسپیوں، اور کام کی ابتدائی سمجھ کا احساس پیدا کرنا۔ توجہ تعلیم، مہارت کی تعمیر، اور سماجی کاری پر ہے۔

تجسس	15 سے 24	اس مرحلے میں افراد آزادانہ ذمہ داریاں نبھانا شروع کر دیتے ہیں اور معاشرے میں اپنا مقام قائم کرتے ہیں۔ کام-لوگ کیریئر کی تعمیر، تعلقات، اور اقتصادی آزادی پر توجہ مرکوز کرتے ہیں۔ شوق اور تعلیم کے ذریعے کرداروں کو آزمانا؛ "کرسٹلائزنگ" اور "تخصیص" ایک عارضی کیریئر کا انتخاب۔
استحکام	25 سے 44	کامیابیوں کو حاصل کرنے، مہارتوں کو اپ ڈیٹ کرنے، اور کردار میں تازہ رہنے کے لیے اختراعات پر قائم رہنا۔ کسی میدان میں داخلہ حاصل کرنا، خود کو مستحکم کرنا، مضبوط کرنا، اور ترقی کی تلاش کرنا شامل ہے۔
دیکھ بھال	45 سے 64	جیسے جیسے افراد کی عمر بڑھتی ہے، کچھ ذمہ داریاں کم ہونے لگتی ہیں۔ نوکری سے ریٹائرمنٹ کے لیے تیاری اور منتقلی خاص طور پر نوکری سے ریٹائرمنٹ کے بعد کی تیاری۔ کام-لوگ جسمانی صلاحیت میں کمی کا تجربہ کر سکتے ہیں لیکن اکثر حکمت اور تجربہ حاصل کرتے ہیں۔
علیحدگی	65 سے اوپر	اس مرحلے کی وضاحت علیحدگی کے نظریہ کے ذریعے کی گئی ہے، جو بتاتی ہے کہ افراد آہستہ آہستہ سماجی کرداروں اور ذمہ داریوں سے دستبردار ہو جاتے ہیں۔ ،کام کا بوجھ کم کرنا، اور زندگی کے نئے نمونے تلاش کرنا۔ توجہ آرام، خود شناسی، اور سماجی شمولیت میں کمی کی طرف منتقلی ہوتی ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check your progress)

1. ڈونالڈ سوپر نے انسانی زندگی کو ترقی کے پانچ مراحل میں تقسیم کیا، اس کی تفصیلات لکھیے۔؟

3.3 کیریئر کی نشوونما میں خود کا تصور(Self-Concept in Career Development)

خود کا تصور فرد کے کیریئر کی نشوونما کی تشکیل میں مرکزی کردار ادا کرتا ہے۔ اس سے مراد یہ ہے کہ ایک شخص اپنی صلاحیتوں، دلچسپیوں، اقدار اور شناخت کو کیسے سمجھتا ہے۔ یہ اندرونی تصویر طے نہیں کرتا بلکہ یہ تجربات، سماجی تعاملات، اور ذاتی عکاسی کے ذریعے وقت کے ساتھ ساتھ تیار ہوتا ہے۔ جیسے جیسے افراد کی عمر بڑھتی ہے، ان کا خود کا تصور تعلیم، کام، اور طویل مدتی کیریئر کے اہداف کے بارے میں ان کے انتخاب کو متاثر کرتا ہے۔

کیریئر کی نشوونما کے تناظر میں خود کا تصور ایک رہنما فریم ورک کے طور پر کام کرتا ہے۔ اس میں بنیادی طور پر خود تصور، سوالات کا جواب دینا ہوتا ہے جیسے۔ میں کون ہوں؟ میں کس چیز میں اچھا ہوں؟ میرے لیے کیا اہمیت رکھتا ہے؟ یہ داخلی عقائد لوگوں کے کیریئر کی شکل

بناتے ہیں اور لوگ ایسے پیشوں کا انتخاب کرتے ہیں جس میں وہ اطمنان محسوس کرے۔ مثال کے طور پر کوئی ایسا شخص جو خود کو تخلیقی سمجھتا ہے وہ آرٹ، ڈیزائن یا میڈیا میں کیریئر کی طرف راغب ہو سکتا ہے، جب کہ ایک شخص جو یقین رکھتا ہے کہ وہ تجزیاتی ہیں سائنس یا اقتصادیات جیسے شعبوں کے طرف جاسکتا ہے۔ جب خود تصور اور کیریئر کے انتخاب کے درمیان مضبوط مماثلت ہوتا ہے، تو افراد کو اپنے کام میں اطمینان، حوصلہ افزائی اور مقصد کے احساس کا زیادہ امکان ہوتا ہے۔

خود کا تصور بھی بیرونی عوامل جیسے خاندانی توقعات، ثقافتی پس منظر، تعلیم اور سماجی ماحول سے تشکیل پاتا ہے۔ اساتذہ، ساتھیوں اور سرپرستوں کے تاثرات کسی شخص کی صلاحیتوں کے بارے میں اعتقادات کو تقویت یا چیلنج کر سکتے ہیں۔ وقت گزرنے کے ساتھیہ اثرات یا تو اعتماد کو مضبوط کر سکتے ہیں یا شک پیدا کر سکتے ہیں، جس کے نتیجے میں کیریئر کے فیصلوں پر اثر پڑتا ہے۔ لہذا کیریئر کی نشوونما صرف مہارتوں اور مواقع کے بارے میں نہیں ہے بلکہ اس کے بارے میں بھی ہے کہ افراد کس طرح اپنی صلاحیتوں کی ترجمانی کرتے ہیں۔

ایک اور اہم پہلو یہ ہے کہ خود کا تصور بدل سکتا ہے۔ جیسے جیسے لوگ نئے تجربات حاصل کرتے ہیں، وہ ایسی طاقتیں یا دلچسپیوں سے روبرو ہوتے ہیں جن سے وہ پہلے واقف نہیں تھے۔ یہ کیریئر کی سمت میں تبدیلی کا باعث بن سکتا ہے۔ مثال کے طور پر، کوئی ایکیریئر کی فیلڈ میں کام شروع کرتا ہے اور بعد میں اپنے ارتقاپذیر خود تصور کے ساتھ بہتر صف بندی کا احساس کرنے کے بعد دوسرے میں منتقل ہو سکتا ہے۔ یہ کیریئر کی نشوونما میں لچک اور زندگی بھر سیکھنے کی اہمیت کو اجاگر کرتا ہے۔

خود کا تصور ایک متحرک اور طاقتور عنصر ہے جو کیریئر کے راستوں کو تشکیل دیتا ہے۔ یہ نہ صرف افراد کے انتخاب کو متاثر کرتا ہے بلکہ ان کی پیشہ ورانہ زندگی میں ان کے عزم اور اطمینان کی سطح کو بھی متاثر کرتا ہے۔ ایک مثبت اور حقیقت پسندانہ خود تصور تیار کرنے میں افراد کی مدد کرنے سے انہیں کیریئر کے باخبر فیصلے کرنے اور ان کی کام کی زندگی بھر کی تبدیلیوں کے مطابق ڈھالنے میں مدد مل سکتی ہے۔ مختصراً خود کا تصور کیریئر کی نشوونما میں ایک کمپاس کی طرح کام کرتا ہے۔ یہ افراد کو ایسے راستوں کی طرف رہنمائی کرتا ہے جو بامعنی اور موزوں محسوس کرتے ہیں، جب کہ وہ نئے تجربات اور بصیرت حاصل کرتے ہوئے ترقی کرتے ہیں۔

3.4 لائف اسپین میپنگ اور رول سیلینس (Life-Space Mapping and Role Salience)

لائف اسپیس میپنگ اور رول سیلینس کے تصورات ڈونلڈ سپر نے اپنے کیریئر ڈویلپمنٹ تھیوری کے حصے کے طور پر تجویز کیے تھے۔ وہ بتاتے ہیں کہ افراد کس طرح زندگی کے متعدد کرداروں کا نظم کرتے ہیں اور یہ کردار کیریئر کے انتخاب پر کیسے اثر انداز ہوتے ہیں۔

3.4.1 لائف اسپین میپنگ (Life-Space Mapping)

لائف اسپیس میپنگ، سمجھنے کا ایک طریقہ ہے کہ کس طرح کسی شخص کی زندگی وقت کے ایک خاص موڑ پر منظم ہوتی ہے۔ یہ ایک فرد کی زندگی کے تمام اہم شعبوں جیسے خاندان، تعلیم، کام، دوستی، اور ذاتی مفادات کو دیکھتا ہے اور دکھاتا ہے کہ یہ شعبے کیسے ایک دوسرے سے جڑے ہوئے ہیں۔ یہ خیال ڈونالڈ سپر کے کیریئر ڈویلپمنٹ تھیوری سے آیا ہے، جن کا ماننا تھا کہ کسی شخص کا کیریئر ان کی زندگی سے الگ نہیں

ہو تا بلکہ اس کی زندگی کی مجموعی صورتحال سے گہرا اثر انداز ہوتا ہے۔

زندگی کی جگہ کی نقشہ سازی میں، ایک شخص ضعف یا ذہنی طور پر ان مختلف کرداروں کا خاکہ پیش کرتا ہے جو وہ زندگی میں ادا کرتے ہیں۔ ان کرداروں میں طالب علم، بچہ، دوست، کارکن، شہری، یا کسی کمیونٹی یا ثقافتی گروپ کا رکن ہونا بھی شامل ہو سکتا ہے۔ ہر کردار شخص کی زندگی میں ایک خاص "جگہ" پر قبضہ کرتا ہے، اس بات پر منحصر ہے کہ وہ اس وقت کتنا اہم یا فعال ہے۔ مثال کے طور پر، امتحانات کی تیاری کرنے والا طالب علم تفریحی سرگرمیوں کے بجائے اپنے تعلیمی کردار کو زیادہ جگہ دے سکتا ہے۔

3.4.2 رول سیلینس(Role Salience)

رول سیلینس، تصور کی طرف جاتا ہے۔ رول سالینس سے مراد یہ ہے کہ ایک فرد کے لیے ایک خاص کردار کتنا اہم ہے۔ تمام کردار یکساں اہم نہیں ہوتے۔ کچھ کردار دوسروں کے مقابلے میں زیادہ جذباتی قدر، ذمہ داری، یا وقت کی وابستگی رکھتے ہیں۔ مثال کے طور پر ایک فرد کے لیے خاندان تو کسی فرد کے لیے کردار سب سے اہم ہو سکتا ہے تو کوئی کیریئر یا تعلیم کو ترجیح دے سکتا ہے۔ رول سیلینس ایک فرد کسی مخصوص کردار کو دوسروں کے مقابلے میں منسوب کرتا ہے۔ سپر کے 1982 ماڈل کے مطابقیہ تین اجزاء پر مشتمل ہے۔

شرکت (رویہ):۔ کردار میں خرچ ہونے والے وقت اور توانائی کی اصل مقدار۔

وابستگی (مؤثر):۔ ایک شخص کردار پر جذباتی لگاؤ اور نفسیاتی اہمیت پر زور دیتا ہے۔

علم (علمی):۔ تجربے یا مشاہدے کے ذریعے کردار کے بارے میں حاصل کردہ سمجھ اور معلومات۔

رول سیلینس مستقل نہیں ہوتا۔ یہ وقت کے ساتھ بدل جاتا ہے۔ جیسے جیسے لوگ بڑھتے ہیں اور ان کے حالات بدل جاتے ہیں۔ مختلف کرداروں کی اہمیت بھی بدل جاتی ہے۔ ایک نوجوان طالب علم بنیادی طور پر تعلیم اور دوستی پر توجہ دے سکتا ہے جبکہ ایک بالغ شخص کام اور خاندانی ذمہ داریوں کو ترجیح دے سکتا ہے۔ زندگی کے واقعات جیسے شادی، کیریئر کی تبدیلیاں، یا ذاتی چیلنجز بھی اس پر اثر انداز ہوتے ہیں ۔رول سلینس کو سمجھنا تعلیم اور کیریئر کی رہنمائی میں مفید ہے۔ یہ افراد کو اپنی ترجیحات پر غور کرنے، اپنی ذمہ داریوں کو سنبھالنے اور اپنے مستقبل کے بارے میں بہتر فیصلے لینے میں مدد کرتا ہے۔ ایک فرد یہ پہچان کر کہ کون سا کردار اسکے لیے سب سے زیادہ اہمیت رکھتا ہے اپنی زندگی میں توازن پیدا کر سکتا ہے اور متضاد مطالبات کی وجہ سے پیدا ہونے والے تناؤ کو کم کر سکتا ہے۔

لائف اسپیس میپنگ کسی شخص کی زندگی کی ایک وسیع تصویر فراہم کرتی ہے جب کہ رول سیلینس اس جگہ کے اندر ہر کردار کو دی جانے والی اہمیت کی سطح کی وضاحت کرتا ہے۔ ایک ساتھ وہ انسانی رویے، ذاتی ترقی، اور کیریئر کے انتخاب کو زیادہ معنی خیز اور حقیقت پسندانہ انداز میں سمجھنے میں مدد کرتے ہیں۔ لائف اسپیس میپنگ اور رول سیلینس اس بات کو نمایاں کرتا ہے کہ کیریئر کی نشوونما ایک مسلسل عمل ہے جو زندگی کے متعدد کرداروں سے متاثر ہوتا ہے۔ ان تصورات کو سمجھنے سے افراد کو متوازن اور بامعنی زندگی اور کیریئر کے فیصلے کرنے میں مدد ملتی ہے۔

3.5 آرک وے ماڈل اور کیریئر رینبو(Archway Model and Career Rainbow)

آرک وے ماڈل اور کیریئر رینبو دو بنیادی بصری فریم ورک ہیں جو امریکی ماہر نفسیات ڈونلڈ ای سوپر نے کیریئر کی نشوونما کے اپنے "لائف-اسپین، لائف اسپیس" تھیوری کو واضح کرنے کے لیے تیار کیے ہیں۔ آرک وے ماڈل اور کیریئر رینبو دونوں ہی کیریئر کی نشوونما کے لیے قیمتی بصیرت فراہم کرتے ہیں۔ اگرچہ آرک وے ماڈل ذاتی اور ماحولیاتی عوامل کے درمیان توازن پر توجہ مرکوز کرتا ہے،۔ کیریئر رینبو زندگی کے مراحل اور متعدد کرداروں کی اہمیت کو اجاگر کرتا ہے۔ ایک ساتھ، وہ ظاہر کرتے ہیں کہ کیریئر کی نشوونما ایک متحرک اور زندگی بھر کا عمل ہے جو اندرونی خصوصیات اور بیرونی حقائق دونوں سے متاثر ہوتا ہے۔

3.5.1 آرک وے ماڈل(Archway Model)

'آرک وے کیریئر ماڈل' یہ سمجھنے کا ایک سادہ لیکن بامعنی طریقہ ہے کہ وقت کے ساتھ ساتھ کسی شخص کا کیریئر کیسے ترقی کرتا ہے۔ یہ کیریئر کی نشوونما کو محراب کی شکل کے راستے کے طور پر پیش کرتا ہے، جس سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ کیریئر سیدھی لکیر نہیں ہے بلکہ مختلف مراحل کے ساتھ ایک سفر ہے، ہر ایک کے اپنے چیلنج، مواقع اور مقاصد ہوتے ہیں۔ محراب کے آغاز میں ایک فرد اپنے کیریئر کے ابتدائی مرحلے میں داخل ہوتا ہے۔ اس مرحلے کو عام طور پر تجسس اور سیکھنے سے نشان زد کیا جاتا ہے۔ لوگ مختلف کردار آزماتے ہیں، بنیادی مہارتیں تیار کرتے ہیں، اور اپنی دلچسپیوں اور طاقتوں کو سمجھنا شروع کرتے ہیں۔ یہ ایڈجسٹمنٹ کا دور ہوتا ہے جہاں غلطیاں اور تجربہ ناکامی کے بجائے ترقی کا حصہ ہوتے ہیں۔

جیسے جیسے محراب بڑھتا ہے یہ ترقی یا قیام کے مرحلے کی نمائندگی کرتا ہے۔ اس مرحلے کے دوران، افراد اپنے کیریئر کے انتخاب میں زیادہ توجہ مرکوز اور پر اعتماد ہو جاتے ہیں۔ وہ تجربہ حاصل کرتے ہیں، مہارت پیدا کرتے ہیں اور اکثر اپنے پیشے میں استحکام حاصل کرتے ہیں۔ ذمہ داریاں بڑھ جاتی ہیں اور لوگ قائدانہ کردار ادا کرنے لگتے ہیں یا کسی خاص شعبے میں مہارت حاصل کرتے ہیں۔ یہ اکثر کیریئر کے سب سے زیادہ نتیجہ خیز دور کے طور پر دیکھا جاتا ہے۔ محراب کے اوپری حصے میں چوٹی کا مرحلہ ہے جہاں افراد قابلیت اور پہچان کے اعلیٰ درجے تک پہنچ جاتے ہیں۔ ان کا علم اور مہارت اچھی طرح سے تیار ہو جاتی ہے اور وہ اکثر اپنے شعبے میں ماہرین یا سرپرست کے طور پر دیکھے جاتے ہیں۔ یہ مرحلہ کامیابی، اثر و رسوخ اور پیشہ ورانہ پختگی کی عکاسی کرتا ہے۔

جیسے ہی محراب نیچے کی طرف ڈھلتا ہے یہ کیریئر کے آخری مرحلے کی عکاسی کرتا ہے۔ یہاں توجہ دھیرے دھیرے کامیابی سے منتقل ہو کر علم کو بانٹنے اور منتقلی کی تیاری پر مرکوز ہو جاتی ہے۔ افراد اپنے کام کا بوجھ کم کر سکتے ہیں، نوجوان ساتھیوں کی سرپرستی کر سکتے ہیں ۔یا اپنے اہم کیریئر سے ہٹ کر نئی دلچسپیاں تلاش کر سکتے ہیں۔ بالآخر یہ ریٹائرمنٹ یا علیحدگی کی طرف جاتا ہے جہاں پیشہ ورانہ شمولیت کم ہوتی ہے۔

آرک وے کیریئر ماڈل کو جو چیز اہم بناتی ہے وہ یہ ہے کہ یہ کیریئر کی قدرتی ترقی کو نمایاں کرتا ہے۔ یہ ہمیں یاد دلاتا ہے کہ ہر مرحلے کی قدر ہوتی ہے اور یہ تبدیلی پیشہ ورانہ زندگی کا ایک عام حصہ ہے۔ زوال کو منفی طور پر دیکھنے کے بجائے یہ ماڈل بعد کے مراحل کو

رہنمائی، میراث کی تعمیر اور ذاتی تکمیل کے مواقع کے طور پر دیکھنے کی حوصلہ افزائی کرتا ہے۔ محراب سے پتہ چلتا ہے کہ ایک کیریئر سیکھنے کے ساتھ شروع ہوتا ہے، کوشش اور تجربے سے بڑھتا ہے، کامیابی کی چوٹی تک پہنچتا ہے اور پھر آہستہ آہستہ عکاسی اور شراکت کے مرحلے میں منتقل ہو جاتا ہے۔

3.5.2 کیریئر رینبو(Career Rainbow)

ڈونالڈ سپر کی طرف سے تیار کردہ کیریئر رینبو، کیریئر کی نشوونما کو زندگی بھر کے سفر کے طور پر بیان کرتا ہے جہاں افراد زندگی کے مختلف مراحل میں مختلف کردار ادا کرتے ہیں۔ یہ قوس خزح کی تصویر کا استعمال کرتا ہے یہ بتانے کے لیے کہ یہ کردار کس طرح اوورلیپ ہوتے ہیں اور وقت کے ساتھ ساتھ تبدیل ہوتے ہیں۔

سپر نے زندگی کے کئی مراحل کی نشاندہی کی، جیسے ترقی، تلاش، قیام، دیکھ بھال، اور زوال۔ ہر مرحلے پر، لوگوں کو کیریئر سے متعلق مختلف کاموں اور چیلنجوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ مثال کے طور پر، تلاش کے مرحلے کے دوران، افراد اپنی دلچسپیوں اور صلاحیتوں کو سمجھنے کی کوشش کرتے ہیں، جب کہ قیام کے مرحلے میں، وہ ایک مستحکم کیریئر بنانے پر توجہ دیتے ہیں۔

کیریئر رینبو میں زندگی کے مختلف کردار بھی شامل ہیں جیسے طالب علم، کارکن، شہری، والدین، اور گھریلو ساز۔ یہ کردار بیک وقت موجود ہیں اور کیریئر کے فیصلوں کو متاثر کرتے ہیں۔ مثال کے طور پر، خاندانی ذمہ داریوں میں توازن رکھنے والا فرد ایسی ذمہ داریوں کے بغیر کسی کے مقابلے میں مختلف کیریئر کے انتخاب کر سکتا ہے۔ کیریئر رینبو کا بنیادی خیال یہ ہے کہ کیریئر صرف نوکری تک محدود نہیں ہے۔ یہ ان تمام کرداروں کا مجموعہ ہے جو ایک شخص زندگی بھر ادا کرتا ہے، جس کی تشکیل ذاتی ترقی اور بدلتے ہوئے حالات سے ہوتی ہے۔

3.6 طویل مدتی کیریئر کی منصوبہ بندی کے لیے مضمرات(Implications for Long-Term Career Planning)

طویل مدتی کیریئر کی منصوبہ بندی صرف ملازمت کے انتخاب کے بارے میں نہیں ہے۔ یہ وقت کے ساتھ ایک بامعنی اور پائیدار پیشہ ورانہ سفر کی تشکیل کے بارے میں ہے۔ کلیدی مضمرات میں مقاصد کی وضاحت کی ضرورت ہے۔ جب لوگ آگے سوچتے ہیں وہ اپنی دلچسپیوں، طاقتوں اور اقدار کی نشاندہی کرنے کا زیادہ امکان رکھتے ہیں، جو انہیں تعلیم، مہارت کی نشوونما، اور کیریئر کے راستوں کے بارے میں باخبر فیصلے کرنے میں مدد کرتا ہے۔ اس طرح کی منصوبہ بندی کے بغیر لوگ اکثر مواقع کے درمیان بغیر سمت کے بڑھ جاتے ہیں جو ترقی اور اطمینان کو محدود کر دیتے ہیں۔

ایک اور اہم مضمرات موافقت ہے۔ کام کی جدید دنیا تکنیکی ترقی، عالمگیریت اور بدلتے ہوئے معاشی تقاضوں کی وجہ سے مسلسل بدل رہی ہے۔ طویل مدتی منصوبہ بندی افراد کو لچکدار رہنے اور اپنی صلاحیتوں کو مسلسل اپ گریڈ کرنے کی ترغیب دیتی ہے۔ یہ زندگی بھر سیکھنے کی اہمیت کو اجاگر کرتا ہے، کیونکہ کسی ایک قابلیت یا مہارت کے سیٹ پر انحصار کرنا اب کافی نہیں ہے۔ جو لوگ آگے کی منصوبہ بندی کرتے ہیں وہ تبدیلیوں کا اندازہ لگاتے ہیں اور ان کے لیے تیاری کرتے ہیں، جس سے کیریئر کی منتقلی ہموار ہوتی ہے۔

مالی استحکام طویل مدتی کیریئر کی منصوبہ بندی سے بھی گہرا تعلق رکھتا ہے۔ واضح کیریئر کے اہداف مقرر کرنے سے افراد اپنی مستقبل کی آمدنی کی صلاحیت، بچت اور سرمایہ کاری کی ضروریات کا بہتر انداز میں اندازہ لگا سکتے ہیں۔ یہ دانشمندانہ مالی فیصلے کرنے میں مدد کرتا ہے۔ جیسے کہ مزید تعلیم حاصل کرنا، کیریئر بدلنا، یا کاروبار شروع کرنا۔ اس کے برعکس منصوبہ بندی کی کمی بعد میں زندگی میں غیر یقینی اور مالی تناؤ کا باعث بن سکتی ہے۔

ذاتی تکمیل ایک اور اہم پہلو ہے۔ طویل مدتی کیریئر کی منصوبہ بندی افراد کو اپنے کام کو ان کے جذبوں اور زندگی کے اہداف کے ساتھ ہم آہنگ کرنے کی اجازت دیتی ہے۔ یہ پیشہ ورانہ کامیابی اور ذاتی بہبود کے درمیان توازن کی حوصلہ افزائی کرتا ہے۔ جب لوگ سوچ سمجھ کر کیریئر کا انتخاب کرتے ہیں انہیں ملازمت کی اطمینان، حوصلہ افزائی اور مقصد کے احساس کا زیادہ امکان ہوتا ہے۔

مزید برآں، طویل مدتی منصوبہ بندی ایک مضبوط پیشہ ورانہ شناخت بنانے میں مدد کرتی ہے۔ یہ افراد کو ایک مخصوص فیلڈ میں مہارت پیدا کرنے، نیٹ ورک بنانے اور وقت کے ساتھ پہچان حاصل کرنے کے قابل بناتا ہے۔ یہ مستقل مزاجی کیریئر کی نشوونما میں اہم کردار ادا کرتی ہے اور قیادت اور ترقی کے بہتر مواقع فراہم کرتی ہے۔ تاہم یہ سمجھنا بھی ضروری ہے کہ طویل مدتی کیریئر کی منصوبہ بندی سخت نہیں ہونی چاہیے۔ زندگی کے حالات، دلچسپیاں اور مواقع بدل سکتے ہیں اور اسی کے مطابق منصوبے تیار ہونے چاہئیں۔ اچھی طرح سے سوچا ہوا منصوبہ ایک رہنما کے طرح کام کرتا ہے نہ کہ ایک مقررہ راستہ۔ طویل مدتی کیریئر کی منصوبہ بندی پیشہ ورانہ کامیابی، مالی تحفظ، اور ذاتی اطمینان حاصل کرنے میں ایک اہم کردار ادا کرتی ہے۔ یہ افراد کو اپنے کیریئر کے سفر میں فعال، موافقت پذیر، اور بامقصد بننے کی ترغیب دیتا ہے، جو بالآخر زیادہ مستحکم اور مکمل زندگی کی طرف لے جاتا ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check your progress)
1. خود کا تصور فرد کے کیریئر کی نشوونما کی تشکیل میں مرکزی کردار ادا کرتا ہے، وضاحت کیجیے۔؟
2. آرک وے ماڈل اور کیریئر رین بو سے کیا مراد ہے؟

3.7 خلاصہ (Summary)

ڈونالڈ سپر (Donald Super) کی لائف اسپین، لائف اسپیس تھیوری آف کیریئر ڈویلپمنٹ بہت ہی اہم ہے۔ یہ کیریئر کی نشوونما کو ایک بار کے انتخاب کے بجائے ایک مسلسل زندگی بھر چلنے والا عمل کے طور پر بیان کرتا ہے۔ یہ اس بات پر روشنی ڈالتا ہے کہ افراد مختلف مراحل سے گزرتے ہیں۔ مثلاً نمو، تلاش، قیام، دیکھ بھال، اور زوال۔ جہاں ان کی دلچسپیاں اور صلاحیتیں تیار ہوتی رہتی ہیں۔ یہ نظریہ زندگی کے مختلف کرداروں پر بھی زور دیتا ہے، جس سے یہ ظاہر ہوتا ہے کہ لوگ متعدد کردار ادا کرتے ہیں جیسے کہ طالب علم، کارکن، خاندان کے رکن، اور شہری، اور یہ کردار ان کے کیریئر کے فیصلوں کو متاثر کرتے ہیں۔ یہ کیریئر کی رہنمائی کو زیادہ حقیقت پسندانہ اور لچکدار بناتا ہے۔ مجموعی طور پر اس سے اساتذہ، مشیران اور افراد کو یہ سمجھنے میں مدد ملتی ہے کہ کیریئر کے انتخاب وقت کے ساتھ ساتھ بدلتے رہتے ہیں اور اسے فرد کے خود کا تصور سے مماثل ہونا چاہیے تاکہ اس سے بہتر منصوبہ بندی اور ذاتی اطمینان حاصل ہو سکے۔

3.8 اکتسابی نتائج(Learning Outcomes)

اس اکائی کے مطالعہ کے بعد آپ اس قابل گئے ہیں کہ:

- ڈونالڈ سوپر کے زندگی کے مراحل اور کردار کو بیان کر پائنگے۔
- کیریئر کی نشوونما میں خود کا تصور کا بہتر استعمال کر پائنگے۔
- لائف اسپیس میپنگ اور رول سیلنس کو سمجھ گئے ہونگے۔
- آرک وے ماڈل اور کیریئر رینبو کو جان گئے ہونگے۔
- طویل مدتی کیریئر کی منصوبہ بندی کے لیے مضمرات کو بیان کر پائنگے۔

3.9 فرہنگ (Glossary)

اصطلاح	معنی
مضمرات(Implications)	کسی نظریے، فیصلے یا عمل کے ممکنہ نتائج یا اثرات۔
اہداف(Goals)	وہ مقاصد یا نتائج جنہیں حاصل کرنا مطلوب ہو۔
استحکام(Stability)	کسی حالت، رویے یا کیفیت کا مضبوط اور نسبتاً مستقل ہونا۔
میراث(Legacy)	کسی فرد یا نسل کی طرف سے آنے والی نسلوں کے لیے چھوڑا گیا علمی، ثقافتی، اخلاقی یا مادی ورثہ۔

3.10 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات(Objective Answer Type Questions)

i) Super's Life-Span, Life-Space نظریہ اس بات پر زور دیتا ہے کہ کیریئر کی نشوونما-----چلنے. والا عمل ہے

a)تاعمر b)ایک سال c)پانچ سال d) تیس سال

ii)لائف اسپین،لائف اسپیس تھیوری آف کیریئر ڈویلپمنٹ کس نے دی۔

a)ہالینڈ b)اسپیسر c)ڈونالڈ سپر d)جانسن

iii)ڈونالڈ سپر نے انسانی زندگی کو ترقی کے کتنے مراحل میں تقسیم کر پیش کرتا ہے۔

a)چار b)پانچ c)چھ d)سات

iv)ڈونالڈ سپر کے انسانی زندگی کو ترقی کے مراحل میں بالیدگی کا عمر ہے-

a)15-24 b)25-35 c)پیدائش-14 d)40-50

v)نوکری سے ریٹائرمنٹ کے لیے تیاری کس مرحلہ میں ہوتا ہے-

a)64-45 b)50-35 c)50-25 d)60-40

vi)محراب نیچے کی طرف ڈھلتا ہے یہ کیریئر کے کس مرحلے کی عکاسی کرتا ہے۔

a)شروع b)بیچ c)آخری d)کوئی نہیں

vii)ڈونالڈ سپر نے زندگی کے مراحل کی نشاندہی کی ہے۔

a)ترقی b)تلاش c)قیام d)سبھی

viii)محراب کا بڑھنا کس مرحلے کی نمائندگی کرتا ہے۔

a)ترقی b)زوال c)انجام d)آغاز

ix)--------سے مراد یہ ہے کہ ایک فرد کے لیے ایک خاص کردار کتنا اہم ہے۔

a)رول سالینس b)کیریئر رینبو c)طویل مدتی کیریئر d)منصوبہ بندی

x)کیریئر رینبو کس کی تیار کردہ ہے۔

a)ڈونالڈ سپر b)جانسن c)فرینک d)کوئی نہیں

مختصر جوابات کے حامل سوالات(Short Answer Type Questions)

1. آرک وے ماڈل کو سمجھائے؟

2. کیریئر رینبو سے کیا مراد ہے۔؟

3. رول سالینس سے آپ کیا سمجھتے ہیں۔؟

4. کیریئر کی نشوونما میں خود کا تصور کو بیان کریں؟

5. ڈونالڈ سپر نے انسانی زندگی کو ترقی کے دو مراحل کو لکھیں؟

طویل جوابات کے حامل سوالات(Long Answer Type Questions)

1. طویل مدتی کیریئر کی منصوبہ بندی کے لیے مضمرات کو لکھیں؟

2. کیریئر کی نشوونما میں خود کا تصور کیا ہے؟ تفصیل سے لکھیے ؟۔

3. ڈونالڈ سوپر کے زندگی کے مختلف مراحلکو بیان کریں؟

4۔ لائف اسپیس میپنگ اور رول سیلینس کے تصورات کی وضاحت کیجیے۔؟

5۔ "کیریئر مختلف سماجی کرداروں کے ذریعے کسی کے ارتقاپذیر خود تصور کو ظاہر کرنے کا کا عمل ہے جو تاعمر مسلسل چلتے رہتا ہے" اس جملے کی وضاحت کیجیے۔؟

معروضی سوالات کے جوابات:

سوال نمبر	i	ii	iii	iv	v	vi	vii	viii	ix	x
جوابات	a	c	a	c	a	c	d	a	a	a

3.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

1. Guidance and Counselling–National Council of Educational Research and Training (NCERT)
2. Educational and Vocational Guidance in India – S.K. Kochhar
3. Guidance and Counselling–B.N. Dash
4. Principles of Guidance and Counselling–V.C. Pandey
5. Guidance and Counselling in Indian Education–R.A. Sharma
6. www.super'life-span,life-spacetheory.com
7. www.guidanceandcouncelling.com
8. www.Super's Life-Span, Life-Space.com
9. www.donaldsupercarrerdevelopment.com

اکائی4۔ دیگر معاصر نظریات

(Other Contemporary Theories)

اکائی کے اجزاء:

4.0 تمہید(Introduction)

4.1 مقاصد(Objectives)

4.2 کرومبولٹز کی کیریئر فیصلہ سازی کا نظریہ(Krumboltz's Career Decision-Making Theory)

4.3 سماجی علمی کیریئر تھیوری: خود افادیت، نتائج کی توقعات

(Social Cognitive Career Theory: Self-Efficacy and Outcome Expectations)

4.3.1 خود افادیت(Self-Efficacy)

4.3.2 نتائج کی توقعات(Outcome Expectations)

4.4 گوٹ فریڈسن کا نظریہ طواف اور سمجھوتہ

(Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise)

3.4.1 نظریہ طواف(Theory of Circumscription)

3.4.2 نظریہ سمجھوتہ(Theory of Compromise)

4.5 تعمیری اور بیانیہ نقطہ نظر(Constructivist and Narrative Approaches)

4.5.1 تعمیری نقطہ نظریہ(Constructivist Approach)

4.5.2 بیانیہ نقطہ نظر(Narrative Approach)

4.6 نظریات کا موازنہ اور انضمام(Comparison and Integration of Theories)

4.6.1 نظریات کا موازنہ(Comparison of Theories)

4.6.2 نظریات کا انضمام(Integration of Theories)

4.7 خلاصہ(Summary)

4.8 اکتسابی نتائج(Learning Outcomes)

4.9 فرہنگ(Glossary)

4.10 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

4.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

4.0 تمہید(Introduction)

کیریئر کی نشوونما کے عصری نظریات آج کی دنیا میں کام، شناخت اور مواقع کی بدلتی ہوئی نوعیت کی عکاسی کرتا ہے۔ یہ نظریات کیریئر کی ترقی کے کلیدی عناصر کے طور پر لچک، موافقت، اور زندگی بھر سیکھنے پر زور دیتے ہیں۔ عصری سوچ میں اہم تبدیلی کیریئر کے تشکیل میں فرد کے فعال کردار پر توجہ مرکوز کرنا ہے۔ تعمیری اور بیانیہ نظریات جیسے نقطہ نظر اس بات پر روشنی ڈالتے ہیں کہ لوگ کس طرح اپنے تجربات سے معنی پیدا کرتے ہیں اور اپنی اقدار، دلچسپیوں اور زندگی کی بنیاد پر کیریئر بناتے ہیں۔ اسی طرح سماجی علمی نقطہ نظر کیریئر کے فیصلہ سازی میں خود افادیت، اہداف اور ماحولیاتی اثرات کی اہمیت پر زور دیتا ہے۔ عصری نظریات عالمگیریت، ٹیکنالوجی اور ثقافتی تنوع کے اثرات کو تسلیم کرتے ہیں۔

4.1 مقاصد(Objectives)

اس اکائی کے مطالعہ کے بعد آپ:

- کرومبولٹز کی کیریئر فیصلہ سازی کا نظریہ سمجھ جائینگے۔
- سماجی علمی کیریئر تھیوری(SCCT)خود افادیت، نتائج کی توقعات سے واقف ہو جائینگے۔
- گوٹ فریڈسن کا نظریہ طواف اور سمجھوتہ سے آگاہ ہو جائینگے
- تعمیری اور بیانیہ نقطہ نظر کو سمجھ جائینگے۔
- نظریات کا موازنہ اور انضمام سے واقف ہو جائینگے۔

4.2 کرومبولٹز کی کیریئر فیصلہ سازی کا نظریہ(Krumboltz's Career Decision-Making Theory)

جان کرمبولٹز کی لرننگ تھیوری آف کریئر ڈیسیژن میکنگ۔ یہ سمجھنے کا ایک عملی اور حقیقت پسندانہ طریقہ پیش کرتی ہے کہ لوگ اپنے کیریئر کا انتخاب کیسے کرتے ہیں۔ یہ فرض کرنے کے بجائے کہ افراد اپنی شخصیت کو کسی مناسب کام کے ساتھ مماثلت کرتے ہیں، یہ نظریہ بتاتا ہے کہ کیریئر کے انتخاب وقت کے ساتھ سیکھنے اور زندگی کے تجربات کے ذریعے تشکیل پاتے ہیں۔

John D. Krumboltz کے مطابق کیریئر کے فیصلے پہلے سے طے شدہ نہیں ہوتے ہیں۔ افراد اپنے ماحول کے ساتھ تعامل کرکے اسے تیار کرتے ہیں۔ یہ نظریہ اس بات پر روشنی ڈالتا ہے کہ لوگ منصوبہ بند اور غیر منصوبہ بند دونوں صورتوں سے سیکھتے ہیں اور یہ سیکھنے کے تجربات ان کی دلچسپیوں، عقائد اور کیریئر سے متعلق اعمال کو متاثر کرتے ہیں۔ کرومبولٹز نے چار اہم عوامل کی نشاندہی کی جو کیریئر کے فیصلوں کو

تشکیل دیتے ہیں۔

1. **جینیاتی وقف اور خصوصی قابلیت(Genetic endowment and special abilities)**:ان میں وہ لوگوں کی پیدائشی خصوصیات شامل کو شامل کیا جاتا ہے، جیسے کہ جسمانی خصلتیں، ذہانت اور قدرتی صلاحیتیں۔ اگرچہ افراد ان عوامل کو کنٹرول نہیں کر سکتے لیکن یہ خصوصیت ان کے لیے دستیاب مواقع کی حد کو متاثر کرتے ہیں۔

2. **ماحولیاتی حالات اور واقعات(Environmental conditions and events)** :خاندانی پس منظر، تعلیم، سماجی حالات، ثقافتی اقدار اور معاشی عوامل جیسے بیرونی اثرات کیریئر میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ مثال کے طور پر اچھی تعلیم تک رسائی یا بعض پیشوں کی نمائش کیریئر کی ترجیحات کو تشکیل دینے میں اہم رول ادا کرتی ہیں۔

3. **اکتسابی تجربات (Learning experiences)**: یہ تھیوری کا مرکز ہے۔ لوگ دو طرح سے سیکھنے کی ترجیحات اور مہارتیں تیار کرتے ہیں۔ ایک آلہکار سیکھنا (براہ راست تجربے اور نتائجکے ذریعے سیکھنا) اور دوسرا، ایسوسی ایٹیو لرننگ یعنی دوسروں کو دیکھ کر سیکھنا یا تجربات کو نتائج سے جوڑ کر۔ مثبت یا منفی تجربات کیریئر کے انتخاب کو متاثر کرتے ہیں۔ مثال کے طور پر کسی کیریئر سے متعلق امتحان میں کامیابی متعلقہ کیریئر کی حوصلہ افزائی کر سکتی ہے جبکہ ناکامی اس کی حوصلہ شکنی کر سکتی ہے۔

4. **ٹاسک اپروچ کی مہارتیں۔(Task approach skills)**: یہ ان مہارتوں اور رویوں کا حوالہ دیتا ہے جو ایک شخص وقت کے ساتھ ترقی کرتا ہے، جیسے مسئلہ حل کرنے کی صلاحیت، کام کی عادات، جذباتی ردعمل اور فیصلہ سازی کی مہارت۔ یہ اس بات پر اثرانداز ہوتے ہیں کہ افراد کس طرح کیریئر سے متعلق کاموں اور چیلنجوں سے رجوع کرتے ہیں۔

کرمبولٹز کے نظریہ میں ایک اہم خیال مواقع کے کردار کا ہے۔ یہ تجویز کرتا ہے کہ غیر متوقع مواقع کیریئر کو تشکیل دے سکتے ہیں۔ ہر چیز پر قابو پانے کی کوشش کرنے کے بجائے افراد کو کھلے، لچکدار، اور نئے حالات سے سیکھنے کے لیے تیار رہنا چاہیے۔ یہ نظریہ بتاتا ہے کہ کیریئر کی نشوونما سیکھنے، تجربات، اور موافقت سے متاثر ایک مسلسل عمل ہے۔ یہ افراد کی حوصلہ افزائی کرتا ہے کہ وہ مختلف آپشنز کو تلاش کریں اور زیادہ سے زیادہ مواقع سے فائدہ اٹھائیں۔ کرمبولٹز کا نقطہ نظر کامل کیریئر کے انتخاب سے توجہ مرکوز کر کے مہارتوں کو تیار کرنے کی طرف مبذول کر دیتا ہے جو افراد کو تبدیلی کے طرف بڑھنے اور زندگی بھر باخبر فیصلے کرنے میں مدد دیتی ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check your progress)
1. جان کرمبولٹز کی لرننگ تھیوری آف کریئر ڈیسیژن میکنگ کی وضاحت کیجیے۔؟

4.3 سماجی علمی کیریئر تھیوری: خود افادیت، نتائج کی توقعات

(Social Cognitive Career Theory: Self-Efficacy and Outcome Expectations)

سماجی علمی کیریئر تھیوری(SCCT) ، کیریئر کو سمجھنے کا ایک جدید طریقہ ہے۔ جس میں لوگ اپنے کیریئر کا انتخاب کیسے کرتے ہیں اور پیشہ

ورانہ طور پر کیسے ترقی کرتے ہیں کو سمجھتے ہیں۔ یہ رابرٹ ڈبلیو لینٹ، اسٹیون ڈی براؤن، اور گیل ہیکیٹ نے البرٹ بندورا کے خیالات پر مبنی تجویز کیا تھا۔ یہ نظریہ ذیل اہم عوامل پر مرکوز ہے:۔

- خود افادیت(self-efficacy)
- نتائج کی توقعات(outcome expectations)

4.3.1 خود افادیت(self-efficacy)

خود افادیت سے مراد کسی شخص کے کسی کام کو کامیابی سے انجام دینے کی صلاحیت پر یقین ہے۔ یہ بتاتا ہے کہ لوگ کس طرح کیریئر کا انتخاب کرتے ہیں اور کامیابی حاصل کرتے ہیں۔ اس نظریہ میں ایک مرکزی تصور 'خود افادیت' ہے، جس سے مراد کسی فرد کے مخصوص کاموں کو انجام دینے یا مخصوص حالات کو سنبھالنے میں خود کی صلاحیت پر یقین کرنا۔ خود افادیت کسی شخص کی اصل مہارت کے بارے میں نہیں ہے بلکہ ان مہارتوں کو مؤثر طریقے سے استعمال کرنے میں ان کے اعتماد کے بارے میں ہے۔ اس خیال کی جڑیں البرٹ بانڈورا کے وسیع تر سماجی علمی نظریہ میں پیوست ہیں۔ بانڈورا کے مطابق-

"جو لوگ یقین رکھتے ہیں کہ وہ کامیاب ہو سکتے ہیں، ان میں پہل کرنے، مشکل حالات میں ثابت قدم رہنے اور ناکامیوں سے نکلنے کا امکان زیادہ ہوتا ہے۔ اس کے برعکس کم خود افادیت والے لوگ اکثر اپنی صلاحیتوں پر شک کرتے ہیں، مشکل کاموں سے گریز کرتے ہیں اور آسانی سے ہار مان لیتے ہیں۔"

SCCT تجویز کرتا ہے کہ خود افادیت چار اہم ذرائع سے تیار ہوتی ہے۔ (1) ذاتی کارکردگی کے تجربات، (2) دوسروں کا مشاہدہ (رول ماڈل)، (3) سماجی حوصلہ افزائی اور (4) جذباتی کیفیت۔ کاموں میں کامیابی مضبوط اعتماد پیدا کرتی ہے، جبکہ بار بار ناکامی اسے کمزور کر سکتی ہے۔ اسی طرح دوسروں کو کامیاب ہوتے دیکھنا اپنی صلاحیتوں پر یقین پیدا کر سکتا ہے۔ مجموعی طور پر خود افادیت کیریئر کے فیصلہ سازی میں ایک محرک قوت کے طور پر کام کرتی ہے۔

4.3.2 نتائج کی توقعات(Outcome Expectations)

سماجی علمی کیریئر تھیوری (SCCT)، جو رابرٹ ڈبلیو لینٹ، اسٹیون ڈی براؤن، اور گیل ہیکیٹ نے تیار کیا ہے، اس بات کی وضاحت کرتا ہے کہ لوگ ذاتی عقائد، ماحولیاتی عوامل اور سیکھنے کے تجربات کے باہمی تعامل کی بنیاد پر کیریئر کے انتخاب کیسے کرتے ہیں۔ اس کے اہم خیالات میں سے ایک 'نتائج کی توقعات' ہے۔

نتائج کی توقعات اس بات کا حوالہ دیتے ہیں جو ایک شخص کو یقین ہے کہ کیریئر کے تناظر میں کسی خاص طرز عمل کو انجام دینے کے نتیجے میں کیا ہو گا۔ اس کا مطلب ہے کسی مخصوص تعلیمی راستے یا پیشے کو منتخب کرنے یا اس پر عمل کرنے کے متوقع نتائج۔ یہ توقعات مثبت بھی ہو سکتی ہیں، جیسے اچھی تنخواہ کمانا، عزت حاصل کرنا، یا مطمئن محسوس کرنا، یا منفی بھی ہو سکتی ہیں، جیسے تناؤ، ملازمت میں عدم تحفظ، یا کام اور

زندگی میں توازن کی کمی۔ نتائج کی توقعات مختلف عوامل سے تشکیل پاتی ہیں، بشمول ماضی کے تجربات، دوسروں کا مشاہدہ، سماجی اثرات، اور ثقافتی تناظر۔ مثال کے طور پر کسی شعبے میں کامیاب پیشہ ور افراد کو دیکھ کر مثبت توقعات پیدا ہو سکتی ہیں جبکہ مشکلات یا ناکامیوں کے بارے میں سننا منفی توقعات کا باعث بن سکتا ہے۔

SCCT کے مطابق، نتائج کی توقعات اور خود افادیت (اپنی اپنی قابلیت پر یقین) کے ساتھ مل کر کام کرتی ہیں۔ یہاں تک کہ اگر کوئی شخص کسی کام کو کرنے کے قابل محسوس کرتا ہے لیکن وہ اس سے بچنے کی کوشش کر سکتا ہے اگر اسے یقین ہو کہ اس کے نتائج اس کے لیے فائدہ مند نہیں ہوں گے۔ مثال کے طور پر ایک طالب علم سائنس کا مطالعہ کرنے کی اپنی صلاحیت پر پر اعتماد ہو سکتا ہے لیکن اگر وہ سوچتا ہے کہ اس سے ذاتی اطمینان میں کامیابی نہیں ملے گی، تو وہ سائنس کیریئر کا انتخاب نہیں کر سکتا۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check your progress)
1. خود افادیت سے کیا مراد ہے؟
2. نتائج کی توقعات کس طرح کیریر کے انتخاب کو متاثر کرتی ہیں؟

4.4 گوٹ فریڈسن کا نظریہ طواف اور سمجھوتہ

(Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise)

لنڈا گوٹ فریڈسن کی تھیوری آف سرکمسکرپشن اینڈ کمپرومائز (1981) بتاتی ہے کہ کس طرح افراد اپنے تصور کی بنیاد پر کیریئر کی خواہشات کو تیار کرتے ہیں، جو کہ صنف، سماجی طبقے اور ذہانت جیسے سماجی متغیرات سے بہت زیادہ متاثر ہوتے ہیں جبکہ دوسرے نظریات اس کے برعکس ایک کامل مماثلت تلاش کرنے پر توجہ مرکوز کرتے ہیں۔ گوٹ فریڈسن خاتمے کے عمل پر زور دیتے ہیں۔ یہ فیصلہ کرنے سے پہلے کہ ہم کیا نہیں کریں گے اس کو ہم کس طرح محدود کرتے ہیں۔

4.4.1 نظریہ طواف (Theory of Circumscription)

گوٹ فریڈسن کا نظریہ 'سرکرمکرپشن'۔ یہ اس وسیع تر وضاحت کا حصہ ہے کہ لوگ وقت کے ساتھ ساتھ کیریئر کی ترجیحات کیسے تیار کرتے ہیں۔ یہ خیال اس بات پر مرکوز ہے کہ لوگ اپنے اور اپنے ارد گرد کی سماجی دنیا کے بارے میں ان کی سمجھ کی بنیاد پر کیریئر کے اختیارات کو بتدریج کیسے تنگ یا ختم کرتے ہیں۔

لنڈا گوٹ فریڈسن کے مطابق، بچے کیریئر کے انتخاب حقیقت پسندانہ فہرست سے شروعات نہیں کرتے۔ اس کے بجائے ان کے پاس ابتدائی طور پر امکانات کی وسیع اور اکثر تصوراتی حد ہوتی ہے۔ جیسے جیسے وہ بڑے ہوتے ہیں وہ تین اہم عوامل پر غور کر کے اپنے کیریئر کی سوچ کو تشکیل دینا شروع کر دیتے ہیں- پہلا جنسی کردار، دوسرا سماجی حیثیت اور تیسرا ذاتی قابلیت۔ یہ عوامل فلٹر کی طرح کام کرتے ہیں۔ بتدریج قابل قبول پیشوں کی حد کو سکڑتے ہیں۔ طواف ایک ایسا عمل ہے جس کے ذریعے بچے بتدریج پیشہ ورانہ متبادلات کو ختم کرتے ہیں جنہیں وہ

اپنے ترقی پذیر خود تصور کی بنیاد پر نا قابل قبول پاتے ہیں۔ گوٹ فریڈسن نے طواف کو ترقی کے چار مراحل میں ہونے کے طور پر بیان کیا۔

1. سائز اور طاقت سے واقفیت (تقریباً 3-5 سال کی عمر): اس مرحلے پر بچے یہ سمجھنے لگتے ہیں کہ بڑوں کے پاس نوکریاں ہیں اور وہ خود بھی بڑے ہو کر کام کریں گے۔ تاہم ان کے خیالات اب بھی بہت سادہ اور اکثر غیر حقیقی ہیں۔ بچے یہ سمجھنے لگتے ہیں کہ بالغوں کے کردار ہوتے ہیں اور وہ بالآخر بڑے ہو کر نوکری حاصل کریں گے۔ وہ خالصتاً جادوئی الفاظ میں سوچنا چھوڑ دیتے ہیں اور تسلیم کرتے ہیں کہ کام بالغ دنیا کا حصہ ہے۔

2. جنسی کرداروں کی طرف واقفیت (تقریباً 6-8 سال کی عمر): بچے جنس کے لحاظ سے ملازمتوں کی درجہ بندی کرنا شروع کر دیتے ہیں۔ بچے بعض ملازمتوں کو مردوں یا عورتوں سے جوڑنا شروع کر دیتے ہیں۔ وہ ایسے کیریئر کو مسترد کر سکتے ہیں جو ان کے خیال میں ان کی جنس کے لیے موزوں نہیں ہیں۔ مثال کے طور پر ایک بچہ سوچ سکتا ہے کہ کچھ پیشے صرف مردوں کے لیے اور کچھ صرف خواتین کے لیے ہیں۔ مثال کے طور پر ایک لڑکا نرس ہونے سے انکار کر سکتا ہے اگر وہ اسے نسائیسمجھتا ہے۔

3. سماجی قدر کی طرف واقفیت (تقریباً 9-13 سال کی عمر): اس مرحلے پر بچے سماجی طبقے اور حیثیت سے آگاہ ہو جاتے ہیں۔ وہ اس بات پر غور کرنا شروع کر دیتے ہیں کہ آیا کون کام اعلیٰ ہے اور کون کم حیثیت والا۔ ایسے میں وہ اختیارات کو ختم کر سکتے ہیں اگر انہیں لگتا ہے کہ ان کی سماجی حیثیت یا توقعات سے کیریئر میل نہیں کھاتا۔ یہاں بچوں میں سماجی طبقے اور وقار کا شعور پیدا ہوتا ہے۔

4. اندرونی، منفرد خود کی طرف واقفیت (تقریباً 14 سال اور اس سے اوپر): نوجوان اپنی دلچسپیوں، صلاحیتوں اور اقدار کے بارے میں زیادہ گہرائی سے سوچنا شروع کر دیتے ہیں۔ وہ اس بات پر غور کر کے اپنے انتخاب کو مزید تنگ کرتے ہیں کہ ان کی ذاتی خصوصیات کے مطابق کیا ہے۔ نوجوان اپنی منفرد دلچسپیوں، اقدار اور شخصیت کی خصوصیات کو دیکھنا شروع کر دیتے ہیں۔ وہ کام کے ایک مخصوص میدان کو تلاش کرنے پر توجہ مرکوز کرتے ہیں جو قابل قبول اور ان کی انفرادی شناخت کے مطابق ہو۔

مجموعی طور پر، گوٹ فریڈسن کا طواف کا خیال اس بات پر روشنی ڈالتا ہے کہ کیریئر کا انتخاب صرف اپنی پسند کی چیزوں کو منتخب کرنے کے بارے میں بھی ہے جسے ہم سمجھتے ہیں کہ ہمارے لیے مناسب نہیں ہے۔ یہ عمل بعض اوقات مواقع کو محدود کر سکتا ہے، خاص طور پر جب دقیانوسی تصورات سے متاثر ہو یا کیریئر کے متنوع راستوں کی نمائش کی کمی ہو۔

4.4.2 نظریہ سمجھوتہ (Theory of Compromise)

لنڈا گوٹ فریڈسن کی "تھیوری آف کمپرومائز" ان کے کیریئر کی ترقی کے وسیع تر خیال کا کلیدی حصہ ہے۔ یہ بتاتا ہے کہ لوگ کس طرح آہستہ آہستہ اپنے کیریئر کے انتخاب کو ایڈجسٹ کرتے ہیں جب انہیں احساس ہوتا ہے کہ تمام اختیارات حقیقت پسندانہ طور پر ممکن نہیں ہیں۔ لوگ ہمیشہ اس کیریئر کا انتخاب نہیں کرتے جس کا وہ ابتدائی طور پر خواب دیکھتے ہیں۔ جیسے جیسے وہ بڑے ہوتے ہیں، وہ مختلف حدود کو پہچاننا شروع کر دیتے ہیں جیسے کہ ان کی قابلیت، سماجی توقعات، مالی صورتحال یا دستیاب مواقع۔ ان رکاوٹوں کی وجہ سے، وہ اپنے پسندیدہ اختیارات میں سے کچھ کو ترک کر کے اور زیادہ قابل حصول متبادل کو منتخب کر کے "سمجھوتہ" کرنا شروع کر دیتے ہیں۔

اس نظریہ کے مطابق، افراد سب سے پہلے اپنی خود کی تصویر کی بنیاد پر قابل قبول کیریئر کی ایک رینج تیار کرتے ہیں، جن میں صنفی کردار، سماجی حیثیت اور ذاتی مفادات جیسے عوامل شامل ہیں۔ تاہم، جب حقیقی دنیا کی رکاوٹوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے، تو وہ ان اختیارات کو ختم کرنا شروع کر دیتے ہیں جو حاصل کرنا بہت مشکل یا سماجی طور پر نامناسب لگتا ہے۔ یہ عمل بے ترتیب نہیں ہے - یہ ایک پیٹرن کی پیروی کرتا ہے۔ لوگ عام طور پر سماجی حیثیت یا صنفی شناخت جیسے عوامل کی بجائے اپنے مفادات پر سمجھوتہ کرنے کے لیے زیادہ تیار ہوتے ہیں۔ مثال کے طور پر، کوئی شخص اپنی دلچسپی کا پسندیدہ میدان ترک کر سکتا ہے لیکن پھر بھی ایسا کریئر منتخب کرنے کی کوشش کرتا ہے جو اس کی سمجھی جانے والی سماجی سطح سے مماثل ہو۔ نظریہ اس بات پر روشنی ڈالتا ہے کہ کیریئر کا انتخاب صرف ذاتی ترجیح کے بارے میں نہیں ہے۔ یہ بیرونی حقائق سے بھی تشکیل پاتا ہے۔ مواقع، تعلیمی رسائی، خاندانی پس منظر اور سماجی اصول سبھی انتخاب کو کم کرنے میں کردار ادا کرتے ہیں۔ مجموعی طور پر Gottfredson کا سمجھوتہ کا نظریہ ظاہر کرتا ہے کہ کیریئر کے فیصلے خواہش اور حقیقت کے درمیان توازن ہیں۔ اس سے یہ سمجھانے میں مدد ملتی ہے کہ لوگ اکثر ایسے کیریئرز کیوں طے کرتے ہیں جو ان کی پہلی پسند نہیں ہیں لیکن ان کے حالات میں عملی اور قابل حصول ہیں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check your progress)
1. گوٹ فریڈسن کا نظریہ طواف کی وضاحت کیجیے۔؟
2. لنڈا گوٹ فریڈسن کی "تھیوری آف کمپرومائز" کیا ہے؟

4.5 تعمیری اور بیانیہ نقطہ نظر (Constructivist and Narrative Approaches)

مابعد جدیدیت کی بنیاد پر یہ نقطہ نظر کیریئر کی ترقی کو ایک ذاتی نوعیت کے منزلہ عمل کے طور پر دیکھنے کے لیے خصلتوں کی جانچ سے آگے بڑھتے ہیں جو خود تعمیر پر مرکوز ہے۔ اس میں لوگ تعمیراتی اور بیانیہ نقطہ نظر سے کیریئر کونسلنگ اور کیریئر کی نشوونما تک پہنچتے ہیں۔

4.5.1 تعمیری نقطہ نظریہ (Constructivist Approach)

تعمیریت پسندی کیریئر کی نشوونما کو ایک فعال عمل کے طور پر دیکھتی ہے جہاں افراد اپنی سماجی اور نفسیاتی دنیا کی ترجمانی کرتے ہیں۔ اس کا کلیدی تصور ہے کہ علم ایک واحد معروضی سچائی نہیں ہے بلکہ ایک فرد کے منفرد عالمی نظریہ اور سیاق وسباق پر مبنی ذاتی تعمیر ہے۔ کیریئر کی موافقت ایک مرکزی اصول ہے جو پیشہ ورانہ کاموں، تبدیلیوں اور چیلنجوں سے نمٹنے کے لیے فرد کی تیاری اور وسائل سے مراد ہے۔ اس میں مشیر ماہر کے بجائے سہولت کار کے طور پر کام کرتا ہے۔ وہ لوگوں کو ان کی سرگرمیوں پر غور کرنے اور وقت کے ساتھ ساتھ ان کی ذاتی تعمیر اتکو بہتر بنانے میں مدد کرتے ہیں۔ کیریئر کی تعمیر کا نظریہ، بیانیہ اور کیریئر کے تصورات کو مؤثر طریقے سے مربوط کرتا ہے تاکہ یہ سمجھنے میں آسانی ہو کہ افراد کیا، کیسے، اور کیوں اپنا کیریئر طے ہیں تاکہ افراد کو ایک مربوط شناخت تیار کرنے، اپنے ماحول کے اندر موافقت کرنے، اور اپنے کیریئر کی کہانی کے اگلے باب کی تعمیر میں مدد ملے۔

4.5.2 بیانیہ نقطہ نظر (Narrative Approach)

بیانیہ نقطہ نظر تعمیریت کا ایک مخصوص اطلاق ہے جو کیریئر کو زندگی کی کہانی کے طور پر پیش کرتا ہے۔ کیریئر کونسلنگ کے لیے بیانیہ یا منزلہ نقطہ نظر افراد کو خود کو مصنف کے طور پر سمجھنے میں مدد کرتا ہے جو کہانی کی شکل میں اپنے انسانی وجود اور تجربے کو تصور اور زبانی بیان کرتے ہیں (سربین، 1986)۔ افراد کی کہانیوں کو ڈرائنگ کرنے کا یہ عمل لوگوں کے روایتی معروضی مشاہدے سے ہٹ کر ان کے ساتھ موضوعی مشغولیت کی طرف ایک نمونہ کی نشاندہی کرتا ہے۔ اس تمثیل کی تبدیلی نے کیریئر کونسلنگ کے شعبے کے لیے اہم اثرات مرتب کیے ہیں۔ یہ تمثیلات فرد کو منزلہ کے طور پر نہیں دیکھتے ہیں بلکہ ان حصوں کے بے شمار حصے کے طور پر دیکھتے ہیں جنہیں مشیر معروضی طور پر ناپ سکتے ہیں۔ یہ جدیدیت پسند تمثیل اب درست طریقے سے متحرک، سیاق وسباق اور سماجی طور پر تعمیر شدہ حقیقتوں کی عکاسی نہیں کرتی ہے جو کہ مابعد جدید پیراڈائمز اور تھیوریسٹس کے ذریعہ قبول کیے گئے ہیں۔

4.6 نظریات کا موازنہ اور انضمام (Comparison and Integration of Theories)

کیریئر کی نشوونما کے نظریات ابتدائی 'خصلت اور عنصر نظریہ' کے مماثل ماڈلز سے پیچیدہ، کثیر جہتی فریم ورک میں تیار ہوئے ہیں جو عمر بھر انفرادی نفسیات اور ماحولیاتی تناظر دونوں کو حل کرتے ہیں۔ اگرچہ روایتی نظریاتی جیسے ہالینڈ کی پیشہ ورانہ اقسام یا سوپر کے ترقیاتی مراحل اکثر کیریئر کے انتخاب کے مخصوص پہلوؤں پر توجہ مرکوز کرتے ہیں۔ یہ جدید نقطہ نظر جدید کیریئر کی پیچیدہ، بدلتی ہوئی اور اکثر غیر متوقع نوعیت کو بہتر طور پر سمجھنے کے لیے ان تناظر کے موازنہ اور انضمام پر زور دیتے ہیں۔

4.6.1 کیریئر کی نشوونما کے بڑے نظریات کا موازنہ (Comparison of Theories)

کیریئر کے نظریات کو عام طور پر مواد کے نظریات، عمل کے نظریات اور مربوط طریقوں میں درجہ بندی کیا جاتا ہے۔

نظریات	موازنہ
ٹریٹ اور فیکٹر تھیوری	ملازمت کے تقاضوں کے ساتھ انفرادی مہارتوں، خصلتوں اور شخصیتوں کو ملانے پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔
ہالینڈ کی تھیوری آف ووکیشنل پرسنالٹیز	یہ تجویز کرتا ہے کہ لوگ کام کے ماحول میں بہترین کارکردگی کا مظاہرہ کرتے ہیں جو ان کی شخصیت کی اقسام جیسے حقیقت پسند، تحقیقاتی، فنکارانہ، سماجی، کاروباری، روایتی سے مماثل ہیں۔
سپر کی لائف اسپین، لائف اسپیس تھیوری	اس بات پر روشنی ڈالتی ہے کہ کیریئر مراحل (ترقی، تلاش، قیام، بحالی، زوال) کے ذریعے تیار ہوتا ہے اور یہ کہ افراد اپنی عمر کے دوران متعدد کردار جیسے بچہ، طالب علم، کارکن، شہری کو طور پر ابھرتے ہیں۔
سماجی علمی کیریئر تھیوری	۔ خود افادیت (اپنی قابلیت پر یقین)، نتائج کی توقعات، اور کیریئر کی دلچسپیوں اور انتخاب کی

(بندورا/لینٹ)	تشکیل میں ذاتی اہداف پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔
گوٹ فریڈسن کا نظریہ طواف اور سمجھوتہ	وضاحت کرتا ہے کہ کس طرح بچے اور نوجوان صنفی کردار، سماجی حیثیت اور ذاتی مفادات کی بنیاد پر کیریئر کے انتخاب کو محدود کرتے ہیں، پھر رسائی کی بنیاد پر سمجھوتہ کرتے ہیں۔
کوگنیٹو انفارمیشن پروسیسنگ (CIP)	یہ بتانے کے لیے CASVE سائیکل (مواصلات، تجزیہ، ترکیب، قدر کرنا، عمل درآمد) کا استعمال کرتا ہے کہ کس طرح افراد کیریئر کے فیصلے کرنے کے لیے معلومات پر کارروائی کرتے ہیں۔

4.6.2 نظریات کا انضمام (Integration of Theories)

انضمام زیادہ جامع نقطہ نظر کی اجازت دیتا ہے۔ نظریات کو یکجا کرنے سے پریکٹیشنرز کو مدد ملتی ہے۔

سسٹمز تھیوری فریم ورک (STF): ایک مربوط فریم ورک کے طور پر کام کرتا ہے جو انفرادی، سیاق و سباق اور ماحولیاتی اثرات کو جوڑتا ہے، اس بات پر زور دیتے ہوئے کہ کیریئر کی نشوونما ایک پیچیدہ، متحرک نظام ہے۔

معروضی اور تعمیری نقطہ نظر کو ختم کرنا: نئے ماڈلز، ٹریٹ اور فیکٹر تھیوری (ہنر جیسے معروضی حقائق پر توجہ مرکوز کرتے ہوئے) اور تعمیری نقطہ نظر (جو اس بات پر زور دیتے ہیں کہ افراد اپنے کیریئر کی کہانیاں کیسے بناتے ہیں) کے درمیان فرق کو ختم کرتے ہیں۔

زندگی کے ڈیزائن کا نقطہ نظر: ترقیاتی (سپر) اور سیاق و سباق کے تناظر کو یکجا کرتا ہے، جس سے کام کی ایک غیر مستحکم دنیا (VUCA - اتار چڑھاؤ، غیر مستحکم، پیچیدہ، مبہم) میں زیادہ لچکدار اور خود ساختہ کیریئر کے راستے کی اجازت ہوتی ہے۔

پریکٹس میں انضمام: پریکٹیشنرز اکثر تکنیکی انتخاب کا استعمال کرتے ہیں، کلائنٹ کی منفرد ضروریات اور ثقافتی پس منظر کی بنیاد پر مختلف نظریات سے ٹولز کا انتخاب کرتے ہیں۔

4.7 خلاصہ (Summary)

عصری کیریئر کے نظریات اس بات پر زور دیتے ہیں کہ کیریئر کی نشوونما ایک زندگی بھر چلنے والا عمل ہے۔ اس کی تشکیل ذاتی مفادات، سماجی عوامل اور مواقع سے ہوتی ہے۔ یہ نظریات تیزی سے بدلتی ہوئی دنیا میں موافقت، خود افادیت اور مسلسل سیکھنے پر مرکوز ہیں۔ یہ کیریئر کے فیصلہ سازی میں انفرادی تجربات، اقدار اور ماحولیاتی اثرات کی اہمیت کو اجاگر کرتے ہیں۔ جدید کیریئر کے نقطہ نظر ایک طے شدہ کیریئر کے راستے کی بجائے لچک اور متعدد کیریئر کی منتقلی کو حوصلہ افزائی کرتا ہے۔ مجموعی طور پر عصری کیریئر کے نظریات افراد کو آج کے متحرک معاشرے میں اپنے کیریئر کو زیادہ مؤثر طریقے سے سمجھنے اور منظم کرنے میں مدد کرتے ہیں۔

4.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اس اکائی کے مطالعہ کے بعد اب آپ:

- کرومبولٹز کی کیریئر فیصلہ سازی کا نظریہ سمجھ گئے ہونگے۔
- سماجی علمی کیریئر تھیوری (SCCT) خود افادیت، نتائج کی توقعات سے واقف ہو گئے ہونگے۔
- گوٹ فریڈسن کا نظریہ طواف اور سمجھوتہ سے آگاہ ہو گئے ہونگے۔
- تعمیری اور بیانیہ نقطہ نظر کو سمجھ گئے ہونگے۔
- نظریات کا موازنہ اور انضمام کو سے واقف ہو گئے ہونگے۔

4.9 فرہنگ (Glosary)

اصطلاح	معنی
CIP (Cognitive Information Processing)	علمی معلوماتی عمل
CASVE (Communication – Analysis – Synthesis – Valuing – Execution)	ابلاغ–تجزیہ–ترکیب–قدر پیمائی–نفاذ
VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity)	اتار چڑھاؤ–غیر یقینی–پیچیدگی–ابہام
SCCT (Social Cognitive Career Theory)	سماجی علمی کیریئر نظریہ
RIASEC (Realistic – Investigative – Artistic – Social – Enterprising – Conventional)	حقیقت پسند– تحقیقی– فنکارانہ – سماجی– کاروباری–روایتی

4.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Answer Type Questions)

i) لرننگ تھیوری آف کریئر ڈیسیژن میکنگ کس نے دیا۔

a) جان ڈیکر مبولٹز b) جان ہالینڈ c) لنڈا گوٹ فریڈسن d) ایڈمس

ii) SCCT تجویز کرتا ہے کہ خود افادیت کے کتنے اہم ذرائع سے تیار ہوتی ہے۔

a) تین b) چار c) پانچ d) چھ

iii) سماجی علمی کیریئر تھیوری (SCCT)، کیریئر کو سمجھنے کا ایک-----طریقہ ہے۔

a) جدید b) قدیم c) رویتی d) کوئی نہیں

iv) نظریہ طواف اور سمجھوتہ (تھیوری آف کمپرومائز) کس نے دیا۔

a) جان ڈیکر مبولٹز b) لنڈا گوٹ فریڈسن c) جان ہالینڈ d) تینوں

v)لنڈا گوٹ فریڈسن نے طواف کو ترقی کے کتنے مراحل بتائے۔

a)چار b)پانچ c)چھ d)سات

vi)لنڈا گوٹ فریڈسن کی تھیوری آف سرکمسکرپشن اینڈ کمپرومائز کس سال دی تھی۔

a)1985 b)1999 c)1952 d)1981

vii)سماجی علمی کیریئر تھیوری(SCCT) کتنے عوامل پر مرکوز ہے،

a)دو b)تین c)چار d)پانچ

viii) نظریات کو یکجا کرنے سے کس کو مدد ملتی ہے۔

a)پریکٹیشنرز b)مشیر c) کمپنی d)تینوں

ix)کسی شخص کے کسی کام کو کامیابی سے انجام دینے کی صلاحیت پر یقین کو کہتے ہیں۔

a)فیصلہ سازی b)خود افادیت c)نتائج کی توقعات d) نظریہ طواف

x)کرومبولٹز نے کتنے اہم عوامل کی نشاندہی کی جو کیریئر کے فیصلوں کو تشکیل دیتے ہیں۔

a)تین b)چار c)پانچ d)چھ

مختصر جوابات کے حامل سوالات(Short Answer Type Questions)

1. تھیوری آف کمپرومائز کس نے دیا؟
2. کرومبولٹز کی کیریئر فیصلہ سازی کا سیکھنے کا نظریہ کو لکھیں؟
3. تعمیری اور بیانیہ نقطہ نظر کو سمجھائیں؟
4. گوٹ فریڈسن کا نظریہ طواف اور سمجھوتہ کو لکھیں؟
5. تھیوری آف کمپرومائز کس نے دیا؟
6. کرومبولٹز کی کیریئر فیصلہ سازی کا سیکھنے کا نظریہ کو لکھیں؟
7. تعمیری اور بیانیہ نقطہ نظر کو سمجھائیں؟
8. گوٹ فریڈسن کا نظریہ طواف اور سمجھوتہ کو لکھیں؟
9. سماجی علمی کیریئر تھیوری(SCCT) خود افادیت، نتائج کی توقعات سے اپنی واقفیت کو لکھیں؟
10. نظریہ انضمام کے بارے میں لکھیں؟

طویل جوابات کے حامل سوالات(Long Answer Type Questions)

1. سماجی علمی کیریئر تھیوری(SCCT) خود افادیت، نتائج کی توقعات سے اپنی واقفیت کو لکھیں؟
2. نظریات کا موازنہ کو بیان کریں؟

3. نظریہ انضمام کے بارے میں لکھیں؟

4. جان کرمبولٹز کی لرننگ تھیوری آف کریئر ڈیسیژن میکنگ کی وضاحت کیجیے۔؟

5. "لنڈا گوٹ فریڈسن کی "تھیوری آف کمپرومائز" ان کے کیریئر کی نشوونما کے وسیع تر خیال کا کلیدی حصہ ہے" اس جملے کی وضاحت کیجیے۔؟

معروضی سوالات کے جوابات:

سوال نمبر	i	ii	iii	iv	v	vi	vii	viii	ix	x
جوابات	a	b	a	b	a	d	a	a	b	b

4.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

1. Career Counseling — by Sushil Kumar Srivastava
2. Career 3.0 — by Abhijit Bhaduri
3. The Career Edge — by Kaushik Mitr
4. *Career Choice and Development* by Duane Brown and Linda
5. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments by John L. Holland
6. Career Choice and Development by Duane Brown and Linda Brooks
7. Career Counselling and Guidance – Gideon Arulmani and Anjali Chhabria
8. Guidance and Counselling – Asha K. Kinra
9. Educational and Vocational Guidance in India – S. K. Kochhar
10. Essentials of Educational Guidance and Counselling – V. C. Pandey
11. Principles of Guidance and Counselling – R. A. Sharma
12. www.guidanceandcouncelling.com
13. www.triatfactortheory.com

اکائی 5: کیریئر منصوبہ بندی کے نمونے اور آلات

(Career Planning Models and Tools)

اکائی کے اجزاء:

5.0 تمہید(Introduction)

5.1 مقاصد(Objectives)

5.2 زندگی کے مختلف مراحل میں کیریئر کی نشوونما(Career Development across the Life Span)

5.2.1 کیریئر کی نشوونما کا مفہوم(Meaning of Career Development)

5.2.2 کیریئر کی نشوونما کا حیات گیر نقطۂ نظر(Life-Span Perspective of Career Development)

5.2.3 کیریئر کی نشوونما کے مراحل(Stages of Career Development)

5.3 کیریئر ترقیاتی نمونے / ماڈلز: گنزبرگ اور ٹائیڈمین-اوہارا

(Career Development Models: Ginzberg and Tiedeman–O'Hara)

5.3.1 گنزبرگ کا نظریۂ کیریئر ترقی(Ginzberg's Theory of Career Development)

5.3.2 ٹائیڈمین اور اوہارا کا نظریۂ کیریئر ترقی(Tiedeman and O'Hara's Career Development Theory)

5.3.3 گنزبرگ اور ٹائیڈمین و اوہارا کے نظریات کے تعلیمی مضمرات

(Educational Implications of Ginzberg and Tiedeman &O'Hara's Theories)

5.4 کیریئر موافقت پذیری اور لچک(Career Adaptability and Flexibility)

5.4.1 کیریئر موافقت پذیری کا مفہوم(Meaning of Career Adaptability)

5.4.2 کیریئر موافقت پذیری کی جہات(Dimensions of Career Adaptability)

5.4.3 کیریئر موافقت پذیری کو متاثر کرنے والے عوامل(Factors Influencing Career Adaptability)

5.4.4 کیریئر لچک کا مفہوم(Meaning of Career Flexibility)

5.4.5 کیریئر موافقت پذیری اور لچک کے فروغ کی حکمتِ عملیاں

(Strategies for Developing Career Adaptability and Flexibility)

5.5 عملی منصوبہ بندی اور ہدف بندی(Action Planning and Goal Setting)

5.5.1 عملی منصوبہ بندی اور ہدف بندی کا مفہوم (Meaning of Action Planning and Goal setting)
5.5.2 کیریئر کی نشوونما میں ہدف بندی کی اہمیت (Importance of Goal Setting in Career Development)
5.5.3 کیریئر اہداف کی اقسام اور خصوصیات (Types and Characteristics of Career Goals)
5.5.4 کیریئر عملی منصوبہ بندی کے مراحل (Steps in Career Action Planning)
5.5.5 کیریئر منصوبہ بندی میں درپیش چیلنجز (Challenges in Career Planning)
5.6 کیریئر کوچنگ اور سرپرستانہ رہنمائی (Career Coaching and Mentoring)
5.6.1 کیریئر کوچنگ کا مفہوم اور خصوصیات (Meaning and Characteristics of Career Coaching)
5.6.2 سرپرستانہ رہنمائی کا مفہوم اور افعال (Meaning and functions of Mentoring)
5.6.3 ڈیجیٹل کوچنگ اور ای-مینٹورنگ (Digital Coaching and E-Mentoring)
5.6.4 رہنمائی ومشاورت کے لیے مضمرات (Implications for Guidance and Counselling)
5.7 خلاصہ (Summary)
5.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)
5.9 فرہنگ (Glossary)
5.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)
5.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

5.0 تمہید (Introduction)

کیریئر منصوبہ بند یا یک مسلسل عمل ہے جس کے ذریعے افراد اپنے آپ کو سمجھتے ہیں، تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع کو دریافت کرتے ہیں، کیریئر سے متعلق فیصلے کرتے ہیں، اور پوری زندگی کے دوران کیریئر میں آنے والی تبدیلیوں کا نظم ونسق کرتے ہیں۔ موجودہ دورِ کار میں، جو تکنیکی ترقی، عالمگیریت، ابھرتے ہوئے پیشوں، اور مہارتوں کی بدلتی ہوئی ضروریات سے متصف ہے، مؤثر کیریئر منصوبہ بندی ذاتی اور پیشہ ورانہ کامیابی کے حصول کے لیے پہلے سے زیادہ اہم ہوگئی ہے۔ کیریئر کی نشوونما کو اب محض کسی پیشے کے ایک وقتی انتخاب کے طور پر نہیں دیکھا جاتا، بلکہ اسے ایک تاحیات عمل سمجھا جاتا ہے جس میں مسلسل سیکھنا، مطابقت پیدا کرنا، اور فیصلہ سازی شامل ہوتی ہے۔ اس عمل کو سمجھنے کے لیے کیریئر کی نشوونما سے متعلق مختلف نظریات اور نمونے پیش کیے گئے ہیں۔ یہ نمونے اس بات کے بارے میں قیمتی بصیرت فراہم کرتے ہیں کہ افراد کیریئر کے انتخاب کیسے کرتے ہیں، اپنی پیشہ ورانہ شناختیں کیسے تشکیل دیتے ہیں، اور کیریئر سے متعلق بدلتے ہوئے تقاضوں کا کس طرح جواب دیتے ہیں۔ اس اکائی میں زندگی کے مختلف مراحل میں کیریئر کی نشوونما کے تصور کا تعارف پیش کیا گیا ہے اور کیریئر کی

نشوونما کے نمونوں کا جائزہ لیا گیا ہے۔ اس میں کیریئر کے لیے موافقت پذیری اور لچک، عملی منصوبہ بندی اور ہدف بندی، نیز کیریئر کی نشوونما میں معاونت کے لیے کیریئر کوچنگ اور سرپرستانہ رہنمائیکے کردار پر بھی بحث کی گئی ہے۔ مجموعی طور پر، یہ تصورات اورآلات افراد کو باخبر کیریئر فیصلے کرنے اور موجودہ دورِ کار کی پیچیدگیوں میں مؤثر انداز سے رہنمائی حاصل کرنے میں مدد فراہم کرتے ہیں۔

5.1 مقاصد (Objectives)

اس اکائی کا مطالعہ کرنے کے بعد، آپ اس قابل ہوں گے کہ:

- کیریئر کی نشوونما کے تصور کی وضاحت کر سکیں۔
- زندگی کے مختلف مراحل میں کیریئر کی نشوونما کے تصور کی وضاحت کر سکیں گے۔
- گنزبرگ اور ٹیڈیمن-اوہارا کے کیریئر ترقیاتی نمونوں کی اہم خصوصیات پر بحث کر سکیں۔
- کیریئر موافقت پذیری اور لچک کے مفہوم اور اہمیت کی وضاحت کر سکیں۔
- عملی منصوبہ بندی اور ہدف بندی کے عمل کو بیان کر سکیں۔
- کیریئر کی نشوونما میں کیریئر کوچنگ اور سرپرستانہ رہنمائی کے کردار کو سمجھ سکیں۔
- رہنمائی اور مشاورت کے تناظرات میں کیریئر کی نشوونما کے تصورات کا اطلاق کر سکیں۔

5.2 زندگی کے مختلف مراحل میں کیریئر کی نشوونما (Career Development across the Life Span)

کیریئر کی نشوونما ایک مسلسل عمل ہے جو بچپن سے شروع ہوتا ہے اور پوری بالغ زندگی تک جاری رہتا ہے۔ وقت کے ساتھ لوگوں کی خواہشات، دلچسپیاں، صلاحیتیں اور مواقع تبدیل ہوتے رہتے ہیں۔ لہٰذا کیریئر کی نشوونما کو کسی ایک واقعہ کے طور پر نہیں سمجھا جا سکتا بلکہ اسے زندگی بھر جاری رہنے والے سفر کے طور پر دیکھا جانا چاہیے۔ عمرانی مدت کے نقطۂ نظر کے مطابق، کیریئر کے انتخاب مختلف عمری مراحل سے وابستہ ارتقائی ذمہ داریوں اور تقاضوں سے متاثر ہوتے ہیں۔ ہر مرحلے میں افراد کو مخصوص چیلنجوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے، وہ نئے تجربات حاصل کرتے ہیں، اور ایسے فیصلے کرتے ہیں جو ان کے مستقبل کے پیشہ ورانہ راستے اور کیریئر کی سمت متعین کرتے ہیں۔

5.2.1 کیریئر کی نشوونما کا مفہوم (Meaning of Career Development)

کیریئر کی نشوونما سے مراد وہ عمل ہے جس کے ذریعے افراد علم، مہارتیں، رویے اور تجربات حاصل کرتے ہیں جو انہیں تعلیمی، پیشہ ورانہ اور زندگی سے متعلق فیصلے کرنے کے قابل بناتے ہیں۔ کیریئر کی نشوونما میں شامل ہیں:

- ذاتی قوتوں اور کمزوریوں کو سمجھنا۔
- تعلیمی مواقع کی تلاش کرنا۔

- پیشوں کے بارے میں معلومات حاصل کرنا۔
- کیریئر سے متعلق فیصلے کرنا۔
- ملازمت کے لیے تیاری کرنا۔
- کام کے ماحول سے مطابقت پیدا کرنا۔
- کیریئر کی تبدیلیوں کا انتظام کرنا۔
- ریٹائرمنٹ کی منصوبہ بندی کرنا۔

اس طرح کیریئر کی ترقی صرف پیشہ ورانہ انتخاب تک محدود نہیں ہے بلکہ اس میں کام سے متعلق زندگی کے تمام کردار اور تجربات شامل ہوتے ہیں۔

5.2.2 کیریئر کی نشوونما کا حیات گیر نقطۂ نظر (Life-Span Perspective of Career Development)

حیات گیر نقطۂ نظر اس بات کو تسلیم کرتا ہے کہ کیریئر کی ترقی ارتقائی مراحل (Developmental Stages) کے ایک سلسلے کے ذریعے وقوع پذیر ہوتی ہے۔ ہر مرحلے پر افراد مختلف نوعیت کے مسائل اور ذمہ داریوں کا سامنا کرتے ہیں۔ حیات گیر نقطۂ نظر کے بنیادی مفروضات درج ذیل ہیں:

1. کیریئر کی نشوونما ایک مسلسل عمل ہے جو فرد کی پوری زندگی کے دوران جاری رہتا ہے۔
2. کیریئر سے متعلق فیصلے مستقل نہیں ہوتے؛ بلکہ افراد کے نئے تجربات اور بصیرت حاصل کرنے کے ساتھ وقت کے ساتھ ان میں نشوونما اور تبدیلی آتی رہتی ہے۔
3. فرد کا تصورِ ذات (Self-Concept) کیریئر کے انتخاب اور کیریئر سے متعلق فیصلوں کو متاثر کرنے میں اہم کردار ادا کرتا ہے۔
4. ماحولیاتی عوامل، جیسے خاندان، تعلیم، معاشرہ اور روزگار کے مواقع، پیشہ ورانہ فیصلوں کو متاثر کرتے ہیں۔
5. افراد اپنی زندگی کے مختلف مراحل میں کیریئر سے متعلق متعدد انتقالات (Transitions) اور تبدیلیوں کا تجربہ کر سکتے ہیں۔
6. سیکھنے، نشوونما اور موافقت کا عمل پوری زندگی جاری رہتا ہے اور کیریئر کی مسلسل ترقی میں معاونت کرتا ہے۔

جدید کیریئر مشاورت بڑی حد تک انہی مفروضات پر مبنی ہے۔

5.2.3 کیریئر کی نشوونما کے مراحل (Stages of Career Development)

اگرچہ مختلف نظریہ دان کیریئر کی نشوونما کے مراحل کو مختلف انداز میں بیان کرتے ہیں، تاہم حیات گیر نقطۂ نظر کا ایک عام طور پر تسلیم شدہ فریم ورک درج ذیل مراحل پر مشتمل ہے:

1. **نمو کا مرحلہ (Growth Stage):** نمو کا مرحلہ عموماً بچپن کے سالوں پر مشتمل ہوتا ہے۔ اس مدت کے دوران بچے درج ذیل صلاحیتوں اور خصوصیات کو فروغ دینا شروع کرتے ہیں:

- خود آگہی (Self-awareness)
- دلچسپیاں (Interests)
- اقدار (Values)
- کام کے تئیں رویہ (Attitudes toward Work)
- مختلف پیشوں کی تفہیم (Understanding of Different Occupations)

خاندان کے افراد، اساتذہ، ذرائع ابلاغ، اور معاشرتی تجربات بچوں کے کیریئر کے بارے میں تصورات پر نمایاں اثر ڈالتے ہیں۔ مثال کے طور پر، کوئی بچہ جو اپنے والدین میں سے کسی کو بطور استاد کام کرتے ہوئے دیکھتا ہے، تدریس کے پیشے کے بارے میں مثبت رویّہ اختیار کر سکتا ہے۔ اسی طرح ذرائع ابلاغ اور اسکولی سرگرمیوں کے ذریعے سائنس دانوں، ڈاکٹروں، انجینئروں، فنکاروں یا کاروباری افراد سے آشنائی پیشہ ورانہ خواہشات کو وسیع کر سکتی ہے۔ اس مرحلے میں کیریئر رہنمائی کی توجہ کیریئر کے فیصلے کروانے کے بجائے کیریئر سے متعلق آگہی اور شعور پیدا کرنے پر مرکوز ہوتی ہے۔

2. **جستجو کا مرحلہ (Exploration Stage):** جستجو کا مرحلہ عموماً نوعمری اور ابتدائی جوانی کے دوران پیش آتا ہے۔ اس مرحلے کی نمایاں خصوصیات درج ذیل ہیں:

- کیریئر کے بارے میں تجسس (Career Curiosity)
- تعلیمی انتخاب (Educational Choices)
- پیشہ ورانہ جستجو (Occupational Exploration)
- شناخت کی تشکیل (Identity Formation)
- عارضی یا ابتدائی فیصلہ سازی (Tentative Decision-Making)

طلبہ اس مرحلے میں ایسے سوالات پوچھنا شروع کرتے ہیں جیسے مجھے کون سے مضامین کا انتخاب کرنا چاہیے؟ کون سا کیریئر میری صلاحیتوں کے مطابق ہے؟ کون سا پیشہ میری دلچسپیوں سے مطابقت رکھتا ہے؟ مطلوبہ تعلیمی اہلیتیں کیا ہیں؟ اس مرحلے میں کیریئر رہنمائی خاص طور پر اہم ہو جاتی ہے۔ ہندوستان میں طلبہ عموماً جماعت دہم اور جماعت دوازدہمکے بعد اہم تعلیمی فیصلے کرتے ہیں۔ سائنس، کامرس، علومِ انسانی، فنی تعلیم، انجینئرنگ، طب، قانون، تدریس، ڈیزائن اور انفارمیشن ٹیکنالوجی جیسے شعبوں کے انتخاب سے متعلق فیصلے مستقبل کے کیریئر مواقع پر گہرا اثر ڈال سکتے ہیں۔

3. **استقرار کا مرحلہ (Establishment Stage):** استقرار کا مرحلہ عموماً ابتدائی بالغیمیں شروع ہوتا ہے۔ اس مرحلے میں افراد کوشش کرتے ہیں کہ:

- روزگار حاصل کریں۔
- پیشہ ورانہ مہارت پیدا کریں۔
- کام کے ماحول سے ہم آہنگ ہوں۔
- پیشہ ورانہ شناخت قائم کریں۔
- کیریئر میں استحکام حاصل کریں۔

اس مدت میں اکثر تجربہ، سیکھنے کا عمل اور موافقت شامل ہوتی ہے۔ مثال کے طور پر، ایک نو مقرر شدہ اسکول استاد کو ابتدائی طور پر جماعت کے نظم و ضبط، سبق کی منصوبہ بندی، اور پیشہ ورانہ ذمہ داریوں سے متعلق مشکلات کا سامنا ہو سکتا ہے۔ تجربے کے ساتھ ساتھ مہارت اور اعتماد میں بتدریج اضافہ ہوتا جاتا ہے۔

4. استحکام کا مرحلہ (Maintenance Stage): مرحلۂ استحکام عموماً درمیانی بالغیسے وابستہ ہوتا ہے۔ اس مرحلے میں افراد درج ذیل امور پر توجہ دیتے ہیں:

- پیشہ ورانہ کامیابی کو برقرار رکھنا۔
- مہارتوں کو جدید بنانا۔
- پیداواری صلاحیت میں اضافہ کرنا۔
- تنظیمی تبدیلیوں کے مطابق خود کو ڈھالنا۔
- نوجوان پیشہ ور افراد کی سرپرستانہ رہنمائی کرنا۔

تیز رفتار تکنیکی ترقی مسلسل سیکھنے کو ناگزیر بنا دیتی ہے۔ مثال کے طور پر، آج کے اساتذہ کو مؤثر پیشہ ور بنے رہنے کے لیے ڈیجیٹل تدریسی طریقے (Digital Pedagogies) ، آن لائن تشخیصی طریقے، اور تعلیمی ٹیکنالوجیز سیکھنا ضروری ہے۔ اس مرحلے میں کیریئر کی نشوونما کا زور عمر بھر سیکھنے اور پیشہ ورانہ نمو پر ہوتا ہے۔

5. کنارہ کشی کا مرحلہ (Disengagement Stage): یہ مرحلہ عمرِ بلوغت کے آخری حصے میں واقع ہوتا ہے۔ اس مرحلے میں افراد بتدریج پیشہ ورانہ سرگرمیوں سے کنارہ کشی اختیار کرتے ہوئے سبک دوشی (Retirement) کی تیاری کرتے ہیں۔ اس مرحلے کے اہم خدشات اور توجہ کے پہلو درج ذیل ہیں:

- سبک دوشی کی منصوبہ بندی (Retirement Planning)
- مالی تحفظ (Financial Security)
- صحت کا انتظام (Health Management)
- **ذاتی شناخت سے ہم آہنگی** (Identity Adjustment)
- بامقصد سرگرمیوں میں مشغولیت (Engagement in meaningful activities)

بہت سے ریٹائرڈ پیشہ ور افراد مشاورت، سرپرستانہ رہنمائی، رضاکارانہ خدمات، یا سماجی خدمت کے ذریعے اپنا کردار ادا کرتے رہتے ہیں۔ کیریئر مشاورت افراد کو کل وقتی ملازمت سے ریٹائرمنٹ کی جانب مثبت منتقلی میں مدد فراہم کر سکتی ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check your progress)
1. کیریئر کی نشوونما کی تعریف کریں۔
2. کیریئر کی نشوونما کے جستجو مرحلے کی وضاحت کریں۔

5.3 کیریئر ترقیاتی نمونے / ماڈلز: گنزبرگ اور ٹائیڈمین-اوہارا

(Career Development Models: Ginzberg and Tiedeman-O'Hara)

کیریئر کی نشوونما کے نظریات اس بات کی وضاحت کرتے ہیں کہ افراد اپنے کیریئر کا انتخاب کس طرح کرتے ہیں اور وقت کے ساتھ ان انتخابات میں کس طرح تبدیلی آتی ہے۔ اس ضمن میں ایلی گنزبرگ (Eli Ginzberg) اور ڈیوڈ ٹیڈیمن (David Tiedeman) اور رابرٹ او'ہارا (Robert O'Hara) کے پیش کردہ نظریات خاص اہمیت رکھتے ہیں۔ یہ نظریات اس بات پر زور دیتے ہیں کہ کیریئر کا انتخاب ایک تدریجی ارتقائی عمل ہے جو وقت کے ساتھ تشکیل پاتا ہے، نہ کہ ایک ایسا فیصلہ جو کسی ایک موقع پر کر لیا جائے۔

5.3.1 گنزبرگ کا نظریۂ کیریئر ترقی (Ginzberg's Theory of Career Development)

ایلی گنزبرگ اور ان کے ساتھیوں نے کیریئر کے انتخاب کے اولین ارتقائی نظریات میں سے ایک تیار کیا۔ ان کی تحقیق سے یہ ظاہر ہوا کہ پیشہ ورانہ انتخاب (Occupational Choice) کوئی فوری واقعہ نہیں بلکہ ایک طویل المدتی ارتقائی عمل ہے جو کئی سالوں پر محیط ہوتا ہے۔ یہ نظریہ پہلی مرتبہ 1950 کی دہائی کے اوائل میں پیش کیا گیا اور بعد میں اس میں زیادہ لچک شامل کرنے کے لیے نظر ثانی کی گئی۔

گنزبرگ کے نظریے کے بنیادی مفروضات (Major Assumptions of Ginzberg's Theory)

گنزبرگ کے مطابق:

1. کیریئر کا انتخاب ایک ارتقائی عمل ہے۔
2. کیریئر سے متعلق فیصلے ایک طویل مدت کے دوران وقوع پذیر ہوتے ہیں۔
3. افراد بتدریج حقیقت پسندانہ انتخاب کی طرف بڑھتے ہیں۔
4. دلچسپیاں، صلاحیتیں اور اقدار فیصلوں پر اثر انداز ہوتی ہیں۔
5. کیریئر کے انتخاب میں خواہشات اور حقائق کے درمیان سمجھوتہ شامل ہوتا ہے۔

یہ نظریہ پیشہ ورانہ انتخاب کو بڑھتی ہوئی حقیقت پسندی (Increasing Realism) کے عمل کے طور پر دیکھتا ہے۔

گنزبرگ کے نظریے کے مراحل (Stages of Ginzberg's Theory)

گنزبرگ نے تین بڑے مراحل کی نشاندہی کی:

1 . **تخیلاتی مرحلہ (Fantasy Stage) :(عمر کی حد 11 سال تک)** اس مرحلے میں پیشہ ورانہ انتخاب زیادہ تر تخیل اور کھیل پر مبنی ہوتے ہیں۔ بچے پائلٹ، ڈاکٹر، فلمی اداکار، خلا باز، کرکٹر جیسے پیشوں کی خواہش ظاہر کر سکتے ہیں۔ یہ ترجیحات حقیقت پسندانہ سمجھ بوجھ کے بجائے زیادہ تر جوش و خروش اور پسندیدگی سے متاثر ہوتی ہیں۔ مثال کے طور پر، کوئی بچہ کسی مشہور کھلاڑی کی تعریف کی وجہ سے کرکٹر بننے کی خواہش رکھ سکتا ہے۔ تخیلاتی مرحلہ اہم ہے کیونکہ یہ ابھرتی ہوئی دلچسپیوں اور امنگوں کی عکاسی کرتا ہے۔

2. **عارضی مرحلہ (Tentative Stage) : (11-17 سال)** عارضی مرحلہ عموماً نوعمری (Adolescence) کے دوران ہوتا ہے۔ کیریئر کے بارے میں سوچ زیادہ حقیقت پسندانہ اور منظم ہو جاتی ہے۔ گنزبرگ نے اس مرحلے کو چار ذیلی مراحل میں تقسیم کیا: انتخاب دلچسپیوں، صلاحیتوں، اقدار اور ترجیحات سے متاثر ہوتے ہیں۔

i. **دلچسپی کا مرحلہ (Interest Stage)** افراد ایسے پیشوں پر غور کرتے ہیں جو ان کی دلچسپیوں سے مطابقت رکھتے ہوں۔ مثال کے طور پر حیاتیات (Biology) میں دلچسپی رکھنے والا ایک طالب علم طب (Medicine)، حیاتی ٹیکنالوجی (Biotechnology)، نرسنگ (Nursing) یا ماحولیاتی سائنس (Environmental Science) کا جائزہ لے سکتا ہے۔

ii. **صلاحیت کا مرحلہ (Capacity Stage)** توجہ صلاحیتوں اور مہارتوں کی طرف منتقل ہو جاتی ہے۔ طلبہ یہ سوالات پوچھنا شروع کرتے ہیں: کیا میں اس شعبے میں کامیاب ہونے کی صلاحیت رکھتا / رکھتی ہوں؟ کیا میرے پاس مطلوبہ مہارتیں موجود ہیں؟

iii. **اقدار کا مرحلہ (Value Stage)** اس مرحلے میں ذاتی اقدار اہم ہو جاتی ہیں۔ افراد، کیریئر کا جائزہ وقار (Prestige)، آمدنی (Income)، خدمت (Service)، تحفظ (Security)، کام اور زندگی میں توازن (Work-life Balance) جیسی بنیادوں پر لیتے ہیں۔

iv. **انتقالی مرحلہ (Transition Stage)** افراد عارضی کیریئر فیصلے کرنے کے لیے دلچسپیوں، صلاحیتوں اور اقدار کو یکجا کرنا شروع کرتے ہیں۔

3. **حقیقت پسندانہ مرحلہ (Realistic Stage) :(17 سال اور اس سے زائد)** حقیقت پسندانہ مرحلہ عموماً اواخرِ نوعمری اور ابتدائی جوانی میں شروع ہوتا ہے۔ کیریئر کے انتخاب زیادہ عملی اور معلومات پر مبنی ہو جاتے ہیں۔ اس مرحلے میں تین ذیلی مراحل شامل ہیں: افراد متبادل امکانات کا جائزہ لیتے ہیں، فیصلے کرتے ہیں اور پیشوں سے وابستگی اختیار کرتے ہیں۔

i. **جائزہ: (Exploration)** افراد پیشوں سے متعلق معلومات جمع کرتے ہیں۔

ii. **واضح تشکیل: (Crystallization)** کیریئر کی ایک پسندیدہ سمت ابھر کر سامنے آتی ہے۔

iii. **تعیین: (Specification)** مخصوص تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلے کیے جاتے ہیں۔

مثال کے طور پر: صحت کے شعبے میں دلچسپی رکھنے والا ایک طالب علم مختلف متبادلات کا جائزہ لیتا ہے، طب (Medicine) اختیار کرنے کا فیصلہ کرتا ہے، اور پھر داخلہ امتحانات کی تیاری کرتا ہے۔

گنزبرگ کے نظریے کی خوبیاں(Strengths of Ginzberg's Theory)

یہ نظریہ:

- ایک ارتقائی نقطۂ نظر متعارف کرواتا ہے۔
- دلچسپیوں، اقدار اور صلاحیتوں کے کردار کو نمایاں کرتا ہے۔
- تدریجی فیصلہ سازی پر زور دیتا ہے۔
- بعد کے کیریئر نظریات پر اثر انداز ہوا۔
- تعلیمی مشاورتمیں اب بھی مفید ہے۔

گنزبرگ کے نظریے کی حدود (Limitations of Ginzberg's Theory)

اس نظریے کی بعض محدودیتیں بھی ہیں:

- عمر کے تعین شدہ مراحل ہر فرد پر یکساں طور پر لاگو نہیں ہوتے۔
- کیریئر سے متعلق فیصلے پوری زندگی میں تبدیل ہو سکتے ہیں۔
- سماجی اور معاشی اثرات پر محدود توجہ دی گئی ہے۔
- جدید کیریئر نسبتاً کم قابلِ پیش گوئی ہیں۔

اس کے باوجود یہ نظریہ تاریخی اعتبار سے نہایت اہمیت کا حامل ہے۔

5.3.2 ٹائیڈ مین اور اوہارا کا کیریئر ترقی نظریہ(Tiedeman and O'Hara's Career Development Theory)

ڈیوڈ ٹائیڈ مین اور رابرٹ اوہارا نے کیریئر کی ترقی کے ارتقائی نقطۂ نظر کو مزید وسعت دی اور کیریئر فیصلہ سازی میں شامل نفسیاتی عوامل پر توجہ مرکوز کی۔

ان کے نظریے کے مطابق کیریئر کی ترقی شناخت(Identity) کی تشکیل اور فیصلہ سازی کا ایک مسلسل عمل ہے۔ان کے مطابق افراد اپنے انتخاب اور تجربات کے ذریعے فعال طور پر اپنے کیریئر کی تشکیل کرتے ہیں۔

بنیادی مفروضات:(Major Assumptions)

یہ نظریہ درج ذیل مفروضات پر مبنی ہے:

1. کیریئر کی نشوونما شخصیت کی ترقی کا ایک حصہ ہے۔
2. خود تصور (Self-Concept) مرکزی کردار ادا کرتا ہے۔
3. افراد مسلسل فیصلے کرتے رہتے ہیں۔

4. کیریئر کا انتخاب شناخت کی تشکیل میں معاون ہوتا ہے۔
5. ترقی کا عمل پوری زندگی جاری رہتا ہے۔

دو وسیع مراحل (Two Major Phases): ٹائیڈ مین اور اوہارا نے دو وسیع مراحل کی نشاندہی کی:

1. **پیش بینی:(Anticipation)** فرد پیشہ ورانہ فیصلے کی تیاری کرتا ہے۔ پیش بینی کا مرحلہ چار درجات پر مشتمل ہوتا ہے۔
   i. **جستجو (Exploration)** افراد معلومات جمع کرتے ہیں اور مختلف متبادلات پر غور کرتے ہیں۔
   ii. **واضح تشکیل (Crystallization)** ترجیحات زیادہ واضح ہو جاتی ہیں۔
   iii. **انتخاب(Choice)** ایک فیصلہ کیا جاتا ہے۔
   iv. **وضاحت(Clarification)** منتخب کردہ متبادل کی توثیق اور مزید وضاحت کی جاتی ہے۔
2. **عمل درآمد اور مطابقت:(Implementation and Adjustment)** فرد اپنے فیصلے پر عمل کرتا ہے اور پیشہ ورانہ حقائق کے مطابق خود کو ڈھالتا ہے۔ اس مرحلے میں شامل ہیں:

ابتدائی شمولیت(Induction) نئے تعلیمی یا پیشہ ورانہ ماحول میں داخل ہونا۔

از سر نو تشکیل(Reformation) توقعات اور طرزِ عمل میں ضروری تبدیلی اور مطابقت پیدا کرنا۔

انضمام(Integration) استحکام اور وابستگی حاصل کرنا۔

مثال: ایک ایسے طالب علم پر غور کریں جو ماہرِ نفسیات بننے کا ارادہ رکھتا ہے۔ پیش بینی کے مرحلے میں وہ نفسیات، مشاورت، سماجی خدمت اور متعلقہ شعبوں کا جائزہ لیتا ہے۔ مختلف متبادلات کا تجزیہ کرنے کے بعد وہ نفسیات کا انتخاب کرتا ہے اور مناسب پروگرام میں داخلہ حاصل کرتا ہے۔ عمل درآمد کے مرحلے میں وہ جامعہ کی زندگی سے مطابقت پیدا کرتا ہے، پیشہ ورانہ مہارتیں حاصل کرتا ہے، اور بالآخر ایک ماہرِ نفسیات کے طور پر اپنی پیشہ ورانہ شناخت قائم کرتا ہے۔

نظریے کی اہمیت : یہ نظریہ فعال فیصلہ سازی، شناخت کی تشکیل اور ذاتی ذمہ داری کی اہمیت کو اجاگر کرتا ہے۔ نیز، یہ مسلسل موافقت اور زندگی بھر جاری رہنے والی کیریئر ترقی پر زور دیتا ہے۔

یہ تصورات آج بھی معاصر کیریئر مشاورت میں نہایت اہم ہیں۔

5.3.3 گنزبرگ اور ٹائیڈ مین و اوہارا کے نظریات کے تعلیمی مضمرات

(Educational Implications of Ginzberg and Tiedeman &O'Hara's Theories)

گنزبرگ اور ٹائیڈ مین و اوہارا کے نظریات تعلیمی اور پیشہ ورانہ مشاورت کے میدان میں اہم رہنمائی فراہم کرتے ہیں۔ ان نظریات کی روشنی میں درج ذیل تعلیمی مضمرات اخذ کیے جاسکتے ہیں:

1. طلبہ کی عمر، ارتقائی مرحلے، دلچسپیوں اور صلاحیتوں کو مدنظر رکھتے ہوئے رہنمائی اور مشاورت فراہم کی جانی چاہیے۔

2. تعلیمی اداروں میں ایسے مواقع فراہم کیے جانے چاہییں جو طلبہ کو اپنی دلچسپیوں، اقدار، صلاحیتوں اور شخصیت کی خصوصیات کو دریافت کرنے میں مدد دیں۔
3. طلبہ میں مؤثر اور باخبر فیصلہ سازی کی مہارتوں کو فروغ دیا جانا چاہیے تاکہ وہ مناسب تعلیمی اور پیشہ ورانہ انتخاب کر سکیں۔
4. مختلف پیشوں، تعلیمی پروگراموں اور روزگار کے مواقع سے متعلق جامع اور درست معلومات فراہم کی جانی چاہییں۔
5. طلبہ کو یہ سمجھنے میں مدد دی جانی چاہیے کہ پیشہ ورانہ انتخاب ایک تدریجی اور مسلسل ارتقائی عمل ہے، نہ کہ ایک وقتی فیصلہ۔
6. مشیروں کو طلبہ کی پیشہ ورانہ شناخت (Career Identity) کی تشکیل میں معاونت کرنی چاہیے تاکہ وہ اپنی ذات اور مستقبل کے پیشے کے درمیان مؤثر ربط قائم کر سکیں۔
7. تعلیمی اور پیشہ ورانہ زندگی میں پیش آنے والی تبدیلیوں اور انتقالی مراحل کے دوران مناسب رہنمائی اور معاونت فراہم کی جانی چاہیے۔
8. طلبہ کو حقیقت پسندانہ اور قابلِ حصول پیشہ ورانہ اہداف متعین کرنے کی ترغیب دی جانی چاہیے۔
9. پیشہ ورانہ منصوبہ بندی کو زندگی بھر جاری رہنے والے عمل کے طور پر فروغ دیا جانا چاہیے تاکہ افراد بدلتے ہوئے حالات کے مطابق خود کو ڈھال سکیں۔
10. مشاورتی خدمات کو اس انداز میں منظم کیا جانا چاہیے کہ وہ طلبہ کی انفرادی ضروریات اور ارتقائی تقاضوں کا مؤثر طور پر جواب دے سکیں۔

یہ نظریات مشیروں، اساتذہ اور تعلیمی منصوبہ سازوں کو اس قابل بناتے ہیں کہ وہ طلبہ کو ثانوی اور اعلیٰ تعلیم کے دوران اہم تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلوں کے لیے بہتر طور پر تیار کریں اور ان کی مؤثر رہنمائی کر سکیں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check your progress)
1. گنزبرگ کے ماڈل میں ابتدائی (Tentative) مرحلے کی وضاحت کیجیے؟۔
2. ٹائیڈمین اور اوہارا کے نظریے کے دو بڑے مراحل کون سے ہیں؟

5.4 کیریئر موافقت پذیری اور لچک (Career Adaptability and Flexibility)

5.4.1 کیریئر موافقت پذیری کا مفہوم (Meaning of Career Adaptability)

کیریئر موافقت پذیری سے مراد کسی فرد کی موجودہ اور متوقع کیریئر سے متعلقہ ذمہ داریوں، تبدیلیوں اور چیلنجوں سے مؤثر طور پر نمٹنے کی تیاری اور صلاحیت ہے۔ اس میں وہ نفسیاتی، سماجی اور طرزِ عمل سے متعلق وسائل شامل ہوتے ہیں جو افراد کو بدلتے ہوئے پیشہ ورانہ حالات کے لیے مثبت انداز میں ردِ عمل دینے کے قابل بناتے ہیں۔ یہ تصور اس لیے زیادہ اہمیت اختیار کر چکا ہے کیونکہ جدید کیریئرز میں اکثر متعدد تبدیلیاں شامل ہوتی ہیں، جن میں ملازمتوں، تنظیموں، صنعتوں، کام کے انتظامات، اور حتیٰ کہ پیشوں کی تبدیلی بھی شامل ہے۔ روایتی کیریئر

ماڈلز کے برعکس، جو مستحکم ملازمت کو فرض کرتے تھے، عصری کیریئرز افراد سے تقاضا کرتے ہیں کہ وہ مسلسل سیکھیں، خود کو ڈھالیں اور اپنی پیشہ ورانہ شناخت کو نئے سرے سے تشکیل دیں۔

کیریئر موافقت پذیری افراد کو تیزی سے بدلتی ہوئی لیبر مارکیٹ میں غیر یقینی حالات کا انتظام کرنے اور اپنی ملازمت کے قابل رہنے (Employability) میں مدد دیتی ہے۔

مثال کے طور پر، کووڈ-19 وبا کے دوران بہت سے پیشہ ور افراد کو دور سے کام (Remote Work) کے ماحول میں منتقل ہونا پڑا۔ وہ اساتذہ جنہوں نے کامیابی سے خود کو ڈھالا، انہوں نے ڈیجیٹل تدریسی پلیٹ فارمز، آن لائن جانچ کے طریقے، اور ورچوئل مواصلاتی تکنیکیں سیکھیں۔ ان کی موافقت پذیری نے انہیں غیر معمولی رکاوٹوں کے باوجود مؤثر کارکردگی جاری رکھنے کے قابل بنایا۔

اس طرح، کیریئر موافقت پذیری بدلتے ہوئے پیشہ ورانہ تقاضوں کے لیے ایک فعال (Proactive) ردِ عمل کی نمائندگی کرتی ہے، نہ کہ صرف چیلنجوں کے سامنے آنے کے بعد ردِ عمل ظاہر کرنے کی۔

5.4.2 کیریئر موافقت پذیری کی جہات (Dimensions of Career Adaptability)

کیریئر موافقت پذیری چار بنیادی جہتوں- کیریئر تشویش، کیریئر کنٹرول، کیریئر تجسس، اور کیریئر اعتماد- پر مشتمل ہے۔ یہ جہتیں افراد کو اپنے کیریئر کی نشوونما کا مؤثر انداز میں انتظام کرنے میں مدد فراہم کرتی ہیں- یہ تمام جہتیں مل کر افراد کو مستقبل کی تیاری، باخبر فیصلے کرنے، مواقع کی تلاش کرنے، اور کیریئر سے متعلق چیلنجوں کا کامیابی سے سامنا کرنے کے قابل بناتی ہیں۔

1. کیریئر سے متعلق آگہی و توجہ (Career Concern): کیریئر سے متعلق آگہی و توجہ سے مراد فرد کی مستقبل میں کیریئر کی نشوونما کے بارے میں آگاہی اور تیاری ہے۔ وہ افراد جو کیریئر سے متعلق آگہی و توجہ کا مظاہرہ کرتے ہیں، تعلیمی راستوں، مہارتوں کے حصول، پیشہ ورانہ مواقع، اور طویل مدتی امنگوں کے بارے میں فعال انداز میں سوچتے ہیں۔ ایسے طلبہ جو کیریئر تشویش رکھتے ہیں، اکثر اعلیٰ تعلیمی پروگراموں، داخلہ امتحانات، وظائف، انٹرن شپس، اور ابھرتے ہوئے پیشوں کے بارے میں معلومات حاصل کرتے ہیں۔ وہ یہ سمجھتے ہیں کہ موجودہ فیصلے مستقبل کے مواقع پر اثر انداز ہوتے ہیں۔ مثال کے طور پر، جماعت دوازدہم (Class XII) کا ایک طالب علم جو ماحولیاتی پائیداریمیں دلچسپی رکھتا ہو، وہ ماحولیاتی سائنس، قابلِ تجدید توانائی، موسمیاتی مطالعات، اور پائیدار ترقی کے تعلیمی پروگراموں کی سرگرمی سے تلاش کر سکتا ہے۔ ایسی منصوبہ بندی کیریئر سے متعلق آگہی و توجہی عکاسی کرتی ہے۔

2. کیریئر کنٹرول (Career Control): کیریئر کنٹرول سے مراد کیریئر کی نشوونما کے انتظام میں فرد کے احساسِ ذمہ داری اور اختیار کا ہونا ہے۔ وہ افراد جن میں مضبوط کیریئر کنٹرول ہوتا ہے، یہ سمجھتے ہیں کہ کیریئر میں کامیابی کا انحصار بڑی حد تک ان کے اپنے فیصلوں، کوششوں اور اقدامات پر ہوتا ہے۔ بیرونی حالات پر مکمل انحصار کرنے کے بجائے، وہ اپنی پیشہ ورانہ مستقبل کی تشکیل میں فعال کردار ادا کرتے ہیں۔ کیریئر کنٹرول خاص طور پر ان معاشروں میں اہم ہے جہاں خاندانی توقعات کیریئر کے فیصلوں پر گہرا اثر ڈالتی ہیں۔ اگرچہ خاندانی رہنمائی مفید ہو سکتی ہے، لیکن حد سے زیادہ انحصار آزادانہ فیصلہ سازی کو محدود کر سکتا ہے۔ ہندوستانی تناظر میں، طلبہ اکثر طب،

انجینئرنگ، سول سروسز، یا قانون جیسے روایتی طور پر باوقار پیشوں کو اختیار کرنے کے لیے دباؤ کا سامنا کرتے ہیں۔ مؤثر کیریئر مشاورت افراد کو خاندانی توقعات اور اپنی ذاتی دلچسپیوں، صلاحیتوں اور امنگوں کے درمیان توازن قائم کرنے میں مدد دیتی ہے۔ کیریئر کنٹرول خود ارادیت (Self-determination) اور باخبر فیصلہ سازی کو فروغ دیتا ہے۔

3. کیریئر تجسس (Career Curiosity): کیریئر تجسس میں پیشہ ورانہ مواقع کی تلاش اور تعلیمی و پیشہ ورانہ متبادلات کے بارے میں معلومات جمع کرنا شامل ہے۔ متجسس افراد ذیل سوالات کے جوابات تلاش کرتے ہیں: اس میدان میں کون سے پیشے موجود ہیں؟ کن تعلیمی قابلیتوں کی ضرورت ہے؟ مستقبل میں ملازمت کے امکانات کیا ہیں؟ آجر (Employers) کن مہارتوں کو اہمیت دیتے ہیں؟ کیریئر تجسس افراد کو مانوس پیشوں سے آگے بڑھ کر دریافت کرنے کی ترغیب دیتا ہے۔ مثال کے طور پر، موجودہ دور کے طلبہ ڈیٹا سائنس، مصنوعی ذہانت (Artificial Intelligence) ، سائبر سیکیورٹی، ڈیجیٹل مارکیٹنگ، اسپورٹس مینجمنٹ، مواد کی تخلیق (Content Creation)، پائیداری مشاورت (Sustainability Consulting) ، یا تعلیمی ٹیکنالوجی جیسے کیریئرز کو دریافت کر سکتے ہیں - ایسے پیشے جو چند دہائیاں قبل نسبتاً غیر معروف تھے۔

4. کیریئر اعتماد (Career Confidence): کیریئر اعتماد سے مراد اپنی صلاحیت پر یقین رکھنا ہے کہ فرد رکاوٹوں پر قابو پا سکتا ہے اور اپنے کیریئر مقاصد حاصل کر سکتا ہے۔ پُر اعتماد افراد مسابقتی امتحانات، مہارتوں کی کمی، ملازمت کی تلاش میں مشکلات، یا کیریئر کی تبدیلیوں جیسے چیلنجوں کا سامنا کرتے وقت ثابت قدمی کا مظاہرہ کرتے ہیں۔ کیریئر اعتماد کامیاب تجربات، معاون تعلقات، مہارتوں کی ترقی، اور مثبت فیڈ بیک کے ذریعے پیدا ہوتا ہے۔ مثال کے طور پر، یونیورسٹی میں تعلیم حاصل کرنے والا پہلی نسل کا ایک طالب علم ابتدا میں اعلیٰ تعلیم کے حصول کے بارے میں غیر یقینی محسوس کر سکتا ہے۔ رہنمائی، سرپرستی، اور تعلیمی معاونت کے ذریعے اس کا اعتماد بتدریج بڑھتا ہے، جو اسے بلند تعلیمی اور پیشہ ورانہ اہداف حاصل کرنے کے قابل بناتا ہے۔ کیریئر اعتماد خاص طور پر ان افراد کے لیے اہم ہے جو محروم یا حاشیے پر موجود پس منظر سے تعلق رکھتے ہیں اور جنہیں تعلیمی اور روزگار کے مواقع تک رسائی میں ساختی رکاوٹوں کا سامنا ہو سکتا ہے۔

5.4.3 کیریئر موافقت پذیری کو متاثر کرنے والے عوامل (Factors Influencing Career Adaptability)

کیریئر موافقت پذیری مختلف شخصی، سماجی، تعلیمی اور ماحولیاتی عوامل سے متاثر ہوتی ہے۔ یہ عوامل کیریئر سے متعلق تبدیلیوں، چیلنجوں اور مواقع کے ساتھ مؤثر انداز میں ہم آہنگ ہونے کی فرد کی صلاحیت پر اثر انداز ہوتے ہیں۔

شخصیتی خصوصیات (Personality Characteristics): انفرادی اوصاف، جیسے نئے تجربات کو قبول کرنے کا رجحان، لچک پذیری، رجائیت پسندی اور خود اعتمادی، کیریئر موافقت پذیری کی تشکیل میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ مثبت شخصیتی خصوصیات کے حامل افراد عموماً تبدیلی کو قبول کرنے اور غیر یقینی حالات کا سامنا کرنے کے لیے زیادہ آمادہ ہوتے ہیں۔

خاندانی معاونت (Family Support): معاون اور حوصلہ افزا خاندانی ماحول افراد کو جذباتی سہارا، رہنمائی اور ضروری وسائل فراہم کرتا ہے، جو انہیں باخبر کیریئر فیصلے کرنے اور بدلتے ہوئے پیشہ ورانہ حالات کے مطابق خود کو ڈھالنے میں مدد دیتے ہیں۔

تعلیمی تجربات(Educational Experiences): تعلیمی ادارے علم، مہارتوں، کیریئر رہنمائی اور دریافت کے مواقع فراہم کرکے کیریئر موافقت پذیری کے فروغ میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ مثبت تعلیمی تجربات افراد کو مستقبل کے پیشہ ورانہ چیلنجوں کے لیے بہتر طور پر تیار کرتے ہیں۔

سماجی ماحول(Social Environment) : ہم عمر افراد، اساتذہ، سرپرست اور معاشرتی اثرات فرد کی پیشہ ورانہ امنگوں اور کام کے بارے میں رویّوں کی تشکیل کرتے ہیں۔ ایک معاون سماجی ماحول کیریئر کی تلاش اور موافقت پذیری کی حوصلہ افزائی کرتا ہے۔

معاشی حالات(Economic Conditions) : لیبر مارکیٹ کے رجحانات، روزگار کے مواقع اور معاشی استحکام کیریئر کے انتخاب اور پیشہ ورانہ ترقی پر اثر انداز ہوتے ہیں۔ بدلتے ہوئے معاشی حالات اکثر افراد سے اپنے کیریئر منصوبوں اور حکمتِ عملیوں میں مناسب تبدیلیاں کرنے کا تقاضا کرتے ہیں۔

تکنیکی تبدیلیاں(Technological Changes): ٹیکنالوجی میں پیش رفت مسلسل پیشوں اور مطلوبہ مہارتوں کی نوعیت کو تبدیل کر رہی ہے۔ وہ افراد جو تکنیکی ترقیات کے ساتھ خود کو ہم آہنگ رکھتے ہیں، بدلتے ہوئے کام کے تقاضوں کے مطابق ڈھلنے کے لیے زیادہ بہتر طور پر تیار ہوتے ہیں۔

5.4.4 کیریئر لچک کا مفہوم(Meaning of Career Flexibility)

موافقت پذیری سے قریبی تعلق رکھنے والا ایک اور تصور کیریئر لچک ہے۔ کیریئر لچک سے مراد بدلتے ہوئے حالات کے مطابق اپنے کیریئر منصوبوں، کرداروں، حکمتِ عملیوں اور توقعات میں مناسب تبدیلیاں کرنے کی آمادگی اور صلاحیت ہے۔ روایتی طور پر افراد اکثر اپنی پوری عملی زندگی ایک ہی پیشے میں گزارتے تھے، لیکن موجودہ دور کی تیزی سے بدلتی ہوئی لیبر مارکیٹ زیادہ لچک کا تقاضا کرتی ہے۔ تکنیکی ترقیات، خودکاری، مصنوعی ذہانت، عالمگیریت، افرادی قوت کی بین الاقوامی نقل و حرکت، تنظیمی ڈھانچوں میں تبدیلی، معاہداتی اور دور دراز کام کے بڑھتے ہوئے رجحانات، اور مسلسل سیکھنے کی ضرورت نے پیشہ ورانہ دنیا کو نمایاں طور پر تبدیل کر دیا ہے۔ اس تناظر میں افراد کے لیے ضروری ہو گیا ہے کہ وہ نئی مہارتیں حاصل کریں، ابھرتے ہوئے مواقع کو قبول کریں، اور پیشہ ورانہ تقاضوں کے مطابق خود کو ڈھالیں۔ ہندوستانی تناظر میں بھی اسکل انڈیا مشن، ڈیجیٹل انڈیا، قومی تعلیمی پالیسی 2020 (NEP) ، اسٹارٹ اپ انڈیا اور آتم نربھر بھارت جیسے اقدامات نے مہارتوں کی ترقی، اختراع، کاروباری صلاحیت اور زندگی بھر سیکھنے کی اہمیت کو اجاگر کیا ہے۔ لہٰذا، کیریئر لچک عصرِ حاضر میں ایک اہم پیشہ ورانہ صلاحیت بن چکی ہے جو افراد کو بدلتے ہوئے تعلیمی اور روزگار کے ماحول میں کامیابی کے ساتھ آگے بڑھنے کے قابل بناتی ہے۔

5.4.5 کیریئر موافقت پذیری اور لچک کے فروغ کی حکمتِ عملیاں

(Strategies for Developing Career Adaptability and Flexibility)

کیریئر موافقت پذیری اور لچک کو مختلف عملی حکمتِ عملیوں کے ذریعے فروغ دیا جاسکتا ہے۔ یہ حکمتِ عملیاں افراد کو بدلتے ہوئے پیشہ ورانہ

تقاضوں کے مطابق خود کو ڈھالنے میں مدد فراہم کرتی ہیں۔

مسلسل سیکھنا(Continuous Learning) : نئے علم اور معلومات کا مسلسل حصول افراد کو بدلتے ہوئے پیشہ ورانہ ماحول سے ہم آہنگ رہنے میں مدد دیتا ہے۔

مہارتوں میں اضافہ (Skill Enhancement) : موجودہ مہارتوں کو بہتر بنانا اور نئی مہارتیں سیکھنا روزگار کے مواقع اور پیشہ ورانہ استعداد میں اضافہ کرتا ہے۔

کیریئر کی تلاش(Career Exploration): مختلف تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع کے بارے میں معلومات حاصل کرنا بہتر کیریئر انتخاب میں معاون ثابت ہوتا ہے۔

نیٹ ورکنگ(Networking): پیشہ ورانہ روابط قائم کرنا معلومات، رہنمائی اور نئے مواقع تک رسائی فراہم کرتا ہے۔

تبدیلی کے بارے میں مثبت رویہ(Positive Attitude toward Change) : تبدیلی کو ایک موقع کے طور پر قبول کرنا افراد کو نئے حالات کے مطابق مؤثر انداز میں ڈھلنے کے قابل بناتا ہے۔

مؤثر فیصلہ سازی(Effective Decision-Making): سوچ سمجھ کر اور باخبر فیصلے کرنا کیریئر کی نشوونما اور کامیاب منتقلی میں مددگار ثابت ہوتا ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check your progress)
3. کیریئر موافقت پذیری کی جہاتکی وضاحت کیجیے۔
4. کیریئر موافقت پذیر یاور کیریئر لچکمیں فرق بیان کیجیے۔

5.5 عملی منصوبہ بندی اور ہدف طے کرنا (Action Planning and Goal Setting)

5.5.1 عملی منصوبہ بندی اور ہدف طے کرنے کا مفہوم(Meaning of Action Planning and Goal Setting)

کیریئر کی خواہشات اُس وقت بامعنی بنتی ہیں جب انہیں عملی اقدامات میں تبدیل کیا جائے۔ اگرچہ کیریئر کے اہداف سمت فراہم کرتے ہیں، لیکن عملی منصوبے اُن اہداف کے حصول کے لیے ضروری اقدامات کی وضاحت کرتے ہیں۔

عملی منصوبہ بندی (Action Planning) سے مراد مطلوبہ کیریئر نتائج حاصل کرنے کے لیے سرگرمیوں، وسائل، اوقاتِ کار اور حکمتِ عملیوں کی منظم نشاندہی اور ترتیب کا عمل ہے۔

ہدف طے کرنا (Goal Setting) سے مراد ایسے واضح اور متعین مقاصد کا تعین کرنا ہے جنہیں فرد اپنی کیریئر ترقی کے دوران حاصل کرنا چاہتا ہے۔ ہدف طے کرنے سے افراد کو اپنی کوششوں کو منظم کرنے، ترجیحات طے کرنے اور مطلوبہ نتائج کی جانب پیش رفت کرنے میں مدد ملتی ہے۔ اس طرح ہدف سمت فراہم کرتے ہیں۔ جبکہ عملی منصوبہ بندی ان اہداف کے حصول کے لیے درکار اقدامات کی وضاحت کرتی ہے۔

بہت سے افراد کے پاس کیریئر سے متعلق بلند خواہشات ہوتی ہیں، لیکن وہ اُنہیں حاصل نہیں کر پاتے کیونکہ اُن کے پاس منظم منصوبہ بندی

نہیں ہوتی۔ مؤثر عملی منصوبہ بندی اور واضح ہدف بندی خواہشات اور کامیابی کے درمیان موجود خلا کو پُر کرتی ہیں۔
مثال کے طور پر، اگر کوئی طالب علم سافٹ ویئر انجینئر بننے کی خواہش رکھتا ہے تو اسے مطلوبہ تعلیمی قابلیت، کمپیوٹر پروگرامنگ کی مہارتوں، متعلقہ کورسز، انٹرن شپ کے مواقع اور روزگار کے امکانات کے بارے میں معلومات حاصل کرنا ہوں گی۔ اس کے ساتھ وہ یہ ہدف مقرر کر سکتا ہے کہ گریجویشن مکمل کرنے سے پہلے کم از کم دو پروگرامنگ زبانوں میں مہارت حاصل کرے اور ایک انٹرن شپ مکمل کرے۔ اس قسم کی واضح ہدف بندی اور منظم عملی منصوبہ بندی کامیابی کے امکانات میں اضافہ کرتی ہے۔

5.5.2 کیریئر کی نشوونما میں ہدف بندی کی اہمیت (Importance of Goal Setting in Career Development)

کیریئر منصوبہ بندی کا ایک بنیادی عنصر ہے کیونکہ یہ واضح مقصد، سمت اور تحریک فراہم کرتی ہے۔ اچھی طرح متعین کیے گئے اہداف یہ واضح کرتے ہیں کہ مطلوبہ منزل کیا ہے اور وہاں تک پہنچنے کے لیے کوششوں کو کس طرح منظم کرنا ہے۔ کیریئر کے اہداف افراد کو درج ذیل امور میں مدد فراہم کرتے ہیں:

- اہم مقاصد کی نشاندہی اور ترجیح طے کرنا۔
- کوششوں کو مخصوص کیریئر نتائج کی جانب مرکوز کرنا۔
- وقتاً فوقتاً پیش رفت کا جائزہ لینا اور اس کی نگرانی کرنا۔
- خواہشات اور مقاصد کے حصول کے دوران تحریک اور عزم برقرار رکھنا۔
- اقدامات اور فیصلوں کی مؤثریت کا جائزہ لینا۔
- تعلیم اور کیریئر سے متعلق باخبر اور مناسب فیصلے کرنا۔

تحقیقی مطالعات سے مسلسل یہ بات سامنے آئی ہے کہ واضح اور مخصوص اہداف بہتر کارکردگی اور ثابت قدمی کو فروغ دیتے ہیں۔ جب مطلوبہ منزل واضح ہو تو توجہ برقرار رکھنا، رکاوٹوں کا سامنا کرنا اور پیش رفت کا جائزہ لینا نسبت آسان ہو جاتا ہے۔ مزید برآں، ہدف بندی نفسیاتی فلاح و بہبود میں بھی اہم کردار ادا کرتی ہے کیونکہ یہ مقصدیت، کامیابی اور ذاتی نشوونما کا احساس پیدا کرتی ہے۔

5.5.3 کیریئر کے اہداف کی اقسام اور خصوصیات (Types and Characteristics of Career Goals)

کیریئر کے اہداف وہ مطلوبہ نتائج یا کامیابیاں ہیں جنہیں کوئی فرد اپنے پیشہ ورانہ سفر کے دوران حاصل کرنا چاہتا ہے۔ یہ اہداف سمت متعین کرنے، پیش رفت کا جائزہ لینے اور مستقبل کی منصوبہ بندی میں رہنمائی فراہم کرتے ہیں۔ کیریئر کے اہداف کو ان کے زمانی دورانیے اور مقصد کے لحاظ سے مختلف اقسام میں تقسیم کیا جا سکتا ہے۔

ہدف کی قسم	زمانی دورانیہ	مثال
طویل مدتی اہداف (Long-Term Goals)	پانچ سال سے زیادہ	سینئر کونسلر یا منتظم بننا
متوسط مدتی اہداف (Medium-Term Goals)	ایک سے پانچ سال	پوسٹ گریجویٹ ڈگری حاصل کرنا

ہدف کی قسم	زمانی دورانیہ	مثال
قلیل مدتی اہداف (Short-Term Goals)	ایک سال تک	سرٹیفکیٹ کورس مکمل کرنا

ہر قسم، کیریئر کی مجموعی ترقی میں اہم کردار ادا کرتی ہے۔ قلیل مدتی اہداف عموماً ابتدائی مراحل میں پیش رفت کو ممکن بناتے ہیں، جبکہ متوسط اور طویل مدتی اہداف پیشہ ورانہ ترقی کی وسیع تر سمت متعین کرتے ہیں۔ اس طرح قلیل مدتی مقاصد اکثر متوسط اور طویل مدتی کامیابیوں کے حصول کے لیے سنگِ میل (Stepping Stones) کا کردار ادا کرتے ہیں۔

مؤثر کیریئر اہداف میں بعض ایسی خصوصیات پائی جاتی ہیں جو انہیں زیادہ مفید اور قابلِ عمل بناتی ہیں۔ اس سلسلے میں SMART ماڈل ایک وسیع طور پر تسلیم شدہ فریم ورک ہے، جو مؤثر ہدف بندی کے بنیادی عناصر کی وضاحت کرتا ہے۔

جدولا سمارٹ اہداف (SMART Goals)

جزو (Component)	وضاحت (Description)
مخصوص (Specific)	ہدف واضح اور متعین ہو
قابلِ پیمائش (Measurable)	ہدف کی جانب پیش رفت کا جائزہ لیا جا سکے
قابلِ حصول (Achievable)	ہدف حقیقت پسندانہ طور پر حاصل کیا جا سکے
متعلق (Relevant)	ہدف کیریئر کی خواہشات سے مطابقت رکھتا ہو
وقت سے مشروط (Time-Bound)	ہدف کی تکمیل کے لیے مقررہ مدت موجود ہو

مندرجہ ذیل مثال پر غور کریں:

اگر کوئی طالب علم صرف یہ کہے" :میں ایک بہتر کیریئر چاہتا ہوں "تو یہ ایک مبہم خواہش ہے، کیونکہ اس میں نہ واضح سمت موجود ہے اور نہ ہی کامیابی کے معیار کا تعین کیا گیا ہے۔

اس کے برعکس، SMART اصولوں کے مطابق ایک ہدف اس طرح مقرر کیا جا سکتا ہے:

"میں ایک سال کے اندر رہنمائی اور مشاورت (Guidance and Counselling) میں پوسٹ گریجویٹ ڈپلومہ مکمل کروں گا اور تعلیمی اداروں میں مشاورت کی اسامیوں کے لیے درخواست دوں گا۔"

یہ ہدف زیادہ واضح، قابلِ پیمائش، حقیقت پسندانہ، متعلقہ اور وقت سے مشروط ہے۔ اسی لیے اس کے حصول کے امکانات نسبتاً زیادہ ہوتے ہیں۔

5.5.4 کیریئر عملی منصوبہ بندی کے مراحل (Steps in Career Action Planning)

کیریئر عملی منصوبہ بندی عام طور پر کئی باہم مربوط مراحل پر مشتمل ہوتی ہے۔

1. **خود تشخیصی عمل:(Self-Assessment)** افراد اپنی دلچسپیوں، صلاحیتوں، شخصیت کی خصوصیات، اقدار اور خواہشات کا جائزہ لیتے ہیں۔
2. **پیشہ ورانہ دریافت:(Occupational Exploration)** متعلقہ پیشہ ورانہ معلومات جمع اور تجزیہ کی جاتی ہیں۔
3. **ہدف سازی:(Goal Formulation)** خود تشخیص اور پیشہ ورانہ معلومات کی بنیاد پر کیریئر کے مقاصد طے کیے جاتے ہیں۔
4. **حکمتِ عملی کی تیاری:(Strategy Development)** اہداف کے حصول کے لیے ضروری مخصوص اقدامات کی نشاندہی کی جاتی ہے۔
5. **وسائل کی نشاندہی:(Resource Identification)** مطلوبہ تعلیمی، مالی، تکنیکی اور سماجی وسائل کا تعین کیا جاتا ہے۔
6. **عمل درآمد:(Implementation)** منصوبہ بند سرگرمیوں پر عمل کیا جاتا ہے۔
7. **جائزہ اور ترمیم:(Evaluation and Revision)** پیش رفت کا جائزہ لیا جاتا ہے اور ضرورت پڑنے پر منصوبوں میں تبدیلی کی جاتی ہے۔

کیریئر منصوبہ بندی کو خطی (Linear) عمل کے بجائے ایک دوری یا چکراتی (Cyclical) عمل کے طور پر دیکھنا چاہیے کیونکہ بدلتے ہوئے حالات منصوبوں میں ردوبدل کا تقاضا کر سکتے ہیں۔

5.5.5 کیریئر منصوبہ بندی میں درپیش چیلنجز (Challenges in Career Planning)

کیریئر کے اہداف کے حصول کے دوران مختلف رکاوٹیں اور مشکلات پیش آسکتی ہیں جو منصوبہ بندی اور پیشہ ورانہ ترقی کو متاثر کرتی ہیں۔ چند عام چیلنجز درج ذیل ہیں:

1. **پیشوں سے متعلق محدود معلومات(Limited Occupational Information)** مختلف پیشوں، اُن کے تقاضوں اور دستیاب مواقع سے متعلق ناکافی معلومات مناسب کیریئر انتخاب میں رکاوٹ بن سکتی ہیں۔
2. **مالی پابندیاں(Financial Constraints)** تعلیمی اخراجات، تربیتی پروگراموں کی فیس اور دیگر مالی ضروریات مطلوبہ کیریئر کے حصول کو دشوار بنا سکتی ہیں۔
3. **خاندانی توقعات(Family Expectations)** بعض اوقات خاندان کی ترجیحات اور توقعات ذاتی دلچسپیوں اور کیریئر ترجیحات سے مطابقت نہیں رکھتیں، جس سے فیصلہ سازی متاثر ہو سکتی ہے۔
4. **تعلیمی مشکلات(Academic Difficulties)** مطلوبہ تعلیمی کارکردگی یا مخصوص مہارتوں کے حصول میں دشواریاں پیشہ ورانہ ترقی کی رفتار کو محدود کر سکتی ہیں۔
5. **محنت کی منڈی میں تیز رفتار تبدیلیاں(Rapid Labour Market Changes)** ٹیکنالوجی، معیشت اور روزگار کے رجحانات میں مسلسل تبدیلیاں بعض پیشوں کی طلب اور نوعیت کو متاثر کر سکتی ہیں۔

6. **خود اعتمادی کی کمی (Lack of Confidence)** اپنی صلاحیتوں پر اعتماد کا فقدان نئے مواقع سے فائدہ اٹھانے اور اہم فیصلے کرنے میں رکاوٹ بن سکتا ہے۔
7. **جغرافیائی حدود (Geographical Limitations)** بعض علاقوں میں تعلیمی اداروں، تربیتی سہولیات یا روزگار کے مواقع کی محدود دستیابی کیریئر کے انتخاب کو متاثر کر سکتی ہے۔

کیریئر کونسلرز ان رکاوٹوں کی نشاندہی کرنے اور اُن پر قابو پانے کے لیے حقیقت پسندانہ اور مؤثر حکمتِ عملیاں وضع کرنے میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔

5.6 کیریئر کوچنگ اور سرپرستانہ رہنمائی (Career Coaching and Mentoring)

5.6.1 کیریئر کوچنگ کا مفہوم اور خصوصیات (Meaning and Characteristics of Career Coaching)

کیریئر کوچنگ (Career Coaching) ایک منظم، مقصد پر مبنی عمل ہے جو افراد کو اپنے کیریئر کے مقاصد واضح کرنے، عملی منصوبے تیار کرنے، کارکردگی بہتر بنانے، اور مطلوبہ نتائج حاصل کرنے میں مدد دیتا ہے۔ ایک کیریئر کوچ سوالات، غور و فکر (Reflection)، آراء (Feedback)، اور جواب دہی (Accountability) کے ذریعے سیکھنے اور ترقی کے عمل کو سہولت فراہم کرتا ہے۔ اس میں بنیادی زور افراد کو بااختیار بنانے پر ہوتا ہے تاکہ وہ خود حل تلاش کریں اور اپنی ترقی کی ذمہ داری خود سنبھالیں۔ کیریئر کوچنگ خصوصاً درج ذیل امور میں مفید ثابت ہوتی ہے:

کیریئر کی منتقلی (Career Transitions)

قیادت کی ترقی (Leadership Development)

مہارتوں میں اضافہ (Skill Enhancement)

ملازمت کی تلاش کی تیاری (Job Search Preparation)

کیریئر میں ترقی (Career Advancement)

تعطل کے بعد دوبارہ کیریئر میں واپسی (Career Re-entry after Interruptions)

مؤثر کیریئر کوچنگ کی خصوصیات درج ذیل ہیں:

مقصدیت – (Goal Orientation) کوچنگ کا عمل واضح طور پر متعین نتائج پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔

باہمی تعاون – (Collaboration) کوچ اور مؤکل (Client) شراکت داروں کے طور پر مل کر کام کرتے ہیں۔

جواب دہی – (Accountability) مؤکل طے شدہ اقدامات پر عمل درآمد کی ذمہ داری قبول کرتے ہیں۔

غور و فکر – (Reflection) افراد اپنے عقائد، تجربات، طاقتوں اور چیلنجز کا جائزہ لیتے ہیں۔

مسلسل بہتری – (Continuous Improvement) پیش رفت کا باقاعدگی سے جائزہ لیا جاتا ہے اور اسے مزید بہتر بنایا جاتا ہے۔

کیریئر کوچنگ فعال انداز میں کیریئر کے انتظام اور تاحیات سیکھنے (Lifelong Learning) کی حوصلہ افزائی کرتی ہے۔

5.6.2 سرپرستانہ رہنمائی کا مفہوم اور افعال(Meaning and functions of Mentoring)

سرپرستانہ رہنمائیایک ترقیاتی تعلق ہے جس میں ایک زیادہ تجربہ کار فرد، کم تجربہ رکھنے والے فرد کی تعلیم، نشوونما اور پیشہ ورانہ ترقی میں معاونت کرتا ہے۔ سرپرست (Mentor) اپنے تجربے کی بنیاد پر رہنمائی، حوصلہ افزائی، معلومات اور پیشہ ورانہ بصیرت فراہم کرتا ہے۔ کوچنگ کے برعکس، سرپرستانہ رہنمائی کا دائرہ کار عموماً زیادہ وسیع ہوتا ہے اور یہ طویل مدتی پیشہ ورانہ اور ذاتی ترقی پر بھی توجہ دے سکتی ہے۔
سرپرستانہ رہنمائی کے اہم افعال درج ذیل ہیں:
کیریئر ترقی کے افعال - (Career Development Functions) سرپرست، زیرِ سرپرستی فرد (Mentee) کو پیشہ ورانہ توقعات، نیٹ ورکنگ کے مواقع، اور پیشہ ورانہ ترقی کی حکمت عملیوں کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں۔
نفسیاتی و سماجی افعال - (Psychosocial Functions) سرپرست حوصلہ افزائی، جذباتی معاونت، اعتماد سازی، اور مثالی کردار فراہم کرتے ہیں۔
علم کی منتقلی - (Knowledge Transfer) پیشہ ورانہ علم، عملی دانش، اور تنظیمی ثقافت سرپرستانہ تعلقات کے ذریعے منتقل کی جاتی ہے۔
پیشہ ورانہ سماجی تشکیل - (Professional Socialization) سرپرستانہ رہنمائی افراد کو پیشہ ورانہ کرداروں اور توقعات سے ہم آہنگ ہونے میں مدد دیتی ہے۔

5.6.3 ڈیجیٹل کوچنگ اور ای-مینٹورنگ(Digital Coaching and E-Mentoring)

عصری تکنیکی ترقیات (Contemporary Technological Developments) نے کوچنگاور سرپرستانہ رہنمائیکے طریقوں میں نمایاں تبدیلیاں پیدا کی ہیں۔ ڈیجیٹل پلیٹ فارمز (Digital Platforms) کی دستیابی نے افراد کے لیے پیشہ ورانہ رہنمائی اور ترقیکے مواقع کو زیادہ آسان، مؤثر اور قابلِ رسائی بنا دیا ہے۔ اب افراد ورچوئل کوچنگ سیشنز (Virtual Coaching Sessions) کے ذریعے ماہرین سے براہِراست رہنمائی حاصل کر سکتے ہیں، آن لائن مینٹورنگ نیٹ ورکس (Online Mentoring Networks) میں شامل ہو کر تجربہ کار پیشہ ور افراد سے رابطہ قائم کر سکتے ہیں، اور کیریئر کی نشوونما سے متعلق ویبینارز (Webinars) میں شرکت کر کے نئی معلومات اور مہارتیں حاصل کر سکتے ہیں۔ اسی طرح، پیشہ ورانہ تعلیمی برادریاں (Professional Learning Communities) افراد کو باہمی سیکھنے، تجربات کے تبادلے اور پیشہ ورانہ تعاون کے مواقع فراہم کرتی ہیں، جبکہ عالمی سطح کے مینٹورنگ تعلقات (Global Mentoring Relationships) مختلف ممالک اور ثقافتوں سے تعلق رکھنے والے افراد کے درمیان علم اور تجربات کے اشتراک کو ممکن بناتے ہیں۔ یہ تمام اختراعات (Innovations) خصوصاً اُن افراد کے لیے فائدہ مند ہیں جو جغرافیائی طور پر دور دراز علاقوں میں

رہتے ہیں اور روایتی رہنمائی کی خدمات تک آسان رسائی نہیں رکھتے۔ ہندوستانمیں آن لائن کیریئر رہنمائی پلیٹ فارمز (Online Career Guidance Platforms)، پیشہ ورانہ نیٹ ورکنگ سائٹس(Professional Networking Sites) ، اور ورچوئل مینٹورشپ پروگرامز (Virtual Mentorship Programmes) نے طلبہ، ملازمت کے متلاشی افراد، اور پیشہ ور افراد کے لیے سیکھنے، رہنمائی حاصل کرنے اور کیریئر کے نئے مواقع تلاش کرنے کے امکانات میں نمایاں اضافہ کیا ہے۔

5.6.4 رہنمائی ومشاورت کے لیے مضمرات(Implications for Guidance and Counselling)

کیریئر مشیر اپنی پیشہ ورانہ خدماتمیں کوچنگاور سرپرستانہ رہنمائیکے اصولوں کو شامل کرکے افراد کو زیادہ مؤثر اور جامع معاونت فراہم کرسکتے ہیں۔ وہمستفید افراد کی درج ذیل طریقوں سے مدد کرسکتے ہیں:

کیریئر موافقت پذیری کی ترقی(Developing Career Adaptability) : مشیر افراد کو بدلتے ہوئے تعلیمی، معاشی اور پیشہ ورانہ حالات کے مطابق خود کو ڈھالنے کی صلاحیت پیدا کرنے میں مدد دیتے ہیں، تاکہ وہ نئی صورتِ حال اور مواقع کا مؤثر انداز میں سامنا کر سکیں۔

حقیقت پسندانہ مقاصد کا تعین(Setting Realistic Goals) : مشیر مؤکلین کی دلچسپیوں، صلاحیتوں اور دستیاب مواقع کو مد نظر رکھتے ہوئے ایسے مقاصد مقرر کرنے میں رہنمائی کرتے ہیں جو قابلِ حصول اور عملی ہوں۔

عملی منصوبوں کی تیاری(Preparing Action Plans): افراد کو اپنے کیریئر کے اہداف حاصل کرنے کے لیے مرحلہ وار منصوبے تیار کرنے میں مدد دی جاتی ہے، تاکہ وہ منظم انداز میں اپنی پیش رفت جاری رکھ سکیں۔

خود افادیت کی تعمیر(Building Self-Efficacy) : مشیر افراد کے اعتماد کو مضبوط بنانے اور انہیں اپنی صلاحیتوں پر یقین دلانے میں مدد کرتے ہیں، جس سے وہ بہتر فیصلے لینے اور چیلنجز کا سامنا کرنے کے قابل بنتے ہیں۔

کیریئر کی منتقلیوں کا انتظام(Managing Career Transitions) : تعلیم سے روزگار، ایک ملازمت سے دوسری ملازمت، یا کیریئر میں کسی بڑی تبدیلی کے دوران افراد کو مناسب رہنمائی اور معاونت فراہم کی جاتی ہے۔

پیشہ ورانہ روابط کی توسیع(Expanding Professional Networks): مشیر افراد کو ایسے پیشہ ورانہ رابطے اور نیٹ ورکس قائم کرنے کی ترغیب دیتے ہیں جو مستقبل میں سیکھنے، رہنمائی حاصل کرنے اور کیریئر کے مواقع پیدا کرنے میں مددگار ثابت ہوں۔

مشاورت(Counselling) ، کوچنگ (Coaching) اور سرپرستانہ رہنمائی (Mentoring) کے طریقوں کو یکجا کرکے ماہرین افراد کو کیریئر کی نشوونما (Career Development) کے پورے عمل میں جامع، مسلسل اور مؤثر معاونت فراہم کرسکتے ہیں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check your progress)
1. عملی منصوبہ بندی کی تعریف بیان کریں۔ 2. کوچنگاور سرپرستانہ رہنمائیمیں فرق بیان کریں۔

3. معاصر کیریئر ترقی میں ای-مینٹورنگ کی اہمیت پر بحث کریں۔

5.7 خلاصہ (Summary)

س اکائی میں کیریئر کی نشوونما کو ایک تاحیات اور مسلسل عمل کے طور پر پیش کیا گیا جو فرد کی زندگی کے مختلف مراحل میں وقوع پذیر ہوتا ہے۔ حیات گیر نقطۂ نظر کی روشنی میں کیریئر کی نشوونما کے مختلف مراحل، یعنی مرحلۂ نشوونما، مرحلۂ جستجو، مرحلۂ استقرار، مرحلۂ استحکام اور مرحلۂ کنارہ کشی کا جائزہ لیا گیا۔ مزید برآں، گنزبرگ اور ٹائیڈمین–اوہارا کے کیریئر ترقیاتی نظریات کا مطالعہ کرتے ہوئے یہ واضح کیا گیا کہ کیریئر کا انتخاب ایک تدریجی ارتقائی عمل ہے جو فرد کی دلچسپیوں، صلاحیتوں، اقدار، خود تصور اور فیصلہ سازی سے متاثر ہوتا ہے۔ اس اکائی میں کیریئر موافقت پذیری اور کیریئر لچک کے تصورات پر بھی بحث کی گئی اور ان کی اہمیت کو بدلتی ہوئی محنت کی منڈی اور پیشہ ورانہ تقاضوں کے تناظر میں بیان کیا گیا۔ اسی طرح عملی منصوبہ بندی اور ہدف بندی کے کردار، مؤثر کیریئر اہداف کی خصوصیات، اور کیریئر منصوبہ بندی کے مراحل اور چیلنجز کا جائزہ لیا گیا۔ آخر میں کیریئر کوچنگ، سرپرستانہ رہنمائی، ڈیجیٹل کوچنگ اور ای-مینٹورنگ کے تصورات اور ان کے رہنمائی ومشاورت کے میدان میں مضمرات کو بیان کیا گیا۔ مجموعی طور پر یہ اکائی افراد کو باخبر کیریئر فیصلے کرنے، اپنے پیشہ ورانہ اہداف کے حصول کے لیے منصوبہ بندی کرنے، اور بدلتے ہوئے تعلیمی و پیشہ ورانہ ماحول میں مؤثر انداز سے آگے بڑھنے میں معاونت فراہم کرتی ہے۔

5.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اس اکائی کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ نے مندرجہ ذیل باتیں سیکھیں:

1. کیریئر کی نشوونما ایک تاحیات اور ارتقائی عمل ہے جو زندگی کے مختلف مراحل میں مختلف صورتیں اختیار کرتا ہے۔
2. عمر، تجربات، خود تصور اور ماحولیاتی عوامل کیریئر کی نشوونما اور انتخاب کو متاثر کرتے ہیں۔
3. گنزبرگ اور ٹیڈیمن-اوہارا کے نظریات کیریئر کے انتخاب اور پیشہ ورانہ ترقی کے عمل کی وضاحت کرتے ہیں۔
4. بدلتے ہوئے تعلیمی اور پیشہ ورانہ ماحول میں کیریئر موافقت پذیری اور لچک بنیادی اہمیت کی حامل ہیں۔
5. مؤثر کیریئر ترقی کے لیے واضح اہداف اور منظم عملی منصوبہ بندی ناگزیر ہیں۔
6. کیریئر منصوبہ بندی ایک مسلسل عمل ہے جس میں جائزہ، نظر ثانی اور نئی صورتِ حال سے مطابقت شامل ہوتی ہے۔
7. کیریئر کی نشوونما میں کوچنگ اور سرپرستانہ رہنمائی اہم معاونت فراہم کرتی ہیں۔
8. رہنمائی اور مشاورت کی خدمات افراد کو باخبر اور حقیقت پسندانہ کیریئر فیصلے کرنے میں مدد دیتی ہیں۔

5.9 فرہنگ (Glossary)

اصطلاح	تعریف

1. کیریئر کی نشوونما (Career Development)	زندگی بھر جاری رہنے والا عمل جس کے ذریعے افراد اپنے تعلیمی، پیشہ ورانہ اور ذاتی اہداف کی تکمیل کے لیے ترقی کرتے ہیں۔
2. حیات گیر نقطۂ نظر (Life-Span Perspective)	یہ نقطۂ نظر کہ کیریئر کی نشوونما زندگی کے مختلف مراحل میں مسلسل جاری رہتی ہے۔
3. کیریئر موافقت پذیری (Career Adaptability)	بدلتے ہوئے پیشہ ورانہ حالات اور چیلنجوں سے مؤثر طور پر ہم آہنگ ہونے کی صلاحیت۔
4. کیریئر لچک (Career Flexibility)	حالات کے مطابق کیریئر کے منصوبوں، کرداروں اور حکمتِ عملیوں میں تبدیلی لانے کی آمادگی۔
5. کیریئر سے متعلق آگہی و توجہ (Career Concern)	مستقبل کے کیریئر کے بارے میں سوچنے، منصوبہ بندی کرنے اور تیاری کرنے کا رجحان۔
6. کیریئر کنٹرول (Career Control)	اپنے کیریئر سے متعلق فیصلوں اور پیش رفت کی ذمہ داری قبول کرنے کا احساس۔
7. کیریئر تجسس (Career Curiosity)	مختلف تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع کی تلاش اور ان کے بارے میں معلومات حاصل کرنے کی خواہش۔
8. ہدف بندی (Goal Setting)	واضح اور قابلِ حصول مقاصد کا تعین کرنے کا عمل۔
عملی منصوبہ (Action Planning) 9. بندی	مطلوبہ اہداف کے حصول کے لیے ضروری اقدامات، وسائل اور اوقاتِ کار کا منظم تعین۔
10. سرپرستانہ رہنمائی (Mentoring)	ایک تجربہ کار فرد کی جانب سے کم تجربہ کار فرد کی ذاتی اور پیشہ ورانہ ترقی میں معاونت اور رہنمائی۔

5.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Type Questions)

1. کیریئر کی نشوونما کو کس نوعیت کا عمل سمجھا جاتا ہے؟

الف) وقتی عمل ب) مسلسل عمل ج) اتفاقی عمل د) محدود عمل

2. حیات گیر نقطۂ نظر کے مطابق کیریئر کی نشوونما کس دوران جاری رہتی ہے؟

الف) صرف بچپن میں ب) صرف جوانی میں ج) پوری زندگی میں د) صرف ملازمت کے دوران

3. گنزبرگ کے مطابق کیریئر کا انتخاب کیا ہے؟

الف) فوری فیصلہ ب) ارتقائی عمل ج) خاندانی فیصلہ د) معاشی فیصلہ

4. ٹائیڈ مین اور اوہارا کے نظریے کا مرکزی تصور کیا ہے؟

الف) معاشی ترقی ب) شناخت کی تشکیل اور فیصلہ سازی ج) سماجی حیثیت د) ملازمت کا تحفظ

5. کیریئر موافقت پذیری کی کون سی جہت مستقبل کی تیاری سے متعلق ہے؟

الف) کیریئر اعتماد ب) کیریئر کنٹرول ج) کیریئر سے متعلق آگہی و توجہ د) کیریئر تجسس

6. کیریئر تجسس کا تعلق کس سے ہے؟

الف) مالی تحفظ ب) پیشہ ورانہ مواقع کی تلاش ج) ریٹائرمنٹ د) تنظیمی ترقی

7. کیریئر لچک سے مراد کیا ہے؟

الف) ایک ہی پیشے سے وابستہ رہنا ب) پیشہ تبدیل نہ کرنا ج) بدلتے حالات کے مطابق خود کو ڈھالنا د) صرف نئی مہارتیں سیکھنا

8. کیریئر عملی منصوبہ بندی کا پہلا مرحلہ کیا ہے؟

الف) عمل درآمد ب) وسائل کی نشاندہی ج) خود تشخیصی عمل د) جائزہ اور ترمیم

9. کیریئر کو چنگ بنیادی طور پر کیا ہے؟

الف) غیر رسمی گفتگو ب) مقصد پر مبنی منظم عمل ج) نفسیاتی علاج د) انتظامی نگرانی

10. سرپرستانہ رہنمائی میں سرپرست کا بنیادی کردار کیا ہوتا ہے؟

الف) امتحان لینا ب) سزا دینا ج) رہنمائی اور معاونت فراہم کرنا د) ملازمت دینا

11. ای-مینٹورنگ کا تعلق کس سے ہے؟

الف) روایتی تربیت ب) آن لائن سرپرستانہ رہنمائی ج) صنعتی تربیت د) مالی مشاورت

12. کیریئر منصوبہ بندی میں مالی پابندیاں کس نوعیت کا چیلنج ہیں؟

الف) تعلیمی ب) سماجی ج) معاشی د) نفسیاتی

13. جدید کیریئر مشاورت بڑی حد تک کس بنیاد پر قائم ہے؟

الف) حیات گیر نقطۂ نظر کے مفروضات ب) معاشی نظریات ج) تنظیمی نظریات د) صنعتی نظریات

مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. حیات گیر نقطۂ نظر کے دو بنیادی مفروضات بیان کریں۔
2. جستجو کے مرحلے میں افراد کن امور پر غور کرتے ہیں؟
3. گنزبرگ کے تخیلاتی مرحلے کی وضاحت کریں۔
4. ٹائیڈ مین اور اوہارا کے نظریے میں خود تصور (Self-Concept) کی اہمیت بیان کریں۔

5. کیریئر موافقت پذیری کو متاثر کرنے والے دو عوامل لکھیں۔
6. کیریئر لچک کا مفہوم بیان کریں۔
7. SMART اہداف کی کسی دو خصوصیات کی وضاحت کریں۔
8. عملی منصوبہ بندی اور ہدف بندی میں فرق بیان کریں۔
9. کیریئر کوچنگ کے دو مقاصد بیان کریں۔
10. سرپرستانہ رہنمائی کے دو افعال تحریر کریں۔

طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. کیریئر کی نشوونما کے حیات گیر نقطۂ نظر کی وضاحت کریں اور اس کے بنیادی مفروضات بیان کریں۔
2. کیریئر کی نشوونما کے مختلف مراحل کی تفصیل بیان کریں۔
3. گنزبرگ کے نظریۂ کیریئر ترقی کی وضاحت کریں اور اس کے مراحل بیان کریں۔
4. ٹائیڈمین اور اوہارا کے نظریۂ کیریئر ترقی کی تفصیلی وضاحت کریں۔
5. گنزبرگ اور ٹائیڈمین–اوہارا کے نظریات کا تقابلی جائزہ پیش کریں۔
6. کیریئر موافقت پذیری کی چاروں جہات کی وضاحت مثالوں کے ساتھ کریں۔
7. کیریئر موافقت پذیری اور کیریئر لچک کے مفاہیم، اہمیت اور فروغ کی حکمت عملیوں پر بحث کریں۔
8. کیریئر عملی منصوبہ بندی کے مراحل کی تفصیل بیان کریں اور درپیش چیلنجز پر بحث کریں۔
9. کیریئر کوچنگ اور سرپرستانہ رہنمائی کے مفاہیم، افعال اور رہنمائی ومشاورت کے لیے ان کے مضمرات بیان کریں۔

5.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

1. Brown, D., & Lent, R. W. (Eds.). (2021). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (3rd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
2. Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2021). *Career Development Interventions* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
3. Sharf, R. S. (2016). *Applying Career Development Theory to Counseling* (6th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
4. Savickas, M. L. (2013). *Career Construction Theory and Practice*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley

& Sons.

5. Super, D. E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
6. UNESCO. (2021). *Career Guidance for Social Inclusion: A Handbook for Practitioners*. Paris: UNESCO.
7. Government of India. (2020). *National Education Policy 2020*. New Delhi: Ministry of Education.
8. NCERT. (2022). *Guidance and Counselling Manual for Teachers and Counsellors*. New Delhi: National Council of Educational Research and Training.

اکائی 6۔ کیریئر تشخیص اور پروفائل سازی

(Carreer Assessment and Profiling)

اکائی کے اجزاء:

6.0 تمہید(Introduction)

6.1 مقاصد(Objectives)

6.2 کیریئر تشخیص کے آلات کا تعارف(Introduction to Career Assessment Tools)

6.2.1 کیریئر تشخیص کا مفہوم(Concept of Career Assessment)

6.2.2 کیریئر تشخیص کے مقاصد(Objectives of Career Assessment)

6.2.3 کیریئر تشخیص کے آلات(Tools of Career Assessment)

6.2.4 کیریئر تشخیص کی خصوصیات(Characteristics of Career Assessment)

6.3 رجحان(Aptitude)، دلچسپی (Interest) اور شخصیت (Personality) کے ٹیسٹ

6.3.1 صلاحیت کے ٹیسٹ(Aptitude Tests)

6.3.2 دلچسپی کے ٹیسٹ(Interest Tests)

6.3.3 شخصیت کے ٹیسٹ(Personality Tests)

6.3.4 کیریئر رہنمائی میں اسسمنٹ کے نتائج کا استعمال(Use of Assessment Results in Career Guidance)

6.4 کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی جائزہ(Career Inventories and Self-Assessment)

6.4.1 کیریئر انوینٹریز کا مفہوم اور مقاصد(Concept and Objectives of Career Inventories)

6.4.2 عام کیریئر انوینٹریز(Common Career Inventories)

6.4.3 خود تشخیصی چیک لسٹ(Self-Assessment Checklists)

6.4.4 کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی جائزے کے فوائد اور حدود

(Advantages and Limitations of Career Inventories and Self-Assessment)

6.5 ٹیسٹنگ اور تشریح میں اخلاقی مسائل(Ethical Issues in Testing and Interpretation)

6.5.1 کیریئر تشخیص میں اخلاقیات کا مفہوم(Concept of Ethics in Career Assessment)

6.5.2 ٹیسٹنگ اور تشریح میں اہم اخلاقی مسائل (Key Ethical Issues in Testing and Interpretation)
6.5.3 ڈیجیٹل دور میں اخلاقی چیلنجز (Ethical Challenges in the Digital Age)
6.6 کیریئر پروفائلز کی تحریر اور ابلاغ (Writing and Communication of Career Profiles)
6.6.1 کیریئر پروفائل سازی کا مفہوم اور مقاصد (Concept and Objectives of Career Profiling)
6.6.2 کیریئر پروفائل کے اجزاء (Components of a Career Profile)
6.6.3 کیریئر پروفائلز کی تحریر اور ابلاغ (Writing and Communication of Career Profiles)
6.6.4 مشاورتی فیڈبیک اور کیریئر پروفائل سازی (Counselling Feedback and Career Profiling)
6.7 خلاصہ (Summary)
6.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)
6.9 فرہنگ (Glossary)
6.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)
6.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

6.0 تمہید (Introduction)

کیریئر تشخیص اور پروفائلنگ، کیریئر رہنمائی اور مشاورت کے اہم اجزاء ہیں۔ یہ افراد کو اپنی صلاحیتوں، دلچسپیوں، شخصیت کی خصوصیات، اقدار اور کیریئر سے متعلق خواہشات کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں، جس سے تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلے بہتر طور پر کیے جاسکتے ہیں۔ مختلف تشخیصی آلات، جیسے رجحان کے ٹیسٹ، دلچسپی کی فہرستیں، شخصیت کے جائزے اور خود تشخیصی چیک لسٹس، سیکھنے والوں کو موزوں کیریئر راستوں کی تلاش میں معاونت فراہم کرتے ہیں۔ کیریئر پروفائلنگ سے مراد تشخیص سے حاصل شدہ معلومات کو منظم اور تشریح کرنا ہے تاکہ فرد کی کیریئر صلاحیت کے بارے میں ایک جامع فہم حاصل کیا جاسکے۔ ہندوستان میں تعلیمی اصلاحات، مہارتوں کی ترقی کے اقدامات، پیشہ ورانہ تعلیم کے فروغ اور قومی تعلیمی پالیسی 2020 (NEP) کے نفاذ کے باعث کیریئر تشخیص اور پروفائلنگ کی اہمیت میں اضافہ ہوا ہے۔ یہ یونٹ کیریئر تشخیص اور پروفائلنگ سے متعلق اہم تصورات، آلات، اخلاقی پہلوؤں اور عملی طریقوں کا تعارف پیش کرتا ہے۔

6.1 مقاصد (Objectives)

اس یونٹ کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ:

- کیریئر تشخیص کے مفہوم اور اہمیت کی وضاحت کر سکیں گے۔
- کیریئر تشخیص کے آلات کے مقاصد اور اقسام کو بیان کر سکیں گے۔

- مؤثر کیریئر تشخیص کی خصوصیات اور اصولوں پر گفتگو کر سکیں گے۔
- رجحان، دلچسپی اور شخصیت کے ٹیسٹوں میں فرق واضح کر سکیں گے۔
- کیریئر منصوبہ بندی میں کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی جائزے کے کردار کی وضاحت کر سکیں گے۔
- کیریئر تشخیص اور اس کی تشریح میں شامل اخلاقی مسائل پر گفتگو کر سکیں گے۔
- کیریئر پروفائلز کی تیاری اور ابلاغ کے عمل کو بیان کر سکیں گے۔
- تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلہ سازی میں تشخیصی معلومات کا اطلاق کر سکیں گے۔

6.2 تشخیص کے آلات کا تعارف (Introduction to Career Assessment Tools)

کیریئر تشخیص، رہنمائی اور مشاورت کا ایک لازمی جزو ہے جو افراد کو باخبر تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلے کرنے میں مدد فراہم کرتا ہے۔ کام کی دنیا میں تیزی سے آنے والی تبدیلیوں کے باعث سیکھنے والوں کو اکثر مختلف تعلیمی پروگراموں، تربیتی مواقع اور کیریئر راستوں میں سے انتخاب کرنا پڑتا ہے۔ مناسب انتخاب کے لیے ضروری ہے کہ وہ اپنی ذاتی خصوصیات کے ساتھ ساتھ دستیاب مواقع کو بھی واضح طور پر سمجھیں۔
کیریئر تشخیص، فرد کی صلاحیتوں اور کیریئر سے متعلق ترجیحات کو سمجھنے کے لیے ایک منظم طریقۂ کار فراہم کرتا ہے۔ اس میں مختلف تشخیصی آلات استعمال کیے جاتے ہیں تاکہ ایسی معلومات جمع کی جا سکیں جو سیکھنے والوں کی کیریئر تلاش، تعلیمی منصوبہ بندی اور ذاتی ترقی میں معاون ہوں۔ افراد کو اپنی مضبوطیوں اور بہتری کے پہلوؤں سے آگاہ کر کے، کیریئر تشخیص مؤثر کیریئر منصوبہ بندی اور زندگی بھر کی کیریئر ترقی میں اہم کردار ادا کرتا ہے۔

6.2.1 کیریئر تشخیص کا مفہوم (Concept of Career Assessment)

کیریئر تشخیص ایک منظم عمل ہے جس کے ذریعے فرد کی صلاحیتوں، دلچسپیوں، شخصیت کی خصوصیات، اقدار اور کیریئر سے متعلق خواہشات کے بارے میں معلومات جمع، تجزیہ اور تشریح کی جاتی ہیں تاکہ تعلیمی اور پیشہ ورانہ منصوبہ بندی میں مدد فراہم کی جا سکے۔ یہ افراد کو اپنی ذاتی خصوصیات کے بارے میں بصیرت فراہم کرتا ہے اور ایسے کیریئر اختیارات کی نشاندہی کرتا ہے جو ان کی صلاحیتوں اور ترجیحات سے ہم آہنگ ہوں۔
تشخیص کے عمل میں مختلف آلات اور تکنیکوں کا استعمال کیا جاتا ہے جو کیریئر سے متعلق مضبوطیوں، حدود اور ترقیاتی ضروریات کو سمجھنے کے لیے معروضی معلومات فراہم کرتے ہیں۔ یہ باخبر کیریئر فیصلے کرنے کی بنیاد فراہم کرتا ہے۔

6.2.2 کیریئر تشخیص کے مقاصد (Objectives of Career Assessment)

کیریئر تشخیص کا بنیادی مقصد تعلیم، تربیت اور ملازمت سے متعلق باخبر فیصلوں کو آسان بنانا ہے۔ تشخیص افراد کو اپنی صلاحیتوں، دلچسپیوں اور اقدار کو پہچاننے میں مدد دے کر خود فہمی کو فروغ دیتا ہے۔ یہ تعلیمی منصوبہ بندی میں بھی معاون ثابت ہوتا ہے کیونکہ اس کے ذریعے سیکھنے

والوں کو مناسب کورسز اور پروگراموں کے انتخاب میں مدد ملتی ہے۔

اس کا ایک اور اہم مقصد کیریئر کی تلاش ہے۔ تشخیص افراد کو ایسے پیشوں کی شناخت میں مدد دیتا ہے جو ان کی خصوصیات اور خواہشات سے مطابقت رکھتے ہوں۔ مشاورتی ماحول میں تشخیص کے نتائج رہنمائی، ہدف بندی اور کیریئر منصوبہ بندی کے لیے قیمتی معلومات فراہم کرتے ہیں۔ مزید برآں، کیریئر تشخیص ذاتی نشوونما کو فروغ دیتا ہے کیونکہ یہ ان شعبوں کی نشاندہی کرتا ہے جہاں مزید تعلیم، تربیت یا مہارتوں کی ترقی کی ضرورت ہو سکتی ہے۔

اس طرح کیریئر تشخیص، کیریئر کے انتخاب، کیریئر کی نشوونما اور زندگی بھر سیکھنے کے عمل میں معاونت فراہم کرتا ہے۔

6.2.3 کیریئر تشخیص کے آلات (Tools of Career Assessment)

کیریئر تشخیص مختلف آلات اور تکنیکوں کے ذریعے انجام دیا جاتا ہے جو فرد کے مختلف پہلوؤں کے بارے میں معلومات جمع کرنے کے لیے تیار کیے گئے ہیں۔ یہ آلات مشیروں اور سیکھنے والوں کو کیریئر سے متعلق خصوصیات کا جامع فہم حاصل کرنے اور باخبر فیصلہ سازی میں مدد دیتے ہیں۔

کوئی ایک تشخیصی آلہ فرد کی کیریئر صلاحیت کی مکمل تصویر فراہم نہیں کر سکتا۔ اسی لیے مشیر عموماً متعدد تشخیصی آلات استعمال کرتے ہیں تاکہ مختلف زاویوں سے معلومات حاصل کی جا سکیں۔ تشخیص کے نتائج کی مشترکہ تشریح، کیریئر موزونیت کے بارے میں زیادہ درست اور بامعنی فہم فراہم کرتی ہے۔

اہم کیریئر تشخیصی آلات میں رجحان کے ٹیسٹ، دلچسپی کی فہرستیں، شخصیت کے ٹیسٹ، کامیابی کے ٹیسٹ، اقدار کی فہرستیں، کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی چیک لسٹس شامل ہیں۔ ہر آلہ ایک مخصوص مقصد پورا کرتا ہے اور تشخیص کے عمل میں منفرد نوعیت کی معلومات فراہم کرتا ہے۔

کیریئر تشخیص کے آلات کی اقسام

رجحان کے ٹیسٹ:(Aptitude Tests) رجحان کے ٹیسٹ کسی فرد کی اس ممکنہ صلاحیت کو ناپتے ہیں کہ وہ کسی مخصوص شعبے میں سیکھنے یا کامیابی سے کام انجام دینے کی کتنی صلاحیت رکھتا ہے۔ یہ مستقبل کی کارکردگی کی پیش گوئی میں مدد دیتے ہیں اور تعلیمی و پیشہ ورانہ رہنمائی میں وسیع پیمانے پر استعمال ہوتے ہیں۔

دلچسپی کی فہرستیں:(Interest Inventories) دلچسپی کی فہرستیں ان سرگرمیوں، پیشوں اور کام کے ماحول کی نشاندہی کرتی ہیں جنہیں افراد ترجیح دیتے ہیں۔ یہ سیکھنے والوں کو ایسے کیریئرز تلاش کرنے میں مدد دیتی ہیں جو اطمینان اور تحریک کا ذریعہ بن سکتے ہیں۔

شخصیت کے ٹیسٹ:(Personality Tests) شخصیت کے جائزے رویّوں، رجحانات اور ذاتی خصوصیات کا اندازہ لگاتے ہیں جو کیریئر ترجیحات، کام کرنے کے انداز اور پیشہ ورانہ مطابقت کو متاثر کرتے ہیں۔

کامیابی کے ٹیسٹ:(Achievement Tests) کامیابی کے ٹیسٹ ان معلومات اور مہارتوں کی پیمائش کرتے ہیں جو تعلیم، تربیت اور

تجربے کے ذریعے پہلے ہی حاصل کی جاچکی ہوں۔

اقدار کی فہرستیں:(Values Inventories) اقدار کی فہرستیں یہ جانچتی ہیں کہ افراد اپنے کیریئر اور کام کے ماحول میں کن چیزوں کو اہمیت دیتے ہیں، مثلاً تحفظ، وقار، تخلیقی صلاحیت، خود مختاری یا معاشرے کی خدمت۔

کیریئر انوینٹریز:(Career Inventories) کیریئر انوینٹریز دلچسپیوں، صلاحیتوں، اقدار اور پیشہ ورانہ ترجیحات سے متعلق معلومات کو یکجا کرکے مناسب کیریئر شعبوں اور پیشہ ورانہ اختیارات کی تجویز پیش کرتی ہیں۔

خود تشخیصی چیک لسٹس:(Self-Assessment Checklists) خود تشخیصی چیک لسٹس افراد کو اپنی مضبوطیوں، دلچسپیوں، تجربات، کامیابیوں اور کیریئر اہداف پر غور کرنے کی ترغیب دیتی ہیں۔ یہ کیریئر منصوبہ بندی اور فیصلہ سازی میں فعال شرکت کو فروغ دیتی ہیں۔

6.2.4 کیریئر تشخیص کی خصوصیات (Characteristics of Career Assessment)

تشخیصی آلات کے مفید اور بامعنی ہونے کے لیے ضروری ہے کہ ان میں چند اہم خصوصیات موجود ہوں۔

1. **اعتماد پذیری:(Reliability)** اعتماد پذیری سے مراد تشخیص کے ذریعے حاصل ہونے والے نتائج کا مستقل ہونا ہے۔ ایک قابلِ اعتماد آلہ یکساں حالات میں استعمال کیے جانے پر یکساں نتائج فراہم کرتا ہے۔
2. **معتبریت:(Validity)** معتبریت سے مراد یہ ہے کہ تشخیص کس حد تک وہی چیز ناپتا ہے جسے ناپنے کے لیے اسے تیار کیا گیا ہے۔ معتبر تشخیص درست اور بامعنی معلومات فراہم کرتی ہے۔
3. **غیر جانب داری:(Objectivity)** غیر جانب داری اس بات کو یقینی بناتی ہے کہ تشخیص کے انتظام، اسکورنگ یا نتائج کی تشریح میں ذاتی تعصب اثر انداز نہ ہو۔
4. **عملی افادیت:(Practicality)** عملی افادیت سے مراد تشخیصی آلے کے انتظام، اسکورنگ اور تشریح کی آسانی ہے۔
5. **ثقافتی انصاف:(Cultural Fairness)** ثقافتی انصاف اس بات کو یقینی بناتا ہے کہ تشخیص کے طریقۂ کار مختلف لسانی، ثقافتی اور سماجی و معاشی پس منظر رکھنے والے افراد کے لیے موزوں ہوں۔

یہ خصوصیات کیریئر تشخیص سے حاصل ہونے والی معلومات کے معیار اور افادیت میں اہم کردار ادا کرتی ہیں۔

اپنی پیشرفت کی جانچ کریں۔**(Check your progress)**

* **کیریئر تشخیص کے آلا تپر نوٹ لکھیے؟**
* **کیریئر تشخیص کی خصوصیات کی خصوصیات بیان کیجیے،؟**

6.3 صلاحیت(Aptitude) ،دلچسپی (Interest) اور شخصیت (Personality) کے ٹیسٹ

حرفہ جاتی جائزہ(Career Assessment)کا مقصد کسی فرد کی صلاحیتوں اور ذاتی خصوصیات کے مختلف پہلوؤں کو سمجھنا ہے۔ اس مقصد

کے لیے سب سے زیادہ استعمال ہونے والے جائزاتی آلات میں صلاحیتی ٹیسٹ(Aptitude Tests)، دلچسپی کے ٹیسٹ (Interest Tests)، اور شخصیت کے ٹیسٹ(Personality Tests)شامل ہیں۔ یہ جائزے فرد کی قابلیتوں، ترجیحات، اور رویّہ جاتی رجحانات کے بارے میں اہم معلومات فراہم کرتے ہیں۔ ایسی معلومات طلبہ کو مناسب تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع دریافت کرنے اور باخبر حرفہ جاتی فیصلے کرنے میں مدد دیتی ہیں۔

6.3.1 صلاحیتی ٹیسٹ(Aptitude Tests)

صلاحیت (Aptitude) کا مفہوم

صلاحیت سے مراد کسی فرد کی وہ ممکنہ قابلیت ہے جو مناسب تربیت اور تجربہ حاصل کرنے کے بعد کسی مخصوص میدان میں کامیابی سے سیکھنے یا کارکردگی دکھانے کی اہلیت کو ظاہر کرتی ہے۔ یہ موجودہ کامیابی کے بجائے مستقبل کی استعداد کی نشاندہی کرتی ہے۔ صلاحیت مشیروں اور اساتذہ کو یہ اندازہ لگانے میں مدد دیتی ہے کہ کوئی فرد مخصوص تعلیمی یا پیشہ ورانہ شعبوں میں کس حد تک بہتر کارکردگی دکھا سکتا ہے۔

صلاحیت کی اہم اقسام

مختلف پیشوں کے لیے مختلف اقسام کی صلاحیتیں درکار ہوتی ہیں۔ عام طور پر جانچی جانے والی چند صلاحیتیں درج ذیل ہیں:

- **لفظی صلاحیت – (Verbal Aptitude)** زبان کو مؤثر طور پر سمجھنے اور استعمال کرنے کی صلاحیت۔
- **عددی صلاحیت – (Numerical Aptitude)** اعداد اور ریاضیاتی تصورات کے ساتھ کام کرنے کی صلاحیت۔
- **تجریدی استدلالی صلاحیت–(Abstract Reasoning Aptitude)** نمونوں کی شناخت اور منطقی طور پر مسائل حل کرنے کی صلاحیت۔
- **میکانکی صلاحیت – (Mechanical Aptitude)** میکانکی اصولوں اور عمل کو سمجھنے کی صلاحیت۔
- **مکانی صلاحیت – (Spatial Aptitude)** اشیاء کا ذہنی تصور قائم کرنے اور مکانی تعلقات کو سمجھنے کی صلاحیت۔

صلاحیتی ٹیسٹوں کی اہمیت

صلاحیتی ٹیسٹ تعلیمی اور پیشہ ورانہ رہنمائی میں مفید ہیں کیونکہ یہ ان شعبوں کی نشاندہی کرتے ہیں جن میں کوئی فرد کامیابی سے کارکردگی دکھانے کا امکان رکھتا ہے۔ ان کے نتائج طلبہ کو مناسب تعلیمی شعبوں، کورسز، اور پیشوں کے انتخاب میں مدد فراہم کرتے ہیں۔ تعلیمی ادارے اور آجر بھی انتخاب اور تقرری کے مقاصد کے لیے صلاحیتی جائزوں کا استعمال کرتے ہیں۔

صلاحیتی ٹیسٹوں کی حدود

اگرچہ صلاحیتی ٹیسٹ اہم معلومات فراہم کرتے ہیں، لیکن یہ پیشہ ورانہ کامیابی کی ضمانت نہیں دیتے۔ دلچسپیوں، شخصیت، تحریک، تعلیمی مواقع، اور ماحولیاتی حالات جیسے عوامل بھی حرفہ جاتی ترقی پر اثر انداز ہوتے ہیں۔ لہٰذا صلاحیتی ٹیسٹوں کے نتائج کی تشریح ہمیشہ دیگر جائزاتی معلومات کے ساتھ مل کر کی جانی چاہیے۔

6.3.2 دلچسپی کے ٹیسٹ(Interest Tests)

دلچسپی (Interest) کا مفہوم

دلچسپی سے مراد کسی فرد کی مخصوص سرگرمیوں، مضامین، پیشوں، یا تجربات کے لیے ترجیح ہے۔ دلچسپیاں تحریک، سیکھنے، اور پیشہ ورانہ اطمینان کو متاثر کرتی ہیں۔ عام طور پر افراد ان سرگرمیوں میں بہتر کارکردگی دکھاتے ہیں جنہیں وہ دلچسپ اور بامعنی سمجھتے ہیں۔

دلچسپی کے جائزے کی اہمیت

دلچسپی کا جائزہ طلبہ کو ایسے پیشوں اور تعلیمی شعبوں کی شناخت میں مدد دیتا ہے جو ان کی ترجیحات سے مطابقت رکھتے ہوں۔ یہ حرفہ جاتی دریافت (Career Exploration) کی حوصلہ افزائی کرتا ہے اور افراد کو ایسے انتخاب کرنے کے قابل بناتا ہے جن سے اطمینان اور وابستگی پیدا ہونے کا زیادہ امکان ہو۔

دلچسپی کے اہم اندراجات(Major Interest Inventories)

کئی دلچسپیاتی اندراجات (Interest Inventories) استعمال کیے جاتے ہیں:

اسٹرانگ انٹرسٹ انوینٹری:(Strong Interest Inventory) یہ اندراج مختلف پیشہ ورانہ شعبوں میں دلچسپیوں کی پیمائش کرتا ہے اور ان کا موازنہ مختلف پیشوں سے وابستہ افراد کی دلچسپیوں کے ساتھ کرتا ہے۔

کیوڈر انٹرسٹ انوینٹریز:(Kuder Interest Inventories) یہ اندراجات افراد کو ان کی دلچسپیوں اور ترجیحات کی بنیاد پر پیشہ ورانہ اختیارات دریافت کرنے میں مدد دیتے ہیں۔

سیلف ڈائریکٹڈ سرچ:(Self-Directed Search: SDS) سیلف ڈائریکٹڈ سرچ ہالینڈ کے نظریے پر مبنی ہے اور افراد کو ان کے مفادات اور شخصی خصوصیات کے مطابق موزوں پیشوں کی شناخت میں مدد دیتا ہے۔

کیریئر انٹرسٹ انوینٹریز:(Career Interest Inventories) یہ اندراجات تعلیمی اور پیشہ ورانہ مشاورتی ماحول میں حرفہ جاتی دریافت کو آسان بنانے کے لیے عام طور پر استعمال کیے جاتے ہیں۔

ہالینڈ کا RIASEC ماڈل:(Holland's RIASEC Model)

دلچسپی کے جائزے کے میدان میں سب سے زیادہ مؤثر نظریات میں سے ایک جان ہالینڈ نے پیش کیا۔ ہالینڈ کے مطابق افراد اور کام کے ماحول کو چھ زمروں میں تقسیم کیا جاسکتا ہے:

خصوصیات	قسم
عملی، فنی، اور عملی کاموں سے وابستہ	حقیقت پسند(Realistic)
تجزیاتی، سائنسی، اور فکری	تحقیقاتی(Investigative)
تخلیقی، اظہاری، اور تصوراتی	فنکارانہ(Artistic)

خصوصیات	قسم
مدد فراہم کرنے، تدریس، اور مشاورت سے متعلق	سماجی(Social)
قیادت، قائل کرنے، اور انتظامی صلاحیتیں	کاروباری / قیادتی(Enterprising)
تنظیم، انتظامی امور، اور درستگی	روایتی(Conventional)

یہ ماڈل تجویز کرتا ہے کہ افراد اس وقت زیادہ اطمینان محسوس کرتے ہیں جب ان کی دلچسپیاں ان کے کام کے ماحول کی خصوصیات سے مطابقت رکھتی ہوں۔ یہ ماڈل عام طور پر **RIASECماڈل** کے نام سے جانا جاتا ہے اور آج بھی حرفہ جاتی مشاورت اور حرفہ جاتی جائزے میں وسیع پیمانے پر استعمال ہوتا ہے۔

6.3.3 شخصیت کے ٹیسٹ(Personality Tests)

شخصیتPersonali)

(tyکا مفہوم

شخصیت سے مراد سوچنے، محسوس کرنے، اور برتاؤ کرنے کے نسبتاً مستقل انداز ہیں جو کسی فرد کی شناخت قائم کرتے ہیں۔ شخصیت باہمی تعلقات، کام کرنے کی عادات، قیادتی انداز، اور چیلنجوں کے جواب دینے کے طریقوں کو متاثر کرتی ہے۔

شخصیت اور حرفہ جاتی ترقی

شخصیت پیشہ کے انتخاب اور اس کے ساتھ مطابقت پیدا کرنے میں اہم کردار ادا کرتی ہے۔ مثال کے طور پر، وہ افراد جو سماجی تعامل سے لطف اندوز ہوتے ہیں، تدریس، مشاورت، یا انتظامی شعبوں میں کیریئر اختیار کرنا پسند کر سکتے ہیں، جبکہ وہ افراد جو آزادانہ طور پر کام کرنا پسند کرتے ہیں، تحقیق یا فنی پیشوں کی طرف مائل ہو سکتے ہیں۔

شخصیت کے جائزے کے عام آلات

شخصیت کے جائزے کے چند وسیع پیمانے پر استعمال ہونے والے آلات درج ذیل ہیں:

- مائرز-بریگز ٹائپ انڈیکیٹر(Myers-Briggs Type Indicator: MBTI)
- بگ فائیو پرسنالٹی انوینٹریز(Big Five Personality Inventories)
- سکسٹین پرسنالٹی فیکٹر کوئسچنائر(Sixteen Personality Factor Questionnaire: 16PF)
- پرسنالٹی اسیسمنٹ انوینٹری(Personality Assessment Inventory)

یہ آلات مشیروں کو کیریئر منصوبہ بندی سے متعلق رویّہ جاتی خصوصیات کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں۔

شخصیت کے جائزے کے استعمالات

شخصیت کے جائزے افراد کو درج ذیل امور میں مدد فراہم کرتے ہیں:

- اپنے کام کرنے کے انداز کو سمجھنا
- باہمیاثر پذیری کو بہتر بنانا
- پیشہ ورانہ مطابقت کا جائزہ لینا
- خود آگہی میں اضافہ کرنا
- پیشہ ورانہ ترقی کی منصوبہ بندی کرنا

شخصیت کے ٹیسٹوں کی حدود

شخصیت کے ٹیسٹ کسی فرد کے پیشہ ورانہ مستقبل کا حتمی تعین نہیں کرتے۔ مختلف شخصی خصوصیات رکھنے والے افراد ایک ہی پیشے میں کامیاب ہوسکتے ہیں۔ لہٰذا شخصیت کے جائزوں کو قطعی فیصلوں کے بجائے رہنما اصولوں کے طور پر استعمال کیا جانا چاہیے۔

6.3.4 حرفہ جاتی رہنمائی میں جائزاتی نتائج کا استعمال

جب صلاحیت، دلچسپی، اور شخصیت سے متعلق معلومات کو یکجا کر کے دیکھا جاتا ہے تو حرفہ جاتی رہنمائی زیادہ مؤثر ہو جاتی ہے۔ ممکن ہے کہ کسی طالب علم میں کسی مخصوص شعبے کے لیے مضبوط صلاحیت موجود ہو لیکن اس میں اس شعبے کے لیے کافی دلچسپی نہ ہو۔ اسی طرح کسی طالب علم کو کسی پیشے میں گہری دلچسپی ہو سکتی ہے، لیکن اس میدان میں کامیابی کے لیے اسے مزید مہارتوں کی ترقی درکار ہو۔ اس لیے مشیر مختلف ذرائع سے حاصل شدہ جائزاتی نتائج کو یکجا کر کے فرد کے بارے میں جامع فہم پیدا کرتے ہیں۔

جائزاتی نتائج کا استعمال درج ذیل مقاصد کے لیے کیا جاتا ہے:

تعلیمی منصوبہ بندی – (Educational Planning) طلبہ کو مناسب تعلیمی شعبوں، کورسز، اور تخصصات کے انتخاب میں مدد دینا۔

حرفہ جاتی دریافت – (Career Exploration) ایسے پیشوں کی شناخت کرنا جو فرد کی صلاحیتوں، دلچسپیوں، اور شخصی خصوصیات سے مطابقت رکھتے ہوں۔

حرفہ جاتی فیصلہ سازی – (Career Decision-Making) حقیقت پسندانہ اور باخبر پیشہ ورانہ انتخاب میں معاونت فراہم کرنا۔

مشاورتی مداخلتیں – (Counselling Interventions) انفرادی ضروریات کے مطابق کیریئر منصوبے اور رہنمائی کی حکمتِ عملیاں تیار کرنا۔

ذاتی ترقی – (Personal Development) قوتوں اور ان شعبوں کی شناخت کرنا جن میں بہتری کی ضرورت ہو۔

جائزاتی نتائج کی تشریح کے اصول

جائزاتی نتائج استعمال کرتے وقت مشیروں کو چاہیے کہ:

• معلومات کے متعدد ذرائع کو مد نظر رکھیں۔
• نتائج کی تشریح فرد کے مخصوص حالات وسیاق وسباق کے مطابق کریں۔
• لیبل لگانے یا دقیانوسی تصورات قائم کرنے سے گریز کریں۔
• قوتوں اور ترقی کے مواقع پر زور دیں۔
• فیصلہ سازی میں فرد کی فعال شرکت کی حوصلہ افزائی کریں۔
جائزاتی نتائج کا مقصد افراد کی معاونت اور انہیں بااختیار بنانا ہونا چاہیے، نہ کہ ان کے انتخاب کو محدود کرنا۔

اپنی پیشرفت کی جانچ کریں۔**(Check your progress)**

- **شخصیت کے جائزے کے عام آلات کون سے ہیں؟**
- **جائزاتی نتائج کی تشریح کے اصول بیان کیجیے؟**

6.4 کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی جائزہ (Career Inventories and Self-Assessment)

کیریئر منصوبہ بندی کے لیے ضروری ہے کہ افراد اپنی صلاحیتوں، دلچسپیوں، اقدار اور کیریئر سے متعلق خواہشات کو سمجھیں۔ کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی آلات(Self-Assessment Tools) سیکھنے والوں کو اپنے بارے میں بہتر آگاہی حاصل کرنے اور مناسب تعلیمی و پیشہ ورانہ مواقع تلاش کرنے میں مدد دیتے ہیں۔ ذاتی قوتوں، ترجیحات اور اہداف کی نشاندہی کے ذریعے یہ آلات باخبر کیریئر فیصلہ سازی اور کیریئر ترقی میں معاونت فراہم کرتے ہیں۔

6.4.1 کیریئر انوینٹریز کے معنی اور مقاصد (Concept and Objectives of Career Inventories)

کیریئر انوینٹریز کے معنی

کیریئر انوینٹری(Career Inventory) ایک منظم تشخیصی آلہ ہے جو افراد کو ایسے پیشوں، تعلیمی پروگراموں اور کیریئر راستوں کی شناخت میں مدد دیتا ہے جو ان کی دلچسپیوں، صلاحیتوں، اقدار، شخصیتی خصوصیات اور پیشہ ورانہ ترجیحات سے مطابقت رکھتے ہوں۔ استعداد (Aptitude) کے امتحانات کے برعکس، جو بنیادی طور پر ممکنہ صلاحیتوں کی پیمائش کرتے ہیں، کیریئر انوینٹریز کیریئر کی موزونیت کے بارے میں زیادہ جامع فہم فراہم کرتی ہیں کیونکہ یہ کیریئر ترقی کے متعدد پہلوؤں کو یکجا کرتی ہیں۔

کیریئر انوینٹریز عموماً فرد کے جوابات کا موازنہ مختلف پیشوں کے پروفائلز سے کرتی ہیں اور ایسے پیشوں کی تجویز پیش کرتی ہیں جو فرد کی خصوصیات کے مطابق ہو سکتے ہیں۔

کیریئر انوینٹریز کے مقاصد

کیریئر انوینٹریز کئی اہم مقاصد کی تکمیل کرتی ہیں۔

خود فہمی کو فروغ دینا — (Promoting Self-Understanding) کیریئر انوینٹریز افراد کو اپنی قوتوں، ترجیحات، دلچسپیوں اور خواہشات کو پہچاننے میں مدد دیتی ہیں۔

پیشہ ورانہ آگاہی میں اضافہ — (Expanding Occupational Awareness) بہت سے سیکھنے والے صرف محدود تعداد میں پیشوں سے واقف ہوتے ہیں۔ کیریئر انوینٹریز انہیں کیریئر کے وسیع تر امکانات سے متعارف کراتی ہیں۔

کیریئر کی تلاش میں معاونت — (Supporting Career Exploration) کیریئر انوینٹریز افراد کو ایسے پیشوں کی نشاندہی میں مدد دیتی ہیں جو ان کی ذاتی خصوصیات اور ترجیحات سے مطابقت رکھتے ہوں۔

تعلیمی منصوبہ بندی میں سہولت — (Facilitating Educational Planning) یہ سیکھنے والوں کو مناسب کورسز، پروگرامز اور مہارتوں کی ترقی کے مواقع کے انتخاب میں مدد فراہم کرتی ہیں۔

کیریئر فیصلہ سازی کو مضبوط بنانا — (Enhancing Career Decision-Making) منظم معلومات فراہم کرکے کیریئر انوینٹریز کیریئر کے انتخاب اور منصوبہ بندی میں اعتماد کو بڑھاتی ہیں۔

اس طرح، کیریئر انوینٹریز خود آگاہی کو پیشہ ورانہ مواقع سے مربوط کرنے کے لیے ایک اہم ذریعہ ثابت ہوتی ہیں۔

6.4.2 عام کیریئر انوینٹریز (Common Career Inventories)

تعلیمی اور کیریئر مشاورت کے ماحول میں مختلف قسم کی کیریئر انوینٹریز استعمال کی جاتی ہیں۔

اسٹرانگ انٹرسٹ انوینٹری — (Strong Interest Inventory) اسٹرانگ انٹرسٹ انوینٹری سب سے زیادہ استعمال ہونے والے کیریئر تشخیصی آلات میں سے ایک ہے۔ یہ پیشہ ورانہ دلچسپیوں کی پیمائش کرتی ہے اور فرد کے جوابات کا موازنہ مختلف پیشوں سے وابستہ افراد کے جوابات سے کرتی ہے۔

سیلف ڈائریکٹڈ سرچ — (Self-Directed Search: SDS) سیلف ڈائریکٹڈ سرچ، جان ہالینڈ (John Holland) کے RIASEC ماڈل پر مبنی ہے۔ یہ افراد کو ایسے پیشہ ورانہ ماحول کی شناخت میں مدد دیتا ہے جو ان کی دلچسپیوں اور شخصیتی نمونوں سے مطابقت رکھتے ہوں۔

کیریئر کنجی — (Career Key) کیریئر کنجی بھی ہالینڈ کے نظریے پر مبنی ایک انوینٹری ہے۔ یہ فرد کی دلچسپیوں اور ترجیحات کے مطابق کیریئر سے متعلق تجاویز فراہم کرتی ہے۔

کیریئر فیصلہ سازی کی انوینٹریز — (Career Decision-Making Inventories) یہ انوینٹریز کیریئر منصوبہ بندی سے متعلق فرد کی تیاری، اعتماد اور فیصلہ سازی کی صلاحیتوں کا جائزہ لیتی ہیں۔

6.4.3 خود تشخیصی فہرستیں(Self-Assessment Checklists)

خود تشخیصی فہرستیں منظم آلات ہیں جو افراد کو اپنی صلاحیتوں، دلچسپیوں، اقدار، تجربات، قوتوں اور کیریئر سے متعلق خواہشات پر غور کرنے کی ترغیب دیتی ہیں۔ معیاری امتحانات(Standardized Tests) کے برعکس، خود تشخیصی فہرستیں رسمی پیائش کے بجائے بنیادی طور پر ذاتی غور و فکر پر توجہ مرکوز کرتی ہیں۔ یہ سیکھنے والوں کو درج ذیل سوالات کے ذریعے اپنے بارے میں تنقیدی انداز میں سوچنے کی ترغیب دیتی ہیں:

- میری قوتیں کیا ہیں؟
- مجھے کون سی سرگرمیاں سب سے زیادہ پسند ہیں؟
- مجھے کیا چیز ترغیب دیتی ہے؟
- میرے پاس کون سی مہارتیں موجود ہیں؟
- میں کس قسم کے کام کے ماحول کو ترجیح دیتا/دیتی ہوں؟
- میرے کیریئر کے اہداف کیا ہیں؟

اس قسم کا غور و فکر خود آگاہی کو فروغ دیتا ہے اور مؤثر کیریئر منصوبہ بندی میں معاون ثابت ہوتا ہے۔

6.4.4 کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی جائزے کے فوائد اور حدود

(Advantages and Limitations of Career Inventories and Self-Assessment)

فوائد

1. کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی آلات متعدد فوائد فراہم کرتے ہیں۔
2. یہ افراد کو اپنی دلچسپیوں، قوتوں، اقدار اور خواہشات کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں۔
3. سیکھنے والے اپنی کیریئر منصوبہ بندی اور فیصلہ سازی میں فعال طور پر شریک ہوتے ہیں۔
4. یہ آلات افراد کو مختلف تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع سے متعارف کراتے ہیں۔
5. یہ سیکھنے والوں کو اپنے تعلیمی انتخاب کو کیریئر کے اہداف سے ہم آہنگ کرنے میں مدد دیتے ہیں۔
6. وقتاً فوقتاً خود تشخیصی جائزہ افراد کو زندگی بھر اپنے کیریئر منصوبوں کا جائزہ لینے اور ان میں ترمیم کرنے کے قابل بناتا ہے۔
7. بہت سی انوینٹریز اور خود تشخیصی آلات استعمال اور تشریح کے لحاظ سے سادہ ہوتے ہیں۔

حدود

ان کی افادیت کے باوجود، ان آلات کی بعض حدود بھی ہیں۔

1. جوابات ذاتی تعصبات، سماجی توقعات یا محدود خود آگاہی سے متاثر ہو سکتے ہیں۔

2. دلچسپیاں اور خواہشات وقت کے ساتھ تبدیل ہو سکتی ہیں، جس سے تشخیص کے نتائج متاثر ہو سکتے ہیں۔
3. افراد تمام دستیاب کیریئر اختیارات سے واقف نہیں ہوتے، جو ان کے جوابات پر اثر انداز ہو سکتا ہے۔
4. کیریئر انوینٹریز کسی مخصوص پیشے میں کامیابی کی ضمانت نہیں دے سکتیں۔
5. تشخیصی نتائج اس وقت زیادہ مفید ہوتے ہیں جب ان کی تشریح تربیت یافتہ مشیروں (Counsellors) کی مدد سے کی جائے لہٰذا، کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی آلات کو استعداد کے امتحانات (Aptitude Tests)، شخصیتی جائزوں (Personality Assessments)، مشاورتی انٹرویوز (Counselling Interviews) اور پیشہ ورانہ معلومات (Occupational Information) کے ساتھ ملا کر استعمال کرنا چاہیے۔

6.5 جانچ اور تشریح میں اخلاقی مسائل (Ethical Issues in Testing and Interpretation)

تشخیصی نتائج تعلیمی اور پیشہ ورانہ منصوبہ بندی میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ اس لیے پیشہ ورانہ تشخیص (Career Assessment) کو اخلاقی اور ذمہ دارانہ انداز میں انجام دینا اور اس کی تشریح کرنا ضروری ہے۔ اخلاقی طریقہ کار انصاف، درستگی اور افراد کے احترام کو فروغ دیتے ہیں۔ اس حصے میں جانچ اور تشریح سے متعلق اہم اخلاقی مسائل کا جائزہ لیا گیا ہے۔

6.5.1 پیشہ ورانہ تشخیص میں اخلاقیات (Ethics) کا مفہوم (Concept of Ethics in Career Assessment)

اخلاقیات (Ethics) سے مراد وہ اصول اور معیارات ہیں جو پیشہ ورانہ طرزِ عمل اور فیصلہ سازی کی رہنمائی کرتے ہیں۔ پیشہ ورانہ تشخیص کے تناظر میں، اخلاقیات کا مطلب یہ ہے کہ تشخیصی طریقہ کار کو منصفانہ، ذمہ دارانہ اور ایسے انداز میں انجام دیا جائے جو فرد کے لیے فائدہ مند ہو۔ اخلاقی تشخیص افراد کو معلومات کے غلط استعمال سے محفوظ رکھتی ہے اور درست اور بامعنی پیشہ ورانہ رہنمائی کو فروغ دیتی ہے۔ اخلاقی طریقہ کار کا تقاضا ہے کہ مشیر (Counsellor) افراد کے حقوق کا احترام کریں، پیشہ ورانہ دیانت داری برقرار رکھیں، اور تشخیصی نتائج کو ذمہ داری کے ساتھ استعمال کریں۔

6.5.2 جانچ اور تشریح میں اہم اخلاقی مسائل (Key Ethical Issues in Testing and Interpretation)

پیشہ ورانہ تشخیص اور اس کی تشریح کے دوران متعدد اخلاقی مسائل کو مدنظر رکھنا ضروری ہے تاکہ تشخیصی نتائج کے منصفانہ، درست اور ذمہ دارانہ استعمال کو یقینی بنایا جا سکے۔

آگاہانہ رضامندی – (Informed Consent) کسی بھی تشخیص سے پہلے افراد کو تشخیص کے مقصد، اس میں شامل طریقہ کار، اور نتائج کے متوقع استعمال کے بارے میں آگاہ کیا جانا چاہیے۔ جہاں ممکن ہو، شرکت رضاکارانہ ہونی چاہیے۔ اسکولی طلبہ اور کم عمر افراد کے معاملے میں، ادارہ جاتی پالیسیوں اور قانونی تقاضوں کے مطابق والدین یا سرپرست کی رضامندی بھی درکار ہو سکتی ہے۔

رازداری – (Confidentiality) تشخیصی معلومات ذاتی اور حساس نوعیت کی ہوتی ہیں۔ مشیروں پر اخلاقی ذمہ داری عائد ہوتی ہے کہ وہ ٹیسٹ اسکورز، تشخیصی رپورٹس، مشاورتی ریکارڈز اور دیگر ذاتی معلومات کی حفاظت کریں۔ تشخیصی نتائج صرف مجاز افراد کے ساتھ اور مناسب اجازت کے بعد ہی شیئر کیے جائیں۔ رازداری برقرار رکھنے سے مشیر اور مستفید فرد (Client) کے درمیان اعتماد پیدا ہوتا ہے۔

مناسب ٹیسٹ کا انتخاب – (Appropriate Test Selection) مشیروں کو ایسے تشخیصی آلات کا انتخاب کرنا چاہیے جو فرد کی عمر، تعلیمی سطح، لسانی پس منظر، ثقافتی تناظر اور تشخیص کے مقصد کے مطابق ہوں۔ نامناسب یا فرسودہ ٹیسٹوں کا استعمال غلط نتائج اور غیر مؤثر رہنمائی کا سبب بن سکتا ہے۔

پیشہ ورانہ اہلیت – (Professional Competence) پیشہ ورانہ تشخیص کے لیے مخصوص علم اور مہارتوں کی ضرورت ہوتی ہے۔ مشیروں کو ٹیسٹ کے انعقاد، اسکورنگ کے طریقہ کار، نتائج کی تشریح، رپورٹ نویسی اور فیڈ بیک فراہم کرنے میں مہارت حاصل ہونی چاہیے۔ پیشہ ورانہ اہلیت اس بات کو یقینی بناتی ہے کہ تشخیصی نتائج درست اور ذمہ دارانہ طور پر استعمال ہوں۔

ثقافتی انصاف – (Cultural Fairness) ہندوستان لسانی، ثقافتی، سماجی اور تعلیمی تنوع کا حامل ملک ہے۔ اس لیے تشخیصی طریقہ کار کو انفرادی اختلافات کے حوالے سے حساس اور ثقافتی تعصب سے پاک ہونا چاہیے۔ پیشہ ورانہ تشخیص کو زبان، جنس، مذہب، خطے، سماجی پس منظر یا معذوری سے متعلق تصورات کے بجائے فرد کی صلاحیتوں اور امکانات پر توجہ دینی چاہیے۔

نتائج کا اخلاقی استعمال اور تشریح – (Ethical Use and Interpretation of Results) تشخیصی نتائج کو ذمہ داری کے ساتھ استعمال کیا جانا چاہیے اور انہیں کبھی بھی افراد کو لیبل دینے، بدنام کرنے یا ان کے مواقع محدود کرنے کے لیے استعمال نہیں کرنا چاہیے۔ ٹیسٹ کے نتائج معلومات کا صرف ایک ذریعہ ہوتے ہیں، اس لیے انہیں دلچسپیوں، ترغیب(Motivation) ، تعلیمی تجربات، دستیاب مواقع اور ذاتی حالات جیسے عوامل کے ساتھ ملا کر دیکھا جانا چاہیے۔ مشیروں کو نتائج کی محتاط تشریح کرنی چاہیے، نتائج کو واضح انداز میں بیان کرنا چاہیے، مضبوط پہلوؤں کو اجاگر کرنا چاہیے، ترقیاتی ضروریات کی نشاندہی کرنی چاہیے اور باخبر فیصلہ سازی کی حوصلہ افزائی کرنی چاہیے۔ تشخیص کا مقصد افراد کی مدد اور بااختیار بنانا ہے، نہ کہ ان کی حوصلہ شکنی کرنا یا ان کے انتخاب کو محدود کرنا۔

6.5.3 ڈیجیٹل دور میں اخلاقی چیلنجز (Ethical Challenges in the Digital Age)

ٹیکنالوجی میں پیش رفت نے پیشہ ورانہ تشخیص کے طریقہ کار کو تبدیل کر دیا ہے۔ آن لائن تشخیص، ڈیجیٹل مشاورتی پلیٹ فارمز اور کمپیوٹر ائزڈ ٹیسٹنگ سسٹمز کا استعمال تعلیمی اداروں اور کام کی جگہوں پر تیزی سے بڑھ رہا ہے۔

اگرچہ یہ ٹیکنالوجیز رسائی اور سہولت میں اضافہ کرتی ہیں، لیکن یہ نئے اخلاقی چیلنجز بھی پیدا کرتی ہیں۔

ڈیٹا کی رازداری – (Data Privacy) ڈیجیٹل تشخیص کے ذریعے جمع کی جانے والی ذاتی معلومات کو غیر مجاز رسائی سے محفوظ رکھا جانا چاہیے۔

سائبر سکیورٹی – (Cybersecurity) تشخیصی نظاموں میں ڈیٹا کی خلاف ورزی (Data Breach) اور غلط استعمال کو روکنے کے لیے

مناسب حفاظتی اقدامات موجود ہونے چاہییں۔

ڈیجیٹل آگاہانہ رضامندی – (Informed Digital Consent) افراد کو یہ معلوم ہونا چاہیے کہ آن لائن ماحول میں ان کی معلومات کس طرح جمع، محفوظ اور استعمال کی جائیں گی۔

الگورتھمک تعصب – (Algorithmic Bias) بعض ڈیجیٹل تشخیصی نظام خودکار الگورتھمز استعمال کرتے ہیں جو غیر ارادی طور پر بعض گروہوں کے ساتھ امتیازی سلوک کا سبب بن سکتے ہیں۔

ڈیٹا کا ذخیرہ اور اشتراک – (Data Storage and Sharing) اداروں کو یقینی بنانا چاہیے کہ تشخیصی معلومات محفوظ طریقے سے ذخیرہ کی جائیں اور صرف مجاز افراد کے ساتھ شیئر کی جائیں۔

ٹیکنالوجی کا اخلاقی استعمال – (Ethical Use of Technology) ٹیکنالوجی کو پیشہ ورانہ فیصلہ سازی اور انسانی تعامل کی معاونت کرنی چاہیے، نہ کہ پیشہ ورانہ مشاورت میں ان کا متبادل بن جانا چاہیے۔

اپنی پیشرفت کی جانچ کریں۔**(Check your progress)**

- **کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی جائزے کے فوائد اور حدود تحریر کیجیے؟**
- **جانچ اور تشریح میں اہم اخلاقی مسائل پر اظہار خیال کیجیے۔؟**

6.6 پیشہ ورانہ پروفائلز کی تحریر اور ابلاغ

(Writing and Communication of Career Profiles)

پیشہ ورانہ تشخیص فرد کی صلاحیتوں، دلچسپیوں، شخصیتی خصوصیات، اقدار اور پیشہ ورانہ امنگوں کے بارے میں مفید معلومات فراہم کرتی ہے۔ تاہم، یہ معلومات اسی وقت بامعنی بنتی ہیں جب انہیں منظم انداز میں مرتب اور تشریح کیا جائے۔ تشخیصی نتائج کو فرد کی پیشہ ورانہ خصوصیات کی جامع وضاحت میں یکجا کرنے کے عمل کو پیشہ ورانہ پروفائلنگ (Career Profiling) کہا جاتا ہے۔ پیشہ ورانہ پروفائلز سیکھنے والوں کو خود کو بہتر طور پر سمجھنے میں مدد دیتے ہیں اور باخبر تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلہ سازی کی حمایت کرتے ہیں۔

6.6.1 پیشہ ورانہ پروفائل سازی کا مفہوم اور مقاصد (Concept and Objectives of Career Profiling)

پیشہ ورانہ پروفائلنگ کا مفہوم

پیشہ ورانہ پروفائلنگ (Career Profiling) سے مراد وہ منظم عمل ہے جس میں فرد کے تعلیمی پس منظر، صلاحیتوں، دلچسپیوں، شخصیتی خصوصیات، اقدار، مہارتوں اور پیشہ ورانہ امنگوں سے متعلق معلومات جمع، منظم اور تشریح کی جاتی ہیں تاکہ اس کی پیشہ ورانہ صلاحیتوں کی ایک جامع تصویر تیار کی جاسکے۔

ایک پیشہ ورانہ پروفائل مختلف ذرائع سے معلومات حاصل کرتا ہے، جیسے کہ صلاحیتی ٹیسٹ (Aptitude Tests)، دلچسپیوں کی فہرستیں

(Interest Inventories)، شخصیتی تشخیصات(Personality Assessments) ، تعلیمی ریکارڈز، خود تشخیصی سرگرمیاں، مشاورتی انٹرویوز اور پیشہ ورانہ اہداف۔ اس طرح یہ فرد کی مضبوطیوں، ترجیحات اور ترقیاتی ضروریات کی ایک جامع تصویر فراہم کرتا ہے۔

پیشہ ورانہ پروفائلنگ کے مقاصد

پیشہ ورانہ پروفائلنگ کئی اہم مقاصد کی تکمیل کرتی ہے۔ یہ افراد کو اپنی مضبوطیوں، دلچسپیوں، اقدار اور پیشہ ورانہ امنگوں کو سمجھنے میں مدد دیتی ہے۔ یہ تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلہ سازی کی حمایت کرتی ہے، پیشہ ورانہ جستجو (Career Exploration) کو آسان بناتی ہے، اور ان شعبوں کی نشاندہی کرتی ہے جن میں مزید ترقی کی ضرورت ہوتی ہے۔ پیشہ ورانہ پروفائلز سیکھنے والوں کو روزگار کے قابل بننے (Employability)اور زندگی بھر پیشہ ورانہ ترقی کی منصوبہ بندی میں بھی مدد دیتے ہیں۔

6.6.2 پیشہ ورانہ پروفائل کے اجزاء (Components of a Career Profile)

ایک جامع پیشہ ورانہ پروفائل میں عموماً ذاتی پس منظر، تعلیمی کامیابیوں، صلاحیتوں، دلچسپیوں، شخصیتی خصوصیات، مہارتوں، پیشہ ورانہ امنگوں اور ترقیاتی سفارشات سے متعلق معلومات شامل ہوتی ہیں۔

جدول 6.3: پیشہ ورانہ پروفائل کے اجزاء

جزو	وضاحت
ذاتی معلومات	بنیادی شخصی اور تعلیمی تفصیلات
تعلیمی پس منظر	تعلیمی کامیابیاں اور قابلیتیں
صلاحیتی پروفائل(Aptitude Profile)	مضبوط پہلو اور ممکنہ صلاحیتیں
دلچسپیوں کا پروفائل(Interest Profile)	پسندیدہ سرگرمیاں اور پیشہ ورانہ شعبے
شخصیتی پروفائل(Personality Profile)	رویّہ جاتی خصوصیات اور ترجیحات
مہارتیں اور استعدادات	فنی اور قابلِ انتقال مہارتیں
پیشہ ورانہ امنگیں	تعلیمی اور پیشہ ورانہ اہداف
ترقیاتی سفارشات	مستقبل کی ترقی کے لیے تجاویز

6.6.3 پیشہ ورانہ پروفائلز کی تحریر اور ابلاغ (Writing and Communication of Career Profiles)

پیشہ ورانہ پروفائل کی مؤثریت بڑی حد تک اس بات پر منحصر ہوتی ہے کہ اسے کس انداز میں تحریر اور ابلاغ کیا جاتا ہے۔ ایک اچھی طرح تیار

کردہ پروفائل میں معلومات کو واضح، درست، متوازن اور قابلِ فہم انداز میں پیش کیا جانا چاہیے۔

مؤثر پیشہ ورانہ پروفائل نویسی کے اصول

درستگی – (Accuracy) پروفائل میں شامل معلومات قابلِ اعتماد تشخیصی اعداد و شمار اور حقیقی شواہد پر مبنی ہونی چاہییں۔

معروضیت – (Objectivity) ذاتی تعصبات اور مفروضات کو پروفائل کی تیاری پر اثر انداز نہیں ہونا چاہیے۔

وضاحت – (Clarity) استعمال ہونے والی زبان سادہ، واضح اور آسان فہم ہونی چاہیے۔

توازن – (Balance) پروفائل میں مضبوط پہلوؤں کو اجاگر کرنے کے ساتھ ساتھ ان شعبوں کی بھی نشاندہی کی جانی چاہیے جن میں بہتری کی ضرورت ہو۔

موزونیت – (Relevance) صرف وہی معلومات شامل کی جائیں جو تعلیمی اور پیشہ ورانہ ترقی سے متعلق ہوں۔

رازداری – (Confidentiality) ذاتی معلومات کا تحفظ کیا جانا چاہیے اور انہیں صرف مناسب اجازت کے ساتھ ہی ظاہر کیا جانا چاہیے۔

پیشہ ورانہ پروفائلز کا ابلاغ

پیشہ ورانہ پروفائلز کا ابلاغ انفرادی مشاورتی نشستوں، تحریری رپورٹس، پیشہ ورانہ رہنمائی کے پروگراموں، فیڈ بیک اجلاسوں یا ڈیجیٹل مشاورتی پلیٹ فارمز کے ذریعے کیا جاسکتا ہے۔ مؤثر ابلاغ سیکھنے والوں کو تشخیصی نتائج کو سمجھنے اور انہیں پیشہ ورانہ منصوبہ بندی اور فیصلہ سازی میں تعمیری طور پر استعمال کرنے میں مدد دیتا ہے۔

6.6.4 مشاورتی فیڈ بیک اور پیشہ ورانہ پروفائل سازی

(Counselling Feedback and Career Profiling)

جب پیشہ ورانہ پروفائلنگ کے ساتھ مشاورتی فیڈ بیک بھی شامل ہو تو یہ زیادہ بامعنی ہو جاتی ہے۔ فیڈ بیک سیشنز سیکھنے والوں کو تشخیصی نتائج سمجھنے، اپنے شبہات دور کرنے اور مناسب تعلیمی و پیشہ ورانہ مواقع کا جائزہ لینے کا موقع فراہم کرتے ہیں۔

فیڈ بیک سیکھنے والوں کو درج ذیل امور میں مدد دیتا ہے:

- اپنی مضبوطیوں اور حدود کو سمجھنا
- تعلیمی اور پیشہ ورانہ اہداف کو واضح کرنا
- مناسب پیشہ ورانہ مواقع کا جائزہ لینا
- ترقیاتی ضروریات کی نشاندہی کرنا
- باخبر فیصلے کرنا

مشیروں کو چاہیے کہ وہ فیڈ بیک معاون اور حوصلہ افزا انداز میں فراہم کریں۔ فیڈ بیک کا مقصد کسی مخصوص پیشے کا انتخاب تجویز کرنا نہیں، بلکہ سیکھنے والوں کو اس قابل بنانا ہے کہ وہ تشخیصی معلومات کو خود فہمی، پیشہ ورانہ منصوبہ بندی اور ذاتی ترقی کے لیے مؤثر انداز میں استعمال کر

سکیں۔

6.7 خلاصہ (Summary)

اس اکائی میں کیریئر تشخیص (Career Assessment) اور کیریئر پروفائلنگ (Career Profiling) کے بنیادی تصورات کا مطالعہ کیا گیا۔ کیریئر تشخیص کے مفہوم، مقاصد، آلات اور خصوصیات کی وضاحت کی گئی۔ رجحان (Aptitude) ، دلچسپی (Interest) اور شخصیت (Personality) کے ٹیسٹوں کی نوعیت، اہمیت اور حدود پر روشنی ڈالی گئی۔ کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی جائزوں کے کردار، فوائد اور محدودیتوں کا جائزہ لیا گیا۔ اس کے علاوہ جانچ اور تشریح میں اخلاقی اصولوں، رازداری، آگاہانہ رضامندی، ثقافتی انصاف اور ڈیجیٹل دور کے اخلاقی چیلنجز پر بحث کی گئی۔ آخر میں کیریئر پروفائلنگ کے مفہوم، مقاصد، اجزاء، تحریر و ابلاغ کے اصولوں اور مشاورتی فیڈبیک کی اہمیت کو بیان کیا گیا تاکہ سیکھنے والے باخبر تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلے کرنے کے قابل ہو سکیں۔

6.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اس اکائی کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ نے مندرجہ ذیل باتیں سیکھیں:

1. کیریئر تشخیص کے مفہوم، مقاصد اور اہمیت کی وضاحت کر سکتے ہیں۔
2. مختلف کیریئر تشخیصی آلات اور ان کے استعمال کو بیان کر سکتے ہیں۔
3. رجحان، دلچسپی اور شخصیت کے ٹیسٹوں میں فرق واضح کر سکتے ہیں۔
4. کیریئر رہنمائی میں تشخیصی نتائج کے مؤثر استعمال کو سمجھ سکتے ہیں۔
5. کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی جائزوں کے کردار کا تجزیہ کر سکتے ہیں۔
6. مؤثر تشخیصی آلات کی خصوصیات بیان کر سکتے ہیں۔
7. جانچ اور تشریح سے متعلق اخلاقی اصولوں کی وضاحت کر سکتے ہیں۔
8. ڈیجیٹل دور میں پیش آنے والے اخلاقی چیلنجز کو سمجھ سکتے ہیں۔
9. کیریئر پروفائلنگ کے مفہوم، مقاصد اور اجزاء کی وضاحت کر سکتے ہیں۔
10. کیریئر پروفائلز کی تیاری، ابلاغ اور مشاورتی فیڈبیک کی اہمیت کو بیان کر سکتے ہیں۔

6.9 فرہنگ (Glossary)

اصطلاح	مفہوم
کیریئر تشخیص	کیریئر سے متعلق خصوصیات کا منظم جائزہ
رجحان (Aptitude)	کسی شعبے میں کامیابی کی ممکنہ صلاحیت

دلچسپی(Interest)	مخصوص سرگرمیوں یا پیشوں کی طرف رغبت
شخصیت(Personality)	رویّوں اور خصوصیات کا نسبتاً مستقل نمونہ
کیریئر انوینٹری	کیریئر ترجیحات معلوم کرنے کا تشخیصی آلہ
خود تشخیصی جائزہ	اپنی صلاحیتوں اور دلچسپیوں کا ذاتی جائزہ
اعتماد پذیری(Reliability)	مستقل اور یکساں نتائج فراہم کرنے کی خصوصیت
معتبریت(Validity)	مطلوبہ خصوصیت کی درست پیمائش
رازداری(Confidentiality)	ذاتی معلومات کا تحفظ
آگاہانہ رضامندی(Informed Consent)	مکمل معلومات کی بنیاد پر دی گئی رضامندی
ثقافتی انصاف(Cultural Fairness)	ثقافتی تعصب سے پاک تشخیص
کیریئر پروفائلنگ	کیریئر سے متعلق معلومات کا منظم خلاصہ
فیڈبیک(Feedback)	تشخیصی نتائج سے متعلق رہنمائی
الگورتھمک تعصب(Algorithmic Bias)	خودکار نظاموں میں ممکنہ جانبداری
روزگار پذیری(Employability)	روزگار حاصل کرنے اور برقرار رکھنے کی صلاحیت

6.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

معروضی سولات کے حامل جوابات(Objective Answer Type Questions)

1. کیریئر تشخیص کا بنیادی مقصد کیا ہے؟

(الف) تفریح (ب) باخبر تعلیمی و پیشہ ورانہ فیصلہ سازی

(ج) امتحان لینا (د) درجہ بندی کرنا

2. رجحان (Aptitude) سے کیا مراد ہے؟

(الف) موجودہ کامیابی (ب) دلچسپی (ج) ممکنہ صلاحیت (د) شخصیت

3. دلچسپی کی فہرستیں کس چیز کی پیمائش کرتی ہیں؟

(الف) صحت (ب) پسندیدہ سرگرمیاں اور پیشے

(ج) آمدنی (د) عمر

4. MBTI کس قسم کا آلہ ہے؟

(الف) رجحان ٹیسٹ (ب) شخصیت ٹیسٹ

(ج)کامیابی ٹیسٹ (د)ذہانت ٹیسٹ

5. ہالینڈ کے نظریے میں کتنے شخصیت وپیشہ جاتی زمرے ہیں؟

(الف) 4 (ب)5 (ج)6 (د)8

6. تشخیصی نتائج کی حفاظت کس اخلاقی اصول سے متعلق ہے؟

(الف)معتبریت (ب)رازداری (ج)عملی افادیت (د)موزونیت

7. ثقافتی انصاف کا مقصد کیا ہے؟

(الف)اخراجات کم کرنا (ب)وقت بچانا (ج)تعصب سے پاک تشخیص (د)اسکور بڑھانا

8. کیریئر پروفائلنگ کا مقصد کیا ہے؟

(الف)سزا دینا (ب)فرد کی جامع پیشہ ورانہ تصویر تیار کرنا

(ج)داخلہ دینا (د)امتحان لینا

9. ڈیجیٹل دور میں کون سا اخلاقی چیلنج اہم ہے؟

(الف)کھیل (ب)ڈیٹا پرائیویسی (ج)اشتہارات (د)مقابلہ

10. فیڈبیک کا بنیادی مقصد کیا ہے؟

(الف)تنقید (ب)سزا

(ج)خود فہمی اور فیصلہ سازی میں مدد (د)درجہ بندی

جوابات(Answer Key)

1-ب،2-ج،3-ب،4-ب،5-ج،6-ب،7-ج،8-ب،9-ب،10-ج

مختصر جوابات کے حامل سوالات(Short Answer Type Questions)

1. کیریئر تشخیص سے کیا مراد ہے؟
2. کیریئر تشخیص کے دو مقاصد بیان کریں۔
3. رجحان (Aptitude) اور دلچسپی (Interest) میں فرق واضح کریں۔
4. شخصیت کے ٹیسٹوں کی اہمیت بیان کریں۔
5. کیریئر انوینٹری کیا ہے؟
6. خود تشخیصی چیک لسٹ کا کیا مقصد ہے؟
7. اعتماد پذیری (Reliability) سے کیا مراد ہے؟
8. آگاہانہ رضامندی (Informed Consent) کی وضاحت کریں۔

9. کیریئر پروفائلنگ کیا ہے؟
10. مشاورتی فیڈبیک کی اہمیت بیان کریں۔

طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. کیریئر تشخیص کے مفہوم، مقاصد اور اہمیت پر تفصیلی نوٹ لکھیں۔
2. کیریئر تشخیصی آلات کی مختلف اقسام کی وضاحت مثالوں کے ساتھ کریں۔
3. رجحان، دلچسپی اور شخصیت کے ٹیسٹوں کا تقابلی جائزہ پیش کریں۔
4. کیریئر انوینٹریز اور خود تشخیصی جائزوں کے فوائد اور حدود پر تفصیلی بحث کریں۔
5. جانچ اور تشریح میں درپیش اہم اخلاقی مسائل کی وضاحت کریں۔
6. ڈیجیٹل دور میں کیریئر تشخیص سے متعلق اخلاقی چیلنجز پر روشنی ڈالیں۔
7. کیریئر پروفائلنگ کے مفہوم، اجزاء، تحریر و ابلاغ کے اصولوں اور مشاورتی فیڈبیک کی اہمیت پر تفصیلی مضمون تحریر کریں۔

6.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

1. Brown, D. (2016). *Career Information, Career Counseling and Career Development* (11th ed.). Pearson Education.
2. Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2021). *Career Development Interventions* (6th ed.). Pearson.
3. Sharf, R. S. (2016). *Applying Career Development Theory to Counseling* (6th ed.). Cengage Learning.
4. Zunker, V. G. (2016). *Career Counseling: A Holistic Approach* (9th ed.). Cengage Learning.
5. Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
6. Osborn, D. S., Dikel, M. R., & Sampson, J. P. (2020). *The Internet: A Tool for Career Planning* (4th ed.). National Career Development Association.
7. National Council of Educational Research and Training (NCERT). (مختلف اشاعتیں). *Guidance*

and Counselling Materials. New Delhi: NCERT.

8. Ministry of Education, Government of India. (2020). *National Education Policy 2020*. New Delhi: Government of India.

یونٹ 7۔ پیشہ جاتی اور تعلیمی رہنمائی

(Vocational and Educational Guidance)

اکائی کے اجزاء:

7.0 تمہید(Introduction)

7.1 مقاصد(Objectives)

7.2 پیشہ جاتی تربیت اور ہنر مندی کے مواقع

(Vocational Training and Skill Development Opportunities)

7.2.1 پیشہ جاتی تربیت کا مفہوم(Concept of Vocational Training)

7.2.2 معاصر معاشرے میں پیشہ ورانہ تربیت کی ضرورت

(Need for Vocational Training in Contemporary Society)

7.2.3 پیشہ جاتی تربیتی پروگراموں کی اقسام(Types of Vocational Training Programmes)

7.2.4 ہندوستان میں پیشہ جاتی تربیت کے اہم مواقع

(Major Opportunities for Vocational Training in India)

7.3 کورسز، اداروں اور وظائف کا انتخاب(Selection of Courses, Institutions and Scholarships)

7.3.1 تعلیمی رہنمائی اور تعلیمی انتخاب(Educational Guidance and Academic Choice)

7.3.2 کورس کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل(Factors Influencing Course Selection)

7.3.3 مناسب ادارے کے انتخاب کی اہمیت(Importance of Selecting an Appropriate Institution)

7.3.4 وظائف اور مالی معاونت کو سمجھنا(Understanding Scholarships and Financial Assistance)

7.3.5 ہندوستان میں وظائف کے اہم مواقع(Major Scholarship Opportunities in India)

7.4 پیشہ ورانہ اور تعلیمی دھارے(Vocational and Academic Streams)

7.4.1 تعلیمی دھاروں کو سمجھنا(Understanding Academic Streams)

7.4.2 تعلیمی دھارے کا مفہوم(Concept of Academic Stream)

7.4.3 پیشہ ورانہ دھارے کا مفہوم(Concept of Vocational Stream)

7.4.4 دھارے کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل (Factors Influencing Stream Selection)

7.5 محدود پیشہ ورانہ آگاہی رکھنے والے مستفیدین کی معاونت

(Supporting Beneficiaries with Limited Vocational Awareness)

7.5.1 محدود پیشہ جاتی آگاہی کا مفہوم (Concept of Limited Vocational Awareness)

7.5.2 محدود پیشہ جاتی آگاہی کی وجوہات (Causes of Limited Vocational Awareness)

7.5.3 محدود پیشہ جاتی آگاہی کے نتائج (Consequences of Limited Vocational Awareness)

7.5.4 پیشہ جاتی آگاہی کو وسعت دینے کی حکمتِ عملیاں

(Strategies for Expanding Vocational Awareness)

7.6 این ایس ڈی سی (NSDC)، این سی وی ای ٹی (NCVET) اور مقامی ہنر مندی اسکیموں کا کردار

(Role of NSDC, NCVET and Local Skill Schemes)

7.6.1 نیشنل اسکل ڈیولپمنٹ کارپوریشن (National Skill Development Corporation — NSDC)

7.6.2 نیشنل کونسل فار ووکیشنل ایجوکیشن اینڈ ٹریننگ

(National Council for Vocational Education and Training — NCVET)

7.6.3 حکومت کی اہم ہنر مندی ترقی کی پہلیں (Key Government Skill Development Initiatives)

7.6.4 مقامی اور ریاستی سطح کی ہنر مندی ترقی کی اسکیمیں

(Local and State Level Skill Development Schemes)

7.7 خلاصہ (Summary)

7.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

7.9 فرہنگ (Glossary)

7.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

7.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

7.0 تمہید (Introduction)

پیشہ جاتی رہنمائی (Vocational Guidance) اور تعلیمی رہنمائی (Educational Guidance)، رہنمائی و مشاورت (Guidance and Counselling) کے اہم اجزاء ہیں جو افراد کو اپنی تعلیم، تربیت اور پیشے سے متعلق باخبر فیصلے کرنے میں مدد فراہم کرتے ہیں۔ تیزی سے بدلتی ہوئی دنیا، جو تکنیکی ترقی، عالمگیریت (Globalization) اور روزگار کے بدلتے ہوئے مواقع سے متصف

ہے، میں طلبہ کو مناسب رہنمائی کی ضرورت ہوتی ہے تاکہ وہ موزوں تعلیمی اور پیشہ ورانہ راستوں کا انتخاب کر سکیں۔
تعلیمی رہنمائی طلبہ کو ان کی دلچسپیوں، صلاحیتوں، استعدادوں (Aptitudes) اور پیشہ ورانہ اہداف کے مطابق کورسز، اداروں اور تعلیمی مواقع کے انتخاب میں مدد فراہم کرتی ہے۔ یہ تعلیمی ترقی کی معاونت کرتی ہے اور طلبہ کو حقیقت پسندانہ تعلیمی انتخاب کرنے میں مدد دیتی ہے۔ پیشہ ورانہ رہنمائی افراد کو دنیائے کار (World of Work) کو سمجھنے، موزوں پیشوں کی شناخت کرنے، متعلقہ مہارتیں حاصل کرنے اور روزگار کی تیاری کرنے میں مدد دیتی ہے۔ یہ طلبہ کو اپنی دلچسپیوں اور صلاحیتوں کو دستیاب پیشہ ورانہ مواقع سے مربوط کرنے کے قابل بناتی ہے۔
ہندوستان میں قومی تعلیمی پالیسی2020(National Education Policy: NEP)،اسکل انڈیامشن (Skill India Mission)، پردھان منتری کوشل وکاس یوجنا (Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana: PMKVY)اور مختلف مہارتی ترقیاتی پروگراموں جیسی پہلوں کے باعث پیشہ ورانہ اور تعلیمی رہنمائی کی اہمیت میں اضافہ ہوا ہے۔ یہ اقدامات روزگار کے قابل بننے (Employability)، صنعت کاری(Entrepreneurship) ، زندگی بھر سیکھنے(Lifelong Learning)اورافرادی قوت کی ترقی (Workforce Development) پر زور دیتے ہیں۔ یہ یونٹ پیشہ ورانہ اور تعلیمی رہنمائی کے تصورات اور اہمیت کا تعارف پیش کرتا ہے۔ اس میں ہندوستان میں پیشہ ورانہ تربیت اور مہارتی ترقی کے مواقع، تعلیمی انتخاب پر اثرانداز ہونے والے عوامل، کورس اور ادارے کے انتخاب، وظائف(Scholarships) کے مواقع، اور قومی مہارتی اداروں کے کردار پر بحث کی گئی ہے جو پیشہ ورانہ ترقی کی معاونت کرتے ہیں۔

7.1 مقاصد(Objectives)

اس یونٹ کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ:

- پیشہ جاتی اور تعلیمی رہنمائی کے مفہوم اور اہمیت کی وضاحت کر سکیں گے۔
- ہندوستان میں دستیاب مختلف پیشہ ورانہ تربیت اور مہارتی ترقی کے مواقع کو بیان کر سکیں گے۔
- پیشہ جاتی تعلیم اور تربیت کے مختلف راستوں کو سمجھ سکیں گے۔
- تعلیمی کورسز اور اداروں کے انتخاب میں شامل عوامل کا تجزیہ کر سکیں گے۔
- وظائف اور مالی معاونت کے پروگراموں کی اہمیت کی وضاحت کر سکیں گے۔
- تعلیمی اور پیشہ جاتی فیصلہ سازی میں مشیروں (Counsellors) کے کردار کی شناخت کر سکیں گے۔
- طلبہ کی صلاحیتوں اور امنگوں کے مطابق تعلیمی اور پیشہ ورانہ راستوں کے انتخاب میں ان کی رہنمائی کر سکیں گے۔
- ہندوستان میں مہارتی ترقی اور پیشہ ورانہ تعلیم سے متعلق عصری پیش رفتوں کی قدر کر سکیں گے۔

7.2 پیشہ جاتی تربیت اور مہارتی ترقی کے اختیارات

(Vocational Training and Skill Development Opportunities)

7.2.1 پیشہ جاتی تربیت کا مفہوم (Concept of Vocational Training)

پیشہ جاتی تربیت(Vocational Training)سے مراد ایسے منظم پروگرام ہیں جو مخصوص پیشوں یا ہنروں(Trades)کے لیے درکار عملی مہارتوں، فنی علم اور قابلیتوں(Competencies)کو فروغ دیتے ہیں۔ عمومی تعلیمی تعلیم کے برعکس، اس میں مہارتوں کے حصول، عملی تربیت (Hands-on Learning) اور کام کی جگہ کے لیے تیاری پر زور دیا جاتا ہے۔

پیشہ جاتی تربیت افراد کو ملازمت، خودروزگاری، صنعت کاری اور مزید فنی تعلیم کے لیے تیار کرتی ہے۔ یہ صنعت سے متعلق مہارتوں کو فروغ دے کر تعلیم اور محنت کی منڈی(Labour Market)کی ضروریات کے درمیان موجود خلا کو کم کرنے میں مدد دیتی ہے۔ چونکہ معیشتیں تیزی سے ہنر مند افرادی قوت پر انحصار کر رہی ہیں، اس لیے پیشہ ورانہ تربیت پیشہ ورانہ ترقی اور زندگی بھر سیکھنے کا ایک اہم راستہ بن چکی ہے۔

7.2.2 پیشہ جاتی تربیت کی ضرورت (Need for Vocational Training in Contemporary Society)

متعدد سماجی، معاشی اور تکنیکی عوامل نے پیشہ جاتی تربیت کی طلب میں اضافہ کیا ہے۔

کام کی بدلتی ہوئی نوعیت(Changing Nature of Work)-خودکاری(Automation)، مصنوعی ذہانت (Artificial Intelligence)، ڈیجیٹل ٹیکنالوجیز اور عالمگیریت نے روایتی پیشوں کو تبدیل کر دیا ہے۔ نئے پیشے مسلسل سامنے آ رہے ہیں، جبکہ بعض موجودہ پیشوں میں نمایاں تبدیلیاں رونما ہو رہی ہیں۔ لہٰذا کارکنوں کو روزگار کے قابل رہنے کے لیے خصوصی مہارتیں حاصل کرنا ضروری ہے۔

محنت کی منڈی میں مہارتوں کا خلا(Skill Gap in the Labour Market) صنعتیں اکثر مناسب مہارت رکھنے والے کارکنوں کی کمی کی شکایت کرتی ہیں، حالانکہ تعلیم یافتہ ملازمت کے متلاشی افراد دستیاب ہوتے ہیں۔ پیشہ ورانہ تربیت صنعت سے متعلق صلاحیتیں فراہم کر کے اس عدم مطابقت کو دور کرتی ہے۔

روزگار کی تخلیق(Employment Generation) پیشہ ورانہ تعلیم افراد کو کام کی جگہ کے لیے درکار عملی مہارتوں سے آراستہ کر کے ان کے روزگار کے امکانات کو بہتر بناتی ہے۔ یہ صنعت کاری اور خودروزگاری کی بھی حوصلہ افزائی کرتی ہے۔

معاشی ترقی(Economic Development) ہنر مند افرادی قوت پیداواریت، اختراع، صنعتی ترقی اور قومی مسابقت میں اضافہ کرتی ہے۔ اس طرح پیشہ ورانہ تربیت وسیع تر معاشی ترقی کے مقاصد کی تکمیل میں معاون ثابت ہوتی ہے۔

سماجی شمولیت(Social Inclusion) پیشہ ورانہ تربیت پسماندہ طبقات، اسکول چھوڑنے والے طلبہ، خواتین، دیہی نوجوانوں اور معاشی طور پر کمزور افراد کو قابلِ فروخت مہارتیں حاصل کرنے اور اپنی معاشی حالت بہتر بنانے کے مواقع فراہم کرتی ہے۔

7.2.3 پیشہ جاتی تربیتی پروگراموں کی اقسام (Types of Vocational Training Programmes)

ہندوستان میں پیشہ جاتی تربیت کے مواقع متنوع ہیں اور مختلف سیکھنے والوں کی ضروریات کو پورا کرتے ہیں۔

باضابطہ پیشہ جاتی تعلیم(Formal Vocational Education) باضابطہ پیشہ ورانہ تعلیم تسلیم شدہ اداروں جیسے صنعتی تربیتی اداروں (Industrial Training Institutes: ITIs)، پولی ٹیکنکس، پیشہ ورانہ اسکولوں اور فنی کالجوں کے ذریعے فراہم کی جاتی ہے۔ یہ پروگرام منظم نصاب کی پیروی کرتے ہیں اور سرٹیفکیٹ، ڈپلومہ یا ڈگری پر منتج ہوتے ہیں۔

غیر رسمی مہارتی تربیت(Non-Formal Skill Training) غیر رسمی پروگرام عموماً مختصر مدت کے ہوتے ہیں اور مخصوص مہارتوں پر توجہ مرکوز کرتے ہیں۔ ایسے پروگرام سرکاری اداروں، غیر سرکاری تنظیموں(NGOs)، تربیتی مراکز اور نجی تنظیموں کے ذریعے فراہم کیے جاتے ہیں۔

اپرنٹس شپ تربیت(Apprenticeship Training) اپرنٹس شپ میں جماعتی تدریس اور کام کی جگہ پر سیکھنے کو یکجا کیا جاتا ہے۔ سیکھنے والے ماہر پیشہ ور افراد کی نگرانی میں عملی تجربہ حاصل کرتے ہیں اور ساتھ ہی نظریاتی علم بھی فروغ دیتے ہیں۔

صنعت پر مبنی تربیت(Industry-Based Training) بہت سی کمپنیاں تنظیمی ضروریات کے مطابق خصوصی تربیتی پروگرام فراہم کرتی ہیں۔ ایسے پروگرام افراد کو صنعت کی ضروریات سے براہِ راست متعلق مہارتیں حاصل کرنے میں مدد دیتے ہیں۔

آن لائن مہارتی ترقی کے پروگرام(Online Skill Development Programmes) ڈیجیٹل تعلیمی پلیٹ فارمز اب کوڈنگ، ڈیجیٹل مارکیٹنگ، گرافک ڈیزائن، ڈیٹا اینالیٹکس، مصنوعی ذہانت اور صنعت کاری جیسے شعبوں میں متعدد پیشہ ورانہ کورسز پیش کرتے ہیں۔

7.2.4 ہندوستان میں پیشہ جاتی تربیت کے اہم مواقع

(Major Opportunities for Vocational Training in India)

صنعتی تربیتی ادارے(Industrial Training Institutes: ITIs) صنعتی تربیتی ادارے(ITIs)ہندوستان کے نمایاں ترین پیشہ ورانہ تربیتی اداروں میں شمار ہوتے ہیں۔ یہ برقی کام(Electrical Work)، فٹنگ(Fitting)، ویلڈنگ(Welding)، مکینکس، بڑھئی (Carpentry)، پلمبنگ، الیکٹرانکس اور کمپیوٹر آپریشنز جیسے متعدد فنی اور تجارتی شعبوں میں تربیت فراہم کرتے ہیں۔ITI پروگرام عموماً چھ ماہ سے دو سال تک کے ہوتے ہیں اور عملی، صنعت پر مبنی تعلیم پر زور دیتے ہیں۔

پولی ٹیکنکس(Polytechnics) پولی ٹیکنک ادارے انجینئرنگ اور فنی شعبوں میں ڈپلومہ پروگرام پیش کرتے ہیں۔ یہ پروگرام طلبہ کو سول، مکینیکل، الیکٹریکل، کمپیوٹر اور الیکٹرانکس انجینئرنگ جیسے شعبوں میں خصوصی علم اور عملی مہارتیں فراہم کرتے ہیں۔ پولی ٹیکنک سے فارغ

التحصیل افراد فنی صنعتوں میں روزگار حاصل کر سکتے ہیں یا اعلیٰ تعلیم جاری رکھ سکتے ہیں۔

کمیونٹی کالجز(Community Colleges) کمیونٹی کالجز لچکدار پیشہ ورانہ تعلیمی پروگرام فراہم کرتے ہیں جو مقامی روزگار کی ضروریات اور صنعت کے تقاضوں کے مطابق ہوتے ہیں۔ ان کا بنیادی مقصد مہارتی ترقی کے ذریعے روزگار کے امکانات کو بہتر بنانا اور کمیونٹی کی ترقی میں حصہ لینا ہے۔

اسکولوں میں پیشہ ورانہ کورسز(Vocational Courses in Schools) قومی تعلیمی پالیسی 2020 (NEP) کے تحت پیشہ ورانہ تعلیم کو بتدریج اسکولی نصاب میں شامل کیا جارہا ہے۔ طلبہ کو مڈل اسکول مرحلے سے ہی پیشہ ورانہ مضامین سے متعارف کرایا جاتا ہے تاکہ وہ عملی مہارتیں حاصل کریں اور مختلف پیشہ ورانہ مواقع سے آگاہی حاصل کر سکیں۔

مہارتی ترقی کے مراکز(Skill Development Centres) اسکل انڈیا مشن(Skill India Mission) اور پردھان منتری کوشل وکاس یوجنا (PMKVY) جیسے اقدامات کے تحت متعدد مہارتی ترقی کے مراکز کام کر رہے ہیں۔ یہ مراکز مختصر مدتی، روزگار پر مبنی تربیتی پروگرام پیش کرتے ہیں جو افراد کو صنعت سے متعلق مہارتیں حاصل کرنے اور ان کے روزگار کے امکانات کو بہتر بنانے میں مدد دیتے ہیں۔

ابھرتے ہوئے مہارتی شعبے(Emerging Skill Areas)

موجودہ محنت کی منڈی میں نئی نوعیت کی مہارتوں کی طلب تیزی سے بڑھ رہی ہے۔ مشیروں کو ان ابھرتے ہوئے شعبوں سے واقف ہونا چاہیے۔ تیزی سے ترقی کرنے والے بعض شعبے درج ذیل ہیں:

مصنوعی ذہانت(Artificial Intelligence)

مشین لرننگ(Machine Learning)

سائبر سیکیورٹی(Cyber Security)

ڈیٹا اینالیٹکس(Data Analytics)

ڈیجیٹل مارکیٹنگ(Digital Marketing)

کلاؤڈ کمپیوٹنگ(Cloud Computing)

ای۔کامرس(E-Commerce)

قابلِ تجدید توانائی(Renewable Energy)

صحت کی خدمات(Healthcare Services)

لاجسٹکس اور سپلائی چین مینجمنٹ(Logistics and Supply Chain Management)

یہ شعبے تربیت یافتہ افراد کے لیے روزگار کے نمایاں مواقع فراہم کرتے ہیں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check your progress)

- **پیشہ ورانہ تربیت کا مفہوم واضح کیجیے؟**

- **ہندوستان میں پیشہ ورانہ تربیت کے اہم مواقع کون سے ہیں؟**

7.3 کورسز، اداروں اور وظائف کا انتخاب

(Selection of Courses, Institutions and Scholarships)

7.3.1 تعلیمی رہنمائی اور تعلیمی انتخاب (Educational Guidance and Academic Choice)

تعلیمی رہنمائی(Educational Guidance) سیکھنے والوں کو ان کی دلچسپیوں، صلاحیتوں، پیشہ ورانہ اہداف، اور ذاتی حالات کے مطابق مناسب تعلیمی راستوں کے انتخاب میں مدد فراہم کرتی ہے۔ اعلیٰ تعلیم، پیشہ ورانہ پروگراموں، اور آن لائن تعلیم کے مواقع میں اضافے کے ساتھ آج طلبہ کے سامنے متعدد تعلیمی انتخاب موجود ہیں۔ رہنمائی کے ماہرین طلبہ کو ان مختلف اختیارات کا جائزہ لینے اور ایسے باخبر تعلیمی فیصلے کرنے میں مدد دیتے ہیں جو ان کی مستقبل کی ترقی کی حمایت کریں۔

7.3.2 کورس کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل (Factors Influencing Course Selection)

مطالعے کے کسی کورس کا انتخاب فرد کے تعلیمی سفر کے اہم ترین فیصلوں میں سے ایک ہے۔ اس فیصلے کو متعدد عوامل متاثر کرتے ہیں۔

دلچسپیاں-(Interests) سیکھنے والے عموماً ان مضامین میں بہتر کارکردگی دکھاتے ہیں جنہیں وہ واقعی پسند کرتے ہیں۔ دلچسپیاں تحریک (Motivation)، شمولیت(Engagement) ، اور استقامت (Persistence) میں اہم کردار ادا کرتی ہیں۔

استعداد-(Aptitude) استعداد سے مراد کسی فرد کی مخصوص مہارتیں یا علم حاصل کرنے کی ممکنہ صلاحیت ہے۔ جہاں ممکن ہو، تعلیمی انتخاب میں استعداد کے جائزوں (Aptitude Assessments) کو مد نظر رکھنا چاہیے۔

تعلیمی قابلیت-(Academic Ability) سابقہ تعلیمی کارکردگی عموماً فرد کی مضبوطیوں اور ان شعبوں کے بارے میں مفید معلومات فراہم کرتی ہے جن میں بہتری کی ضرورت ہوتی ہے۔

پیشہ ورانہ اہداف-(Career Goals) طلبہ کو یہ سمجھنا چاہیے کہ مخصوص کورسز مستقبل کے پیشوں اور پیشہ ورانہ مواقع سے کس طرح متعلق ہیں۔

اقدار - (Values) ذاتی اقدار تعلیمی فیصلوں کو متاثر کرتی ہیں۔ بعض افراد سماجی خدمت، تخلیقی صلاحیت، مالی تحفظ، وقار، یا کام اور زندگی کے توازن کو ترجیح دیتے ہیں۔

مزدور منڈی کے رجحانات - (Labour Market Trends) مختلف شعبوں سے وابستہ روزگار کے مواقع کو تعلیمی پروگراموں کے انتخاب کے وقت مد نظر رکھنا چاہیے۔

مالی عوامل - (Financial Considerations) ٹیوشن فیس، رہائشی اخراجات، اور مالی معاونت کی دستیابی بھی تعلیمی انتخاب پر اثر انداز ہوتی ہے۔

7.3.3 صحیح ادارے کے انتخاب کی اہمیت (Importance of Selecting an Appropriate Institution)

تعلیمی ادارے کا انتخاب اتنا ہی اہم ہے جتنا کہ کسی کورس کا انتخاب۔ اساتذہ کے معیار، تعلیمی وسائل، بنیادی ڈھانچے، طلبہ معاونتی خدمات، اور پیشہ ورانہ رہنمائی کی سہولیات کا معیار تعلیمی نتائج پر نمایاں اثر ڈال سکتا ہے۔ سیکھنے والوں کو یہ بھی تصدیق کرنی چاہیے کہ ادارہ مناسب ضابطہ ساز اداروں جیسے UGC، AICTE، NMC، یا NCTE سے منظور شدہ ہے۔ داخلے سے قبل اخراجات، مقام، رسائی، اور روزگار سے متعلق معاونت (Placement Support) جیسے عوامل پر بھی غور کرنا چاہیے۔

جدول 7.2: تعلیمی اداروں کے جائزے کے معیارات

معیار	غور کرنے کے لیے سوالات
منظوری (Accreditation)	کیا ادارہ متعلقہ حکام سے منظور شدہ ہے؟
اساتذہ (Faculty)	کیا اساتذہ اہل اور تجربہ کار ہیں؟
بنیادی ڈھانچہ (Infrastructure)	کیا مناسب تعلیمی سہولیات دستیاب ہیں؟
روزگار معاونت (Placement Support)	کیا ادارہ طلبہ کو روزگار کے حصول میں مدد فراہم کرتا ہے؟
صنعتی روابط (Industry Linkages)	کیا انٹرن شپ کے مواقع دستیاب ہیں؟
فیس (Fees)	کیا پروگرام مالی طور پر قابلِ برداشت ہے؟
طلبہ معاونتی خدمات (Student Support Services)	کیا مشاورت اور رہنمائی کی خدمات دستیاب ہیں؟
شہرت (Reputation)	ادارے کی تعلیمی ساکھ کیا ہے؟

7.3.4 وظائف اور مالی معاونت کو سمجھنا

(Understanding Scholarships and Financial Assistance)

مالی مشکلات اکثر قابل طلبہ کو تعلیم حاصل کرنے سے روک دیتی ہیں۔ وظائف (Scholarships) اور مالی امدادی پروگرام تعلیمی عدم مساوات کو کم کرنے اور تعلیمی مواقع تک رسائی کو فروغ دینے میں مدد کرتے ہیں۔ تعلیمی رہنمائی میں طلبہ کی مناسب مالی معاونتی اسکیموں کی شناخت اور ان کے لیے درخواست دینے میں مدد کرنا بھی شامل ہے۔ وظائف کو مختلف اقسام میں تقسیم کیا جاسکتا ہے۔

میرٹ پر مبنی وظائف-(Merit-Based Scholarships) یہ وظائف تعلیمی کامیابی، صلاحیت، یا غیر معمولی کارکردگی کی بنیاد پر دیے جاتے ہیں۔

ضرورت پر مبنی وظائف - (Need-Based Scholarships) یہ وظائف معاشی طور پر پسماندہ پس منظر رکھنے والے طلبہ کی مدد کے لیے فراہم کیے جاتے ہیں۔

زمرہ جاتی وظائف - (Category-Based Scholarships) بعض وظائف مخصوص سماجی گروہوں جیسے درج فہرست ذاتوں (Scheduled Castes)، درج فہرست قبائل(Scheduled Tribes) ، دیگر پسماندہ طبقات (Other Backward Classes)، اقلیتوں، اور معذور افراد کے لیے مخصوص ہوتے ہیں۔

ادارہ جاتی وظائف(Institutional Scholarships) بہت سی جامعات اور کالج مستحق طلبہ کو وظائف فراہم کرتے ہیں۔

کارپوریٹ اور غیر سرکاری تنظیموں کے وظائف - (Corporate and NGO Scholarships) نجی کمپنیاں، فلاحی ٹرسٹ، اور غیر سرکاری تنظیمیں بھی تعلیمی معاونت فراہم کرتی ہیں۔

7.3.5 بھارت میں اہم وظیفہ جاتی مواقع (Major Scholarship Opportunities in India)

بھارت میں اسکولی، کالجی، اور جامعاتی سطح پر مختلف قسم کے وظیفہ جاتی پروگرام دستیاب ہیں۔ کچھ نمایاں مثالیں درج ذیل ہیں:

نیشنل اسکالرشپ پورٹل - (National Scholarship Portal - NSP) نیشنل اسکالرشپ پورٹل متعدد مرکزی اور ریاستی حکومتی وظیفہ جاتی اسکیموں کے لیے ایک مرکزی پلیٹ فارم کے طور پر کام کرتا ہے۔

سنٹرل سیکٹر اسکیم آف اسکالرشپس - (Central Sector Scheme of Scholarships) یہ اسکیم اعلیٰ تعلیم حاصل کرنے والے باصلاحیت طلبہ کی معاونت کرتی ہے۔

پوسٹ میٹرک وظائف - (Post-Matric Scholarships) یہ وظائف ثانوی تعلیم کے بعد تعلیم حاصل کرنے والے محروم سماجی گروہوں کے طلبہ کی مدد کرتے ہیں۔

انسپائر وظیفہ - (INSPIRE Scholarship) یہ وظیفہ طلبہ کو سائنس میں اعلیٰ تعلیم حاصل کرنے کی ترغیب دیتا ہے۔

اے آئی سی ٹی ای وظائف - (AICTE Scholarships) فنی تعلیم (Technical Education) کے طلبہ کے لیے مختلف وظیفہ جاتی پروگرام پیش کرتا ہے۔

ریاستی حکومتوں کے وظائف - (State Government Scholarships) مختلف ریاستی حکومتیں مقامی تعلیمی ترجیحات اور محروم طبقات کی ضروریات کے مطابق وظائف فراہم کرتی ہیں۔ مشیروں کو اہلیت کے معیار، درخواست کے طریقہ کار، اور آخری تاریخوں کے بارے میں اپنے علم کو باقاعدگی سے تازہ رکھنا چاہیے۔

اپنی پیشرفت کی جانچ کریں۔(Check your progress)

- **بھارت میں اہم وظیفہ جاتی مواقع کون سے ہیں؟**
- **کورس کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل کون سے ہوتے ہیں؟**

7.4 پیشہ جاتی اور تعلیمی دھارے (Vocational and Academic Streams)

7.4.1 تعلیمی دھاروں کو سمجھنا (Understanding Academic Streams)

سیکھنے والوں کو جن اہم تعلیمی فیصلوں کا سامنا ہوتا ہے، ان میں سے ایک پیشہ جاتی اور تعلیمی دھاروں کے درمیان انتخاب ہے۔ روایتی طور پر تعلیمی تعلیم کو اعلیٰ تعلیم اور پیشہ ورانہ کیریئرز تک رسائی کا بنیادی راستہ سمجھا جاتا رہا ہے۔ تاہم، بدلتی ہوئی محنتی منڈی (Labour Market) کی ضروریات اور تکنیکی ترقیات نے پیشہ ورانہ تعلیم کی اہمیت میں اضافہ کر دیا ہے۔

تعلیمی رہنمائیسیکھنے والوں کو دونوں دھاروں کی خصوصیات، مواقع اور تقاضوں کو سمجھنے میں مدد فراہم کرتی ہے۔ ایک دوسرے کے متبادل ہونے کے بجائے، پیشہ ورانہ اور تعلیمی تعلیم تکمیلی راستے ہیں جو انفرادی ترقی اور افرادی قوت (Workforce) کی ترقی میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔

7.4.2 تعلیمی دھارے (Academic Stream) کا مفہوم (Concept of Academic Stream)

تعلیمی دھارا ایک ایسا تعلیمی راستہ ہے جو نظریاتی علم، تصوری فہم، تنقیدی سوچ اور علمی تعلیم پر زور دیتا ہے۔ یہ سیکھنے والوں کو اعلیٰ تعلیم، تحقیق اور پیشہ ورانہ کیریئرز کے لیے تیار کرتا ہے۔ تعلیمی پروگرام عام طور پر اسکولوں، کالجوں اور جامعات میں سائنس، علومِ انسانی، سماجی علوم، تجارت اور زبانوں جیسے شعبوں میں پیش کیے جاتے ہیں۔ اس کا بنیادی مقصد فکری اور تجزیاتی صلاحیتوں کی نشوونما ہے۔

7.4.3 پیشہ جاتی دھارے (Vocational Stream) کا مفہوم (Concept of Vocational Stream)

پیشہ جاتی دھارا عملی مہارتوں، تکنیکی صلاحیتوں اور کام کی جگہ کے لیے تیاری (Workplace Readiness) کی ترقی پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ یہ مہارت پر مبنی اور اطلاقی تعلیم کے ذریعے سیکھنے والوں کو مخصوص پیشوں اور صنعتوں کے لیے تیار کرتا ہے۔ پیشہ ورانہ پروگرام درج ذیل امور پر زور دیتے ہیں:

- عملی مشق پر مبنی تعلیم (Hands-on Learning)
- مہارتوں کا حصول (Skill Acquisition)
- عملی اطلاق (Practical Application)
- صنعتی آشنائی (Industry Exposure)
- روزگار کے لیے تیاری (Employment Readiness)

پیشہ جاتی اور تعلیمی دھاروں کے درمیان موازنہ

جدول 7.3: پیشہ جاتی اور تعلیمی دھاروں کے درمیان موازنہ

پہلو	تعلیمی دھارا	پیشہ جاتی دھارا

توجہ	نظریاتی علم	عملی مہارتیں
سیکھنے کا طریقہ	تصوری اور تجزیاتی	عملی اور اطلاقی
مقصد	اعلیٰ تعلیم اور فکری ترقی	روزگار اور مہارت کی ترقی
جانچ	امتحانات اور اسائنمنٹس	عملی امتحانات اور منصوبے
کیریئر میں داخلہ	عموماً اعلیٰ تعلیم کے بعد	اکثر براہِ راست روزگار

اگرچہ دونوں دھارے اپنی ترجیحات کے اعتبار سے مختلف ہیں، لیکن دونوں تعلیمی اور کیریئر کی نشوونما میں نمایاں کردار ادا کرتے ہیں۔

تعلیمی اور پیشہ ورانہ تعلیم کا انضمام

حالیہ تعلیمی اصلاحات تعلیمی اور پیشہ ورانہ تعلیم کے انضمام پر زور دیتی ہیں۔ قومی تعلیمی پالیسی – National Education Policy) 2020 (NEP لچک، کثیر الشعبہ تعلیم (Multidisciplinary Learning) اور مختلف تعلیمی سطحوں پر مہارتوں کی ترقی کی حوصلہ افزائی کرتی ہے۔ یہ اسکولوں میں پیشہ ورانہ آشنائی، صنعتوں کے ساتھ اشتراک، اور سیکھنے والوں کو تعلیمی اور پیشہ ورانہ راستوں کے درمیان منتقلی کے مواقع فراہم کرنے پر زور دیتی ہے۔ اس قسم کا انضمام ہمہ جہتی ترقی کی حمایت کرتا ہے اور روزگار کے امکانات میں اضافہ کرتا ہے۔

7.4.4 دھارے کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل (Factors Influencing Stream Selection)

تعلیمی دھارے کا انتخاب متعدد عوامل کی بنیاد پر ہونا چاہیے۔ سیکھنے والوں کو اپنی دلچسپیوں، صلاحیتوں(Aptitudes) ، کیریئر کی خواہشات اور سیکھنے کی ترجیحات پر غور کرنا چاہیے۔ خاندانی حالات، تعلیمی مواقع کی دستیابی اور روزگار کے امکانات بھی تعلیمی انتخاب کو متاثر کرتے ہیں۔ رہنمائی کے ماہرین سیکھنے والوں کی مدد کرتے ہیں تاکہ وہ ان عوامل کا جائزہ لے سکیں اور ایسے باخبر فیصلے کر سکیں جو ان کے طویل مدتی تعلیمی اور کیریئر اہداف کی تکمیل میں معاون ہوں۔

7.5 محدود کیریئر آگاہی رکھنے والے مستفیدین کی معاونت

(Supporting Beneficiaries with Limited Vocational Awareness)

7.5.1 محدود کیریئر آگاہی (Limited Career Exposure) کا مفہوم

(Concept of Limited Vocational Awareness)

کیریئر آگاہی سے مراد تعلیمی مواقع، پیشوں، کام کی جگہوں اور کیریئر کے راستوں کے بارے میں کسی فرد کی واقفیت اور سمجھ بوجھ ہے۔ بہت سے سیکھنے والوں کو سماجی، معاشی، جغرافیائی یا تعلیمی رکاوٹوں کے باعث محدود کیریئر آگاہی حاصل ہوتی ہے، جو ان کی باخبر تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلے کرنے کی صلاحیت کو محدود کر سکتی ہے۔ محدود کیریئر آگاہی عموماً دیہی طلبہ، پہلی نسل کے سیکھنے والوں، معاشی طور پر پسماندہ نوجوانوں، محروم طبقات، اسکول چھوڑنے والوں، دور دراز علاقوں کے سیکھنے والوں اور معذور افراد میں دیکھی جاتی ہے۔ رہنمائی اور مشاورت

(Guidance and Counselling) کی خدمات ان کی کیریئر آگاہی اور مواقع کو وسعت دینے میں اہم کردار ادا کرتی ہیں۔

7.5.2 محدود کیریئر آگاہی کی وجوہات (Causes of Limited Vocational Awareness)

محدود کیریئر آگاہی میں مختلف عوامل کردار ادا کرتے ہیں۔

جغرافیائی تنہائی - (Geographical Isolation) دور دراز یا دیہی علاقوں میں رہنے والے طلبہ کو تعلیمی اداروں، صنعتوں، کیریئر میلوں اور پیشہ ورانہ نمونوں (Role Models) تک محدود رسائی حاصل ہو سکتی ہے۔

سماجی و معاشی پابندیاں - (Socio-Economic Constraints) مالی مشکلات کیریئر سے متعلق معلومات، ڈیجیٹل ٹیکنالوجی اور تعلیمی مواقع تک رسائی کو محدود کر سکتی ہیں۔

رہنمائی کی خدمات کا فقدان - (Lack of Guidance Services) بہت سے اسکولوں اور کمیونٹیز میں تربیت یافتہ رہنمائی عملہ موجود نہیں ہوتا جو کیریئر سے متعلق معلومات اور مشاورت فراہم کر سکے۔

خاندانی پس منظر - (Family Background) والدین جدید تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع سے ناواقف ہو سکتے ہیں، خصوصاً اگر ان کے اپنے تعلیمی تجربات محدود ہوں۔

ڈیجیٹل تفاوت - (Digital Divide) انٹرنیٹ کی سہولیات اور ڈیجیٹل وسائل تک غیر مساوی رسائی ابھرتے ہوئے کیریئرز اور تعلیمی مواقع کے بارے میں آگاہی کو کم کر سکتی ہے۔

صنفی تعصبات - (Gender Stereotypes) روایتی صنفی توقعات لڑکیوں اور لڑکوں دونوں کے لیے کیریئر کے ممکنہ مواقع کے بارے میں آگاہی کو محدود کر سکتی ہیں۔

7.5.3 محدود کیریئر آگاہی کے نتائج (Consequences of Limited Vocational Awareness)

کیریئر کے بارے میں ناکافی آگاہی متعدد مسائل کا سبب بن سکتی ہے۔ طلبہ:

- نامناسب تعلیمی راستوں کا انتخاب کر سکتے ہیں۔
- غیر حقیقی کیریئر خواہشات پیدا کر سکتے ہیں۔
- کم تر تحریک کا شکار ہو سکتے ہیں۔
- قیمتی مواقع سے محروم رہ سکتے ہیں۔
- وظائف اور معاونتی پروگراموں سے ناواقف رہ سکتے ہیں۔
- کیریئر منصوبہ بندی میں مشکلات کا سامنا کر سکتے ہیں۔
- بے روزگاری یا جزوی روزگار کا شکار ہو سکتے ہیں۔

لہٰذا، کیریئر آگاہی میں اضافہ رہنمائی کی خدمات کا ایک اہم جزو ہے۔

7.5.4 کیریئر آگاہی کو وسعت دینے کی حکمتِ عملیاں (Strategies for Expanding Vocational Awareness)

رہنمائی کے ماہرین کیریئر آگاہی بڑھانے کے لیے متعدد حکمتِ عملیاں اختیار کر سکتے ہیں۔

کیریئر مذاکرات اور مہمان لیکچرز - (Career Talks and Guest Lectures) مختلف پیشوں سے وابستہ ماہرین کو مدعو کرنے سے سیکھنے والوں کو کیریئرز کے بارے میں براہِ راست معلومات حاصل ہوتی ہیں۔

مثال کے طور پر، اسکول انجینئرز، ڈاکٹروں، کاروباری افراد، اساتذہ، پولیس افسران، سماجی کارکنوں، سائنس دانوں اور ہنر مند تکنیکی ماہرین کو طلبہ سے گفتگو کے لیے مدعو کر سکتے ہیں۔

کیریئر میلے - (Career Fairs) کیریئر میلے سیکھنے والوں کو تعلیمی اداروں، پیشہ ورانہ پروگراموں، صنعتوں اور روزگار کے شعبوں کو دریافت کرنے کے مواقع فراہم کرتے ہیں۔

کام کی جگہوں کے دورے - (Workplace Visits) صنعتوں، اسپتالوں، تجربہ گاہوں، کھیتوں، بینکوں اور سرکاری دفاتر کے دورے سیکھنے والوں کو کام کے ماحول کا براہِ راست مشاہدہ کرنے کا موقع فراہم کرتے ہیں۔

سرپرستی کے پروگرام - (Mentoring Programmes) سرپرست (Mentors) تعلیمی اور کیریئر کی نشوونما کے حوالے سے رہنمائی، حوصلہ افزائی اور عملی بصیرت فراہم کرتے ہیں۔

ڈیجیٹل وسائل کا استعمال - (Use of Digital Resources) آن لائن پلیٹ فارمز، ورچوئل کیریئر میلوں، ویبینارز اور کیریئر پورٹلز کے ذریعے پیشہ ورانہ معلومات تک رسائی کو نمایاں طور پر وسعت دی جا سکتی ہے۔

سابق طلبہ سے رابطہ - (Alumni Interaction) سابق طلبہ اپنے تعلیمی اور پیشہ ورانہ تجربات کا اشتراک کر کے مؤثر نمونۂ عمل (Role Models) کا کردار ادا کرتے ہیں۔

اپنی پیشرفت کی جانچ کریں۔**(Check your progress)**

- **پیشہ جاتی اور تعلیمی دھاروں سے کیا مراد ہے۔؟**
- **محدود کیریئر آگاہی کے نتائج کے نتائج سے آگاہ کیجیے۔؟**
- **کیریئر آگاہی کو وسعت دینے کی حکمتِ عملیاں بیان کیجیے؟**

7.6 این ایس ڈی سی (NSDC)، این سی وی ای ٹی (NCVET) اور مقامی ہنر مندی اسکیموں کا کردار (Role of NSDC, NCVET and Local Skill Schemes)

ہندوستان نے روزگار کے مواقع، کاروباری صلاحیتاور افرادی قوت کی شمولیت کو بہتر بنانے کے لیے ہنر مندی کی ترقیپر بڑھتا ہوا زور دیا ہے۔ مختلف قومی اور ریاستی سطح کی ایجنسیاں ہنر مندی کی ترقی، تصدیق (Certification) اور روزگار پر مبنی پروگراموں کے ذریعے پیشہ ورانہ تعلیم و تربیت (Vocational Education and Training) کی معاونت کرتی ہیں۔ ان میں نیشنل اسکل ڈیولپمنٹ کارپوریشناور نیشنل کونسل فار ووکیشنل ایجوکیشن اینڈ ٹریننگاہم کردار ادا کرتے ہیں۔ رہنمائی کے پیشہ ور افراد کو ان اداروں اور اسکیموں سے واقف ہونا چاہیے تاکہ وہ سیکھنے والوں کو باخبر تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلے کرنے میں مدد فراہم کر سکیں۔

7.6.1 نیشنل اسکل ڈیولپمنٹ کارپوریشن(NSDC)

(National Skill Development Corporation — NSDC)

نیشنل اسکل ڈیولپمنٹ کارپوریشن (NSDC) کا قیام پورے ہندوستان میں تربیتی اداروں، صنعتوں اور تعلیمی اداروں کے ساتھ شراکت داری کے ذریعے ہنر مندی کی ترقی کو فروغ دینے کے لیے کیا گیا تھا۔ یہ ادارہ ایسی ہنر مند افرادی قوت تیار کرنے کی کوشش کرتا ہے جو قومی اور عالمی محنتی منڈی (Labour Market) کی ضروریات کو پورا کر سکے۔

NSDC کے اہم افعال

1. ہنر مندی کی تربیت سے متعلق اقدامات کی معاونت کرنا۔
2. صنعتوں کی شمولیت کو فروغ دینا۔
3. تربیتی بنیادی ڈھانچے کی ترقی کرنا۔
4. کاروباری صلاحیتکی حوصلہ افزائی کرنا۔
5. افرادی قوت کی ترقی (Workforce Development) کو فروغ دینا۔
6. سیکٹر اسکل کونسلز (Sector Skill Councils) کی معاونت کرنا۔
7. روزگار کے امکاناتمیں اضافہ کرنا۔

NSDC نے ملک بھر میں پیشہ ورانہ تربیت کے مواقع کو وسعت دینے میں نمایاں کردار ادا کیا ہے۔

7.6.2 نیشنل کونسل فار ووکیشنل ایجوکیشن اینڈ ٹریننگ(NCVET)

(National Council for Vocational Education and Training — NCVET)

NCVET پیشہ جاتی تعلیم اور تربیت کا قومی ضابطہ ساز ادارہ ہے۔ اس کا بنیادی مقصد پیشہ جاتیتعلیمی پروگراموں میں معیار، یکسانیت اور اعتبار کو یقینی بنانا ہے۔

NCVET کے افعال

1. پیشہ جاتی تربیت کی ضابطہ کار یکرنا۔
2. اسناد جاری کرنے والے اداروں کو منظوری دینا۔
3. قابلیتوں کی معیار کار یکرنا۔
4. معیار کی یقین دہانیکرنا۔
5. نگرانی اور جائزہ لینا۔
6. ہنر مندی کی تصدیقکو فروغ دینا۔

NCVETایک شفاف اور قابلِ اعتماد پیشہ جاتی تعلیمی نظام کے قیام میں اہم کردار ادا کرتا ہے۔

7.6.3 حکومت کی اہم ہنر مندی ترقی کی پہلیں (Key Government Skill Development Initiatives)

اسکل انڈیا مشن 2015 - **(Skill India Mission)** میں شروع کیا گیا اسکل انڈیا مشن لاکھوں نوجوانوں کو روزگار کے قابل مہارتوں سے آراستہ کرنے کا مقصد رکھتا ہے۔

پردھان منتری کوشل وکاس یوجنا - (PMKVY) مختلف شعبوں میں قلیل مدتی ہنر مندی تربیت اور تصدیقی پروگرام فراہم کرتی ہے۔

جن شکشن سنستھان - (JSS) غیر خواندہ، نوخواندہ اور اسکول چھوڑنے والے افراد کے لیے پیشہ جاتی تربیت پر توجہ دیتا ہے۔

دین دیال اُپادھیائے گرامین کوشلیا یوجنا - (DDU-GKY) یہ پروگرام دیہی نوجوانوں کو ہدف بناتا ہے اور ہنر مندی کی ترقی کے ذریعے اجرتی روزگار (Wage Employment) کو فروغ دیتا ہے۔

نیشنل اپرنٹس شپ پروموشن اسکیم - (NAPS) اپرنٹس شپ پر مبنی تعلیم اور صنعتوں کی شمولیت کی حوصلہ افزائی کرتی ہے۔

7.6.4 مقامی اور ریاستی سطح کی ہنر مندی ترقی کی اسکیمیں (Local and State Level Skill Development Schemes)

ریاستی حکومتیں اور مقامی ادارے علاقائی روزگار کی ضروریات کے مطابق ہنر مندی کی ترقی کو فروغ دینے میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ یہ اسکیمیں نوجوانوں، خواتین، دیہی آبادیوں اور دیگر محروم طبقات کے لیے پیشہ جاتی تربیت، کاروباری معاونت اور روزگار پر مبنی پروگرام فراہم کرتی ہیں۔

بہت سی ریاستیں مقامی معاشی سرگرمیوں کے مطابق خصوصی ہنر مندی ترقی کے پروگرام نافذ کرتی ہیں۔ ان کی مثالوں میں جموں وکشمیر کا **ہمایت اسکل ڈیولپمنٹ پروگرام(Himayat Skill Development Programme)** ، کرناٹک کا **کوشلیا کرناٹک (Kaushalya Karnataka)**، مدھیہ پردیش کی **مکھیہ منتری کوشل وکاس یوجنا(MukhyaMantriKaushalVikas Yojana)** ، اور زراعت،

سیاحت، ہینڈلوم و دستکاری، اطلاعاتی ٹیکنالوجی، کاروباری صلاحیت اور ذریعۂ معاش کی ترقی سے متعلق مختلف ریاستی اقدامات شامل ہیں۔ مقامی طور پر متعلقہ پیشوں اور صنعتوں پر توجہ مرکوز کرکے یہ پروگرام سیکھنے والوں کو قابلِ فروخت مہارتیں (Marketable Skills) حاصل کرنے، روزگار کے امکانات بہتر بنانے اور خود روزگاری (Self-Employment) کے مواقع پیدا کرنے میں مدد دیتے ہیں۔ رہنمائی کے پیشہ ور افراد کے لیے مقامی ہنرمندی اسکیموں سے آگاہی ضروری ہے تاکہ وہ سیکھنے والوں کو موزوں تربیتی اور پیشہ جاتی مواقع کی نشاندہی کرنے میں مدد فراہم کرسکیں۔

رہنمائی اور مشاورت کے لیے مضمرات (Implications for Guidance and Counselling)

رہنمائی کے پیشہ ور افراد کو قومی اور مقامی سطح پر دستیاب ہنرمندی ترقی کے مواقع سے واقف ہونا چاہیے تاکہ وہ پیشہ جاتی تربیت، تصدیق، اپرنٹس شپ، وظائف (Scholarships) اور روزگار کے راستوں کے بارے میں درست معلومات فراہم کرسکیں۔NSDC ، NCVET، NSQFاور مقامی ہنرمندی اسکیموں کا علم مشیروں کو سیکھنے والوں کی حقیقت پسندانہ تعلیمی اور پیشہ جاتی انتخاب میں مؤثر معاونت کرنے کے قابل بناتا ہے۔

7.7 خلاصہ (Summary)

اس اکائی میں پیشہ جاتی اور تعلیمی رہنمائی کے تصورات، مقاصد اور اہمیت کا تفصیلی مطالعہ کیا گیا۔ اس میں ہندوستان میں پیشہ جاتی تربیت اور مہارتی ترقی کے مختلف مواقع، صنعتی تربیتی اداروں (ITIs)، پولی ٹیکنکس، کمیونٹی کالجز، اپرنٹس شپ پروگراموں اور آن لائن مہارتی ترقی کے پروگراموں کا جائزہ پیش کیا گیا۔ اکائی میں تعلیمی کورسز، اداروں اور وظائف کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل پر بھی روشنی ڈالی گئی۔ مزید برآں، تعلیمی اور پیشہ جاتی دھاروں (Streams) کے درمیان فرق، ان کی خصوصیات اور انضمام کی ضرورت کو واضح کیا گیا۔ محدود کیریئر آگاہی رکھنے والے مستفیدین کے مسائل، ان کے اسباب اور ان کے حل کے لیے مختلف حکمتِ عملیوں پر بھی بحث کی گئی۔ آخر میں NSDC، NCVET، اسکل انڈیا مشن، PMKVY اور دیگر قومی و ریاستی مہارتی ترقی کی اسکیموں کے کردار اور رہنمائی و مشاورت میں ان کی اہمیت کو بیان کیا گیا۔

7.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اس اکائی کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ نے مندرجہ ذیل باتیں سیکھیں:

1. پیشہ جاتی اور تعلیمی رہنمائی کے مفہوم، مقاصد اور اہمیت کو سمجھا۔
2. ہندوستان میں دستیاب پیشہ جاتی تربیت اور مہارتی ترقی کے مواقع کی وضاحت کی۔
3. مختلف پیشہ جاتی تربیتی پروگراموں اور ان کی اقسام سے واقفیت حاصل کی۔
4. کورس اور تعلیمی ادارے کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل کا تجزیہ کیا۔

5. وظائف اور مالی معاونت کے مختلف ذرائع اور ان کی اہمیت کو سمجھا۔
6. تعلیمی اور پیشہ جاتی دھاروں کے درمیان فرق اور تعلق کو واضح کیا۔
7. محدود کیریئر آگاہی رکھنے والے طلبہ کے مسائل اور ضروریات کو سمجھا۔
8. کیریئر آگاہی میں اضافے کے لیے مؤثر حکمتِ عملیوں سے واقفیت حاصل کی۔
9. NSDC، NCVET اور دیگر مہارتی ترقی کے اداروں کے کردار کو سمجھا۔
10. طلبہ کو مناسب تعلیمی اور پیشہ جاتی راستوں کے انتخاب میں رہنمائی فراہم کرنے کی اہمیت کو جانا۔

7.9 فرہنگ (Glossary)

اصطلاح	معنی
پیشہ جاتی رہنمائی	پیشوں اور روزگار سے متعلق رہنمائی
تعلیمی رہنمائی	تعلیمی انتخاب اور ترقی میں مدد
پیشہ جاتی تربیت	مخصوص پیشوں کے لیے عملی تربیت
مہارت(Skill)	کسی کام کو مؤثر انداز میں انجام دینے کی صلاحیت
استعداد(Aptitude)	کسی مخصوص کام کو سیکھنے یا انجام دینے کی فطری صلاحیت
اپرنٹس شپ	کام کی جگہ پر تربیت کا نظام
وظیفہ(Scholarship)	تعلیمی مالی معاونت
روزگار پذیری(Employability)	روزگار حاصل کرنے اور برقرار رکھنے کی صلاحیت
تعلیمی دھارا	نظریاتی تعلیم پر مبنی تعلیمی راستہ
پیشہ جاتی دھارا	عملی اور مہارت پر مبنی تعلیمی راستہ
NSDC	نیشنل اسکل ڈیولپمنٹ کارپوریشن
NCVET	نیشنل کونسل فار ووکیشنل ایجوکیشن اینڈ ٹریننگ
PMKVY	پردھان منتری کوشل وکاس یوجنا
کیریئر آگاہی	مختلف پیشوں اور مواقع سے واقفیت
مشاورت(Counselling)	افراد کو مناسب فیصلوں میں مدد فراہم کرنے کا عمل

7.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Type Questions)

1. پیشہ جاتی رہنمائی کا بنیادی مقصد کیا ہے؟

(a) تفریح فراہم کرنا (b) پیشہ جاتی انتخاب میں مدد دینا (c) امتحانات لینا (d) کھیلوں کا انتظام کرنا

2. ITI کا مکمل نام کیا ہے؟

(a) Indian Technical Institute (b) Industrial Training Institute

(c) International Training Institute (d) Integrated Technical Institute

3. کون سا پروگرام دیہی نوجوانوں کی مہارتی ترقی کے لیے مخصوص ہے؟

(a) DDU-GKY (b) NSP (c) INSPIRE (d) NCTE

4. اپرنٹس شپ کی نمایاں خصوصیت کیا ہے؟

(a) صرف نظریاتی تعلیم (b) صرف آن لائن تعلیم (c) کام کے ساتھ تربیت (d) صرف امتحانات

5. کون سا ادارہ پیشہ جاتی تعلیم کا قومی ضابطہ ساز ادارہ ہے؟

(a) NSDC (b) AICTE (c) NCVET (d) UGC

6. میرٹ پر مبنی وظائف کس بنیاد پر دیے جاتے ہیں؟

(a) عمر (b) آمدنی (c) تعلیمی کارکردگی (d) رہائش

7. پیشہ جاتی دھارا کس پر زیادہ زور دیتا ہے؟

(a) نظریاتی علم (b) عملی مہارتیں (c) تحقیق (d) فلسفہ

8. NSDC کا ایک اہم مقصد کیا ہے؟

(a) امتحانات منعقد کرنا (b) مہارتی ترقی کو فروغ دینا (c) یونیورسٹیاں قائم کرنا (d) نصاب بنانا

9. محدود کیریئر آگاہی کا ایک سبب کیا ہے؟

(a) مناسب رہنمائی (b) صنعتی روابط (c) جغرافیائی تنہائی (d) انٹرنیٹ تک رسائی

10. اسکل انڈیا مشن کب شروع کیا گیا؟

(a) 2012 (b) 2013 (c) 2015 (d) 2020

مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. پیشہ جاتی رہنمائی سے کیا مراد ہے؟
2. پیشہ جاتی تربیت کی دو خصوصیات بیان کریں۔
3. ITIs کا بنیادی مقصد کیا ہے؟

4. اپرنٹس شپ تربیت کی وضاحت کریں۔
5. تعلیمی رہنمائی کی اہمیت بیان کریں۔
6. میرٹ پر مبنی وظیفہ کیا ہوتا ہے؟
7. تعلیمی دھارا اور پیشہ جاتی دھارا میں ایک فرق بیان کریں۔
8. محدود کیریئر آگاہی سے کیا مراد ہے؟
9. NSDC کے دو اہم افعال تحریر کریں۔
10. NCVET کے کردار کی مختصر وضاحت کریں۔

طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. پیشہ جاتی اور تعلیمی رہنمائی کے مفہوم، مقاصد اور اہمیت پر تفصیلی نوٹ تحریر کریں۔
2. ہندوستان میں پیشہ جاتی تربیت اور مہارتی ترقی کے مختلف مواقع کا تفصیلی جائزہ پیش کریں۔
3. کورس اور تعلیمی ادارے کے انتخاب کو متاثر کرنے والے عوامل کی وضاحت کریں۔
4. وظائف اور مالی معاونت کی اہمیت پر تفصیلی بحث کریں۔
5. تعلیمی اور پیشہ جاتی دھاروں کا تقابلی مطالعہ پیش کریں۔
6. محدود کیریئر آگاہی رکھنے والے مستفیدین کے مسائل اور ان کے حل کے لیے اختیار کی جانے والی حکمتِ عملیوں کی وضاحت کریں۔
7. NSDC، NCVET اور حکومت کی مختلف مہارتی ترقی کی اسکیموں کے کردار پر تفصیلی مضمون لکھیں۔

7.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

1. Government of India. (2020). *National Education Policy 2020*. Ministry of Education, New Delhi.
2. National Skill Development Corporation (NSDC). *Skill Development Initiatives in India*. New Delhi.
3. National Council for Vocational Education and Training (NCVET). *Guidelines for Vocational Education and Training*. New Delhi.
4. Kochhar, S. K. (2016). *Educational and Vocational Guidance in Secondary Schools*. New Delhi: Sterling Publishers.

5. Bhatnagar, A., & Gupta, N. (2019). *Guidance and Counselling*. New Delhi: Vikas Publishing House.
6. UNESCO. (2021). *Technical and Vocational Education and Training for the Twenty-First Century*. Paris: UNESCO.
7. Sharma, R. A. (2018). *Fundamentals of Guidance and Counselling*. Meerut: R. Lall Book Depot.
8. Government of India. *Skill India Mission Documents and Reports*. New Delhi.

اکائی 8۔ خصوصی گروہوں کے لیے رہنمائی

(Guidance for Special Populations)

اکائی کے اجزاء:

8.0 تعارف (Introduction)

8.1 مقاصد (Objectives)

8.2 لڑکیوں، اقلیتی نوجوانوں اور محروم نوجوانوں کے لیے پیشہ ورانہ رہنمائی
(Career Guidance for Girls, Minorities and Marginalized Youth)

8.2.1 لڑکیوں کے لیے پیشہ ورانہ رہنمائی (Career Guidance for Girls)

8.2.2 اقلیتی نوجوانوں کے لیے پیشہ ورانہ رہنمائی (Career Guidance for Minority Youth)

8.2.3 محروم نوجوانوں کے لیے پیشہ ورانہ رہنمائی (Career Guidance for Marginalized Youth)

8.3 پہلی نسل کے متعلمین کی مشاورت (Counselling First-Generation Learners)

8.3.1 پہلی نسل کے متعلمین کا مفہوم (Meaning of First-Generation Learners)

8.3.2 پہلی نسل کے متعلمین کو درپیش چیلنجز (Challenges Faced by First-Generation Learners)

8.3.3 پہلی نسل کے متعلمین کی مشاورتی ضروریات (Counselling Needs of First-Generation Learners)

8.3.4 پہلی نسل کے متعلمین کے لیے مشاورتی حکمتِ عملیاں
(Counselling Strategies for First-Generation Learners)

8.4 تعلیمی ترکِ تعلیم کرنے والوں اور دوسرے موقع کے متعلمین کے ساتھ کام کرنا
(Working with Dropouts and Second-Chance Learners)

8.4.1 ترکِ تعلیم - مفہوم (Educational Dropout – Meaning)

8.4.2 ترکِ تعلیم کے اسباب (Causes of Educational Dropout)

8.4.3 دوسرے موقع کے متعلمین - مفہوم (Second-Chance Learners Meaning)

8.4.4 مشاورتی حکمتِ عملیاں اور مشیر کا کردار (Counselling Strategies and Role of the Counsellor)

8.5 معذور افراد کے لیے پیشہ ورانہ مشاورت (Career Counselling for Differently Abled Persons)

8.5.1 معذوری اور پیشہ ورانہ ترقی (Disability and Career Development)
8.5.2 پیشے سے متعلق عام چیلنجز (Common Career-Related Challenges)
8.5.3 پیشہ ورانہ مشیر کا کردار (Role of the Career Counsellor)
8.5.4 مؤثر مشاورتی حکمتِ عملیاں (Effective Counselling Strategies)
8.6 جیلوں، پناہ گاہوں اور بحالی کے مراکز میں پیشہ ورانہ خدمات
(Career Services in Prisons, Shelters and Rehabilitation Settings)
8.6.1 جیلوں میں پیشہ ورانہ خدمات (Career Services in Prison Settings)
8.6.2 پناہ گاہوں میں پیشہ ورانہ خدمات (Career Services in Shelter Homes)
8.6.3 بحالی کے مراکز میں پیشہ ورانہ خدمات (Career Services in Rehabilitation Centres)
8.6.4 رہنمائی اور مشاورت کے پیشہ ور افراد کا کردار (Role of Guidance and Counselling Professionals)
8.7 خلاصہ (Summary)
8.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)
8.9 فرہنگ (Glossary)
8.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)
8.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

8.0 تمہید (Introduction)

رہنمائی اور مشاورت کا مقصد افراد کو تعلیمی، ذاتی اور پیشہ ورانہ فیصلے باخبر انداز میں کرنے میں مدد فراہم کرنا ہے۔ تاہم، معاشرے کے بعض گروہ ایسے منفرد چیلنجز کا سامنا کرتے ہیں جو ان کی تعلیمی مواقع، پیشہ ورانہ ترقی، اور سماجی شرکت تک رسائی کو محدود کر سکتے ہیں۔ ایسے گروہوں کو، جنہیں عموماً خصوصی آبادیات (Special Populations) کہا جاتا ہے، مخصوص رہنمائی اور مشاورتی خدمات کی ضرورت ہوتی ہے جو ان کی خاص ضروریات اور حالات کو مدنظر رکھتی ہوں۔ یہ اکائی متنوع اور پسماندہ آبادیوں کی معاونت میں رہنمائی اور مشاورت کے کردار پر توجہ مرکوز کرتی ہے۔ اس میں لڑکیوں، اقلیتی گروہوں اور حاشیے پر موجود نوجوانوں کے لیے پیشہ ورانہ رہنمائی؛ پہلی نسل کے سیکھنے والوں کے لیے مشاورتی معاونت؛ اسکول چھوڑنے والوں اور دوبارہ تعلیمی مواقع حاصل کرنے والے سیکھنے والوں کے لیے مداخلتیں؛ مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد (Differently-Abled Persons) کے لیے پیشہ ورانہ مشاورت؛ اور جیلوں، پناہ گاہوں اور بحالی کے مراکز میں رہنمائی کی خدمات کا جائزہ لیا گیا ہے۔ یہ اکائی ان حکمتِ عملیوں کو اجاگر کرتی ہے جو سماجی، تعلیمی، معاشی یا جسمانی رکاوٹوں کا سامنا کرنے والے افراد میں شمولیت، مساوات، بااختیاری اور پیشہ ورانہ ترقی کو فروغ دیتی ہیں۔

8.1 مقاصد (Objectives)

اس اکائی کا مطالعہ کرنے کے بعد، آپ اس قابل ہوں گے کہ:

- رہنمائی اور مشاورت میں خصوصی آبادیاتکے تصور کی وضاحت کر سکیں۔
- لڑکیوں، اقلیتی گروہوں اور حاشیے پر موجود نوجوانوں کو درپیش تعلیمی اور پیشہ ورانہ چیلنجز کو بیان کر سکیں۔
- پسماندہ گروہوں کے لیے تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع کے فروغ میں پیشہ ورانہ رہنمائی کے کردار پر بحث کر سکیں۔
- پہلی نسل کے سیکھنے والوں (First-Generation Learners) کی مشاورتی ضروریات کا جائزہ لے سکیں۔
- کمزور اور محروم آبادیوں میں تعلیمی اور پیشہ ورانہ ترقی کو متاثر کرنے والی رکاوٹوں کی نشاندہی کر سکیں۔
- پسماندہ سیکھنے والوں کو بااختیار بنانے کے لیے مشاورتی حکمتِ عملیوں کی وضاحت کر سکیں۔
- خصوصی آبادیات کے تعلیمی اور پیشہ ورانہ کامیابی کی معاونت کے لیے رہنمائی کے اصولوں کا اطلاق کر سکیں۔

8.2 لڑکیوں، اقلیتی نوجوانوں اور محروم طبقات کے نوجوانوں کے لیے پیشہ ورانہ رہنمائی (Career Guidance for Girls, Minorities and Marginalized Youth)

پیشہ ورانہ ترقی مختلف عوامل سے متاثر ہوتی ہے، جن میں خاندانی پس منظر، سماجی و معاشی حالات، ثقافت، تعلیم اور مواقع تک رسائی شامل ہیں۔ تاہم، لڑکیاں، اقلیتی گروہ اور محروم طبقات کے نوجوان اکثر امتیازی سلوک، غربت، سماجی پابندیوں اور پیشہ ورانہ معلومات تک محدود رسائی جیسی رکاوٹوں کا سامنا کرتے ہیں۔ اس تناظر میں خصوصی پیشہ ورانہ رہنمائی نہایت اہمیت رکھتی ہے کیونکہ یہ ان گروہوں کو چیلنجوں پر قابو پانے، تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع تلاش کرنے اور باخبر فیصلے کرنے میں مدد دیتی ہے۔ مزید برآں، یہ خود اعتمادی، شمولیت، بااختیاری اور مساوی مواقع کے فروغ کا ذریعہ بھی بنتی ہے۔

8.2.1 لڑکیوں کے لیے پیشہ ورانہ رہنمائی (Career Guidance for Girls)

تعلیم اور روزگار میں لڑکیوں کی حیثیت

حالیہ برسوں میں حکومتی اقدامات، وظیفہ جاتی پروگراموں اور بڑھتی ہوئی سماجی آگاہی کے باعث تعلیم میں لڑکیوں کی شرکت میں نمایاں اضافہ ہوا ہے۔ اس کے باوجود بہت سی لڑکیاں اب بھی ایسی رکاوٹوں کا سامنا کرتی ہیں جو ان کی تعلیمی کامیابی اور پیشہ ورانہ ترقی کو متاثر کرتی ہیں۔ روایتی صنفی کردار، مالی محدودیتیں، تحفظ سے متعلق خدشات اور نقل و حرکت پر پابندیاں اکثر ان کے تعلیمی اور پیشہ ورانہ انتخاب پر اثر انداز ہوتی ہیں۔

لڑکیوں کو درپیش چیلنجز

لڑکیوں کی پیشہ ورانہ ترقی مختلف سماجی، معاشی اور ثقافتی عوامل سے متاثر ہوتی ہے۔ اہم چیلنجز میں صنفی تعصبات اور مخصوص پیشوں کے

بارے میں دقیانوسی تصورات، کم عمری میں شادی، خاندانی ذمہ داریاں، مالی مشکلات، تحفظ اور نقل و حرکت سے متعلق خدشات شامل ہیں۔ بعض پیشوں میں خواتین رول ماڈلز کی کمی اور روایتی پیشہ ورانہ راستوں کو ترجیح دینے والی سماجی توقعات بھی ان کی پیشہ ورانہ ترقی میں رکاوٹ بن سکتی ہیں۔

پیشہ ورانہ رہنمائی کا کردار

پیشہ ورانہ رہنمائی لڑکیوں کو متنوع تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع سے روشناس کراتی ہے اور انہیں اپنی صلاحیتوں اور دلچسپیوں کے مطابق پیشوں کے انتخاب کی ترغیب دیتی ہے۔ اس کے ذریعے وہ:

- اعتماد اور خود یقین پیدا کرتی ہیں۔
- تعلیم اور پیشے سے متعلق باخبر فیصلے کرتی ہیں۔
- صنفی تعصبات کو چیلنج کرنے کی صلاحیت حاصل کرتی ہیں۔
- وظائف اور تربیتی پروگراموں تک رسائی حاصل کرتی ہیں۔
- قیادت، ابلاغ اور فیصلہ سازی کی مہارتیں فروغ دیتی ہیں۔

اس طرح پیشہ ورانہ رہنمائی لڑکیوں کی تعلیمی بااختیاری اور معاشی شمولیت میں اہم کردار ادا کرتی ہے۔

8.2.2 اقلیتی نوجوانوں کے لیے پیشہ ورانہ رہنمائی (Career Guidance for Minority Youth)

مفہوم اور تعلیمی تناظر

اقلیتی گروہ وہ برادریاں ہیں جو مذہب، زبان، ثقافت یا نسلی بنیادوں پر اکثریتی آبادی سے مختلف ہوتی ہیں۔ اگرچہ اقلیتی برادریوں کے بہت سے افراد مختلف شعبوں میں نمایاں کامیابیاں حاصل کر چکے ہیں، پھر بھی معیاری تعلیم، پیشہ ورانہ معلومات اور روزگار کے مواقع تک رسائی میں عدم مساوات موجود ہے۔

اقلیتی نوجوانوں کو درپیش چیلنجز

اقلیتی نوجوان متعدد تعلیمی اور سماجی مسائل کا سامنا کرتے ہیں۔ ان میں تعلیمی محرومی، معاشی مشکلات، زبان سے متعلق رکاوٹیں، معیاری تعلیمی اداروں تک محدود رسائی، سماجی امتیاز اور پیشہ ورانہ معلومات و رہنمائی کی ناکافی دستیابی شامل ہیں۔ یہ عوامل ان کی تعلیمی امنگوں کو کمزور کر سکتے ہیں اور پیشہ ورانہ انتخاب کے دائرے کو محدود بنا سکتے ہیں۔

پیشہ ورانہ رہنمائی کا کردار

پیشہ ورانہ رہنمائی اقلیتی نوجوانوں کی مختلف طریقوں سے معاونت کرتی ہے۔ یہ انہیں تعلیمی راستوں اور پیشوں سے متعلق معلومات فراہم کرتی ہے، اعلیٰ تعلیمی اور پیشہ ورانہ اہداف کے حصول کے لیے حوصلہ افزائی کرتی ہے اور تعلیمی و سماجی مشکلات کا سامنا کرنے والے طلبہ کو مناسب معاونت فراہم کرتی ہے۔

اس کے علاوہ، پیشہ ورانہ رہنمائی وظائف، رہنمائی(Mentoring)پروگراموں اور مہارت سازی(Skill Development)کے اقدامات تک رسائی کو آسان بناتی ہے اور ثقافتی طور پر حساس اور شمولیتی مشاورتی طریقوں کو فروغ دیتی ہے۔ مشیروں(Counsellors)کو چاہیے کہ وہ ثقافتی تنوع کا احترام کریں اور سیکھنے والوں کو ان کے سماجی اور ثقافتی تناظر کو مد نظر رکھتے ہوئے باخبر فیصلے کرنے میں مدد دیں۔

8.2.3 محروم طبقات کے نوجوانوں کے لیے پیشہ ورانہ رہنمائی (Career Guidance for Marginalized Youth)

محرومی (Marginalization) کا مفہوم

محرومی سے مراد بعض گروہوں کا سماجی، تعلیمی، معاشی اور سیاسی زندگی میں مکمل شرکت سے محروم رہ جانا ہے۔ محروم طبقات کے نوجوانوں میں معاشی طور پر پسماندہ نوجوان، دیہی اور دور دراز علاقوں کے نوجوان، درج فہرست ذاتوں (Scheduled Castes: SCs) اور درج فہرست قبائل (Scheduled Tribes: STs) سے تعلق رکھنے والے نوجوان، مہاجر اور بے گھر نوجوان، اور تنازعات سے متاثرہ علاقوں کے نوجوان شامل ہوسکتے ہیں۔ یہ گروہ اکثر متعدد محرومیوں کا سامنا کرتے ہیں جو ان کی تعلیمی اور پیشہ ورانہ ترقی کو متاثر کرتی ہیں۔

پیشہ ورانہ ترقی کے چیلنجز

محروم طبقات کے نوجوانوں کو متعدد رکاوٹوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ ان میں تعلیمی عدم مساوات، غربت اور معاشی دباؤ، پیشوں سے متعلق محدود آگاہی اور تجربہ، ڈیجیٹل تفاوت (Digital Divide) اور ٹیکنالوجی تک محدود رسائی، نیز سماجی اخراج اور امتیازی سلوک شامل ہیں۔ یہ عوامل ان کے تعلیمی مواقع اور پیشہ ورانہ جستجو کو محدود کر دیتے ہیں۔

پیشہ ورانہ رہنمائی کا کردار

پیشہ ورانہ رہنمائی سماجی نقل و حرکت(Social Mobility)کو فروغ دینے میں اہم کردار ادا کرتی ہے۔ یہ نوجوانوں کی مدد کرتی ہے کہ وہ:

- تعلیمی اور پیشہ ورانہ امنگیں پیدا کریں۔
- پیشوں کی وسیع اقسام دریافت کریں۔
- روزگار سے متعلق مہارتیں، مثلاً ابلاغ، ٹیم ورک، مسئلہ حل کرنے اور ڈیجیٹل خواندگی (Digital Literacy) حاصل کریں۔
- تعلیم اور روزگار کے باہمی تعلق کو سمجھیں۔
- دستیاب تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع تک رسائی حاصل کریں۔

اس کے ساتھ ساتھ پیشہ ورانہ مشیر تعلیم، تربیت اور روزگار کے مواقع تک منصفانہ رسائی کے لیے بھی وکالت کرتے ہیں۔

عصری پیش رفتیں

حالیہ برسوں میں متعدد اقدامات نے پسماندہ آبادیوں کے لیے پیشہ ورانہ رہنمائی کی خدمات کو وسعت دی ہے۔ ان میں ڈیجیٹل پیشہ ورانہ رہنمائی پلیٹ فارمز (Digital Career Guidance Platforms)، اسکل انڈیا مشن(Skill India Mission)، قومی

تعلیمی پالیسی 2020 (National Education Policy – NEP 2020) اور کمیونٹی پر مبنی رہنمائی خدمات (Community-Based Guidance Services) شامل ہیں۔ یہ اقدامات پیشہ ورانہ معلومات، جائزہ جات (Assessments)، وظائف، مہارت سازی اور تربیتی مواقع تک رسائی فراہم کرتے ہیں۔ نتیجتاً پیشہ ورانہ رہنمائی کی خدمات زیادہ قابلِ رسائی ہوئی ہیں اور تعلیمی و پیشہ ورانہ ترقی کے مواقع میں نمایاں اضافہ ہوا ہے۔

8.3 پہلی نسل کے سیکھنے والوں کی مشاورت (Counselling First-Generation Learners)

تعلیم ذاتی ترقی، سماجی نقل و حرکت، اور معاشی پیش رفت کا ایک اہم ذریعہ ہے۔ تاہم، تمام طلبہ کو یکساں تعلیمی معاونت اور مواقع حاصل نہیں ہوتے۔ ان طلبہ میں جنہیں اکثر اضافی رہنمائی کی ضرورت ہوتی ہے، پہلی نسل کے سیکھنے والے شامل ہیں۔ اگرچہ ہندوستان میں تعلیم تک رسائی میں توسیع ہوئی ہے، پھر بھی ان میں سے بہت سے سیکھنے والے تعلیمی، سماجی، جذباتی، اور پیشہ ورانہ چیلنجوں کا سامنا کرتے ہیں۔ رہنمائی اور مشاورت کی خدمات انہیں تعلیمی ماحول میں کامیابی کے ساتھ ہم آہنگ ہونے اور اپنے تعلیمی و پیشہ ورانہ اہداف حاصل کرنے میں مدد فراہم کر سکتی ہیں۔

8.3.1 پہلی نسل کے سیکھنے والوں (First-Generation Learners) کا مفہوم (Meaning of First-Generation Learners)

پہلی نسل کے سیکھنے والے وہ طلبہ ہوتے ہیں جن کے والدین یا سرپرستوں نے رسمی تعلیم حاصل نہیں کی ہوتی یا وہ اس تعلیمی سطح تک نہیں پہنچے ہوتے جس کا حصول طالب علم اس وقت کر رہا ہوتا ہے۔ یہ اکثر اپنے خاندان کے پہلے افراد ہوتے ہیں جو ثانوی تعلیم، کالج، یونیورسٹی، یا پیشہ ورانہ تربیتی پروگراموں میں داخلہ لیتے ہیں۔

پہلی نسل کے سیکھنے والے مختلف سماجی، ثقافتی، اور معاشی پس منظر سے تعلق رکھتے ہیں۔ ان کے والدین عموماً تعلیم کو اہمیت دیتے ہیں، لیکن انہیں تعلیمی نظام، پیشہ ورانہ مواقع، اور اعلیٰ تعلیم کے امکانات کے بارے میں محدود معلومات ہوتی ہیں۔ یہ سیکھنے والے عام طور پر تعلیم کو اپنے خاندان کی سماجی و معاشی حالت بہتر بنانے کا ذریعہ سمجھتے ہیں، اس لیے وہ تعلیمی کامیابی کو بہت اہمیت دیتے ہیں۔ تاہم، انہیں تعلیمی اداروں میں ہم آہنگ ہونے اور تعلیمی یا پیشہ ورانہ فیصلے کرنے میں غیر یقینی صورتِ حال کا سامنا ہو سکتا ہے۔

8.3.2 پہلی نسل کے سیکھنے والوں کو درپیش چیلنجز (Challenges Faced by First-Generation Learners)

پہلی نسل کے سیکھنے والے اکثر متعدد اور باہم مربوط چیلنجوں کا سامنا کرتے ہیں جو ان کی تعلیمی پیش رفت کو متاثر کر سکتے ہیں۔

تعلیمی چیلنجز: بہت سے طلبہ محدود تعلیمی تیاری، ناکافی مطالعہ جاتی مہارتوں، زبان سے متعلق مشکلات، یا ٹیکنالوجی پر مبنی تعلیم سے کم واقفیت کے ساتھ تعلیمی اداروں میں داخل ہوتے ہیں۔ تعلیمی توقعات کو سمجھنا اور تعلیمی وسائل تک رسائی حاصل کرنا بھی ان کے لیے مشکل ہو سکتا

ہے۔

نفسیاتی اور جذباتی چیلنجز: تعلیمی ادارے ان کے لیے غیر مانوس اور خوف پیدا کرنے والے محسوس ہو سکتے ہیں۔ طلبہ بے چینی، خود اعتمادی کی کمی، ناکامی کے خوف، احساسِ کمتری، یا سماجی تنہائی کا شکار ہو سکتے ہیں۔ بعض طلبہ اپنی صلاحیتوں کے باوجود یہ محسوس کرنے لگتے ہیں کہ وہ اعلیٰ تعلیمی ماحول کا حصہ نہیں ہیں۔

مالی اور خاندانی چیلنجز: معاشی مشکلات فیس، تعلیمی مواد، رہائش، اور ڈیجیٹل سہولیات تک رسائی میں رکاوٹیں پیدا کرتی ہیں۔ خاندانی ذمہ داریاں اور گھریلو آمدنی میں حصہ ڈالنے کی توقعات بھی ذہنی دباؤ میں اضافہ کرتی ہیں اور مطالعہ کے وقت کو کم کر سکتی ہیں۔

پیشہ ورانہ ترقی سے متعلق چیلنجز: پیشوں سے متعلق معلومات اور پیشہ ورانہ روابط تک محدود رسائی ان کی پیشہ ورانہ امنگوں کو محدود کر سکتی ہے۔ بہت سے طلبہ کو تعلیمی اور روزگار کے مواقع کے بارے میں رہنمائی فراہم کرنے والے سرپرستوں (Mentors) تک رسائی حاصل نہیں ہوتی۔

یاد رکھیں: پہلی نسل کے سیکھنے والوں کو درپیش چیلنجز اکثر ایک دوسرے سے جڑے ہوتے ہیں۔ تعلیمی مشکلات ذہنی دباؤ میں اضافہ کر سکتی ہیں، جبکہ مالی اور خاندانی دباؤ تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلوں کو متاثر کر سکتے ہیں۔

8.3.3 پہلی نسل کے سیکھنے والوں کی مشاورتی ضروریات

(Counselling Needs of First-Generation Learners)

مؤثر مشاورت کے لیے سیکھنے والوں کی منفرد ضروریات کو سمجھنا ضروری ہے۔ پہلی نسل کے سیکھنے والوں کو عموماً درج ذیل شعبوں میں معاونت کی ضرورت ہوتی ہے:

- تعلیمی ہم آہنگی اور مطالعہ جاتی مہارتوں کی ترقی۔
- خود اعتمادی اور خود مؤثریت (Self-Efficacy) میں اضافہ۔
- ذہنی دباؤ اور جذباتی مسائل کا انتظام۔
- فیصلہ سازی اور مسئلہ حل کرنے کی مہارتوں کی ترقی۔
- حقیقت پسندانہ تعلیمی اور پیشہ ورانہ اہداف کا تعین۔
- وظائف، تربیتی مواقع، اور پیشوں سے متعلق معلومات تک رسائی۔

مشاورت کا مقصد صرف مشکلات کا حل فراہم کرنا نہیں ہونا چاہیے بلکہ طلبہ کو بااختیار بنانا بھی ہونا چاہیے۔ توجہ اس بات پر ہونی چاہیے کہ سیکھنے والے اپنی صلاحیتوں کو پہچانیں، رکاوٹوں پر قابو پائیں، اور اپنی مکمل استعداد حاصل کریں۔

8.3.4 پہلی نسل کے سیکھنے والوں کے لیے مشاورتی حکمتِ عملیاں (Counselling Strategies for First-

Generation Learners)

اعتماد اور مؤثر تعلق (Rapport) قائم کرنا: بہت سے طلبہ مشاورت حاصل کرنے میں ہچکچاہٹ محسوس کر سکتے ہیں کیونکہ وہ مشاورتی خدمات سے واقف نہیں ہوتے یا انہیں فیصلہ کیے جانے کا خوف ہوتا ہے۔ مشیروں کو ہمدردی، احترام، قبولیت، اور رازداری پر مبنی معاون ماحول فراہم کرنا چاہیے۔

صلاحیتوں پر مبنی نقطۂ نظر: (Strength-Based Approach) صرف مسائل پر توجہ مرکوز کرنے کے بجائے، مشیروں کو طلبہ کی ان خوبیوں کو اجاگر کرنے میں مدد دینی چاہیے جو ان کے اندر موجود ہوتی ہیں، جیسے استقامت، لچک پذیری، حالات سے مطابقت پیدا کرنے کی صلاحیت، اور خاندان سے وابستگی۔ اپنی خوبیوں کا ادراک اعتماد اور تحریک میں اضافہ کرتا ہے۔

تعلیمی اور پیشہ ورانہ رہنمائی: مشیر طلبہ کو مؤثر مطالعہ کی عادات، وقت کے انتظام، امتحانی حکمتِ عملیوں، اور تعلیمی منصوبہ بندی کی مہارتیں سکھا سکتے ہیں۔ پیشہ ورانہ رہنمائی کے ذریعے طلبہ کو تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع کی وسیع دنیا سے روشناس کرایا جا سکتا ہے، مثلاً کیریئر لیکچرز، سرپرستی (Mentoring)، سابق طلبہ سے ملاقاتیں، اور پیشہ ورانہ معلوماتی خدمات۔

خاندانی اور مالی معاونت: جہاں مناسب ہو، مشیر والدین یا سرپرستوں کو تعلیمی منصوبہ بندی میں شامل کر سکتے ہیں۔ انہیں وظائف، فیلوشپس، تعلیمی قرضوں، حکومتی فلاحی اسکیموں، اور ہنر مندی کے فروغ کے پروگراموں کے بارے میں معلومات بھی فراہم کرنی چاہیے تاکہ مالی رکاوٹوں کو کم کیا جا سکے۔

اپنی پیشرفت کی جانچ کریں۔ **(Check your progress)**

- **پہلی نسل کے سیکھنے والوں کی مشاورتی ضروریات بیان کیجیے۔؟**
- **پہلی نسل کے سیکھنے والوں کے لیے مشاورتی حکمتِ عملیاں تحریر کرو۔؟**

8.4 تعلیم چھوڑنے والے اور دوبارہ تعلیمی مواقع حاصل کرنے والے سیکھنے والوں کے ساتھ کام (Working with Dropouts and Second-Chance Learners)

ذاتی، سماجی اور پیشہ ورانہ ترقی کے لیے تعلیمی تسلسل نہایت اہم ہے۔ تاہم، بعض سیکھنے والے مختلف ذاتی، معاشی، تعلیمی یا سماجی وجوہات کی بنا پر اسکول، فنی تربیت یا اعلیٰ تعلیم کے پروگرام مکمل کرنے سے پہلے اپنی تعلیم ترک کر دیتے ہیں۔ ایسے افراد کو **تعلیم چھوڑنے والے (Dropouts)** کہا جاتا ہے۔ ان میں سے بہت سے افراد بعد میں اپنی تعلیم دوبارہ شروع کرنے یا نئی مہارتیں حاصل کرنے کے مواقع تلاش کرتے ہیں۔ ایسے سیکھنے والوں کو **دوسرا موقع حاصل کرنے والے سیکھنے والے (Second-Chance Learners)** کہا جاتا ہے۔ رہنمائی اور مشاورت ان افراد کی خود اعتمادی بحال کرنے، رکاوٹوں پر قابو پانے اور دوبارہ تعلیم و روزگار کے راستوں میں کامیابی سے شامل ہونے میں اہم کردار ادا کرتی ہیں۔

8.4.1 ترکِ تعلیم- مفہوم(Educational Dropout – Meaning)

تعلیمی ترکِ تعلیم سے مراد کسی تعلیمی پروگرام کو مکمل ہونے سے پہلے چھوڑ دینا ہے۔ یہ تعلیم کے کسی بھی مرحلے پر واقع ہو سکتا ہے اور عموماً معاشی، تعلیمی، خاندانی، سماجی اور ادارہ جاتی عوامل کے امتزاج سے متاثر ہوتا ہے۔

ترکِ تعلیم کی وجوہات کو سمجھنا مشیروں اور اساتذہ کے لیے نہایت ضروری ہے۔ اس سے ایسے سیکھنے والوں کی نشاندہی کرنے میں مدد ملتی ہے جو ترکِ تعلیم کے خطرے سے دوچار ہوں، تعلیمی سلسلہ منقطع ہونے سے بچایا جاسکے، اور کامیاب تعلیمی بحالی کے لیے مناسب معاونت فراہم کی جاسکے۔

8.4.2 ترکِ تعلیم کی وجوہات(Causes of Educational Dropout)

تعلیمی ترکِ تعلیم متعدد باہم مربوط عوامل کا نتیجہ ہوتا ہے۔ ان عوامل کا اثر مختلف افراد اور حالات کے مطابق مختلف ہو سکتا ہے۔

معاشی عوامل(Economic Factors) معاشی مشکلات تعلیمی سلسلہ منقطع ہونے کی سب سے عام وجوہات میں سے ایک ہیں۔ غربت، خاندان میں بے روزگاری، تعلیمی اخراجات اور مالی بحران اکثر ایسے دباؤ پیدا کرتے ہیں جن کی وجہ سے سیکھنے والوں کے لیے تعلیم جاری رکھنا مشکل ہو جاتا ہے۔ بہت سے معاملات میں نوجوان افراد خاندان کی آمدنی میں حصہ ڈالنے یا فوری مالی ضروریات پوری کرنے کے لیے تعلیم چھوڑ دیتے ہیں، جس کے نتیجے میں ان کے طویل مدتی تعلیمی اہداف مؤخر ہو جاتے ہیں۔

تعلیمی عوامل(Academic Factors) تعلیمی مشکلات سیکھنے والوں کی حوصلہ افزائی اور تعلیمی وابستگی کو نمایاں طور پر متاثر کر سکتی ہیں۔ کم تعلیمی کارکردگی، سیکھنے میں مشکلات، امتحانات میں بار بار ناکامی، ناکافی تعلیمی معاونت اور کلاس روم کے منفی تجربات مایوسی اور اعتماد میں کمی کا سبب بن سکتے ہیں۔ جب ایسی مشکلات کا بروقت حل نہ کیا جائے تو سیکھنے والے بالآخر تعلیم ترک کر سکتے ہیں۔

خاندانی عوامل(Family Factors) خاندانی حالات اکثر تعلیمی شرکت کو متاثر کرتے ہیں۔ خاندان کے افراد کی دیکھ بھال کی ذمہ داریاں، والدین کی بیماری، نقل مکانی، کم عمری میں شادی، اور تعلیم کے لیے والدین کی محدود معاونت سیکھنے کے عمل میں رکاوٹ پیدا کر سکتی ہیں اور تعلیمی تسلسل کے مواقع کم کر سکتی ہیں۔ ایسی صورتِ حال میں سیکھنے والوں کو اکثر تعلیم کے بجائے خاندانی ذمہ داریوں کو ترجیح دینا پڑتی ہے۔

سماجی عوامل(Social Factors) سماجی اثرات بھی تعلیمی ترکِ تعلیم میں کردار ادا کر سکتے ہیں۔ امتیازی سلوک، غنڈہ گردی (Bullying)، ہم عمروں کا دباؤ، سماجی اخراج یا تعلیم کے بارے میں منفی سماجی رویے سیکھنے والوں کے احساسِ وابستگی اور حوصلے کو متاثر کر سکتے ہیں۔ جب سیکھنے والے خود کو غیر معاون یا محروم محسوس کرتے ہیں تو وہ تعلیمی سرگرمیوں سے دور ہو سکتے ہیں۔

ادارہ جاتی عوامل(Institutional Factors) بعض اوقات تعلیمی ادارے بھی ناکافی معاونتی نظام، غیر لچکدار پالیسیوں، استاد اور طالب علم کے کمزور تعلقات، مشاورتی خدمات کی کمی یا ایسے نصاب کے ذریعے جو سیکھنے والوں کی ضروریات اور خواہشات سے غیر متعلق محسوس ہو، ترکِ تعلیم میں بالواسطہ کردار ادا کر سکتے ہیں۔ اس لیے سیکھنے والوں کو برقرار رکھنے کے لیے ایک معاون اور جامع تعلیمی ماحول نہایت ضروری

ہے۔

8.4.3 دوسرا موقع حاصل کرنے والے سیکھنے والوں کا مفہوم (Second-Chance Learners Meaning)

دوسرا موقع حاصل کرنے والے سیکھنے والے وہ افراد ہوتے ہیں جو کسی وقفے کے بعد دوبارہ تعلیم یا تربیت حاصل کرنے کے لیے واپس آتے ہیں۔ ان میں اسکول چھوڑنے والے طلبہ، بالغ سیکھنے والے، کام کرنے والے نوجوان، خاندانی ذمہ داریوں کے بعد تعلیم دوبارہ شروع کرنے والی خواتین، بیماری سے صحت یاب ہونے والے افراد، اور اوپن و فاصلاتی نظامِ تعلیم میں داخل سیکھنے والے شامل ہو سکتے ہیں۔

دوسرے موقع کی تعلیم اس تصور پر مبنی ہے کہ سیکھنا ایک عمر بھر جاری رہنے والا عمل ہے اور تعلیمی مواقع زندگی بھر دستیاب رہنے چاہئیں۔ یہ افراد کو اپنی تعلیم جاری رکھنے، نئی مہارتیں حاصل کرنے، روزگار کے امکانات بہتر بنانے اور ذاتی و پیشہ ورانہ مقاصد حاصل کرنے کے قابل بناتی ہے۔

روایتی طلبہ کے مقابلے میں دوسرا موقع حاصل کرنے والے سیکھنے والے اکثر زیادہ پختگی، واضح اہداف اور قیمتی زندگی کے تجربات رکھتے ہیں۔ تاہم، انہیں تعلیمی اضطراب، ملازمت اور خاندانی ذمہ داریوں کے توازن جیسے مسائل کا سامنا بھی ہو سکتا ہے، جن کے لیے مناسب رہنمائی اور مشاورتی معاونت درکار ہوتی ہے۔

8.4.4 مشاورتی حکمتِ عملیاں اور مشیر کا کردار (Counselling Strategies and Role of the Counsellor)

مشیر، تعلیم چھوڑنے والوں اور دوسرا موقع حاصل کرنے والے سیکھنے والوں کی تعلیمی بحالی اور کامیاب پیشہ ورانہ ترقی میں مرکزی کردار ادا کرتے ہیں۔

انفرادی مشاورت (Individual Counselling) انفرادی مشاورت سیکھنے والوں کو اپنی ذاتی صورتحال کا جائزہ لینے، سیکھنے میں حائل رکاوٹوں کی نشاندہی کرنے اور تعلیمی و پیشہ ورانہ ترقی کے لیے انفرادی منصوبے تیار کرنے کا موقع فراہم کرتی ہے۔ معاونانہ تعامل کے ذریعے مشیر سیکھنے والوں کی جذباتی، تعلیمی اور پیشہ ورانہ مشکلات کو حل کرنے میں مدد کرتے ہیں۔

تحریکی مشاورت (Motivational Counselling) تحریکی مشاورت کا مقصد سیکھنے والوں کے تعلیمی عمل سے وابستگی کو مضبوط بنانا ہوتا ہے۔ افراد کو اپنی ذاتی صلاحیتوں اور مستقبل کی امنگوں کی شناخت میں مدد دے کر مشیر انہیں ثابت قدمی اور مثبت ہدف پر مبنی رویّوں کی طرف راغب کرتے ہیں۔

پیشہ ورانہ مشاورت (Career Counselling) پیشہ ورانہ مشاورت سیکھنے والوں کو تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع تلاش کرنے، اپنی دلچسپیوں اور صلاحیتوں کی شناخت کرنے، روزگار کی منڈی کے رجحانات کو سمجھنے اور روزگار سے متعلق مہارتیں (Employability Skills) پیدا کرنے میں مدد دیتی ہے۔ ایسی معاونت سیکھنے والوں کو اپنے مستقبل کے راستوں کے بارے میں باخبر فیصلے کرنے کے قابل بناتی ہے۔

اجتماعی مشاورت(Group Counselling) اجتماعی مشاورت سیکھنے والوں کو اپنے تجربات کا تبادلہ کرنے، ہم عمروں کی معاونت حاصل کرنے اور اسی نوعیت کے مسائل کا سامنا کرنے والے دیگر افراد سے سیکھنے کے مواقع فراہم کرتی ہے۔ گروہی تعاملات تنہائی کے احساس کو کم کرتے ہیں اور وابستگی کے احساس کو فروغ دیتے ہیں۔

حوالہ جاتی خدمات(Referral Services) بعض سیکھنے والوں کو ایسی خصوصی معاونت کی ضرورت ہو سکتی ہے جو مشیر کی مہارت کے دائرے سے باہر ہو۔ ایسے حالات میں ذہنی صحت کے ماہرین، سماجی کارکنوں، روزگار فراہم کرنے والے اداروں، صحت کی خدمات فراہم کرنے والوں یا کمیونٹی تنظیموں کی طرف مناسب حوالہ (Referral) دینا جامع معاونت کو یقینی بناتا ہے۔

تعلیمی بحالی کو فروغ دینا(Promoting Educational Reintegration) موثر مشیر ہمدردی کا مظاہرہ کرتے ہیں، غیر جانبدارانہ رویہ اختیار کرتے ہیں، سیکھنے والوں کی صلاحیتوں کو تسلیم کرتے ہیں، ثابت قدمی کی حوصلہ افزائی کرتے ہیں اور تعلیمی مواقع تک رسائی آسان بناتے ہیں۔ لچک پذیری (Resilience) اور عمر بھر سیکھنے کے رجحانات کو فروغ دے کر مشیر تعلیمی اور پیشہ ورانہ بحالی میں نمایاں کردار ادا کرتے ہیں۔

8.5 مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کے لیے کیریئر کونسلنگ
(Career Counselling for Differently Abled Persons)

مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کے لیے کیریئر کونسلنگ کا مقصد افراد کو اپنی صلاحیتوں، دلچسپیوں اور پیشہ ورانہ خواہشات کی شناخت میں مدد فراہم کرنا ہے، جبکہ معذوری سے متعلق رکاوٹوں پر قابو پانے میں بھی ان کی رہنمائی کی جاتی ہے۔ جدید کیریئر کونسلنگ کا مرکز حدود یا کمزوریوں کے بجائے صلاحیتوں، مواقع اور بااختیار بنانے (Empowerment) پر ہوتا ہے۔ مناسب رہنمائی کے ذریعے افراد تعلیمی اور پیشہ ورانہ انتخاب کے بارے میں باخبر فیصلے کر سکتے ہیں اور معاشرے میں مؤثر انداز سے حصہ لے سکتے ہیں۔

8.5.1 معذوری اور پیشہ ورانہ ترقی(Disability and Career Development)

معذوری جسمانی، حسی، ذہنی، ارتقائی یا نفسیاتی نوعیت کی ہو سکتی ہے۔ مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کی پیشہ ورانہ ترقی ذاتی، سماجی، تعلیمی اور ماحولیاتی عوامل سے متاثر ہوتی ہے۔ جامع تعلیم(Inclusive Education) ، خاندانی تعاون، معاون ٹیکنالوجی (Assistive Technology) اور معاشرے کے مثبت رویے پیشہ ورانہ مواقع کو نمایاں طور پر بہتر بنا سکتے ہیں۔ اس کے برعکس، ناکافی معاون نظام، غیر قابلِ رسائی ماحول اور امتیازی رویے پیشہ ورانہ جستجو اور روزگار میں شرکت کو محدود کر سکتے ہیں۔ لہٰذا، پیشہ ورانہ ترقی کو ایک ایسے عمل کے طور پر دیکھنا چاہیے جو نہ صرف فرد کی صلاحیتوں بلکہ معاشرے میں دستیاب مواقع اور معاونت سے بھی تشکیل پاتا ہے۔

8.5.2 پیشے سے متعلق عام چیلنجز(Common Career-Related Challenges)

مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد اپنے کیریئر کی منصوبہ بندی کے دوران متعدد رکاوٹوں کا سامنا کر سکتے ہیں۔ کچھ عام چیلنجز درج ذیل ہیں:

- کیریئر سے متعلق معلومات تک محدود رسائی
- پیشہ ورانہ تربیت کے ناکافی مواقع
- منفی سماجی رویے اور دقیانوسی تصورات
- جسمانی اور تکنیکی رکاوٹیں
- بار بار اخراج اور محرومی کے تجربات کے نتیجے میں کم خود اعتمادی
- حد سے زیادہ حفاظتی خاندانی ماحول

8.5.3 کیریئر کونسلر کا کردار (Role of the Career Counsellor)

کیریئر کونسلرز مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کو ان کے تعلیمی اور پیشہ ورانہ اہداف حاصل کرنے میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ وہ افراد کو اپنی صلاحیتوں، دلچسپیوں، استعدادوں اور خواہشات کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں اور مناسب تعلیمی اور پیشہ ورانہ راستوں کے انتخاب میں رہنمائی فراہم کرتے ہیں۔ کونسلرز کیریئر کے مواقع، پیشہ ورانہ تربیتی پروگراموں، معاون ٹیکنالوجیز اور معاون خدمات کے بارے میں معلومات فراہم کرتے ہیں۔ وہ مراجعین کو خود اعتمادی پیدا کرنے، باخبر فیصلے کرنے اور ملازمت سے متعلق مہارتیں، جیسے ابلاغی مہارتیں، مسئلہ حل کرنے کی صلاحیت اور انٹرویو کی مہارتیں حاصل کرنے میں بھی مدد دیتے ہیں۔ اس کے علاوہ، کونسلرز خاندانوں، تعلیمی اداروں، آجرین (Employers) اور بحالیاتی اداروں (Rehabilitation Agencies) کے ساتھ مل کر معاون اور جامع ماحول پیدا کرنے کے لیے کام کرتے ہیں۔ وہ تعلیم اور روزگار میں ضروری سہولیات (Accommodations) اور مساوی مواقع کی فراہمی کے لیے وکالت (Advocacy) بھی کر سکتے ہیں۔

اس طرح، کیریئر کونسلرز سہولت کار، محرک اور وکیل کے طور پر کام کرتے ہیں، جو مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کو اپنی صلاحیتوں کو بروئے کار لانے اور دنیائے کار میں کامیابی سے حصہ لینے کے قابل بناتے ہیں۔

8.5.4 مؤثر کونسلنگ کی حکمتِ عملیاں (Effective Counselling Strategies)

مندرجہ ذیل حکمتِ عملیاں مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کے لیے کیریئر کونسلنگ کی مؤثریت کو بہتر بنا سکتی ہیں:

1 معاون، باوقار اور غیر جانبدارانہ کونسلنگ تعلق قائم کریں۔

2 حدود کے بجائے فرد کی صلاحیتوں، دلچسپیوں، استعدادوں اور امکانات پر توجہ مرکوز کریں۔

3 کیریئر کی منصوبہ بندی اور فیصلہ سازی میں فعال شرکت کی حوصلہ افزائی کریں۔

4 مراجعین کو خود اعتمادی، خود توقیری (Self-Esteem) اور مثبت خود تصور (Self-Image) پیدا کرنے میں مدد دیں۔

5 تعلیمی، پیشہ ورانہ اور روزگار کے مواقع کے بارے میں درست معلومات فراہم کریں۔

6 افراد کو حقیقت پسندانہ اور قابلِ حصول پیشہ ورانہ اہداف متعین کرنے میں مدد دیں۔

7 ملازمت سے متعلق مہارتوں، جیسے ابلاغ، مسئلہ حل کرنے اور ٹیم ورک کی صلاحیتوں کی ترقی کو فروغ دیں۔

8 معاون ٹیکنالوجیز اور کام کی جگہ پر فراہم کی جانے والی سہولیات کے بارے میں آگاہی پیدا کریں۔

9 جہاں مناسب ہو، خاندان کے افراد، اساتذہ اور دیگر معاون نظاموں کو شامل کریں۔

10 خود وکالت (Self-Advocacy) کی حوصلہ افزائی کریں تاکہ افراد اپنی ضروریات اور حقوق کو مؤثر انداز میں بیان کر سکیں۔

11 تربیتی پروگراموں، معاون خدمات اور روزگار کے وسائل تک رسائی کو آسان بنائیں۔

12 تعلیمی تبدیلیوں اور ملازمت کے ماحول سے مطابقت پیدا کرنے کے دوران مسلسل معاونت فراہم کریں۔

معاون ٹیکنالوجی اور پیشہ ورانہ مواقع

ٹیکنالوجی میں ترقی نے تعلیم اور روزگار کے لیے نئے امکانات پیدا کیے ہیں۔ معاون ٹیکنالوجیز مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کو تعلیمی اور پیشہ ورانہ سرگرمیوں کو زیادہ مؤثر انداز میں انجام دینے کے قابل بناتی ہیں، جس سے ان کی خود مختاری اور مختلف شعبوں میں شرکت میں اضافہ ہوتا ہے۔

بصری معذوری کے حامل افراد اسکرین ریڈرز (Screen Readers) اور بریل ڈسپلے (Braille Displays) کی مدد سے کمپیوٹر اور ڈیجیٹل مواد تک رسائی حاصل کر سکتے ہیں۔ سماعتی معذوری رکھنے والے افراد سماعتی آلات (Hearing Aids) اور کیپشننگ سافٹ ویئر (Captioning Software) کے ذریعے مؤثر ابلاغ اور سیکھنے کے مواقع حاصل کرتے ہیں۔ جسمانی معذوری کے حامل افراد موافق کی بورڈز (Adaptive Keyboards) اور آواز کی شناخت کرنے والے سافٹ ویئر (Voice-Recognition Software) کی مدد سے کام انجام دے سکتے ہیں، جبکہ سیکھنے کی معذوری رکھنے والے افراد متن کو آواز میں تبدیل کرنے والی ایپلی کیشنز (Text-to-Speech Applications) سے فائدہ اٹھا سکتے ہیں۔

ڈیجیٹل ٹیکنالوجیز اور لچکدار کام کے انتظامات کے بڑھتے ہوئے استعمال کے ساتھ، مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد انفارمیشن ٹیکنالوجی، تعلیم، بینکاری، ڈیجیٹل میڈیا، کاروباری سرگرمیوں (Entrepreneurship)، عوامی خدمات اور تخلیقی صنعتوں جیسے شعبوں میں پیشہ ورانہ مواقع حاصل کر سکتے ہیں۔ یہ ٹیکنالوجیز نہ صرف روزگار تک رسائی کو آسان بناتی ہیں بلکہ افراد کو اپنی صلاحیتوں کے مطابق مؤثر اور بامعنی کردار ادا کرنے کے قابل بھی بناتی ہیں۔

اپنی پیشرفت کی جانچ کریں (Check your progress)

- **ترکِ تعلیم کا مفہوم اور جوہات بیان کرو۔؟**
- **کیریئر کونسلر کا کردار کی وضاحت کرو۔؟**
- **مؤثر کونسلنگ کی حکمتِ عملیاں تحریر کیجیے۔؟**

8.6 جیلوں، شیلٹر ہومز اور بحالی مراکز میں پیشہ ورانہ خدمات

(Career Services in Prisons, Shelters and Rehabilitation Settings)

پیشہ ورانہ ترقی، بحالی، سماجی شمولیت اور انسانی ترقی کا ایک اہم جزو ہے۔ جیلوں، شیلٹر ہومز اور بحالی مراکز میں رہنے والے افراد اکثر ایسی رکاوٹوں کا سامنا کرتے ہیں جو ان کے تعلیمی، فنی اور روزگار کے مواقع کو محدود کر دیتی ہیں۔ تعلیم میں تعطل، معاشی محرومی، بے گھری، نشے کی عادت، معذوری، سماجی بدنامی اور قانون سے تصادم جیسے عوامل پیشہ ورانہ ترقی پر نمایاں اثر ڈالتے ہیں۔ لہٰذا ایسے افراد کو خصوصی پیشہ ورانہ خدمات کی ضرورت ہوتی ہے جو مہارتوں کی ترقی، روزگار کے قابل بنانے اور معاشرے میں کامیاب دوبارہ شمولیت میں مدد فراہم کریں۔ ان ماحول میں پیشہ ورانہ خدمات صرف روزگار کی فراہمی تک محدود نہیں ہوتیں بلکہ ان کا مقصد خود اعتمادی، خود انحصاری، ذاتی ترقی اور سماجی شرکت کو فروغ دینا بھی ہوتا ہے۔ افراد کو اپنی صلاحیتوں کی شناخت اور معاشرے میں مؤثر کردار ادا کرنے کے لیے تیار کرنے کے ذریعے پیشہ ورانہ رہنمائی فردی فلاح و بہبود اور سماجی ترقی دونوں میں معاون ثابت ہوتی ہے۔

8.6.1 جیلوں میں پیشہ ورانہ خدمات (Career Services in Prison Settings)

جیلوں کو اب صرف قید کے اداروں کے طور پر نہیں بلکہ بحالی اور مہارتوں کی ترقی کے مراکز کے طور پر بھی تسلیم کیا جا رہا ہے۔ جدید اصلاحی نظام (Correctional Systems) تعلیمی اور فنی پروگراموں کے ذریعے قیدیوں کو رہائی کے بعد ایک مفید زندگی گزارنے کے لیے تیار کرنے کی کوشش کرتے ہیں۔ جیلوں میں پیشہ ورانہ خدمات عموماً تعلیمی جانچ، پیشہ ورانہ مشاورت، فنی تربیت، روزگار سے متعلق مہارتوں کی ترقی اور رہائی سے قبل منصوبہ بندی پر مشتمل ہوتی ہیں۔ یہ اقدامات قیدیوں کو اپنی دلچسپیوں، صلاحیتوں اور پیشہ ورانہ امکانات کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں اور انہیں حقیقت پسندانہ پیشہ ورانہ اہداف اختیار کرنے کی ترغیب دیتے ہیں۔

جیلوں میں کام کرنے والے پیشہ ورانہ مشیر عموماً قیدیوں کی درج ذیل امور میں مدد کرتے ہیں:

1. تعلیمی قابلیت اور سابقہ کام کے تجربے کا جائزہ لینا۔
2. فنی دلچسپیوں اور صلاحیتوں کی شناخت کرنا۔
3. مناسب پیشوں اور پیشہ ورانہ راستوں کی تلاش کرنا۔
4. روزگار اور زندگی سے متعلق مہارتوں کو فروغ دینا۔
5. رہائی کے بعد روزگار کے لیے منصوبہ بندی کرنا۔
6. کمیونٹی کی سطح پر معاون خدمات سے رابطہ قائم کرنا۔

جیلوں میں پیش کیے جانے والے فنی پروگراموں میں بڑھئی گیری، سلائی، برقی کام، پلمبنگ، غذائی اشیاء کی تیاری، زراعت، دستکاری، کمپیوٹر ایپلی کیشنز اور دیگر قابلِ فروخت مہارتوں کی تربیت شامل ہو سکتی ہے۔ ایسے پروگرام رہائی کے بعد کامیاب روزگار کے امکانات میں اضافہ

کرتے ہیں اور دوبارہ جرم کرنے کی شرح میں کمی لانے میں مدد گار ثابت ہوتے ہیں۔

8.6.2 شیلٹر ہومز میں پیشہ ورانہ خدمات (Career Services in Shelter Homes)

جہاں جیلوں میں پیشہ ورانہ خدمات کا بنیادی مقصد قید کے بعد معاشرے میں دوبارہ شمولیت ہوتا ہے، وہیں شیلٹر ہومز میں پیشہ ورانہ خدمات زیادہ تر معاشی بااختیار بنانے اور ذریعۂ معاش کی ترقی پر مرکوز ہوتی ہیں۔ شیلٹر ہومز بے گھری، گھریلو تشدد، ترک کیے جانے، ہجرت، غربت یا دیگر سماجی کمزوریوں سے متاثرہ افراد کو عارضی یا طویل مدتی سہارا فراہم کرتے ہیں۔ شیلٹر ہومز کے رہائشی اکثر معاشی عدم تحفظ اور تعلیمی یا پیشہ ورانہ مواقع تک محدود رسائی کا سامنا کرتے ہیں۔ اس لیے پیشہ ورانہ رہنمائی کے پروگرام روزگار کے قابل بنانے کے ساتھ ساتھ خود انحصاری اور مالی استحکام کو بھی فروغ دیتے ہیں۔

شیلٹر ہومز میں پیشہ ورانہ پروگرام اکثر ایسی عملی مہارتوں پر زور دیتے ہیں جو فوری آمدنی کے مواقع فراہم کر سکیں۔ ڈیجیٹل خواندگی، سلائی، مہمان نوازی کی خدمات، غذائی اشیاء کی تیاری، بیوٹی اور ویلفیئر خدمات، اور چھوٹے پیمانے پر کاروبار کو عام طور پر فروغ دیا جاتا ہے۔ ایسے اقدامات بالخصوص ان خواتین اور نوجوانوں کے لیے مفید ہوتے ہیں جو معاشی خود مختاری حاصل کرنا چاہتے ہیں۔ شیلٹر ہومز میں پیشہ ورانہ خدمات کی کامیابی کا اندازہ صرف روزگار کے نتائج سے نہیں لگایا جاتا بلکہ اس بات سے بھی لگایا جاتا ہے کہ فرد پائیدار ذریعۂ معاش اور خود مختار زندگی حاصل کرنے میں کس حد تک کامیاب ہوا ہے۔

8.6.3 بحالی مراکز میں پیشہ ورانہ خدمات (Career Services in Rehabilitation Centres)

بحالی مراکز ایسے افراد کی خدمت کرتے ہیں جو منشیات کے استعمال، رویّاتی لت، جسمانی معذوری، ذہنی صحت کے مسائل یا دیگر ایسی کیفیتوں سے صحت یاب ہو رہے ہوتے ہیں جو روزمرہ زندگی کے افعال کو متاثر کرتی ہیں۔ بحالی کے عمل میں اکثر ان تعلیمی، پیشہ ورانہ اور سماجی کرداروں کی از سرِ نو تعمیر شامل ہوتی ہے جو متاثر ہو چکے ہوتے ہیں۔ پیشہ ورانہ ترقی بحالی کا ایک لازمی جزو ہے کیونکہ تعلیم یا روزگار میں بامقصد شمولیت بحالی کے عمل کو مضبوط بنا سکتی ہے اور معیارِ زندگی کو بہتر بنا سکتی ہے۔ پیشہ ورانہ مشیر افراد کی جسمانی، نفسیاتی اور سماجی صورتحال کو مدنظر رکھتے ہوئے حقیقت پسندانہ پیشہ ورانہ اہداف کے تعین میں مدد دیتے ہیں۔

بحالی مراکز میں پیشہ ورانہ خدمات عموماً پیشہ ورانہ جانچ، فنی جائزہ (Vocational Evaluation)، مشاورت، مہارتوں کی تربیت، ملازمت کے لیے تیاری کے پروگرام اور روزگار کی فراہمی میں معاونت پر مشتمل ہوتی ہیں۔ ان خدمات کا مقصد افراد کو ایسی صلاحیتیں اور اعتماد فراہم کرنا ہے جو افرادی قوت میں کامیاب شرکت کے لیے ضروری ہیں۔

بحالی پر مبنی پیشہ ورانہ پروگرام عموماً درج ذیل مراحل پر مشتمل ہوتا ہے:

1. دلچسپیوں، صلاحیتوں اور بحالی کی ضروریات کا جائزہ لینا۔
2. حقیقت پسندانہ پیشہ ورانہ اہداف کی شناخت کرنا۔

3. مناسب تعلیم یا تربیت کے راستوں کا انتخاب کرنا۔
4. روزگار سے متعلق مہارتوں کی ترقی کرنا۔
5. ملازمت کے حصول اور منتقلی کے دوران معاونت فراہم کرنا۔
6. ملازمت کے بعد نگرانی اور فالواَپ کرنا۔

پیشہ ورانہ منصوبہ بندی کی رفتار فرد کی بحالی کے مرحلے اور کام کے لیے اس کی آمادگی کے مطابق مختلف ہو سکتی ہے۔پیشہ ورانہ رہنمائی کے ماہرین بحالی کے ماہرین، سماجی کارکنوں اور خاندان کے افراد کے ساتھ قریبی تعاون کرتے ہیں تاکہ پیشہ ورانہ منصوبے فرد کے مجموعی بحالی اہداف سے ہم آہنگ ہوں۔یہ اشتراکی نقطۂ نظر پیشہ ورانہ موافقت اور طویل مدتی بحالی کے امکانات میں اضافہ کرتا ہے۔

8.6.4 رہنمائی اور مشاورت کے ماہرین کا کردار (Role of Guidance and Counselling Professionals)

رہنمائی اور مشاورت کے ماہرین جیلوں، شیلٹر ہومز اور بحالی مراکز میں موجود افراد کو تعلیم، تربیت اور روزگار کے مواقع کے لیے تیار کرنے میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ان کا کردار صرف پیشہ ورانہ رہنمائی تک محدود نہیں بلکہ ذاتی معاونت، حوصلہ افزائی اور بحالی کے عمل کو بھی شامل کرتا ہے۔

پیشہ ورانہ مشیروں کے چند اہم فرائض درج ذیل ہیں:

- **پیشہ ورانہ جانچ:(Career Assessment)** افراد کی دلچسپیوں، صلاحیتوں، طاقتوں اور پیشہ ورانہ امکانات کی شناخت میں مدد دینا۔
- **پیشہ ورانہ منصوبہ بندی:(Career Planning)** افراد کو ان کے حالات اور خواہشات کے مطابق حقیقت پسندانہ تعلیمی اور پیشہ ورانہ اہداف مقرر کرنے میں مدد فراہم کرنا۔
- **انفرادی اور گروہی مشاورت:(Individual and Group Counselling)** جذباتی معاونت فراہم کرنا اور افراد کو ان ذاتی اور سماجی رکاوٹوں پر قابو پانے میں مدد دینا جو پیشہ ورانہ ترقی کو متاثر کرتی ہیں۔
- **حوصلہ افزائی کی تعمیر:(Motivation Building)** خود اعتمادی، خود یقین اور کام و زندگی بھر سیکھنے کے حوالے سے مثبت رویّے کو فروغ دینا۔
- **مہارتوں کی ترقی سے متعلق رہنمائی:(Skill Development Guidance)** مناسب فنی تربیت اور مہارتوں کی ترقی کے پروگراموں کے انتخاب میں مدد دینا۔
- **روزگار سے متعلق معاونت:(Employment Support)** ملازمت کی تلاش کی حکمت عملیوں، انٹرویو کی تیاری اور کام کی جگہ کے لیے آمادگی میں معاونت فراہم کرنا۔
- **حوالہ اور رابطہ کاری:(Referral and Coordination)** افراد کو تعلیمی اداروں، تربیتی ایجنسیوں، آجروں اور کمیونٹی معاون

خدمات سے جوڑنا۔

- **فالو اَپ خدمات:(Follow-up Services)** روزگار یا خود مختار زندگی کی طرف منتقلی کے دوران پیش رفت کی نگرانی اور مسلسل معاونت فراہم کرنا۔

پیشہ ورانہ خدمات کا مستقبل ایک جامع نقطۂ نظر (Holistic Approach) اختیار کرنے میں مضمر ہے جو بحالی، تعلیم، مہارتوں کی ترقی، مشاورت اور روزگار سے متعلق معاونت کو یکجا کرتا ہو۔ ایسی مربوط خدمات کمزور اور محروم افراد کو پائیدار ذریعۂ معاش اور بامعنی سماجی شرکت حاصل کرنے میں مدد فراہم کر سکتی ہیں۔

8.7 خلاصہ (Summary)

یہ اکائی خصوصی طبقات کے لیے رہنمائی اور مشاورت کی اہمیت پر مرکوز ہے۔ اس میں لڑکیوں، اقلیتی نوجوانوں اور محروم طبقات کے نوجوانوں کو درپیش تعلیمی اور پیشہ ورانہ مسائل اور ان کے حل میں کیریئر رہنمائی کے کردار کو واضح کیا گیا ہے۔ اکائی میں پہلی نسل کے متعلمین کے تعلیمی، معاشی، نفسیاتی اور پیشہ ورانہ چیلنجز اور ان کی مشاورتی ضروریات پر بھی تفصیلی بحث کی گئی ہے۔ مزید برآں، تعلیم ترک کرنے والے افراد اور دوبارہ تعلیم حاصل کرنے والے متعلمین کے مسائل، ان کی تعلیمی بحالی، اور مؤثر مشاورتی حکمتِ عملیوں کو بیان کیا گیا ہے۔ مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کے لیے کیریئر کونسلنگ، معاون ٹیکنالوجی، روزگار کے مواقع اور کیریئر کونسلرز کے کردار کو بھی اجاگر کیا گیا ہے۔ آخر میں جیلوں، شیلٹر ہومز اور بحالی مراکز میں فراہم کی جانے والی پیشہ ورانہ خدمات، بحالی کے عمل میں کیریئر رہنمائی کی افادیت اور رہنمائی و مشاورت کے ماہرین کی ذمہ داریوں کا جائزہ پیش کیا گیا ہے۔

8.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اس اکائی کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ نے مندرجہ ذیل باتیں سیکھیں:

1. خصوصی طبقات (Special Populations) کے تصور اور ان کی رہنمائی و مشاورت کی ضروریات کو سمجھا۔
2. لڑکیوں، اقلیتی نوجوانوں اور محروم طبقات کے نوجوانوں کو درپیش تعلیمی اور پیشہ ورانہ چیلنجز کا تجزیہ کیا۔
3. پسماندہ گروہوں کی تعلیمی اور پیشہ ورانہ ترقی میں کیریئر رہنمائی کے کردار کی وضاحت کی۔
4. پہلی نسل کے متعلمین کے مسائل، ضروریات اور مشاورتی حکمتِ عملیوں سے آگاہی حاصل کی۔
5. تعلیم ترک کرنے والے اور دوسرا موقع حاصل کرنے والے متعلمین کے مسائل کو سمجھا۔
6. تعلیمی بحالی اور دوبارہ شمولیت کے لیے مؤثر مشاورتی طریقوں کا مطالعہ کیا۔
7. مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کے لیے کیریئر کونسلنگ کی اہمیت اور عملی پہلوؤں کو جانا۔
8. معاون ٹیکنالوجی اور روزگار کے مواقع کے درمیان تعلق کو سمجھا۔

9. جیلوں، شیلٹر ہومز اور بحالی مراکز میں کیریئر خدمات کی افادیت کا جائزہ لیا۔

10. خصوصی طبقات کی بااختیاری، شمولیت اور پائیدار ترقی میں رہنمائی ومشاورت کے کردار کو سمجھا۔

8.9 فرہنگ (Glossary)

اصطلاح	مفہوم
خصوصی طبقات(Special Populations)	وہ گروہ جنہیں مخصوص تعلیمی، سماجی یا پیشہ ورانہ معاونت درکار ہو
کیریئر رہنمائی(Career Guidance)	تعلیمی اور پیشہ ورانہ فیصلوں میں معاونت کا عمل
اقلیتی نوجوان(Minority Youth)	مذہبی، لسانی یا ثقافتی اقلیتوں سے تعلق رکھنے والے نوجوان
محرومی(Marginalization)	سماجی اور معاشی مواقع سے دوری یا اخراج
پہلی نسل کے متعلمین(First-Generation Learners)	ایسے طلبہ جن کے والدین اعلیٰ تعلیم یافتہ نہ ہوں
تعلیمی ترکِ تعلیم(Educational Dropout)	تعلیمی پروگرام مکمل ہونے سے پہلے تعلیم چھوڑ دینا
دوسرا موقع متعلمین(Second-Chance Learners)	وہ افراد جو وقفے کے بعد دوبارہ تعلیم حاصل کریں
خود مؤثریت(Self-Efficacy)	اپنی صلاحیتوں پر اعتماد
لچک پذیری(Resilience)	مشکلات کے باوجود آگے بڑھنے کی صلاحیت
معاون ٹیکنالوجی(Assistive Technology)	معذور یا مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کی مدد کے لیے استعمال ہونے والی ٹیکنالوجی
خود وکالت(Self-Advocacy)	اپنی ضروریات اور حقوق کے لیے مؤثر انداز میں اظہار کرنا
پیشہ ورانہ بحالی(Career Rehabilitation)	روزگار اور معاشی خود مختاری کے لیے معاونت
رہنمائی ومشاورت(Guidance and Counselling)	افراد کی ذاتی، تعلیمی اور پیشہ ورانہ معاونت کا عمل
روزگار پذیری مہارتیں(Employability Skills)	ملازمت حاصل کرنے اور برقرار رکھنے کی مہارتیں

8.10 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات(Objective Type Questions)

1. **خصوصی طبقات سے کیا مراد ہے؟**

الف) صرف معذور افراد　　ب) صرف اقلیتی گروہ

ج) ایسے گروہ جنہیں مخصوص معاونت درکار ہو　　د) صرف بے روزگار افراد

2. **پہلی نسل کے متعلمین کون ہوتے ہیں؟**

الف) پہلی جماعت کے طلبہ　　ب) خاندان میں پہلی بار تعلیم حاصل کرنے والے طلبہ

ج) نئے داخل ہونے والے طلبہ　　د) ہونہار طلبہ

3. **لڑکیوں کی پیشہ ورانہ ترقی میں ایک اہم رکاوٹ کیا ہے؟**

الف) کھیل کود　　ب) صنفی تعصبات　　ج) لائبریریاں　　د) نصابی سرگرمیاں

4. **اقلیتی نوجوانوں کو درپیش ایک اہم مسئلہ کون سا ہے؟**

الف) اضافی وسائل　　ب) تعلیمی محرومی　　ج) ضرورت سے زیادہ مواقع　　د) غیر محدود رسائی

5. **محروم طبقات کے نوجوانوں کو کس مسئلے کا سامنا رہتا ہے؟**

الف) ڈیجیٹل فراوانی　　ب) ڈیجیٹل تفاوت　　ج) ضرورت سے زیادہ رہنمائی　　د) غیر ضروری مواقع

6. **تعلیمی ترکِ تعلیم سے کیا مراد ہے؟**

الف) تعلیمی پروگرام مکمل کرنا　　ب) مضمون تبدیل کرنا

ج) پروگرام مکمل ہونے سے پہلے تعلیم چھوڑ دینا　　د) چھٹی لینا

7. **معاون ٹیکنالوجی کا بنیادی مقصد کیا ہے؟**

الف) تفریح فراہم کرنا　　ب) مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کی معاونت کرنا

ج) امتحانات لینا　　د) اشتہارات دکھانا

8. **شیلٹر ہومز میں پیشہ ورانہ خدمات کا بنیادی مقصد کیا ہے؟**

الف) کھیلوں کا فروغ　　ب) معاشی خود مختاری　　ج) سیاسی تربیت　　د) تفریحی سرگرمیاں

9. **بحالی مراکز میں پیشہ ورانہ خدمات کا ایک اہم جزو کیا ہے؟**

الف) سیاحت　　ب) پیشہ ورانہ جانچ　　ج) مقابلہ جاتی کھیل　　د) انتخابی مہم

10. **خود وکالت (Self-Advocacy) سے کیا مراد ہے؟**

الف) دوسروں کے حقوق کا دفاع　　ب) اپنی ضروریات اور حقوق کا مؤثر اظہار

ج) قانونی مقدمات لڑنا　　د) تنظیم سازی

مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. خصوصی طبقات سے کیا مراد ہے؟
2. لڑکیوں کی پیشہ ورانہ ترقی میں دو اہم رکاوٹیں بیان کریں۔
3. اقلیتی نوجوانوں کے لیے کیریئر رہنمائی کی اہمیت بیان کریں۔

4. پہلی نسل کے متعلمین کا مفہوم واضح کریں۔
5. پہلی نسل کے متعلمین کو درپیش دو چیلنجز لکھیں۔
6. تعلیمی ترکِ تعلیم کے معاشی اسباب بیان کریں۔
7. دوسرا موقع حاصل کرنے والے متعلمین کون ہوتے ہیں؟
8. مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کے لیے معاون ٹیکنالوجی کی اہمیت بیان کریں۔
9. شیلٹر ہومز میں پیشہ ورانہ خدمات کا مقصد کیا ہے؟
10. رہنمائی اور مشاورت کے ماہرین کے دو اہم فرائض بیان کریں۔

طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. لڑکیوں، اقلیتی نوجوانوں اور محروم طبقات کے نوجوانوں کے لیے کیریئر رہنمائی کی اہمیت پر تفصیلی بحث کریں۔
2. پہلی نسل کے متعلمین کو درپیش تعلیمی، معاشی اور نفسیاتی چیلنجز کا تجزیہ کریں۔
3. پہلی نسل کے متعلمین کے لیے مؤثر مشاورتی حکمتِ عملیوں کی وضاحت کریں۔
4. تعلیمی ترکِ تعلیم کے مختلف اسباب اور ان کے تعلیمی اثرات پر روشنی ڈالیں۔
5. تعلیم چھوڑنے والے اور دوسرا موقع حاصل کرنے والے متعلمین کی تعلیمی بحالی میں مشیر کے کردار پر تفصیلی نوٹ لکھیں۔
6. مختلف صلاحیتوں کے حامل افراد کے لیے کیریئر کونسلنگ، معاون ٹیکنالوجی اور روزگار کے مواقع پر جامع بحث کریں۔
7. جیلوں، شیلٹر ہومز اور بحالی مراکز میں پیشہ ورانہ خدمات اور رہنمائی و مشاورت کے ماہرین کے کردار کا تنقیدی جائزہ پیش کریں۔

8.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

1. Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2021). *Introduction to Counseling and Guidance* (8th ed.). Pearson.
2. Gladding, S. T. (2020). *Counseling: A Comprehensive Profession* (9th ed.). Pearson.
3. Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2021). *Career Development Interventions in the 21st Century* (6th ed.). Pearson.
4. Neukrug, E. (2022). *Theory, Practice and Trends in Human Services*. Cengage Learning.
5. Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2018). *Career Guidance and Counseling Through the Lifespan*. Pearson.
6. Savickas, M. L. (2019). *Career Counseling*. American Psychological Association.

7. Government of India. (2020). *National Education Policy 2020*. Ministry of Education.
8. UNESCO. (2023). *Global Education Monitoring Report*. UNESCO Publishing.
9. NCERT. (2022). *Guidance and Counselling Manual for Teachers*. NCERT.
10. World Health Organization (WHO). (2023). *World Report on Disability and Inclusion*. WHO.

اکائی 9۔ بازارِ کار معلوماتی نظام

(Labour Market Information Systems-LMIS)

اکائی کے اجزاء:

9.0 تمہید (Introduction)

9.1 مقاصد (Objectives)

9.2 روزگار کے رجحانات اور مواقع کو سمجھنا (Understanding Employment Trends and Opportunities)

9.3 بازارِ کار کے اعداد و شمار کے ذرائع اور ان کی تشریح (Sources of Labour Market Data and Interpretation)

9.4 علاقائی اور شعبہ جاتی ملازمتوں کی طلب (Regional and Sectoral Job Demands)

9.5 گرین جابز اور ابھرتے ہوئے شعبے (Green Jobs and Emerging Sectors)

9.6 کیریئر رہنمائی میں بازارِ کار معلوماتی نظام (LMIS) کا کردار (Role of LMIS in Career Guidance)

9.7 خلاصہ (Summary)

9.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

9.9 فرہنگ (Glossary)

9.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

9.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

9.0 تمہید (Introduction)

تصور کیجیے کہ ایک کیریئر کونسلر کسی نوجوان کو یہ مشورہ دے رہا ہے کہ وہ کون سا پیشہ اختیار کرے، لیکن اُس کے پاس یہ معلومات ہی موجود نہیں کہ کون سی صنعتیں ترقی کر رہی ہیں، کن مہارتوں کی مانگ بڑھ رہی ہے، یا مختلف پیشوں میں کتنی اجرت اور تنخواہ دی جاتی ہے۔ ایسی صورت میں کیریئر رہنمائی محض اندازوں پر مبنی ہو گی، جو حقائق اور شواہد کے بجائے روایتی یا ذاتی رائے سے متاثر ہو گی۔ یہی وہ مسئلہ ہے جسے بازارِ کار معلوماتی نظام (LMIS) حل کرنے کے لیے بنایا گیا ہے۔ بازارِ کار معلوماتی نظام (LMIS) ایک ایسا منظم نظام ہے جس کے ذریعے روزگار، اجرت، پیشوں کی طلب، مہارتوں کی ضروریات، اور بازارِ کار کے رجحانات سے متعلق معلومات جمع، تجزیہ، اور عام کی جاتی ہیں۔ یہ دراصل وہ معلوماتی ڈھانچہ ہے جو شواہد پر مبنی کیریئر رہنمائی کو ممکن بناتا ہے۔ اگر قابلِ اعتماد LMIS موجود نہ ہو تو کیریئر کونسلرز، طلبہ، پالیسی ساز، اور آجر سب کے سب روزگار کی تیزی سے بدلتی ہوئی دنیا میں درست رہنمائی کے بغیر فیصلے کرنے پر مجبور ہوں گے۔ گزشتہ

چند دہائیوں میں LMIS کی اہمیت بہت زیادہ بڑھ گئی ہے کیونکہ بازارِ کار پہلے کے مقابلے میں زیادہ پیچیدہ، زیادہ متحرک، اور عالمی سطح پر زیادہ مربوط ہو چکی ہے۔ ڈیجیٹل معیشت کا فروغ، مصنوعی ذہانت کے ذریعے معمول کے کاموں کی خودکار انجام دہی، نئے پیشوں کا وجود میں آنا، اور ٹیکنالوجی کے باعث روایتی صنعتوں میں تبدیلیاں—یہ تمام عوامل درست، تازہ، اور آسانی سے دستیاب بازارِ کار معلومات کی ضرورت کو پہلے سے کہیں زیادہ اہم بنا دیتے ہیں۔

کیریئر رہنمائی کے ماہرین کے لیے LMIS صرف پس منظر کی معلومات نہیں بلکہ ایک بنیادی پیشہ ورانہ مہارت ہے۔ بازارِ کار کی معلومات تک رسائی حاصل کرنا، اُنہیں سمجھنا، تنقیدی جائزہ لینا، اور مؤثر انداز میں دوسروں تک پہنچانا ایک کامیاب اور شواہد پر مبنی کیریئر کونسلر کی نمایاں خصوصیت ہے۔ یہی صلاحیت ایک ماہر کونسلر کو محض اندازوں پر مبنی رہنمائی دینے والے فرد سے ممتاز کرتی ہے۔ بھارت میں نیشنل کیریئر سروس سینٹر، این ایس ڈی سی سیکٹر اسکل کونسلز، پیریاڈک لیبر فورس سروے (PLFS)، اور بین الاقوامی ادارے جیسے بین الاقوامی ادارۂ محنت (ILO) سب LMIS کو معیاری کیریئر رہنمائی کی بنیاد قرار دیتے ہیں۔ اس یونٹ میں لیبر مارکیٹ معلوماتی نظام (LMIS) کے مفہوم، اجزاء، اور ذرائع کا تفصیلی مطالعہ کیا جائے گا۔ اس کے علاوہ روزگار کے رجحانات اور مواقع، بھارت میں مختلف علاقوں اور شعبوں میں ملازمتوں کی طلب، گرین جابز اور نئی معیشت سے وابستہ پیشوں کا جائزہ لیا جائے گا۔ سب سے اہم بات یہ ہے کہ اس یونٹ میں یہ بھی سمجھایا جائے گا کہ کیریئر کونسلرز LMIS کو اپنی روزمرہ پیشہ ورانہ سرگرمیوں میں کس طرح مؤثر انداز میں استعمال کر سکتے ہیں تاکہ افراد کو بہتر اور معلومات پر مبنی کیریئر فیصلے کرنے میں مدد مل سکے۔

9.1 مقاصد (Objectives)

اس یونٹ کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ اس قابل ہوں گے کہ:

- **لیبر مارکیٹ معلوماتی نظام (LMIS)** کی تعریف کر سکیں اور اس کے مقصد، اجزاء، اور متعلقہ فریقوں کی وضاحت کر سکیں۔
- بھارت اور بین الاقوامی سطح پر دستیاب **لیبر مارکیٹ کے اعداد و شمار کے اہم ذرائع** کی شناخت کر سکیں اور ان کا تنقیدی جائزہ لے سکیں۔
- روزگار کے رجحانات سے متعلق معلومات کی تشریح کر سکیں اور کام کی دنیا میں ہونے والی تبدیلیوں کے **ساختی اور دورانی عوامل** کو سمجھا سکیں۔
- بھارت میں ملازمتوں کی طلب کے **علاقائی اور شعبہ جاتی پہلوؤں** کو بیان کر سکیں اور یہ وضاحت کر سکیں کہ مختلف ریاستوں اور پیشہ ورانہ زمروں میں یہ کس طرح مختلف ہوتے ہیں۔
- **گرین جابز (ماحول دوست روزگار)** کے تصور کی وضاحت کر سکیں اور اُن ابھرتے ہوئے شعبوں کی نشاندہی کر سکیں جو بھارت میں روزگار کے نئے مواقع پیدا کر رہے ہیں۔
- کیریئر رہنمائی کی عملی سرگرمیوں میں **LMIS کا مؤثر استعمال** کر سکیں، جس میں اعداد و شمار کو افراد کے لیے مفید اور بامعنی

رہنمائی میں تبدیل کرنا شامل ہے۔

- مختلف قسم کے افراد، جیسے نوجوانوں، پہلی نسل کے سیکھنے والوں، اور پسماندہ طبقات تک **لیبر مارکیٹ کی معلومات مؤثر انداز میں پہنچانے کی مناسب حکمتِ عملی** تیار کر سکیں۔
- کیریئر رہنمائی میں **LMIS کے استعمال کی حدود اور اخلاقی پہلوؤں** کا تنقیدی جائزہ لے سکیں۔

9.2 روزگار کے رجحانات اور مواقع کو سمجھنا

(Understanding Employment Trends and Opportunities)

روزگار کے رجحانات (Employment Trends) سے مراد وقت کے ساتھ معیشت میں روزگار کی نوعیت، مقدار، مقام، اور ساخت میں آنے والی مسلسل اور نمایاں تبدیلیاں ہیں۔ ان رجحانات کو سمجھنا لیبر مارکیٹ معلوماتی نظام (LMIS) کی بنیاد پر دی جانے والی کیریئر رہنمائی کا پہلا مرحلہ ہے۔ رجحانات کا تجزیہ کیریئر کونسلرز کو اس قابل بناتا ہے کہ وہ عارضی تبدیلیوں (مثلاً معاشی سست روی کے دوران کسی شعبے میں بھرتی کا کم ہونا) اور بنیادی یا ساختی تبدیلیوں (مثلاً آٹومیشن کی وجہ سے کسی پورے پیشے کی نوعیت بدل جانا) میں فرق کر سکیں۔

9.2.1 روزگار کے تجزیے کے اہم تصورات Key Concepts of Job Analysis

● لیبر فورس شرکت کی شرح (LFPR)

یہ کام کرنے کی عمر کی آبادی (15 سال یا اس سے زیادہ عمر کے افراد) کا وہ تناسب ہے جو یا تو ملازمت کر رہے ہوں یا فعال طور پر ملازمت تلاش کر رہے ہوں۔ بھارت میں 2023 کے دوران مجموعی LFPR تقریباً 55 فیصد تھا، لیکن مردوں اور خواتین کے درمیان واضح فرق پایا جاتا ہے۔ مردوں کی شرح تقریباً 78 فیصد جبکہ خواتین کی شرح تقریباً 37 فیصد تھی، جو دنیا کی بڑی معیشتوں میں نسبتاً کم سمجھی جاتی ہے۔

● ورکر پاپولیشن ریشو (WPR)

یہ کل آبادی میں ملازمت کرنے والے افراد کا تناسب ظاہر کرتا ہے۔ اگر WPR میں اضافہ ہو تو یہ عام طور پر معاشی ترقی اور بہتر روزگار کے مواقع کی نشاندہی کرتا ہے۔

● بے روزگاری کی شرح (Unemployment Rate)

یہ لیبر فورس کے ان افراد کا تناسب ہے جو بے روزگار ہیں لیکن فعال طور پر ملازمت تلاش کر رہے ہیں۔ بھارت میں 2022-23 کے دوران Current Weekly Status (CWS) کے مطابق بے روزگاری کی شرح تقریباً 6.6 فیصد تھی۔ تاہم یہ اوسط شرح حقیقی صورتحال کو مکمل طور پر ظاہر نہیں کرتی کیونکہ شہری نوجوانوں میں بے روزگاری کی شرح زیادہ ہے اور زراعت کے شعبے میں پوشیدہ بے روزگاری بھی عام ہے۔

● **جزوی یا کم روزگاری (Underemployment)**

یہ ایسی حالت ہے جس میں افراد اپنی صلاحیت، مہارت، یا خواہش کے مطابق مکمل روزگار حاصل نہیں کر پاتے وہ یا تو اپنی قابلیت سے کم درجے کے کام کر رہے ہوتے ہیں، کم گھنٹے کام کرتے ہیں، یا اپنی پیداواری صلاحیت کے مقابلے میں کم اجرت حاصل کرتے ہیں۔ بھارت کے زرعی شعبے میں، جہاں تقریباً 45 فیصد افراد کام کرتے ہیں لیکن یہ شعبہ صرف 17 فیصد GDP میں حصہ ڈالتا ہے، Underemployment ایک بڑا مسئلہ ہے۔

● **ساختی بے روزگاری (Structural Unemployment)**

یہ بے روزگاری اُس وقت پیدا ہوتی ہے جب کارکنوں کی مہارتیں اور آجر کی مطلوبہ مہارتیں ایک دوسرے سے مطابقت نہیں رکھتیں۔ اس کی وجہ تکنیکی تبدیلیاں، صنعتوں کی تبدیلی، یا علاقائی معاشی تبدیلیاں ہو سکتی ہیں۔ بھارت میں لاکھوں فارغ التحصیل طلبہ کا اپنی تعلیم کے مطابق ملازمت نہ حاصل کر پانا اس قسم کی بے روزگاری کی ایک نمایاں مثال ہے۔

● **عارضی یا انتقالی بے روزگاری (Frictional Unemployment)**

یہ ایک عارضی قسم کی بے روزگاری ہے جو اُس وقت پیدا ہوتی ہے جب لوگ ایک ملازمت چھوڑ کر دوسری ملازمت تلاش کر رہے ہوں یا پہلی بار لیبر مارکیٹ میں داخل ہو رہے ہوں۔ ایک صحت مند معیشت میں کچھ حد تک Frictional Unemployment کا موجود ہونا فطری سمجھا جاتا ہے کیونکہ یہ روزگار کی تبدیلی کے عمل کا حصہ ہے، نہ کہ معاشی نظام کی خرابی۔

9.2.2 بھارت اور دنیا میں روزگار کے بڑے رجحانات

Major Employment Trends in India and the World

A. روزگار کی ساخت میں تبدیلی (Structural Transformation of Employment)

معاشی ترقی کے روایتی نظریات کے مطابق، جیسے **لیوس (1954)** اور **چینری (1975)** نے بیان کیا، جب کوئی ملک ترقی کرتا ہے تو مزدور کم پیداوار والے زرعی شعبے سے نکل کر زیادہ پیداوار والے صنعتی شعبے اور پھر خدماتی شعبے (Services Sector) کی طرف منتقل ہوتے ہیں۔ بھارت میں یہ تبدیلی جزوی طور پر دیکھنے کو ملتی ہے، لیکن ایک اہم فرق موجود ہے۔ بھارت کا **خدماتی شعبہ (Service Sector)** ملک کی مجموعی قومی پیداوار (GDP) کا 55 فیصد سے زیادہ حصہ بن چکا ہے، لیکن اس کے ساتھ صنعتی شعبے میں روزگار میں اتنا اضافہ نہیں ہوا جتنا ہونا چاہیے تھا۔ اس صورتحال کو **قبل از وقت خدماتی معیشت (Premature Servicification)** کہا جاتا ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ لاکھوں افراد زراعت سے تو نکلے، لیکن اُنہیں صنعتوں میں وہ ملازمتیں نہیں مل سکیں جو چین، جنوبی کوریا اور دیگر ترقی یافتہ ممالک میں ترقی کا ذریعہ بنی تھیں۔

B. غیر رسمی روزگار میں اضافہ (Informalisation of Work)

اگرچہ بھارت کی معیشت تیزی سے ترقی کر رہی ہے، لیکن باقاعدہ اور منظم روزگار (Formal Employment) کی رفتار نسبتاً کم رہی ہے۔ آج بھی تقریباً **90 فیصد بھارتی کارکن غیر رسمی شعبے (Informal Sector)** میں کام کرتے ہیں۔ ان کے پاس نہ تحریری معاہدے

ہوتے ہیں، نہ سماجی تحفظ، اور نہ ہی قانونی سہولتیں دستیاب ہوتی ہیں۔ ڈیجیٹل پلیٹ فارمز اور **گیگ اکانومی** (Gig Economy) کے پھیلاؤ نے روزگار کی ایک نئی شکل پیدا کی ہے جسے **نیم رسمی روزگار** (Quasi-formal Employment) کہا جا سکتا ہے۔ اس نے روایتی روزگار کی درجہ بندی کو پیچیدہ بنا دیا ہے اور کارکنوں کے ساتھ ساتھ کیریئر کونسلرز کے لیے بھی نئے چیلنجز پیدا کیے ہیں۔

C. ٹیکنالوجی کے باعث ملازمتوں میں تبدیلی (Technological Displacement and Job Transformation)

آٹومیشن، مصنوعی ذہانت (AI)، اور ڈیجیٹل ٹیکنالوجی تقریباً ہر شعبے میں کام کی نوعیت کو تبدیل کر رہی ہیں۔

McKinsey Global Institute کی تحقیق کے مطابق موجودہ ٹیکنالوجی کی مدد سے بھارت کی تقریباً 12 سے 18 **فیصد کام کی سرگرمیاں خودکار** (Automated) کی جا سکتی ہیں۔

لیکن اس کا اثر ہر شعبے پر یکساں نہیں ہوتا۔

- معمول کے ذہنی اور دستی کام سب سے زیادہ خطرے میں ہیں۔
- جبکہ وہ ملازمتیں جو انسانی رابطے، تخلیقی سوچ، مسئلہ حل کرنے کی صلاحیت، اور حالات کے مطابق فیصلہ سازی کی متقاضی ہوں، نسبتاً زیادہ محفوظ ہیں۔

کیریئر کونسلرز کے لیے اہم نکتہ

جب کسی فرد کو کیریئر کے بارے میں مشورہ دیا جائے تو یہ سمجھنا ضروری ہے کہ:

- بعض اوقات صرف ملازمت کے کچھ کام خودکار ہوتے ہیں، لیکن پوری ملازمت ختم نہیں ہوتی۔
- بعض اوقات پورا پیشہ ہی ختم ہونے یا کم ہونے لگتا ہے۔

مثال کے طور پر:

- **ڈیٹا انٹری کلرک** کی بنیادی ذمہ داریاں آٹومیشن سے متاثر ہو سکتی ہیں۔
- لیکن **ڈاکٹر** جو AI کی مدد سے تشخیص کرتے ہیں، پھر بھی ضروری رہیں گے۔

لہٰذا طلبہ اور ملازمت کے خواہش مند افراد کو یہ سمجھنا ضروری ہے کہ اُن کے منتخب پیشے پر کس قسم کی تبدیلی اثر انداز ہو رہی ہے۔

D. خدماتی شعبے اور ڈیجیٹل معیشت کی ترقی (Growth of the Service Sector and Digital Economy)

بھارت کا **آئی ٹی اور آئی ٹی سے متعلق خدماتی شعبہ** (IT &ITeS) براہِ راست 54 لاکھ سے زیادہ افراد کو روزگار فراہم کرتا ہے اور بالواسطہ طور پر لاکھوں مزید لوگوں کی روزی روٹی کا ذریعہ ہے۔

اسی طرح **ڈیجیٹل معیشت** (Digital Economy) جس میں شامل ہیں:

- ای کامرس
- فِن ٹیک
- ایڈ ٹیک

- ہیلتھ ٹیک
- ایگری ٹیک

یہ تمام شعبے تیزی سے نئے روزگار پیدا کر رہے ہیں۔

یہ شعبے خاص طور پر اُن نوجوانوں کے لیے بہترین مواقع فراہم کرتے ہیں جو ڈیجیٹل مہارتوں اور تجزیاتی صلاحیتوں کے حامل ہوں۔

.E آبادیاتی فائدہ اور اس کے چیلنجز (Demographic Dividend and its Challenges)

بھارت اس وقت **آبادیاتی فائدے (Demographic Dividend)** کے دور سے گزر رہا ہے۔ اس سے مراد وہ مرحلہ ہے جب ملک میں کام کرنے کی عمر کے افراد کی تعداد سب سے زیادہ ہوتی ہے، جس سے معاشی ترقی کے امکانات بڑھ جاتے ہیں۔ بھارت کی تقریباً **65 فیصد آبادی 35 سال سے کم عمر** ہے، اور ہر سال تقریباً **1.2 سے 1.5 کروڑ نئے افراد** لیبر مارکیٹ میں شامل ہوتے ہیں۔ یہ صورتحال بھارت کے لیے ایک بڑا موقع بھی ہے اور ایک بڑا چیلنج بھی۔ اگر معیشت اتنی معیاری ملازمتیں پیدا نہ کر سکی جو ان نوجوانوں کو روزگار فراہم کر سکیں، تو یہ فائدہ ایک مسئلہ بن سکتا ہے۔ اسی وجہ سے **LMIS پر مبنی کیریئر رہنمائی** آج کے دور میں انتہائی اہمیت رکھتی ہے تاکہ نوجوان اپنی صلاحیتوں اور روزگار کے مواقع کے مطابق درست فیصلے کر سکیں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- **روزگار کے تجزیے کے اہم تصورات تحریر کیجیے۔؟**
- **روزگار کی ساخت میں تبدیلی کی وضاحت کیجیے۔؟**

9.2.3 روزگار کے رجحانات کے اعداد و شمار کو پڑھنا اور سمجھنا

Reading and Interpreting Employment Trends Data

کیریئر کونسلرز سے یہ توقع نہیں کی جاتی کہ وہ پیشہ ور ماہرِ شماریات ہوں، لیکن اُن کے لیے یہ ضروری ہے کہ وہ لیبر مارکیٹ کے اعداد و شمار کو صحیح طریقے سے سمجھ سکیں اور اُن کا مؤثر استعمال کر سکیں۔ اس مقصد کے لیے چند عملی مہارتیں بہت اہم ہیں:

.1 مجموعی (Stock) اور تبدیلی والے (Flow) اعداد و شمار میں فرق سمجھنا

Stock Data کسی خاص وقت پر موجود مقدار کو ظاہر کرتا ہے، مثلاً 2023 میں مینوفیکچرنگ کے شعبے میں کام کرنے والے کل افراد کی تعداد۔

Flow Data وقت کے ساتھ ہونے والی تبدیلی کو ظاہر کرتا ہے، مثلاً 2020 سے 2023 کے درمیان مینوفیکچرنگ کے شعبے میں پیدا ہونے والی یا ختم ہونے والی ملازمتوں کی تعداد۔ عام طور پر رجحانات کو سمجھنے کے لیے **Flow Data** زیادہ مفید ہوتا ہے کیونکہ یہ تبدیلیوں کی واضح تصویر پیش کرتا ہے۔

.2 بنیادی اثرات (Base Effects) کو سمجھنا

اگر کسی نئے شعبے میں روزگار میں **10 فیصد اضافہ** ہو تو یہ سننے میں بہت بڑا اضافہ لگتا ہے، لیکن اگر اُس شعبے میں پہلے صرف 1 لاکھ افراد کام کر رہے تھے تو اصل اضافہ زیادہ بڑا نہیں ہو گا اس لیے صرف فیصد کو دیکھنے کے بجائے اصل تعداد (Absolute Numbers) کو بھی ضرور دیکھنا چاہیے۔

.3 موسمی تبدیلیوں کو مدنظر رکھنا (Seasonal Adjustment)

بعض شعبوں، خاص طور پر **زراعت** اور **تعمیرات (Construction)** میں روزگار سال کے مختلف موسموں میں کم یا زیادہ ہوتا رہتا ہے۔ لہٰذا کیریئر کونسلرز کو ایسے اعداد و شمار استعمال کرنے چاہئیں جن میں موسمی اثرات کو مدنظر رکھا گیا ہو، یا مختلف سالوں کے ایک ہی مہینے یا مدت کا آپس میں موازنہ کرنا چاہیے۔ اس طرح موسمی اتار چڑھاؤ کو مستقل رجحان سمجھنے کی غلطی سے بچا جا سکتا ہے۔

.4 جنس، عمر، اور علاقے کے لحاظ سے الگ الگ معلومات کا جائزہ لینا

قومی سطح کے اوسط اعداد و شمار اکثر اصل صورتحال کو مکمل طور پر ظاہر نہیں کرتے۔

مثال کے طور پر:

- خواتین کی لیبر فورس شرکت کی شرح مردوں سے بہت مختلف ہے۔
- نوجوانوں میں بے روزگاری کی شرح بالغ افراد کے مقابلے میں زیادہ ہوتی ہے۔
- مختلف ریاستوں میں روزگار کی صورتحال ایک دوسرے سے کافی مختلف ہو سکتی ہے۔

اس لیے ہمیشہ ایسے اعداد و شمار کا جائزہ لینا چاہیے جو **جنس، عمر، اور علاقے** کے لحاظ سے الگ الگ فراہم کیے گئے ہوں۔

.5 مختلف ذرائع سے معلومات کا موازنہ کرنا

کوئی ایک ذریعہ مکمل یا سو فیصد غیر جانبدار نہیں ہوتا۔

اس لیے بہتر نتائج کے لیے مختلف ذرائع سے حاصل شدہ معلومات کا آپس میں موازنہ کرنا ضروری ہے، جیسے:

- سرکاری سروے (PLFS)
- آجر یا صنعت سے متعلق سروے (NSDC، CII)
- جاب پورٹلز (Naukri، LinkedIn)
- معیاری تحقیقی مطالعات

مختلف ذرائع سے حاصل شدہ معلومات کو ملا کر دیکھنے سے لیبر مارکیٹ کی زیادہ درست اور قابلِ اعتماد تصویر سامنے آتی ہے۔

9.3 لیبر مارکیٹ کے اعداد و شمار کے ذرائع اور ان کی تشریح

(Sources of Labour Market Data and Interpretation)

جو کیریئر کونسلر صرف ایک ہی ذریعے سے معلومات حاصل کرتا ہے، وہ ایسے ملاح کی طرح ہے جو راستہ معلوم کرنے کے لیے صرف ایک

آلے پر انحصار کرتا ہو۔ مؤثر **لیبر مارکیٹ معلوماتی نظام (LMIS)** کے لیے ضروری ہے کہ مختلف ذرائع سے حاصل ہونے والے اعداد و شمار سے واقفیت ہو، یہ سمجھا جائے کہ ہر ذریعہ کیا معلومات فراہم کرتا ہے، کتنی بار اَپ ڈیٹ ہوتا ہے، اور اس کی حدود کیا ہیں۔

9.3.1 بھارت میں لیبر مارکیٹ معلومات کے اہم سرکاری ذرائع

(Major Official Sources of Labour Market Information in India)

ذریعہ	ادارہ	اہم معلومات	مدت اور رسائی
پیریاڈک لیبر فورس سروے (PLFS)	وزارتِ شماریات و پروگرام نفاذ (MoSPI)	لیبر فورس شرکت کی شرح (LFPR)، ورکر پاپولیشن ریشو (WPR)، بے روزگاری کی شرح، شعبہ وار روزگار، اجرتیں	سالانہ (جولائی تا جون)، شہری علاقوں کے لیے سہ ماہی رپورٹ؛ مفت ڈاؤن لوڈ: mospi.gov.in
سالانہ صنعتی سروے (ASI)	MoSPI / DPIIT	رجسٹرڈ صنعتی اداروں میں روزگار، اجرت، اور پیداوار سے متعلق معلومات	سالانہ؛ تفصیلی ادارہ جاتی معلومات دستیاب؛ mospi.gov.in
اقتصادی مردم شماری (Economic Census)	MoSPI	تمام غیر زرعی کاروباری اداروں، ملازمین، ملکیت، اور سرگرمیوں کی معلومات	تقریباً ہر 5 تا 10 سال بعد؛ آخری مکمل مردم شماری 2013-14؛ بنیادی ساختی معلومات فراہم کرتی ہے
لیبر بیورو رپورٹس	وزارتِ محنت و روزگار	اجرتیں، کام کے حالات، صنعتی تنازعات، اور مزدوروں کی فلاح سے متعلق اعداد و شمار	سالانہ اور وقتاً فوقتاً؛ labourbureau.gov.in
بھارت کی مردم شماری (Census of India)	رجسٹرار جنرل آف انڈیا	آبادی، افرادی قوت میں شرکت، ہجرت، اور پیشہ وار تقسیم	ہر 10 سال بعد؛ آخری مردم شماری 2011؛ 2021 مردم شماری مؤخر ہوئی؛ censusindia.gov.in
قومی خاندانی صحت سروے (NFHS)	وزارتِ صحت / ICF	خواتین کی افرادی قوت میں شرکت، تعلیم اور روزگار کا تعلق، صحت سے متعلق معلومات	ہر 4 تا 5 سال بعد؛ rchiips.org/nfhs
قومی حسابات کے اعداد و شمار	MoSPI / CSO	مختلف شعبوں کا GDP، روزگار کی لچک،	سالانہ؛ mospi.gov.in

مدت اور رسائی	اہم معلومات	ادارہ	ذریعہ
	اور پیداواری رجحانات		(National Accounts Statistics)

9.3.2 شعبہ جاتی اور مہارتوں سے متعلق معلومات کے ذرائع

(Sources of Sectoral and Skills-Related Information)

● **این ایس ڈی سی سیکٹر اسکل کونسل رپورٹس:(NSDC Sector Skill Council Reports)**

نیشنل اسکل ڈیولپمنٹ کارپوریشن (NSDC) نے آئی ٹی، زراعت، صحت، اور دیگر شعبوں کے لیے 38 سیکٹر اسکل کونسلز (SSCs) قائم کی ہیں۔ ہر کونسل اپنی صنعت سے متعلق افرادی قوت اور مہارتوں کی ضروریات پر رپورٹس شائع کرتی ہے، جن میں آئندہ 5 سے 10 سال کے دوران ملازمتوں کی طلب، مہارتوں کی کمی، اور اجرتوں کی متوقع شرحیں شامل ہوتی ہیں۔ یہ رپورٹس پیشہ ورانہ اور شعبہ جاتی کیریئر رہنمائی کے لیے نہایت اہم ہیں۔ دستیاب: nsdcindia.org

● **قومی پیشہ ورانہ معیارات:(National Occupational Standards – NOS)**

یہ معیارات NSDC کی سیکٹر اسکل کونسلز اور صنعتوں کے اشتراک سے تیار کیے جاتے ہیں۔ ان میں مختلف ملازمتوں کے لیے درکار مہارتوں، علم، اور کارکردگی کے معیار کی وضاحت کی جاتی ہے۔ یہ مہارتوں کے جائزے اور سرٹیفکیشن کے لیے بنیادی معیار سمجھے جاتے ہیں۔ دستیاب: nsqf.in

● **ڈائریکٹوریٹ جنرل آف ایمپلائمنٹ:(DGE)**

یہ ادارہ **نیشنل کیریئر سروس (NCS) پورٹل** چلاتا ہے، جہاں مختلف پیشوں کے پروفائل، روزگار ایکسچینج کا ڈیٹا، اور سینکڑوں پیشوں سے متعلق کیریئر معلومات دستیاب ہیں۔ دستیاب: ncsc.gov.in

● **نیتی آیوگ (NITI Aayog) کی شعبہ جاتی رپورٹس:**

نیتی آیوگ مختلف حکمتِ عملی پر مبنی دستاویزات شائع کرتا ہے، جیسے **India@2047 Sectoral Vision Papers** اور **Skill India Reports**۔ ان میں مختلف شعبوں میں مستقبل کے روزگار کے امکانات اور ضروری مہارتوں کا تجزیہ پیش کیا جاتا ہے، جو طویل مدتی کیریئر منصوبہ بندی میں مددگار ثابت ہوتا ہے۔

● **وزارتوں کی مخصوص رپورٹس:(Ministry-Specific Data)**

زراعت، صحت، انفارمیشن ٹیکنالوجی، تعلیم، اور بنیادی ڈھانچے سے متعلق وزارتیں اپنے شعبوں میں روزگار، مہارتوں کی ضروریات، اور مواقع سے متعلق معلومات شائع کرتی ہیں، جو متعلقہ کیریئرز کے لیے مفید ہوتی ہیں۔

9.3.3 حقیقی وقت اور مارکیٹ پر مبنی معلومات کے ذرائع

روایتی سرکاری سروے بہت اہم ہوتے ہیں، لیکن ان کی معلومات اکثر تاخیر سے شائع ہوتی ہیں۔ مثال کے طور پر ایک سال میں جمع کیا گیا ڈیٹا بعض اوقات 12 سے 18 ماہ بعد شائع ہوتا ہے۔ اس لیے کیریئر کونسلرز کو سرکاری اعداد و شمار کے ساتھ ساتھ تازہ ترین مارکیٹ معلومات بھی استعمال کرنی چاہیے۔

● نوکری جاب اسپیک ماہانہ انڈیکس: (NaukriJobSpeak Monthly Index)

Naukri.com ہر ماہ ملازمتوں کی بھرتی سے متعلق ایک انڈیکس شائع کرتا ہے، جس میں مختلف شعبوں، عہدوں، تجربے کی سطحوں، اور شہروں میں ملازمتوں کی صورتحال دکھائی جاتی ہے۔ یہ آجرین کی موجودہ طلب کا فوری اندازہ فراہم کرتا ہے۔ دستیاب : naukri.com/jobspeak

● لنکڈ اِن ورک فورس اِنسائٹس: (LinkedIn Workforce Insights)

بھارت کے 12 کروڑ سے زائد لنکڈ اِن اراکین کے مجموعی ڈیٹا کی بنیاد پر یہ پلیٹ فارم مہارتوں کی طلب، بھرتی کے رجحانات، تنخواہوں کی سطح، کیریئر میں تبدیلیوں، اور مختلف صنعتوں میں سب سے زیادہ مطلوب ملازمتوں کے بارے میں تازہ معلومات فراہم کرتا ہے۔ دستیاب : linkedin.com/business/talent

● ٹیم لیز ایمپلائمنٹ آؤٹ لک رپورٹ: (TeamLease Employment Outlook Report)

یہ سہ ماہی رپورٹ مختلف شعبوں اور شہروں میں آجرین کی بھرتی کی منصوبہ بندی کا جائزہ پیش کرتی ہے اور آئندہ تین ماہ کے دوران روزگار کی متوقع طلب کے بارے میں معلومات فراہم کرتی ہے۔

● ناسکام اسٹریٹجک ریویو: (Nasscom Strategic Review)

یہ رپورٹ بھارت کی آئی ٹی اور بزنس پروسیس مینجمنٹ (BPM) صنعت کا سالانہ تجزیہ پیش کرتی ہے، جس میں روزگار، مہارتوں کی طلب، تنخواہوں کے رجحانات، اور افرادی قوت کی ساخت شامل ہوتی ہے۔ ٹیکنالوجی سے متعلق کیریئر رہنمائی کے لیے یہ ایک اہم ذریعہ ہے۔ دستیاب: nasscom.in

● انڈیا اسکلز رپورٹ: (India Skills Report – Wheebox / CII)

یہ سالانہ رپورٹ مختلف شعبوں اور تعلیمی سطحوں میں ملازمت کے مواقع، مطلوبہ مہارتوں، مہارتوں کی کمی، اور تنخواہوں کی توقعات کے بارے میں معلومات فراہم کرتی ہے۔ دستیاب: wheebox.com/indiaskillsreport

● آر بی آئی سالانہ رپورٹ: (RBI Annual Report)

ریزرو بینک آف انڈیا کی یہ رپورٹ معیشت میں روزگار کے رجحانات، روزگار پیدا کرنے والے شعبوں کو دیے جانے والے قرضوں، اور مہنگائی جیسے عوامل پر روشنی ڈالتی ہے، جو اجرتوں اور آمدنی کی حقیقی قدر کو متاثر کرتے ہیں۔

9.3.4 بین الاقوامی معلوماتی ذرائع (International Sources of Information)

● آئی ایل او ورلڈ ایمپلائمنٹ اینڈ سوشل آؤٹ لک:(WESO)

یہ بین الاقوامی ادارۂ محنت (ILO) کی سالانہ رپورٹ ہے جو عالمی اور علاقائی سطح پر روزگار کے رجحانات پیش کرتی ہے۔ اس میں بھارت سے متعلق خصوصی معلومات بھی شامل ہوتی ہیں۔ یہ مختلف ممالک کے لیبر مارکیٹ کے حالات کا تقابلی جائزہ فراہم کرتی ہے۔ دستیاب :

ilo.org

● ورلڈ اکنامک فورم فیوچر آف جابز رپورٹ:

یہ رپورٹ ہر دو سال بعد شائع ہوتی ہے اور دنیا بھر کے بڑے آجرین سے حاصل شدہ معلومات کی بنیاد پر مستقبل کی ملازمتوں اور مطلوبہ مہارتوں کی پیش گوئی کرتی ہے۔ اسے مستقبل کے روزگار سے متعلق سب سے معتبر رپورٹوں میں شمار کیا جاتا ہے۔ دستیاب

: weforum.org

● ورلڈ بینک جابز ڈیٹا:

ورلڈ بینک کا جابز پورٹل 200 سے زائد ممالک کے لیبر مارکیٹ کے اعداد و شمار فراہم کرتا ہے، جس کے ذریعے بھارت کا عالمی تناظر میں تجزیہ کیا جا سکتا ہے۔ دستیاب **data.worldbank.org/topic/labor :**

● او ای سی ڈی اسکلز آؤٹ لک:(OECD Skills Outlook)

اگرچہ بھارت OECD کا رکن نہیں ہے، لیکن اس ادارے کی تحقیق اور مختلف ممالک کے موازناتی اعداد و شمار بھارت کی لیبر مارکیٹ کی کارکردگی اور مہارتوں سے متعلق چیلنجز کو سمجھنے کے لیے مفید معیار فراہم کرتے ہیں۔

9.3.5 اعداد و شمار کی تشریح: کیریئر کونسلرز کی عام غلطیاں

Interpretation of Data: Common Mistakes Made by Career Counsellors

LMIS استعمال کرنے والوں کے لیے اہم احتیاطیں

● تعلق اور وجہ میں فرق (Correlation vs. Causation)

اگر کسی شعبے میں ملازمتوں میں اضافہ ہو رہا ہے تو اس کا یہ مطلب نہیں کہ ہر فرد کو وہاں ملازمت مل جائے گی۔ روزگار حاصل کرنے میں جغرافیائی مقام، تعلیمی قابلیت، سماجی روابط، اور امتیازی سلوک جیسے عوامل بھی اثر انداز ہوتے ہیں۔

● سرخیوں اور تفصیلی اعداد و شمار میں فرق

قومی سطح کے اوسط اعداد و شمار اکثر ریاستی، صنفی، یا سماجی گروہوں کے درمیان موجود فرق کو چھپا دیتے ہیں۔ ہمیشہ یہ سوال کرنا چاہیے:

"کیا یہ معلومات میرے کلائنٹ کی مخصوص صورتحال پر بھی لاگو ہوتی ہیں؟"

● وقت کا فرق (Time Lag)

سرکاری سروے عموماً 12 سے 24 ماہ پرانے ہوتے ہیں جب وہ شائع کیے جاتے ہیں۔ اس لیے تازہ صورتحال جاننے کے لیے سرکاری اعداد و شمار کو موجودہ مارکیٹ معلومات کے ساتھ ملا کر دیکھنا ضروری ہے۔

● رسمی اور مجموعی روزگار میں فرق

زیادہ تر سرکاری اعداد و شمار رسمی (Formal) روزگار پر توجہ دیتے ہیں، جبکہ بھارت کی تقریباً 90 فیصد افرادی قوت غیر رسمی شعبے میں کام کرتی ہے۔ اس لیے رسمی روزگار کے اعداد و شمار کو مکمل تصویر نہیں سمجھنا چاہیے۔

● آجر اور کارکن کے نقطۂ نظر میں فرق

آجرین اور کارکن اکثر اجرت، کام کے اوقات، اور کام کے حالات کے بارے میں مختلف تجربات بیان کرتے ہیں۔ اس لیے دونوں نقطۂ نظر کو مدنظر رکھنا ضروری ہے۔

9.4 علاقائی اور شعبہ جاتی ملازمتوں کی طلب (Regional and Sectoral Job Demands)

لیبر مارکیٹ معلوماتی نظام (LMIS) کا ایک انتہائی اہم لیکن اکثر نظر انداز کیا جانے والا پہلو **جغرافیائی تنوع** ہے۔

بھارت دراصل ایک واحد لیبر مارکیٹ نہیں بلکہ مختلف ریاستوں، اضلاع، اور مقامی علاقوں پر مشتمل متعدد لیبر مارکیٹوں کا مجموعہ ہے۔ ہر علاقے کی اپنی صنعتی ساخت، اجرتوں کی سطح، افرادی قوت کی خصوصیات، اور روزگار کے مسائل ہوتے ہیں۔ مثال کے طور پر، بنگلورو کے ٹیکنالوجی شعبے کے لیے تیار کیا گیا کیریئر رہنمائی پروگرام بہار کے کسی دیہی ضلع کے لیے موزوں نہیں ہو سکتا۔ ایک مؤثر کیریئر کونسلر کے لیے ضروری ہے کہ وہ نہ صرف قومی سطح کی صورتحال کو سمجھے بلکہ اپنے کلائنٹ کے مقامی اور علاقائی حالات سے بھی واقف ہو۔

9.4.1 بھارت میں روزگار کے علاقائی پہلو Regional Aspects of Employment in India

ریاست / علاقہ	نمایاں شعبے	اہم چیلنجز	ابھرتے ہوئے مواقع
مہاراشٹر	آئی ٹی، مالیات، صنعت، تفریح	شہری بھیڑ بھاڑ، دیہی و شہری فرق، ودربھ میں زرعی مسائل	فِن ٹیک، لاجسٹکس، قابلِ تجدید توانائی، اسٹارٹ اپس
تمل ناڈو	آٹو موبائل، ٹیکسٹائل، آئی ٹی، چمڑے کی صنعت	زیر زمین پانی کی کمی، جنوب مشرقی ایشیا سے صنعتی مقابلہ	الیکٹرک گاڑیاں، الیکٹرانکس مینوفیکچرنگ، ڈیٹا سینٹرز
کرناٹک	آئی ٹی، ہوابازی، بایوٹیکنالوجی، ریشم	شہری و دیہی عدم مساوات، پانی کی قلت، زمین کے تنازعات	مصنوعی ذہانت (AI)، مشین لرننگ، خلائی ٹیکنالوجی، ایگری ٹیک
اتر پردیش	زراعت، چھوٹی صنعتیں،	خواتین کی کم شرکت، بیرونی	دفاعی صنعت، فوڈ پروسیسنگ، سیاحت، لاجسٹکس

ابھرتے ہوئے مواقع	اہم چیلنجز	نمایاں شعبے	ریاست / علاقہ
	ہجرت، مہارتوں کی کمی	ہینڈلوم	
کان کنی کی ٹیکنالوجی، زرعی پروسیسنگ، شمسی توانائی	زیادہ ہجرت، رسمی روزگار کی کمی، مہارتوں کا عدم مطابقت	زراعت، کان کنی، چھوٹا کاروبار	بہار اور جھارکھنڈ
GIFT City، گرین ہائیڈروجن، MSME ٹیکنالوجی اپ گریڈیشن	ماحولیاتی آلودگی، صنعتی تحفظ، آمدنی میں عدم مساوات	کیمیکل، پیٹروکیمیکل، ہیرے، ٹیکسٹائل	گجرات
شمسی اور ہوائی توانائی، ڈیٹا سینٹرز، دفاعی الیکٹرانکس	پانی کی قلت، خواتین کی کم شرکت، مہارتوں کی کمی	کان کنی، ٹیکسٹائل، سیاحت، دستکاری	راجستھان
نامیاتی زراعت کی برآمدات، ماحولیاتی سیاحت، بانس کی صنعت، آئی ٹی اور بی پی او	رابطے کی کمی، محدود صنعت، نسلی تنازعات	زراعت، جنگلات، دستکاری، سیاحت	شمال مشرقی ریاستیں

9.4.2 شہری اور دیہی روزگار کا فرق Differences Between Urban and Rural Employment

بھارت میں شہری اور دیہی لیبر مارکیٹ کے درمیان فرق آج بھی کافی نمایاں ہے، اور کیریئر رہنمائی کے دوران اس پہلو کو نظر انداز نہیں کیا جا سکتا۔ شہری علاقوں میں عام طور پر زیادہ اجرت، رسمی ملازمتیں، مختلف قسم کے پیشے، اور ڈیجیٹل معیشت سے جڑے بہتر مواقع موجود ہوتے ہیں۔ اس کے برعکس دیہی علاقوں میں زراعت کا غلبہ، موسمی روزگار، غیر رسمی ملازمتوں کی کثرت، کم اجرت، اور پیشہ ورانہ خدمات تک محدود رسائی پائی جاتی ہے۔

● ہجرت بطور لیبر مارکیٹ رجحان

بھارت میں ہر سال بڑی تعداد میں لوگ دیہی علاقوں سے شہری علاقوں کی طرف عارضی یا مستقل طور پر ہجرت کرتے ہیں۔ اندازاً 40 سے 50 کروڑ افراد موسمی یا چکر دار ہجرت (Circular Migration) کا حصہ بنتے ہیں۔ اس ہجرت کی بنیادی وجوہات دیہی اور شہری اجرتوں کا فرق اور مقامی سطح پر روزگار کے محدود مواقع ہیں۔

دیہی علاقوں میں کام کرنے والے کیریئر کونسلرز کے لیے ضروری ہے کہ وہ ہجرت کے اس رجحان کو اچھی طرح سمجھیں، اس کے خطرات (جیسے استحصال اور رہائش کے مسائل) اور فوائد (جیسے بہتر آمدنی اور نئی مہارتوں کا حصول) دونوں سے واقف ہوں۔

● منریگا (MGNREGS) بطور روزگار کی بنیادی ضمانت

مہاتما گاندھی قومی دیہی روزگار گارنٹی قانون (MGNREGS) دیہی خاندانوں کو ہر سال 100 دن کی اجرتی ملازمت کی ضمانت دیتا ہے۔ اگرچہ یہ مستقل روزگار پیدا نہیں کرتا، لیکن یہ دیہی مزدوروں کے لیے ایک اہم سماجی تحفظ کا ذریعہ ہے۔ اس اسکیم کے استعمال کی

شرح کسی علاقے میں روزگار کے دباؤ اور معاشی مشکلات کا اہم اشارہ سمجھی جاتی ہے۔

● **بھارت نیٹ اور دیہی ڈیجیٹل معیشت**

بھارت نیٹ (BharatNet) منصوبے کا مقصد ملک کی تقریباً 2.5 لاکھ گرام پنچایتوں کو تیز رفتار انٹرنیٹ سے جوڑنا ہے۔ اس منصوبے کے ذریعے دیہی علاقوں میں ای کامرس، ڈیجیٹل خدمات، اور ریموٹ ورک کے مواقع پیدا ہو رہے ہیں، جس سے شہری اور دیہی علاقوں کے درمیان موجود ڈیجیٹل روزگار کا فرق آہستہ آہستہ کم ہو رہا ہے۔

9.4.3 شعبہ جاتی ملازمتوں کی طلب کا تجزیہ Analysis of Sectoral Employment Demand

شعبہ جاتی تجزیہ مختلف صنعتوں میں روزگار کے رجحانات، ترقی کے امکانات، اور مطلوبہ مہارتوں کا جائزہ لیتا ہے۔ ذیل میں بھارت کے اہم روزگار کے شعبوں کا خلاصہ پیش کیا گیا ہے:

شعبہ	موجودہ روزگار (تقریباً)	2024–2030 ترقی کے امکانات	مطلوبہ مہارتیں	اہم معلوماتی ذرائع
زراعت اور متعلقہ شعبے	تقریباً 20 کروڑ	GDP میں حصہ کم ہو رہا ہے، لیکن روزگار کی تعداد مستحکم	جدید زراعت، ایگری ٹیک، مارکیٹ سے رابطہ، کولڈ چین	PLFS، وزارتِ زراعت، ایگری سیکٹر اسکل کونسل
مینوفیکچرنگ (رسمی صنعت)	تقریباً 5 کروڑ	درمیانی رفتار سے ترقی، میک اِن انڈیا کے باعث امکانات	تکنیکی مہارتیں، CNC، کوالٹی کنٹرول، روبوٹکس	ASI، انجینئرنگ سیکٹر اسکل کونسل، DPIIT
تعمیرات (Construction)	تقریباً 7 کروڑ	بہت زیادہ امکانات (انفراسٹرکچر کی ترقی)	سول، الیکٹریکل، سیفٹی، پراجیکٹ مینجمنٹ	PLFS، انفراسٹرکچر ایکوپمنٹ اسکل کونسل
آئی ٹی اور آئی ٹی ای ایس	تقریباً 54 لاکھ	جدید ٹیکنالوجی میں تیز ترقی	کلاؤڈ کمپیوٹنگ، AI، سائبر سیکیورٹی، DevOps، ڈیٹا اینالیٹکس	NASSCOM، IT-ITeS LinkedIn Insights، SSC
صحت (Healthcare)	تقریباً 70 لاکھ	بہت زیادہ ترقی (کووڈ کے بعد سرمایہ کاری)	کلینیکل خدمات، تشخیص، ہیلتھ ٹیک، ٹیلی میڈیسن	Healthcare SSC، وزارتِ صحت، ILO
تعلیم	تقریباً 1.5	درمیانی رفتار سے ترقی	تدریسی مہارت، ایڈ ٹیک، تشخیص،	محکمہ تعلیم، Education SSC

اہم معلوماتی ذرائع	مطلوبہ مہارتیں	2024–2030 ترقی کے امکانات	موجودہ روزگار (تقریباً)	شعبہ
	خصوصی تعلیم		کروڑ	
IRDAI، RBI، BFSI SSC	فِن ٹیک، تعمیل (Compliance)، رسک اینالیٹکس، انشورنس ٹیک	فِن ٹیک کے باعث تیز ترقی	تقریباً 25 لاکھ	بینکنگ، مالیات، انشورنس (BFSI)
Retail SSC، Naukri Data	کسٹمر سروس، لاجسٹکس، ڈیجیٹل ادائیگیاں، ڈیٹا	بہت زیادہ ترقی	تقریباً 5 کروڑ	ریٹیل اور ای کامرس
Tourism SSC، وزارتِ سیاحت	نرم مہارتیں، خوراک و مشروبات، ہاسپیٹیلٹی ٹیک، زبانیں	کووڈ کے بعد بحالی، طویل مدت میں روشن امکانات	تقریباً 3 کروڑ	ہاسپیٹیلٹی اور سیاحت
Green Jobs Reports، MNRE، ILO Green Jobs	سولر انسٹالیشن، ونڈ ٹیکنالوجی، گرڈ مینجمنٹ	بہت زیادہ ترقی (2030 تک 500 گیگاواٹ ہدف)	تقریباً 8 لاکھ	قابلِ تجدید توانائی (Renewable Energy)

9.4.4 **ضلعی سطح کی لیبر مارکیٹ معلومات** District-Level Labour Market Information

جو کیریئر کونسلرز کسی خاص ضلع یا مقامی علاقے کے افراد کے ساتھ کام کرتے ہیں، اُن کے لیے **ضلعی سطح کی روزگار سے متعلق معلومات** بہت اہم ہوتی ہیں۔ کئی ایسے ذرائع موجود ہیں جو ریاستی سطح سے نیچے کی لیبر مارکیٹ کی صورتحال کے بارے میں معلومات فراہم کرتے ہیں:

- **ضلعی روزگار دفاتر: (District Employment Exchanges)**

ہر ضلع میں سرکاری روزگار دفتر موجود ہوتا ہے جو رجسٹرڈ امیدواروں، خالی آسامیوں، اور ملازمت حاصل کرنے والے افراد کا ریکارڈ رکھتا ہے۔ اگرچہ یہ معلومات مفید ہوتی ہیں، لیکن غیر رسمی شعبے (Informal Sector) کا مکمل احاطہ نہیں کرتیں۔

- **ضلعی مہارت ترقی منصوبے: (District Skill Development Plans)**

اسکل انڈیا مشن کے تحت کئی ریاستوں نے ضلع وار مہارتوں کی کمی (Skill Gap) کا تجزیہ تیار کیا ہے، جس میں ہر ضلع میں مطلوبہ پیشوں اور مہارتوں کی نشاندہی کی جاتی ہے۔ یہ معلومات اکثر ریاستی اسکل ڈیولپمنٹ مشنز کی ویب سائٹس پر دستیاب ہوتی ہیں۔

● بلاک سطح کا منریگا (MGNREGS) ڈیٹا:

بلاک اور گرام پنچایت کی سطح پر منریگا کی مانگ اور استعمال کے اعداد و شمار مقامی لیبر مارکیٹ کی صورتحال جاننے میں مدد دیتے ہیں۔ دستیاب : nrega.nic.in

● مقامی آجرین کے سروے:(Local Employer Surveys)

کیریئر رہنمائی کے ادارے اپنی طرف سے بھی مقامی آجرین کا سروے کر سکتے ہیں۔ آجرین سے بھرتی کی ضروریات، مطلوبہ مہارتوں، اور اجرتوں کے بارے میں معلومات حاصل کی جا سکتی ہیں۔ صرف 30 سے 50 مقامی اداروں کا سالانہ سروے بھی بہت مفید اور عملی معلومات فراہم کر سکتا ہے۔

9.5 گرین جابز اور ابھرتے ہوئے شعبے (Green Jobs and Emerging Sectors)

گرین جابز(Green Jobs) کا تصور ڈیجیٹل انقلاب کے بعد عالمی لیبر مارکیٹ میں آنے والی سب سے اہم تبدیلیوں میں سے ایک ہے۔ دنیا بھر کی معیشتیں موسمیاتی تبدیلی، قدرتی وسائل کی کمی، اور ماحولیاتی مسائل کا سامنا کر رہی ہیں۔ اس کے نتیجے میں روزگار کی ایک نئی قسم سامنے آ رہی ہے جو معاشی ترقی کے ساتھ ساتھ ماحول کے تحفظ کو بھی فروغ دیتی ہے۔ کیریئر کونسلرز کے لیے گرین جابز اور نئے ابھرتے ہوئے شعبے نوجوانوں کے لیے روزگار کے سب سے زیادہ امید افزا اور تیزی سے بڑھنے والے مواقع میں شمار ہوتے ہیں۔

اکتسابی جانچ:

- **بھارت میں لیبر مارکیٹ معلومات کے اہم سرکاری ذرائع کون سے ہیں۔؟**
- بھارت کے اہم روزگار کے شعبوں کا خلاصہ پیش کیجیے۔؟

9.5.1 گرین جابز کیا ہیں؟What Are Green Jobs

ILO کے مطابق گرین جابز کی تعریف

گرین جابز ایسی باعزت ملازمتیں ہیں جو ماحول کے تحفظ یا اس کی بحالی میں مدد دیتی ہیں، چاہے وہ روایتی شعبوں جیسے مینوفیکچرنگ اور تعمیرات میں ہوں یا نئے شعبوں جیسے قابلِ تجدید توانائی اور توانائی کی بچت سے متعلق صنعتوں میں۔

یہ ملازمتیں:

- توانائی اور خام مال کے استعمال کو کم کرتی ہیں۔
- گرین ہاؤس گیسوں کے اخراج کو کم کرتی ہیں۔

- فضلہ اور آلودگی کو محدود کرتی ہیں۔
- قدرتی نظام اور ماحولیاتی توازن کی حفاظت کرتی ہیں۔
- اداروں اور معاشروں کو موسمیاتی تبدیلی کے مطابق خود کو ڈھالنے میں مدد دیتی ہیں۔

گرین جابز صرف اعلیٰ تعلیم یافتہ افراد تک محدود نہیں بلکہ مختلف سطحوں پر دستیاب ہوتی ہیں:

- **تکنیکی اور پیشہ ورانہ گرین جابز**
  - شمسی توانائی کے انجینئر
  - ونڈ ٹربائن ڈیزائن ماہرین
  - موسمیاتی ڈیٹا سائنسدان
  - ماحولیاتی پالیسی تجزیہ کار
  - کاربن کریڈٹ آڈیٹر
  - گرین بلڈنگ آرکیٹیکٹ
  - ماحولیاتی اثرات کا جائزہ لینے والے مشیر
- **ہنر مند گرین جابز**
  - سولر پینل نصب کرنے والے ٹیکنیشن
  - الیکٹرک گاڑیوں (EV) کی بیٹری کے ماہر
  - توانائی بچت کے آڈیٹر
  - نامیاتی زراعت کے ماہر
  - پانی ری سائیکلنگ سسٹم نصب کرنے والے کارکن
  - ماحول دوست تعمیراتی کارکن
- **گرین معیشت کی معاون ملازمتیں**
  - ماحولیاتی قوانین کی نگرانی کرنے والے افسر
  - پائیداری (Sustainability) رپورٹنگ تجزیہ کار
  - سرکلر اکانومی لاجسٹکس کوآرڈینیٹر
  - ویسٹ مینجمنٹ سپروائزر
  - ماحولیاتی تعلیم کے فروغ کے کارکن

● روایتی ملازمتوں کا گرین بننا

بہت سی موجودہ ملازمتیں ختم نہیں ہو رہیں بلکہ ماحول دوست شکل اختیار کر رہی ہیں، مثلاً:

- فیکٹری کارکن جو صاف اور کم آلودگی والی پیداوار کے طریقے سیکھ رہے ہیں۔
- آٹو مکینک جو الیکٹرک گاڑیوں کی مرمت کی تربیت حاصل کر رہے ہیں۔
- تعمیراتی کارکن جو گرین بلڈنگ ٹیکنالوجی استعمال کرنا سیکھ رہے ہیں۔

یعنی مستقبل میں بہت سی ملازمتیں ختم ہونے کے بجائے **"گرین"** شکل اختیار کر رہی ہیں۔

9.5.2 بھارت میں گرین جابز کا منظر نامہ Green Jobs Scenario in India

بھارت نے 2030 تک **500 گیگاواٹ قابلِ تجدید توانائی (Renewable Energy)** پیدا کرنے اور 2070 تک **نیٹ زیرو اخراج (Net-Zero Emissions)** حاصل کرنے کا ہدف مقرر کیا ہے۔ اس کے نتیجے میں روزگار کے بے شمار نئے مواقع پیدا ہو رہے ہیں۔ **بین الاقوامی قابلِ تجدید توانائی ایجنسی (IRENA)** کے مطابق بھارت میں 2050 تک تقریباً **34 لاکھ قابلِ تجدید توانائی سے متعلق ملازمتیں** پیدا ہو سکتی ہیں۔

اس وقت بھارت میں گرین جابز مختلف شعبوں میں موجود ہیں:

ترقی کے عوامل	اہم عہدے	موجودہ ملازمتیں (تقریباً)	گرین شعبہ
پی ایم سوریہ گھر اسکیم، بڑے سولر منصوبے، گھریلو سولر نظام	انسٹالیشن ٹیکنیشن، پروجیکٹ انجینئر، آپریشن و مینٹیننس ٹیکنیشن	تقریباً 2 لاکھ	شمسی توانائی (Solar Energy)
آف شور ونڈ منصوبے، 2030 تک 140 گیگاواٹ ہدف	ٹربائن ٹیکنیشن، سائٹ اسسمنٹ انجینئر، گرڈ انجینئر	تقریباً 50 ہزار	ہوائی توانائی (Wind Energy)
FAME-II پالیسی، سرکاری EV منصوبے، عوامی استعمال میں اضافہ	بیٹری انجینئر، EV مکینک، چارجنگ انفراسٹرکچر انسٹالر	تقریباً 1 لاکھ (تیزی سے بڑھ رہی ہیں)	الیکٹرک گاڑیاں (EV)
اسمارٹ سٹی منصوبے، ماحول دوست تعمیرات	گرین بلڈنگ کنسلٹنٹ، LEED آڈیٹر، توانائی مؤثریت انجینئر	تقریباً 20 لاکھ سے زائد	گرین عمارتیں (Green Buildings)
برآمدی طلب، صحت مند خوراک کا رجحان	آرگینک سرٹیفکیشن مشیر، FPO کوآرڈینیٹر، زرعی توسیعی کارکن	تقریباً 50 لاکھ کسان	نامیاتی کاشتکاری (Organic Farming)
سوچھ بھارت 2.0، پلاسٹک ویسٹ قوانین	ویسٹ مینجمنٹ کارکن، بائیو گیس	تقریباً 15 لاکھ	فضلہ کا انتظام (Waste

ترقی کے عوامل	اہم عہدے	موجودہ ملازمتیں (تقریباً)	گرین شعبہ
	ٹیکنیشن، ری سائیکلنگ ماہر		(Management
جل جیون مشن، پانی کی قلت	واٹر شیڈ منیجر، پانی کے معیار کے تجزیہ کار، آبپاشی ٹیکنیشن	تقریباً 5 لاکھ	پانی کا انتظام (Water Management)
انڈیا کاربن کریڈٹ ٹریڈنگ اسکیم 2023	کاربن آڈیٹر، ESG تجزیہ کار، موسمیاتی خطرات کے مشیر	تقریباً 10 ہزار (ابھرتا ہوا شعبہ)	کاربن مارکیٹ (Carbon Markets)

9.5.3 دیگر ابھرتے ہوئے روزگار کے شعبے Other Emerging Employment Sectors

A. ڈیجیٹل معیشت اور پلیٹ فارم پر مبنی کام

بھارت کی **ڈیجیٹل معیشت** بہت تیزی سے نئے روزگار پیدا کر رہی ہے۔ **(NASSCOM-McKinsey Report (2022** کے مطابق 2010 کے بعد 40 سے زیادہ نئی ٹیکنالوجی پر مبنی ملازمتیں وجود میں آئی ہیں جو آج لاکھوں افراد کو روزگار فراہم کر رہی ہیں۔

اہم ابھرتے ہوئے پیشے درج ذیل ہیں:

- **مصنوعی ذہانت (AI) اور مشین لرننگ انجینئرز، ڈیٹا سائنسدان** — ذہین کمپیوٹر سسٹمز تیار کرنا اور تربیت دینا۔
- سائبر سکیورٹی تجزیہ کار اور ایتھیکل ہیکرز — ڈیجیٹل نظام کو محفوظ بنانا۔
- UX/UI ڈیزائنرز — صارف دوست ڈیجیٹل انٹرفیس تیار کرنا۔
- **کلاؤڈ آرکیٹیکٹس** — کلاؤڈ کمپیوٹنگ کے نظام کی منصوبہ بندی اور انتظام۔
- ڈیجیٹل ہیلتھ ماہرین — ٹیلی میڈیسن، ہیلتھ انفارمیٹکس، اور میڈیکل AI سے متعلق خدمات۔
- فِن ٹیک ماہرین — ڈیجیٹل ادائیگی، بلاک چین، اور قرضہ جاتی ٹیکنالوجی سے متعلق کام۔
- کانٹینٹ کریئیٹرز اور ڈیجیٹل مارکیٹرز — تخلیقی مواد تیار کرنا اور آن لائن تشہیر کرنا۔
- پلیٹ فارم سروس ورکرز — لاجسٹکس، ڈیلیوری، اور گیگ پلیٹ فارمز سے متعلق خدمات۔

B. صحت اور ایگری ٹیک

بھارت کا **صحت کا شعبہ** 2026 تک تقریباً **610 ارب امریکی ڈالر** تک پہنچنے کا امکان رکھتا ہے۔ اس کی وجوہات میں بڑھتی عمر کی آبادی، دائمی بیماریوں میں اضافہ، آیوشمان بھارت جیسی اسکیمیں، اور کووڈ کے بعد صحت کے شعبے میں سرمایہ کاری شامل ہیں۔

اس ترقی سے صرف ڈاکٹرز اور نرسوں ہی کے لیے نہیں بلکہ درج ذیل شعبوں میں بھی روزگار پیدا ہو رہا ہے:

- ہیلتھ ٹیک ماہرین

- صحت کے منتظمین
- کمیونٹی ہیلتھ ورکرز
- ذہنی صحت کے ماہرین
- ٹیلی میڈیسن سے وابستہ افراد

اسی طرح **ایگری ٹیک(Agri-Tech)** یعنی زراعت میں جدید ٹیکنالوجی کا استعمال دیہی نوجوانوں کے لیے ایک بڑا موقع بن رہا ہے۔ پریسیژن فارمنگ، سپلائی چین ڈیجیٹلائزیشن، FPO سپورٹ، اور زرعی مالیات سے وابستہ اسٹارٹ اپس ایسے نوجوانوں کو روزگار دے رہے ہیں جو زراعت اور ٹیکنالوجی دونوں کا علم رکھتے ہوں۔

C. لاجسٹکس اور ای کامرس کا بنیادی ڈھانچہ

بھارت کی **ای کامرس صنعت** 2027 تک تقریباً **200 ارب امریکی ڈالر** تک پہنچنے کی توقع ہے۔ اس تیز رفتار ترقی کی وجہ سے لاجسٹکس، سپلائی چین مینجمنٹ، اور آخری مرحلے کی ترسیل (Last-Mile Delivery) میں روزگار کے وسیع مواقع پیدا ہو رہے ہیں۔

یہ شعبہ مختلف سطحوں پر روزگار فراہم کرتا ہے:

- سپلائی چین تجزیہ کار
- لاجسٹکس ٹیکنالوجی ماہرین
- گودام (Warehouse) کارکن
- ڈیلیوری ایگزیکٹو

اس شعبے کی باقاعدہ تنظیم (Formalisation) کے نتیجے میں بہت سے کارکن غیر رسمی ملازمتوں سے نکل کر زیادہ مستحکم اور محفوظ روزگار حاصل کر رہے ہیں۔

D. خلائی اور دفاعی ٹیکنالوجی

بھارت کے **خلائی، دفاعی، اور جدید الیکٹرانکس کے شعبے** تیزی سے ترقی کر رہے ہیں اور اعلیٰ مہارت رکھنے والے نوجوانوں کے لیے بہترین روزگار پیدا کر رہے ہیں۔

ان میں شامل ہیں:

- **اسرو (ISRO)** اور اس سے وابستہ نجی کمپنیاں
- **میک اِن انڈیا دفاعی راہداریاں** خاص طور پر اتر پردیش اور تمل ناڈو
- **انڈیا سیمی کنڈکٹر مشن**

یہ شعبے پہلے زیادہ تر سرکاری اداروں تک محدود تھے، لیکن اب نجی شعبے کی شمولیت بڑھ رہی ہے، جس کے نتیجے میں انجینئرنگ اور ٹیکنالوجی

کے طلبہ کے لیے نئے اور بہتر کیریئر مواقع پیدا ہو رہے ہیں۔

9.5.4 کیریئر رہنمائی میں گرین جابز اور ابھرتے ہوئے شعبوں کی اہمیت

Importance of Green Jobs and Emerging Sectors in Career Guidance

گرین جابز اور نئی معیشت سے وابستہ شعبوں کے ابھرنے سے کیریئر کونسلرز کے لیے کئی نئی ذمہ داریاں اور مواقع پیدا ہوئے ہیں:

● پیشوں کے دائرے کو وسیع کرنا:

بہت سے طلبہ، نوجوانوں اور حتیٰ کہ بعض کیریئر کونسلرز کو بھی گرین جابز اور نئی معیشت سے متعلق کیریئرز کے بارے میں مکمل معلومات نہیں ہوتیں۔ اس لیے کونسلرز کی ذمہ داری ہے کہ وہ ایسے نئے اور ابھرتے ہوئے پیشہ ورانہ راستوں کے بارے میں بروقت معلومات فراہم کریں۔

● مہارتوں اور تربیت کے راستوں کی رہنمائی:

کونسلرز کو طلبہ کو یہ سمجھانے میں مدد دینی چاہیے کہ گرین جابز اور نئے شعبوں میں داخلے کے لیے کون سی تعلیم، تربیت اور مہارتیں درکار ہیں۔ ان میں سے بہت سے کورسز روایتی پیشہ ورانہ تعلیم کے مقابلے میں کم مدت اور کم لاگت والے ہوتے ہیں۔ مثال کے طور پر، ایک سولر انسٹالیشن ٹیکنیشن کو صرف 3 سے 6 ماہ کی تربیت کے ذریعے تیار کیا جا سکتا ہے۔

● شکوک و شبہات کا ازالہ:

بعض افراد اور اُن کے خاندان نئے شعبوں میں کیریئر بنانے کے بارے میں ہچکچاہٹ محسوس کرتے ہیں اور انہیں غیر محفوظ یا کم وقعت سمجھتے ہیں۔ ایسی صورت میں کیریئر کونسلرز کو لیبر مارکیٹ کے مستند اعداد و شمار، تنخواہوں، روزگار کے امکانات اور ترقی کی رفتار کے ذریعے ان خدشات کو دور کرنا چاہیے۔

● گرین معیشت میں مساوی مواقع:

گرین معیشت دیہی اور نیم شہری علاقوں کے نوجوانوں کے لیے بھی روزگار کے نئے مواقع پیدا کر رہی ہے، جیسے سولر انرجی، نامیاتی کاشتکاری، اور پانی کے انتظام سے متعلق ملازمتیں۔ کونسلرز کو ایسے نوجوانوں کو گرین اسکل ٹریننگ پروگراموں سے جوڑنے میں فعال کردار ادا کرنا چاہیے۔

گرین جابز کیریئر رہنمائی کے اہم ذرائع

- عالمی سطح پر گرین جابز کی معلومات، تربیتی مواد اور پالیسی دستاویزات۔ — ILO Green Jobs Portal
- وزارتِ نئی و قابلِ تجدید توانائی — (MNRE) منصوبوں اور اسکیموں کی معلومات۔
- نیشنل سولر انرجی فیڈریشن آف انڈیا — (NSEFI) صنعت سے متعلق معلومات اور کیریئر وسائل۔
- NSDC ● گرین اکانومی سیکٹر اسکل کونسل رپورٹس — پیشہ ورانہ معیارات اور تربیتی پروگرام۔
- IRENA Renewable Energy and Jobs Annual Review عالمی اور بھارتی سطح پر گرین روزگار کے اعداد و شمار۔

9.6 کیریئر رہنمائی میں لیبر مارکیٹ انفارمیشن سسٹمز (LMIS) کا کردار

(Role of LMIS in Career Guidance)

لیبر مارکیٹ انفارمیشن سسٹمز صرف اعداد و شمار کے ذخیرے نہیں ہیں بلکہ مؤثر، اخلاقی اور بااختیار بنانے والی کیریئر رہنمائی کی بنیاد ہیں۔ یہ حصہ وضاحت کرتا ہے کہ LMIS کو پالیسی سازی سے لے کر انفرادی مشاورت تک ہر سطح پر کس طرح استعمال کیا جاسکتا ہے۔

9.6.1 نظامی سطح پر LMIS کا کردار: پالیسی اور پروگرام کی تشکیل :Role of LMIS at the System Level Policy and Programme Formulation

وسیع سطح (Macro Level) پر LMIS کئی اہم پالیسی مقاصد پورے کرتا ہے:

- **تعلیم اور تربیت کی منصوبہ بندی:**

LMIS کی مدد سے یہ فیصلہ کیا جاتا ہے کہ ووکیشنل ٹریننگ مراکز میں کون سے کورسز شروع کیے جائیں، کتنے میڈیکل کالج قائم کیے جائیں، انجینئرنگ پروگراموں میں کتنی توسیع کی جائے، اور اسکولوں میں کن مہارتوں پر زور دیا جائے۔

- **روزگار مراکز کی ترقی:**

نیشنل کیریئر سروس سینٹرز LMIS کے ذریعے یہ یقینی بناتے ہیں کہ ان کے کیریئر ڈیٹا بیس موجودہ روزگار کی ضروریات کے مطابق ہوں اور مشاورت اُن شعبوں پر مرکوز ہو جہاں ملازمتوں کے مواقع بڑھ رہے ہیں۔

- **مہارتوں کی ترقی کے پروگراموں کی منصوبہ بندی:**

پردھان منتری کوشل وکاس یوجنا (PMKVY) اور دیگر اسکل ڈیولپمنٹ پروگرام LMIS کے اعداد و شمار استعمال کرتے ہیں تاکہ ترجیحی مہارتوں کی نشاندہی کی جاسکے، تربیتی اہداف مقرر کیے جاسکیں، اور صنعتوں کی ضرورت کے مطابق نصاب تیار کیا جاسکے۔

- **روزگار سے متعلق حکومتی پروگراموں کا جائزہ:**

حکومت مختلف روزگار پروگراموں کی کامیابی کا اندازہ LMIS کے ذریعے حاصل ہونے والے اعداد و شمار سے لگاتی ہے، جیسے ملازمت حاصل کرنے والوں کی شرح، اجرتوں کی سطح، اور تربیت یافتہ افراد کی مختلف شعبوں میں تعیناتی۔

اکتسابی جانچ:

- **گرین جابز اور ابھرتے ہوئے شعبوں کی وضاحت کرو،؟**
- **کیریئر رہنمائی میں لیبر مارکیٹ انفارمیشن سسٹمز (LMIS) کا کردار واضح کیجیے۔؟**

9.6.2 ادارہ جاتی سطح پر LMIS کا کردار: کیریئر رہنمائی خدمات

Role of LMIS at the Institutional Level: Career Guidance Services

اسکول، کالج، روزگار مراکز، غیر سرکاری تنظیمیں(NGOs) ، اور نجی کیریئر مشاورتی ادارے LMIS کو اپنی خدمات کی منصوبہ بندی اور فراہمی میں استعمال کرتے ہیں۔

● **کیریئر معلوماتی مواد کی تیاری:**

کیریئر لائبریریاں، پیشہ ورانہ فائلیں، ڈیجیٹل کیریئر ڈیٹا بیس، اور مشیروں کے معلوماتی وسائل LMIS کی بنیاد پر مسلسل اپ ڈیٹ کیے جانے چاہئیں۔ پرانی اور غیر درست معلومات طلبہ کو غلط کیریئر فیصلوں کی طرف لے جاسکتی ہیں۔

● **گروہی کیریئر تعلیم کے پروگرام تیار کرنا:**

LMIS کے ذریعے کیریئر کونسلرز ایسے پروگرام تیار کر سکتے ہیں جو موجودہ روزگار کی صورتحال کی عکاسی کرتے ہوں، مثلاً بڑھتے ہوئے شعبوں پر توجہ دینا، آٹومیشن کے اثرات پر گفتگو کرنا، اور طلبہ کو روایتی پیشوں سے آگے نئے مواقع سے روشناس کرانا۔

● **آجرین (Employers) سے روابط قائم کرنا:**

LMIS یہ معلومات فراہم کرتا ہے کہ کون سی کمپنیاں بھرتی کر رہی ہیں، کن مہارتوں کی ضرورت ہے، اور کن علاقوں میں مواقع موجود ہیں۔ اس بنیاد پر ادارے انٹرن شپ، پلیسمنٹ، اور صنعتی دوروں کے لیے مؤثر شراکت داری قائم کر سکتے ہیں۔

● **کیریئر مشاورت کے پروگراموں کی جانچ:**

LMIS ایسے معیارات فراہم کرتا ہے جن کی مدد سے کیریئر پروگراموں کی کامیابی کا جائزہ لیا جاسکتا ہے، مثلاً ملازمت حاصل کرنے والے طلبہ کی شرح، ابتدائی تنخواہیں، اور تربیت و روزگار کے درمیان مطابقت۔

9.6.3 انفرادی سطح پر LMIS کا کردار: کیریئر مشاورت کا سیشن

(Role of LMIS at the Individual Level: Career Counselling Session)

لیبر مارکیٹ انفارمیشن سسٹمز (LMIS) کا سب سے براہِ راست اور فوری استعمال **انفرادی کیریئر مشاورت** میں ہوتا ہے۔ درج ذیل فریم ورک یہ واضح کرتا ہے کہ کیریئر مشاورت کے مختلف مراحل میں لیبر مارکیٹ کی معلومات کو کس طرح شامل کیا جانا چاہیے۔

مرحلہ 1: جائزہ اور دریافت (Assessment and Exploration)

ابتدائی مرحلے میں جب کلائنٹ اپنی دلچسپیوں، اقدار اور ممکنہ کیریئر راستوں کو تلاش کر رہا ہوتا ہے، تو کیریئر کونسلر وسیع پیمانے پر لیبر مارکیٹ معلومات استعمال کرتا ہے تاکہ:

● کلائنٹ کو مختلف پیشوں اور شعبوں سے متعارف کرایا جاسکے جن میں اس کی دلچسپیاں اور صلاحیتیں بروئے کار آسکتی ہیں۔

● مختلف پیشہ ورانہ شعبوں کے بارے میں موجود غلط فہمیوں کو دور کیا جاسکے۔ مثال کے طور پر بہت سے افراد سرکاری ملازمتوں کے مواقع کو ضرورت سے زیادہ اور خدماتی شعبے کے مواقع کو کم سمجھتے ہیں۔ موجودہ لیبر مارکیٹ کی حقیقت پسندانہ تصویر پیش کی جاسکے، جس میں مواقع

اور چیلنجز دونوں شامل ہوں۔

مرحلہ 2: معلومات فراہم کرنا اور انتخاب کو محدود کرنا

جب کلائنٹ چند مخصوص کیریئر آپشنز تک اپنی توجہ محدود کر لیتا ہے، تو کونسلر ہر آپشن کے بارے میں تفصیلی اور مخصوص معلومات فراہم کرتا ہے:

- **طلب سے متعلق معلومات:**

مثال کے طور پر:

"NASSCOM اور LinkedIn کے اعداد و شمار کے مطابق بھارت میں ڈیٹا اینالسٹ کی طلب 2027 تک سالانہ تقریباً 28 فیصد بڑھنے کی توقع ہے، جبکہ مجموعی آئی ٹی شعبے کی ترقی کی شرح تقریباً 12 فیصد ہے۔"

- **داخلے کی شرائط:**

مثال کے طور پر:

"سولر انرجی ٹیکنیشن بننے کے لیے کم از کم دسویں جماعت پاس ہونا ضروری ہے اور NSQF لیول 4 کے تحت 240 گھنٹوں کی تربیت مکمل کرنا ہوتی ہے۔ اس ضلع میں NSDC سے منسلک تربیتی مراکز یہ پروگرام فراہم کرتے ہیں۔"

- **اجرت اور تنخواہ کی معلومات:**

مثال کے طور پر:

"PLFS اور Naukri کے سروے کے مطابق بنگلورو میں ایک ابتدائی سطح کا ڈیٹا اینالسٹ سالانہ تقریباً 4 سے 6 لاکھ روپے کماتا ہے، جبکہ 3 سے 5 سال کے تجربے کے بعد یہ آمدنی 10 سے 20 لاکھ روپے سالانہ تک پہنچ سکتی ہے۔"

- **کیریئر کے ترقیاتی راستے:**

مثال کے طور پر:

"بھارت میں ہسپتال ایڈمنسٹریشن کے شعبے میں کیریئر کا آغاز عموماً B.Sc ہسپتال ایڈمنسٹریشن یا MBA ہیلتھ کیئر مینجمنٹ سے ہوتا ہے، پھر جونیئر ایڈمنسٹریٹر، شعبہ جاتی سربراہ، اور بعد ازاں ہسپتال ڈائریکٹر جیسے عہدوں تک ترقی حاصل کی جا سکتی ہے۔

مرحلہ 3: فیصلہ سازی (Decision-Making)

جب کلائنٹ کسی کیریئر کے انتخاب کے قریب پہنچ جاتا ہے، تو LMIS اس کی حقیقت پسندانہ فیصلہ سازی میں مدد کرتا ہے:

- **مواقع اور لاگت کا موازنہ:** کلائنٹ کو مختلف کیریئرز کی متوقع آمدنی، تعلیم کے اخراجات، اور مطلوبہ وقت کا موازنہ کرنے میں مدد دی جاتی ہے۔
- **خطرات کا جائزہ:** آٹومیشن، مصنوعی ذہانت، شعبے کی مضبوطی، اور جغرافیائی انحصار جیسے عوامل کو مدنظر رکھتے ہوئے کلائنٹ کو مستقبل کے ممکنہ خطرات سے آگاہ کیا جاتا ہے۔

● **دلچسپی اور عملی حقیقت میں توازن:**

اگر کلائنٹ کی دلچسپی ایسے شعبے سے مطابقت رکھتی ہے جو ترقی کر رہا ہو اور اچھی آمدنی فراہم کرتا ہو، تو لیبر مارکیٹ کی معلومات اس فیصلے کو مزید مضبوط بناتی ہیں۔ اگر دلچسپی کسی ایسے شعبے میں ہو جو سکڑ رہا ہو یا جہاں مقابلہ بہت زیادہ ہو، تو LMIS حقیقت پسندانہ معلومات فراہم کرتا ہے تاکہ فیصلہ مکمل معلومات کی بنیاد پر کیا جا سکے۔

مرحلہ 4: عمل درآمد اور عملی منصوبہ بندی

جب کیریئر کا انتخاب کر لیا جائے تو LMIS عملی منصوبہ بندی میں مدد فراہم کرتا ہے:

● مقامی علاقے یا مطلوبہ شہر میں ایسے اداروں اور کمپنیوں کی نشاندہی کرنا جو مطلوبہ پیشے میں بھرتی کرتی ہیں۔

● متعلقہ تربیتی پروگراموں، کالجوں، یا سرٹیفکیشن کورسز کی معلومات فراہم کرنا جو مطلوبہ پیشے تک پہنچنے کا راستہ بن سکتے ہیں۔

● درخواستوں کی آخری تاریخوں، امتحانات کے شیڈول، اور انتخابی معیار کے بارے میں معلومات دینا۔

● تعلیم مکمل کرنے اور ملازمت حاصل کرنے کے درمیان متوقع مدت اور ابتدائی ملازمت کی ممکنہ شرائط کے بارے میں حقیقت پسندانہ توقعات قائم کرنا۔

9.6.4 مختلف قسم کے کلائنٹس کو لیبر مارکیٹ معلومات (LMI) پہنچانا

Communicating Labour Market Information (LMI) to Different Types of Clients

تمام کلائنٹس اعداد و شمار اور معلومات کو ایک ہی انداز میں نہیں سمجھتے۔ اس لیے کیریئر کونسلرز کو چاہیے کہ وہ اپنی معلومات کی پیشکش کلائنٹ کی تعلیمی سطح، ثقافتی پس منظر، اور فیصلہ سازی کے انداز کے مطابق کریں۔

کلائنٹ گروپ	LMI پہنچانے میں مشکلات	مؤثر حکمتِ عملیاں
دیہی نوجوان جن کی تعلیم محدود ہو	اعداد و شمار سمجھنے میں دشواری، رسمی شعبے سے ناواقفیت، خاندانی اور سماجی دباؤ، پیشوں کے بارے میں محدود معلومات	تصویری ذرائع، مقامی زبان اور مقامی مثالیں استعمال کریں۔ زرعی مزدوری اور دیگر ملازمتوں کی آمدنی کا موازنہ دکھائیں۔ ایسے افراد سے ملائیں جو پہلے یہی راستہ اختیار کر چکے ہوں۔
پہلی نسل کے کالج طلبہ	پیشوں کے بارے میں محدود معلومات، سفید پوش ملازمتوں کے بارے میں عدم اعتماد، پیشہ ورانہ روابط کی کمی	سابق طلبہ کی کامیابیوں کی مثالیں دیں۔ صنعتی دورے اور آجرین سے ملاقاتوں کا اہتمام کریں۔ اعداد و شمار کے ساتھ حقیقی کامیابی کی کہانیاں بھی شیئر کریں۔
لڑکیاں اور خواتین	نقل و حرکت پر پابندیاں، غیر روایتی پیشوں کے بارے میں خاندانی مزاحمت، سائنس اور ٹیکنالوجی میں کم اعتماد	کامیاب خواتین کی مثالیں پیش کریں۔ خواتین کی آمدنی سے متعلق اعداد و شمار دکھائیں۔ تحفظ اور نقل و حرکت سے متعلق خدشات پر کھل کر گفتگو کریں۔

کلائنٹ گروپ	LMI پہنچانے میں مشکلات	مؤثر حکمتِ عملیاں
شہری تعلیم یافتہ نوجوان	معلومات کی زیادتی، غیر حقیقی تنخواہوں کی توقعات، سوشل میڈیا سے متاثر تصورات، AI اور آٹومیشن کا خوف	مختلف ذرائع سے معلومات فراہم کریں۔ تنقیدی انداز میں معلومات کا جائزہ لینا سکھائیں۔ مصنوعی ذہانت کے اثرات کو حقیقت پسندانہ انداز میں سمجھائیں۔
درمیانی عمر کے افراد جو کیریئر تبدیل کرنا چاہتے ہوں	نوجوانوں سے موازنہ، نئی مہارتوں کے استعمال پر شک، خاندانی ذمہ داریوں کے باعث خطرات سے گریز	قابلِ منتقلی مہارتوں (Transferable Skills) پر توجہ دیں۔ ایسے لوگوں کی مثالیں دیں جنہوں نے کامیابی سے کیریئر بدلا ہو۔ مالی منصوبہ بندی میں رہنمائی کریں۔

9.6.5 کیریئر رہنمائی میں LMIS کی حدود اور اخلاقی پہلو

Limitations and Ethical Aspects of LMIS in Career Guidance

کیریئر کونسلرز کی پیشہ ورانہ اور اخلاقی ذمہ داری ہے کہ وہ LMIS کی حدود کو سمجھیں اور اس کا استعمال کلائنٹس کے بہترین مفاد میں کریں۔

- **ساختی عدم مساوات اعداد و شمار میں موجود ہوتی ہیں**

لیبر مارکیٹ کے اعداد و شمار معاشرے میں موجود عدم مساوات کو بھی ظاہر کرتے ہیں، جیسے خواتین کی کم اجرت، دلت اور آدیواسی برادریوں کو درپیش مشکلات، یا معذور افراد کے لیے محدود مواقع۔ اگر کونسلر ان حقائق کو نظر انداز کر کے صرف اعداد و شمار استعمال کرے تو وہ نادانستہ طور پر عدم مساوات کو مزید مضبوط کر سکتا ہے۔ اس لیے LMI کو صرف کیریئر منصوبہ بندی ہی نہیں بلکہ مساوات کے فروغ کے لیے بھی استعمال کرنا چاہیے۔

- **اعداد و شمار کسی فرد کے مستقبل کی پیش گوئی نہیں کرتے**

LMIS مجموعی رجحانات کو ظاہر کرتا ہے، کسی ایک فرد کے مستقبل کو نہیں۔ ممکن ہے کوئی شعبہ مجموعی طور پر زوال پذیر ہو لیکن کسی خاص فرد کے لیے بہترین مواقع رکھتا ہو۔ اسی طرح ترقی کرتا ہوا شعبہ ہر شخص کے لیے موزوں نہیں ہو سکتا۔ اس لیے ہر کلائنٹ کی صورتحال کو الگ سے سمجھنا ضروری ہے۔

- **معلومات کی تازگی اور مطابقت**

پرانے اعداد و شمار استعمال کرنا صرف غلطی نہیں بلکہ نقصان دہ بھی ہو سکتا ہے کیونکہ اس سے کلائنٹ غلط فیصلہ کر سکتا ہے۔ کونسلرز کو اپنی معلومات مسلسل اپ ڈیٹ رکھنی چاہیے اور ہمیشہ معلومات کے ماخذ اور تاریخ کا ذکر کرنا چاہیے۔

- **حد سے زیادہ فیصلہ کن رویہ اختیار نہ کرنا**

LMIS کا مقصد امکانات کو وسیع کرنا ہے، محدود کرنا نہیں۔ اگر کوئی کونسلر صرف اعداد و شمار کی بنیاد پر کسی کلائنٹ کو یہ کہہ دے کہ اس کا

خواب "غیر حقیقی" ہے، تو یہ LMIS کا غلط استعمال ہو گا۔ اعداد و شمار رہنمائی کرتے ہیں، فیصلہ نہیں کرتے۔

● باخبر رضامندی (Informed Consent)

جب بھی کونسلر کسی کلائنٹ کو لیبر مارکیٹ کی معلومات فراہم کرے تو اسے معلومات کے ذرائع، حدود، اور ممکنہ غیر یقینی صورتحال کے بارے میں واضح طور پر آگاہ کرنا چاہیے۔ مستقبل کی پیش گوئیوں کو یقینی حقیقت کے طور پر پیش نہیں کرنا چاہیے کیونکہ حالات وقت کے ساتھ بدل سکتے ہیں۔

کیریئر کونسلرز کے لیے اخلاقی غور و فکر

اپنے آپ سے یہ سوال کریں:

کیا میں لیبر مارکیٹ کی معلومات استعمال کر کے اپنے کلائنٹ کے سامنے نئے مواقع اور امکانات کھول رہا ہوں اور اسے بہتر فیصلے کرنے میں مدد دے رہا ہوں؟ یا میں ان معلومات کو اپنی ذاتی رائے اور تعصبات کی تصدیق کے لیے استعمال کر رہا ہوں کہ کسی خاص پس منظر، جنس، یا ذات کے فرد کے لیے کون سا کیریئر "مناسب" ہے؟ یاد رکھیں: ثبوت پر مبنی رہنمائی (Evidence-Based Practice) اور مساوات پر مبنی رہنمائی (Equity-Centred Practice) ہمیشہ ساتھ ساتھ چلنی چاہیے۔

9.7 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اس یونٹ کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ اس قابل ہوں گے کہ:

1. **لیبر مارکیٹ انفارمیشن سسٹم (LMIS)** کی تعریف، اس کے اجزاء، مقاصد، اور قومی، ریاستی و مقامی سطح پر اس سے وابستہ اہم فریقوں کی وضاحت کر سکیں۔
2. بھارت میں کیریئر رہنمائی کے لیے لیبر مارکیٹ معلومات کے کم از کم چھ اہم سرکاری اور حقیقی وقت (Real-Time) ذرائع کی شناخت اور تنقیدی جائزہ لے سکیں۔
3. روزگار کے رجحانات کے اعداد و شمار کی تشریح کر سکیں اور ساختی (Structural) اور دورانی (Cyclical) رجحانات میں فرق کر سکیں، نیز جنس، خطے اور شعبے کے لحاظ سے تجزیہ کر سکیں۔
4. بھارت کے مختلف علاقوں میں روزگار کی صورتحال کے فرق کو بیان کر سکیں اور جغرافیائی لحاظ سے مخصوص کیریئر رہنمائی میں اس کی اہمیت کو سمجھ سکیں۔
5. بھارتی معیشت کے کسی بھی بڑے شعبے کے لیے LMIS کی مدد سے روزگار کی طلب کا تجزیہ کر سکیں۔
6. گرین جابز کی تعریف، ILO کے فریم ورک کی وضاحت، اور بھارت کے اہم گرین روزگار شعبوں، ان کی ترقی کے عوامل اور کیریئر راستوں کی شناخت کر سکیں۔
7. کیریئر مشاورت کے دوران چار مرحلوں پر مشتمل LMI انضمامی فریم ورک کو استعمال کر سکیں اور مختلف قسم کے کلائنٹس کے مطابق

معلومات پیش کر سکیں۔

8. LMIS کے استعمال کی حدود اور اخلاقی پہلوؤں کا تنقیدی جائزہ لے سکیں اور منصفانہ اور کلائنٹ مرکوز استعمال کے اصول بیان کر سکیں۔

9.8 فرہنگ(Glossary)

تعریف	اصطلاح
روزگار، اجرت، پیشہ ورانہ طلب اور مہارتوں سے متعلق معلومات جمع کرنے، تجزیہ کرنے، محفوظ رکھنے اور پھیلانے کا منظم نظام، جو افرادی قوت کی منصوبہ بندی اور کیریئر فیصلوں میں مدد دیتا ہے۔	لیبر مارکیٹ انفارمیشن سسٹم(LMIS)
کام کرنے کی عمر (15 سال یا اس سے زیادہ) کی آبادی کا وہ حصہ جو یا تو ملازمت میں ہے یا فعال طور پر ملازمت تلاش کر رہا ہے۔	لیبر فورس پارٹیسپیشن ریٹ(LFPR)
کل آبادی میں ملازمت رکھنے والے افراد کا تناسب، جو معیشت میں روزگار کی شدت کو ظاہر کرتا ہے۔	ورکر پاپولیشن ریشو(WPR)
ایسی صورتحال جس میں افراد اپنی صلاحیت، مہارت یا مطلوبہ اوقات سے کم درجے کی ملازمت میں کام کر رہے ہوں۔	کم روزگاری(Underemployment)
ملازمین کی مہارتوں اور آجرین کی مطلوبہ مہارتوں میں عدم مطابقت کے باعث پیدا ہونے والی بے روزگاری۔	ساختی بے روزگاری (Structural Unemployment)
وزارتِ شماریات کی جانب سے کیا جانے والا سالانہ قومی سروے جو روزگار، اجرت، بے روزگاری اور مختلف شعبوں میں ملازمتوں کے بارے میں معلومات فراہم کرتا ہے۔	پیریاڈک لیبر فورس سروے(PLFS)
مخصوص پیشوں کے لیے درکار مہارتوں، علم اور قابلیت کے معیارات جو NSDC کے سیکٹر اسکل کونسلز تیار کرتے ہیں۔	نیشنل آکوپیشنل اسٹینڈرڈز(NOS)
ایسی باعزت ملازمتیں جو ماحول کے تحفظ یا بحالی میں کردار ادا کرتی ہیں، جیسے قابلِ تجدید توانائی، پائیدار زراعت اور ویسٹ مینجمنٹ۔	گرین جابز
NSDC کے تحت قائم صنعتوں کی نمائندہ تنظیمیں جو مختلف شعبوں کے لیے مہارتوں کے معیارات اور ضروریات متعین کرتی ہیں۔	سیکٹر اسکل کونسل(SSC)

اصطلاح	تعریف
آبادیاتی فائدہ (Demographic Dividend)	ایسی صورتحال جب کام کرنے والی عمر کی آبادی کا تناسب زیادہ ہو اور معاشی ترقی کے مواقع بڑھ جائیں۔
گیگ اکانومی	ایسا لیبر مارکیٹ نظام جس میں قلیل مدتی اور ضرورت کے مطابق کام ڈیجیٹل پلیٹ فارمز کے ذریعے فراہم کیا جاتا ہے۔
غیر رسمی کاری (Informalisation)	ایسی ملازمتوں میں اضافہ جن میں معاہدہ، سماجی تحفظ یا قانونی تحفظ موجود نہ ہو۔
آٹومیشن کا خطرہ (Automation Risk)	کسی پیشے کے بنیادی کاموں کے مشینوں، مصنوعی ذہانت یا سافٹ ویئر کے ذریعے تبدیل ہونے کا امکان۔
کیریئر معلومات (Career Information)	مختلف پیشوں سے متعلق حقائق، جیسے کام کی نوعیت، مطلوبہ قابلیت، تنخواہ اور روزگار کے امکانات۔
لیبر مارکیٹ فلٹر (Labour Market Filter)	کیریئر کے مختلف اختیارات کو روزگار کی طلب، اجرت، داخلے کی شرائط اور آٹومیشن کے خطرات کی بنیاد پر جانچنے کا عمل۔
منریگا (MGNREGS)	مہاتما گاندھی قومی دیہی روزگار گارنٹی قانون، جو دیہی خاندانوں کو سالانہ 100 دن کی اجرتی ملازمت کی ضمانت دیتا ہے۔

مہارت کی نصف عمر (Skill Half-Life) وہ متوقع مدت جس کے بعد کوئی مہارت یا علم ٹیکنالوجی یا مارکیٹ میں تبدیلی کے باعث بڑی حد تک پرانا ہو جاتا ہے۔ عام طور پر ٹیکنالوجی کے شعبوں میں یہ مدت 2 سے 5 سال سمجھی جاتی ہے۔

9.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Type Questions)

I. LMIS کا مکمل نام کیا ہے؟

A. لیبر مینجمنٹ انفارمیشن سروس

B. لیبر مارکیٹ انفارمیشن سسٹم

C. لوکل مارکیٹ انڈسٹری سروے

D. لرننگ مینجمنٹ انفارمیشن سسٹم

صحیح جواب: B. لیبر مارکیٹ انفارمیشن سسٹم

II. کیریئر گائیڈنس میں LMIS کا بنیادی مقصد کیا ہے؟

A. طلبہ کی تفریح کرنا۔

B. طلبہ کو صرف خاندانی روایت کے مطابق کیریئر منتخب کرنے میں مدد دینا۔

C. ملازمتوں، مہارتوں، تنخواہوں اور روزگار کے رجحانات کے بارے میں درست معلومات فراہم کرنا۔

D. کیریئر کونسلرز کی جگہ لینا۔

صحیح جواب: C. ملازمتوں، مہارتوں، تنخواہوں اور روزگار کے رجحانات کے بارے میں درست معلومات فراہم کرنا۔

III. ہندوستان میں لیبر مارکیٹ کے سرکاری اعداد و شمار کا اہم ذریعہ کون سا ہے؟

A. پیریاڈک لیبر فورس سروے (PLFS)

B. فیس بک کے تبصرے

C. آن لائن فلموں کے ریویوز

D. دوستوں کی ذاتی رائے

صحیح جواب: A. پیریاڈک لیبر فورس سروے (PLFS)

IV. "انڈر ایمپلائمنٹ" (Underemployment) کا کیا مطلب ہے؟

A. ایسا شخص جو اپنی صلاحیت، مہارت یا مطلوبہ وقت سے کم کام کر رہا ہو۔

B. ایسا شخص جو ریٹائر ہو چکا ہو۔

C. ایسا شخص جو صرف تعلیم حاصل کر رہا ہو۔

D. ایسا شخص جو بڑی کمپنی کا مالک ہو۔

صحیح جواب: A. ایسا شخص جو اپنی صلاحیت، مہارت یا مطلوبہ وقت سے کم کام کر رہا ہو۔

V. گرین جابز (Green Jobs) کس سے متعلق ہوتی ہیں؟

A. ایسی نوکریاں جن میں سبز رنگ کی وردی پہنی جاتی ہو۔

B. ایسی نوکریاں جو ماحول کو محفوظ رکھنے یا بہتر بنانے میں مدد کریں۔

C. ایسی نوکریاں جو صرف زراعت میں ہوں۔

D. ایسی نوکریاں جن میں تنخواہ نہ ملتی ہو۔

صحیح جواب: B. ایسی نوکریاں جو ماحول کو محفوظ رکھنے یا بہتر بنانے میں مدد کریں۔

مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

Q1 ساختی بے روزگاری اور رگڑ والی بے روزگاری میں فرق واضح کیجیے۔

Q2 بھارت میں لیبر مارکیٹ ڈیٹا کے تین سرکاری ذرائع کون سے ہیں؟

Q 3 (Periodic Labour Force Survey) LFS کی (Disaggregated) ڈیٹا کیوں ضروری ہے؟

Q4 مہاراشٹر اور بہار کے طلبا کے لیے آپ کیریئر کے لیے کیا مشورہ دینگے؟

Q5 گرین جابز کی تعریف ابیان کرو اور مثالیں دو؟

Q6 ایگری ٹیک کیا ہے؟

Q7 کیریئر مشاورت میں LMIS کے چار مراحل بیان کیجیے۔

Q8 LMIS کیا ہے؟

Q9 سیکٹر اسکل کونسلز کیا ہیں؟

Q10 Underemployment کی وضاحت کیجیے؟

طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

Q1 Demographic Dividend کیا ہے؟

Q2 Skills-based اور Demand-side معلومات میں فرق واضح کرو؟

Q3 PLFS کیا ہے اور یہ اہم کیوں ہے؟

Q4 Real-Time Labour Market Data کیا ہے؟

9.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

بنیادی مطالعہ (Essential Readings)

- **وزارتِ شماریات و پروگرام نفاذ (MoSPI)**

پیریاڈک لیبر فورس سروے سالانہ رپورٹ 2022-23

حکومتِ ہند۔ دستیاب mospi.gov.in :

بھارت میں روزگار کے اعداد و شمار کا بنیادی سرکاری ذریعہ۔ ہر کیریئر کونسلر کو اس کی اہم جدولوں سے واقف ہونا چاہیے۔

- **نیشنل اسکل ڈیولپمنٹ کارپوریشن (NSDC)**

انسانی وسائل اور مہارتوں کی ضروریات سے متعلق رپورٹس

دستیاب nsdcindia.org : مختلف شعبوں میں مہارتوں کی طلب کی تفصیلی پیش گوئیاں۔

- **بین الاقوامی محنت تنظیم (ILO)**

ورلڈ ایمپلائمنٹ اینڈ سوشل آؤٹ لک: رجحانات 2024 دستیاب ilo.org/weso : عالمی روزگار کے رجحانات، بھارت سے متعلق معلومات اور گرین جابز پر ابواب شامل ہیں۔

- **ورلڈ اکنامک فورم (WEF)**

فیوچر آف جابز رپورٹ 2023 دستیاب weforum.org : مستقبل کی ملازمتوں، نئی مہارتوں اور روزگار کے رجحانات پر مستند عالمی رپورٹ۔

- **نیتی آیوگ**

اسکل انڈیا رپورٹ 2022: وِکست بھارت کے لیے مہارتیں دستیاب niti.gov.in :

کیریئر رہنمائی اور LMIS سے متعلق نظریاتی مطالعہ

- **سلطانہ، آر۔جی۔ (2012)**

یورپ میں کیریئر مینجمنٹ مہارتوں کا فروغ: ایک تنقیدی جائزہ کیریئر رہنمائی اور لیبر مارکیٹ معلومات کے تعلق کی وضاحت کرتی ہے۔

- **CEDEFOP (2011)**

کیریئر رہنمائی میں لیبر مارکیٹ معلومات کا استعمال (LMIS) کو کیریئر رہنمائی میں شامل کرنے کا عملی فریم ورک۔

- **واٹس اور فریٹ ویل (2004)**

کیریئر ڈیولپمنٹ کے لیے عوامی پالیسیاں) ترقی پذیر ممالک میں کیریئر معلومات اور رہنمائی کے نظام کا پالیسی فریم ورک۔

- **کرشنن، ایل۔ (2020)**

بھارت میں کیریئر رہنمائی: چیلنجز اور مواقع) بھارت میں کیریئر رہنمائی کے نظام اور لیبر مارکیٹ معلومات کا تجزیہ۔

گرین جابز اور ابھرتے ہوئے شعبے

- **بین الاقوامی قابلِ تجدید توانائی ایجنسی (IRENA)**

قابلِ تجدید توانائی اور ملازمتیں: سالانہ جائزہ 2023

دستیاب) irena.org : قابلِ تجدید توانائی کے شعبے میں روزگار کے عالمی اور بھارتی اعداد و شمار۔

- **ILO اور UNEP (2008)**

گرین جابز: پائیدار اور کم کاربن دنیا میں باعزت روزگار کی جانب) گرین جابز کے تصور کی بنیادی کتاب۔

- **ناسکام (NASSCOM)**

اسٹریٹجک ریویو 2023 دستیاب) nasscom.in : بھارت کی آئی ٹی اور ڈیجیٹل صنعت میں روزگار اور مہارتوں کی طلب کا جائزہ۔

- **وزارتِ نئی و قابلِ تجدید توانائی (MNRE) سالانہ رپورٹ 2023-24**

دستیاب) mnre.gov.in : بھارت کے قابلِ تجدید توانائی پروگرام اور اس سے پیدا ہونے والے روزگار کے مواقع پر سرکاری معلومات۔

اہم ویب سائٹس اور ڈیٹا پورٹلز

- **نیشنل کیریئر سروس پورٹل**

ncsc.gov.in پیشوں کی معلومات، کیریئر مشاورت اور ملازمتوں کی تلاش کی سہولت۔

- **MoSPI ڈیٹا پورٹل**

mospi.gov.in

PLFS، ASI اور قومی اقتصادی اعداد و شمار ڈاؤن لوڈ کرنے کے لیے۔

- **NSDC اسکلز پورٹل**

nsdcindia.org سیکٹر اسکل کونسل رپورٹس، NOS دستاویزات اور مہارتوں کے خلا کے تجزیے۔

- **ILO Statistics**

ilostat.ilo.org بھارت سمیت مختلف ممالک کے لیبر مارکیٹ کے بین الاقوامی اعداد و شمار۔

- **LinkedIn Economic Graph**

economicgraph.linkedin.com مہارتوں کی طلب، کیریئر راستوں اور بھرتی کے رجحانات سے متعلق حقیقی وقت کی معلومات۔

- **NaukriJobSpeak**

naukri.com/jobspeak بھارت میں مختلف شعبوں اور شہروں کے لیے ماہانہ بھرتی اشاریہ۔

- **O*NET Online**

onetonline.org پیشوں کی تفصیلی معلومات، مطلوبہ مہارتیں، ذمہ داریاں، تنخواہیں اور مستقبل کے امکانات۔

اکائی 10۔ عالمگیریت اور مستقبل کی مہارتیں

(Globalization and Future Skills)

اکائی کے اجزاء:

10.0 تعارف(Introduction)

10.1 مقاصد(Objectives)

10.2 کام کا مستقبل: مصنوعی ذہانت(AI)، خودکاری (Automation) اور گیگ اکانومی

(The Future of Work: Artificial Intelligence, Automation and Gig Economy)

10.3 اکیسویں صدی کی مہارتیں اور صلاحیتیں(21st Century Skills and Competencies)

10.4 نئی مہارتیں سیکھنے (Reskilling) اور موجودہ مہارتوں کو بہتر بنانے (Upskilling) کی حکمتِ عملیاں

(Strategies for Reskilling and Upskilling)

10.5 بین الاقوامی نقل وحرکت اور ہجرت کے رجحانات(International Mobility and Migration Trends)

10.6 بھارتی نوجوانوں اور کیریئر مشیروں کے لیے اثرات

(Implications for Indian Youth and Career Counsellors)

10.7 خلاصہ(Summary)

10.8 اکتسابی نتائج(Learning Outcomes)

10.9 فرہنگ(Glossary)

10.10 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

10.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

10.0 تمہید(Introduction)

عالمگیریت(Globalization)اور ٹیکنالوجی میں تیز رفتار تبدیلیاں دنیا بھر میں کام اور روزگار کی نوعیت کو بدل رہی ہیں۔ آج کا نوجوان جب اپنے مستقبل کے کیریئر کی منصوبہ بندی کرتا ہے تو وہ صرف مقامی ملازمتوں کے لیے تیاری نہیں کرتا بلکہ ایک ایسی عالمی معیشت کے لیے خود کو تیار کرتا ہے جہاں اشیاء، خدمات، معلومات، ڈیٹا اور افرادی قوت سرحدوں کے پار مسلسل منتقل ہو رہی ہے۔ آج آجر

(Employers)مہارتوں کا عالمی سطح پر موازنہ کرتے ہیں،ڈیجیٹل پلیٹ فارمز کارکنوں کو دنیا بھر کے گاہکوں سے جوڑتے ہیں،اور نئی ٹیکنالوجیز تقریباً ہر پیشے میں کام کرنے کے طریقوں کو تبدیل کر رہی ہیں۔

مستقبل کی مہارتیں(Future Skills)ان علمی،ڈیجیٹل، سماجی، جذباتی اور کیریئر مینجمنٹ صلاحیتوں کا مجموعہ ہیں جو افراد کو بدلتی ہوئی لیبر مارکیٹ میں قابلِ روزگار(Employable)بنائے رکھتی ہیں۔یہ مہارتیں تعلیمی علم یا پیشہ ورانہ قابلیت کا متبادل نہیں بلکہ ان کی تکمیل کرتی ہیں۔یہ افراد کو نئے حالات میں اپنے علم کو استعمال کرنے، مختلف لوگوں کے ساتھ تعاون کرنے، مسلسل سیکھنے اور غیر یقینی حالات سے ہم آہنگ ہونے میں مدد دیتی ہیں۔ کیریئر مشیروں کے لیے مستقبلِ کار(Future of Work)ایک بنیادی سوال پیدا کرتا ہے:**ایسی لیبر مارکیٹ میں جہاں عالمگیریت، ڈیجیٹلائزیشن، خودکاری(Automation)اور غیر یقینی صورتحال موجود ہو، کیریئر رہنمائی کس طرح مؤثر بنائی جاسکتی ہے؟** اس کا جواب یہ نہیں کہ ہر فرد کے لیے ایک کامل کیریئر کی پیش گوئی کی جائے، بلکہ یہ ہے کہ افراد میں **کیریئر لچک (Career Resilience)**پیدا کی جائے۔ یعنی وہ لیبر مارکیٹ کے رجحانات کو سمجھ سکیں، قابلِ انتقال مہارتیں (Transferable Skills)حاصل کر سکیں، سیکھنے کے راستے تیار کر سکیں اور بدلتے حالات کے مطابق اپنے کیریئر فیصلوں میں ترمیم کر سکیں۔اس اکائی میں پانچ اہم موضوعات کا مطالعہ کیا جائے گا۔ سب سے پہلے یہ بتایا جائے گا کہ مصنوعی ذہانت(AI) ،خودکاری (Automation) اور گیگ اکانومی (Gig Economy) کس طرح کام کی نوعیت کو تبدیل کر رہے ہیں۔ اس کے بعد روزگار کے لیے ضروری اکیسویں صدی کی مہارتوں کا جائزہ لیا جائے گا۔ پھر نوجوانوں، کارکنوں اور اداروں کے لیے نئی مہارتیں سیکھنے (Reskilling) اور موجودہ مہارتوں کو بہتر بنانے (Upskilling) کی حکمتِ عملیوں پر گفتگو ہوگی۔ اس کے بعد بین الاقوامی نقل و حرکت اور ہجرت (Migration) کے رجحانات کا تجزیہ کیا جائے گا۔ آخر میں عالمگیریت اور مستقبل کی مہارتوں کے بھارتی نوجوانوں اور کیریئر مشیروں پر اثرات کو بیان کیا جائے گا۔

کیریئر رہنمائی کا بنیادی تصور

مستقبل کے تقاضوں سے ہم آہنگ کیریئر رہنمائی کا مطلب یہ نہیں کہ ہر طالب علم کو سافٹ ویئر انجینئر بننے کا مشورہ دیا جائے۔ بلکہ اس کا مقصد ہر فرد کی دلچسپی، حالات اور لیبر مارکیٹ کے مواقع کو مدنظر رکھتے ہوئے اسے ایسا راستہ دکھانا ہے جس میں **موضوعی علم، ڈیجیٹل مہارت، انسانی صلاحیتیں، اخلاقی بصیرت اور مسلسل سیکھنے کی عادت** ایک دوسرے کے ساتھ مربوط ہوں۔

10.1 مقاصد(Objectives)

اس اکائی کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ اس قابل ہوں گے کہ:

- عالمگیریت(Globalization)، مستقبل کی مہارتیں(Future Skills)، خودکاری(Automation)، مصنوعی ذہانت (Artificial Intelligence)اور گیگ ورک (Gig Work) کے تصورات کو کیریئر رہنمائی کے تناظر میں بیان کر سکیں۔
- یہ وضاحت کر سکیں کہ مصنوعی ذہانت، خودکاری اور پلیٹ فارم پر مبنی کام(Platform Work) کس طرح ملازمتوں، روزگار کے تعلقات اور مہارتوں کی طلب کو تبدیل کر رہے ہیں۔

- اکیسویں صدی کی اہم مہارتوں کی مختلف اقسام کی شناخت کر سکیں اور بھارتی طلبہ و نوجوانوں کے لیے ان کی اہمیت کو سمجھ سکیں۔
- طلبہ، گریجویٹس، ملازمین اور درمیانی کیریئر کے افراد کے لیے نئی مہارتیں حاصل کرنے (Reskilling) اور موجودہ مہارتوں کو بہتر بنانے (Upskilling) کی عملی حکمتِ عملیاں تیار کر سکیں۔
- بین الاقوامی نقل و حرکت اور ہجرت کے رجحانات کا تجزیہ کر سکیں اور تعلیم، مہارتوں اور کیریئر منصوبہ بندی پر ان کے اثرات کو سمجھ سکیں۔
- مختلف سماجی، معاشی اور علاقائی پس منظر رکھنے والے نوجوانوں کے لیے مستقبل کی مہارتوں کے تصور کو کیریئر مشاورت میں استعمال کر سکیں۔
- عالمگیریت اور ٹیکنالوجی پر مبنی لیبر مارکیٹ میں پیدا ہونے والے اخلاقی، مساواتی اور شمولیتی مسائل کا تنقیدی جائزہ لے سکیں۔

10.2 کام کا مستقبل: مصنوعی ذہانت (AI)، خودکاری (Automation) اور گیگ اکانومی

(The Future of Work: Artificial Intelligence, Automation and Gig Economy)

کام کا مستقبل (Future of Work) سے مراد ملازمتوں، کاموں، کام کی جگہوں، معاہدوں اور مہارتوں کی بدلتی ہوئی نوعیت ہے، جو ٹیکنالوجی کی ترقی، آبادی میں تبدیلی، عالمگیریت، ماحولیاتی تبدیلی اور نئے کاروباری ماڈلز کے اثرات کے تحت وجود میں آتی ہے۔ کیریئر رہنمائی کے نقطۂ نظر سے تین عوامل سب سے زیادہ اہم ہیں: **مصنوعی ذہانت (AI)، خودکاری (Automation) اور گیگ یا پلیٹ فارم اکانومی (Gig Economy)**۔

10.2.1 عالمگیریت اور کام کی بدلتی ہوئی نوعیت

Globalisation and the Changing Nature of Work

عالمگیریت نے تجارت، سرمایہ کاری، ہجرت، آؤٹ سورسنگ، ڈیجیٹل خدمات اور عالمی سپلائی چینز کے ذریعے مختلف ممالک کی لیبر مارکیٹوں کو ایک دوسرے سے جوڑ دیا ہے۔ مثال کے طور پر حیدرآباد کا ایک گرافک ڈیزائنر دبئی کے کسی گاہک کے لیے کام کر سکتا ہے، کیرالہ میں تربیت یافتہ ایک نرس جرمنی میں ملازمت حاصل کر سکتی ہے، اور بنگلورو کا ایک ڈیٹا اینالسٹ سنگاپور کی کمپنی کے لیے خدمات انجام دے سکتا ہے۔ اس طرح مقامی اور عالمی روزگار کے درمیان سرحدیں پہلے کی نسبت بہت کم رہ گئی ہیں۔

کارکنوں کے لیے عالمگیریت مواقع بھی پیدا کرتی ہے اور مقابلہ بھی بڑھاتی ہے۔ ایک طرف عالمی آجرین تک رسائی، بعض شعبوں میں زیادہ اجرت، ریموٹ ورک اور بین الاقوامی تعلیم کے راستے کھلتے ہیں، جبکہ دوسری طرف کارکنوں کو عالمی معیار کی پیداواری صلاحیت، زبان دانی، تکنیکی مہارت اور پیشہ ورانہ اسناد کے مطابق خود کو تیار کرنا پڑتا ہے۔ اس لیے کیریئر رہنمائی کا مقصد صرف مقامی روزگار کے قابل بنانا نہیں بلکہ عالمی سطح پر قابلِ روزگار بنانا بھی ہے۔

عالمگیریت نے کیریئر سکیورٹی کے تصور کو بھی بدل دیا ہے۔ ماضی میں کیریئر کا تحفظ ایک ہی ادارے میں مستقل ملازمت سے وابستہ سمجھا جاتا

تھا، جبکہ آج کیریئر سکیورٹی کا انحصار قابلِ انتقال مہارتوں، پیشہ ورانہ تعلقات، مسلسل سیکھنے کی صلاحیت، ڈیجیٹل شناخت اور مختلف شعبوں، عہدوں اور حتیٰ کہ مختلف ممالک میں کام کرنے کی قابلیت پر ہے۔

10.2.2 مصنوعی ذہانت اور خودکاری Artificial Intelligence and Automation

مصنوعی ذہانت (Artificial Intelligence–AI) ایسے کمپیوٹر نظاموں کو کہا جاتا ہے جو انسانی ذہانت سے وابستہ کام انجام دے سکتے ہیں، جیسے نمونوں کی شناخت، متن اور تصاویر بنانا، زبانوں کا ترجمہ کرنا، فیصلوں کی سفارش کرنا اور بڑے پیمانے پر ڈیٹا کا تجزیہ کرنا۔

خودکاری (Automation) سے مراد مشینوں، سافٹ ویئر یا الگورتھمز کا استعمال ہے جو انسانی مداخلت کو کم کرتے ہوئے مختلف کام انجام دیتے ہیں۔ مصنوعی ذہانت اور خودکاری نہ صرف ٹیکنالوجی کے شعبے کو بلکہ انتظامیہ، بینکاری، تعلیم، صحت، لاجسٹکس، میڈیا، قانون، صنعت اور سرکاری خدمات کو بھی تبدیل کر رہی ہیں۔

کیریئر رہنمائی کے لیے سب سے اہم بات یہ ہے کہ AI عموماً پورے پیشے کو ختم کرنے سے پہلے اس کے مختلف کاموں (Tasks) کو متاثر کرتی ہے۔ ہر ملازمت کئی مختلف کاموں کا مجموعہ ہوتی ہے۔ کچھ کام مکمل طور پر خودکار ہو سکتے ہیں، کچھ کو ڈیجیٹل آلات کی مدد حاصل ہو سکتی ہے، جبکہ کچھ کام بدستور انسانی رہیں گے کیونکہ ان میں ہمدردی، اخلاقی فیصلہ سازی، سیاق وسباق کی سمجھ، تخلیقی صلاحیت اور تعلقات سازی کی ضرورت ہوتی ہے۔ لہٰذا کیریئر مشیروں کو افراد کی رہنمائی کرتے وقت پورے پیشے کو محفوظ یا غیر محفوظ قرار دینے کے بجائے کاموں کی سطح پر ہونے والی تبدیلیوں کا تجزیہ کرنا چاہیے۔

ورلڈ اکنامک فورم کی فیوچر آف جابز رپورٹ 2025 کے مطابق 2030 تک ٹیکنالوجی، گرین اکانومی، آبادیاتی تبدیلیوں اور جغرافیائی معاشی تبدیلیوں کی وجہ سے بڑی تعداد میں نئی ملازمتیں پیدا ہوں گی اور کئی پرانی ملازمتیں ختم یا تبدیل ہو جائیں گی۔ اس لیے مستقبل میں روزگار حاصل کرنے کی صلاحیت کا انحصار صرف ایک ڈگری پر نہیں بلکہ مسلسل سیکھنے اور مہارتوں کو اپ ڈیٹ کرنے پر ہو گا۔

مختلف کاموں پر خودکاری کا اثر

کیریئر رہنمائی کے لیے اہم بات	مثالیں	خودکاری کا امکان	کام کی قسم
طلبہ کو ایسے ڈیجیٹل ٹولز سیکھنے چاہئیں جو معمول کے کام خودکار بناتے ہیں اور تجزیہ و تشریح کی مہارتیں پیدا کرنی چاہئیں۔	ڈیٹا انٹری، انوائس میچنگ، بنیادی شیڈولنگ، بار بار رپورٹ تیار کرنا	بہت زیادہ	معمول کی معلوماتی سرگرمیاں
کارکنوں کو مشین چلانے، دیکھ بھال، حفاظتی اصولوں اور کوالٹی کنٹرول کی مہارتیں سیکھنی چاہئیں۔	پیکنگ، اسمبلی لائن کا کام، گودام میں سامان کی درجہ بندی، سادہ مشین آپریشن	درمیانہ تا زیادہ	معمول کا جسمانی کام

کیریئر رہنمائی کے لیے اہم بات	مثالیں	خودکاری کا امکان	کام کی قسم
AI پیداواری صلاحیت بڑھا سکتی ہے؛ اس لیے تنقیدی سوچ، موضوعی علم اور نتائج کی جانچ کی مہارت ضروری ہے۔	ڈیٹا تجزیہ، ڈیزائن، پروگرامنگ، مارکیٹ ریسرچ، مواد کی تیاری	درمیانہ، اکثر AI کی مدد سے	تجزیاتی اور تخلیقی کام
ہمدردی، اخلاقیات، ابلاغ اور انسانی تعلقات بنیادی اہمیت رکھتے ہیں۔	تدریس، مشاورت، نرسنگ، کمیونٹی ورک، قیادت، مذاکرات	کم، زیادہ تر انسانی	سماجی اور نگہداشت سے متعلق کام
موافقت پذیری، نظامی سوچ، مقامی معلومات اور غیر یقینی حالات میں فیصلہ سازی کی صلاحیت پیدا کرنا ضروری ہے۔	ہنگامی خدمات، کاروبار، پالیسی سازی، فیلڈ انجینئرنگ	کم لیکن تبدیل ہو رہا ہے	پیچیدہ اور حالات کے مطابق مسئلہ حل کرنا

10.2.3 مصنوعی ذہانت (AI) بطور تبدیلی، معاونت اور نئے مواقع کی تخلیق Artificial Intelligence (AI) as a Driver of Change, Support, and New Opportunities

مصنوعی ذہانت (AI) کام کی دنیا پر تین بنیادی طریقوں سے اثر انداز ہوتی ہے۔

پہلا اثر: کاموں کی جگہ لینا (Displacement)

جب مشینیں یا سافٹ ویئر ایسے کام انجام دینے لگتے ہیں جو پہلے انسان کرتے تھے، تو بعض کام خودکار ہو جاتے ہیں۔

دوسرا اثر: کام میں معاونت (Augmentation)

جب کارکن AI ٹولز کی مدد سے اپنے کام کی رفتار، درستگی، تخلیقی صلاحیت یا فیصلہ سازی کو بہتر بناتے ہیں، تو AI ان کے کام کو زیادہ مؤثر بنا دیتی ہے۔

تیسرا اثر: نئے کاموں کی تخلیق (Creation)

AI نئی ملازمتیں بھی پیدا کرتی ہے، جیسے AI ٹرینرز، ڈیٹا اینوٹیٹرز، پرامپٹ انجینئرز، ماڈل آڈیٹرز، AI اخلاقیات کے ماہرین، سائبر سیکیورٹی تجزیہ کار، اور انسانی و AI نظاموں کے رابطہ کار۔

کیریئر مشیروں کو چاہیے کہ نہ تو AI کے بارے میں غیر ضروری خوف پیدا کریں اور نہ ہی غیر حقیقی امیدیں دلائیں۔ کچھ ملازمتیں کم ہوں گی، کچھ تبدیل ہوں گی اور کچھ نئی پیدا ہوں گی۔ اصل سوال یہ ہے:

- میرے مطلوبہ پیشے میں کون سے کام تبدیل ہو رہے ہیں؟

- مجھے کون سے نئے ٹولز سیکھنے چاہئیں؟
- میری کون سی انسانی صلاحیتیں مستقبل میں بھی قیمتی رہیں گی؟
- اگر میرا موجودہ کردار بدل جائے تو میں کن متعلقہ شعبوں میں منتقل ہو سکتا ہوں؟

کیریئر مشیروں کے لیے نوٹ

جب کوئی طالب علم کہے **AI" : تمام ملازمتیں ختم کر دے گی"** تو اسے ملازمتوں کو مختلف کاموں (Tasks) میں تقسیم کر کے سوچنے کی ترغیب دیں۔ مثال کے طور پر AI ایک سبق کا منصوبہ (Lesson Plan) تیار کر سکتی ہے، لیکن استاد اب بھی طلبہ کی ضروریات کو سمجھتا ہے، کلاس روم کے تعلقات کو سنبھالتا ہے، طلبہ کو حوصلہ دیتا ہے اور اخلاقی فیصلے کرتا ہے۔ اس طرح کی گفتگو طلبہ کی بے چینی کم کرتی ہے اور بہتر منصوبہ بندی میں مدد دیتی ہے۔

10.2.4 گیگ اکانومی اور پلیٹ فارم ورک (Gig Economy and Platform Work)

گیگ اکانومی (Gig Economy) ایسی لیبر مارکیٹ ہے جس میں کام مستقل ملازمت کے بجائے مختصر مدتی کاموں، فری لانس معاہدوں اور ڈیجیٹل پلیٹ فارمز کے ذریعے منظم کیا جاتا ہے۔

پلیٹ فارم ورک (Platform Work) میں مقام پر مبنی خدمات جیسے ٹرانسپورٹ، ڈیلیوری، بیوٹی سروسز، مرمت اور گھریلو خدمات شامل ہیں، جبکہ آن لائن کاموں میں ڈیزائن، ترجمہ، ٹیوشن، پروگرامنگ، ڈیٹا لیبلنگ اور ڈیجیٹل مارکیٹنگ شامل ہیں۔ بھارتی نوجوانوں کے لیے گیگ ورک ابتدائی آمدنی، لچکدار اوقات، صارفین سے رابطہ اور خود روزگاری کے مواقع فراہم کر سکتی ہے۔ لیکن اس کے ساتھ آمدنی میں غیر یقینی صورتحال، الگورتھم کی نگرانی، سماجی تحفظ کی کمی، حفاظتی خطرات اور محدود کیریئر ترقی جیسے مسائل بھی موجود ہوتے ہیں۔ لہٰذا کیریئر رہنمائی میں گیگ ورک کو نہ ناکامی سمجھا جانا چاہیے اور نہ ہی ہمیشہ ایک بہترین موقع۔ اس کا جائزہ فرد کے مقاصد، مہارتوں، خاندانی حالات اور مقامی لیبر مارکیٹ کی روشنی میں لیا جانا چاہیے۔

کیریئر رہنمائی کی توجہ	خطرات	مواقع	ابتدائی ضروریات	پلیٹ فارم ورک کی قسم
خالص آمدنی کا حساب، بچت کی منصوبہ بندی، لاجسٹکس یا گاڑیوں کی دیکھ بھال کے کیریئر سے جوڑنا	آمدنی میں اتار چڑھاؤ، ایندھن کے اخراجات، حفاظتی خطرات	فوری آمدنی، لچکدار اوقات	ڈرائیونگ لائسنس، اسمارٹ فون، گاڑی	رائیڈ ہیلنگ اور ڈیلیوری
پورٹ فولیو، مخصوص مہارت، گاہکوں سے رابطہ اور قیمت طے کرنے کی تربیت	سخت مقابلہ، ادائیگی میں تاخیر، پلیٹ فارم فیس	عالمی گاہک، گھر سے کام، آمدنی میں اضافہ	ڈیجیٹل پورٹ فولیو، مواصلاتی صلاحیت، پیشہ ورانہ مہارت	آن لائن فری لانسنگ

کیریئر رہنمائی کی توجہ	خطرات	مواقع	ابتدائی ضروریات	پلیٹ فارم ورک کی قسم
عارضی آمدنی کے طور پر استعمال اور بہتر مہارتوں کی طرف پیش رفت	کم اجرت، بار بار ایک ہی کام، محدود ترقی	آسان داخلہ، بعض اوقات گھر سے کام	بنیادی ڈیجیٹل خواندگی، انٹرنیٹ	مائیکرو ورک اور ڈیٹا ٹاسک
برانڈنگ، معیار، قانونی آگاہی اور کلائنٹ مینجمنٹ	شہرت بنانا ضروری، غیر مستقل طلب	خود مختاری، کاروباری مواقع	تصدیق شدہ مہارت (ڈیزائن، ٹیوشن، اکاؤنٹنگ، کوڈنگ وغیرہ)	پیشہ ورانہ گیگ خدمات

10.2.5 ریموٹ ورک، ہائبرڈ ورک اور ڈیجیٹل کام کی جگہیں

Remote Work, Hybrid Work, and Digital Workplaces

COVID-19 کے دوران ریموٹ اور ہائبرڈ ورک میں تیزی سے اضافہ ہوا اور آج بھی آئی ٹی، ڈیجیٹل خدمات، ڈیزائن، کنسلٹنگ، ایجوکیشن ٹیکنالوجی، مالیات اور مواد سازی کے شعبوں میں اس کی اہمیت برقرار ہے ریموٹ ورک بڑے شہروں سے باہر رہنے والے افراد، معذور افراد، گھریلو ذمہ داریوں میں مصروف لوگوں اور خواتین کے لیے روزگار کے نئے مواقع پیدا کرتا ہے۔ تاہم اس کے لیے خود نظم و ضبط، قابلِ اعتماد انٹرنیٹ، مؤثر رابطہ کاری، سائبر سیکیورٹی سے آگاہی اور بغیر مسلسل نگرانی کے کام کرنے کی صلاحیت ضروری ہے۔ کیریئر مشیروں کو طلبہ کو یہ سمجھانا چاہیے کہ **ریموٹ ورک صرف "گھر سے کام" نہیں ہے بلکہ ایک منظم پیشہ ورانہ نظام ہے** جس میں آن لائن رابطہ، ڈیجیٹل دستاویزات، مختلف ٹائم زونز کے ساتھ ہم آہنگی اور کارکردگی کی جوابدہی شامل ہوتی ہے۔

10.3 اکیسویں صدی کی مہارتیں اور صلاحیتیں

(21st Century Skills and Competencies)

اکیسویں صدی کی مہارتیں وہ قابلِ انتقال صلاحیتیں ہیں جو افراد کو تیزی سے بدلتے ہوئے معاشروں میں سیکھنے، کام کرنے، سماجی شرکت کرنے اور خود کو نئے حالات کے مطابق ڈھالنے میں مدد دیتی ہیں۔ ان مہارتوں کو عموماً درج ذیل زمروں میں تقسیم کیا جاتا ہے:

- سیکھنے کی مہارتیں
- خواندگی سے متعلق مہارتیں
- زندگی گزارنے کی مہارتیں
- ڈیجیٹل مہارتیں

- کیریئر مینجمنٹ کی مہارتیں

یہ مہارتیں اس لیے اہم ہیں کیونکہ تکنیکی علم وقت کے ساتھ پرانا ہو سکتا ہے، لیکن قابلِ انتقال مہارتیں انسان کو پوری زندگی نئی مہارتیں سیکھنے کے قابل بناتی ہیں۔

10.3.1 آج مہارتیں پہلے سے زیادہ اہم کیوں ہیں؟

Why Are Skills More Important Than Ever?

روایتی کیریئر منصوبہ بندی میں تعلیمی سند یا ڈگری کو روزگار حاصل کرنے کا بنیادی ذریعہ سمجھا جاتا تھا۔ موجودہ لیبر مارکیٹ میں ڈگری اب بھی اہم ہے، لیکن آجرین اب عملی مہارتوں پر زیادہ توجہ دیتے ہیں۔ وہ جاننا چاہتے ہیں:

- کیا امیدوار مسائل حل کر سکتا ہے؟
- کیا وہ مؤثر انداز میں گفتگو کر سکتا ہے؟
- کیا وہ ڈیجیٹل ٹولز استعمال کر سکتا ہے؟
- کیا وہ خود سیکھنے کی صلاحیت رکھتا ہے؟
- کیا وہ ٹیم میں کام کر سکتا ہے؟
- کیا وہ گاہکوں کے ساتھ بہتر تعلق قائم کر سکتا ہے؟
- کیا وہ تبدیلی کے مطابق خود کو ڈھال سکتا ہے؟

قومی تعلیمی پالیسی 2020 (NEP 2020) جامع، کثیر الشعبہ، لچکدار اور پیشہ ورانہ تعلیم پر زور دیتی ہے۔ یہ پالیسی مستقبل کی مہارتوں کے تصور سے ہم آہنگ ہے کیونکہ اس میں صرف تعلیمی علم ہی نہیں بلکہ تخلیقی صلاحیت، تنقیدی سوچ، رابطہ کاری، اشتراکِ عمل، اخلاقیات اور روزگار سے متعلق مہارتوں کی بھی اہمیت تسلیم کی گئی ہے۔

10.3.2 مستقبل کی مہارتوں کی بنیادی اقسام Key Categories of Future Skills

کیریئر رہنمائی میں مثال	اہمیت	اہم صلاحیتیں	مہارت کی قسم
طلبہ کو خاندانی پسند یا سماجی وقار کے بجائے شواہد کی بنیاد پر کیریئر کے مختلف راستوں کا موازنہ کرنا سکھایا جائے۔	کارکنوں کو معلومات کا تجزیہ کرنے، رجحانات کو سمجھنے اور غیر معمولی مسائل حل کرنے کے قابل بناتی ہیں۔	تنقیدی سوچ، تجزیاتی استدلال، مسئلہ حل کرنا، تخلیقی صلاحیت، نظامی سوچ	**ذہنی و فکری مہارتیں**
طلبہ کو ڈیجیٹل پورٹ فولیو بنانا، اسپریڈ شیٹ استعمال کرنا، آن لائن درخواستیں بھرنا اور	آج زیادہ تر پیشوں میں ڈیجیٹل نظام اور ڈیٹا کے ساتھ کام کرنا ضروری ہے۔	ڈیجیٹل خواندگی، AI کی سمجھ، ڈیٹا کا تجزیہ، سائبر سیکیورٹی سے آگاہی،	**ڈیجیٹل اور ڈیٹا مہارتیں**

کیریئر رہنمائی میں مثال	اہمیت	اہم صلاحیتیں	مہارت کی قسم
محفوظ انٹرنیٹ استعمال کرنا سکھایا جائے۔		پیداواری سافٹ ویئر کا استعمال	
انٹرویو، دفتری رابطہ اور گاہکوں سے برتاؤ کی مشق کے لیے کردار ادا کرنے والی سرگرمیاں (Role Play) کرائی جائیں۔	خودکار نظاموں اور سروس پر مبنی معیشت میں انسانی مہارتیں کارکنوں کو ممتاز بناتی ہیں۔	ابلاغ، تعاون، ہمدردی، لچک، مذاکرات، تنازعات کا حل	**سماجی اور جذباتی مہارتیں**
طلبہ کو کیریئر فائل بنانا، ریزیومے اپ ڈیٹ کرنا، درخواستوں کا ریکارڈ رکھنا اور اہداف کا جائزہ لینا سکھایا جائے۔	افراد کو مختلف ملازمتوں، شعبوں اور تعلیمی راستوں کے درمیان منتقلی میں مدد دیتی ہیں۔	خود آگاہی، ہدف بندی، مواقع تلاش کرنا، نیٹ ورکنگ، فیصلہ سازی	**کیریئر مینجمنٹ مہارتیں**
جعلی ریزیومے، ڈیٹا کی رازداری اور بھرتی میں امتیاز جیسے اخلاقی مسائل پر گفتگو کی جائے۔	AI، عالمی کام اور ڈیجیٹل پلیٹ فارمز انصاف، رازداری اور سماجی ذمہ داری جیسے سوالات پیدا کرتے ہیں۔	پیشہ ورانہ اخلاقیات، شمولیت، پائیداری، ٹیکنالوجی کا ذمہ دارانہ استعمال	**اخلاقی اور شہری مہارتیں**

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- **عالمگیریت اور کام کی بدلتی ہوئی نوعیت پر نوٹ لکھیے۔؟**
- **آج مہارتیں پہلے سے زیادہ اہم کیوں ہیں؟**
- **مستقبل کی مہارتوں پر روشنی ڈالیے۔؟**

10.3.3 چار بنیادی مہارتیں :(Four Cs) تنقیدی سوچ، تخلیقی صلاحیت، تعاون اور ابلاغ

The Four Cs: Critical Thinking, Creativity, Collaboration, and Communication

اکیسویں صدی کی تعلیم میں ایک مشہور تصور **"چار"C's** ہے:

تنقیدی سوچ(Critical Thinking) تنقیدی سوچ سے مراد معلومات کا جائزہ لینا، تعصب کو پہچاننا، مختلف متبادل راستوں کا موازنہ کرنا اور معقول فیصلے کرنا ہے۔ کیریئر منصوبہ بندی میں یہ طلبہ کو افواہوں یا سوشل میڈیا کی باتوں کے بجائے قابلِ اعتماد لیبر مارکیٹ معلومات پر اعتماد کرنا سکھاتی ہے۔

تخلیقی صلاحیت(Creativity) تخلیقی صلاحیت نئے اور مفید خیالات پیدا کرنے، طریقہ کار کو بہتر بنانے اور علم کو نئے حالات میں استعمال کرنے کی قابلیت ہے۔ یہ کاروبار، ڈیزائن، تدریس، مسئلہ حل کرنے اور خدمات میں جدت پیدا کرنے کے لیے اہم ہے۔

تعاون(Collaboration) تعاون کا مطلب مختلف ثقافتوں، شعبوں، زبانوں اور ڈیجیٹل پلیٹ فارمز پر دوسروں کے ساتھ مؤثر انداز میں کام کرنا ہے۔ عالمی دنیا میں اکثر لوگ ایسے افراد کے ساتھ کام کرتے ہیں جن سے وہ کبھی بالمشافہ نہیں ملتے۔

ابلاغ(Communication) ابلاغ سے مراد خیالات کو زبانی، تحریری، بصری اور ڈیجیٹل انداز میں واضح طور پر پیش کرنا ہے۔ اس میں سننا، سوال کرنا، پریزنٹیشن دینا، مذاکرات کرنا اور مختلف حالات کے مطابق اپنی گفتگو کو ڈھالنا شامل ہے۔

10.3.4 ڈیجیٹل، AI اور ڈیٹا خواندگی Digital, AI, and Data Literacy

ڈیجیٹل خواندگی سے مراد ڈیجیٹل آلات، ایپلی کیشنز اور آن لائن پلیٹ فارمز کو محفوظ اور مؤثر طریقے سے استعمال کرنے کی صلاحیت ہے۔

AI خواندگی کا مطلب یہ سمجھنا ہے کہ مصنوعی ذہانت کیا کر سکتی ہے اور کیا نہیں کر سکتی، AI ٹولز کو ذمہ داری سے استعمال کرنا، AI کے تیار کردہ نتائج کا جائزہ لینا اور تعصب، رازداری اور شفافیت جیسے اخلاقی مسائل کو سمجھنا **ڈیٹا خواندگی** سے مراد ڈیٹا کو پڑھنے، سمجھنے، اس پر سوال اٹھانے اور فیصلے کرنے کے لیے استعمال کرنے کی صلاحیت ہے۔ کیریئر رہنمائی میں ڈیجیٹل اور AI خواندگی کو صرف آئی ٹی شعبے کی مہارت نہیں سمجھنا چاہیے بلکہ عمومی روزگار کی مہارت کے طور پر سکھایا جانا چاہیے۔

مثال کے طور پر:

- استاد آن لائن تعلیمی نظام استعمال کرتا ہے۔
- نرس ڈیجیٹل صحت کے ریکارڈ پڑھتی ہے۔
- کسان موسم اور منڈی کی قیمتوں کی ایپس استعمال کرتا ہے۔
- چھوٹا کاروباری شخص ڈیجیٹل ادائیگی اور آن لائن مارکیٹنگ کرتا ہے۔
- کیریئر مشیر آن لائن جائزہ لینے والے ٹولز استعمال کرتا ہے اور ساتھ ہی معلومات کی رازداری کا تحفظ بھی کرتا ہے۔

مجوزہ سرگرمیاں	/ AI ڈیٹا مہارتوں کے اشاریے	ڈیجیٹل مہارتوں کے اشاریے	سطح
ای میل بنانا، ریزیومے ٹائپ کرنا، جاب پورٹل کا موازنہ کرنا، سائبر سیکیورٹی کی مشق	یہ سمجھنا کہ آن لائن معلومات غلط بھی ہو سکتی ہیں، سادہ چارٹ پڑھنا	اسمارٹ فون یا کمپیوٹر چلانا، ای میل استعمال کرنا، محفوظ تلاش کرنا، بنیادی دستاویزات بنانا	**بنیادی سطح**
کیریئر موازنہ جدول بنانا، AI سے سوالات تیار کرنا اور سرکاری ذرائع سے تصدیق کرنا	AI سے ابتدائی مسودہ تیار کرنا، نتائج کی تصدیق کرنا، بنیادی ڈیٹا کا تجزیہ	اسپریڈ شیٹ، پریزنٹیشن، آن لائن فارم، ویڈیو میٹنگ اور کلاؤڈ اسٹوریج کا استعمال	**درمیانی سطح**
ڈیجیٹل پورٹ فولیو بنانا، لیبر مارکیٹ ڈیٹا کا تجزیہ کرنا اور نتائج پیش کرنا	ڈیٹا ڈیش بورڈ، بنیادی تجزیات، پرامپٹ ڈیزائن اور رازداری کے اصولوں کے ساتھ AI استعمال کرنا	پورٹ فولیو ویب سائٹ بنانا، اشتراکی ٹولز استعمال کرنا، ڈیجیٹل منصوبے سنبھالنا	**اعلیٰ سطح**

10.3.5 بھارتی تناظر میں روزگار سے متعلق مہارتیں Employability Skills in the Indian Context

بھارت میں مستقبل کی مہارتوں کو زبانوں کے تنوع، دیہی و شہری عدم مساوات، صنفی اصولوں، علاقائی فرق اور ڈیجیٹل سہولیات تک غیر مساوی رسائی کے تناظر میں سمجھنا ضروری ہے۔ جو مہارتیں ایک بڑے شہر کے نجی اسکول میں مؤثر ہو سکتی ہیں، ضروری نہیں کہ وہی مہارتیں دیہی سرکاری اسکول، آئی ٹی آئی، اوپن یونیورسٹی یا پہلی نسل کے کالج طلبہ کے لیے بھی یکساں مؤثر ہوں۔ بہت سے بھارتی طلبہ کے لیے روزگار سے متعلق اہم مہارتوں میں شامل ہیں:

- بنیادی انگریزی یا دفتری زبان کی مہارت
- مقامی زبان میں اعتماد
- انٹرویو کی تیاری
- پبلک ٹرانسپورٹ اور نقل و حرکت کی معلومات
- دستاویزات تیار کرنے کی صلاحیت
- ڈیجیٹل ادائیگیوں کا استعمال
- سرکاری پورٹلز سے واقفیت
- اپرنٹس شپ کے مواقع سے آگاہی
- مقامی آجرین اور صنعتوں کا علم

کیریئر مشیروں کو عالمی مہارتی فریم ورک کو مقامی حقائق اور ضروریات کے ساتھ جوڑنا چاہیے۔

10.4 نئی مہارتیں سیکھنے اور موجودہ مہارتوں کو بہتر بنانے کی حکمتِ عملیاں

(Strategies for Reskilling and Upskilling)

تیزی سے بدلتی ہوئی معیشت میں **(Reskilling) نئی مہارتیں حاصل کرنا** (اور) **Upskilling موجودہ مہارتوں کو بہتر بنانا** (کیریئر ترقی کے بنیادی ستون ہیں۔

Upskilling کا مطلب ہے موجودہ شعبے میں اپنی مہارتوں کو بہتر بنا کر اسی پیشے میں ترقی حاصل کرنا۔

Reskilling کا مطلب ہے نئی مہارتیں سیکھ کر کسی نئے شعبے، کردار یا پیشے میں منتقل ہونا۔

یہ دونوں اس لیے ضروری ہیں کیونکہ ٹیکنالوجی، کاروباری ماڈلز، قوانین اور صارفین کی ضروریات مسلسل تبدیل ہو رہی ہیں

10.4.1 زندگی بھر سیکھنا اور مہارتوں کی نصف عمر

Lifelong Learning and Skill Half-Life

Skill Half-Life سے مراد وہ اندازاً مدت ہے جس کے بعد کسی مہارت کی لیبر مارکیٹ میں قدر کافی حد تک کم ہو جاتی ہے کیونکہ ٹیکنالوجی

یا مارکیٹ بدل چکی ہوتی ہے۔ تیزی سے ترقی کرنے والے شعبوں، خاص طور پر ٹیکنالوجی میں، بعض مخصوص ٹولز چند سالوں میں ہی پرانے ہو سکتے ہیں۔ اس کے برعکس، ابلاغ، اخلاقیات، فیصلہ سازی اور پیشہ ورانہ طرزِ عمل جیسی انسانی مہارتیں کئی دہائیوں تک مفید رہتی ہیں، اگرچہ ان کے استعمال کے طریقے وقت کے ساتھ بدل سکتے ہیں۔ اسی لیے کیریئر رہنمائی میں **زندگی بھر سیکھنے (Lifelong Learning)** کے تصور کو فروغ دینا ضروری ہے۔ اس کا مطلب ہے:

- اپنی مہارتوں کا باقاعدہ جائزہ لینا
- کمزوریوں اور خلا کی نشاندہی کرنا
- مناسب تعلیمی وسائل کا انتخاب کرنا
- نئی مہارتوں کی مشق کرنا
- اپنی کامیابیوں اور اسناد کا ریکارڈ رکھنا

ایک مستقبل کے لیے تیار طالب علم صرف یہ نہیں پوچھتا:

"اس کورس کے بعد مجھے کون سی ملازمت ملے گی؟"

بلکہ یہ بھی سوچتا ہے: **"ملازمت حاصل کرنے کے بعد میں خود کو مسلسل بہتر بنانے اور نئی چیزیں سیکھنے کا عمل کیسے جاری رکھوں گا؟"**

10.4.2 نئی مہارتیں سیکھنے (Reskilling) کا عملی فریم ورک

A Practical Framework for Reskilling

مرحلہ	اہم سوال	اوزار یا سرگرمیاں	کیریئر مشیر کا کردار
1. مہارتوں کا جائزہ (Skill Audit)	سیکھنے والا پہلے سے کیا کر سکتا ہے؟	دلچسپی کا جائزہ، مہارتوں کی فہرست، پورٹ فولیو کا معائنہ، کام کے تجربے پر گفتگو	سیکھنے والے کی رسمی اور غیر رسمی مہارتوں کی نشاندہی کرنا، بشمول خاندانی اور سماجی تجربات۔
2. لیبر مارکیٹ کا جائزہ (Labour Market Scan)	مقامی یا عالمی سطح پر کون سے پیشے ترقی کر رہے ہیں؟	LMIS ذرائع، جاب پورٹلز، اپرنٹس شپ کی فہرستیں، آجرین کے انٹرویوز	تربیتی انتخاب کو حقیقی روزگار کی طلب سے جوڑنا، نہ کہ صرف مقبول کورسز سے۔
3. مہارتوں کے فرق کا تجزیہ (Gap Analysis)	مطلوبہ ملازمت کے لیے کون سی مہارتیں درکار ہیں جو موجود نہیں؟	ملازمت کی تفصیلات اور سیکھنے والے کے پروفائل کا موازنہ	ضروری مہارتوں کو ترجیح دینا اور غیر ضروری بوجھ سے بچانا۔
4. سیکھنے کا راستہ	یہ مہارتیں کیسے حاصل کی	آن لائن کورسز، آئی ٹی آئی، پولی	حقیقت پسندانہ، کم خرچ اور تسلیم

کیریئر مشیر کا کردار	اوزار یا سرگرمیاں	اہم سوال	مرحلہ
شدہ راستوں کا انتخاب۔	ٹیکنک، یونیورسٹی، NSDC تربیت، اپرنٹس شپ، انٹرن شپ	جائیں گی؟	(Learning Pathway)
صرف کورس مکمل کرنے کے بجائے مہارت کا عملی ثبوت جمع کرنے کی حوصلہ افزائی۔	پراجیکٹس، پورٹ فولیو، سرٹیفکیٹس، انٹرن شپ، سفارشات، امتحانات	سیکھنے والا اپنی صلاحیت کیسے ثابت کرے گا؟	5. عملی ثبوت (Practice and Evidence)
ملازمت تلاش کرنے کی حکمت عملی اور جذباتی استقامت میں مدد دینا۔	ریزیومے، انٹرویو کی مشق، نیٹ ورکنگ، ملازمت کی درخواستیں، مقامی آجرین کی فہرست	مطلوبہ ملازمت میں داخلہ کیسے حاصل ہو گا؟	6. منتقلی میں معاونت (Transition Support)

10.4.3 مختلف گروہوں کے لیے مہارتوں کو بہتر بنانے (Upskilling) کے راستے

Upskilling Pathways for Different Groups

مثال	مفید حکمت عملی	عام ضرورت	سیکھنے والوں کا گروہ
دسویں جماعت کا طالب علم مختصر ماڈیولز کے ذریعے کوڈنگ، الیکٹرانکس، صحت، زراعت اور کاروبار کا تعارف حاصل کرتا ہے۔	کیریئر آگاہی، بنیادی ڈیجیٹل مہارتیں، منصوبے، مختصر پیشہ ورانہ تعارف	آگاہی اور بنیادی مہارتیں	اسکول کے طلبہ
بی اے کا طالب علم تحقیق، تحریر، ایکسل، پریزنٹیشن اور کونسلنگ معاونت کی مہارتیں حاصل کرتا ہے۔	انٹرن شپ، ابلاغی مشق، ڈیجیٹل پورٹ فولیو، صنعتی منصوبے	روزگار اور کام کی جگہ کی تیاری	کالج کے طلبہ
الیکٹریکل ٹرینی سولر پی وی انسٹالیشن اور بنیادی PLC کی تربیت حاصل کرتا ہے۔	اپرنٹس شپ، مشینوں کی تربیت، حفاظتی اصول، معیار کی نگرانی، نرم مہارتیں	صنعت سے مطابقت اور سرٹیفکیشن	آئی ٹی آئی / پولی ٹیکنک طلبہ
ایک گریجویٹ خاتون پہلے جز وقتی آن لائن ٹیوشن شروع کرتی ہے اور پھر مکمل روزگار کی طرف بڑھتی ہے۔	برج کورسز، ریموٹ ورک مہارتیں، رہنمائی، بچوں کی دیکھ بھال کو مدنظر رکھ کر منصوبہ بندی	اعتماد، جدید مہارتیں، لچکدار مواقع	کام پر واپس آنے والی خواتین
ایک ریٹیل کارکن ای کامرس آپریشنز اور انوینٹری سافٹ ویئر سیکھتا ہے۔	سابقہ تجربے کی منظوری، مختصر کورسز، نگران تربیت، مالی منصوبہ بندی	کردار کی تبدیلی اور ٹیکنالوجی سے مطابقت	درمیانی کیریئر کے کارکن

مثال	مفید حکمت عملی	عام ضرورت	سیکھنے والوں کا گروہ
نوجوان ڈیجیٹل ادائیگی، ایگری ٹیک خدمات اور سولر پمپ کی مرمت سیکھتا ہے۔	موبائل کے ذریعے سیکھنا، مقامی آجرین کی نشاندہی، سرکاری اسکیمیں، ہجرت سے متعلق رہنمائی	رسائی، کم لاگت اور مقامی ضرورت	دیہی نوجوان

10.4.4 مائیکرو کریڈینشلز، MOOCs، اپرنٹس شپ اور پورٹ فولیو

Micro-Credentials, MOOCs, Apprenticeships, and Portfolios (Courses)

مائیکرو کریڈینشلز (Micro-Credentials) مختصر اور مخصوص سرٹیفکیٹس ہوتے ہیں جو کسی خاص مہارت کا ثبوت فراہم کرتے ہیں، جیسے ڈیٹا ویژولائزیشن، ڈیجیٹل مارکیٹنگ، بنیادی پروگرامنگ، سائبر سیکیورٹی سے آگاہی، سولر انسٹالیشن یا دفتری ابلاغ۔ **MOOCs (Massive Open Online Couses)** سیکھنے کے لیے لچکدار مواقع فراہم کرتے ہیں، لیکن صرف کورس مکمل کرنا کافی نہیں ہوتا؛ سیکھنے والوں کو عملی مشق بھی کرنی چاہیے اور اپنی مہارت کا ثبوت بھی پیش کرنا چاہیے۔

اپرنٹس شپ (Apprenticeship) خاص طور پر اہم ہے کیونکہ یہ تعلیم اور عملی کام کے تجربے کو ایک ساتھ جوڑتی ہے۔ اس کے ذریعے سیکھنے والے حقیقی آلات، کام کی آخری تاریخوں، سپر وائزرز، گاہکوں، حفاظتی اصولوں اور دفتری ماحول کو سمجھتے ہیں۔ بہت سے فنی اور پیشہ ورانہ طلبہ کے لیے اپرنٹس شپ صرف کلاس روم میں حاصل کی گئی تعلیم سے زیادہ مؤثر ثابت ہوتی ہے۔

پورٹ فولیو (Portfolio) کام کے نمونوں کا ایک منظم مجموعہ ہوتا ہے جو فرد کی مہارتوں کو ظاہر کرتا ہے۔ اس میں منصوبے، رپورٹس، ڈیزائن، ویڈیوز، کمپیوٹر کوڈ، سبق کے منصوبے، کیس نوٹس، سرٹیفکیٹس، تعریفی اسناد یا کام کی تصاویر شامل ہو سکتی ہیں۔ مستقبل کی مہارتوں پر مبنی معیشت میں پورٹ فولیو آجرین کو یہ دکھانے میں مدد دیتا ہے کہ امیدوار حقیقت میں کیا کر سکتا ہے۔

پورٹ فولیو کے لیے مشورہ

ہر سیکھنے والے کو ایک سادہ **کیریئر فولڈر** ضرور رکھنا چاہیے جس میں مختلف ریزیومے، سرٹیفکیٹس، منصوبوں کے نمونے، انٹرن شپ کے خطوط، حوالہ جات اور ملازمت کی درخواستوں کا ریکارڈ موجود ہو۔ ڈیجیٹل شعبوں میں یہی فولڈر بعد میں ایک **آن لائن پورٹ فولیو** کی شکل اختیار کر سکتا ہے۔

10.4.5 مہارتوں کی از سرِ نو تربیت کے لیے ادارہ جاتی حکمتِ عملیاں

Institutional Strategies for Reskilling

تعلیمی ادارے اور کیریئر رہنمائی مراکز مستقبل کی مہارتوں کو فروغ دینے کے لیے صرف وقتی حوصلہ افزائی پر مبنی لیکچرز پر انحصار نہ کریں بلکہ منظم اور مستقل اقدامات اختیار کریں۔ مؤثر حکمتِ عملیوں میں سالانہ مہارتوں کا جائزہ، مقامی آجرین کے پینل، سابق طلبہ کی رہنمائی، کیریئر لیبارٹریاں، ڈیجیٹل خواندگی کے خصوصی تربیتی پروگرام، انٹرن شپ سیل، کاروباری صلاحیتوں کے کلب اور ایسی مشاورتی نشستیں

شامل ہیں جو طلبہ کی ذاتی دلچسپیوں کو لیبر مارکیٹ کی حقیقی معلومات سے جوڑتی ہوں۔ اداروں کو اپنے نتائج کا بھی باقاعدہ جائزہ لینا چاہیے، مثلاً کورس مکمل کرنے والوں کی تعداد، انٹرن شپ، ملازمتیں، اجرت، مزید تعلیم، ہجرت، خود روزگاری اور طلبہ کا اطمینان۔ اس قسم کا ڈیٹا اداروں کو مسلسل بہتری لانے میں مدد دیتا ہے اور کیریئر رہنمائی کے عمل کو زیادہ مؤثر اور جوابدہ بناتا ہے۔

10.5 بین الاقوامی نقل و حرکت اور ہجرت کے رجحانات

(International Mobility and Migration Trends)

بین الاقوامی نقل و حرکت (International Mobility) سے مراد طلبہ، کارکنوں، پیشہ ور افراد اور خاندانوں کا تعلیم، ملازمت، تربیت یا مستقل رہائش کے لیے ایک ملک سے دوسرے ملک جانا ہے۔ عالمگیریت کے دور میں ہجرت صرف مستقل سکونت تک محدود نہیں رہی بلکہ اس میں مختصر مدتی معاہدے، موسمی ملازمتیں، طلبہ کی ہجرت، سرحد پار ریموٹ ورک، کمپنی کے اندر تبادلہ اور بار بار ہونے والی ہجرت بھی شامل ہے۔

10.5.1 کیریئر رہنمائی میں بین الاقوامی نقل و حرکت کی اہمیت

Importance of International Mobility in Career Guidance

بین الاقوامی نقل و حرکت کیریئر رہنمائی کے لیے اس لیے اہم ہے کیونکہ بہت سے طلبہ بیرونِ ملک تعلیم، غیر ملکی ملازمت یا عالمی سطح پر ریموٹ ورک کو اپنے کیریئر کا حصہ سمجھتے ہیں۔ کیریئر مشیروں کو چاہیے کہ وہ ان راستوں کا حقیقت پسندانہ جائزہ لینے میں ان کی مدد کریں، جیسے داخلے کی شرائط، زبان کے امتحانات، تعلیمی اسناد، اخراجات، قانونی عمل، ثقافتی ہم آہنگی، مزدور حقوق اور دھوکہ دہی کے خطرات۔

بین الاقوامی نقل و حرکت کا تعلق مہارتوں کی طلب سے بھی ہے۔ کئی ممالک میں عمر رسیدہ آبادی کی وجہ سے صحت، بزرگوں کی دیکھ بھال، تعمیرات، مہمان نوازی، انجینئرنگ، آئی ٹی اور فنی شعبوں میں کارکنوں کی طلب بڑھ رہی ہے۔ دوسری طرف ان ممالک میں لائسنس، سرٹیفکیشن، زبان، ویزا اور تجربے سے متعلق سخت شرائط بھی موجود ہوتی ہیں۔

10.5.2 بین الاقوامی نقل و حرکت کی اہم اقسام Major Types of International Mobility

نقل و حرکت کی قسم	وضاحت	مثالیں	کیریئر رہنمائی کے اہم نکات
طلبہ کی نقل و حرکت	اعلیٰ تعلیم یا تربیت کے لیے بیرونِ ملک جانا	ماسٹرز ڈگری، ڈپلومہ، فنی کورس، تحقیقی پروگرام	لاگت اور فائدے کا تجزیہ، ڈگری کی منظوری، کام کے حقوق، وظائف اور تعلیم کے بعد کے مواقع
ماہر کارکنوں کی	قابلیت اور تجربے کی بنیاد پر	نرسیں، انجینئرز، آئی ٹی ماہرین، ویلڈر،	لائسنسنگ، زبان کے امتحانات، دستاویزات،

کیریئر رہنمائی کے اہم نکات	مثالیں	وضاحت	نقل وحرکت کی قسم
اخلاقی بھرتی اور معاہدے کا جائزہ	ٹیکنیشن	ملازمت کے لیے بیرونِ ملک جانا	**ہجرت**
کارکنوں کا تحفظ، بچت کی منصوبہ بندی، خاندان پر اثرات اور محفوظ ہجرت کی معلومات	تعمیراتی کارکن، ہوٹل اسٹاف، موسمی کارکن، نگہداشت فراہم کرنے والے کارکن	مختصر مدت یا بار بار کام کے لیے نقل وحرکت	**عارضی اور گردشی ہجرت**
ادائیگیاں، ٹیکس، معاہدے، پورٹ فولیو، رابطہ کاری اور مختلف ٹائم زونز	فری لانس ڈیزائن، سافٹ ویئر، آن لائن تدریس، مشاورت، ڈیجیٹل مارکیٹنگ	ملک چھوڑے بغیر غیر ملکی گاہکوں کے لیے کام کرنا	**عالمی ریموٹ ورک**
اسناد، تجربہ، زبان کی تیاری اور مالی منصوبہ بندی	ایک ہسپتال کی نرس کا 2–3 سال تجربہ حاصل کرنے کے بعد بیرونِ ملک جانا	بیرونِ ملک جانے سے پہلے بھارت میں تجربہ حاصل کرنا	**بھارت سے بین الاقوامی راستہ**

10.5.3 ہجرت کے دھکیلنے والے اور کھینچنے والے عوامل Push and Pull Factors of Migration

Push Factors دھکیلنے والے عوامل وہ حالات ہیں جو لوگوں کو اپنا علاقہ چھوڑنے پر مجبور کرتے ہیں، جیسے بے روزگاری، کم اجرت، اعلیٰ تعلیم کی محدود سہولتیں، سماجی تنازعات، ماحولیاتی مسائل یا کیریئر میں ترقی کے کم مواقع۔

Pull Factors کھینچنے والے عوامل (وہ حالات ہیں جو لوگوں کو کسی دوسرے مقام کی طرف راغب کرتے ہیں، جیسے زیادہ اجرت، کارکنوں کی طلب، بہتر انفراسٹرکچر، سماجی تحفظ، معیاری تعلیم یا پہلے سے موجود تارکینِ وطن کے نیٹ ورک۔

کیریئر مشیروں کو چاہیے کہ وہ طلبہ کی خواہشات اور عملی امکانات میں فرق واضح کریں۔ کوئی طالب علم سوشل میڈیا پر بیرونِ ملک زندگی دیکھ کر ہجرت کا خواہش مند ہو سکتا ہے، لیکن مشیر کو چاہیے کہ وہ اسے حقیقی اخراجات، ویزا قوانین، ملازمت کے حقوق، تعلیمی اسناد کی منظوری، رہائشی اخراجات اور متبادل منصوبوں کا جائزہ لینے میں مدد دے۔

10.5.4 مہارتوں کی منظوری، زبان اور سرٹیفکیشن

Skills Recognition, Language, and Certification

بین الاقوامی نقل و حرکت کے اہم ترین مسائل میں سے ایک **تعلیمی اسناد کی منظوری (Recognition of Qualifications)** ہے۔ بھارت میں تسلیم شدہ ڈگری یا ڈپلومہ ضروری نہیں کہ کسی دوسرے ملک میں بھی خود کار طور پر تسلیم کیا جائے۔ نرسوں، اساتذہ، ڈاکٹروں، انجینئروں، اکاؤنٹنٹس اور کیریئر مشیروں جیسے پیشہ ور افراد کو اکثر اضافی امتحانات، عملی تربیت، پیشہ ورانہ اداروں میں رجسٹریشن یا برج

کورسز مکمل کرنا پڑتے ہیں۔

زبان کی مہارت (Language Proficiency) بھی بین الاقوامی روزگار کے لیے نہایت اہم عنصر ہے۔ اگرچہ انگریزی بہت سے عالمی راستوں میں اہم ہے، لیکن بعض ممالک کے لیے جرمن، جاپانی، عربی، فرانسیسی، کوریائی یا دیگر زبانوں کی ضرورت بھی پیش آسکتی ہے۔ اس لیے کیریئر رہنمائی میں زبان سیکھنے کو صرف تعلیمی مضمون کے طور پر نہیں بلکہ ایک اہم **پیشہ ورانہ مہارت** کے طور پر پیش کیا جانا چاہیے۔

10.5.5 محفوظ اور اخلاقی ہجرت سے متعلق رہنمائی Guidance on Safe and Ethical Migration

• بھرتی کرنے والے اداروں، ایجنسیوں اور آجرین کی سرکاری ذرائع سے تصدیق کریں؛ غیر رسمی ادائیگیوں اور غیر دستاویزی وعدوں سے بچیں۔

• ملازمت کے معاہدے کو غور سے پڑھیں، جس میں تنخواہ، کام کے اوقات، رہائش، کٹوتیاں، انشورنس، چھٹیاں اور پاسپورٹ کی تحویل سے متعلق شرائط شامل ہوں۔

• مالی سرمایہ کاری کرنے سے پہلے ویزا کی قسم، کام کے حقوق، خاندانی حقوق اور تعلیم یا ملازمت مکمل ہونے کے بعد کے امکانات کو اچھی طرح سمجھیں۔

• ہنگامی رابطوں، سفارت خانے کی معلومات، ضروری دستاویزات کی نقول اور بچت کی منصوبہ بندی پہلے سے تیار رکھیں۔

• ہجرت کے جذباتی اور خاندانی پہلوؤں پر بھی غور کریں، جن میں تنہائی، ثقافتی جھٹکا، خاندانی ذمہ داریاں اور واپسی کی منصوبہ بندی شامل ہیں۔

اخلاقی احتیاط

کیریئر مشیروں کو کبھی بھی ہجرت کو کامیابی کا واحد راستہ قرار نہیں دینا چاہیے۔ ہجرت اس وقت فائدہ مند اور بااختیار بنانے والی ثابت ہو سکتی ہے جب وہ قانونی، معلومات پر مبنی اور مہارتوں کے مطابق ہو۔ لیکن غلط معلومات، قرض، غیر محفوظ بھرتی کے طریقوں یا غیر حقیقی توقعات کی بنیاد پر کی گئی ہجرت نقصان دہ ثابت ہو سکتی ہے۔

10.6 بھارتی نوجوانوں اور کیریئر مشیروں کے لیے مضمرات

(Implications for Indian Youth and Career Counsellors)

عالمگیریت اور مستقبل کی مہارتوں کے بھارتی نوجوانوں پر براہِ راست اثرات مرتب ہوتے ہیں۔ بھارت میں نوجوان آبادی کی تعداد بہت زیادہ ہے، علاقائی معیشتیں متنوع ہیں، ڈیجیٹل سہولیات تک رسائی یکساں نہیں، اور تعلیم سے روزگار تک کا سفر تیزی سے تبدیل ہو رہا ہے۔ اس لیے کیریئر مشیروں کی ذمہ داری ہے کہ وہ طلبہ کو حقیقت پسندانہ اہداف، مستقبل کے لیے ضروری مہارتیں اور لچکدار کیریئر منصوبے بنانے میں مدد دیں۔

10.6.1 بھارتی نوجوانوں کے لیے مضمرات Implications for Indian Youth

• نوجوانوں کو صرف تعلیمی اسناد پر انحصار نہیں کرنا چاہیے بلکہ عملی مہارتیں بھی حاصل کرنی چاہئیں۔ ڈگری مواقع فراہم کرتی ہے، لیکن آجرین اب منصوبوں، انٹرن شپ، ابلاغی صلاحیت، ڈیجیٹل مہارت اور مسئلہ حل کرنے کی قابلیت کے شواہد بھی طلب کرتے ہیں۔ کیریئر منصوبہ بندی میں متبادل راستے شامل ہونے چاہئیں۔ غیر یقینی لیبر مارکیٹ میں طلبہ کو پلان A ، پلان B اور پلان C تیار رکھنے چاہئیں، جو قابلِ انتقال مہارتوں کے ذریعے ایک دوسرے سے جڑے ہوں۔

• ڈیجیٹل شناخت کی اہمیت بڑھ گئی ہے۔ طلبہ کو پیشہ ورانہ ریزیومے تیار کرنا، ای میل کے ذریعے مؤثر رابطہ کرنا، LinkedIn یا پورٹ فولیو پروفائل بنانا اور محفوظ آن لائن رویہ اپنانا سیکھنا چاہیے۔

• زبان اور ابلاغی مہارتیں آج بھی نہایت اہم ہیں۔ انگریزی زبان مواقع کو وسیع کر سکتی ہے، لیکن علاقائی زبانوں میں مضبوط اظہارِ خیال بھی تدریس، صحت، سرکاری خدمات، فروخت، سماجی کام اور مقامی کاروبار کے لیے انتہائی مفید ہے۔

• کاروباری سوچ صرف کاروبار کرنے والوں کے لیے نہیں بلکہ ملازمت کے خواہش مند افراد کے لیے بھی فائدہ مند ہے۔ پہل کرنے کی صلاحیت، گاہکوں کی ضروریات کو سمجھنا، مالی خواندگی اور مسئلہ حل کرنے کی صلاحیت روزگار اور خود روزگاری دونوں میں کامیابی کے امکانات بڑھاتی ہے۔

10.6.2 کیریئر مشیروں کے لیے مضمرات Implications for Career Counsellors

کیریئر مشیر کا کردار اب صرف معلومات فراہم کرنے والے فرد تک محدود نہیں رہا بلکہ وہ **کیریئر سیکھنے کے عمل کا سہولت کار (Facilitator)** بن چکا ہے۔

ماضی میں مشیر عموماً کورسز اور پیشوں کے بارے میں معلومات فراہم کرتے تھے، لیکن آج انہیں طلبہ کو یہ بھی سکھانا پڑتا ہے کہ:

- نئی معلومات کیسے حاصل کی جائیں،
- معلومات کی جانچ کیسے کی جائے،
- مختلف راستوں کا موازنہ کیسے کیا جائے،
- پیشہ ورانہ روابط (Networks) کیسے بنائے جائیں،
- اور کیریئر میں آنے والی تبدیلیوں کو کیسے سنبھالا جائے۔

مستقبل کی مہارتوں پر مبنی طریقہ	روایتی طریقہ	مشاورتی کام
طالب علم کو لیبر مارکیٹ کی معلومات تلاش کرنا، ذرائع کی تصدیق کرنا اور مختلف راستوں کا موازنہ کرنا سکھانا	طالب علم کو کورسز اور ملازمتوں کے بارے میں بتانا	**کیریئر معلومات**
خود تشخیص کو مہارتوں کے ثبوت، خاندانی حالات، مالی حدود اور مارکیٹ کی حقیقتوں کے ساتھ جوڑنا	دلچسپی یا صلاحیت کے ٹیسٹ کو حتمی جواب سمجھنا	**تشخیص (Assessment)**

مستقبل کی مہارتوں پر مبنی طریقہ	روایتی طریقہ	مشاورتی کام
متبادل کرداروں اور بیک اپ منصوبوں کے ساتھ لچکدار کیریئر راستہ تیار کرنا	صرف ایک کیریئر کا انتخاب	**فیصلہ سازی**
ابتدا ہی سے پورٹ فولیو، انٹرن شپ، منصوبے، نیٹ ورکنگ، ڈیجیٹل شناخت اور دفتری مہارتوں پر کام کرنا	گریجویشن کے قریب ریزیومے اور انٹرویو کی تربیت	**روزگار کی تیاری**
صنف، ذات، معذوری، دیہی پس منظر، زبان، ڈیجیٹل رسائی اور خاندانی حالات کے مطابق رہنمائی کو ڈھالنا	تمام طلبہ کو ایک جیسی رہنمائی دینا	**مساوات اور معاونت**

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check Your Progress)

- **ہجرت کے دھکیلنے والے اور کھینچنے والے عوامل کو واضح کرو، ؟**

10.6.3 مستقبلی مہارتوں کے لیے کیریئر مشاورت کا فریم ورک

A Career Counselling Framework for Future Skills

.1خود کو سمجھنا:(Self-understanding)

سیکھنے والے کی دلچسپیوں، اقدار، صلاحیتوں، حدود اور پسندیدہ کام کے ماحول کی شناخت میں مدد کریں۔

.2مواقع سے آگاہی:(Opportunity Awareness)

لیبر مارکیٹ کی معلومات استعمال کرتے ہوئے مختلف شعبوں، پیشوں، تعلیمی قابلیتوں، تنخواہوں، خطرات اور مستقبل کی طلب کا جائزہ لیں۔

.3مہارتوں کا تجزیہ:(Skill Mapping)

سیکھنے والے کی موجودہ مہارتوں کا مطلوبہ ملازمت یا پیشے کی ضروریات سے موازنہ کریں۔

.4 سیکھنے کا منصوبہ:(Learning Plan)

مناسب کورسز، سرٹیفکیٹس، منصوبوں، انٹرن شپ، زبان سیکھنے اور ڈیجیٹل مشق کا انتخاب کریں۔

.5صلاحیت کا ثبوت تیار کرنا:(Evidence Building)

پورٹ فولیو، ریزیومے، کام کے نمونے، سفارشی خطوط اور انٹرویو کے لیے مؤثر مثالیں تیار کریں۔

.6 منتقلی میں معاونت:(Transition Support)

ملازمت کی درخواستوں، نیٹ ورکنگ، ہجرت سے متعلق فیصلوں، کاروباری اقدامات اور جذباتی مضبوطی میں رہنمائی فراہم کریں۔

.7جائزہ اور تبدیلی:(Review and Adaptation)

وقتاً فوقتاً منصوبے کا دوبارہ جائزہ لیں کیونکہ لیبر مارکیٹ، خاندانی حالات اور سیکھنے والے کی دلچسپیاں تبدیل ہو سکتی ہیں۔

10.6.4 مستقبلی مہارتوں کی رہنمائی میں مساوات اور شمولیت

Equity and Inclusion in Future Skills Guidance

مستقبلی مہارتیں عدم مساوات کو کم بھی کر سکتی ہیں اور بڑھا بھی سکتی ہیں۔ جن سیکھنے والوں کو بہتر انٹرنیٹ، انگریزی ذریعۂ تعلیم، شہری روابط اور مالی معاونت حاصل ہے، وہ نئے مواقع تک زیادہ تیزی سے پہنچ سکتے ہیں۔ اس کے برعکس دیہی علاقوں کے طلبہ، کم آمدنی والے خاندانوں کے افراد، اقلیتی برادریوں کے نوجوان، نقل و حرکت کی پابندیوں کا سامنا کرنے والی خواتین، معذور افراد اور پہلی نسل کے سیکھنے والے باصلاحیت ہونے کے باوجود مختلف رکاوٹوں کا سامنا کر سکتے ہیں۔ مساوات پر مبنی کیریئر رہنمائی ان رکاوٹوں کو تسلیم کرتی ہے اور عملی معاونت فراہم کرتی ہے، جیسے مقامی زبان میں وضاحت، کم خرچ تعلیمی وسائل، آف لائن متبادل، ہم عمروں کی رہنمائی، خاندانی مشاورت، محفوظ نقل و حرکت کی منصوبہ بندی، وظائف کی معلومات، قابلِ رسائی ڈیجیٹل آلات اور سرکاری اسکیموں سے رابطہ۔ مشیر کا کام صرف مستقبل کے کام کی دنیا کو بیان کرنا نہیں بلکہ زیادہ سے زیادہ سیکھنے والوں کو اس میں شامل ہونے کے قابل بنانا بھی ہے۔

مشیروں کے لیے غور و فکر

اپنے آپ سے پوچھیں:

کیا میں مستقبلی مہارتوں کی سفارش صرف ان طلبہ کو کر رہا ہوں جو پہلے ہی مراعات یافتہ ہیں، یا میں انہیں محدود وسائل رکھنے والے طلبہ کے لیے بھی قابلِ فہم اور قابلِ حصول بنا رہا ہوں؟ مستقبل کے لیے تیار رہنمائی، شمولیتی رہنمائی بھی ہونی چاہیے۔

10.7 خلاصہ (Summary)

عالمگیریت، مصنوعی ذہانت، خودکاری، گیگ اکانومی اور ریموٹ ورک نے روزگار کی نوعیت کو تیزی سے بدل دیا ہے۔ عالمی سطح پر روزگار کے نئے مواقع کے ساتھ مقابلہ بھی بڑھا ہے، اس لیے افراد کے لیے قابلِ انتقال مہارتیں، مسلسل سیکھنے، ڈیجیٹل وAI خواندگی اور پیشہ ورانہ مواصلات کی اہمیت بڑھ گئی ہے۔AI بعض کاموں کو خودکار بنانے کے ساتھ کارکنوں کی معاونت اور نئی ملازمتوں کی تخلیق بھی کرتی ہے، جبکہ گیگ اور پلیٹ فارم ورک لچکدار روزگار فراہم کرتے ہوئے آمدنی کے عدم استحکام اور سماجی تحفظ جیسے چیلنجز بھی پیدا کرتے ہیں۔

مستقبل کی مؤثر مہارتوں میں تنقیدی سوچ، تخلیقی صلاحیت، تعاون، ابلاغ، ڈیجیٹل وڈیٹا خواندگی، مسئلہ حل کرنے، جذباتی و سماجی صلاحیتیں، اخلاقی شعور اور کیریئر مینجمنٹ شامل ہیں۔ Reskilling اور Upskilling کے ذریعے افراد بدلتی ہوئی لیبر مارکیٹ کے مطابق اپنی صلاحیتوں کو بہتر بنا سکتے ہیں۔ مائیکرو کریڈینشلز، MOOCs، اپرنٹس شپ اور پورٹ فولیو عملی مہارتوں کے حصول اور ان کے ثبوت فراہم کرنے میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔

بین الاقوامی نقل و حرکت اور ہجرت بھی مستقبل کے کیریئر کا اہم حصہ بن چکی ہے، جس کے لیے زبان، اسناد کی منظوری، سرٹیفکیشن، ویزا، قانونی حقوق اور محفوظ و اخلاقی ہجرت سے متعلق درست معلومات ضروری ہیں۔ بھارتی نوجوانوں کے لیے ڈگری کے ساتھ عملی تجربہ،

ڈیجیٹل شناخت، زبان و ابلاغ، کاروباری سوچ اور متبادل کیریئر منصوبہ بندی ضروری ہے۔ کیریئر مشیر کا کردار بھی معلومات فراہم کرنے سے آگے بڑھ کر طلبہ کو خود آگاہی، مواقع کی شناخت، مہارتوں کی نقشہ بندی، سیکھنے کے منصوبے، عملی ثبوت اور بدلتے حالات کے مطابق کیریئر کو ڈھالنے میں مدد دینا بن گیا ہے۔

آخر کار، مستقبل کی مہارتوں کی رہنمائی **مساوات اور شمولیت** پر مبنی ہونی چاہیے تاکہ دیہی، کم آمدنی والے، اقلیتی، معذور اور دیگر محروم پس منظر رکھنے والے سیکھنے والے بھی بدلتی ہوئی دنیائے روزگار کے مواقع سے مؤثر رسائی حاصل کر سکیں۔

10.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اس اکائی کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ اس قابل ہوں گے کہ:

1. عالمگیریت، مستقبلی مہارتوں، مصنوعی ذہانت (AI)، خودکاری (Automation)، گیگ اکانومی، ریموٹ ورک، ری اسکلنگ اور اپ اسکلنگ کی وضاحت کر سکیں۔
2. پیشوں پر AI اور خودکاری کے اثرات کو کام کی سطح پر سمجھ سکیں اور ملازمتوں کے خاتمے، معاونت اور نئی ملازمتوں کی تخلیق میں فرق بیان کر سکیں۔
3. بھارتی نوجوانوں کے لیے گیگ اور پلیٹ فارم ورک کے مواقع اور خطرات کا تجزیہ کر سکیں۔
4. اکیسویں صدی کی اہم مہارتوں کی اقسام کی شناخت کر سکیں اور تعلیم، روزگار اور کیریئر رہنمائی میں ان کی اہمیت بیان کر سکیں۔
5. مہارتوں کے جائزے، لیبر مارکیٹ کے مطالعے، خلا کے تجزیے، سیکھنے کے راستے، ثبوت سازی اور منتقلی کی معاونت کی بنیاد پر ری اسکلنگ یا اپ اسکلنگ کا عملی منصوبہ تیار کر سکیں۔
6. قانونی، مالی، لسانی، سرٹیفکیشن اور اخلاقی پہلوؤں کو مدنظر رکھتے ہوئے بین الاقوامی نقل و حرکت کے راستوں کا جائزہ لے سکیں۔
7. سیکھنے والوں کو لچکدار کیریئر منصوبے بنانے میں مدد دینے کے لیے مستقبلی مہارتوں پر مبنی مشاورتی فریم ورک استعمال کر سکیں۔
8. مختلف پس منظر رکھنے والے سیکھنے والوں کو مستقبل کے روزگار کے مواقع کی طرف رہنمائی کرتے وقت مساوات اور شمولیت کے اصولوں کا خیال رکھ سکیں۔

10.9 فرہنگ (Glossary)

اصطلاح	تعریف
عالمگیریت (Globalization)	تجارت، سرمایہ کاری، ہجرت، ڈیجیٹل خدمات اور معلومات کے تبادلے کے ذریعے معیشتوں، معاشروں، ٹیکنالوجی اور لیبر مارکیٹوں کا عالمی سطح پر باہم جڑ جانا۔

اصطلاح	تعریف
مستقبلی مہارتیں (Future Skills)	ایسی قابلِ انتقال صلاحیتیں جو بدلتی ہوئی لیبر مارکیٹ میں افراد کو روزگار کے قابل بنائے رکھتی ہیں، مثلاً ڈیجیٹل خواندگی، تنقیدی سوچ، ابلاغ، موافقت، تخلیقی صلاحیت، تعاون اور کیریئر مینجمنٹ۔
مصنوعی ذہانت (Artificial Intelligence – AI)	ایسے کمپیوٹر نظام جو انسانی ذہانت سے وابستہ کام انجام دے سکتے ہیں، جیسے نمونوں کی شناخت، زبان کی پروسیسنگ، پیش گوئی، مواد کی تخلیق اور فیصلہ سازی میں معاونت۔
خودکاری (Automation)	مشینوں، سافٹ ویئر، الگورتھمز یا ڈیجیٹل نظاموں کے ذریعے کم انسانی مداخلت کے ساتھ کام انجام دینا۔
کام کی سطح کا تجزیہ (Task-Level Analysis)	یہ جانچنے کا طریقہ کہ ٹیکنالوجی کسی پیشے کے مخصوص کاموں کو کس طرح متاثر کرتی ہے، بجائے اس کے کہ پورے پیشے کو ختم یا محفوظ تصور کیا جائے۔
گیگ اکانومی (Gig Economy)	ایسی لیبر مارکیٹ جہاں کام طویل مدتی ملازمت کے بجائے مختصر مدت کے منصوبوں، فری لانس اسائنمنٹس یا پلیٹ فارم کے ذریعے فراہم کیا جاتا ہے۔
پلیٹ فارم ورک (Platform Work)	ڈیجیٹل پلیٹ فارمز کے ذریعے حاصل ہونے والا کام، جیسے ڈیلیوری، ٹرانسپورٹ، ڈیزائن، تدریس، پروگرامنگ اور ڈیٹا سے متعلق خدمات۔
ریموٹ ورک (Remote Work)	ایسا انتظام جس میں ملازمین یا فری لانسرز مرکزی دفتر سے دور رہتے ہوئے ڈیجیٹل ذرائع سے کام انجام دیتے ہیں۔
ہائبرڈ ورک (Hybrid Work)	کام کا ایسا طریقہ جس میں ریموٹ ورک اور دفتر میں حاضری دونوں شامل ہوں۔
ڈیجیٹل خواندگی (Digital Literacy)	ڈیجیٹل آلات، ایپلی کیشنز، آن لائن معلومات اور مواصلاتی ذرائع کو محفوظ، مؤثر اور ذمہ دارانہ انداز میں استعمال کرنے کی صلاحیت۔
AI خواندگی (AI Literacy)	AI نظاموں کو سمجھنے، استعمال کرنے، جانچنے اور ان سے متعلق تعصبات، رازداری، حدود اور اخلاقی مسائل سے آگاہ رہنے کی صلاحیت۔
ڈیٹا خواندگی (Data Literacy)	فیصلہ سازی کے لیے ڈیٹا کو پڑھنے، سمجھنے، تجزیہ کرنے اور مؤثر انداز میں پیش کرنے کی صلاحیت۔
ری اسکلنگ (Reskilling)	کسی نئے شعبے، ملازمت یا پیشے میں داخل ہونے کے لیے نئی مہارتیں حاصل کرنا۔

اصطلاح	تعریف
اپ اسکلنگ(Upskilling)	موجودہ مہارتوں کو بہتر بنا کر اپنے شعبے میں بہتر کارکردگی یا اعلیٰ عہدوں تک پہنچنا۔
مہارت کی نصف عمر (Skill Half-Life)	وہ اندازاً مدت جس کے بعد کسی مہارت کی لیبر مارکیٹ میں اہمیت ٹیکنالوجی یا مارکیٹ کی تبدیلی کے باعث نمایاں طور پر کم ہو جاتی ہے۔
مائیکرو کریڈینشل(Micro-Credential)	مختصر اور مخصوص سرٹیفکیشن جو کسی خاص مہارت یا قابلیت کی تصدیق کرتی ہے۔
پورٹ فولیو(Portfolio)	کام کے نمونوں، منصوبوں، اسناد اور دیگر شواہد کا منظم مجموعہ جو عملی قابلیت کو ظاہر کرتا ہے۔
بین الاقوامی نقل و حرکت (International Mobility)	تعلیم، روزگار، تربیت، کاروبار یا مستقل رہائش کے لیے ممالک کے درمیان نقل و حرکت۔
گردشی ہجرت (Circular Migration)	کام یا تعلیم کی غرض سے آبائی علاقے اور منزل کے درمیان بار بار یا عارضی نقل و حرکت۔
مہارتوں کی منظوری (Skill Recognition)	وہ عمل جس کے ذریعے کوئی ملک، ادارہ یا پیشہ ور تنظیم بیرونِ ملک حاصل کردہ اسناد اور مہارتوں کو تسلیم کرتی ہے۔

10.10 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات(Objective Type Questions)

I. "مستقبل کی مہارتیں" (Future Skills) سے بنیادی طور پر کیا مراد ہے؟

A. صرف کمپیوٹر پروگرامنگ کی مہارتیں

B. ایسی مہارتیں جو بدلتی ہوئی ملازمتوں کی دنیا میں لوگوں کو روزگار کے قابل بنائے رکھیں۔

C. صرف سرکاری ملازمتوں کے لیے درکار مہارتیں

D. صرف روایتی پیشوں میں استعمال ہونے والی مہارتیں

صحیح جواب: B. ایسی مہارتیں جو بدلتی ہوئی ملازمتوں کی دنیا میں لوگوں کو روزگار کے قابل بنائے رکھیں۔

II. کیریئر گائیڈنس میں مصنوعی ذہانت(AI) اور آٹومیشن کو زیادہ تر کس سطح پر سمجھنا چاہیے؟

A. صرف پورے ملک کی سطح پر

B. پیشوں (Occupations) کے اندر موجود کاموں (Tasks) کی سطح پر

C. صرف اسکول کی عمارت کی سطح پر

D. صرف خاندان کی آمدنی کی سطح پر

صحیح جواب: B. پیشوں کے اندر موجود کاموں (Tasks) کی سطح پر۔

III. درج ذیل میں سے کون سا گیگ یا پلیٹ فارم ورک (Gig/Platform Work) کی مثال ہے؟

A. مستقل اسکول پرنسپل کی ملازمت

B. آن لائن پلیٹ فارم کے ذریعے فری لانس ڈیزائننگ کرنا

C. مستقل سرکاری کلرک کی ملازمت

D. مستقل یونیورسٹی پروفیسر کی ملازمت

صحیح جواب: B. آن لائن پلیٹ فارم کے ذریعے فری لانس ڈیزائننگ کرنا۔

IV. اکیسویں صدی کی مہارتوں (21st-Century Skills) کے "چار Cs" میں کون سا شامل ہے؟

A. نقد (Cash)، لاگت (Cost)، قرض (Credit)، سرمایہ (Capital)

B. تنقیدی سوچ (Critical Thinking)، تخلیقی صلاحیت (Creativity)، باہمی تعاون (Collaboration)، مؤثر ابلاغ (Communication)

C. نقل کرنا (Copying)، گننا (Counting)، جمع کرنا (Collecting)، بند کرنا (Closing)

D. کوڈنگ (Coding)، کھانا پکانا (Cooking)، صفائی کرنا (Cleaning)، فون کرنا (Calling)

صحیح جواب: B. تنقیدی سوچ، تخلیقی صلاحیت، باہمی تعاون اور مؤثر ابلاغ۔

V. ری اسکلنگ (Reskilling) اور اپ اسکلنگ (Upskilling) میں بنیادی فرق کیا ہے؟

A. ری اسکلنگ کا مطلب نئی ملازمت یا کردار کے لیے نئی مہارتیں سیکھنا ہے، جبکہ اپ اسکلنگ کا مطلب موجودہ مہارتوں کو بہتر بنانا ہے۔

B. ری اسکلنگ کا مطلب ریٹائرمنٹ ہے، جبکہ اپ اسکلنگ کا مطلب صرف ترقی (Promotion) ہے۔

C. ری اسکلنگ صرف بچوں کے لیے ہے، جبکہ اپ اسکلنگ صرف اساتذہ کے لیے ہے۔

D. دونوں میں کوئی فرق نہیں ہے۔

صحیح جواب: A. ری اسکلنگ کا مطلب نئی ملازمت یا کردار کے لیے نئی مہارتیں سیکھنا ہے، جبکہ اپ اسکلنگ کا مطلب موجودہ مہارتوں کو بہتر بنانا ہے۔

مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. مصنوعی ذہانت (AI) اور خودکاری (Automation) میں کیا فرق ہے؟ کام کی جگہ سے ہر ایک کی ایک مثال دیں۔

2. کیریئر مشیروں کو کسی پیشے کے اندر موجود کاموں (Tasks) کا تجزیہ کیوں کرنا چاہیے، بجائے اس کے کہ یہ فرض کر لیا جائے کہ پورا پیشہ ختم ہو جائے گا؟

3. بھارتی نوجوانوں کے لیے گیگ ورک (Gig Work) کے دو فوائد اور دو خطرات بیان کریں۔

4. وضاحت کریں کہ ریموٹ ورک (Remote Work) بڑے شہروں سے باہر رہنے والے سیکھنے والوں کے لیے کس طرح مواقع پیدا کر سکتا ہے۔ ریموٹ ورک میں کامیابی کے لیے کون سی مہارتیں ضروری ہیں؟

5. اکیسویں صدی کی مہارتوں کے چار Cs کے نام لکھیں اور کیریئر منصوبہ بندی کی مثالوں کے ساتھ ان میں سے کسی دو کی وضاحت کریں۔

6. ڈیجیٹل خواندگی (Digital Literacy)، AI خواندگی (AI Literacy) اور ڈیٹا خواندگی (Data Literacy) میں فرق بیان کریں۔

7. ری اسکلنگ (Reskilling) اور اپ اسکلنگ (Upskilling) میں کیا فرق ہے؟ ہر ایک کی ایک مثال دیں۔

8. ایک آخری سال کے گریجویشن کے طالب علم کے لیے، جو اپنی روزگار کی صلاحیت بہتر بنانا چاہتا ہو، چھ ماہ کا اپ اسکلنگ منصوبہ تیار کریں۔

9. ہجرت (Migration) میں Push Factors اور Pull Factors کیا ہوتے ہیں؟ ہر ایک کی دو مثالیں دیں۔

10. بین الاقوامی نقل و حرکت (International Mobility) میں تعلیمی اسناد اور قابلیتوں کی منظوری (Recognition of Qualifications) کیوں اہم ہے؟

11. کیریئر مشیر غیر محفوظ یا غلط معلومات پر مبنی ہجرت کے فیصلوں کو کیسے روک سکتے ہیں؟

12. مساوات پر مبنی مستقبلی مہارتوں کی رہنمائی (Equity-centred Future-Skills Guidance) سے کیا مراد ہے؟ دو عملی حکمتِ عملیاں بیان کریں۔

طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. مصنوعی ذہانت پورے پیشوں کو ختم کرنے کے بجائے کاموں (Tasks) کو تبدیل کر کے کام کی دنیا کو زیادہ متاثر کرے گی۔" مناسب مثالوں اور کیریئر رہنمائی پر اس کے اثرات کے ساتھ اس بیان پر بحث کریں۔

2. بھارتی نوجوانوں کے لیے گیگ اکانومی کو بطور کیریئر راستہ تنقیدی انداز میں جانچیں۔ ایک کیریئر مشیر نوجوان کو یہ فیصلہ کرنے میں کیسے مدد دے سکتا ہے کہ گیگ ورک اس کے لیے موزوں ہے یا نہیں؟

3. بھارت میں تعلیم سے روزگار تک کے سفر میں اکیسویں صدی کی مہارتوں کی اہمیت پر بحث کریں۔ اسکول اور کالج ان مہارتوں کو کیریئر رہنمائی میں کس طرح شامل کر سکتے ہیں؟

4. ایسے درمیانی کیریئر (Mid-Career) کارکن کے لیے ری اسکلنگ منصوبہ تیار کریں جس کی دفتری (Clerical) ملازمت خودکاری سے متاثر ہو رہی ہو۔ اس میں مہارتوں کا جائزہ، ہدفی ملازمتیں، سیکھنے کا راستہ اور منتقلی کی معاونت شامل کریں۔

5. تعلیم اور روزگار کے لیے بین الاقوامی نقل و حرکت سے متعلق اہم مسائل کی وضاحت کریں۔ مشیر محفوظ، اخلاقی اور معلومات پر مبنی ہجرت کو کیسے فروغ دے سکتے ہیں؟

6. مستقبلی مہارتوں کی رہنمائی کو مساوات پر مبنی رہنمائی بھی ہونا چاہیے۔" دیہی نوجوانوں، خواتین، پہلی نسل کے سیکھنے والوں اور معذور افراد کے حوالے سے اس بیان پر بحث کریں۔

C. عملی سرگرمی

سرگرمی: مستقبلی مہارتوں کا کیریئر نقشہ (Future Skills Career Map)

مقصد: کسی سیکھنے والے یا سیکھنے والوں کے گروہ کے لیے عملی اور شواہد پر مبنی مستقبلی مہارتوں کا منصوبہ تیار کرنا۔

1. درج ذیل میں سے کسی ایک سیکھنے والے کی پروفائل منتخب کریں:

بارہویں جماعت کا طالب علم، آخری سال کا گریجویٹ، آئی ٹی آئی تربیت یافتہ، دیہی نوجوان، دوبارہ ملازمت میں آنے والی خاتون، یا درمیانی کیریئر کا ملازم۔

2. ایک مہارتی جائزہ (Skill Audit) تیار کریں جس میں ڈیجیٹل مہارتیں، ابلاغی صلاحیت، شعبہ جاتی علم، عملی تجربہ اور کیریئر مینجمنٹ کی مہارتیں شامل ہوں۔

10.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

بنیادی مطالعہ (Essential Readings)

• **ورلڈ اکنامک فورم**۔ The Future of Jobs Report 2025۔ جنیوا WEF :۔

عالمی سطح پر ملازمتوں کی تخلیق، خاتمے اور مہارتوں کی طلب کے رجحانات کو سمجھنے کے لیے مفید۔

• **بین الاقوامی ادارۂ محنت (ILO)** ۔ World Employment and Social Outlook: Trends

• **قومی مہارت ترقی کارپوریشن (NSDC)** ۔ سیکٹر اسکل کونسل رپورٹس اور قومی پیشہ ورانہ معیارات۔

بھارت میں مہارتوں کے راستوں اور شعبہ جاتی روزگار کی ضروریات کو سمجھنے کے لیے مفید۔

مستقبل کار اور مہارتیں

عمر بھر سیکھنے، ڈیجیٹل مہارتوں اور بالغوں کی تعلیم کے نظاموں کے بین الاقوامی موازنوں — **OECD Skills Outlook Reports** کے لیے مفید۔

مہارتوں کی معلومات کو کیریئر مشاورت سے — **CEDEFOP Skills Forecast and Career Guidance Resources** جوڑنے میں معاون۔

پلیٹ فارم ورک، باوقار روزگار اور سماجی تحفظ کے مسائل کو سمجھنے کے لیے — **ILO Digital Labour Platforms Resources** مفید۔

ٹیکنالوجی اور کام — **World Bank, World Development Report 2019: The Changing Nature of Work**

کی بدلتی نوعیت کے بنیادی تصورات کے لیے اہم۔

اہم ویب سائٹس اور ڈیٹا پورٹلز

National Career Service Portal (ncs.gov.in)—پیشوں کی معلومات، ملازمتوں کی مطابقت، کیریئر خدمات اور مشاورتی وسائل۔

- NSDC Skill India Portal (nsdcindia.org) — شعبہ جاتی رپورٹس، پیشہ ورانہ معیارات اور مہارتوں کی ترقی کے وسائل۔
- MoSPI Data Portal (mospi.gov.in) — بھارت میں لیبر فورس، روزگار اور معاشی اعداد و شمار۔
- ILO (ilo.org) — عالمی لیبر معیارات، روزگار رپورٹس اور پلیٹ فارم ورک سے متعلق وسائل۔
- World Economic Forum (weforum.org)—مستقبل کی ملازمتوں، مہارتوں اور صنعتوں میں تبدیلی سے متعلق رپورٹس۔
- UNESCO (unesco.org) — AI تعلیم کے لیے اور ڈیجیٹل قابلیت کے فریم ورک۔

ONET Online (onetonline.org)—پیشوں کے کاموں، مہارتوں اور سرگرمیوں کی تفصیلی معلومات، جو کیریئر تجزیے کے لیے مفید ہیں۔

LinkedIn Economic Graph (economicgraph.linkedin.com) — مہارتوں کی طلب، کیریئر راستوں اور بھرتی کے رجحانات سے متعلق معلومات۔

اکائی 11۔ کاروباریت اور خود روزگاری

(Entrepreneurship and Self-Employment)

اکائی کے اجزاء:

11.0 تمہید(Introduction)

11.1 مقاصد(Objectives)

11.2 کاروباریت(انٹرپرینیورشپ)کا مفہوم اور اہمیت(Meaning and Importance of Entrepreneurship)

11.3 چھوٹا کاروبار قائم کرنے کے مراحل(Steps in Setting up a Small Business)

11.4 حکومتی اسکیمیں اور مالی معاونت کے مواقع(اسٹارٹ اپ انڈیا، پی ایم ای جی پی)

(Government Schemes and Funding Opportunities – Start-Up India, PMEGP)

11.5 ابھرتے ہوئے کاروباری افراد کے لیے کیریئر رہنمائی(Career Guidance for Aspiring Entrepreneurs)

11.6 کاروباری ذہنیت اور مہارتیں(Entrepreneurial Mindset and Skills)

11.7 خلاصہ(Summary)

11.8 اکتسابی نتائج(Learning Outcomes)

11.9 فرہنگ(Glossary)

11.10 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

11.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

11.0 تمہید (Introduction)

کاروباریت(Entrepreneurship)اُن اہم راستوں میں سے ایک ہے جن کے ذریعے افراد روزگار پیدا کرتے ہیں، ملازمت کے مواقع فراہم کرتے ہیں، سماجی مسائل کا حل تلاش کرتے ہیں اور معاشی ترقی میں حصہ لیتے ہیں۔ بدلتی ہوئی لیبر مارکیٹ میں کیریئر رہنمائی کو صرف تنخواہ دار ملازمتوں کی تیاری تک محدود نہیں رکھا جا سکتا۔ بہت سے نوجوان اپنی زندگی کے مختلف مراحل میں ملازمت، خود روزگاری، فری لانس کام، خاندانی کاروبار، پلیٹ فارم ورک اور کاروباری سرگرمیوں کو یکجا کرتے ہیں۔ کاروباریت سے مراد کسی موقع کی نشاندہی کرنا، وسائل کو منظم کرنا، سوچ سمجھ کر خطرہ مول لینا اور کسی مصنوع(Product) ، خدمت(Service) ، عمل (Process) یا تنظیم

(Organisation) کے ذریعے قدر (Value) پیدا کرنا ہے۔ خود روزگاری (Self-Employment) اس سے قریبی تعلق رکھتی ہے لیکن دونوں ایک جیسے نہیں ہیں۔ ایک خود روزگار فرد چھوٹی دکان، سلائی یونٹ، ٹیوشن سروس، مرمتی خدمت، زرعی سرگرمی، آن لائن فری لانسنگ یا مشاورتی خدمات انجام دے سکتا ہے، بغیر اس کے کہ وہ ایک بڑی اور توسیع پذیر کمپنی قائم کرے۔ بھارت میں کاروباریت اور خود روزگاری دونوں اہم ہیں کیونکہ یہ روزگار پیدا کرتے ہیں، مقامی معیشت کو مضبوط بناتے ہیں اور وہاں بھی معاشی مواقع فراہم کرتے ہیں جہاں رسمی ملازمتیں محدود ہوں۔

کیریئر مشیروں کے لیے کاروباری رہنمائی ایک متوازن نقطۂ نظر کا تقاضا کرتی ہے۔ اس میں پہل کاری اور جدت کی حوصلہ افزائی ہونی چاہیے، لیکن کاروبار کے مالک بننے کو غیر حقیقی طور پر مثالی بھی نہیں بنانا چاہیے۔ ایک چھوٹا کاروبار شروع کرنے میں بھی مارکیٹ کی غیر یقینی صورتحال، مالی خطرات، خاندانی دباؤ، قانونی تقاضے، گاہکوں کا انتظام اور جذباتی مضبوطی شامل ہوتی ہے۔ مشیر کا کردار یہ ہے کہ وہ سیکھنے والوں کی صلاحیت کا جائزہ لے، ضروری مہارتیں پیدا کرنے میں مدد کرے، حکومتی اسکیموں سے آگاہ کرے، حقیقت پسندانہ منصوبہ بندی سکھائے اور باخبر فیصلے کرنے میں رہنمائی فراہم کرے۔ یہ اکائی کاروباریت کے مفہوم اور اہمیت، چھوٹا کاروبار قائم کرنے کے عملی مراحل، اہم حکومتی اسکیموں اور مالی معاونت کے مواقع جیسے Start-Up India اور PMEGP، ابھرتے ہوئے کاروباری افراد کے لیے کیریئر رہنمائی، اور کامیاب کاروبار کے لیے درکار ذہنیت اور مہارتوں کی وضاحت کرتی ہے۔

کیریئر رہنمائی کا بنیادی خیال کاروباریت صرف ایک بڑے اسٹارٹ اپ کے آغاز کا نام نہیں ہے۔ اس میں مقامی کاروبار، ذریعۂ معاش کے کاروبار، سماجی کاروبار، خاندانی کاروبار، ڈیجیٹل فری لانسنگ اور خود روزگاری بھی شامل ہیں۔ مشیروں کو چاہیے کہ وہ سیکھنے والوں کی دلچسپیوں، مہارتوں، وسائل، خطرہ برداشت کرنے کی صلاحیت اور مقامی مارکیٹ کی طلب کے مطابق مناسب کاروباری مواقع سے ان کا ربط قائم کریں۔

11.1 مقاصد (Objectives)

اس اکائی کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ اس قابل ہوں گے کہ:

- کاروباریت (Entrepreneurship) اور خود روزگاری (Self-Employment) کی تعریف کر سکیں اور انہیں تنخواہ دار ملازمت (Wage Employment) اور اسٹارٹ اپس سے ممتاز کر سکیں۔
- بھارت میں کاروباریت کی معاشی، سماجی اور کیریئر سے متعلق اہمیت کی وضاحت کر سکیں۔
- مختلف قسم کے کاروباری اداروں اور خود روزگاری کے راستوں کی شناخت کر سکیں جو مختلف سیکھنے والوں کے لیے موزوں ہوں۔
- چھوٹا کاروبار قائم کرنے کے اہم مراحل کو بیان کر سکیں، جن میں موقع کی نشاندہی سے لے کر کاروبار کے آغاز اور جائزے تک کے مراحل شامل ہوں۔
- Start-Up India، PMEGP، MUDRA، Stand-Up India، Udyam Registration

- متعلقہ معاونتی نظاموں کے مقاصد، اہلیت کے اصول اور رہنمائی میں ان کی اہمیت کی وضاحت کر سکیں۔
- کاروباریت کا جائزہ لینے اور ابھرتے ہوئے کاروباری افراد کی رہنمائی کے لیے کیریئر کونسلنگ کے طریقوں کا استعمال کر سکیں۔
- کاروباری ذہنیت، مالی خواندگی، ڈیجیٹل مہارتوں، استقامت، اخلاقی رویّے اور گاہک پر توجہ مرکوز کرنے کی حکمت عملیوں کو فروغ دے سکیں۔

11.2 کاروباریت (انٹرپرینیورشپ) کا مفہوم اور اہمیت

(Meaning and Importance of Entrepreneurship)

کاروباریت غیر یقینی حالات میں قدر پیدا کرنے کا ایک عمل ہے۔ یہ کسی ضرورت یا موقع کی شناخت سے شروع ہوتی ہے اور منصوبہ بندی، وسائل کی فراہمی، پیداوار یا خدمات کی فراہمی، مارکیٹنگ، مالی انتظام اور ترقی تک جاری رہتی ہے۔ کیریئر رہنمائی میں کاروباریت کو ایک پیشہ ورانہ انتخاب کے ساتھ ساتھ ایسی روزگار بخش صلاحیتوں کے مجموعے کے طور پر بھی سمجھنا چاہیے جو ہر شعبے میں مفید ہوں۔

11.2.1 کاروباریت کا مفہوم Meaning of Entrepreneurship

کاروباری شخص (Entrepreneur) وہ فرد ہے جو کسی موقع کی نشاندہی کرتا ہے اور کسی مصنوع، خدمت یا حل کی تخلیق کے لیے وسائل کو منظم کرتا ہے۔ وہ اپنے فیصلوں کی ذمہ داری قبول کرتا ہے اور کامیابی کے ساتھ ساتھ ناکامی کے امکان کو بھی تسلیم کرتا ہے۔ کاروباریت میں جدت (Innovation) شامل ہوتی ہے، لیکن جدت کا مطلب ہمیشہ کوئی بالکل نئی ایجاد نہیں ہوتا۔ یہ کسی موجودہ خدمت کو بہتر بنانا، نظر انداز شدہ مارکیٹ کی خدمت کرنا، لاگت کم کرنا، معیار بہتر بنانا، ڈیجیٹل ٹیکنالوجی کا استعمال کرنا یا سماجی طور پر مفید ماڈل تیار کرنا بھی ہو سکتا ہے۔

بھارتی تناظر میں کاروباریت کا دائرہ بہت وسیع ہے۔ اس میں مائیکرو انٹرپرائزز، سیلف ہیلپ گروپ سرگرمیاں، ٹیکنالوجی اسٹارٹ اپس اور برآمدات پر مبنی کمپنیاں شامل ہیں۔ گھر سے کھانے پینے کا کاروبار چلانے والی خاتون، ڈیجیٹل مارکیٹنگ خدمات فراہم کرنے والا گریجویٹ، مقامی ویلیو چین قائم کرنے والی Farmer Producer Organisation ، الیکٹرک گاڑیوں کی مرمت کا یونٹ کھولنے والا مکینک، یا سافٹ ویئر پروڈکٹ تیار کرنے والا ٹیکنالوجی بانی — یہ سب کاروباری نظام (Entrepreneurial Ecosystem) کا حصہ ہیں۔

11.2.2 کاروباریت، خود روزگاری، اسٹارٹ اپ اور تنخواہ دار ملازمت

کیریئر رہنمائی کی توجہ	نمایاں خصوصیات	مفہوم	راستہ
قابلیت اور مہارتوں کو ملازمت کی طلب سے ہم آہنگ کرنا، بھرتی، ملازمت برقرار رکھنے اور ترقی کی تیاری	متعین ذمہ داریاں، نسبتاً مستحکم آمدنی، آجر کے زیرِ انتظام کام، رسمی یا غیر رسمی معاہدہ	کسی آجر کے لیے تنخواہ یا اجرت کے بدلے کام کرنا	تنخواہ دار ملازمت (Wage Employment)
مہارت، سرمایہ، مقامی طلب، قیمتوں کے تعین، ریکارڈ رکھنے اور خطرات برداشت کرنے کی صلاحیت کا جائزہ	چھوٹے پیمانے پر، مالک کے زیرِ انتظام، عموماً مقامی مارکیٹ پر مبنی، آمدنی گاہکوں اور کارکردگی پر منحصر	اپنی تجارت، پیشے یا خدمات کے ذریعے آزادانہ آمدنی حاصل کرنا	خودروزگاری (Self-Employment)
کاروباری موقع کا جائزہ، کاروباری ماڈل کی منصوبہ بندی، معاونت کا حصول اور فیڈبیک سے سیکھنا	مواقع پر توجہ، جدت، غیر یقینی صورتحال، گاہک پر توجہ، روزگار پیدا کرنے کی صلاحیت	وسائل کو منظم کر کے اور سوچ سمجھ خطرہ لے کر قدر پیدا کرنا	کاروباریت (Entrepreneurship)
مارکیٹ کی تصدیق، بانی کی صلاحیت، قانونی ڈھانچے، فنڈنگ کے ذرائع اور پائیداری کا جائزہ	تیز رفتار ترقی کا ہدف، ٹیکنالوجی یا جدت پر مبنی، سرمایہ کاروں اور انکیوبیٹرز سے وابستگی، زیادہ غیر یقینی صورتحال	ایک نئی کمپنی جو توسیع پذیر اور دہرائے جانے والے کاروباری ماڈل کو فروغ دینے کے لیے قائم کی جاتی ہے	اسٹارٹ اپ (Startup)
مقصد، مستفیدین، آمدنی کے ماڈل، اخلاقیات اور مقامی شراکت داریوں کی وضاحت	سماجی مسائل کا حل، گرانٹس اور کاروباری آمدنی دونوں کا استعمال، اثرات کی پیمائش	ایسا کاروبار جو آمدنی پیدا کرنے کے ساتھ سماجی یا ماحولیاتی مقصد بھی رکھتا ہو	سماجی کاروبار (Social Enterprise)

11.2.3 بھارت میں کاروباریت (Entrepreneurship) کی اہمیت

Importance of Entrepreneurship in India

کاروباریت بھارت کے لیے اس لیے اہم ہے کیونکہ ملک کی افرادی قوت (Labour Force) کا حجم اور تنوع اتنا زیادہ ہے کہ صرف رسمی تنخواہ دار ملازمتوں پر انحصار نہیں کیا جا سکتا۔ کاروباری ادارے مقامی سطح پر روزگار پیدا کرتے ہیں، ہجرت پر انحصار کم کرتے ہیں، سپلائی چین

کو مضبوط بناتے ہیں، مقامی وسائل کا بہتر استعمال کرتے ہیں اور خدمات کو کمیونٹی کے قریب لاتے ہیں۔ مائیکرو، چھوٹے اور درمیانے درجے کے کاروباری ادارے (MSMEs) مینوفیکچرنگ، خدمات، برآمدات، جدت اور جامع ترقی میں بھی اہم کردار ادا کرتے ہیں۔

• روزگار کی فراہمی (Employment Generation)

ایک چھوٹا کاروبار مالک، خاندان کے افراد، تربیت یافتہ شاگردوں (Apprentices) اور مقامی کارکنوں کو روزگار فراہم کر سکتا ہے۔ حتیٰ کہ ایک فرد پر مشتمل کاروبار بھی سپلائرز، ٹرانسپورٹ فراہم کرنے والوں، مرمت کرنے والوں اور دیگر خدمات فراہم کرنے والوں کے لیے بالواسطہ روزگار پیدا کر سکتا ہے۔

• مقامی معاشی ترقی (Local Economic Development)

کاروباریت مقامی مہارتوں، قدرتی وسائل، ثقافت اور طلب کو آمدنی پیدا کرنے والی سرگرمیوں میں تبدیل کرتی ہے۔ مثال کے طور پر فوڈ پروسیسنگ، دستکاری، سیاحت، مرمتی خدمات، زرعی خدمات اور ڈیجیٹل خدمات۔

• جدت اور مسئلہ حل کرنا (Innovation and Problem Solving)

کاروباری افراد اکثر ایسے مسائل کی نشاندہی کرتے ہیں جنہیں بڑی تنظیمیں نظر انداز کر دیتی ہیں، جیسے دیہی صارفین کے لیے کم قیمت خدمات، مقامی زبان میں تعلیمی معاونت، کم لاگت صحت کی سہولیات یا آخری مرحلے کی ترسیل (Last-Mile Delivery)۔

• خواتین کی معاشی شرکت (Women's Economic Participation)

گھر پر مبنی، ڈیجیٹل، گروہی اور کمیونٹی پر مبنی کاروبار خواتین کو معاشی طور پر مضبوط بنا سکتے ہیں، بشرطیکہ رہنمائی میں نقل و حرکت، تحفظ، خاندانی تعاون، مالی وسائل اور مارکیٹ تک رسائی جیسے مسائل کو بھی شامل کیا جائے۔

• کیریئر میں استحکام (Career Resilience)

کاروباری سوچ تنخواہ دار ملازمین کو بھی زیادہ فعال، حالات کے مطابق ڈھلنے والا، مواقع تلاش کرنے والا اور کیریئر کی تبدیلیوں کو سنبھالنے کے قابل بناتی ہے۔

11.2.4 کاروباریت اور خود روزگاری کی اقسام

Types of Entrepreneurship and Self-Employment

رہنمائی کے مضمرات	مثالیں	وضاحت	قسم
حقیقی آمدنی، روزمرہ آپریشنز، ورکنگ کیپیٹل، گاہک برقرار رکھنے اور خاندانی تعاون پر توجہ دیں۔	سلائی کا کام، مرمتی دکان، ٹیوشن، کھانے کا اسٹال، بیوٹی سروسز، چھوٹی ریٹیل دکان۔	ایسا کاروبار جو بنیادی طور پر گھریلو آمدنی اور معاشی تحفظ کے لیے قائم کیا جائے۔	Livelihood Entrepreneurship **(معاشی ضروریات پر مبنی کاروبار)**

قسم	وضاحت	مثالیں	رہنمائی کے مضمرات
Growth Entrepreneurship (ترقی پذیر کاروبار)	ایسا کاروبار جو مالک سے آگے بڑھ کر زیادہ آمدنی یا روزگار پیدا کرنے کے لیے بنایا جائے۔	مینوفیکچرنگ یونٹ، سروس ایجنسی، فرنچائز، لاجسٹکس یونٹ، توسیع پذیر ڈیجیٹل سروس۔	بزنس ماڈل، مارکیٹ کے حجم، رسمی رجسٹریشن، مالی وسائل، ٹیم سازی اور ترقیاتی منصوبہ بندی پر توجہ دیں۔
Technology Startup (ٹیکنالوجی اسٹارٹ اپ)	جدت اور ٹیکنالوجی یا دانشورانہ ملکیت (Intellectual Property) پر مبنی کاروبار۔	Apps، SaaS Products، AI Tools، Ed-Tech، Health-Tech، Agri-Tech، FinTech۔	مارکیٹ ویلیڈیشن، پروٹوٹائپ، قانونی ڈھانچہ، سرپرست (Mentors)، انکیوبیٹرز اور سرمایہ کاری کی تیاری پر توجہ دیں۔
Social Entrepreneurship (سماجی کاروبار)	ایسا کاروبار جو سماجی، تعلیمی، صحت، ماحولیاتی یا کمیونٹی مسائل کو حل کرے۔	کم لاگت تعلیم، معاون آلات (Assistive Devices)، ویسٹ مینجمنٹ، دیہی روزگار۔	سماجی اثرات اور آمدنی کے درمیان توازن قائم کریں، شراکت داروں، مستفیدین، گرانٹس اور اخلاقی اصولوں کی شناخت کریں۔
Family Business Entrepreneurship (خاندانی کاروبار)	موجودہ خاندانی کاروبار میں شامل ہونا، اسے بہتر بنانا یا وسعت دینا۔	ریٹیل شاپ، تجارتی کاروبار، زرعی کاروبار، چھوٹا مینوفیکچرنگ یونٹ۔	کردار کی وضاحت، جدید کاری، جانشینی (Succession)، ڈیجیٹلائزیشن اور تنازعات کے انتظام کا جائزہ لیں۔
Freelance / Digital Self-Employment فری لانس یا ڈیجیٹل خود روزگاری	آن لائن یا آف لائن گاہکوں کو آزادانہ خدمات فراہم کرنا۔	گرافک ڈیزائن، آن لائن تدریس، ترجمہ، مواد نویسی، کوڈنگ، سوشل میڈیا مینجمنٹ۔	پورٹ فولیو، قیمتوں کا تعین، معاہدے، گاہکوں سے رابطہ، ٹیکس کی آگاہی اور پلیٹ فارم حکمت عملی تیار کریں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- **کاروباریت کا مفہوم واضح کرو۔؟**
- **بھارت میں کاروباریت (Entrepreneurship) کی اہمیت پر نوٹ لکھو۔؟**

غور و فکر (Reflection)

کیریئر مشیر کو صرف یہ نہیں پوچھنا چاہیے کہ:

"کیا آپ نوکری کرنا چاہتے ہیں یا کاروبار؟"

بلکہ بہتر سوال یہ ہے:

"آپ کی مہارتوں، خاندانی حالات، خطرہ برداشت کرنے کی صلاحیت، سیکھنے کی تیاری اور مقامی مواقع کے مطابق کس قسم کا آمدنی کا راستہ آپ کے لیے زیادہ موزوں ہے؟"

11.3 چھوٹا کاروبار قائم کرنے کے مراحل (Steps in Setting up a Small Business)

ایک چھوٹا کاروبار اسی وقت پائیدار بنتا ہے جب وہ گاہک کے حقیقی مسئلے کو حل کرے، اخراجات کو مؤثر طریقے سے سنبھالے، قانونی اور مالی نظم وضبط برقرار رکھے اور مسلسل فیڈبیک کے ذریعے خود کو بہتر بناتا رہے۔ بہت سے نئے کاروباری افراد اس لیے ناکام نہیں ہوتے کہ ان کا خیال برا تھا، بلکہ اس لیے کہ انہوں نے خیال کو آزمایا نہیں، لاگت کا درست اندازہ نہیں لگایا، ریکارڈ درست نہیں رکھا یا گاہکوں کو اچھی طرح نہیں سمجھا۔

کیریئر مشیر سیکھنے والوں کی مبہم دلچسپی کو مرحلہ وار کاروباری منصوبے میں تبدیل کرنے میں مدد کر سکتے ہیں۔

11.3.1 مرحلہ 1: خود تشخیص (Self-Assessment) اور موقع کی شناخت (Opportunity Identification)

پہلا مرحلہ کاروباری فرد اور کاروباری موقع دونوں کا جائزہ لینا ہے۔ ایک اچھا کاروباری خیال فرد کی مہارتوں، دلچسپیوں، اقدار، دستیاب وقت، خاندانی تعاون، سرمایہ تک رسائی، خطرہ برداشت کرنے کی صلاحیت اور مقامی مارکیٹ کی طلب سے مطابقت رکھتا ہے۔

موقع کی شناخت روزمرہ زندگی کے مسائل کا مشاہدہ کرنے سے شروع ہو سکتی ہے:

لوگوں کو کس چیز کی ضرورت ہے؟ کیا چیز مہنگی، غیر معیاری، دستیاب نہ ہونے والی یا حاصل کرنے میں مشکل ہے؟

- **ذاتی وسائل (Personal Resources)**

تعلیم، پیشہ ورانہ مہارت، تجربہ، زبان دانی، ڈیجیٹل صلاحیت، سماجی روابط، خاندانی تعاون اور دستیاب وقت۔

- **مقامی طلب (Local Demand)**

وہ مصنوعات یا خدمات جو لوگ پہلے سے خرید رہے ہیں، جن کے لیے سفر کر رہے ہیں یا جن کے بارے میں شکایت کرتے ہیں۔

- **حریفوں کی کمزوریاں (Competitor Gaps)**

موجودہ فراہم کنندگان کی کمزوریاں جیسے ناقص معیار، زیادہ قیمت، تاخیر سے ترسیل، کمزور کسٹمر سروس یا ڈیجیٹل سہولت کی کمی۔

- **مستقبل کے رجحانات (Future Trends)**

گرین پروڈکٹس، مرمتی خدمات، بزرگوں کی نگہداشت، آن لائن تعلیم، EV مینٹیننس، ڈیجیٹل مارکیٹنگ، زرعی پروسیسنگ اور مقامی سیاحت۔

11.3.2 مرحلہ 2: مارکیٹ ریسرچ اور گاہک کی توثیق (Market Research and Customer Validation)

مارکیٹ ریسرچ کا مطلب ہے کہ بڑی سرمایہ کاری کرنے سے پہلے گاہکوں، حریفوں، قیمتوں، سپلائرز اور طلب کے بارے میں معلومات جمع کی جائیں۔ چھوٹے کاروباری افراد کے لیے تحقیق مہنگی ہونا ضروری نہیں۔ یہ ممکنہ گاہکوں کے انٹرویوز، مارکیٹ یا دکانوں کے مشاہدے، آن لائن جائزوں کے مطالعے، سپلائرز سے گفتگو، مقامی قیمتوں کے جائزے اور چھوٹے پیمانے پر آزمائشی فروخت کے ذریعے کی جاسکتی ہے۔

سوال	مقصد	آسان طریقہ
گاہک کون ہے؟	ہدفی گروہ اور اس کی ضروریات کی شناخت	20 ممکنہ گاہکوں کا انٹرویو کریں اور عمر، آمدنی، مقام، پیشے یا استعمال کی بنیاد پر درجہ بندی کریں۔
کون سا مسئلہ حل کیا جارہا ہے؟	ویلیو پروپوزیشن (Value Proposition) کو واضح کرنا	گاہکوں سے پوچھیں کہ وہ فی الحال کیا استعمال کرتے ہیں، انہیں کیا ناپسند ہے اور وہ بہتری کے لیے کتنی قیمت ادا کرسکتے ہیں۔
حریف کون ہیں؟	دستیاب متبادلوں کو سمجھنا	حریفوں کی دکانوں یا خدمات کا جائزہ لیں اور قیمت، معیار، مقام، سروس، پیکیجنگ اور ترسیل کا موازنہ کریں۔
قابل قبول قیمت کیا ہے؟	آمدنی اور استطاعت کا اندازہ لگانا	مختلف قیمتوں کی پیشکش کریں اور گاہکوں کے ردعمل کا مشاہدہ کریں۔
گاہک اس کے بارے میں کیسے جانیں گے؟	تشہیر اور تقسیم کی منصوبہ بندی	واٹس ایپ گروپس، مقامی رابطوں، پوسٹرز، ریفرلز، سوشل میڈیا یا شراکت داریوں کا تجربہ کریں۔

11.3.3 مرحلہ 3: کاروباری ماڈل (Business Model) اور کاروباری منصوبہ (Business Plan)

کاروباری ماڈل (Business Model) یہ وضاحت کرتا ہے کہ کاروبار کس طرح قدر (Value) پیدا کرے گا، اسے صارفین تک پہنچائے گا اور آمدنی حاصل کرے گا۔ جبکہ **کاروباری منصوبہ (Business Plan)** ایک تفصیلی دستاویز ہوتی ہے جس میں مصنوعات یا خدمات، مارکیٹ، آپریشنز، مالیات، خطرات اور عمل درآمد کے شیڈول کی وضاحت کی جاتی ہے۔

چھوٹے کاروباروں (Micro-enterprises) کے لیے منصوبہ سادہ ہوسکتا ہے، لیکن اس میں عملی سوالات کے واضح جوابات ضرور ہونے چاہئیں۔

کاروباری منصوبے کا جزو	اہم سوالات
مصنوعات یا خدمات (Product or Service)	کیا فروخت کیا جائے گا؟ معیار کا کیا معیار ہوگا؟ یہ کس مسئلے کا حل فراہم کرتا ہے؟
صارفین کا طبقہ (Customer Segment)	کون خریدے گا؟ وہ کہاں رہتے ہیں؟ کتنی بار خریدیں گے؟ ان کی ادائیگی کی صلاحیت کیا ہے؟

کاروباری منصوبے کا جزو	اہم سوالات
ویلیو پروپوزیشن (Value Proposition)	گاہک حریفوں کے بجائے اس کاروبار کو کیوں منتخب کریں گے؟
آپریشنز (Operations)	پیداوار یا خدمات کہاں فراہم کی جائیں گی؟ کون سا سامان، خام مال، سپلائرز اور افرادی قوت درکار ہو گی؟
مارکیٹنگ اور فروخت (Marketing and Sales)	گاہکوں تک کیسے پہنچا جائے گا؟ اعتماد کیسے پیدا ہو گا؟ ادائیگی کیسے وصول کی جائے گی؟
مالیات (Finance)	ابتدائی لاگت، ورکنگ کیپیٹل، ماہانہ اخراجات، متوقع آمدنی اور بریک ایون پوائنٹ کیا ہو گا؟
خطرات کا منصوبہ (Risk Plan)	کیا غلط ہو سکتا ہے؟ کم فروخت، سپلائر کی تاخیر، قیمتوں میں تبدیلی، بیماری یا قرض کی ادائیگی کے دباؤ کی صورت میں متبادل منصوبہ کیا ہو گا؟

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- **چھوٹا کاروبار قائم کرنے کے مراحل بیان کیجیے۔؟**
- **کاروباری ماڈل اور کاروباری منصوبہ میں فرق واضح کرو۔؟**

11.3.4 مرحلہ 4: قانونی ڈھانچہ (Legal Form) اور رجسٹریشن کا انتخاب

Selection of Legal Form and Registration

ایک چھوٹا کاروبار واحد ملکیت (Sole Proprietorship)، شراکت داری (Partnership)، لمیٹڈ لائیبلٹی پارٹنرشپ (LLP)، پرائیویٹ لمیٹڈ کمپنی، پروڈیوسر کمپنی، تعاونی ادارہ (Cooperative) یا سیلف ہیلپ گروپ (SHG) انٹرپرائز کی شکل میں چلایا جا سکتا ہے۔

مناسب قانونی شکل کا انتخاب ملکیت، کاروبار کے حجم، خطرات، فنڈنگ کی ضرورت، ٹیکس کے تقاضوں اور ترقی کے اہداف پر منحصر ہوتا ہے۔ اکثر چھوٹے کاروبار ابتدا میں واحد ملکیت کے طور پر شروع ہوتے ہیں اور ترقی کے ساتھ رسمی شکل اختیار کرتے ہیں۔

• ادیَم رجسٹریشن (Udyam Registration)

یہ وزارت MSME کے تحت مائیکرو، چھوٹے اور درمیانے درجے کے کاروباروں کی آن لائن رجسٹریشن کا نظام ہے۔ اس کے ذریعے کاروبار کو سرکاری شناخت اور مختلف MSME فوائد حاصل ہوتے ہیں۔

• جی ایس ٹی رجسٹریشن (GST Registration)

کاروبار کے ٹرن اوور، سامان یا خدمات کی نوعیت، بین الریاستی فروخت یا ای کامرس میں شمولیت کے مطابق GST رجسٹریشن ضروری ہو

سکتی ہے۔ مشیروں کو موجودہ قوانین کی تصدیق مستند ذرائع یا ماہرین سے کروانے کا مشورہ دینا چاہیے۔

• دیگر لائسنس اور رجسٹریشن

- خوراک کے کاروبار کے لیے **FSSAI** رجسٹریشن یا لائسنس
- دکانوں اور اداروں کے لیے ریاستی سطح کی رجسٹریشن
- صحت، ٹرانسپورٹ، تعلیم، آلودگی سے متعلق یا مینوفیکچرنگ سرگرمیوں کے لیے مخصوص لائسنس

• مالی نظم وضبط

کاروبار کے آغاز ہی سے:

- بینک اکاؤنٹ
- PAN
- بنیادی اکاؤنٹنگ (Bookkeeping)
- انوائسز
- ڈیجیٹل ادائیگی کے نظام

استعمال کرنے چاہئیں تاکہ مالی نظم وضبط اور قرض حاصل کرنے کی اہلیت پیدا ہو سکے۔

11.3.5 مرحلہ 5: مالیات (Finance)، لاگت کا تعین (Costing) اور بریک ایون سوچ (Break-Even Thinking)

مالیات کاروباری رہنمائی کا سب سے حساس پہلو ہے۔ بہت سے لوگ سمجھتے ہیں کہ سرمایہ کی کمی ہی سب سے بڑی رکاوٹ ہے، جبکہ حقیقت میں بہت سے کاروبار غلط لاگت کے تخمینے، زیادہ قرض لینے، گھریلو اور کاروباری رقم کو ملانے، کمزور ریکارڈ رکھنے اور غیر حقیقی فروخت کی توقعات کی وجہ سے ناکام ہوتے ہیں۔

کیریئر مشیروں کو چاہیے کہ وہ چھوٹے پیمانے پر آغاز، محتاط بجٹ سازی اور مرحلہ وار سرمایہ کاری کی حوصلہ افزائی کریں۔

مالیاتی تصور	مطلب	رہنمائی کی مثال
ابتدائی لاگت (Start-up Cost)	کاروبار شروع کرنے سے پہلے درکار ایک بار کی لاگت	سامان، ڈپازٹ، ابتدائی اسٹاک، لائسنس، برانڈنگ، فرنیچر
ورکنگ کیپیٹل (Working Capital)	روزمرہ کے اخراجات کے لیے درکار رقم	خام مال، اجرت، کرایہ، بجلی، پیکنگ، ٹرانسپورٹ
مستقل لاگت (Fixed Cost)	فروخت کم ہونے پر بھی برقرار رہنے والی	کرایہ، EMI، تنخواہ، انٹرنیٹ، مشین کی دیکھ بھال

مالیاتی تصور	مطلب	رہنمائی کی مثال
	لاگت	
متغیر لاگت (Variable Cost)	فروخت کے ساتھ بڑھنے والی لاگت	خام مال، پیکنگ، ڈیلیوری چارج، پلیٹ فارم فیس
بریک ایون پوائنٹ (Break-even Point)	وہ سطح جہاں آمدنی اور اخراجات برابر ہو جائیں	ماہانہ کتنی فروخت ضروری ہے تاکہ نقصان نہ ہو
کیش فلو (Cash Flow)	رقم کے آنے اور جانے کا وقت	منافع بخش آرڈر بھی مسئلہ بن سکتا ہے اگر ادائیگی دیر سے ملے

عملی رہنمائی (Practical Guidance Tip)

قرض لینے سے پہلے سیکھنے والے سے تین منظر نامے تیار کروائیں:

1. کم فروخت (Low Sales)
2. متوقع فروخت (Expected Sales)
3. زیادہ فروخت (High Sales)

پھر جانچیں کہ کم فروخت کی صورت میں بھی قرض کی ادائیگی ممکن ہے یا نہیں۔ اس سے زیادہ قرض لینے اور ذہنی دباؤ سے بچا جا سکتا ہے۔

11.3.6 مرحلہ 6: کاروبار کا آغاز (Launch)، مارکیٹنگ اور گاہکوں سے تعلقات

کاروبار کے آغاز کو سیکھنے کے عمل کے طور پر دیکھنا چاہیے۔ محدود پیمانے پر آزمائشی آغاز (Test Launch) کاروباری فرد کو صارفین کے ردعمل، معیار کی بہتری، قیمت میں تبدیلی اور خطرات کم کرنے کا موقع دیتا ہے۔

مارکیٹنگ صرف اشتہار دینا نہیں بلکہ قدر (Value) کو مؤثر انداز میں پہنچانا، اعتماد پیدا کرنا اور تعلقات برقرار رکھنا ہے۔

چھوٹے کاروباروں کے لیے:

- زبانی تشہیر (Word of Mouth)
- سفارشات (Referrals)
- واٹس ایپ
- مقامی روابط
- اچھی کسٹمر سروس
- پیکجنگ

- وقت کی پابندی

مہنگی تشہیر سے زیادہ اہم ثابت ہوتے ہیں۔

• واضح مصنوعات یا خدمات کی تفصیل اور قیمتوں کی فہرست تیار کریں۔

• جہاں مناسب ہو مقامی زبان اور آسان ڈیجیٹل ذرائع استعمال کریں۔

• ہر ابتدائی فروخت کے بعد صارفین کی رائے (Feedback) حاصل کریں۔

• آرڈرز، ادائیگیوں، شکایات، دوبارہ آنے والے گاہکوں اور سفارشات کا ریکارڈ رکھیں۔

• بروقت فراہمی، شفاف قیمت، مستقل معیار اور خوش اخلاقی کے ذریعے اعتماد پیدا کریں۔

• جھوٹے دعووں، برانڈ کی نقل، گمراہ کن رعایتوں، غیر محفوظ مصنوعات یا غیر اخلاقی ڈیجیٹل مارکیٹنگ سے گریز کریں۔

11.3.7 مرحلہ 7: جائزہ لیں، بہتری کریں اور احتیاط سے توسیع کریں

Step 7: Review, Improve, and Scale Carefully

کاروبار شروع ہونے کے بعد کاروباری فرد کو باقاعدگی سے کارکردگی کا جائزہ لینا چاہیے۔ سب سے مفید سوالات یہ ہیں:

- کون سی مصنوعات سب سے زیادہ فروخت ہو رہی ہیں؟
- کون سے گاہک دوبارہ آتے ہیں؟
- کون سے اخراجات بڑھ رہے ہیں؟
- کون سی سرگرمیاں وقت ضائع کرتی ہیں؟
- کون سی شکایات بار بار آتی ہیں؟
- کیا چیز بہتر بنائی جا سکتی ہے؟

توسیع (Scaling) بتدریج اور شواہد کی بنیاد پر ہونی چاہیے۔ مستحکم طلب اور مالی کنٹرول کے بغیر کاروبار کو بڑھانا قرض اور عملی مشکلات پیدا کر سکتا ہے۔

مرحلہ	بنیادی کام	مشیر کی معاونت
خیال کا مرحلہ (Idea Stage)	مسئلہ، گاہک اور سیکھنے والے کے ساتھ مطابقت واضح کرنا۔	دلچسپیوں کا جائزہ، مقامی مواقع کی نشاندہی اور خاندانی مشاورت۔
توثیق کا مرحلہ (Validation Stage)	چھوٹے نمونے یا پیشگی آرڈرز کے ذریعے طلب کی جانچ۔	گاہکوں کے انٹرویو اور فیڈبیک فارم تیار کرنے میں مدد۔
منصوبہ بندی کا مرحلہ	کاروباری منصوبہ، لاگت کا تخمینہ اور خطرات کا	مفروضات کا جائزہ لینا اور سرپرستوں یا مقامی کاروباری

مرحلہ	بنیادی کام	مشیر کی معاونت
(Planning Stage)	منصوبہ تیار کرنا۔	افراد سے رابطہ کروانا۔
آغاز کا مرحلہ (Launch Stage)	چھوٹے پیمانے پر کاروبار اور فروخت کا آغاز۔	ریکارڈ رکھنے، گاہکوں کی رائے لینے اور جذباتی تعاون کی حوصلہ افزائی۔
استحکام کا مرحلہ (Stabilisation Stage)	معیار، کیش فلو اور مستقل گاہکوں میں بہتری۔	قیمتوں، ڈیجیٹل ذرائع، قانونی تقاضوں اور مہارت کی کمی پر گفتگو۔
ترقی کا مرحلہ (Growth Stage)	مصنوعات، عملے، مارکیٹ یا سرمایہ میں توسیع۔	تیاری کا جائزہ، زیادہ قرض سے بچاؤ اور رسمی معاونت کے ذرائع کی نشاندہی۔

11.4 حکومتی اسکیمیں اور مالی معاونت کے مواقع (اسٹارٹ اپ انڈیا، پی ایم ای جی پی)

(Government Schemes and Funding Opportunities – Start-Up India, PMEGP)

(Start-Up India, PMEGP)

بھارت میں کاروباری معاونت کا ایک وسیع نظام موجود ہے جس میں رجسٹریشن، سبسڈی، قرض، مہارت کی تربیت، انکیوبیشن، خریداری میں معاونت، رہنمائی اور مارکیٹ تک رسائی شامل ہیں۔ کیریئر مشیروں کو قرض افسر بننے کی ضرورت نہیں، لیکن انہیں اہم اسکیموں کے بنیادی مقاصد کا علم ہونا چاہیے تاکہ وہ سیکھنے والوں کو سرکاری پورٹلز اور متعلقہ اداروں تک رہنمائی فراہم کر سکیں۔ اسکیموں کے قواعد وقتاً فوقتاً تبدیل ہوتے رہتے ہیں، اس لیے درخواست سے پہلے تازہ معلومات کی تصدیق ضروری ہے۔

11.4.1 اسٹارٹ اپ انڈیا (Start-Up India)

Start-Up India حکومت ہند کی ایک اہم پہل ہے جو اختراع (Innovation) پر مبنی اسٹارٹ اپس کی معاونت کے لیے شروع کی گئی ہے۔ اہل ادارے Startup India پورٹل کے ذریعے DPIIT Recognition حاصل کر سکتے ہیں۔ اس شناخت کے ذریعے آسان قانونی تعمیل، دانشورانہ ملکیت (IP) کی معاونت، ٹیکس سے متعلق بعض سہولتیں، تربیتی وسائل اور سرکاری پروگراموں تک رسائی حاصل ہو سکتی ہے۔ یہ اسکیم ہر چھوٹے کاروبار کے لیے نہیں بلکہ خاص طور پر اختراعی، توسیع پذیر اور ٹیکنالوجی پر مبنی کاروباروں کے لیے زیادہ موزوں ہے۔

- **بہترین موزونیت (Best Suited For)**

- اختراع پر مبنی اسٹارٹ اپس
- توسیع پذیر ڈیجیٹل یا پروڈکٹ کاروبار
- تحقیقی بنیاد پر قائم منصوبے
- تیز رفتار ترقی کے امکانات رکھنے والے ادارے

• رہنمائی کا مرکز(Counselling Focus)

- مسئلہ اور حل کی مطابقت(Problem-Solution Fit)
- پروٹوٹائپ
- مارکیٹ ویلیڈیشن
- بانی کی صلاحیت
- ٹیم
- قانونی ڈھانچہ
- Intellectual Property
- Incubator Support
- فنڈنگ کا ذمہ دارانہ استعمال

• اہم احتیاط(Important Caution)

اسٹارٹ اپ کی رجسٹریشن فنڈنگ کی ضمانت نہیں ہے۔ کاروبار کو مارکیٹ کی طلب، عملدرآمد کی صلاحیت اور مالی پائیداری ثابت کرنا ضروری ہے۔

11.4.2 وزیر اعظم روزگار پیداوار پروگرام(PMEGP)

PMEGP ایک کریڈٹ سے منسلک سبسڈی پروگرام ہے جو KVIC اور دیگر اداروں کے ذریعے نافذ کیا جاتا ہے تاکہ مینوفیکچرنگ اور خدمات کے شعبوں میں نئے مائیکرو کاروبار قائم کیے جا سکیں۔

یہ پروگرام خاص طور پر پیشہ ورانہ تربیت حاصل کرنے والوں، دیہی اور نیم شہری نوجوانوں، ہنرمندوں، خواتین اور چھوٹے کاروبار شروع کرنے کے خواہشمند افراد کے لیے اہم ہے۔ سرکاری معلومات کے مطابق:

- مینوفیکچرنگ یونٹ کے لیے زیادہ سے زیادہ پروجیکٹ لاگت **50 :لاکھ روپے**
- سروس یونٹ کے لیے زیادہ سے زیادہ پروجیکٹ لاگت **20 :لاکھ روپے**

سبسڈی کی شرح زمرے اور مقام کے مطابق مختلف ہو سکتی ہے۔

• بہترین موزونیت (Best Suited For)

- نئے مائیکرو کاروبار
- بینک قرض کی ضرورت رکھنے والے منصوبے
- مقامی مارکیٹ میں قابل عمل کاروبار

• رہنمائی کا مرکز (Counselling Focus)

- پروجیکٹ رپورٹ کی تیاری
- قرض لینے والے کی تیاری
- بینک کے معیار کے مطابق منصوبہ
- کاروباری فرد کی شراکت
- EDP Training
- حقیقت پسندانہ ادائیگی کی صلاحیت
- اسکیم کے قواعد کی پابندی

• اہم احتیاط (Important Caution)

سبسڈی کاروباری خطرہ ختم نہیں کرتی۔ قرض کا حصہ واپس کرنا اور کاروبار کو پیشہ ورانہ انداز میں چلانا پھر بھی ضروری ہوتا ہے۔

11.4.3 دیگر مالی معاونت اور سپورٹ نظام

Other Financial Assistance and Support Systems

اسکیم / معاونت	بنیادی مقصد	کون فائدہ اٹھا سکتا ہے	رہنمائی میں استعمال
Udyam Registration	MSME کی سرکاری رجسٹریشن	مینوفیکچرنگ، سروس یا تجارت سے متعلق MSMEs	کاروبار کو رسمی شکل دینے اور MSME فوائد تک رسائی کے لیے رہنمائی
Pradhan Mantri MUDRA Yojana (PMMY)	مائیکرو یونٹس کے لیے بغیر ضمانت قرض	چھوٹے کاروباری، تاجر، خدمات فراہم کرنے والے، ہنر مند	مناسب قرض کی مقدار کا تعین اور زیادہ قرض سے بچاؤ
Stand-Up India	SC/ST اور خواتین کے گرین فیلڈ کاروباروں کے لیے بینک قرض	اہل خواتین اور SC/ST کاروباری افراد	شمولیتی کاروباری رہنمائی کے لیے مفید

اسکیم / معاونت	بنیادی مقصد	کون فائدہ اٹھا سکتا ہے	رہنمائی میں استعمال
PMEGP	نئے مائیکرو کاروباروں کے لیے کریڈٹ لنکڈ سبسڈی	نئے مینوفیکچرنگ یا سروس کاروبار	پروجیکٹ رپورٹ اور متعلقہ اداروں سے رابطہ
Start-Up India	اختراعی اسٹارٹ اپس کے لیے شناخت اور معاونت	ٹیکنالوجی اور اختراعی کاروبار	ویلیڈیشن، قانونی تقاضے اور انکیوبیٹرز کی سمجھ
CGTMSE	MSME قرضوں کے لیے کریڈٹ گارنٹی معاونت	MSMEs	یہ وضاحت کرنا کہ گارنٹی کے باوجود بینک کاروباری قابلیت کا جائزہ لیتے ہیں
Self-Help Groups / NRLM / DAY-NULM	گروہی روزگار، قرض اور کاروباری معاونت	دیہی و شہری غریب، خواتین گروپس	کم سرمایہ اور اجتماعی کاروبار کے لیے مفید
Incubators and RSETIs	تربیت، رہنمائی اور کاروباری ترقی	طلبہ، گریجویٹس، دیہی نوجوان	عملی تربیت، سرپرستی اور مقامی نیٹ ورک تک رسائی

11.4.4 صحیح اسکیم کا انتخاب Selecting the Right Scheme

صحیح اسکیم کا انتخاب درج ذیل عوامل پر منحصر ہے:

- کاروبار کی نوعیت
- کاروبار کا حجم
- کاروباری فرد کا زمرہ
- مقام
- سرمایہ کی ضرورت
- اختراع کی سطح
- کاروباری فرد کی تیاری

مشیروں کو صرف اس لیے کسی اسکیم کی سفارش نہیں کرنی چاہیے کہ وہ مقبول ہے، بلکہ پہلے کاروباری ماڈل کو سمجھنا چاہیے اور پھر مناسب معاونت کا انتخاب کرنا چاہیے۔

کاروباری صورتحال	زیادہ موزوں معاونت	وجہ
ایک دیہی نوجوان فوڈ پروسیسنگ یونٹ شروع کرنا چاہتا ہے۔	PMEGP، Udyam، RSETI/Skill Training، مقامی DIC Support	مائیکرو مینوفیکچرنگ کاروبار جس کے لیے پروجیکٹ رپورٹ اور بینک فنانس درکار ہے۔
ایک خاتون گھریلو سلائی اور بوتیک کے کاروبار کو بڑھانا چاہتی ہے۔	MUDRA، SHG Credit Linkage، Udyam، مقامی مارکیٹ معاونت	کم سرمایہ اور تدریجی ترقی کی ضرورت۔
ایک انجینئرنگ گریجویٹ نے AI پر مبنی زرعی مشاورتی پروٹوٹائپ تیار کیا ہے۔	Start-Up India، Incubator، DPIIT Recognition، Seed Support	اختراعی اور توسیع پذیر منصوبہ جسے ویلیڈیشن اور سرپرستی درکار ہے۔
ایک SC کاروباری فرد نئی سروس یونٹ قائم کرنا چاہتا ہے۔	Stand-Up India، PMEGP (اگر اہل ہو)، Udyam، Bank Counselling	گرین فیلڈ کاروبار اور خصوصی قرضی مواقع۔
دیہی خواتین کا ایک گروپ مقامی اسنیکس فروخت کرنا چاہتا ہے۔	SHG Federation، NRLM، FSSAI Guidance، Packaging & Marketing Support	اجتماعی کاروبار جس کے لیے تربیت، معیار اور مارکیٹ روابط ضروری ہیں۔

اخلاقی انتباہ (Ethical Warning)

مشیروں کو کبھی بھی یہ وعدہ نہیں کرنا چاہیے کہ قرض، سبسڈی یا اسٹارٹ اپ فوائد لازمی طور پر منظور ہو جائیں گے۔

انہیں چاہیے کہ:

- سیکھنے والوں کو سرکاری ذرائع تک رہنمائی دیں۔
- دستاویزات کی تیاری میں مدد کریں۔
- غیر یقینی صورتحال، قرض کی واپسی کی ذمہ داری اور کاروباری خطرات کو واضح کریں۔

11.5 ابھرتے ہوئے کاروباری افراد کے لیے کیریئر رہنمائی

(Career Guidance for Aspiring Entrepreneurs)

کاروباری کیریئر گائیڈنس ایک ایسا عمل ہے جس کے ذریعے افراد کو کاروبار یا خود روزگاری کے مواقع تلاش کرنے، ان کا جائزہ لینے، تیاری کرنے اور عملی طور پر نافذ کرنے میں مدد دی جاتی ہے۔ اس میں کیریئر اسیسمنٹ، لیبر مارکیٹ انفارمیشن، مقامی مواقع کی نشاندہی، مالی آگاہی،

مہارتوں کی منصوبہ بندی، خاندانی مشاورت، رہنمائی (Mentoring) اور فالواپ شامل ہوتے ہیں۔ اس کا مقصد ہر طالب علم کو کاروباری بنانا نہیں، بلکہ یہ یقینی بنانا ہے کہ کاروبار کو ایک حقیقت پسندانہ کیریئر راستے کے طور پر سمجھا جائے۔

11.5.1 بطور کیریئر انتخاب کاروبار (Entrepreneurship as a Career Choice)

بہت سے سیکھنے والے کیریئر کو صرف سرکاری ملازمت، نجی ملازمت یا کسی پیشہ ورانہ ڈگری تک محدود سمجھتے ہیں۔ کاروباری رہنمائی اس سوچ کو وسیع کرتی ہے۔ یہ سیکھنے والوں کو یہ سمجھنے میں مدد دیتی ہے کہ کام تلاش کرنے کے ساتھ ساتھ کام پیدا کرنا بھی اتنا ہی اہم ہو سکتا ہے۔ تاہم، مشیر کو یہ بھی واضح کرنا چاہیے کہ کاروبار قائم کرنے کے لیے نظم وضبط، مستقل مزاجی، گاہک پر توجہ، قانونی تقاضوں کی پابندی اور مالی ذمہ داری ضروری ہے۔ کاروبار ایک بنیادی کیریئر، اضافی آمدنی کا ذریعہ، خاندانی کاروبار میں کردار، فری لانسنگ کا راستہ یا زندگی کے بعد کے مرحلے میں تبدیلی کا ذریعہ ہو سکتا ہے۔

خود روزگاری اس وقت موزوں ہو سکتی ہے جب رسمی ملازمتوں کی کمی ہو، سیکھنے والے کے پاس عملی مہارت ہو، خاندان کاروبار کی حمایت کرتا ہو یا مقامی طلب مضبوط ہو۔

تنخواہ دار ملازمت ایک بہتر ابتدائی قدم ہو سکتی ہے جب سیکھنے والے کو کاروبار شروع کرنے سے پہلے تجربہ، بچت، عملی آگاہی یا کم مالی خطرے کی ضرورت ہو۔

11.5.2 کاروباری تیاری (Entrepreneurial Readiness) کا جائزہ

جائزے کا شعبہ	مشاورت کے لیے سوالات	کن شواہد کو دیکھنا چاہیے
(حوصلہ افزائی) Motivation	سیکھنے والا کاروبار کیوں کرنا چاہتا ہے؟ آزادی، آمدنی، خاندانی روایت، بے روزگاری کا دباؤ، اختراع یا سماجی اثر؟	مستقل دلچسپی، مسئلے کی سمجھ، سیکھنے کی آمادگی، صرف امتحانات یا ملازمت سے بچنے کی خواہش نہیں
(مہارتوں کی مطابقت) Skill Fit	کیا سیکھنے والے کے پاس اس خیال کے لیے تکنیکی، ڈیجیٹل، ابلاغی اور مالی مہارتیں موجود ہیں؟	سرٹیفکیٹس، کام کے نمونے، تجربہ، منصوبے، اپرنٹس شپ، پورٹ فولیو
Market Understanding (مارکیٹ کی سمجھ)	گاہک کون ہیں؟ انہیں کیا ضرورت ہے؟ وہ کتنی قیمت ادا کریں گے؟	گاہکوں کے انٹرویو، مقابلہ جاتی مطالعہ، آزمائشی فروخت، مقامی طلب کے شواہد
خطرہ) Risk Capacity (برداشت کرنے کی صلاحیت	سیکھنے والا کتنا وقت اور پیسہ خطرے میں ڈال سکتا ہے؟ خاندانی ذمہ داریاں کیا ہیں؟	بجٹ، بچت، خاندانی گفتگو، متبادل آمدنی کا منصوبہ، قرض سے متعلق احتیاط

جائزے کا شعبہ	مشاورت کے لیے سوالات	کن شواہد کو دیکھنا چاہیے
Support System (معاونتی نظام)	کون رہنمائی، سپلائی، حوالہ، مالی یا جذباتی مدد فراہم کر سکتا ہے؟	خاندان، مقامی کاروباری، استاد، SHG، انکیوبیٹر، بینک، سابق طلبہ
Resilience (لچک)	کیا سیکھنے والا ناکامی، کم فروخت، تنقید اور غیر یقینی صورتحال کا سامنا کر سکتا ہے؟	مستقل مزاجی، مسئلہ حل کرنے کی صلاحیت، رائے قبول کرنے کی مثالیں

11.5.3 کاروبار کے خواہش مند افراد کے لیے مشاورتی عمل

Counselling Process for Aspiring Entrepreneurs

مرحلہ	مشیر کا کردار	آلات / سرگرمیاں
Awareness (آگاہی)	کاروبار کو ایک جائز کیریئر راستے کے طور پر متعارف کرانا	کاروباری افراد کی کہانیاں، مقامی کاروباری دورے، ویڈیوز، مہمان لیکچرز، سادہ کیس اسٹڈیز
Exploration (تلاش)	سیکھنے والے کی دلچسپیوں، مہارتوں، مسائل اور مقامی مواقع کی نشاندہی میں مدد	دلچسپیوں کی فہرست، مہارتوں کا جائزہ، کمیونٹی میپنگ، خاندانی پیشوں کا تجزیہ
Validation (تصدیق)	سرمایہ کاری سے پہلے طلب کی جانچ میں مدد	گاہک سروے، مقابلہ جاتی تجزیہ، نمونہ مصنوعات، پری آرڈر ٹیسٹ، فیڈبیک شیٹ
Planning (منصوبہ بندی)	کاروباری ماڈل، لاگت، خطرات اور سیکھنے کے منصوبے میں معاونت	کاروباری منصوبہ فارم، بریک ایون ورک شیٹ، مینٹور جائزہ، اسکیموں کا انتخاب
Implementation (عملدرآمد)	تربیت، مالی معاونت، رجسٹریشن، مینٹورز اور مارکیٹ سے جوڑنا	RSETI/ITI/NSDC کورسز، بینک کیمپ، Udyam، PMEGP پورٹل، انکیوبیٹر ریفرل
Follow-up (فالواپ)	پیش رفت، جذباتی دباؤ، نقدی کے بہاؤ اور سیکھنے کی ضروریات کا جائزہ	ماہانہ جائزہ، آمدنی و اخراجات کا ریکارڈ، گاہکوں کی رائے، اصلاحی منصوبہ

11.5.4 مختلف سیکھنے والے گروہوں کے لیے رہنمائی Guidance for Different Learner Groups

سیکھنے والوں کا گروہ	عام رکاوٹیں	مؤثر رہنمائی کی حکمت عملی

سیکھنے والوں کا گروہ	عام رکاوٹیں	مؤثر رہنمائی کی حکمت عملی
(دیہی نوجوان) Rural Youth	محدود سرمایہ، مقامی مارکیٹ کی مشکلات، ہجرت کا دباؤ، کاروباری منصوبہ بندی سے کم واقفیت	مقامی مواقع کی نشاندہی، زرعی کاروبار کی مثالیں، PMEGP/RSETI روابط، چھوٹے آزمائشی ماڈل
(خواتین اور لڑکیاں) Women and Girls	نقل و حرکت کی پابندیاں، خاندانی منظوری، تحفظ کے مسائل، اثاثوں کی کمی، اعتماد کی کمی	خاندانی مشاورت، خواتین رول ماڈلز، SHG معاونت، گھر یا ڈیجیٹل بنیاد پر مواقع، مالی خواندگی اور حفاظتی منصوبہ بندی
(پہلی نسل کے سیکھنے والے) First-Generation Learners	کاروباری نیٹ ورک کی کمی، ناکامی کا خوف، کمزور پیشہ ورانہ رابطہ، اسکیموں سے ناواقفیت	مرحلہ وار رہنمائی، سابق طلبہ کے مینٹورز، آسان ٹیمپلیٹس، مقامی زبان کی معاونت، اعتماد سازی
Persons with Disabilities (معذور افراد)	رسائی کی رکاوٹیں، سماجی تعصب، نقل و حمل کی مشکلات، ڈیجیٹل رسائی کے مسائل	قابل رسائی ڈیجیٹل یا خود روزگاری کے مواقع، معاون ٹیکنالوجی، خصوصی اسکیمیں اور جامع رہنمائی
ITI and Vocational Trainees (آئی ٹی آئی اور پیشہ ورانہ تربیت یافتہ)	تکنیکی مہارت مضبوط لیکن مارکیٹنگ، مالیات اور گاہک انتظام میں کمزوری	تجارتی مہارتوں کو کاروباری ماڈلز سے جوڑنا: مرمت، تنصیب، مینٹیننس، سروس کنٹریکٹس
Urban Educated Youth (شہری تعلیم یافتہ نوجوان)	بلند خواہشات لیکن تیز کامیابی اور فنڈنگ کی غیر حقیقی توقعات	مارکیٹ ویلیڈیشن، گاہکوں کی ترقی، نقدی کے بہاؤ، اخلاقی مارکیٹنگ اور Lean Startup طریقوں پر زور

11.5.5 خاندان، برادری اور رہنمائی (Mentoring)

بھارت میں کیریئر کے فیصلے اکثر خاندانی فیصلے بھی ہوتے ہیں۔ اس لیے کاروباری رہنمائی میں خاندانی توقعات، خطرات سے متعلق خدشات، سماجی حیثیت، صنفی اصولوں اور مالی ذمہ داریوں کو بھی شامل کرنا ضروری ہے۔ جہاں مناسب ہو، مشیروں کو خاندان کو بھی شامل کرنا چاہیے، خاص طور پر جب قرض، ہجرت، کاروباری جگہ یا خاندانی مزدوری شامل ہو۔ رہنمائی (Mentoring) بھی اتنی ہی اہم ہے۔ ایک مقامی کاروباری شخص، بینکر، اکاؤنٹنٹ، ڈیجیٹل مارکیٹر، کامیاب سابق طالب علم یا صنعتی تربیت کار وہ عملی معلومات فراہم کر سکتا ہے جو صرف ایک

مشیر کے لیے ممکن نہیں ہوتیں۔ایک مفید مشاورتی طریقہ یہ ہے کہ ہر کاروبار شروع کرنے کے خواہش مند فرد کے لیے **Enterprise Support Map** تیار کیا جائے۔ اس نقشے میں خاندانی معاونین، تکنیکی رہنما، مالی ادارے، سپلائرز، ممکنہ گاہک، تربیتی مراکز، سرکاری دفاتر، آن لائن پلیٹ فارمز اور ہم خیال ساتھیوں کے گروہ شامل ہونے چاہئیں۔

11.6 کاروباری ذہنیت اور مہارتیں(Entrepreneurial Mindset and Skills)

کاروباری کامیابی صرف سرمایہ یا اچھے خیال پر منحصر نہیں ہوتی بلکہ ذہنیت اور مہارتوں پر بھی منحصر ہوتی ہے۔کاروباری ذہنیت ایک ایسا طرزِ فکر ہے جو مواقع کو پہچانتا ہے، غیر یقینی حالات کو قبول کرتا ہے، ناکامی سے سیکھتا ہے، پہل کرتا ہے اور قدر (Value) پیدا کرتا ہے۔ یہ خصوصیات کاروباری افراد، خود روزگار افراد، ملازمین اور کمیونٹی رہنماؤں سب کے لیے مفید ہیں۔

11.6.1 کاروباری ذہنیت کے عناصر Elements of an Entrepreneurial Mindset

مواقع کی پہچان :Opportunity Recognition ایسی ضروریات، کمزوریاں، ابھرتے ہوئے رجحانات اور صارفین کے مسائل کو پہچاننا جو ابھی پوری طرح حل نہیں ہوئے۔

پہل کرنا:Initiative مکمل حالات یا بیرونی ہدایات کا انتظار کیے بغیر عمل شروع کرنا۔

سوچی سمجھی خطرہ مول لینا Calculated Risk-Taking خطرات کو سمجھنا، جانچ کے ذریعے انہیں کم کرنا اور غیر ذمہ دارانہ فیصلوں سے بچنا۔

لچک اور ثابت قدمی Resilience مسترد ہونے، کم فروخت، تنقید اور ابتدائی ناکامیوں کے بعد دوبارہ کھڑے ہونا۔

سیکھنے کا رجحان Learning Orientation فیڈبیک کو ذاتی حملہ سمجھنے کے بجائے بہتری کی معلومات سمجھنا۔

صارف کے ساتھ ہمدردی گاہک Customer Empathy کی حقیقی صورتحال، زبان، بجٹ اور ترجیحات کو سمجھنا۔

اخلاقی ذمہ داری Ethical Responsibility دیانت داری، تحفظ، انصاف، شمولیت اور قانونی پابندی کے ذریعے اعتماد قائم کرنا۔

Mindset Insight کاروباری ذہنیت پیدا کی جا سکتی ہے۔ یہ صرف کاروباری خاندانوں میں پیدا ہونے والوں تک محدود نہیں۔ منظم تربیت، عملی مشق، رہنمائی (Mentoring) اور خود احتسابی اعتماد اور قابلیت پیدا کر سکتے ہیں۔

11.6.2 بنیادی کاروباری مہارتیں Basic Entrepreneurial Skills

مہارت کا شعبہ	مخصوص مہارتیں	اسے کیسے پیدا کیا جائے
Opportunity and Market Skills	مشاہدہ، گاہکوں کے انٹرویو، مقابلہ جاتی تجزیہ، ویلیو پروپوزیشن ڈیزائن	مقامی مارکیٹ سروے، مسئلہ ڈائری، گاہک فیڈبیک سرگرمیاں

مہارت کا شعبہ	مخصوص مہارتیں	اسے کیسے پیدا کیا جائے
Financial Skills	لاگت کا حساب، قیمت مقرر کرنا، بجٹ سازی، کیش فلو ٹریکنگ، قرض کی سمجھ، بچت کا نظم	آمدنی و اخراجات رجسٹر، بریک ایون ورک شیٹ، فرضی قرض واپسی منصوبہ
Communication and Sales	پچنگ، مذاکرات، کسٹمر سروس، شکایات کا حل، کہانی سنانا	رول پلے، فروخت کی مشق، ساتھیوں کے سامنے پریزنٹیشن، مقامی زبان میں پچ
Digital Skills	ڈیجیٹل ادائیگیاں، آن لائن تشہیر، سوشل میڈیا، ای کامرس، بنیادی ڈیزائن، اسپریڈ شیٹس	واٹس ایپ کیٹلاگ بنانا، گوگل فارم سروے، سادہ سوشل میڈیا پیج، اسپریڈ شیٹ ٹریکر
Operational Skills	کوالٹی کنٹرول، سپلائر مینجمنٹ، انوینٹری، وقت کا انتظام، ڈیلیوری پلاننگ	پراسیس چیک لسٹ، اسٹاک رجسٹر، سپلائر موازنہ، معیار کے معیارات
Legal and Ethical Awareness	لائسنس، ٹیکس کی بنیادی معلومات، صارفین کا تحفظ، ڈیٹا پرائیویسی، دیانت دار اشتہارات	ماہرین کو مدعو کرنا، سرکاری پورٹلز کا استعمال، اخلاقی مسائل پر گفتگو
Leadership and Teamwork	ذمہ داریاں سونپنا، تنازعات کا حل، حوصلہ افزائی، شراکت داری، نیٹ ورکنگ	گروپ انٹرپرائز پروجیکٹ، مینٹور ملاقاتیں، کمیونٹی ایونٹ مینجمنٹ

11.6.3 کاروباری افراد کے لیے مالی خواندگی (Financial Literacy)

مالی خواندگی بہت ضروری ہے کیونکہ کاروباری آمدنی غیر یقینی جبکہ اخراجات مسلسل ہوتے ہیں۔ کاروباری افراد کو ذاتی اور کاروباری رقم الگ رکھنی چاہیے، ہر لین دین کا ریکارڈ رکھنا چاہیے، منافع اور نقد رقم کے فرق کو سمجھنا چاہیے اور غیر آزمودہ خیالات کے لیے قرض لینے سے گریز کرنا چاہیے۔ بہت سے چھوٹے کاروباری مصنوعات تو فروخت کرتے ہیں لیکن انہیں معلوم نہیں ہوتا کہ مزدوری، ٹرانسپورٹ، ضیاع، سود، کرایہ اور غیر فروخت شدہ اسٹاک شامل کرنے کے بعد حقیقتاً منافع ہو رہا ہے یا نہیں۔

- روزانہ آمدنی اور اخراجات کا رجسٹر رکھیں۔
- قیمت مقرر کرنے سے پہلے فی یونٹ لاگت کا حساب لگائیں۔
- جہاں ممکن ہو، کاروباری رقم کے لیے الگ بینک اکاؤنٹ یا لیجر رکھیں۔
- ٹیکس، مرمت، ہنگامی حالات اور کم فروخت والے مہینوں کے لیے منصوبہ بندی کریں۔
- قرض کی EMI کا موازنہ حقیقت پسندانہ ماہانہ بچت سے کریں، نہ کہ صرف متوقع آمدنی سے۔
- ڈیجیٹل ادائیگیوں کا احتیاط سے استعمال کریں اور ریکارڈ سے ان کی مطابقت چیک کریں۔

11.6.4 ڈیجیٹل کاروباری مہارتیں Digital Entrepreneurial Skills

ڈیجیٹل ذرائع نے بہت سے کاروباری افراد کے لیے داخلے کی رکاوٹیں کم کر دی ہیں۔ ایک چھوٹا کاروبار ڈیجیٹل ادائیگیوں، واٹس ایپ کیٹلاگ، انسٹاگرام صفحات، آن لائن نقشوں، ای کامرس مارکیٹ پلیسز، ڈیجیٹل اکاؤنٹنگ ایپس، آن لائن تربیت اور دور دراز گاہکوں سے رابطے کا استعمال کر سکتا ہے۔ تاہم، ڈیجیٹل موجودگی کے لیے اعتماد، تسلسل، صارفین کی رازداری، سائبر تحفظ اور پیشہ ورانہ ابلاغ بھی ضروری ہے۔

ڈیجیٹل ٹول	چھوٹے کاروبار میں استعمال	خطرہ / احتیاط
Digital PaymentsاورUPI	آسان ادائیگی وصولی، لین دین کا ریکارڈ، گاہک کی سہولت	ادائیگی کی تصدیق کریں؛ جعلی لنکس اور اسکرین شیئرنگ فراڈ سے بچیں
WhatsApp Business	کیٹلاگ، گاہکوں سے رابطہ، آرڈر اپ ڈیٹس	اسپام سے بچیں؛ گاہکوں کا ڈیٹا محفوظ رکھیں؛ پیشہ ورانہ وقت کا خیال رکھیں
Social Media	تشہیر، برانڈنگ، گاہکوں کی شمولیت، تعریفیں	جھوٹے دعوے، چوری شدہ تصاویر، توہین آمیز مواد اور غیر حقیقی وعدوں سے گریز
E-Commerce Platforms	وسیع مارکیٹ اور لاجسٹک معاونت تک رسائی	کمیشن، واپسی، پیکجنگ، ریٹنگز اور قانونی تقاضوں کو سمجھیں
Spreadsheet/Accounting Apps	فروخت، اخراجات، اسٹاک اور منافع کا ریکارڈ	باقاعدگی سے اپ ڈیٹ کریں؛ ڈیٹا کا بیک اپ رکھیں؛ بنیادی فارمولے سیکھیں
AI Tools	کیپشن، پروڈکٹ وضاحت، منصوبے اور گاہک پیغامات تیار کرنا	درستگی کی جانچ کریں؛ سرقہ (Plagiarism) سے بچیں؛ خفیہ معلومات محفوظ رکھیں

11.6.5 اخلاقیات، پائیداری اور سماجی ذمہ داری

Ethics, Sustainability, and Social Responsibility

کاروباری تعلیم کا مقصد ہر قیمت پر منافع کمانا نہیں ہونا چاہیے۔ اخلاقی کاروبار طویل مدتی اعتماد پیدا کرتا ہے۔ یہ گاہکوں، کارکنوں، سپلائرز، کمیونٹی اور ماحول کا احترام کرتا ہے۔ مشاورت میں یہ خاص طور پر اہم ہے کیونکہ نوجوان کاروباری افراد آن لائن نظر آنے والے جارحانہ یا گمراہ کن کاروباری رویوں کی نقل کر سکتے ہیں۔ مشیروں کو انصاف، قانونی پابندی، ڈیٹا پرائیویسی، مصنوعات کی حفاظت، ماحولیاتی ذمہ داری اور محنت کی عزت پر گفتگو کرنی چاہیے۔

- معیار، اصل ماخذ، اجزاء، نتائج یا سرٹیفکیٹس کے بارے میں غلط معلومات نہ دیں۔

• کارکنوں اور سپلائرز کو منصفانہ اور بروقت ادائیگی کریں۔
• گاہکوں کی رازداری کا احترام کریں اور فون نمبرز یا ذاتی معلومات کا غلط استعمال نہ کریں۔
• جہاں ممکن ہو فضلہ، غیر محفوظ تلفی اور ماحول کو نقصان پہنچانے والے طریقوں کو کم کریں۔
• خوراک، برقیات، ٹرانسپورٹ، صحت اور بچوں سے متعلق خدمات میں حفاظتی معیارات کی پابندی کریں۔
AI اور ڈیجیٹل مواد کو ذمہ داری سے استعمال کریں اور دھوکہ دہی یا کاپی رائٹ کی خلاف ورزی سے بچیں۔

11.6.6 کاروباری مہارتوں کی تدریس اور تربیت کے طریقے

Methods of Teaching and Training Entrepreneurial Skills

کاروباری مہارتیں تجرباتی تعلیم (Experiential Learning) کے ذریعے سب سے بہتر انداز میں پیدا ہوتی ہیں۔ صرف لیکچر کاروباری فیصلہ سازی پیدا نہیں کر سکتے۔ سیکھنے والوں کو مارکیٹ کا مشاہدہ کرنا، گاہکوں سے بات کرنا، چھوٹے نمونے تیار کرنا، مشقیں کرنا، بجٹ بنانا، خیالات پیش کرنا اور ناکامیوں پر غور کرنا ضروری ہے۔ کیریئر گائیڈنس پروگرام کم لاگت عملی سرگرمیوں کے ذریعے کاروباری تعلیم کو شامل کر سکتے ہیں۔

طریقہ	تفصیل	سیکھنے کا نتیجہ
Local Market Walk	طلبہ مقامی دکانوں، خدمات، گاہکوں، قیمتوں اور مارکیٹ کی کمیوں کا مشاہدہ کرتے ہیں	مواقع کی پہچان اور مارکیٹ سے آگاہی
Mini Enterprise Project	طلبہ محدود مدت کے لیے ایک سادہ پروڈکٹ یا سروس تیار یا فروخت کرتے ہیں اور ریکارڈ رکھتے ہیں	لاگت کا حساب، ٹیم ورک، فروخت، گاہک فیڈبیک اور خود احتسابی
Business Model Canvas	گاہکوں، ویلیو پروپوزیشن، چینلز، لاگت اور آمدنی پر مشتمل ایک صفحے کا بصری منصوبہ	منظم سوچ اور مفروضات کی وضاحت
Entrepreneur Interview	طلبہ مقامی کاروباری فرد سے مشکلات، مالیات، گاہکوں اور غلطیوں کے بارے میں انٹرویو لیتے ہیں	حقیقت پسندانہ سمجھ اور رول ماڈلنگ
Pitch Presentation	سیکھنے والے اپنے کاروباری خیال کو ساتھیوں، اساتذہ، مینٹورز یا بینکروں کے سامنے پیش کرتے ہیں	ابلاغ، اعتماد، قائل کرنے کی صلاحیت اور فیڈبیک کا استعمال
Failure Case	کسی کاروبار کی ناکامی کا مطالعہ بغیر فرد کو قصوروار ٹھہرائے	خطرات کی آگاہی، مسئلہ حل کرنے کی

طریقہ	تفصیل	سیکھنے کا نتیجہ
Analysis		صلاحیت اور لچک

11.7 خلاصہ (Summary)

کاروباریت(Entrepreneurship)روزگار پیدا کرنے، معاشی ترقی میں حصہ لینے اور سماجی مسائل کے حل کا ایک اہم ذریعہ ہے۔ بدلتی ہوئی لیبر مارکیٹ میں کیریئر کے مواقع صرف تنخواہ دار ملازمتوں تک محدود نہیں رہے بلکہ خود روزگاری، مقامی و خاندانی کاروبار، سماجی کاروبار، ڈیجیٹل فری لانسنگ اور دیگر چھوٹے کاروباری راستے بھی اہم بن چکے ہیں۔ کاروباریت بنیادی طور پر کسی ضرورت یا موقع کی شناخت سے شروع ہوتی ہے اور منصوبہ بندی، وسائل کی فراہمی، پیداوار یا خدمات، مارکیٹنگ، مالی انتظام اور کاروبار کی ترقی تک جاری رہتی ہے۔

چھوٹا کاروبار قائم کرنے کے لیے مارکیٹ کی ضرورت کو سمجھنا، کاروباری خیال کی جانچ، کاروباری منصوبہ تیار کرنا، لاگت اور خطرات کا اندازہ لگانا، مناسب وسائل اور مالی معاونت حاصل کرنا اور مرحلہ وار کاروبار شروع کرنا ضروری ہے۔ آغاز کے بعد گاہکوں کی رائے، معیار، کیش فلو اور کاروباری کارکردگی کا مسلسل جائزہ لے کر ضروری تبدیلیاں کی جاتی ہیں، جبکہ کامیاب اور مستحکم کاروبار کو مناسب منصوبہ بندی کے ساتھ وسعت دی جاسکتی ہے۔

بھارت میں نئے اور چھوٹے کاروباروں کے لیے مختلف حکومتی اسکیمیں اور معاونتی نظام دستیاب ہیں، جن میں Start-Up India، PMEGP، MUDRA، Stand-Up India، Udyam Registration اور CGTMSE شامل ہیں۔ ان اسکیموں کا مقصد کاروباری افراد کو قرض، سبسڈی، رجسٹریشن، تربیت، کریڈٹ گارنٹی اور دیگر سہولیات تک رسائی فراہم کرنا ہے۔ کیریئر مشیروں کے لیے ضروری ہے کہ وہ سیکھنے والوں کو متعلقہ اسکیم کی اہلیت، دستاویزات، مالی ذمہ داریوں اور کاروباری خطرات سے آگاہ کرتے ہوئے سرکاری ذرائع سے درست معلومات حاصل کرنے میں رہنمائی دیں۔

ابھرتے ہوئے کاروباری افراد کے لیے کیریئر رہنمائی میں خود آگاہی، دلچسپیوں اور صلاحیتوں کا جائزہ، مارکیٹ کے مواقع کی شناخت، مالی خواندگی، ڈیجیٹل مہارتیں، نیٹ ورکنگ اور حقیقت پسندانہ منصوبہ بندی اہم ہیں۔ ایک کامیاب کاروباری ذہنیت میں تخلیقی سوچ، موقع شناسی، مسئلہ حل کرنے کی صلاحیت، خطرات کا محتاط جائزہ، استقامت، اخلاقی رویہ اور گاہک پر توجہ شامل ہوتی ہے۔ کاروبار میں کامیابی صرف سرمایہ حاصل کرنے پر منحصر نہیں بلکہ مسلسل سیکھنے، حالات کے مطابق خود کو ڈھالنے اور ذمہ دارانہ فیصلے کرنے کی صلاحیت بھی ضروری ہے۔

چھوٹا کاروبار شروع کرتے وقت مارکیٹ کی غیر یقینی صورتحال، مالی خطرات، قانونی تقاضوں، خاندانی دباؤ اور گاہکوں کے انتظام جیسے چیلنجز بھی سامنے آسکتے ہیں۔ اس لیے کاروباری رہنمائی کا مقصد محض کسی فرد کو کاروبار شروع کرنے کی ترغیب دینا نہیں، بلکہ اسے باخبر، حقیقت پسندانہ اور ذمہ دارانہ کاروباری فیصلے کرنے کے قابل بنانا ہے۔

11.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اس یونٹ کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ کو یہ صلاحیت حاصل ہونی چاہیے کہ:

1. کیریئر گائیڈنس کے تناظر میں Entrepreneurship، Self-Employment، Startup اور Social Enterprise کی تعریف کر سکیں۔
2. وضاحت کر سکیں کہ بھارت میں روزگار کی تخلیق، مقامی ترقی، اختراع (Innovation)، خواتین کی شرکت اور کیریئر کی مضبوطی (Career Resilience) کے لیے Entrepreneurship کیوں اہم ہے۔
3. مختلف قسم کے کاروباری راستوں (Entrepreneurial Pathways) کا موازنہ کر سکیں اور یہ شناخت کر سکیں کہ کون سا راستہ مختلف قسم کے سیکھنے والوں کے لیے موزوں ہو سکتا ہے۔
4. چھوٹا کاروبار قائم کرنے کے مرحلہ وار عمل کی وضاحت کر سکیں، جس میں مواقع کی شناخت، مارکیٹ ریسرچ، کاروباری منصوبہ بندی، رجسٹریشن، مالیات، آغاز اور جائزہ شامل ہوں۔
5. کاروباری افراد کے لیے اہم سرکاری اسکیموں اور معاونتی نظاموں کی نشاندہی کر سکیں اور مشاورت میں ان کے عمومی استعمال کی وضاحت کر سکیں۔
6. کاروباری تیاری (Entrepreneurial Readiness) کا جائزہ لے سکیں، جس میں حوصلہ افزائی، مہارتوں کی مطابقت، مارکیٹ کے شواہد، خطرہ برداشت کرنے کی صلاحیت، معاونتی نظام اور لچک شامل ہوں۔
7. مختلف پس منظر رکھنے والے کاروبار کے خواہش مند افراد مثلاً دیہی نوجوانوں، خواتین، پہلی نسل کے سیکھنے والوں، ITI تربیت یافتہ افراد اور معذور افراد کے لیے مشاورتی منصوبہ تیار کر سکیں۔
8. کاروباری کامیابی کے لیے ضروری کاروباری ذہنیت (Entrepreneurial Mindset) اور بنیادی مہارتوں کی وضاحت کر سکیں، جن میں مالی خواندگی، ڈیجیٹل مہارتیں، اخلاقی طرزِ عمل، گاہک پر توجہ اور لچک شامل ہیں۔

11.9 فرہنگ (Glossary)

اصطلاح	تعریف
Entrepreneurship (کاروباری عمل)	کسی موقع کی شناخت، وسائل کو منظم کرنے، سوچ سمجھ کر خطرہ مول لینے اور کسی پروڈکٹ، خدمت، عمل یا تنظیم کے ذریعے قدر پیدا کرنے کا عمل۔
Entrepreneur (کاروباری شخص)	وہ فرد جو غیر یقینی حالات میں کاروبار شروع کرکے، منظم کرکے اور چلا کر قدر پیدا کرتا ہے۔

اصطلاح	تعریف
Self-Employment (خود روزگاری)	روزگار کا ایسا راستہ جس میں فرد ملازم بننے کے بجائے آزادانہ کام، تجارت، پیشہ، خدمات یا چھوٹے کاروبار کے ذریعے آمدنی حاصل کرتا ہے۔
Startup (اسٹارٹ اپ)	ایک نیا کاروبار جو توسیع پذیر (Scalable) بار بار دہرائے جاسکنے والے کاروباری ماڈل کو فروغ دینے کے لیے بنایا جاتا ہے، جو اکثر اختراع یا ٹیکنالوجی پر مبنی ہوتا ہے۔
Micro-Enterprise (خرد کاروبار)	بہت چھوٹا کاروبار جو عموماً مالک خود چلاتا ہے اور MSME قواعد کے مطابق محدود سرمایہ کاری اور کاروباری حجم رکھتا ہے۔
Business Model (کاروباری ماڈل)	یہ وضاحت کہ کاروبار کس طرح قدر پیدا کرتا ہے، گاہکوں تک پہنچاتا ہے اور آمدنی حاصل کرتا ہے۔
Business Plan (کاروباری منصوبہ)	ایک تحریری منصوبہ جس میں کاروباری خیال، مارکیٹ، آپریشنز، مالیات، خطرات اور عمل درآمد کی حکمت عملی بیان کی جاتی ہے۔
Market Research (مارکیٹ تحقیق)	گاہکوں، حریفوں، قیمتوں، سپلائرز اور طلب کے بارے میں معلومات جمع کرنے کا عمل۔
Value Proposition (قدر کی پیشکش)	وہ واضح وجہ جس کی بنا پر گاہک متبادل کے بجائے کسی خاص پروڈکٹ یا سروس کا انتخاب کریں۔
Working Capital (گردشی سرمایہ)	روزمرہ کاروباری سرگرمیوں جیسے اسٹاک، اجرت، ٹرانسپورٹ، کرایہ، پیکنگ اور یوٹیلیٹیز چلانے کے لیے درکار فنڈز۔
Break-Even Point (نقطۂ مساوات)	فروخت کی وہ سطح جہاں کل آمدنی اور کل لاگت برابر ہو جاتی ہے، یعنی نہ منافع ہوتا ہے نہ نقصان۔
Cash Flow (نقدی کا بہاؤ)	وقت کے ساتھ کاروبار میں آنے اور جانے والی رقم کی نقل و حرکت۔
Udyam Registration	وزارت MSME کے تحت اہل کاروباروں کے لیے آن لائن MSME رجسٹریشن کا نظام۔
PMEGP	Prime Minister's Employment Generation Programme، جو نئے مائیکرو کاروبار قائم کرنے کے لیے کریڈٹ سے منسلک سبسڈی اسکیم ہے۔

اصطلاح	تعریف
MUDRA Loan	Pradhan Mantri MUDRA Yojana کے تحت مائیکرو یونٹس کے لیے قرضی معاونت، جو مختلف مراحل اور قرض کی مقدار کے مطابق تقسیم کی جاتی ہے۔
(انکیوبیٹر) Incubator	ایسا ادارہ جو ابتدائی مرحلے کے کاروباری افراد کو رہنمائی، کام کی جگہ، تربیت، نیٹ ورک اور بعض اوقات مالی معاونت فراہم کرتا ہے۔
(پچ) Pitch	کاروباری خیال، گاہک کے مسئلے، حل، مارکیٹ، ٹیم اور مالی ضرورت کی مختصر اور مؤثر پیشکش۔
(سرپرست / رہنما)Mentor	تجربہ کار شخص جو مشورے، فیڈبیک، روابط اور عملی علم کے ذریعے کاروباری فرد کی رہنمائی کرتا ہے۔
(سماجی کاروبار) Social Enterprise	ایسا کاروبار جو مالی پائیداری کے ساتھ ساتھ سماجی یا ماحولیاتی اثرات کے حصول کا بھی مقصد رکھتا ہو۔
(کاروباری ذہنیت) Entrepreneurial Mindset	ایسا طرزِ فکر جو مواقع کو پہچانتا ہے، پہل کرتا ہے، فیڈبیک سے سیکھتا ہے، غیر یقینی صورتحال کا مقابلہ کرتا ہے اور اخلاقی انداز میں قدر پیدا کرتا ہے۔

11.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات(Objective Type Questions)

I. کاروباریت (Entrepreneurship) کا بنیادی مقصد کیا ہے؟

A. صرف سرکاری ملازمت حاصل کرنا۔

B. مواقع کی پہچان کرنا، وسائل کو منظم کرنا، سوچ سمجھ کر خطرہ مول لینا اور نئی قدر پیدا کرنا۔

C. ہر قسم کی مالی ذمہ داری سے بچنا۔

D. صرف کسی آجر(Employer) کے تحت کام کرنا۔

صحیح جواب: B. مواقع کی پہچان کرنا، وسائل کو منظم کرنا، سوچ سمجھ کر خطرہ مول لینا اور نئی قدر پیدا کرنا۔

II. خود روزگاری (Self-Employment) سے کیا مراد ہے؟

A. اپنے کاروبار، پیشے، ہنر یا خدمت کے ذریعے آزادانہ طور پر روزگار حاصل کرنا۔

B. صرف کسی بڑی کمپنی میں ملازمت کرنا۔

C. بغیر کسی آمدنی کے صرف تعلیم حاصل کرنا۔

D. بغیر کسی مہارت یا منصوبہ بندی کے کام کرنا۔

صحیح جواب: A. اپنے کاروبار، پیشے، ہنر یا خدمت کے ذریعے آزادانہ طور پر روزگار حاصل کرنا۔

III. درج ذیل میں سے خود روزگاری (Self-Employment) کی مثال کون سی ہے؟

A. سلائی کا مرکز (Tailoring Unit) چلانا۔

B. امتحان دینا۔

C. سیمینار میں شرکت کرنا۔

D. اخبار پڑھنا۔

صحیح جواب: A. سلائی کا مرکز (Tailoring Unit) چلانا۔

IV. چھوٹا کاروبار شروع کرنے کا پہلا اہم مرحلہ کیا ہے؟

A. فوراً زیادہ قرض لینا۔

B. اپنی صلاحیت کا جائزہ لینا اور کاروباری موقع تلاش کرنا۔

C. بغیر منصوبہ بندی کے بہت سے ملازمین رکھ لینا۔

D. گاہکوں کی ضروریات کو نظر انداز کرنا۔

صحیح جواب: B. اپنی صلاحیت کا جائزہ لینا اور کاروباری موقع تلاش کرنا۔

V. PMEGP بنیادی طور پر کس سے متعلق ہے؟

A. تفریحی پروگراموں سے۔

B. نئے چھوٹے کاروبار (Micro-Enterprises) شروع کرنے کے لیے قرض اور مالی مدد فراہم کرنے سے۔

C. صرف بیرونِ ملک یونیورسٹی میں داخلے سے۔

D. صرف کھیلوں کی تربیت سے۔

صحیح جواب: B. نئے چھوٹے کاروبار (Micro-Enterprises) شروع کرنے کے لیے قرض اور مالی مدد فراہم کرنے سے۔

مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1۔ کاروباریت (Entrepreneurship) کی تعریف کریں اور اس کی اہم خصوصیات بیان کریں۔

2۔ کاروباریت (Entrepreneurship)، خود روزگاری (Self-Employment) اور اسٹارٹ اپ (Startup) میں مثالوں کے ساتھ فرق واضح کریں۔

3۔ ہندوستان میں کاروباریت ایک اہم کیریئر راستہ کیوں ہے؟

4۔ چھوٹا کاروبار قائم کرنے میں مارکیٹ ریسرچ (Market Research) کے کردار کی وضاحت کریں۔

5۔ بزنس ماڈل (Business Model) کیا ہے؟ چھوٹے کاروباروں کے لیے یہ کیوں اہم ہے؟

6۔ ایم ایس ایم ایز (MSMEs) کے لیے ادیَم رجسٹریشن (Udyam Registration) کی اہمیت کیا ہے؟

7۔ پی ایم ای جی پی (PMEGP) کے بنیادی مقصد اور اس سے فائدہ اٹھانے والے کاروباری افراد کی نوعیت کی وضاحت کریں۔

8۔ مدرا لون (MUDRA Loan) کیا ہے؟ قرض کی مقدار کو ادائیگی کی صلاحیت (Repayment Capacity) سے کیوں جوڑا جانا چاہیے؟

9۔ کاروباری تیاری (Entrepreneurial Readiness) کے اہم اشاریے (Indicators) بیان کریں۔

10۔ کاروباری ذہنیت (Entrepreneurial Mindset) کیا ہے؟ کاروباری روّیوں کی چار مثالیں دیں۔

طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1۔ کاروباریت کو صرف اس وقت اختیار کیے جانے والے آخری راستے کے طور پر نہیں بلکہ ایک سنجیدہ کیریئر راستے کے طور پر دیکھا جانا چاہیے جب ملازمتیں دستیاب نہ ہوں۔" ہندوستانی نوجوانوں اور کیریئر رہنمائی کے تناظر میں اس بیان پر بحث کریں۔

2۔ چھوٹا کاروبار قائم کرنے کے مکمل عمل کی وضاحت کریں۔ اس میں مواقع کی شناخت، گاہک کی توثیق (Customer Validation)، کاروباری منصوبہ بندی (Business Planning)، مالیات (Finance)، رجسٹریشن، مارکیٹنگ اور جائزہ (Review) شامل کریں۔

3۔ ہندوستان میں کاروباریت کے لیے سرکاری معاونت کا تنقیدی جائزہ لیں، خصوصاً اسٹارٹ اپ انڈیا (Start-Up India)، پی ایم ای جی پی (PMEGP)، مدرا (MUDRA)، ادیَم رجسٹریشن (Udyam Registration) اور انکیوبیشن سپورٹ (Incubation Support) کے حوالے سے۔

4۔ آپ ایک آئی ٹی آئی (ITI) طالب علم کی مشاورت کر رہے ہیں جس نے الیکٹریکل ورک (Electrical Work) کی تربیت حاصل کی ہے اور ایک ٹیئر-3 شہر میں سروس انٹرپرائز شروع کرنا چاہتا ہے۔ اس کے لیے Assessment، Market Research، Finance، Legal Requirements، Marketing اور Risk Management پر مشتمل ایک Guidance Plan تیار کریں۔

5۔ خواتین، دیہی نوجوانوں، پہلی نسل کے سیکھنے والوں اور معذور افراد کے درمیان شمولیتی کاروباریت (Inclusive Entrepreneurship) کو فروغ دینے میں کیریئر کونسلرز کے کردار پر بحث کریں۔

عملی سرگرمی (Practical Activity)

1۔ سرگرمی: چھوٹے کاروبار کی فزیبلٹی اسٹڈی (Small Business Feasibility Study)

مقصد: اپنے مقامی علاقے میں کسی چھوٹے کاروباری خیال (Business Idea) کے لیے ایک حقیقت پسندانہ فزیبلٹی نوٹ (Feasibility Note) تیار کرنا۔

2۔ اپنے ضلع یا کمیونٹی کے لیے موزوں ایک چھوٹے کاروبار کا خیال منتخب کریں۔

3۔ کم از کم 10 ممکنہ گاہکوں اور اسی یا متعلقہ شعبے کے 2 موجودہ کاروباری مالکان کا انٹرویو کریں۔

11.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

- Ministry of Micro, Small and Medium Enterprises. (2025). *Annual report 2024–25*. Government of India. https://msme.gov.in/
- Department for Promotion of Industry and Internal Trade. (n.d.). *Startup India*. Government of India. https://www.startupindia.gov.in/
- Khadi and Village Industries Commission. (n.d.). *Prime Minister's Employment Generation Programme (PMEGP)*. https://www.kviconline.gov.in/pmegpeportal/
- Micro Units Development and Refinance Agency Ltd. (n.d.). *Pradhan Mantri Mudra Yojana*. https://www.mudra.org.in/
- Entrepreneurship Development Institute of India. (n.d.). *Entrepreneurship Development Institute of India*. https://www.ediindia.org/
- National Institute for Entrepreneurship and Small Business Development. (n.d.). *National Institute for Entrepreneurship and Small Business Development*. https://niesbud.nic.in/
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. Harvard University Press.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Harper & Row.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review, 25*(1), 217–226. https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791611
- Kuratko, D. F. (2017). *Entrepreneurship: Theory, process, practice* (10th ed.). Cengage Learning.

- Desai, V. (2009). *Dynamics of entrepreneurial development and management*. Himalaya Publishing House.
- Banerjee, A. V., & Duflo, E. (2011). *Poor economics: A radical rethinking of the way to fight global poverty*. PublicAffairs.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review,26*(2),243–263.https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378020

اکائی 12۔ کیریئر رہنمائی کے لیے ڈیجیٹل آلات

(Digital Tools for Career Guidance)

اکائی کے اجزاء:

12.0 تمہید(Introduction)

12.1 مقاصد(Objectives)

12.2 آن لائن کیریئر پورٹلز اور تشخیصی پلیٹ فارمز(Online Career Portals and Assessment Platforms)

12.3 ریزیومے بنانے کے آلات، ملازمت تلاش کرنے والے پلیٹ فارمز اور لنکڈ اِن

(Resume Builders, Job Search Engines, LinkedIn)

12.4 کیریئر منصوبہ بندی میں سوشل میڈیا کا استعمال(Using Social Media in Career Planning)

12.5 ورچوئل کیریئر میلے اور ای-گائیڈنس خدمات(Virtual Career Fairs and E-Guidance Services)

12.6 ڈیجیٹل کیریئر مشاورت میں اخلاقی اصول اور طریقۂ کار(Ethical Practices in Digital Career Counselling)

12.7 خلاصہ(Summary)

12.8 اکتسابی نتائج(Learning Outcomes)

12.9 فرہنگ(Glossary)

12.10 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

12.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

12.0 تمہید(Introduction)

کیریئر رہنمائی اب ڈیجیٹل دور میں داخل ہو چکی ہے۔ ماضی میں ایک کیریئر مشیر زیادہ تر مطبوعہ پیشہ ورانہ فائلوں، مقامی روزگار ایکسچینج کے نوٹسوں، ذاتی روابط اور بالمشافہ انٹرویوز پر انحصار کرتا تھا۔ آج طلبہ اور ملازمت کے خواہش مند افراد ایک بہت بڑے ڈیجیٹل نظام سے وابستہ ہیں، جس میں آن لائن کیریئر پورٹلز، نفسیاتی تشخیصی ٹیسٹ، ای-لرننگ پلیٹ فارمز، ریزیومے بنانے والے ٹولز، ملازمت تلاش کرنے والے انجن، پیشہ ورانہ نیٹ ورکس، سوشل میڈیا کمیونٹیز، ورچوئل کیریئر میلے، ویڈیو کونسلنگ، مصنوعی ذہانت کے آلات اور موبائل ایپلی کیشنز شامل ہیں۔

ڈیجیٹل آلات کیریئر رہنمائی کو زیادہ وسیع، تیز اور ذاتی نوعیت کا بنا سکتے ہیں۔ ایک چھوٹے شہر کا طالب علم سینکڑوں پیشوں کے بارے میں معلومات حاصل کر سکتا ہے، دلچسپیوں کا جائزہ لینے والے ٹیسٹ دے سکتا ہے، اپنا ریزیومے تیار کر سکتا ہے، آن لائن کیریئر میلوں میں شرکت کر سکتا ہے، سابق طلبہ سے رابطہ کر سکتا ہے اور انٹرن شپ کے لیے درخواست دے سکتا ہے، وہ بھی کسی بڑے شہر کا سفر کیے بغیر۔ پہلی نسل کے سیکھنے والوں اور پسماندہ نوجوانوں کے لیے ڈیجیٹل رسائی ان معلوماتی رکاوٹوں کو کم کر سکتی ہے جو پہلے کیریئر کے انتخاب کو محدود کر دیتی تھیں۔

تاہم، ڈیجیٹل رہنمائی خود بخود اچھی رہنمائی نہیں بن جاتی۔ آن لائن معلومات غلط، تجارتی مفادات پر مبنی، جانبدارانہ، پرانی یا حد سے زیادہ پیچیدہ ہو سکتی ہیں۔ الگورتھمز نامکمل معلومات کی بنیاد پر پیشوں کی سفارش کر سکتے ہیں۔ طلبہ سوشل میڈیا پر کامیابی کی غیر حقیقی کہانیوں سے اپنا موازنہ کر سکتے ہیں۔ اگر رازداری اور رضامندی کا خیال نہ رکھا جائے تو آن لائن مشاورت یا تشخیصی پلیٹ فارمز پر شیئر کیا گیا ذاتی ڈیٹا غلط استعمال کا شکار ہو سکتا ہے۔ اسی لیے کیریئر مشیروں کے لیے ڈیجیٹل مہارت کے ساتھ ساتھ اخلاقی بصیرت بھی ضروری ہے۔

یہ اکائی کیریئر رہنمائی میں استعمال ہونے والے اہم ڈیجیٹل آلات اور بھارتی تناظر میں ان کے مناسب استعمال کی وضاحت کرتی ہے۔ اس میں کیریئر پورٹلز اور تشخیصی پلیٹ فارمز، ریزیومے بنانے والے ٹولز، جاب سرچ انجنز اور لنکڈ اِن، کیریئر منصوبہ بندی میں سوشل میڈیا کا استعمال، ورچوئل کیریئر میلے، ای-گائیڈنس خدمات اور ڈیجیٹل کیریئر مشاورت میں اخلاقی اصول شامل ہیں۔ مقصد صرف ٹیکنالوجی کا استعمال نہیں بلکہ اسے اس انداز میں استعمال کرنا ہے کہ رہنمائی زیادہ قابلِ رسائی، شواہد پر مبنی، شمولیتی اور طالب علم یا کلائنٹ کی ضروریات کے مطابق ہو۔

کیریئر مشیروں کے لیے اہم نکتہ

ٹیکنالوجی کو مشاورتی تعلق کی مدد کرنی چاہیے، اس کی جگہ نہیں لینی چاہیے۔ ایک پورٹل معلومات فراہم کر سکتا ہے، ایک تشخیصی ٹیسٹ پروفائل تیار کر سکتا ہے اور ریزیومے بلڈر پیشکش کو بہتر بنا سکتا ہے، لیکن معلومات کی تشریح کرنا، اسے فرد کے ذاتی حالات سے جوڑنا اور ذمہ دارانہ فیصلے کرنے میں مدد دینا مشیر کا کام ہے۔

12.1 مقاصد (Objectives)

اس اکائی کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ اس قابل ہوں گے کہ:

- جدید کیریئر رہنمائی میں ڈیجیٹل آلات کے کردار کی وضاحت کر سکیں اور ان کے فوائد اور حدود کی شناخت کر سکیں۔
- طلبہ، ملازمت کے متلاشی افراد اور کیریئر مشیروں کے لیے استعمال ہونے والے آن لائن کیریئر پورٹلز اور تشخیصی پلیٹ فارمز کی اہم اقسام بیان کر سکیں۔
- ریزیومے بنانے والے ٹولز، جاب سرچ انجنز اور لنکڈ اِن کو کیریئر کی تلاش، ملازمت کی جستجو اور پیشہ ورانہ روابط قائم کرنے کے لیے مؤثر انداز میں استعمال کر سکیں۔

- وضاحت کر سکیں کہ سوشل میڈیا کو کیریئر منصوبہ بندی، لیبر مارکیٹ کی معلومات حاصل کرنے اور پیشہ ورانہ شناخت بنانے کے لیے ذمہ داری کے ساتھ کیسے استعمال کیا جا سکتا ہے۔ ورچوئل کیریئر میلوں اور ای-گائیڈنس خدمات کی ساخت اور افادیت بیان کر سکیں۔
- ڈیجیٹل کیریئر مشاورت میں رازداری، رضامندی، ڈیٹا سیکیورٹی، الگورتھمک جانبداری، شمولیت اور پیشہ ورانہ حدود سے متعلق اخلاقی اصولوں کا اطلاق کر سکیں۔
- اسکول، کالج، روزگار مرکز یا کمیونٹی کے ماحول میں طلبہ اور نوجوانوں کے لیے ایک بنیادی ڈیجیٹل کیریئر رہنمائی منصوبہ تیار کر سکیں۔

12.2 آن لائن کیریئر پورٹلز اور تشخیصی پلیٹ فارمز

(Online Career Portals and Assessment Platforms)

آن لائن کیریئر پورٹلز ایسے ڈیجیٹل پلیٹ فارم ہیں جو پیشوں، کورسز، تربیتی مواقع، وظائف، مطلوبہ مہارتوں، داخلہ امتحانات، انٹرن شپ، اپرنٹس شپ اور روزگار کے مواقع کے بارے میں منظم معلومات فراہم کرتے ہیں۔ تشخیصی پلیٹ فارمز ایسے ڈیجیٹل آلات ہیں جو سیکھنے والوں کو اپنی دلچسپیوں، صلاحیتوں، شخصیت، اقدار، کام کی ترجیحات اور روزگار سے متعلق مہارتوں کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں۔ یہ دونوں مل کر ڈیجیٹل کیریئر رہنمائی کی پہلی بنیاد تشکیل دیتے ہیں۔

12.2.1 کیریئر پورٹلز کا مفہوم اور افعال Meaning and Functions of Career Portals

کیریئر پورٹل صرف ملازمتوں کے اشتہارات پر مشتمل ویب سائٹ نہیں ہوتا۔ کیریئر رہنمائی کے تناظر میں ایک اچھا پورٹل کئی اہم کام انجام دیتا ہے۔ یہ کیریئر سے متعلق معلومات کو منظم کرتا ہے، پیشوں کو تعلیمی راستوں سے جوڑتا ہے، لیبر مارکیٹ کی معلومات فراہم کرتا ہے، صارفین کو تربیت اور ملازمتوں سے جوڑتا ہے اور بعض اوقات مشاورتی معاونت بھی فراہم کرتا ہے۔ ایک پورٹل اس وقت مفید بنتا ہے جب وہ سیکھنے والے کو الجھن سے نکال کر منظم انداز میں کیریئر کی تلاش کی طرف لے جائے۔

- **کیریئر سے متعلق معلومات:** پیشوں، کام کی نوعیت، کام کے ماحول، مطلوبہ تعلیمی قابلیت، مہارتوں کی ضروریات اور ترقی کے مواقع سے متعلق تفصیلات فراہم کرنا۔
- **تعلیم اور تربیت کے راستے** کورسز، فنی تربیتی پروگراموں، اپرنٹس شپ، داخلہ امتحانات اور پیشہ ورانہ سرٹیفکیٹس کے بارے میں معلومات فراہم کرنا۔
- **لیبر مارکیٹ کی معلومات:** ملازمتوں کی طلب، جغرافیائی مواقع، تنخواہوں، آجرین اور ابھرتے ہوئے شعبوں کے رجحانات سے متعلق معلومات دینا۔

• **ملازمت اور انٹرن شپ کی مطابقت:** خالی آسامیوں، اپرنٹس شپ، پلیسمنٹ کے مواقع اور آجرین کے رابطوں تک رسائی فراہم کرنا۔

• **مشاورت اور فیصلہ سازی میں معاونت:** خود تشخیصی ٹیسٹ، چیٹ سپورٹ، ہیلپ لائنز، ویبینارز، ای-گائیڈنس ماڈیولز اور ریفرل خدمات کے ذریعے سیکھنے والوں کو مناسب فیصلے کرنے میں مدد دینا۔

پورٹل کی اقسام

پورٹل کی قسم	استعمال کی مثالیں	رہنمائی کی اہمیت	مشیروں کے لیے احتیاط
سرکاری کیریئر پورٹلز	نیشنل کیریئر سروس، ریاستی روزگار پورٹلز، اپرنٹس شپ پورٹلز	قابلِ اعتماد سرکاری معلومات، ملازمت کی مطابقت، رجسٹریشن خدمات، پیشہ ورانہ پروفائلز	معلومات زیادہ تر رسمی (Formal) ملازمتوں تک محدود ہو سکتی ہیں؛ مقامی سطح پر تصدیق ضروری ہے
جامعات یا ادارہ جاتی پورٹلز	کالج پلیسمنٹ پورٹلز، یونیورسٹی کیریئر سروس صفحات، لرننگ مینجمنٹ سسٹمز	مخصوص ادارے کے طلبہ کے لیے مفید؛ کورسز کو روزگار کے مواقع سے جوڑتے ہیں	ادارے کے نیٹ ورک سے باہر کے مواقع شامل نہیں ہوتے
نجی جاب پورٹلز	ملازمت تلاش کرنے والی ویب سائٹس، انٹرن شپ پورٹلز، شعبہ جاتی پلیٹ فارمز	خالی آسامیوں اور آجرین کی ضروریات کے بارے میں تازہ معلومات فراہم کرتے ہیں	تجارتی اشتہارات، جعلی ملازمتوں اور ڈیٹا کی رازداری کے مسائل کی جانچ ضروری ہے
اسکل اور کورس پورٹلز	آن لائن لرننگ پلیٹ فارمز، فنی سرٹیفکیشن پورٹلز، MOOCs	نئی مہارتیں سیکھنے (Reskilling) اور موجودہ مہارتوں کو بہتر بنانے (Upskilling) میں مدد دیتے ہیں	سرٹیفکیٹس کے معیار، شناخت اور لاگت مختلف ہو سکتی ہے
اسکالرشپ اور داخلہ امتحان پورٹلز	اسکالرشپ ڈیٹا بیس، امتحانی اطلاعاتی ویب سائٹس	پہلی نسل کے طلبہ اور کم آمدنی والے سیکھنے والوں کے لیے مفید	آخری تاریخوں اور اہلیت کے اصولوں کی سرکاری ذرائع سے تصدیق ضروری ہے

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- **کیریئر پورٹلز کا مفہوم اور افعال بیان کیجیے۔؟**

12.2.2 آن لائن کیریئر اسیسمنٹ پلیٹ فارمز Online Career Assessment Platforms

کیریئر اسیسمنٹ ایسے آلات ہیں جو افراد کو تعلیمی اور پیشہ ورانہ مواقع کے تناظر میں خود کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں۔ آن لائن اسیسمنٹ پلیٹ فارمز نے ان آلات کو وسیع پیمانے پر قابلِ رسائی بنا دیا ہے۔ تاہم، کوئی بھی اسیسمنٹ صرف کیریئر مشاورت کا ایک حصہ ہوتی ہے۔ اس کی تشریح سیکھنے والے کے پس منظر، مواقع، رکاوٹوں، اقدار اور لیبر مارکیٹ کی حقیقتوں کو مدِ نظر رکھ کر کی جانی چاہیے۔

• دلچسپیوں کے جائزے (Interest Inventories)

ایسے شعبوں کی نشاندہی کرتے ہیں جن میں فرد کی دلچسپی ہو، مثلاً حقیقت پسندانہ (Realistic)، تحقیقی (Investigative)، فنکارانہ (Artistic)، سماجی (Social)، کاروباری (Enterprising) اور روایتی (Conventional) سرگرمیاں۔

• صلاحیت اور استعداد کے ٹیسٹ (Aptitude and Ability Tests)

استدلال، عددی صلاحیت، زبانی صلاحیت، مکینیکل قابلیت، مکانی ادراک یا مخصوص شعبے کی مہارتوں کا جائزہ لیتے ہیں۔

• شخصیت کے جائزے (Personality Assessments)

کام کرنے کے انداز، باہمی تعلقات کی ترجیحات، فیصلہ سازی کے طریقے اور رویہ جاتی رجحانات کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں۔

• اقدار اور کام کی ترجیحات کے جائزے

یہ واضح کرتے ہیں کہ سیکھنے والے کے لیے کیا چیز اہم ہے، جیسے آمدنی، تحفظ، خود مختاری، خدمت، تخلیقی صلاحیت، سماجی وقار یا کام اور زندگی میں توازن۔

• روزگار سے متعلق مہارتوں کے جائزے

مواصلاتی صلاحیت، ڈیجیٹل خواندگی، مسئلہ حل کرنے کی صلاحیت، ٹیم ورک، کام کی تیاری اور پیشہ ورانہ رویے کا جائزہ لیتے ہیں۔

جائزے کا شعبہ	کیا ناپتا ہے؟	رہنمائی میں استعمال	حدود
دلچسپیاں	وہ سرگرمیاں اور مضامین جن کی طرف سیکھنے والا مائل ہوتا ہے	کیریئر کے وسیع شعبوں کی فہرست تیار کرنے میں مدد	تجربے اور آگاہی کے ساتھ دلچسپیاں بدل سکتی ہیں
صلاحیت (Aptitude)	مخصوص کام سیکھنے یا انجام دینے کی استعداد	تربیت کے لیے تیاری اور معاونت کی ضرورت کی نشاندہی	زبان، ذہنی دباؤ یا تعلیمی عدم مساوات کارکردگی کو متاثر کر سکتے ہیں
شخصیت	سوچنے، کام کرنے اور دوسروں سے تعلق رکھنے کے پسندیدہ طریقے	کام کے ماحول اور کردار کی مناسبت پر گفتگو میں مدد	اسے کسی فرد کو محدود یا لیبل کرنے کے لیے استعمال نہیں کرنا چاہیے
اقدار	کام اور زندگی میں ترجیحات اور محرکات	صرف تنخواہ کے بجائے مختلف کیریئرز کا موازنہ کرنے میں مدد	بعض اوقات اقدار خاندانی توقعات یا معاشی دباؤ سے متصادم ہو سکتی ہیں

جائزے کا شعبہ	کیا ناپتا ہے؟	رہنمائی میں استعمال	حدود
روزگار سے متعلق مہارتیں	کام کی تیاری اور منتقلی کے قابل مہارتیں	مہارتوں کی ترقی کے منصوبے بنانے میں مدد	جائزے کا مقصد صرف نمبر دینا نہیں بلکہ بہتری لانا ہونا چاہیے

12.2.3 ڈیجیٹل کیریئر ٹول کا جائزہ لینے کے معیارات

Criteria for Evaluating Digital Career Tools

کیریر مشیروں کو کسی ڈیجیٹل ٹول کی سفارش صرف اس لیے نہیں کرنی چاہیے کہ وہ مقبول ہے۔ طلبہ یا کلائنٹس کے ساتھ استعمال سے پہلے اس کا محتاط جائزہ لینا ضروری ہے۔

1. صداقت (Validity)

کیا یہ ٹول واقعی وہی چیز ناپتا ہے جس کا دعویٰ کرتا ہے؟ کیا اس کی تشریحات تسلیم شدہ نظریات یا شواہد پر مبنی ہیں؟

2. قابلِ اعتماد ہونا (Reliability)

کیا یکساں حالات میں مختلف صارفین کو تقریباً ایک جیسے نتائج حاصل ہوں گے؟

3. شفافیت (Transparency)

کیا پلیٹ فارم واضح کرتا ہے کہ نتائج کیسے تیار کیے جاتے ہیں اور ان کی حدود کیا ہیں؟

4. زبان اور رسائی (Language and Accessibility)

کیا یہ ٹول ایسی زبان اور فارمیٹ میں دستیاب ہے جسے سیکھنے والا سمجھ سکے؟ کیا یہ موبائل فون پر بھی استعمال کیا جا سکتا ہے؟

5. ڈیٹا کی رازداری (Data Privacy)

کون سا ذاتی ڈیٹا جمع کیا جاتا ہے؟ اس تک کس کی رسائی ہے؟ کیا صارف اپنے ڈیٹا کو حذف کر سکتا ہے؟

6. لاگت اور تجارتی جانبداری (Cost and Commercial Bias)

کیا یہ ٹول غیر جانبدار رہنمائی کے بجائے پوشیدہ طور پر ادائیگی والے کورسز یا خدمات کی تشہیر کر رہا ہے؟

7. مقامی مطابقت (Local Relevance)

کیا پلیٹ فارم میں بھارتی تعلیمی راستے، داخلہ امتحانات، اسکل پروگرامز، لیبر مارکیٹ کی حقیقتیں اور علاقائی مواقع شامل ہیں؟

مشیر کے لیے عملی نوٹ

جب کوئی طالب علم آن لائن اسیسمنٹ مکمل کرے تو اس سے یہ تین سوالات ضرور پوچھیں:

1. کون سا نتیجہ آپ کے لیے حیران کن تھا؟
2. کون سا نتیجہ آپ کے ذاتی تجربے سے مطابقت رکھتا ہے؟

3. کس اختیار یا کیریئر کو ہمیں مزید تعلیمی اور لیبر مارکیٹ کی حقیقی معلومات کی بنیاد پر دریافت کرنا چاہیے؟

12.2.4 ڈیجیٹل تقسیم (Digital Divide) اور مساوی رسائی

(Digital Divide and Equitable Access)

ڈیجیٹل کیریئر رہنمائی مواقع تک رسائی کو بڑھا سکتی ہے، لیکن یہ اسی وقت ممکن ہے جب مشیر ڈیجیٹل تقسیم (Digital Divide) کو سمجھیں۔ بہت سے سیکھنے والوں کے پاس مستقل انٹرنیٹ، نجی جگہ، ڈیجیٹل خواندگی، انگریزی زبان کی مہارت، مناسب آلات، معاون ٹیکنالوجی یا آن لائن فارم استعمال کرنے کا اعتماد نہیں ہوتا۔ دیہی علاقوں کے نوجوانوں اور لڑکیوں کو موبائل فون اور نقل و حرکت کے حوالے سے اضافی پابندیوں کا سامنا بھی ہو سکتا ہے۔ اس لیے ڈیجیٹل وسائل کو سیکھنے والے کے حالات کے مطابق ڈھالنا ضروری ہے۔ سیکھنے والوں کو کسی پورٹل کے آزادانہ استعمال سے پہلے عملی نمائش اور رہنمائی فراہم کریں۔

- موبائل دوست (Mobile-Friendly) وسائل استعمال کریں کیونکہ بہت سے افراد صرف اسمارٹ فون کے ذریعے انٹرنیٹ استعمال کرتے ہیں۔
- مقامی زبان میں وضاحت فراہم کریں اور یہ فرض نہ کریں کہ ہر شخص انگریزی جانتا ہے۔
- ای میل آئی ڈی بنانے، دستاویزات اپ لوڈ کرنے اور آن لائن درخواستیں بھرنے میں مدد کریں۔
- اسکولوں، کالجوں، کمیونٹی مراکز اور کتب خانوں میں مشترکہ ڈیجیٹل سہولت مراکز قائم کریں۔
- معذور افراد کے لیے اسکرین ریڈر، سب ٹائٹلز، فونٹ کے سائز میں تبدیلی اور متبادل فارمیٹس جیسی سہولیات کو یقینی بنائیں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

1. آن لائن کیریئر پورٹل اور آن لائن کیریئر اسیسمنٹ پلیٹ فارم میں کیا فرق ہے؟
2. پانچ ایسے معیارات بیان کریں جنہیں کسی ڈیجیٹل کیریئر ٹول کی سفارش کرنے سے پہلے مشیر کو مدنظر رکھنا چاہیے۔
3. آن لائن اسیسمنٹ کے نتائج کو حتمی کیریئر فیصلہ کیوں نہیں سمجھنا چاہیے؟
4. دو مثالیں دیں کہ ڈیجیٹل تقسیم (Digital Divide) دیہی یا پہلی نسل کے سیکھنے والوں کی کیریئر رہنمائی کو کیسے متاثر کر سکتی ہے۔

12.3 ریزیومے بنانے کے آلات، ملازمت تلاش کرنے والے پلیٹ فارمز اور لنکڈ اِن

(Resume Builders, Job Search Engines, LinkedIn)

ڈیجیٹل روزگار سے متعلق آلات طلبہ اور ملازمت کے خواہش مند افراد کو اپنی پیشہ ورانہ شناخت بہتر انداز میں پیش کرنے، مواقع تلاش کرنے، آجرین سے رابطہ قائم کرنے اور پیشہ ورانہ نیٹ ورک بنانے میں مدد دیتے ہیں۔ ریزیومے بلڈرز، جاب سرچ انجنز اور لنکڈ اِن اس زمرے کے سب سے زیادہ استعمال ہونے والے آلات ہیں۔ کیریئر رہنمائی میں یہ وسائل اسی وقت مؤثر ہوتے ہیں جب انہیں خود شناسی، لیبر مارکیٹ کی معلومات اور حقیقت پسندانہ منصوبہ بندی کے ساتھ جوڑا جائے۔

12.3.1 ریزیومے بلڈرز اور ڈیجیٹل پورٹ فولیو (Resume Builders and Digital Portfolios)

ریزیومے ایک مختصر پیشہ ورانہ دستاویز ہے جس میں تعلیم، مہارتیں، تجربات، منصوبے، کامیابیاں اور رابطے کی معلومات شامل ہوتی ہیں۔ ریزیومے بلڈر ایک آن لائن آلہ ہے جو نمونے (Templates)، رہنمائی اور فارمیٹنگ میں مدد فراہم کرتا ہے۔ یہ نئے افراد کے لیے مفید ہے کیونکہ انہیں خالی صفحے سے آغاز کرنے کی پریشانی نہیں ہوتی۔ تاہم، کون سی معلومات اہم ہیں، اس کا فیصلہ ریزیومے بلڈر نہیں بلکہ کیریئر رہنمائی کرتی ہے۔

- ایک اچھا ریزیومے مختصر، درست، مخصوص عہدے کے مطابق اور آسانی سے پڑھا جانے والا ہونا چاہیے۔
- جہاں ممکن ہو صرف ذمہ داریوں کے بجائے قابلِ پیمائش کامیابیوں کو شامل کیا جائے۔
- ہر ملازمت یا موقع کے مطابق ریزیومے میں تبدیلی کی جائے، ایک ہی عمومی ریزیومے ہر جگہ استعمال نہ کیا جائے۔
- طلبہ کو جھوٹے دعووں، نقل شدہ مقاصد (Objectives) اور غیر ضروری سجاوٹ سے گریز کرنا چاہیے۔
- ڈیجیٹل ریزیومے میں واضح سرخیاں ہونی چاہئیں تاکہ Applicant Tracking Systems (ATS) انہیں آسانی سے پڑھ سکیں۔

ریزیومے کا حصہ	مقصد	طالب علم کے لیے مثال	مشیر کی رہنمائی
پروفائل خلاصہ	مختصر پیشہ ورانہ تعارف	آخری سال کا بی اے طالب علم جس کی دلچسپی کمیونٹی تعلیم اور ڈیجیٹل دستاویزات میں ہو	مختصر، سچا اور واضح رکھیں؛ مبہم دعووں سے گریز کریں
تعلیم	تعلیمی قابلیت ظاہر کرنا	بی اے، مانو یونیورسٹی فاصلاتی تعلیم، متوقع تکمیل 2026	اگر تجربہ کم ہو تو متعلقہ مضامین شامل کریں
مہارتیں	فنی اور عمومی مہارتوں کو ظاہر کرنا	ایم ایس آفس، ہندی–اردو–انگریزی ابلاغ، بنیادی ڈیٹا انٹری، مشاورتی معاونت	مہارتوں کو مطلوبہ عہدے سے جوڑیں اور ثبوت فراہم کریں
منصوبے یا فیلڈ ورک	عملی سیکھنے کو ظاہر کرنا	25 نوجوانوں پر مقامی کیریئر معلوماتی سروے کیا	عملی افعال اور نتائج بیان کریں
تجربہ	کام، انٹرن شپ یا رضاکارانہ خدمات ظاہر کرنا	کمیونٹی لرننگ سینٹر میں 3 ماہ رضاکارانہ خدمت	غیر معاوضہ تجربہ بھی شامل کریں اگر متعلقہ ہو
سرٹیفکیٹس	اضافی تعلیم اور تربیت ظاہر کرنا	ڈیجیٹل خواندگی یا بنیادی کیریئر کاؤنسلنگ کا آن لائن کورس	سرٹیفکیٹ کی شناخت اور مطابقت کی جانچ کریں

12.3.2 جاب سرچ انجنز اور مواقع کے پلیٹ فارمز

Job Search Engines and Opportunity Platforms

جاب سرچ انجنز مختلف آجرین، بھرتی کرنے والوں اور کمپنیوں کی ویب سائٹس سے ملازمتوں کی معلومات جمع کرتے ہیں۔ یہ صارفین کو عہدے، مقام، تعلیمی قابلیت، تنخواہ، شعبے اور تجربے کی بنیاد پر تلاش کرنے کی سہولت دیتے ہیں۔ اسی طرح انٹرن شپ اور اپرنٹس شپ پلیٹ فارمز طلبہ کو عملی تربیت کے مواقع سے جوڑتے ہیں۔ کیریئر مشیروں کے لیے یہ پلیٹ فارمز نہ صرف ملازمت کے مواقع فراہم کرتے ہیں بلکہ لیبر مارکیٹ کے اہم اشارے بھی دیتے ہیں۔

- یہ ظاہر کرتے ہیں کہ اس وقت کون سی ملازمتیں دستیاب ہیں۔
- یہ عام طور پر مطلوب مہارتوں اور سافٹ ویئر کی نشاندہی کرتے ہیں۔
- یہ مطلوبہ تعلیمی قابلیت اور تجربے کی معلومات فراہم کرتے ہیں۔
- یہ مختلف شہروں اور شعبوں میں مواقع کا موازنہ کرنے میں مدد دیتے ہیں۔
- ریزیومے اور انٹرویو کی تیاری کے ساتھ استعمال کیے جائیں تو ملازمت حاصل کرنے میں معاون ثابت ہوتے ہیں۔

ملازمت کے متلاشی افراد کے لیے حفاظتی انتباہ

کوئی بھی حقیقی آجر ملازمت کے انتخاب، آفر لیٹر جاری کرنے یا انٹرویو میں شرکت کے لیے رقم طلب نہیں کرتا۔ مشیروں کو طلبہ کو سکھانا چاہیے کہ وہ دستاویزات شیئر کرنے یا سفر کی منصوبہ بندی سے پہلے کمپنی کی شناخت، سرکاری ای میل، دفتر کا پتہ اور آن لائن جائزوں کی تصدیق ضرور کریں۔

12.3.3 لنکڈ اِن اور پیشہ ورانہ نیٹ ورکنگ LinkedIn and Professional Networking

لنکڈ اِن ایک پیشہ ورانہ نیٹ ورکنگ پلیٹ فارم ہے جو کیریئر کی شناخت، ملازمت کی تلاش، صنعتی معلومات حاصل کرنے اور پیشہ ورانہ رابطوں کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔ طلبہ کے لیے یہ ایک زندہ ریزیومے، نیٹ ورکنگ کی جگہ اور سیکھنے کا ذریعہ بن سکتا ہے۔ تاہم، اس کے استعمال میں پیشہ ورانہ آداب اور محتاط خود نمائندگی ضروری ہے۔

1. ایک واضح پروفائل بنائیں جس میں پیشہ ورانہ تصویر، تعارف، تعلیم، مہارتیں، منصوبے اور رابطے کی معلومات شامل ہوں۔
2. تعارفی عنوان (Headline) میں اپنی موجودہ حیثیت اور مقصد واضح کریں، مثلاً:

"بی ایڈ کا طالب علم، کیریئر رہنمائی، مشاورت اور نوجوانوں کی ترقی میں دلچسپی رکھتا ہے۔"

3. ہم جماعتوں، اساتذہ، سابق طلبہ، انٹرن شپ سپروائزرز، بھرتی کرنے والوں اور متعلقہ شعبوں کے ماہرین سے رابطہ قائم کریں۔
4. اداروں، کمپنیوں، سرکاری اداروں، سیکٹر اسکل کونسلز اور معتبر کیریئر صفحات کو فالو کریں۔
5. اپنی تعلیم، منصوبوں، تجربات اور کامیابیوں سے متعلق بامعنی معلومات شیئر کریں۔

6. ملازمت کے الرٹس اور مہارتوں سے متعلق کلیدی الفاظ استعمال کر کے مواقع تلاش کریں۔

7. شائستہ اور پیشہ ورانہ انداز اپنائیں؛ غیر ضروری یا بار بار ملازمت مانگنے والے پیغامات نہ بھیجیں۔

ڈیجیٹل ملازمت تلاش کرنے کی سرگرمی	مفید آلہ	مقصد	پیش رفت کا ثبوت
پیشہ ورانہ شناخت بنانا	ریزیومے بلڈر اور لنکڈ اِن پروفائل	تعلیم، مہارتوں اور تجربے کو مؤثر انداز میں پیش کرنا	مکمل ریزیومے اور تازہ ترین پروفائل
ملازمتوں کی تلاش	جاب پورٹلز اور کمپنی ویب سائٹس	عہدوں، ذمہ داریوں اور تقاضوں کو سمجھنا	10 متعلقہ ملازمتوں کا تجزیہ
مہارتوں کی ترقی	آن لائن کورسز اور سرٹیفکیشن پلیٹ فارمز	مہارتوں کی کمی کو پورا کرنا	مکمل شدہ کورس یا منصوبہ
نیٹ ورکنگ	لنکڈ اِن، سابق طلبہ کے گروپس، پیشہ ورانہ کمیونٹیز	متعلقہ شعبوں کے ماہرین سے سیکھنا	3 معلوماتی انٹرویوز یا رہنمائی سیشن
درخواست دینا	جاب سرچ انجنز اور آجرین کی ویب سائٹس	مخصوص ملازمتوں کے لیے درخواست دینا	درخواستوں اور جوابات کا ریکارڈ

12.3.4 درخواستوں کی نگرانی (Application Tracking) اور انٹرویو کی تیاری

Application Tracking and Interview Preparation

درخواست جمع کرانے کے بعد بھی ڈیجیٹل آلات بہت مفید ثابت ہوتے ہیں۔ طلبہ کو ایک درخواستی ریکارڈ (Application Tracker) رکھنا چاہیے جس میں ادارے کا نام، عہدہ، معلومات کا ذریعہ، درخواست جمع کرانے کی تاریخ، جمع شدہ دستاویزات، رابطہ شخص، فالو اَپ کی تاریخ اور نتیجہ درج ہو۔ اس سے الجھن پیدا نہیں ہوتی اور کیریئر مشیر کو ملازمت کی تلاش کے عمل کا جائزہ لینے میں آسانی ہوتی ہے۔

- درخواستوں کا ریکارڈ رکھنے کے لیے اسپریڈ شیٹس یا سادہ جدول استعمال کریں۔
- ریزیومے کے مختلف نسخے واضح فائل ناموں کے ساتھ محفوظ کریں۔
- ملازمت کی تفصیل، کمپنی کی ویب سائٹ اور فرضی انٹرویو (Mock Interview) ٹولز کی مدد سے انٹرویو کی تیاری کریں۔
- عام انٹرویو سوالات نوٹ کریں اور ان کے منظم جوابات کی مشق کریں۔
- درخواست دینے سے پہلے اپنی آن لائن موجودگی کا جائزہ لیں کیونکہ آجر عوامی پروفائلز دیکھ سکتے ہیں۔

12.4 کیریئر منصوبہ بندی میں سوشل میڈیا کا استعمال (Using Social Media in Career Planning)

سوشل میڈیا کیریئر سے متعلق معلومات، نیٹ ورکنگ، سیکھنے اور پیشہ ورانہ شناخت بنانے کا ایک اہم ذریعہ بن چکا ہے۔ یوٹیوب، واٹس ایپ، ٹیلیگرام، انسٹاگرام، ایکس (ٹوئٹر)، فیس بک، لنکڈ اِن اور مختلف شعبہ جاتی کمیونٹیز طلبہ کو پیشوں، داخلہ امتحانات، اسکالرشپس، انٹرن شپس، مہارتی کورسز اور رول ماڈلز سے متعارف کراتی ہیں۔ تاہم سوشل میڈیا پر غلط معلومات، غیر حقیقی کامیابیوں کی کہانیاں اور غیر مصدقہ مشورے بھی موجود ہوتے ہیں۔ اس لیے کیریئر مشیروں کو طلبہ میں تنقیدی ڈیجیٹل خواندگی پیدا کرنی چاہیے۔

12.4.1 سوشل میڈیا کے کیریئر سے متعلق استعمالات Career-Related Uses of Social Media

- مختلف پیشوں کے بارے میں ویڈیوز، ماہرین کے انٹرویوز اور وضاحتی مواد دیکھ کر کیریئر کی تلاش کرنا۔
- جامعات، امتحانی اداروں، اسکالرشپ بورڈز اور سرکاری محکموں کے سرکاری صفحات سے امتحانات اور اسکالرشپ کی تازہ معلومات حاصل کرنا۔
- ٹیوٹوریلز، ویبینارز، مختصر کورسز اور ہم جماعتوں کی کمیونٹیز کے ذریعے مہارتیں سیکھنا۔
- سابق طلبہ کے گروپس، پیشہ ورانہ کمیونٹیز اور رہنمائی حلقوں سے رابطہ قائم کرنا۔
- اپنے منصوبے، کامیابیاں، مضامین، پریزنٹیشنز اور سماجی خدمات شیئر کر کے ذاتی شناخت بنانا۔
- کمپنیوں، بھرتی کرنے والوں اور شعبہ جاتی اداروں کو فالو کر کے لیبر مارکیٹ کے رجحانات سے واقف ہونا۔

پلیٹ فارم کی قسم	کیریئر منصوبہ بندی میں استعمال	خطرات	مشیر کی حکمتِ عملی
پیشہ ورانہ نیٹ ورکس	نیٹ ورکنگ، ملازمت کی اطلاعات، سابق طلبہ سے رابطہ	دوسروں سے موازنہ اور ذہنی دباؤ	پروفائل بنانے اور پیشہ ورانہ آداب سکھائیں
کمیونٹی فورمز	کورسز، اداروں اور کیریئر راستوں پر رائے	گمنام اور غلط معلومات	صرف ایک ذریعہ سمجھیں، حتمی ثبوت نہیں
مختصر ویڈیو یا سوشل میڈیا پلیٹ فارمز	نئے رجحانات اور ابھرتے ہوئے پیشوں سے آگاہی	غیر حقیقی آمدنی کے دعوے، اشتہاری اثرات	حقائق کی جانچ کرنا سکھائیں
میسجنگ گروپس	مقامی ملازمتوں کی معلومات، امتحانی اپ ڈیٹس، باہمی تعاون	افواہیں، جعلی ملازمتیں، غیر ضروری پیغامات	قواعد کے ساتھ منظم گروپس استعمال کریں

پلیٹ فارم کی قسم	کیریئر منصوبہ بندی میں استعمال	خطرات	مشیر کی حکمتِ عملی
ویڈیو پلیٹ فارمز	کیریئر لیکچرز، تربیتی ویڈیوز، انٹرویو تیاری، مہارتوں کا عملی مظاہرہ	سنسنی خیز مواد، ناقص مشورے، وقت کا ضیاع	معتبر چینلز تجویز کریں اور طلبہ کے لیے پلے لسٹ تیار کریں

12.4.2 ڈیجیٹل شناخت اور ذاتی برانڈنگ Digital Identity and Personal Branding

ڈیجیٹل شناخت سے مراد وہ تاثر ہے جو ایک شخص اپنی آن لائن پروفائلز، پوسٹس، تبصروں، تصاویر، منصوبوں اور پیشہ ورانہ روابط کے ذریعے قائم کرتا ہے۔ ملازمت کے خواہش مند افراد کے لیے مثبت ڈیجیٹل شناخت روزگار کے مواقع بڑھا سکتی ہے۔ طلبہ کے لیے ذاتی برانڈنگ کا مطلب صرف اپنی تشہیر نہیں بلکہ اپنی حقیقی تعلیم، مہارتوں اور اقدار کو پیشہ ورانہ انداز میں پیش کرنا ہے۔

- تمام پیشہ ورانہ پلیٹ فارمز پر ایک ہی نام اور بنیادی معلومات استعمال کریں۔
- اپنی تعلیم اور تجربات کے ثبوت شیئر کریں، جیسے منصوبے، پریزنٹیشنز، سرٹیفکیٹس، فیلڈ ورک، انٹرن شپ اور ذاتی تاثرات۔
- توہین آمیز، امتیازی یا غیر ذمہ دارانہ عوامی پوسٹس سے پرہیز کریں۔
- کلائنٹس، طلبہ، اداروں یا آجرین کی خفیہ معلومات شیئر نہ کریں۔
- رازداری کی ترتیبات (Privacy Settings) کا مناسب استعمال کریں اور ضرورت پڑنے پر ذاتی اور پیشہ ورانہ زندگی کو الگ رکھیں۔

12.4.3 تنقیدی ڈیجیٹل خواندگی (Critical Digital Literacy)

تنقیدی ڈیجیٹل خواندگی سے مراد ڈیجیٹل معلومات کو تلاش کرنے، جانچنے، استعمال کرنے اور ذمہ داری کے ساتھ دوسروں تک پہنچانے کی صلاحیت ہے۔ کیریئر منصوبہ بندی میں یہ مہارت اس لیے ضروری ہے کیونکہ طلبہ اکثر ایسے دعوے سنتے ہیں جیسے:

"گھر بیٹھے لاکھوں کمائیں"

"یہ کورس مکمل کریں اور نوکری کی گارنٹی پائیں"

"ڈگری کی ضرورت نہیں"

"یہ ہر شخص کے لیے بہترین کیریئر ہے"

کیریئر مشیروں کو طلبہ کو ایسے دعووں کا تنقیدی جائزہ لینا سکھانا چاہیے۔

1. ماخذ کی جانچ کریں: کیا معلومات کسی سرکاری ادارے، معتبر آجر، معروف استاد یا گمنام اکاؤنٹ سے آ رہی ہیں؟
2. تاریخ دیکھیں: کیا معلومات تازہ اور موجودہ ہیں؟ داخلے کے قواعد، فیس اور اہلیت وقت کے ساتھ بدل سکتے ہیں۔
3. ثبوت تلاش کریں: کیا دعوے کے ساتھ اعداد و شمار، مثالیں یا قابلِ تصدیق تفصیلات موجود ہیں؟
4. جانبداری کو پہچانیں: کیا معلومات دینے والا شخص کوئی کورس، رکنیت یا مشاورتی خدمت فروخت کر رہا ہے؟
5. موزونیت کا جائزہ لیں: اگر موقع حقیقی ہے تو کیا یہ طالب علم کی قابلیت، مقام، زبان، مالی حالات اور مقاصد کے مطابق ہے؟

6. حفاظت کو یقینی بنائیں : کیا اس موقع کے لیے رقم، ذاتی دستاویزات، بینک کی تفصیلات یا غیر تصدیق شدہ سفر درکار ہے؟

جماعتی سرگرمی

طلبہ سے کہیں کہ وہ کیریئر سے متعلق سوشل میڈیا کی دو پوسٹس لائیں: ایک قابلِ اعتماد اور ایک مشکوک۔ پھر گروپ میں ماخذ، تاریخ، ثبوت، جانبداری اور حفاظتی پہلوؤں کا جائزہ لیں۔ اس طرح سوشل میڈیا صرف تفریح نہیں بلکہ سیکھنے کا ذریعہ بن جاتا ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

1. ایک اچھے طالب علم کے ریزیومے کی بنیادی خصوصیات کیا ہیں؟
2. جاب سرچ انجنز کو لیبر مارکیٹ معلومات کے ذرائع کے طور پر کیسے استعمال کیا جا سکتا ہے؟
3. ایک طالب علم کے طور پر پیشہ ورانہ LinkedIn پروفائل بنانے کے چار مراحل بیان کریں۔
4. تنقیدی ڈیجیٹل خواندگی (Critical Digital Literacy) کیا ہے؟ اسے اس سوشل میڈیا پوسٹ پر لاگو کریں جو مختصر کورس کے بعد یقینی طور پر زیادہ تنخواہ والی ملازمت کا دعویٰ کرتی ہو۔

12.5 ورچوئل کیریئر میلے اور ای-گائیڈنس خدمات (Virtual Career Fairs and E-Guidance Services)

ورچوئل کیریئر فیئر ایک آن لائن پروگرام ہوتا ہے جہاں طلبہ، ملازمت کے خواہش مند افراد، آجرین، تربیتی ادارے، جامعات اور کیریئر مشیر ڈیجیٹل پلیٹ فارمز کے ذریعے آپس میں رابطہ کرتے ہیں۔ ای-گائیڈنس خدمات میں ویڈیو کال، فون، چیٹ، ای میل، ویب پورٹل یا موبائل ایپلی کیشن کے ذریعے فراہم کی جانے والی کیریئر مشاورت شامل ہے۔ یہ خدمات خاص طور پر کووڈ-19 کے دوران اہم بنیں اور آج بھی ان افراد کے لیے مفید ہیں جو بالمشافہ رہنمائی تک آسانی سے رسائی حاصل نہیں کر سکتے۔

12.5.1 ورچوئل کیریئر فیئر کی ساخت (Structure of a Virtual Career Fair)

ورچوئل کیریئر فیئرز چھوٹے ادارہ جاتی پروگرام بھی ہو سکتے ہیں اور بڑے کثیر آجر (Multi-Employer) پلیٹ فارمز بھی۔ ایک مؤثر پروگرام صرف ویبینار نہیں ہوتا بلکہ رہنمائی اور مواقع کا مکمل نظام ہوتا ہے۔

- رجسٹریشن : طلبہ اپنی پروفائل بناتے ہیں اور اپنی دلچسپیوں، تعلیمی قابلیت اور پسندیدہ شعبوں کی نشاندہی کرتے ہیں۔
- تعارفی نشست : منتظمین پلیٹ فارم کے استعمال، سیشنز میں شرکت اور پیشہ ورانہ برتاؤ کے بارے میں رہنمائی دیتے ہیں۔
- اداروں یا آجرین کے بوتھ : مختلف ادارے مواقع، اہلیت، درخواست کے طریقہ کار اور رابطے کی معلومات فراہم کرتے ہیں۔
- براہِ راست سیشنز : ویبینارز، پینل مباحثے، سابق طلبہ کی گفتگو اور سوال و جواب کے پروگرام۔
- انفرادی ملاقاتیں : مشیروں، بھرتی کرنے والوں یا داخلہ نمائندوں کے ساتھ چیٹ یا ویڈیو ملاقاتیں۔

• وسائل کی لائبریری : بروشرز، درخواستی روابط، ویڈیوز، نمونہ ریزیومے اور اکثر پوچھے جانے والے سوالات۔
• بعد از پروگرام معاونت : درخواستوں میں مدد، انٹرویو کی تیاری، فیڈبیک اور تربیت یا مشاورت کے لیے رہنمائی۔

مرحلہ	طالب علم کی تیاری	مشیر کا کردار	متوقع نتیجہ
میلے سے پہلے	ریزیومے، پروفائل، سوالات اور مطلوبہ اداروں کی فہرست تیار کرنا	رہنمائی فراہم کرنا اور مناسب سیشنز کی نشاندہی کرنا	ذاتی شرکت کا منصوبہ
میلے کے دوران	سیشنز میں شرکت، سوالات پوچھنا، نوٹس لینا	تکنیکی اور عملی معاونت فراہم کرنا	مواقع اور رابطوں کی فہرست
میلے کے بعد	درخواستیں جمع کرنا اور فالو اَپ کرنا	درخواستوں کا جائزہ اور فرضی انٹرویوز	درخواستیں اور آئندہ اقدامات

12.5.2 ای-گائیڈنس خدمات کے ماڈلز (Models of E-Guidance Services)

	وضاحت	بہترین استعمال	محدودیت
ویڈیو مشاورت	ویڈیو پلیٹ فارم کے ذریعے براہِ راست رہنمائی	تفصیلی انفرادی سیشنز، والدین کی ملاقاتیں	انٹرنیٹ، رازداری اور تکنیکی مہارت درکار
فون مشاورت	کال یا ہیلپ لائن کے ذریعے رہنمائی	کم انٹرنیٹ والے طلبہ کے لیے	بصری مواد کی عدم موجودگی
چیٹ پر مبنی رہنمائی	پیغامات کے ذریعے گفتگو	فوری رہنمائی اور فالو اَپ	غلط فہمی کا امکان
ای میل رہنمائی	تحریری مشورے اور دستاویزات کا جائزہ	ریزیومے اور اسکالرشپ سے متعلق رہنمائی	جواب میں تاخیر
خود رہنمائی ماڈیولز	ریکارڈ شدہ اسباق اور سرگرمیاں	بڑے گروپس اور ابتدائی رہنمائی	نتائج سمجھنے کے لیے انسانی مدد درکار
مخلوط رہنمائی	روایتی اور ڈیجیٹل دونوں طریقوں کا امتزاج	اسکول، کالج اور کمیونٹی پروگرام	مناسب منصوبہ بندی ضروری

12.6 ڈیجیٹل کیریئر مشاورت میں اخلاقی اصول اور طریقہ کار

(Ethical Practices in Digital Career Counselling)

ڈیجیٹل ٹولز کیریئر رہنمائی کو تیز، کم خرچ اور وسیع بنا دیتے ہیں، لیکن ان کے ساتھ نئے اخلاقی سوالات بھی پیدا ہوتے ہیں۔ آن لائن مشاورت اور تشخیصی پلیٹ فارمز پر طلبہ اپنی دلچسپیوں، تعلیمی نتائج، خاندانی حالات اور مستقبل کے خوابوں کے بارے میں حساس معلومات شیئر کرتے ہیں۔ اگر یہ معلومات محفوظ نہ رہیں، کوئی الگورتھم غیر منصفانہ مشورہ دے، یا کوئی پلیٹ فارم تجارتی مفاد کے تحت طالب علم کو کسی خاص کورس کی طرف دھکیلے، تو رہنمائی فائدے کے بجائے نقصان کا سبب بن سکتی ہے۔

اخلاقی ڈیجیٹل مشاورت کا بنیادی اصول یہ ہے کہ ٹیکنالوجی مشیر کے پیشہ ورانہ فیصلے اور طالب علم کے مفاد کی جگہ نہ لے، بلکہ ان کی معاونت کرے۔ اس حصے میں درج ذیل موضوعات کا مطالعہ کیا جائے گا:

- باخبر رضامندی ((Informed Consent اور شفافیت
- رازداری ((Confidentiality، ڈیٹا پرائیویسی اور ڈیٹا سیکیورٹی
- الگورتھمک تعصب ((Algorithmic Bias اور تجارتی اثرات
- پیشہ ورانہ حدود اور آن لائن برتاؤ
- شمولیت اور مساوی رسائی
- ڈیجیٹل کیریئر مشیر کی بنیادی اخلاقی ذمہ داریاں

12.6.1 باخبر رضامندی ((Informed Consent اور شفافیت

باخبر رضامندی کا مطلب یہ ہے کہ طالب علم یا کلائنٹ کسی ڈیجیٹل سروس، اسیسمنٹ یا آن لائن سیشن میں شامل ہونے سے پہلے اس کے مقصد، طریقۂ کار، ڈیٹا کے استعمال، خطرات اور حدود کو سمجھ لے اور اپنی مرضی سے اجازت دے۔ کسی فارم پر محض "میں متفق ہوں" (I (Agree کا بٹن دبا دینا اکثر حقیقی باخبر رضامندی نہیں ہوتا، کیونکہ بہت سے طلبہ شرائط وضوابط پڑھتے ہی نہیں یا انہیں سمجھ نہیں پاتے۔

مشیر کو رضامندی لیتے وقت سادہ زبان میں درج ذیل نکات واضح کرنے چاہئیں:

عنصر	مشیر کیا واضح کرے	مثال
مقصد	سروس یا ٹول کس لیے استعمال ہو رہا ہے۔	"یہ اسیسمنٹ آپ کی دلچسپیوں کو سمجھنے کے لیے ہے، آپ کے مستقبل کا حتمی فیصلہ کرنے کے لیے نہیں۔"
ڈیٹا کا استعمال	کون سی معلومات لی جائیں گی، کون انہیں دیکھ سکے گا اور وہ کتنے عرصے تک محفوظ رہیں گی۔	"آپ کے جوابات صرف مشیر اور ادارے کے متعلقہ عملے کو نظر آئیں گے۔"

عنصر	مشیر کیا واضح کرے	مثال
خطرات اور حدود	آن لائن نظام کی تکنیکی حدود اور نتائج کی محدود درستگی۔	"اسیسمنٹ کا نتیجہ رہنمائی ہے، حتمی فیصلہ نہیں۔"
انکار کا حق	شرکت سے انکار کرنے یا کسی بھی وقت دستبردار ہونے کا حق۔	"آپ بغیر کسی نقصان کے سیشن چھوڑ سکتے ہیں۔"
متبادل	آن لائن کے بجائے فون یا بالمشافہ مشاورت کا امکان۔	"اگر آپ چاہیں تو یہی رہنمائی فون یا آمنے سامنے بھی ممکن ہے۔"
تجارتی تعلق	کیا پلیٹ فارم یا مشیر کو کسی ادارے یا کورس سے مالی فائدہ ہو سکتا ہے۔	"اس پورٹل پر کچھ کورسز ادائیگی کی بنیاد پر اشتہار کے طور پر دکھائے جاتے ہیں۔"

نابالغ طلبہ کی صورت میں ادارے کی پالیسی اور متعلقہ قانونی تقاضوں کے مطابق والدین یا سرپرست کی اجازت بھی لی جانی چاہیے۔ اس کے ساتھ بچے کو بھی اس کی عمر کے مطابق سادہ زبان میں بتایا جائے کہ کیا ہو رہا ہے اور اس کی رائے اہم ہے۔ بھارت میں ڈیجیٹل پرسنل ڈیٹا پروٹیکشن ایکٹ، 2023 (Digital Personal Data Protection Act, 2023) میں 18 سال سے کم عمر افراد کے ذاتی ڈیٹا کی پروسیسنگ کے لیے والدین یا سرپرست کی تصدیق شدہ رضامندی کو اہمیت دی گئی ہے؛ اس لیے اسکول اور کالج کے مشیروں کو اپنے ادارے کی رہنمائی اور موجودہ قواعد سے باخبر رہنا چاہیے۔

نمونہ رضامندی بیان

"میں نے سمجھ لیا ہے کہ یہ اسیسمنٹ کیوں کیا جا رہا ہے، میرا ڈیٹا کس کو نظر آئے گا اور کتنی مدت تک محفوظ رہے گا۔ مجھے معلوم ہے کہ میں کسی بھی وقت شرکت سے انکار کر سکتا یا سکتی ہوں۔"

12.6.2 رازداری (Confidentiality)، ڈیٹا پرائیویسی اور ڈیٹا سیکیورٹی

رازداری، ڈیٹا پرائیویسی اور ڈیٹا سیکیورٹی تین قریبی مگر الگ تصورات ہیں۔ رازداری (Confidentiality) کا مطلب ہے کہ مشاورت کے دوران حاصل ہونے والی معلومات صرف ضرورت کے مطابق اور اجازت کے ساتھ دوسروں تک پہنچیں۔ ڈیٹا پرائیویسی (Data Privacy) کا تعلق اس بات سے ہے کہ ذاتی معلومات کون جمع کرتا ہے، کیوں جمع کرتا ہے اور کس کے ساتھ شیئر کرتا ہے۔ ڈیٹا سیکیورٹی (Data Security) سے مراد وہ تکنیکی اور انتظامی تدابیر ہیں جو ڈیٹا کو چوری، غلط استعمال یا غیر مجاز رسائی سے بچاتی ہیں۔

ڈیجیٹل کیریئر مشاورت میں درج ذیل معلومات حساس ہو سکتی ہیں:

• نام، فون نمبر، ای میل اور پتہ۔
• تعلیمی نتائج اور اسیسمنٹ رپورٹس۔
• خاندانی آمدنی، مالی مشکلات اور سماجی پس منظر۔
• صحت، معذوری یا ذاتی مسائل سے متعلق وہ معلومات جو طالب علم نے مشاورت میں بتائی ہوں۔
• چیٹ پیغامات، ای میلز اور ویڈیو سیشن کی ریکارڈنگ۔

عملی تدابیر

• صرف وہی معلومات جمع کریں جو رہنمائی کے لیے واقعی ضروری ہوں((Data Minimisation۔
• ادارے کے منظور شدہ یا قابلِ اعتماد پلیٹ فارمز استعمال کریں اور استعمال سے پہلے ان کی پرائیویسی پالیسی دیکھ لیں۔
• مضبوط پاس ورڈ اور ممکن ہو تو ٹو فیکٹر تصدیق(Two-Factor Authentication) استعمال کریں۔
• طلبہ کی فائلیں، ریزیومے یا اسیسمنٹ رپورٹس عام واٹس ایپ گروپس یا غیر محفوظ ذرائع پر شیئر نہ کریں۔
• ویڈیو یا آڈیو سیشن کی ریکارڈنگ صرف واضح اجازت کے بعد کریں اور بتائیں کہ ریکارڈنگ کہاں اور کتنے عرصے تک محفوظ رہے گی۔
• ویڈیو سیشن کے لیے نجی جگہ استعمال کریں اور عوامی وائی فائی پر حساس معلومات کا تبادلہ نہ کریں۔
• ضرورت پوری ہونے کے بعد غیر ضروری ڈیٹا حذف کریں یا ادارے کی پالیسی کے مطابق محفوظ رکھیں۔
• تربیتی ورکشاپس یا کیس مباحث میں مثال دیتے وقت طالب علم کی شناخت ظاہر نہ کریں((Anonymisation۔

رازداری کی حدود

رازداری مطلق نہیں ہوتی۔ اگر طالب علم کے خود کو یا کسی اور کو نقصان پہنچانے کا سنگین خدشہ ہو، یا قانون کسی معلومات کے افشا کا تقاضا کرے، تو مشیر کو ادارے کے طریقۂ کار کے مطابق مناسب اقدام کرنا پڑ سکتا ہے۔ اس لیے رازداری کی یہ حدود مشاورت شروع کرنے سے پہلے ہی طالب علم کو بتا دینی چاہئیں۔

صورتِ حال	ممکنہ خطرہ	اخلاقی طرزِ عمل
مشیر طلبہ کے ریزیومے ایک عام واٹس ایپ گروپ میں بھیجتا ہے۔	ذاتی معلومات تمام شرکاء کو نظر آ جاتی ہیں۔	فائلیں انفرادی طور پر یا ادارے کے محفوظ پلیٹ فارم کے ذریعے شیئر کریں۔
ایک مفت آن لائن اسیسمنٹ فون نمبر اور خاندانی آمدنی مانگتا ہے۔	ڈیٹا اشتہاری یا تجارتی مقاصد کے لیے استعمال ہو سکتا ہے۔	غیر ضروری معلومات نہ دیں، پرائیویسی پالیسی پڑھیں اور متبادل ٹول تجویز کریں۔
ویڈیو سیشن بغیر اطلاع کے ریکارڈ ہو جاتا ہے۔	اعتماد مجروح ہوتا ہے اور ریکارڈنگ غلط ہاتھوں میں جا سکتی ہے۔	ریکارڈنگ سے پہلے واضح اجازت حاصل کریں۔

صورتِ حال	ممکنہ خطرہ	اخلاقی طرزِ عمل
تربیتی ورکشاپ میں کسی طالب علم کا اصل کیس بیان کیا جاتا ہے۔	طالب علم کی شناخت ظاہر ہو سکتی ہے۔	نام اور شناختی تفصیلات ہٹا کر مثال پیش کریں۔

12.6.3 الگورتھمک تعصب (Algorithmic Bias)، شفافیت اور تجارتی اثرات

بہت سے کیریئر پورٹلز، اسیسمنٹ ٹولز اور جاب پلیٹ فارمز الگورتھم کے ذریعے کیریئر یا ملازمتیں تجویز کرتے ہیں یا درخواستوں کی چھانٹی کرتے ہیں۔ الگورتھمک تعصب اس وقت پیدا ہوتا ہے جب نظام متعصب ڈیٹا، غلط مفروضات یا ناقص ڈیزائن کی وجہ سے کچھ گروہوں کے ساتھ غیر منصفانہ نتائج دے۔ مثال کے طور پر اگر کوئی ٹول ماضی کے رجحانات پر بنایا گیا ہو تو وہ لڑکیوں کو صرف تدریس یا نرسنگ اور لڑکوں کو صرف انجینئرنگ کی طرف تجویز کر سکتا ہے۔ اسی طرح بعض ٹولز کسی خاص زبان، شہری پس منظر یا انگریزی مہارت رکھنے والے افراد کو سامنے رکھ کر بنائے جاتے ہیں اور دیہی یا اردو وعلاقائی زبانیں بولنے والے طلبہ کے لیے درست ثابت نہیں ہوتے۔

تجارتی اثرات بھی ایک اہم اخلاقی مسئلہ ہیں۔ کئی پلیٹ فارمز کی آمدنی اشتہارات، اسپانسرڈ فہرستوں یا کورسز اور اداروں سے کمیشن پر منحصر ہوتی ہے۔ ایسی صورت میں جو کورس یا ادارہ سب سے اوپر دکھایا جائے وہ طالب علم کے لیے بہترین ہونے کے بجائے زیادہ ادائیگی کرنے والا ہو سکتا ہے۔ اسی طرح اگر مشیر کا کسی ادارے یا کوچنگ سینٹر سے مالی مفاد وابستہ ہو تو اسے مفادات کا ٹکراؤ (Conflict of Interest) کہا جاتا ہے۔

مسئلہ	مثال	مشیر کا ردِ عمل
صنفی یا سماجی تعصب	پورٹل لڑکیوں کو صرف چند محدود پیشے تجویز کرتا ہے۔	نتیجے کو حتمی نہ مانیں اور طالب علم کی دلچسپی، صلاحیت اور دیگر ذرائع سے اس کا موازنہ کریں۔
لسانی یا ثقافتی تعصب	اسیسمنٹ صرف انگریزی میں ہے اور شہری مثالوں پر مبنی ہے۔	مقامی زبان میں وضاحت یا متبادل ذریعہ استعمال کریں اور نتائج کو احتیاط سے پڑھیں۔
اسپانسرڈ مواد	کوئی کورس یا ادارہ ادائیگی کی وجہ سے سب سے اوپر نظر آتا ہے۔	طلبہ کو "Sponsored" یا "Ad" کی علامت پہچاننا سکھائیں اور کم از کم تین متبادل کا موازنہ کروائیں۔
مفادات کا ٹکراؤ	کسی ادارے میں داخلہ دلانے پر مشیر کو کمیشن ملتا ہے۔	اپنا تعلق ظاہر کریں یا ایسی سفارش سے گریز کریں اور طالب علم کے مفاد کو مقدم رکھیں۔

مسئلہ	مثال	مشیر کا ردِ عمل
غیر شفاف نتائج	پلیٹ فارم نتیجہ دیتا ہے مگر اس کا طریقۂ کار نہیں بتاتا۔	پلیٹ فارم سے معلومات طلب کریں اور ایسے ٹول پر انحصار کم کریں جس کی توثیق اور شفافیت واضح نہ ہو۔

مشیر کے لیے رہنما اصول

- ٹول کے نتائج کو مشورہ سمجھیں، حتمی فیصلہ نہیں؛ پیشہ ورانہ فیصلہ اور طالب علم کی اپنی رائے مقدم رہے۔
- ٹول کو 12.2.3 میں بیان کیے گئے معیارات (lity, Transparency, Accessibility, Privacy Validity, Reliabiاور Local Relevance) پر پرکھیں۔
- اگر نتائج میں کوئی گروہ مسلسل نظر انداز ہو رہا ہو تو اس پر سوال اٹھائیں اور متبادل ذرائع استعمال کریں۔
- اپنے کسی بھی تجارتی یا مالی تعلق کو طلبہ کے سامنے ظاہر کریں اور ایسے تحائف یا کمیشن سے بچیں جو غیر جانبداری کو متاثر کریں۔
- طلبہ کو اشتہار اور حقیقی رہنمائی میں فرق کرنا سکھائیں۔

جماعتی سرگرمی

ایک آن لائن اسیسمنٹ ایک دیہی طالبہ کو صرف دو پیشے تجویز کرتا ہے اور پورا ٹیسٹ انگریزی میں ہے۔ چھوٹے گروپس میں بحث کریں کہ ایک مشیر کے طور پر آپ کون سے سوالات اٹھائیں گے، نتیجے کی تصدیق کے لیے کون سے متبادل ذرائع استعمال کریں گے اور طالبہ کو کیا مشورہ دیں گے۔

12.6.4 پیشہ ورانہ حدود (Professional Boundaries) اور آن لائن برتاؤ

ڈیجیٹل ماحول میں پیشہ ورانہ حدود کو برقرار رکھنا بعض اوقات بالمشافہ مشاورت کے مقابلے میں زیادہ مشکل ہو سکتا ہے۔ سوشل میڈیا، میسجنگ ایپس اور آن لائن پلیٹ فارمز پر مشیر اور طالب علم کے درمیان رابطے کی نوعیت واضح ہونی چاہیے۔

- مشاورت کے لیے الگ اور پیشہ ورانہ رابطہ ذرائع استعمال کریں۔
- ذاتی اور پیشہ ورانہ سوشل میڈیا اکاؤنٹس کو ممکنہ حد تک الگ رکھیں۔
- رابطے کے اوقات واضح کریں اور ہر وقت دستیاب رہنے کی توقع پیدا نہ کریں۔
- ضرورت سے زیادہ ذاتی انکشافات (Self-disclosure) سے گریز کریں۔
- تمام طلبہ اور کلائنٹس کے ساتھ مساوی اور پیشہ ورانہ رویہ اختیار کریں۔
- تحریری پیغامات اور ای میلز میں احترام، وضاحت اور رازداری کو یقینی بنائیں۔

12.6.5 شمولیت (Inclusion) اور مساوی رسائی

اخلاقی ڈیجیٹل کیریئر رہنمائی کا مطلب صرف ٹیکنالوجی کا استعمال نہیں بلکہ یہ یقینی بنانا بھی ہے کہ تمام سیکھنے والوں کو یکساں مواقع حاصل ہوں۔

شمولیتی رہنمائی کے اصول

- مقامی زبانوں میں معلومات فراہم کریں۔
- کم رفتار انٹرنیٹ استعمال کرنے والے طلبہ کے لیے متبادل ذرائع رکھیں۔
- معذور افراد کے لیے قابلِ رسائی پلیٹ فارمز استعمال کریں۔
- صنفی، سماجی، معاشی اور علاقائی تفاوت کو مدنظر رکھیں۔
- ایسے وسائل تجویز کریں جو کم لاگت یا مفت ہوں۔
- ڈیجیٹل خواندگی میں کمزور طلبہ کو اضافی معاونت فراہم کریں۔

شمولیتی ڈیجیٹل رہنمائی کی مثالیں

مشیر کی حکمتِ عملی	ممکنہ رکاوٹ	چیلنج
موبائل فرینڈلی مواد، آف لائن وسائل اور کمیونٹی ڈیجیٹل مراکز	کمزور انٹرنیٹ اور محدود آلات	دیہی طلبہ
مرحلہ وار معاونت اور سادہ زبان میں وضاحت	معلومات اور رہنمائی کی کمی	پہلی نسل کے کالج طلبہ
محفوظ آن لائن مواقع، خاندان کی شمولیت اور لچکدار مشاورت	نقل و حرکت یا موبائل استعمال پر پابندیاں	خواتین
اسکرین ریڈر، سب ٹائٹلز اور متبادل فارمیٹس	رسائی کے مسائل	معذور افراد
مفت سرکاری پورٹلز، MOOCs اور اسکالرشپ معلومات	ادائیگی والے کورسز تک رسائی نہیں	کم آمدنی والے طلبہ

12.6.6 ڈیجیٹل کیریئر مشیر کی بنیادی اخلاقی ذمہ داریاں

Core Ethical Responsibilities of a Digital Career Counsellor

ایک ذمہ دار ڈیجیٹل کیریئر مشیر کو درج ذیل اصولوں پر عمل کرنا چاہیے:

1. **فائدہ رسانی** — (Beneficence) ہر سرگرمی سیکھنے والے کے فائدے کے لیے ہو۔
2. **عدمِ نقصان** — (Non-Maleficence) ایسی معلومات یا مشورے نہ دیے جائیں جو نقصان کا سبب بنیں۔

3. **خود مختاری — (Autonomy)** کلائنٹ کو باخبر فیصلے کرنے کا حق دیا جائے۔
4. **انصاف — (Justice)** تمام افراد کو مساوی مواقع فراہم کیے جائیں۔
5. **رازداری — (Confidentiality)** ذاتی معلومات کو محفوظ رکھا جائے۔
6. **پیشہ ورانہ دیانت — (Professional Integrity)** درست، غیر جانبدار اور شواہد پر مبنی رہنمائی دی جائے۔

مشیروں کے لیے اخلاقی غور و فکر

اپنے آپ سے یہ سوالات پوچھیں:

- کیا میں جو ڈیجیٹل ٹول استعمال کر رہا ہوں وہ واقعی طالب علم کے مفاد میں ہے؟
- کیا طالب علم جانتا ہے کہ اس کا ڈیٹا کیسے استعمال ہو گا؟
- کیا میری سفارشات شواہد پر مبنی ہیں یا صرف پلیٹ فارم کی تجاویز پر؟
- کیا میں تمام طلبہ کو یکساں مواقع فراہم کر رہا ہوں؟
- کیا میری رہنمائی طالب علم کی خود مختاری کو مضبوط بنا رہی ہے یا اس پر فیصلے مسلط کر رہی ہے؟

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- 1 ورچوئل کیریئر فیئر میں شرکت کے تین مراحل بیان کریں۔
- .2ویڈیو کونسلنگ اور فون کونسلنگ کا موازنہ کریں۔ کن حالات میں ہر ایک زیادہ موزوں ہو سکتی ہے؟
- .3ڈیجیٹل کیریئر کونسلنگ میں باخبر رضامندی (Informed Consent) کیا ہے؟
- .4الگورتھمک تعصب (Algorithmic Bias) یا ڈیجیٹل اخراج (Digital Exclusion) کی تین مثالیں دیں جن پر مشیر کو توجہ دینی چاہیے۔

12.7 خلاصہ (Summary)

اس اکائی میں ہم نے سیکھا کہ ڈیجیٹل دور میں کیریئر رہنمائی کے لیے آن لائن کیریئر پورٹلز، اسیسمنٹ پلیٹ فارمز، ریزیومے بلڈرز، جاب سرچ انجنز، لنکڈ اِن، سوشل میڈیا، ورچوئل کیریئر فیئرز اور ای-گائیڈنس خدمات نہایت اہم کردار ادا کرتی ہیں۔ تاہم ان کے مؤثر استعمال کے لیے ڈیجیٹل مہارت، تنقیدی سوچ، رازداری، ڈیٹا سیکیورٹی، مساوی رسائی اور اخلاقی اصولوں کا خیال رکھنا ضروری ہے۔ ایک مؤثر کیریئر مشیر ٹیکنالوجی کو انسان دوست، شواہد پر مبنی اور طالب علم مرکز رہنمائی کے لیے استعمال کرتا ہے۔

12.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اس اکائی کا مطالعہ کرنے کے بعد آپ اس قابل ہوں گے کہ:

1. ڈیجیٹل کیریئر رہنمائی کی تعریف کر سکیں اور وضاحت کر سکیں کہ ڈیجیٹل ٹولز کیریئر کی تلاش، فیصلہ سازی اور روزگار کے مواقع میں کس طرح مدد کرتے ہیں۔
2. آن لائن کیریئر پورٹلز اور اسیسمنٹ پلیٹ فارمز کی اہم اقسام کی شناخت کر سکیں اور ان کے استعمالات اور حدود کو بیان کر سکیں۔
3. ڈیجیٹل کیریئر ٹولز کا جائزہ Validity، Reliability، Transparency، Accessibility، Privacy اور Local Relevance جیسے معیارات کی بنیاد پر لے سکیں۔
4. سیکھنے والوں کو Resume Builders، Job Search Engines اور LinkedIn کے مؤثر اور محفوظ استعمال کے لیے تیار کر سکیں۔
5. طلبہ کی رہنمائی کر سکیں کہ وہ سوشل میڈیا کو کیریئر منصوبہ بندی کے لیے استعمال کرتے ہوئے Critical Digital Literacy بھی پیدا کریں۔
6. Virtual Career Fairs کی ساخت اور افادیت کو بیان کر سکیں اور ایسے پروگراموں میں طلبہ کی شرکت کی منصوبہ بندی کر سکیں۔
7. E-Guidance کے ذریعے Hybrid Models یا Self-guided Modules، Email، Chat، Phone، Video Sessions منعقد یا ان کی معاونت کر سکیں۔
8. Informed Consent، Confidentiality، Data Privacy، Algorithmic Bias، Accessibility اور Professional Boundaries سے متعلق اخلاقی اصولوں کا عملی اطلاق کر سکیں۔

12.9 فرہنگ (Glossary)

اصطلاح	تعریف
ڈیجیٹل کیریئر رہنمائی (Digital Career Guidance)	کیریئر معلومات، اسیسمنٹ، مشاورت، فیصلہ سازی، ملازمت کی تلاش اور فالو اَپ کے لیے ڈیجیٹل ٹولز اور پلیٹ فارمز کا استعمال۔
کیریئر پورٹل (Career Portal)	ایک آن لائن پلیٹ فارم جو کیریئر معلومات، تعلیمی راستے، لیبر مارکیٹ معلومات، ملازمتوں، مشاورتی وسائل یا متعلقہ خدمات فراہم کرتا ہے۔
آن لائن اسیسمنٹ (Online Assessment)	Employability Skills ایک ڈیجیٹل ٹول جو دلچسپیوں، صلاحیتوں، شخصیت، اقدار یا کی پیمائش کرتا ہے تاکہ کیریئر کی تلاش میں مدد مل سکے۔
ریزیومے بلڈر (Resume Builder)	کے Formatting Support اور Prompts، Templates ایک ڈیجیٹل ٹول جو

اصطلاح	تعریف
	ذریعے ریزیومے تیار کرنے میں مدد دیتا ہے۔
(ATS) اپلیکنٹ ٹریکنگ سسٹم	ایسا سافٹ ویئر جو ملازمت کے لیے موصول ہونے والی درخواستوں اور ریزیومے کو اسکین، فلٹر اور منظم کرتا ہے۔
(Job Search Engine) جاب سرچ انجن	ایسا پلیٹ فارم جو صارفین کو عہدے، شعبے، مقام، تنخواہ، قابلیت اور تجربے کی بنیاد پر ملازمتیں تلاش کرنے کی سہولت دیتا ہے۔
(LinkedIn) لنکڈ اِن	ایک پیشہ ورانہ نیٹ ورکنگ پلیٹ فارم جو کیریئر کی نمائش، نیٹ ورکنگ، سیکھنے اور ملازمت کی تلاش کے لیے استعمال ہوتا ہے۔
(Digital Identity) ڈیجیٹل شناخت	آن لائن پروفائلز، پوسٹس، تبصروں اور شیئر کیے گئے کام کے ذریعے کسی فرد کا پیشہ ورانہ اور ذاتی تاثر۔
(Virtual Career Fair) ورچوئل کیریئر فیئر	ایک آن لائن پروگرام جس میں طلبہ، آجر، تعلیمی ادارے، تربیتی مراکز اور مشیر ڈیجیٹل بوتھز، سیشنز اور چیٹس کے ذریعے رابطہ کرتے ہیں۔
(E-Guidance) ای-گائیڈنس	ویڈیو، فون، چیٹ، ای میل، پورٹلز یا موبائل ایپلی کیشنز کے ذریعے فراہم کی جانے والی رہنمائی۔
(Digital Divide) ڈیجیٹل تقسیم	آلات، انٹرنیٹ، ڈیجیٹل خواندگی، لسانی معاونت اور قابلِ رسائی ٹیکنالوجی تک غیر مساوی رسائی۔
(Algorithmic Bias) الگورتھمک تعصب	متعصب ڈیٹا، مفروضات یا ڈیزائن کی وجہ سے خودکار نظاموں کے ذریعے پیدا ہونے والے غیر منصفانہ یا مسخ شدہ نتائج۔
(Informed Consent) باخبر رضامندی	وہ عمل جس کے ذریعے سیکھنے والا رہنمائی یا اسیسمنٹ کے مقصد، طریقہ کار، ڈیٹا کے استعمال، خطرات اور حدود کو سمجھ کر رضامندی دیتا ہے۔
(Critical Digital Literacy) تنقیدی ڈیجیٹل خواندگی	آن لائن معلومات کو تلاش کرنے، جانچنے، تصدیق کرنے اور ذمہ داری کے ساتھ استعمال کرنے کی صلاحیت۔
(Professional Boundary) پیشہ ورانہ حد	وہ اخلاقی حد جو مشیر اور کلائنٹ کے تعلق کو باوقار، محفوظ، بامقصد اور استحصال سے پاک رکھتی ہے۔

12.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Type Questions)

I. آن لائن کیریئر پورٹلز (Online Career Portals) بنیادی طور پر کیا فراہم کرتے ہیں؟

A. صرف تفریحی ویڈیوز

B. کیریئر، کورسز، تربیت، اسکالرشپس، انٹرن شپ اور ملازمتوں سے متعلق معلومات

C. صرف موسم کی معلومات

D. صرف سوشل میڈیا پوسٹس

صحیح جواب: B. کیریئر، کورسز، تربیت، اسکالرشپس، انٹرن شپ اور ملازمتوں سے متعلق معلومات۔

II. کیریئر اسیسمنٹ پلیٹ فارمز (Career Assessment Platforms) طلبہ کو کس چیز کو سمجھنے میں مدد دیتے ہیں؟

A. دلچسپیاں، صلاحیتیں، شخصیت، اقدار اور ملازمت کے لیے ضروری مہارتیں

B. صرف پسندیدہ فلمیں

C. صرف بینک بیلنس

D. صرف خاندان کی تاریخ

صحیح جواب: A. دلچسپیاں، صلاحیتیں، شخصیت، اقدار اور ملازمت کے لیے ضروری مہارتیں۔

III. ریزیومے بلڈر (Resume Builder) کیوں مفید ہے؟

A. یہ ٹیمپلیٹس اور فارمیٹنگ کی مدد سے ایک پیشہ ورانہ ریزیومے تیار کرنے میں مدد دیتا ہے۔

B. یہ بغیر انٹرویو کے خود بخود ملازمت دلا دیتا ہے۔

C. یہ درست معلومات لکھنے سے بچاتا ہے۔

D. یہ کیریئر کونسلنگ کی مکمل جگہ لے لیتا ہے۔

صحیح جواب: A. یہ ٹیمپلیٹس اور فارمیٹنگ کی مدد سے ایک پیشہ ورانہ ریزیومے تیار کرنے میں مدد دیتا ہے۔

IV. LinkedIn بنیادی طور پر کس مقصد کے لیے استعمال کیا جاتا ہے؟

A. پیشہ ورانہ روابط (Networking)، ملازمت کی تلاش اور اپنے کیریئر کو نمایاں کرنے کے لیے۔

B. فلمیں دیکھنے کے لیے۔

C. کھیل کھیلنے کے لیے۔

D. صرف آن لائن خریداری کے لیے۔

صحیح جواب: A. پیشہ ورانہ روابط (Networking)، ملازمت کی تلاش اور اپنے کیریئر کو نمایاں کرنے کے لیے۔

V. ڈیجیٹل کیریئر کونسلنگ میں درج ذیل میں سے کون سا ایک اہم اخلاقی اصول ہے؟

A. طلبہ کی ذاتی معلومات ان کی اجازت کے بغیر دوسروں سے شیئر کرنا۔

B. رازداری (Privacy) اور Confidentiality کو نظر انداز کرنا۔

C. طلبہ کی رازداری، رضامندی (Consent) اور ڈیٹا کی حفاظت کو یقینی بنانا۔

D. جعلی ملازمتوں کی معلومات دینا۔

صحیح جواب: C. طلبہ کی رازداری، رضامندی (Consent) اور ڈیٹا کی حفاظت کو یقینی بنانا۔

مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. ڈیجیٹل کیریئر رہنمائی کی تعریف کریں اور معاصر کیریئر کونسلنگ میں اس کی اہمیت بیان کریں۔

2. وضاحت کریں کہ آن لائن کیریئر پورٹلز بھارتی نوجوانوں کے لیے کیریئر معلومات تک رسائی کو کس طرح وسیع بناتے ہیں۔

3. آن لائن کیریئر اسیسمنٹس کیا ہیں؟ ان کے دو فوائد اور دو محدودیتوں پر بحث کریں۔

4. ریزیومے بلڈر کیا ہے؟ مشیر طلبہ کو ریزیومے بلڈرز کے مؤثر استعمال میں کس طرح مدد کر سکتے ہیں؟

5. وضاحت کریں کہ طلبہ LinkedIn کو پیشہ ورانہ نیٹ ورکنگ اور کیریئر کی تلاش کے لیے کس طرح استعمال کر سکتے ہیں۔

6. ڈیجیٹل شناخت (Digital Identity) کیا ہے؟ ملازمت تلاش کرنے والوں کے لیے یہ کیوں اہم ہے؟

7. کیریئر منصوبہ بندی میں تنقیدی ڈیجیٹل خواندگی (Critical Digital Literacy) کے تصور کی وضاحت کریں۔

8. ورچوئل کیریئر فیئرز کیا ہیں؟ ان کے فوائد اور محدودیتیں بیان کریں۔

9. ای-گائیڈنس (E-Guidance) کیا ہے؟ اس کی کسی بھی تین اقسام کی وضاحت کریں۔

10. ڈیجیٹل کیریئر کونسلنگ میں رازداری (Confidentiality) اور ڈیٹا پرائیویسی کیوں اہم ہیں

طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. ڈیجیٹل ٹولز کیریئر رہنمائی کو جمہوری بنا سکتے ہیں، لیکن یہ عدم مساوات کو بھی گہرا کر سکتے ہیں۔ اس بیان پر ڈیجیٹل تقسیم، زبان، صنف، معذوری اور دیہی رسائی کے حوالے سے بحث کریں۔

2. فاصلاتی تعلیم (Distance Education) کے آخری سال کے طلبہ کے لیے ایک جامع ڈیجیٹل کیریئر رہنمائی منصوبہ تیار کریں۔ اس میں کیریئر پورٹلز، اسیسمنٹس، ریزیومے کی تیاری، ملازمت کی تلاش، LinkedIn اور فالو اَپ شامل ہوں۔

3. کیریئر منصوبہ بندی میں سوشل میڈیا کے استعمال کا تنقیدی جائزہ لیں۔ مشیر طلبہ کو سوشل میڈیا سے فائدہ اٹھانے اور غلط معلومات، موازنہ کی بے چینی (Comparison Anxiety) اور فراڈ سے بچنے میں کیسے مدد کر سکتے ہیں؟

4.ورچوئل کیریئر فیئر کی ساخت کی وضاحت کریں۔ ایک مشیر کے طور پر آپ طلبہ کو فیئر سے پہلے کیسے تیار کریں گے، دورانِ فیئر کس طرح مدد کریں گے اور بعد میں کیسے رہنمائی فراہم کریں گے؟

5.ڈیجیٹل کیریئر کونسلنگ میں شامل اخلاقی مسائل پر بحث کریں، جن میں باخبر رضامندی، رازداری، ڈیٹا پرائیویسی، الگورتھمک تعصب، تجارتی اثرات اور پیشہ ورانہ حدود شامل ہیں۔

عملی سرگرمی (Practical Activity)

سرگرمی: طلبہ کے ایک گروپ کے لیے ڈیجیٹل کیریئر ٹول کٹ

مقصد: کسی مخصوص سیکھنے والے گروپ کے لیے ایک عملی ڈیجیٹل کیریئر رہنمائی ٹول کٹ تیار کرنا۔

1.ایک سیکھنے والے گروپ کا انتخاب کریں، مثلاً:

- جماعت 12 کے طلبہ
- کالج کے پہلے سال کے طلبہ
- آئی ٹی آئی کے تربیت یافتہ طلبہ
- دوبارہ ملازمت میں آنے والی خواتین
- فاصلاتی تعلیم کے سیکھنے والے

2.اس گروپ کے لیے موزوں تین قابلِ اعتماد کیریئر پورٹلز یا معلوماتی ذرائع کی نشاندہی کریں۔

3.ایک ایسی اسیسمنٹ سرگرمی منتخب کریں جو اس گروپ کو دلچسپیوں، مہارتوں یا اقدار کو دریافت کرنے میں مدد دے۔ وضاحت کریں کہ آپ نے اسے کیوں منتخب کیا۔

4.اس گروپ کے لیے موزوں ایک صفحے کا ریزیومے فارمیٹ تیار کریں۔

5.گروپ سے متعلق پانچ جاب سرچ Keywords اور تین مقامات یا شعبوں کی نشاندہی کریں۔

6.سوشل میڈیا اور جاب پورٹلز کے محفوظ اور اخلاقی استعمال کے لیے پانچ اصول تحریر کریں۔

7.دو ہفتوں کا ایک عملی منصوبہ تیار کریں جس میں دکھایا جائے کہ سیکھنے والے اس ڈیجیٹل ٹول کٹ کو کس طرح استعمال کریں گے۔

12.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

ضروری مطالعہ (Essential Readings)

- وزارتِ محنت و روزگار، حکومتِ ہند۔ National Career Service Portal کے وسائل اور پیشہ ورانہ معلومات۔ دستیاب : ncs.gov.in
- National Skill Development Corporation (NSDC)۔ سیکٹر اسکل کونسل رپورٹس، قومی پیشہ ورانہ معیارات اور

مہارتوں کی ترقی کے وسائل۔ دستیاب nsdcindia.org :

● UNESCO۔ جامع تعلیم اور مہارتوں کی ترقی کے لیے ڈیجیٹل سیکھنے اور رہنمائی کے وسائل۔

● International Labour Organisation (ILO) ۔ کیریئر رہنمائی، ڈیجیٹل روزگار خدمات اور مہارتوں کی ترقی کے ڈیجیٹل تبدیلی اور مستقبل کی مہارتوں کو سمجھنے کے لیے مفید۔ World Economic Forum *Future of Jobs Report* وسائل۔

● LinkedIn Economic Graph اور پیشہ ورانہ سیکھنے کے وسائل — ڈیجیٹل لیبر مارکیٹ کے رجحانات کو سمجھنے کے لیے۔

کیریئر رہنمائی اور ڈیجیٹل کونسلنگ

● CEDEFOP۔ کیریئر رہنمائی کی پالیسی اور عملی وسائل، جن میں لیبر مارکیٹ معلومات اور ڈیجیٹل ٹولز کا استعمال شامل ہے۔

● NCERT ۔ بھارت میں اسکول اور کالج کے تناظر میں کیریئر رہنمائی اور کونسلنگ کا مواد۔

● OECD ۔ تعلیم اور لیبر مارکیٹ میں کیریئر تیاری اور ڈیجیٹل منتقلی سے متعلق مطالعات۔

● World Bank. Watts, A.G. and Fretwell, D.H. *Public Policies for Career Development.*

مفید ویب سائٹس اور ڈیجیٹل وسائل

● National Career Service: ncs.gov.in — پیشہ ورانہ معلومات، ملازمتوں کا ملاپ اور کیریئر وسائل۔

● Apprenticeship India: apprenticeshipindia.gov.in — اپرنٹس شپ کے مواقع اور رجسٹریشن۔

AICTE Internship Portal: internship.aicte-india.org — تکنیکی اور متعلقہ شعبوں کے طلبہ کے لیے انٹرن شپ کے مواقع۔

● SWAYAM: swayam.gov.in — بھارتی تعلیمی اداروں کے آن لائن کورسز۔

● DigiLocker: digilocker.gov.in — تعلیمی دستاویزات اور سرٹیفکیٹس تک محفوظ ڈیجیٹل رسائی۔

● LinkedIn: linkedin.com — پیشہ ورانہ نیٹ ورکنگ، ملازمتیں اور سیکھنے کے مواقع۔

O*NET Online: onetonline.org — پیشوں، مہارتوں اور کام کی تفصیلی معلومات؛ کیریئر تجزیے کے لیے ایک مفید بین الاقوامی ذریعہ۔

یونٹ 13۔ کیریئر مشاورت سیشنز کا انعقاد

(Conducting Career Counselling Sessions)

اکائی کے اجزاء:

13.0 تمہید (Introduction)

13.1 مقاصد (Objectives)

13.2 ون آن ون کیریئر سیشن کی تشکیل (Structuring a One-on-One Career Session)

13.2.1 ابتدائی مرحلہ: ہم آہنگی قائم کرنا (The Beginning Phase: Establishing Rapport)

13.2.2 درمیانی مرحلہ: دریافت اور تخمینہ (The Middle Phase: Exploration and Assessment)

13.2.3 اختتامی مرحلہ: ہدف کا تعین اور اختتام (The Ending Phase: Goal Setting and Closure)

13.3 کیریئر ایکشن پلان تیار کرنا (Developing a Career Action Plan)

13.3.1 کیریئر ایکشن پلان کی اہمیت (Importance of a Career Action Plan)

13.3.2 کیریئر ایکشن پلان بنانے کے اقدامات (Steps to Formulate a Career Action Plan)

13.3.3 کیریئر کی منصوبہ بندی میں سمارٹ اہداف کا استعمال (Using SMART Goals in Career Planning)

13.4 کیس ڈسکشن: اسکول جانے والے، نوکری کے متلاشی، اور دوبارہ ہنر سیکھنے والے کلائنٹس

(Case Discussion: School-Going, Job-Seeking, and Re-Skilling Clients)

13.4.1 اسکول جانے والا کلائنٹ: ابتدائی انتخاب میں رہنمائی

(The School-Going Client: Navigating Early Choices)

13.4.2 نوکری کا متلاشی کلائنٹ: روزگار تک کے فاصلے کو پاٹنا

(The Job-Seeking Client: Bridging the Gap to Employment)

13.4.3 دوبارہ ہنر سیکھنے والا کلائنٹ: درمیانی کیریئر کی تبدیلیوں کا انتظام

(The Re-Skilling Client: Managing Mid-Career Transitions)

13.5 ہچکچاہٹ اور کیریئر کی پریشانی سے نمٹنا (Handling Indecision and Career Anxiety)

13.5.1 کیریئر کی پریشانی کی وجوہات کی نشاندہی (Identifying the Roots of Career Anxiety)

13.5.2 عام ہچکچاہٹ اور دائمی ہچکچاہٹ میں فرق کرنا
(Differentiating Between Normal Indecision and Chronic Indecision)
13.5.3 پریشانی پر قابو پانے کی عملی تکنیکیں (Practical Techniques to Overcome Anxiety)
13.6 حوالہ جاتی خدمات اور فالواپ (Referral Services and Follow-up)
13.6.1 کلائنٹ کو کب اور کیسے ریفر کریں (When and How to Refer a Client)
13.6.2 منظم فالواپ کی اہمیت (The Importance of Systematic Follow-up)
13.7 خلاصہ (Summary)
13.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)
13.9 فرہنگ (Glossary)
13.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)
13.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

13.0 تمہید (Introduction)

یونٹ 13 میں خوش آمدید! پچھلے یونٹس میں، ہم نے کیریئر کی ترقی کے نظریات (theories of career development)، پیشہ ورانہ معلومات (occupational information) کی مختلف اقسام، اور یہ کہ افراد زندگی کے مختلف مراحل (life stages) میں کیسے ترقی کرتے ہیں، دریافت کیا۔ آپ نے تصورات، ٹیسٹس، اور کیریئر کے ڈیٹا (career data) سے بھرا ہوا ایک ٹول کٹ جمع کر لیا ہے۔ اب وقت آگیا ہے کہ اس سارے علم کو عملی شکل دی جائے۔

تصور کریں کہ آپ ایک رہنما (guide) کی حیثیت سے ایک مسافر کے ساتھ چوراہے پر کھڑے ہیں۔ مسافر آپ کا کلائنٹ (client) ہے، اور چوراہے ان کے کیریئر کے انتخاب (career choices) کی نمائندگی کرتے ہیں۔ ایک نقشہ (کیریئر کی معلومات) ہونا بہت اچھی بات ہے، لیکن آپ حقیقت میں مسافر سے کیسے بات کریں گے؟ آپ انہیں نقشہ پڑھنے، غلط راستہ چننے کے خوف کو دور کرنے، اور پہلا قدم اٹھانے کی ترغیب دینے میں کس طرح مدد کریں گے؟

یہ یونٹ آپ کو کونسلنگ روم (counselling room) میں لاتا ہے۔ ہم کیریئر کونسلنگ سیشن (career counselling session) کے انعقاد کے عملی فن کو دریافت کریں گے۔ آپ سیکھیں گے کہ اپنی گفتگو کو کس طرح منظم کرنا ہے، کلائنٹس کو ٹھوس ایکشن پلان (action plans) بنانے میں کس طرح مدد کرنی ہے، اور کیریئر کے ان فیصلوں سے پیدا ہونے والی حقیقی پریشانی (anxiety) سے کیسے نمٹنا ہے جو زندگی بدل سکتے ہیں۔ ہم کلائنٹس کی مختلف اقسام کا بھی جائزہ لیں گے جن سے آپ ملیں گے — الجھن کے شکار نوعمروں سے لے کر کیریئر بدلنے کے خواہشمند بالغوں تک۔ اس یونٹ کے اختتام تک، آپ کلائنٹ کے سامنے بیٹھنے اور ایک اطمینان بخش کیریئر کے راستے

(career path) کی طرف ان کی رہنمائی کرنے میں زیادہ پر اعتماد محسوس کریں گے۔ آیئے مشق اور ترسیل کے اس دلچسپ سفر کا آغاز کریں!

13.1 مقاصد (Objectives)

اس یونٹ کا بغور مطالعہ کرنے کے بعد، آپ اس قابل ہو جائیں گے:

- ایک ون آن ون کیریئر کونسلنگ سیشن کے تین الگ الگ مراحل کا خاکہ بنا سکیں گے۔
- ایک کلائنٹ کے لیے ایک جامع اور حقیقت پسندانہ کیریئر ایکشن پلان (Career Action Plan) ڈیزائن کر سکیں گے۔
- اسکول جانے والے، نوکری کے متلاشی، اور دوبارہ ہنر سیکھنے والے کلائنٹس کی مختلف ضروریات کا تجزیہ کر سکیں گے۔
- کلائنٹ کی کیریئر سے متعلق پریشانی (career anxiety) اور ہچکچاہٹ (indecision) کو کم کرنے کے لیے معاون تکنیکوں کو لاگو کر سکیں گے۔
- کلائنٹ کو دوسرے پیشہ ور افراد کے پاس ریفر (referring) کرنے کے مناسب حالات کا تعین کر سکیں گے۔
- کلائنٹ کی پیش رفت کو یقینی بنانے کے لیے ایک منظم فالواپ حکمت عملی (follow-up strategy) وضع کر سکیں گے۔

13.2 ون آن ون کیریئر سیشن کی تشکیل (Structuring a One-on-One Career Session)

اسکول کے پہلے دن ایک نئی کلاس میں قدم رکھنے کا تصور کریں۔ آپ خود کو محفوظ محسوس کرنے کے لیے ایک ساخت (Structure)، قواعد، اور ایک خوش آمدید کہنے والے استاد کی تلاش کرتے ہیں۔ آپ کے کونسلنگ روم میں آنے والا کلائنٹ بھی بالکل ایسا ہی محسوس کرتا ہے۔ کیریئر کونسلنگ چائے کے کپ پر محض ایک غیر رسمی بات چیت نہیں ہے؛ یہ ایک بامقصد، منظم پیشہ ورانہ تعلق (professional relationship) ہے۔

یہ یقینی بنانے کے لیے کہ سیشن نتیجہ خیز ہو، ہم عام طور پر ون آن ون کیریئر کونسلنگ سیشن کو تین الگ الگ مراحل میں تقسیم کرتے ہیں: ابتدائی مرحلہ (Beginning Phase)، درمیانی مرحلہ (Middle Phase)، اور اختتامی مرحلہ (Ending Phase)۔ آیئے دیکھتے ہیں کہ ہر مرحلے میں کیا ہوتا ہے۔

13.2.1 ابتدائی مرحلہ: ہم آہنگی قائم کرنا (The Beginning Phase: Establishing Rapport)

ابتدائی مرحلہ اس کے بعد آنے والی ہر چیز کا لہجہ (tone) طے کرتا ہے۔ یہاں آپ کا بنیادی مقصد کلائنٹ کو محفوظ، سنا گیا اور قابل احترام محسوس کرانا ہے۔ ہم اسے "ہم آہنگی قائم کرنا" (establishing rapport) کہتے ہیں۔ ایک کلائنٹ کسی امتحان میں ناکام ہونے یا نوکری کھونے کے بارے میں اپنے گہرے خوف اس وقت تک شیئر نہیں کرے گا جب تک کہ وہ آپ پر بھروسہ نہ کرے۔

ابتدائی مرحلے کی اہم سرگرمیاں(Key Activities in the Beginning Phase):

گرم جوشی سے استقبال(Warm Welcome): کلائنٹ کا گرم جوشی سے استقبال کریں۔ ایک سادہ مسکراہٹ اور بیٹھنے کا آرام دہ انتظام بہت کارآمد ثابت ہوتا ہے۔

ساخت بندی اور معاہدہ(Structuring and Contracting): واضح طور پر بتائیں کہ سیشن کے دوران کیا ہو گا۔ انہیں سیشن کے دورانیے (عام طور پر 45 سے 60 منٹ)، رازداری (confidentiality)، اور بطور کونسلر اپنے کردار کے بارے میں بتائیں۔ آپ کہہ سکتے ہیں، "میرا کردار آپ کے لیے فیصلے کرنا نہیں ہے، بلکہ آپ کے لیے بہترین اختیارات دریافت کرنے میں آپ کی مدد کرنا ہے۔"

پیش کردہ مسئلے کی نشاندہی(Identifying the Presenting Problem): یہ جاننے کے لیے کہ وہ یہاں کیوں ہیں، کھلے سوالات (open-ended questions) پوچھیں۔ اچھے ابتدائی سوالات میں شامل ہیں: "آج آپ کو یہاں کیا چیز لائی ہے؟" یا "میں آج آپ کے کیریئر کے منصوبوں میں آپ کی کس طرح مدد کر سکتا ہوں؟"

13.2.2 درمیانی مرحلہ: دریافت اور تخمینہ (The Middle Phase: Exploration and Assessment)

ایک بار جب کلائنٹ آرام دہ محسوس کرتا ہے، تو آپ درمیانی مرحلے میں چلے جاتے ہیں۔ یہ کام کا بنیادی مرحلہ ہے جہاں زیادہ تر محنت کی جاتی ہے۔ یہاں، آپ ایک تفتیش کار اور ایک آئینے (investigator and a mirror) کے طور پر کام کرتے ہیں، جو کلائنٹ کو خود کو اور اپنے مواقع کو واضح طور پر دیکھنے میں مدد کرتا ہے۔

درمیانی مرحلے کی اہم سرگرمیاں(Key Activities in the Middle Phase):

معلومات جمع کرنا(Gathering Information) کلائنٹ کی دلچسپیوں (interests)، اقدار (values)، مہارتوں (skills)، اور تعلیمی پس منظر کو دریافت کریں۔ آپ کیریئر اسیسمنٹ ٹولز (career assessment tools) استعمال کر سکتے ہیں یا محض گہرے، فکر انگیز سوالات پوچھ سکتے ہیں۔

رکاوٹوں کی نشاندہی(Identifying Barriers) کلائنٹ کو کیا چیز روک رہی ہے؟ کیا یہ پیسے کی کمی ہے، والدین کا دباؤ ہے، یا شاید اعتماد کی کمی (lack of confidence) ہے؟

کام کی دنیا کی دریافت(Exploring the World of Work) متعلقہ پیشہ ورانہ معلومات (occupational information) شیئر کریں۔ اگر کوئی کلائنٹ گرافک ڈیزائنر بننا چاہتا ہے، تو اس پر بات کریں کہ جاب مارکیٹ کیسی ہے، کن کورسز کی ضرورت ہے، اور روزمرہ کے کام کی حقیقت کیا ہے۔

کڑیوں کو ملانا(Connecting the Dots) کلائنٹ کی ذاتی خصوصیات کو کام کی دنیا کی حقیقتوں سے ہم آہنگ کرنے میں مدد کریں۔ اگر کوئی طالب علم باہر رہنا پسند کرتا ہے اور روٹین کو ناپسند کرتا ہے، تو آپ نرمی سے اس کی رہنمائی کرتے ہیں تاکہ وہ سمجھے کہ ڈیسک جاب (desk job) اسے کیوں خوشی نہیں دے سکتی۔

13.2.3 اختتامی مرحلہ: ہدف کا تعین اور اختتام (The Ending Phase: Goal Setting and Closure)

ایک سیشن کبھی بھی اچانک ختم نہیں ہونا چاہیے۔ اختتامی مرحلے کا مقصد بات چیت کا خلاصہ پیش کرنا اور اس بات چیت کو ایک عمل یا رفتار (momentum) میں بدلنا ہے۔

اختتامی مرحلے کی اہم سرگرمیاں (Key Activities in the Ending Phase):

خلاصہ بیان کرنا (Summarizing): بات چیت کے اہم نکات کا مختصراً جائزہ لیں۔ مثال کے طور پر، "آج ہم نے تدریس میں آپ کی گہری دلچسپی کو دیکھا، لیکن اس کے ساتھ ساتھ لوگوں کے سامنے بولنے کے آپ کے خوف کو بھی زیر بحث لائے۔"

اگلے اقدامات طے کرنا (Setting Next Steps): ایک سیشن کے نتیجے میں کسی نہ کسی قسم کی کارروائی (action) ضرور ہونی چاہیے، چاہے وہ چھوٹی ہی کیوں نہ ہو۔ یہ براہ راست ہمارے اگلے موضوع، کیریئر ایکشن پلان (Career Action Plan) کی طرف لے جاتا ہے۔

اختتام (Closure): کلائنٹ سے پوچھیں کہ وہ سیشن کے بارے میں کیسا محسوس کر رہے ہیں۔ اگلی ملاقات کی تاریخ اور وقت کی تصدیق کریں، اور ایک مثبت، حوصلہ افزا نوٹ پر اختتام کریں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

* ایک کیریئر کونسلنگ سیشن کے تین مراحل کی مختصر فہرست بنائیں۔
* آپ کس مرحلے میں رازداری (confidentiality) قائم کرتے ہیں اور بطور کونسلر اپنے کردار کی وضاحت کرتے ہیں؟

13.3 کیریئر ایکشن پلان تیار کرنا (Developing a Career Action Plan)

ایک منصوبے کے بغیر کونسلنگ سیشن محض ایک خوشگوار گفتگو ہے۔ آیئے اس اصول پر زور دیں: آپ کے کلائنٹ کو آپ کے کمرے سے ہمیشہ اس واضح خیال کے ساتھ جانا چاہیے کہ آگے کیا کرنا ہے۔ یہ ایک کیریئر ایکشن پلان (Career Action Plan - CAP) کے ذریعے حاصل کیا جاتا ہے۔

13.3.1 کیریئر ایکشن پلان کی اہمیت (Importance of a Career Action Plan)

ایک کیریئر ایکشن پلان ایک ذاتی روڈ میپ (roadmap) ہے۔ یہ کلائنٹ کی موجودہ صورتحال اور مستقبل میں ان کی منزل مقصود کے درمیان فاصلے کو پاٹتا ہے۔

یہ اتنا اہم کیوں ہے؟

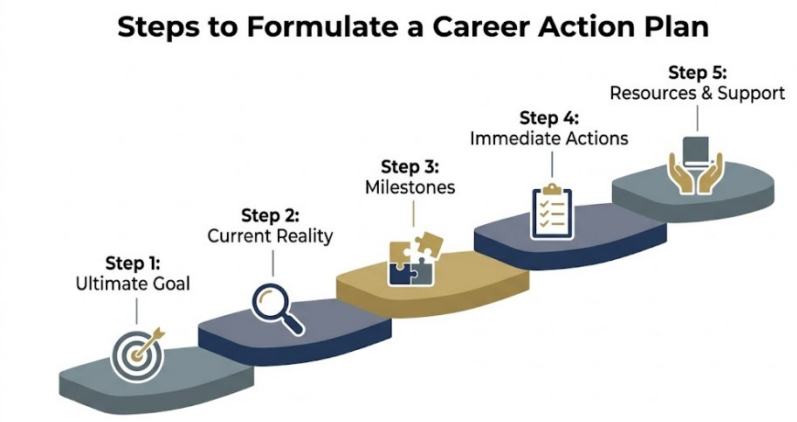
یہ توجہ پیدا کرتا ہے (It creates focus): کام کی دنیا بہت وسیع ہے۔ ایک کیپ (CAP) اختیارات کو محدود کر دیتا ہے۔

یہ اعتماد بڑھاتا ہے (It builds confidence): بڑے اہداف ناممکن لگتے ہیں۔ انہیں چھوٹے، قابل انتظام مراحل (manageable steps) میں تقسیم کرنے سے کلائنٹ خود کو قابل محسوس کرتا ہے۔

یہ پیش رفت ماپنے کا پیمانہ فراہم کرتا ہے(:It provides a measure of progress) اگلے سیشن میں آپ اور کلائنٹ دونوں اس منصوبے کو دیکھ سکتے ہیں اور بالکل جان سکتے ہیں کہ کیا حاصل کیا گیا ہے۔

13.3.2 کیریئر ایکشن پلان بنانے کے اقدامات (Steps to Formulate a Career Action Plan)

کیپ(CAP)بنانا ایک باہمی تعاون پر مبنی عمل(collaborative process)ہے۔ آپ اسے کلائنٹ کے لیے نہیں لکھتے؛ آپ اسے کلائنٹ کے ساتھ لکھتے ہیں۔



مرحلہ 1: حتمی ہدف کی وضاحت کریں(Define the Ultimate Goal)۔ کلائنٹ آخر کار کہاں پہنچنا چاہتا ہے؟ یہ "ایک رجسٹرڈ نرس بننا" یا "اپنی بیکری کا کاروبار شروع کرنا" ہو سکتا ہے۔

مرحلہ 2: موجودہ حقیقت کی نشاندہی کریں(Identify the Current Reality)۔ کلائنٹ کی موجودہ قابلیت، وسائل اور مہارتیں کیا ہیں؟

مرحلہ 3: سنگ میل پر غور کریں(Brainstorm the Milestones) ۔ موجودہ حقیقت سے حتمی ہدف تک پہنچنے کے لیے کن اہم اقدامات کی ضرورت ہے؟ نرسنگ کے ہدف کے لیے، سنگ میل میں 12 ویں جماعت کے سائنس کے امتحانات پاس کرنا، داخلہ ٹیسٹ کلیئر کرنا، اور بی ایس سی نرسنگ کی ڈگری مکمل کرنا شامل ہو سکتا ہے۔

مرحلہ 4: فوری کارروائیوں میں تقسیم کریں(Break Down into Immediate Actions)۔ یہ سب سے اہم حصہ ہے۔ کلائنٹ اس ہفتے کیا کرے گا؟ فوری کارروائیاں مخصوص(specific)ہونی چاہئیں۔ "مزید پڑھائی کرنا" ایک برا ایکشن سٹیپ ہے۔ "حیاتیات کی درسی کتاب پڑھنے میں ہر شام ایک گھنٹہ صرف کرنا" ایک بہترین ایکشن سٹیپ ہے۔

مرحلہ 5: وسائل اور تعاون کی نشاندہی کریں(Identify Resources and Support)۔ کلائنٹ کی مدد کون کر سکتا ہے؟ کیا انہیں ٹیوٹر کی ضرورت ہے؟ کیا انہیں لائبریری جانے کی ضرورت ہے؟ کیا انہیں اپنے والدین سے بات کرنے کی ضرورت ہے؟

13.3.3 کیریئر کی منصوبہ بندی میں سمارٹ اہداف کا استعمال(Using SMART Goals in Career Planning)

ایکشن سٹیپس کو موثر بنانے کے لیے، اپنے کلائنٹس کو سمارٹ(SMART)فریم ورک استعمال کرنا سکھائیں۔ سمارٹ(SMART)سے مراد ہے:

S- مخصوص(Specific) ہدف واضح اور تفصیلی ہونا چاہیے۔

M- قابل پیائش(:Measurable) ہمیں کیسے معلوم ہو گا کہ ہدف حاصل کر لیا گیا ہے؟

A- قابل حصول(:Achievable) کیا یہ ہدف کلائنٹ کی موجودہ صورتحال کی بنیاد پر حقیقت پسندانہ(realistic)ہے؟

R-متعلقہ(:Relevant) کیا یہ قدم واقعی ان کے حتمی کیریئر کے ہدف تک پہنچنے میں ان کی مدد کرتا ہے؟

T-وقت کا پابند(:Time-bound) یہ کام کب تک مکمل ہو جائے گا؟

ایک غیر سمارٹ(non-SMART)ہدف کی مثال: "میں کمپیوٹر کورسز کے بارے میں پتہ لگاؤں گا۔"

ایک سمارٹ (SMART) ہدف کی مثال: "اس جمعہ کی شام 5:00 بجے تک، میں ڈپلومہ ان کمپیوٹر ایپلی کیشنز(Diploma in Computer Applications)پیش کرنے والے تین مقامی اداروں کی ویب سائٹس کا دورہ کروں گا اور ان کے فیس کے ڈھانچے کو نوٹ کروں گا۔"

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check Your Progress)

* ہدف کے تعین میں مخفف سمارٹ(SMART)کا کیا مطلب ہے؟
* کیریئر کے ایک بڑے ہدف کو فوری کارروائیوں(immediate actions)میں تقسیم کرنا کیوں ضروری ہے؟

13.4 کیس ڈسکشن: اسکول جانے والے، نوکری کے متلاشی، اور دوبارہ ہنر سیکھنے والے کلائنٹس

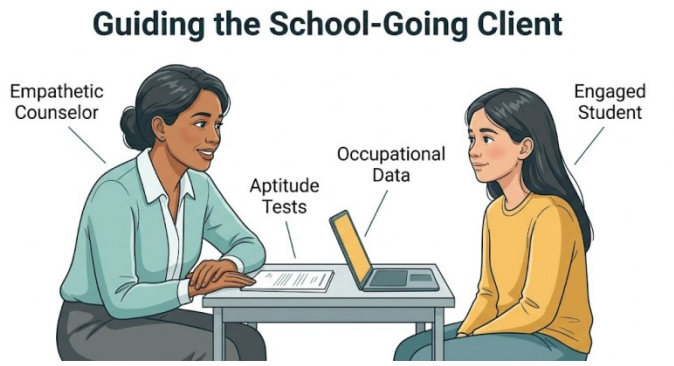
(Case Discussion: School-Going, Job-Seeking, and Re-Skilling Clients)

بطور کیریئر کونسلر، آپ زندگی کے تمام شعبوں سے تعلق رکھنے والے لوگوں سے ملیں گے۔ الجھن کے شکار 15 سالہ بچے سے بات کرنے کا آپ کا انداز 40 سالہ اس ماں کی کونسلنگ کرنے سے بہت مختلف ہو گا جو ورک فورس(workforce)میں دوبارہ شامل ہونے کی کوشش کر رہی ہے۔ آیئے تین الگ الگ قسم کے کلائنٹس پر نظر ڈالتے ہیں جن کا آپ کو اکثر سامنا ہو گا۔

13.4.1 اسکول جانے والا کلائنٹ: ابتدائی انتخاب میں رہنمائی

(The School-Going Client: Navigating Early Choices)

اسکول کے طلباء، خاص طور پر 10 ویں اور 12 ویں جماعت میں، زبردست دباؤ کا سامنا کرتے ہیں۔ ان سے ایسے فیصلے کرنے کو کہا جاتا ہے جو ایسا محسوس کراتے ہیں جیسے وہ ان کی باقی زندگی کا تعین کریں گے۔



عام خصوصیات اور چیلنجز(Typical Characteristics & Challenges):

دنیاوی تجربے کی کمی:(Lack of Worldly Experience) ان کے پاس اکثر کیریئر کے بارے میں رومانوی خیالات ہوتے ہیں(مثال کے طور پر، "میں ایک اداکار بننا چاہتا ہوں کیونکہ یہ پرکشش لگتا ہے")اس میں شامل سخت محنت کو جانے بغیر۔

والدین اور ساتھیوں کا دباؤ:(Parental and Peer Pressure) بہت سے طلباء صرف اس لیے مضامین کا انتخاب کرتے ہیں کیونکہ ان کے والدین اس کا مطالبہ کرتے ہیں، یا اس لیے کہ ان کے بہترین دوست ان مضامین کا انتخاب کر رہے ہیں۔

شناخت کی الجھن:(Identity Confusion) نوعمری "میں کون ہوں؟"(?Who am I)جاننے کا وقت ہے۔ ان کی دلچسپیاں ہر چند ماہ بعد بدل سکتی ہیں۔

کونسلنگ کا طریقہ کار(Counselling Approach):

اسکول کے طلباء کے ساتھ، آپ کا کردار بھاری حد تک دریافت(exploration) پر مرکوز ہے۔ آپ کو ان کی اپنی دلچسپیوں کو ان کے والدین کی توقعات سے الگ کرنے میں ان کی مدد کرنی چاہیے۔ ایٹیٹیوڈ ٹیسٹس (aptitude tests) اور انٹرسٹ انوینٹریز(interest inventories)کا بڑے پیمانے پر استعمال کریں۔ انہیں ان شعبوں میں پیشہ ور افراد سے بات کرنے کی ترغیب دیں جن پر وہ غور کر رہے ہیں۔ سب سے اہم بات، انہیں یقین دلائیں کہ 11 ویں جماعت میں کسی اسٹریم(stream)کا انتخاب انہیں ہمیشہ کے لیے ایک پنجرے میں بند نہیں کر دیتا؛ کیریئر لچکدار(flexible)ہوتے ہیں۔

13.4.2 نوکری کا متلاشی کلائنٹ: روزگار تک کے فاصلے کو پاٹنا

(The Job-Seeking Client: Bridging the Gap to Employment)

اس کلائنٹ نے اپنی تعلیم مکمل کر لی ہے(شاید کوئی ڈپلومہ یا ڈگری)اور وہ فعال طور پر کام تلاش کر رہے ہیں، یا شاید وہ ایک فریش گریجویٹ (fresh graduate)ہیں جنہیں نوکری نہیں مل پا رہی ہے۔

عام خصوصیات اور چیلنجز(Typical Characteristics & Challenges):

مایوسی اور خوداعتمادی کی کمی:(Frustration and Low Self-Esteem) بار بار نوکری سے مسترد ہونا خوداعتمادی(self-

confidence) پر بھاری اثر ڈالتا ہے۔ وہ محسوس کر سکتے ہیں کہ وہ "کافی اچھے نہیں ہیں۔"

مہارت کا خلا: (Skill Gaps) ان کے پاس تعلیمی علم ہو سکتا ہے لیکن ان میں قابل روزگار مہارتوں (employability skills) (جیسے مواصلات، کمپیوٹر کی خواندگی، یا ٹیم ورک) کی کمی ہو سکتی ہے۔

ناقص پیشکش: (Poor Presentation) ہو سکتا ہے وہ نہ جانتے ہوں کہ ایک مناسب ریزیومے (resume) کیسے لکھنا ہے یا انٹرویو (interview) میں خود کو کیسے پیش کرنا ہے۔

کونسلنگ کا طریقہ کار (Counselling Approach):

یہاں، آپ کا کردار دریافت سے ہٹ کر حکمت عملی اور ہنر کی تعمیر (strategy and skill-building) کی طرف منتقل ہو جاتا ہے۔ آپ کو ان کا ریزیومے بہتر بنانے اور ان کا اعتماد بڑھانے کے لیے فرضی انٹرویوز (mock interviews) کرنے میں ان کی مدد کرنے کی ضرورت ہے۔ آپ کو ان کی توقعات کو جاب مارکیٹ (job market) کی حقیقت کے ساتھ ہم آہنگ کرنے میں بھی ان کی مدد کرنی چاہیے۔ بعض اوقات، آپ کو انہیں کم تنخواہ والی انٹری لیول جاب (entry-level job) یا انٹرن شپ (internship) لینے کی ترغیب دینی پڑتی ہے تاکہ وہ صرف اس شعبے میں قدم رکھ سکیں۔

13.4.3 دوبارہ ہنر سیکھنے والا کلائنٹ: درمیانی کیریئر کی تبدیلیوں کا انتظام

(The Re-Skilling Client: Managing Mid-Career Transitions)

یہ اکثر 30، 40 یا 50 کی دہائی کا ایک بالغ فرد ہوتا ہے۔ ان کے پاس پہلے سے ہی کام کا تجربہ (work experience) ہوتا ہے، لیکن انہیں کیریئر تبدیل کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ یہ تکنیکی تبدیلیوں (ان کی پرانی نوکری اب موجود نہیں ہے)، بہتر تنخواہ کی خواہش، یا مڈ لائف کرائسز (mid-life crisis) کی وجہ سے ہو سکتا ہے جہاں وہ محض اپنے موجودہ کام سے نفرت کرتے ہیں۔ اس زمرے میں وہ گھریلو خواتین بھی شامل ہیں جو بچوں کی پرورش کے بعد ورک فورس (workforce) میں داخل ہونا چاہتی ہیں۔

عام خصوصیات اور چیلنجز (Typical Characteristics & Challenges):

نئے سرے سے شروع کرنے کا خوف: (Fear of Starting Over) ایک شعبے میں ماہر ہونے سے دوسرے میں ایک مبتدی (beginner) بننا خوفناک ہے۔

مالی اور خاندانی ذمہ داریاں: (Financial and Family Responsibilities) نوعمروں کے برعکس، وہ محض کام چھوڑ کر تین سال کے لیے کالج نہیں جا سکتے۔ انہیں کرایہ ادا کرنا ہوتا ہے اور خاندانوں کو پالنا ہوتا ہے۔

منتقل ہونے کے قابل مہارتوں کو کم سمجھنا: (Underestimating Transferable Skills) وہ اکثر یہ مانتے ہیں کہ وہ کچھ نہیں جانتے، اور اس بات کا ادراک کرنے میں ناکام رہتے ہیں کہ مینجمنٹ (management)، مواصلات (communication)، اور مسئلہ حل کرنے (problem-solving) جیسی مہارتیں کسی بھی کیریئر میں قیمتی ہوتی ہیں۔

کونسلنگ کا طریقہ کار(Counselling Approach):

دوبارہ ہنر سیکھنے والے کلائنٹس کے ساتھ، زیادہ توجہ *منتقل* ہونے کے *قابل مہارتوں* (transferable skills) پر مرکوز کریں۔ انہیں دکھائیں کہ جو مہارتیں وہ ایک گھر چلانے یا چھوٹی دکان چلانے کے لیے استعمال کرتے تھے، وہ کارپوریٹ دنیا(corporate world) میں بھی لاگو ہو سکتی ہیں۔ انہیں لچکدار، پارٹ ٹائم (part-time)، یا آن لائن کورسز (online courses) تلاش کرنے میں مدد کریں تاکہ وہ اپنی موجودہ آمدنی کھوئے بغیر اپنی صلاحیتوں کو بہتر بنا سکیں۔ یہاں ہمدردی (empathy) بہت اہم ہے؛ زندگی کے اس مرحلے میں تبدیلی کے خواہاں ہونے پر ان کی بہادری کی توثیق کریں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check Your Progress)

* کس قسم کے کلائنٹ کو عام طور پر اپنی دلچسپیوں کو والدین کے دباؤ سے الگ کرنے میں سب سے زیادہ جدوجہد کا سامنا کرنا پڑتا ہے؟

*"ٹرانسفر ایبل اسکل"(transferable skill) کیا ہے؟ ایک مثال دیں۔

13.5 ہچکچاہٹ اور کیریئر کی پریشانی سے نمٹنا (Handling Indecision and Career Anxiety)

کیا آپ نے کبھی کسی ریستوراں میں 100 اشیاء والے مینو کو دیکھا ہے اور اس قدر الجھن محسوس کی ہے کہ کچھ بھی نہیں چن سکے؟ اسے عرف عام میں "پیرالائسس بائے اینالائسس"(paralysis by analysis) کے نام سے جانا جاتا ہے۔ جب بات کیریئر کی ہو، تو یہ مفلوج پن ہزار گنا بڑھ جاتا ہے کیونکہ داؤ پر بہت کچھ لگا ہوتا ہے۔ اس کے نتیجے میں کیریئر کی ہچکچاہٹ (career indecision) اور کیریئر کی پریشانی (career anxiety) پیدا ہوتی ہے۔

13.5.1 کیریئر کی پریشانی کی وجوہات کی نشاندہی (Identifying the Roots of Career Anxiety)

اس سے پہلے کہ آپ کلائنٹ کو پریشانی پر قابو پانے میں مدد کر سکیں، آپ کو یہ سمجھنا چاہیے کہ یہ کہاں سے آتی ہے۔ کیریئر کی پریشانی عام طور پر ان وجوہات سے پیدا ہوتی ہے:

"ایک بہترین نوکری" کا مفروضہ :("The Myth of the "One Perfect Job") بہت سے کلائنٹس کا ماننا ہے کہ ان کے لیے صرف ایک بہترین کیریئر ہے، اور اگر وہ غلط انتخاب کرتے ہیں، تو ان کی زندگی برباد ہو جائے گی۔

ناکامی کا خوف:(Fear of Failure ") کیا ہو گا اگر میں انجینئرنگ کا انتخاب کروں لیکن میں ریاضی کے امتحانات پاس نہ کر سکوں؟"

معلومات کی زیادتی(:Information Overload) بہت سے اختیارات (ہزاروں نئے دور کے کیریئر) کا ہونا بھی اتنا ہی مفلوج کر دینے والا ہو سکتا ہے جتنا کہ کوئی اختیار نہ ہونا۔

13.5.2 عام ہچکچاہٹ اور دائمی ہچکچاہٹ میں فرق کرنا

(Differentiating Between Normal Indecision and Chronic Indecision)

ایک کلائنٹ کے لیے ہچکچاہٹ محسوس کرنا بالکل عام بات ہے۔ عام ہچکچاہٹ (Normal indecision) محض معلومات کی کمی ہے۔ ایک بار جب آپ طالب علم کو کورسز، کالجز، اور ملازمت کے امکانات کے بارے میں معلومات فراہم کرتے ہیں، تو ان کی الجھن دور ہو جاتی ہے، اور وہ ایک انتخاب کر لیتے ہیں۔

تاہم، دائمی ہچکچاہٹ (chronic indecision) ایک نفسیاتی رکاوٹ (psychological hurdle) ہے۔ یہاں تک کہ جب آپ اس کلائنٹ کو دنیا کی تمام معلومات دے دیتے ہیں، وہ پھر بھی فیصلہ نہیں کر پاتے۔ وہ مسلسل کہیں گے، "ہاں، لیکن کیا ہو گا اگر..." (Yes, but what if...) دائمی ہچکچاہٹ عام طور پر گہری ذاتی پریشانی، کم خود اعتمادی، یا غلطی کرنے کے زبردست خوف کی علامت ہے۔

13.5.3 پریشانی پر قابو پانے کی عملی تکنیکیں (Practical Techniques to Overcome Anxiety)

بطور کونسلر، آپ پریشانی میں پھنسے کلائنٹ کی کس طرح مدد کرتے ہیں؟

فیصلے کی تشکیل نو: (Reframing the Decision) کلائنٹ کے انتخاب کے بارے میں سوچنے کا انداز تبدیل کریں۔ انہیں یاد دلائیں کہ کیریئر کے راستے اب سیدھی لکیریں نہیں رہے؛ وہ ٹیڑھے میڑھے (zig-zags) ہیں۔ آج کالج کے کورس کا انتخاب اس بات کا تعین نہیں کرتا کہ وہ 50 سال کی عمر میں کیا کر رہے ہوں گے۔ اس سے دباؤ نمایاں طور پر کم ہو جاتا ہے۔

بدترین صورتحال کی تکنیک (Worst-Case Scenario Technique): کلائنٹ سے پوچھیں، "اگر آپ یہ راستہ چنتے ہیں اور یہ غلط ہو جاتا ہے تو بالکل بدترین چیز کیا ہو سکتی ہے؟" عام طور پر، کلائنٹ کو یہ احساس ہوتا ہے کہ بدترین صورتحال (مثلاً، کسی مضمون میں فیل ہونا اور اسے دہرانا، یا نوکری تبدیل کرنا) قابل برداشت (survivable) ہے۔

مائیکرو-سٹیپس اٹھائیں (Take Micro-Steps): پریشانی (Anxiety) کارروائی سے نفرت کرتی ہے۔ اگر کیریئر کا انتخاب کرنا بہت خوفناک ہے، تو انہیں کچھ چھوٹا کرنے کو کہیں۔ "آج اپنے کیریئر کا فیصلہ نہ کریں۔ بس مجھ سے وعدہ کریں کہ آپ اس ہفتے کے آخر میں اپنے چچا سے ان کی نوکری کے بارے میں بات کریں گے جو بینک میں کام کرتے ہیں۔" چھوٹی فتوحات رفتار (momentum) بناتی ہیں۔

نارملائز کرنا: (Normalizing) کلائنٹ کو محض یہ بتانا کہ، "اس وقت خوفزدہ محسوس کرنا بالکل معمول کی بات ہے۔ اس کرسی پر بیٹھنے والے زیادہ تر لوگ بالکل ویسا ہی محسوس کرتے ہیں،" ان کی پریشانی کو کافی حد تک کم کر سکتا ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- عام کیریئر ہچکچاہٹ اور دائمی کیریئر ہچکچاہٹ کے درمیان کیا فرق ہے؟
- کلائنٹ کے کیریئر کی پریشانی کو کم کرنے کے لیے ایک کونسلر کون سی ایک عملی تکنیک استعمال کر سکتا ہے، اس کا نام بتائیں۔

13.6 حوالہ جاتی خدمات اور فالو اپ (Referral Services and Follow-up)

بطور کیریئر کونسلر، آپ انتہائی ہنر مند ہیں، لیکن آپ جادوگر نہیں ہیں، اور نہ ہی آپ کلینیکل سائیکاٹرسٹ (clinical psychiatrist)

ہیں۔ اپنی حدود کو پہچاننا پیشہ ورانہ پختگی (professional maturity) کی علامت ہے۔

13.6.1 کلائنٹ کو کب اور کیسے ریفر کریں (When and How to Refer a Client)

ریفرل (Referral) کا مطلب ہے اپنے کلائنٹ کو کسی دوسرے پیشہ ور کے پاس بھیجنا جو کسی خاص مسئلے میں ان کی مدد کرنے کے لیے بہتر طور پر لیس ہو۔

کب ریفر کریں (When to Refer):

آپ کو ریفرل پر غور کرنا چاہیے جب کلائنٹ کے مسائل کیریئر کونسلنگ کے دائرہ کار (scope) سے باہر ہوں۔ مثال کے طور پر:

کلائنٹ شدید ڈپریشن (severe depression)، خودکشی کے خیالات، یا کلینیکل اینزائٹی ڈس آرڈر (clinical anxiety disorder) کا انکشاف کرتا ہے۔

کلائنٹ منشیات کے استعمال (substance abuse) کا شکار ہے۔

کلائنٹ کو کسی ایسے کاروبار کے بارے میں خصوصی قانونی یا مالی مشورے کی ضرورت ہے جو وہ شروع کرنا چاہتے ہیں۔

کلائنٹ کو سیکھنے میں شدید دشواری (learning disability) ہے جس کے لیے خصوصی ماہر تعلیم (special educator) کی تشخیص کی ضرورت ہوتی ہے۔

کیسے ریفر کریں (How to Refer):

ریفرلز کو احتیاط سے ہینڈل کیا جانا چاہیے۔ ایک کلائنٹ مسترد (rejected) محسوس کر سکتا ہے اگر آپ کہیں، "میں اس میں آپ کی مدد نہیں کر سکتا۔" اس کے بجائے، "وارم ہینڈ آف" (warm handoff) کا طریقہ استعمال کریں۔

آپ کہہ سکتے ہیں: "ہم آپ کے کیریئر کے منصوبوں پر بہت اچھا کام کر رہے ہیں، لیکن میں نے محسوس کیا ہے کہ آپ حال ہی میں بہت گہرے ڈپریشن کا شکار ہیں۔ چونکہ میری مہارت کیریئرز میں ہے اور کلینیکل سائیکالوجی میں نہیں، اس لیے میں آپ کو ایک قابل اعتماد ساتھی سے جوڑنا چاہتا ہوں جو لوگوں کو ڈپریشن سے نمٹنے میں مدد کرنے میں مہارت رکھتا ہے۔ اس سے آپ کو بہتر محسوس کرنے میں مدد ملے گی تاکہ ہم صاف ذہن کے ساتھ اپنے کیریئر کی منصوبہ بندی جاری رکھ سکیں۔"

اپنے مقامی علاقے میں ہمیشہ قابل بھروسہ پیشہ ور افراد (ماہرین نفسیات، خصوصی اساتذہ، قانونی مشیر، مالیاتی منصوبہ ساز) کی فہرست برقرار رکھیں۔

13.6.2 منظم فالو اپ کی اہمیت (The Importance of Systematic Follow-up)

ایک کیریئر ایکشن پلان بے کار ہے اگر اسے دراز میں رکھ کر بھلا دیا جائے۔ فالو اپ (Follow-up) سیشن کے بعد کلائنٹ کی پیش رفت کی نگرانی کے لیے ان سے رابطہ کرنے کا عمل ہے۔

فالواپ کیوں ضروری ہے(Why Follow-up is Crucial):

جوابدہی:(Accountability) انسان فطری طور پر کاموں کو ٹالنے (procrastination) کا شکار ہوتے ہیں۔ اگر کلائنٹ جانتا ہے کہ آپ جمعہ کو انہیں فون کر کے یہ پوچھیں گے کہ کیا انہوں نے اپنا ریزیومے اپ ڈیٹ کیا، تو اس بات کا زیادہ امکان ہے کہ وہ یہ کام کریں گے۔

منصوبے کو ایڈجسٹ کرنا:(Adjusting the Plan) بعض اوقات کوئی کلائنٹ ایکشن پلان کے کسی مرحلے پر عمل کرنے کی کوشش کرتا ہے اور ناکام ہو جاتا ہے۔ مثال کے طور پر، انہوں نے کالج میں اپلائی کیا لیکن مسترد (rejected) ہو گئے۔ ایک فالواپ آپ کو اسے جلد پکڑنے اور کلائنٹ کے مکمل طور پر ہمت ہارنے سے پہلے ایک "پلان بی" (Plan B) بنانے کی اجازت دیتا ہے۔

تاثیر کی جانچ کرنا:(Evaluating Effectiveness) فالواپ آپ کو یہ دیکھنے کی اجازت دیتا ہے کہ آیا آپ کی کونسلنگ نے واقعی کام کیا۔ یہ آپ کو ایک پیشہ ور کے طور پر ترقی کرنے میں مدد دیتا ہے۔

فالواپ کو ایک مختصر 15 منٹ کی فون کال، ایک ای میل، یا مرکزی کونسلنگ سیشن کے چند ہفتوں بعد ایک مختصر آمنے سامنے جائزہ سیشن (review session) کے طور پر شیڈول کیا جا سکتا ہے۔

13.7 خلاصہ (Summary)

آیئے ایک سرسری جائزہ لیتے ہیں کہ ہم نے اس جامع یونٹ میں کن چیزوں کا احاطہ کیا ہے:

ہم نے سیکھا کہ کیریئر کونسلنگ سیشن کو ایک ابتدائی مرحلے (Beginning Phase) (ہم آہنگی بنانے کے لیے)، ایک درمیانی مرحلے (Middle Phase) (دریافت اور معلومات کے تبادلے کے لیے)، اور ایک اختتامی مرحلے (Ending Phase) (ہدف کے تعین کے لیے) میں تشکیل دیا جانا چاہیے۔

ہم نے کیریئر ایکشن پلان (CAP) کی اہم ضرورت کو سمجھا، جس سے یہ یقینی بنایا جاتا ہے کہ کلائنٹس ہمیشہ ٹھوس، فوری، اور سمارٹ (SMART) اہداف کے ساتھ جائیں۔

ہم نے مختلف کلائنٹس کی مختلف ضروریات کا جائزہ لیا۔ اسکول جانے والے کلائنٹس (School-going clients) کو والدین کے دباؤ سے آزاد ہو کر دلچسپیوں کو دریافت کرنے میں مدد کی ضرورت ہوتی ہے؛ نوکری کے متلاشی کلائنٹس (job-seeking clients) کو اسٹریٹجک مہارتوں کی تعمیر اور ریزیومے میں مدد کی ضرورت ہوتی ہے؛ اور دوبارہ ہنر سیکھنے والے کلائنٹس (re-skilling clients) کو درمیانی زندگی کی تبدیلیوں کے لیے منتقل ہونے کے قابل مہارتوں کی نشاندہی کرنے کے لیے حوصلہ افزائی کی ضرورت ہوتی ہے۔

ہم نے کیریئر کی پریشانی اور ہچکچاہٹ (career anxiety and indecision) کی حقیقت پر تبادلہ خیال کیا، اور یہ نوٹ کیا کہ جہاں عام ہچکچاہٹ کے لیے معلومات درکار ہوتی ہیں، وہیں دائمی ہچکچاہٹ کے لیے نفسیاتی مدد کی ضرورت ہوتی ہے۔ تشکیل نو (reframing) اور مائیکرو سٹیپس (micro-steps) لینے جیسی تکنیکیں انتہائی کارآمد ہیں۔

آخر میں، ہم نے دوسرے ماہرین کے پاس کلائنٹس کو ریفر کرنے (referring clients) کے اخلاقی فرض کو تسلیم کیا جب ان کی ضروریات

کیریئر گائیڈنس سے باہر ہوں، اور کلائنٹس کو جوابدہ اور ٹریک پر رکھنے کے لیے منظم فالواپ (systematic follow-up) کی ضرورت کو سمجھا۔

ان عملی مہارتوں پر عبور حاصل کر کے، آپ صرف کیریئر کے بارے میں جاننے والے ایک شخص کے بجائے ایک ایسے پیشہ ور بن جاتے ہیں جو لوگوں کی بامقصد زندگی کی جانب مؤثر طریقے سے رہنمائی کر سکتا ہے۔

13.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اب جب کہ آپ یہ یونٹ مکمل کر چکے ہیں، آپ کو اس قابل ہونا چاہیے:

- ایک جامع کیریئر کونسلنگ سیشن کو واضح آغاز، درمیانی حصے اور اختتام کے ساتھ تشکیل دے سکیں۔
- سمارٹ (SMART) ہدف کے فریم ورک کا استعمال کرتے ہوئے قابل عمل کیریئر ایکشن پلانز تیار کر سکیں۔
- طلباء، ملازمت کے متلاشیوں اور کیریئر تبدیل کرنے والے بالغوں کے لیے درکار کونسلنگ کے طریقہ کار کا موازنہ کر سکیں۔
- کلائنٹ کی کیریئر کی پریشانی کو کم کرنے اور "پیرالائسس بائے اینالائسس" پر قابو پانے کے لیے مداخلتیں (interventions) ڈیزائن کر سکیں۔
- ان اخلاقی حدود کی نشاندہی کر سکیں گے جن کے لیے کلائنٹ کو دماغی صحت یا دیگر ماہر پیشہ ور افراد کے پاس ریفر کرنا ضروری ہے۔
- کلائنٹ کی جوابدہی اور کامیابی کو یقینی بنانے کے لیے موثر فالواپ طریقہ کار (follow-up procedures) تیار کر سکیں۔

13.9 فرہنگ (Glossary)

کیریئر ایکشن پلان: (Career Action Plan -CAP) ایک ذاتی نوعیت کا، قدم بہ قدم روڈ میپ جو کونسلر اور کلائنٹ باہمی تعاون سے مخصوص کیریئر کے اہداف حاصل کرنے کے لیے تیار کرتے ہیں۔

کیریئر کی پریشانی (Career Anxiety): کیریئر کے انتخاب کرنے یا جاب مارکیٹ میں قدم رکھنے کا سامنا کرتے وقت کسی فرد کی طرف سے محسوس کی جانے والی نفسیاتی پریشانی، تشویش یا خوف کی کیفیت۔

دائمی ہچکچاہٹ (Chronic Indecision): فیصلہ کرنے میں طویل مدتی ناکامی، جس کی جڑیں اکثر کم خود اعتمادی یا ناکامی کے خوف جیسے گہرے نفسیاتی مسائل میں ہوتی ہیں، نہ کہ صرف معلومات کی کمی میں۔

ہم آہنگی (Rapport): کونسلر اور کلائنٹ کے درمیان قائم ہونے والا ایک ہم آہنگ، قابل اعتماد رشتہ، جو موثر کونسلنگ کے لیے ضروری ہے۔

ریفرل (Referral): کسی کلائنٹ کو کسی دوسرے ماہر (جیسے کلینیکل سائیکالوجسٹ) کے پاس بھیجنے کا پیشہ ورانہ عمل، جب کلائنٹ کی ضروریات کیریئر کونسلر کے دائرہ کار سے باہر ہوں۔

دوبارہ ہنر سیکھنا(:(Re-skilling ایک مختلف نوکری یا مکمل طور پر نئے کیریئر کے راستے میں منتقلی کے لیے نئی مہارتیں سیکھنے کا عمل، جو اکثر مڈ کیریئر بالغوں میں دیکھا جاتا ہے۔

سمارٹ اہداف (:(SMART Goals موثر اہداف کے تعین کے لیے ایک فریم ورک جو مخصوص (Specific)، قابل پیمائش (Measurable)، قابل حصول (Achievable)، متعلقہ (Relevant)، اور وقت کا پابند (Time-bound) ہوتا ہے۔

منتقل ہونے کے قابل مہارتیں:(Transferable Skills) عام مہارتیں (مثلاً، مواصلات، ٹیم ورک، قیادت) جو زندگی یا کام کے کسی ایک شعبے میں حاصل کی جاتی ہیں اور انہیں موثر طریقے سے کسی مختلف کام یا کیریئر میں لاگو کیا جا سکتا ہے۔

13.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Type Questions)

1. کیریئر کونسلنگ سیشن میں ابتدائی مرحلے کا بنیادی مقصد کیا ہے؟

A) کلائنٹ کی مہارتوں اور اقدار کے بارے میں معلومات اکٹھا کرنا

B) ہم آہنگی قائم کر کے کلائنٹ کو محفوظ، سنا گیا اور قابل احترام محسوس کرانا

C) سیشن کا خلاصہ پیش کرنا اور اگلے اقدامات طے کرنا

D) کیریئر ایکشن پلان کے لیے سنگ میل پر غور کرنا

2. کس مرحلے کے دوران کونسلر ایک "تفتیش کار اور آئینے" کے طور پر کام کرتا ہے تاکہ کلائنٹ کو کام کی دنیا دریافت کرنے اور رکاوٹوں کی نشاندہی کرنے میں مدد ملے؟

A) ابتدائی مرحلہ

B) درمیانی مرحلہ

C) اختتامی مرحلہ

D) فالو اپ مرحلہ

3. کلائنٹ کے ساتھ مل کر کیریئر ایکشن پلان (CAP) تیار کرتے وقت، سب سے پہلا قدم کیا ہوتا ہے؟

A) موجودہ حقیقت کی نشاندہی کرنا

B) فوری کارروائیوں میں تقسیم کرنا

C) حتمی ہدف کی وضاحت کرنا

D) وسائل اور تعاون کی نشاندہی کرنا

4. کیریئر کی منصوبہ بندی کے لیے استعمال ہونے والے SMART ہدف کے فریم ورک میں، "T" کا کیا مطلب ہے؟

A) منتقل ہونے کے قابل (Transferable)

B) وقت کا پابند (Time-bound)

C) ٹھوس (Tangible)

D) ہدف پر مبنی (Targeted)

5. کس قسم کا کلائنٹ عام طور پر "شناخت کی الجھن" کے چیلنج کا سامنا کرتا ہے اور اپنی دلچسپیوں کو والدین کے دباؤ سے الگ کرنے میں سب سے زیادہ جدوجہد کرتا ہے؟

A) نوکری کا متلاشی کلائنٹ (The Job-Seeking Client)

B) دوبارہ ہنر سیکھنے والا کلائنٹ (The Re-Skilling Client)

C) اسکول جانے والا کلائنٹ (The School-Going Client)

D) دائمی ہچکچاہٹ والا کلائنٹ (The Chronic Indecision Client)

6. مایوسی اور کم خود اعتمادی کا سامنا کرنے والے نوکری کے متلاشی کلائنٹ کے لیے، کونسلر کا کردار بنیادی طور پر دریافت سے کس طرف منتقل ہو جاتا ہے؟

A) حکمت عملی اور ہنر کی تعمیر (جیسے ریزیومے لکھنا، فرضی انٹرویوز)

B) درمیانی زندگی کی تبدیلیوں کے لیے ان کی بہادری کی توثیق کرنا

C) اسکول کے مضامین منتخب کرنے میں ان کی مدد کرنا

D) ان کی دائمی نفسیاتی ہچکچاہٹ کو نارملائز کرنا

7. دوبارہ ہنر سیکھنے والے کلائنٹ (جیسے مڈ کیریئر بالغ یا گھریلو خاتون) کے ساتھ کام کرتے وقت، کونسلر کو کس مخصوص تصور پر زیادہ توجہ دینی چاہیے؟

A) ایک بہترین نوکری کا مفروضہ (The myth of the one perfect job)

B) منتقل ہونے کے قابل مہارتیں (Transferable skills)

C) ایک انٹری لیول انٹرن شپ کا قیام (Setting up an entry-level internship)

D) سیکھنے کی معذوریوں کی نشاندہی (Identifying learning disabilities)

8. ہچکچاہٹ کی اس شکل کو کیا کہا جاتا ہے جو ایک نفسیاتی رکاوٹ کے طور پر بیان کی جاتی ہے اور کونسلر کی جانب سے تمام ضروری پیشہ ورانہ معلومات فراہم کرنے کے باوجود برقرار رہتی ہے؟

A) عام ہچکچاہٹ (Normal indecision)

B) پیرالائسس بائے اینالائسس (Paralysis by analysis)

C)دائمی ہچکچاہٹ(Chronic indecision)

D)ہدف کی ہچکچاہٹ(Goal indecision)

9. کلائنٹ کی کیریئر کی پریشانی پر قابو پانے میں مدد کرنے کے لیے، ایک کونسلر ان سے کوئی چھوٹا سا کام کرنے کو کہہ سکتا ہے، جیسے اس ہفتے کے آخر میں اپنے چچا سے ان کی نوکری کے بارے میں بات کرنا۔ اس عملی تکنیک کو کیا کہا جاتا ہے؟

A)فیصلے کی تشکیل نو(Reframing the decision)

B)مائیکرو سٹیپس لینا(Taking micro-steps)

C)بدترین صورتحال کی تکنیک(The worst-case scenario technique)

D)نارملائز کرنا(Normalizing)

10. مندرجہ ذیل میں سے کس صورتحال میں ایک کیریئر کونسلر کو کلائنٹ کو کسی دوسرے پیشہ ور کے پاس ریفر کرنے کے لیے "وارم ہینڈ آف" کا استعمال کرنا چاہیے؟

A)کلائنٹ فیصلہ نہیں کر پا رہا کہ کس انجینئرنگ کالج میں داخلہ لے

B)کلائنٹ میں مواصلات جیسی قابل روزگار مہارتوں کی کمی ہے

C)کلائنٹ شدید ڈپریشن یا کلینیکل پریشانی کا انکشاف کرتا ہے

D)کلائنٹ اپنی منتقل ہونے کے قابل مہارتوں کو کم سمجھتا ہے

11. منظم فالواپ کو کیریئر کونسلنگ کے عمل کا ایک اہم جزو کیوں سمجھا جاتا ہے؟

A)رازداری قائم کرنے اور کونسلر کے کردار کی وضاحت کرنے کے لیے

B)کلائنٹ کی دلچسپیوں کو ان کے والدین کی توقعات سے الگ کرنے کے لیے

C)جوابدہی برقرار رکھنے، تاثیر کا جائزہ لینے، اور اگر کلائنٹ کسی مرحلے میں ناکام ہو جائے تو منصوبے کو ایڈجسٹ کرنے کے لیے

D)منشیات کے استعمال کے سنگین مسائل سے نمٹنے کے لیے

12. زیر بحث آنے والے اہم نکات کا مختصراً جائزہ لینا اور بات چیت کو رفتار میں بدلنا (جیسے اگلے اقدامات طے کرنا) کس مرحلے کی اہم سرگرمیاں ہیں؟

A)ابتدائی مرحلہ(The Beginning Phase)

B)درمیانی مرحلہ(The Middle Phase)

C)اختتامی مرحلہ(The Ending Phase)

D)ریفرل کا مرحلہ(The Referral Phase)

مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. ون آن ون کیریئر کونسلنگ سیشن کے "ابتدائی مرحلے" (Beginning Phase) کے بنیادی مقاصد اور اہم سرگرمیوں کا خاکہ بنائیں۔

2. کونسلنگ سیشن سے جانے والے کلائنٹ کے لیے کیریئر ایکشن پلان (CAP) کیوں ضروری ہے؟ کم از کم دو وجوہات فراہم کریں۔

3. کمپیوٹر کورسز پر تحقیق کرنے سے متعلق ایک مثال کا استعمال کرتے ہوئے غیر سمارٹ (non-SMART) ہدف اور سمارٹ (SMART) ہدف کے درمیان مختصر موازنہ کریں۔

4. ابتدائی کیریئر کے انتخاب کرتے وقت اسکول جانے والے کلائنٹ کو کن دو عام خصوصیات یا چیلنجز کا سامنا کرنا پڑتا ہے؟

5. "منتقل ہونے کے قابل مہارتیں" (transferable skills) کی اصطلاح کی تعریف کریں اور وضاحت کریں کہ دوبارہ ہنر سیکھنے والے (re-skilling) کلائنٹ کے لیے ان کی نشاندہی کرنا کیوں ضروری ہے۔

6. یونٹ کے مطابق، کیریئر کی پریشانی (career anxiety) کی تین بنیادی وجوہات کیا ہیں؟

7. کیریئر کونسلنگ کے تناظر میں "عام ہچکچاہٹ" (normal indecision) اور "دائمی ہچکچاہٹ" (chronic indecision) کے درمیان فرق کریں۔

8. "وارم ہینڈ آف" (warm handoff) کا طریقہ کار کیا ہے، اور ایک کیریئر کونسلر کو ریفرل کرتے وقت اسے کس طرح استعمال کرنا چاہیے؟

9. منظم فالواپ کلائنٹ کے لیے "منصوبے کو ایڈجسٹ کرنے" (adjusting the plan) میں کس طرح مدد کرتا ہے؟ ایک مثال دیں۔

طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. ایک منظم ون آن ون کیریئر کونسلنگ سیشن کے تین الگ الگ مراحل کی وضاحت کریں۔ اپنے جواب میں، اس بات کا جائزہ لیں کہ کس طرح "اختتامی مرحلہ" (Ending Phase) قدرتی طور پر ایک کیریئر ایکشن پلان (CAP) کی باہمی ترقی میں تبدیل ہوتا ہے، اور وضاحت کریں کہ کلائنٹ کی رفتار (momentum) کے لیے فوری کارروائی کے اقدامات کیوں اہم ہیں۔

2. کیریئر ایکشن پلان (CAP) تیار کرنا کونسلر اور کلائنٹ کے درمیان باہمی تعاون پر مبنی ایک لازمی عمل ہے۔ CAP تیار کرنے کے لیے درکار پانچ بڑے اقدامات کی تفصیل بیان کریں۔ مزید، تجزیہ کریں کہ فوری کارروائی کے اقدامات پر SMART ہدف کے فریم ورک کا اطلاق کس طرح منصوبے کی مجموعی کامیابی کو یقینی بناتا ہے اور کلائنٹ کو پریشانی سے بچاتا ہے۔

3. ایک کیریئر کونسلر کے طور پر، آپ کو اپنے سامنے بیٹھے فرد کے زندگی کے مخصوص مرحلے کی بنیاد پر اپنے نقطہ نظر کو ڈھالنا چاہیے۔ نوکری کے متلاشی کلائنٹ (Job-Seeking Client) بمقابلہ دوبارہ ہنر سیکھنے والے کلائنٹ (Re-Skilling Client) کے لیے درکار عام خصوصیات، بنیادی چیلنجز، اور مناسب کونسلنگ کی حکمت عملیوں کا موازنہ کریں۔

4. کلائنٹس اکثر "پیرالائسس بائے اینالائسس" (paralysis by analysis) کا شکار ہوتے ہیں، جو شدید کیریئر کی پریشانی اور ہچکچاہٹ کا باعث بنتا ہے۔ یونٹ میں بیان کردہ اس پریشانی کی نفسیاتی وجوہات پر تبادلہ خیال کریں۔ پھر، ان چار عملی تکنیکوں کا جائزہ لیں جو ایک کونسلر

سیشن میں کلائنٹ کو اس پریشانی پر قابو پانے اور قابل عمل اقدامات کرنے میں مدد دینے کے لیے استعمال کر سکتا ہے۔

5. پیشہ ورانہ حدود کو پہچاننا ایک موثر کیریئر کونسلر کی پہچان ہے۔ ان مخصوص حالات کی نشاندہی کریں جن میں کلائنٹ کو کسی بیرونی پیشہ ور کے پاس ریفر کرنا اخلاقی اور عملی طور پر ضروری ہو جاتا ہے۔ مزید، ایک منظم فالو اپ حکمت عملی کو نافذ کرنے کی اہم اہمیت پر تبادلہ خیال کریں، یہ بتاتے ہوئے کہ یہ کس طرح جوابدہی کو فروغ دیتا ہے اور کلائنٹ کے کیریئر کے راستے میں ضروری ایڈجسٹمنٹ کی اجازت دیتا ہے۔

معروضی سوالات کے جوابات کی کلید(Answer Key of MCQs)

1. B
2. B
3. C
4. B
5. C
6. A
7. B
8. C
9. B
10. C
11. C
12. C

13.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

کتب(Books):

1. Career Guidance and Counselling Through the Lifespan by E.L. Herr, S.H. Cramer, & S.G. Niles.
2. Career Counselling: A Holistic Approach by V.G. Zunker.

اوای آرز(کھلے تعلیمی وسائل)(OERs (Open Educational Resources):

1. IGNOU e-Gyankosh materials on Guidance and Counselling (BESE-132).
2. NCERT publications on Guidance and Counselling for School Teachers.

ویڈیو وسائل(Video Resources):

1. Search YouTube for CC-licensed videos on "Egan's Skilled Helper Model" for understanding the stages of a helping conversation.
2. Search YouTube for "SMART Goals in Career Planning" for practical demonstrations.

حوالہ جات(References)

1. Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). Career guidance and counselling through the lifespan: Systematic approaches (6th ed.). Prentice-Hall.
2. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2004). Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. OECD Publishing.
3. Zunker, V. G. (2015). Career counseling: A holistic approach (9th ed.). Brooks/Cole Cengage Learning.
4. National Council of Educational Research and Training (NCERT). (2015). Guidance and Counselling: Module for Teachers. NCERT.

5. اعترافAcknowledgement: اس یونٹ میں شامل تصاویر جیمنی امیجز(Gemini Images)کا استعمال کرتے ہوئے تیار کی گئی ہیں اور یہ صرف تمثیلی مقاصد کے لیے ہیں۔

یونٹ14: کیریئر گائیڈنس پروگراموں کی تشکیل

(Designing Career Guidance Programmes)

اکائی کے اجزاء:

14.0 تمہید (Introduction)

14.1 مقاصد(Objectives)

14.2 تعلیمی اداروں میں ضروریات کا تخمینہ(Needs Assessment in Educational Institutions)

14.3 کیریئر کی پختگی اور کیریئر کی آگاہی کی سرگرمیوں کا انعقاد (Career Maturity and Organising Career Awareness Activities)

14.4 انڈسٹری اور سابق طلباء کے ساتھ اشتراک(Collaborating with Industry and Alumni)

14.5 دستاویز سازی، فیڈبیک، اور جانچ(Documentation, Feedback, and Evaluation)

14.6 نتائج کی نگرانی اور اثرات کا تخمینہ(Monitoring Outcomes and Impact Assessment)

14.7 خلاصہ(Summary)

14.8 اکتسابی نتائج نتائج(Learning Outcomes)

14.9 فرہنگ(Glossary)

14.10 نمونہ امتحانی سوالات(Model Examination Questions)

14.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

14.0 تمہید (Introduction)

یونٹ14 میں خوش آمدید! پچھلے بلاکس اور یونٹس میں، ہم نے کیریئر کی ترقی کے نظریات(career development theories)، پیشہ ورانہ انتخاب کے پیچھے موجود نفسیات(psychology behind occupational choices)، اور ایک اچھا کونسلر (counsellor) بننے کے لیے درکار بنیادی مہارتوں کی دلچسپ دنیا کا جائزہ لیا۔ آپ نے اس بارے میں علم کا خزانہ اکٹھا کر لیا ہے کہ کیریئر گائیڈنس(career guidance) کیا ہے اور یہ کیوں اہم ہے۔ اب وقت آ گیا ہے کہ ہم اپنی توجہ اس بات پر مرکوز کریں کہ یہ "کیسے" کیا جائے۔

تصور کریں کہ آپ کو کسی مقامی ہائی اسکول یا ووکیشنل کالج (vocational college) میں کیریئر کونسلر (career counsellor) کے طور پر مقرر کیا گیا ہے۔ پرنسپل آپ سے پوچھتا ہے، "ہم اپنے طلباء کی کامیاب کیریئر کی طرف کیسے رہنمائی کریں گے؟" آپ کہاں سے شروع کریں گے؟ آپ محض کلاس روم میں جا کر بے ترتیبی سے کیریئر کے پمفلٹ تقسیم کرنا شروع نہیں کر سکتے۔ ایک کامیاب کیریئر گائیڈنس پروگرام (career guidance programme) کو محتاط منصوبہ بندی، ساخت، اور طلباء کی مخصوص ضروریات کی گہری سمجھ کی ضرورت ہوتی ہے۔

اس یونٹ میں، ہم قدم بہ قدم ایک جامع اور موثر کیریئر گائیڈنس پروگرام ڈیزائن کرنے کے عمل میں آپ کی رہنمائی کریں گے۔ ہم یہ دریافت کریں گے کہ آپ کے طلباء کو درحقیقت کس چیز کی ضرورت ہے، ایسی دلچسپ سرگرمیوں کی منصوبہ بندی کیسے کی جائے جو ان کی کیریئر کی پختگی (career maturity) کو بڑھائیں، اور انڈسٹری کے ماہرین اور سابق طلباء (alumni) کے ساتھ مل کر کام کرتے ہوئے حقیقی دنیا کو کلاس روم میں کیسے لایا جائے۔ آخر میں، ہم سیکھیں گے کہ اپنے کام کی دستاویز سازی (documentation) کیسے کریں اور اپنی کامیابی کو کیسے ماپیں تاکہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ ہمارا پروگرام ہمارے طلباء کی زندگیوں میں حقیقی فرق لا رہا ہے۔ آیئے پروگرام ڈیزائن کے اس دلچسپ سفر کا آغاز کریں!

14.1 مقاصد (Objectives)

اس یونٹ کا بغور مطالعہ کرنے کے بعد، آپ اس قابل ہو جائیں گے:

- کسی تعلیمی ادارے میں ایک جامع ضروریات کے تخمینے (needs assessment) کے عمل میں شامل اقدامات کی شناخت (Identify) کر سکیں گے۔
- ایسی مناسب کیریئر کی آگاہی کی سرگرمیاں (career awareness activities) ڈیزائن (Design) کر سکیں گے جو طلباء میں کیریئر کی پختگی (career maturity) کو فروغ دیں۔
- انڈسٹری کے پیشہ ور افراد (industry professionals) اور سابق طلباء کے نیٹ ورکس (alumni networks) کے ساتھ اشتراک کے لیے موثر حکمت عملیاں تیار (Develop) کر سکیں گے۔
- دستاویز سازی (documentation)، فیڈ بیک اکٹھا کرنے (feedback collection)، اور پروگرام کی مسلسل جانچ (continuous programme evaluation) کے لیے منظم طریقے وضع (Formulate) کر سکیں گے۔
- مناسب نگرانی کے آلات (monitoring tools) کا استعمال کرتے ہوئے کیریئر گائیڈنس پروگرام کے طویل مدتی اثرات (long-term impact) اور نتائج (outcomes) کا تخمینہ (Assess) لگا سکیں گے۔

14.2 تعلیمی اداروں میں ضروریات کا تخمینہ (Needs Assessment in Educational Institutions)

جب کوئی ڈاکٹر کسی مریض کا علاج کرتا ہے تو وہ بیماری کی تشخیص کیے بغیر دوا تجویز نہیں کرتا۔ اسی طرح، کیریئر گائیڈنس پروگرام ڈیزائن کرنے سے پہلے، آپ کو اپنے ادارے کی "تشخیص" کرنی چاہیے۔ اس عمل کو ضروریات کا تخمینہ (Needs Assessment) کہا جاتا ہے۔

ضروریات کا تخمینہ ایک منظم عمل ہے جس کے ذریعے معلومات اکٹھی کی جاتی ہیں تاکہ موجودہ صورتحال (جو اب ہو رہا ہے) اور مطلوبہ صورتحال (جو ہونا چاہیے) کے درمیان فرق (gap) کا تعین کیا جا سکے۔ کسی اسکول یا کالج کے سیاق وسباق میں، یہ آپ کو اپنے طلباء کے کیریئر سے متعلق مخصوص چیلنجز، دلچسپیوں اور علم کی کمی کو پہچاننے میں مدد دیتا ہے۔

یہ اتنا اہم کیوں ہے؟ طلباء متنوع پس منظر سے آتے ہیں۔ ایک دیہی زرعی علاقے میں واقع اسکول کے طلباء کی کیریئر کی خواہشات (career aspirations) اور آگاہی کی سطح، شہر کے ایک مصروف آئی ٹی مرکز میں واقع اسکول کے طلباء سے بالکل مختلف ہو گی۔ اگر آپ "ایک سائز سب کے لیے" (one-size-fits-all) کا نقطہ نظر استعمال کرتے ہیں، تو آپ کا پروگرام ممکنہ طور پر آپ کے طلباء کو مشغول کرنے میں ناکام رہے گا۔



ضروریات کا تخمینہ لگانے کے اقدامات (Steps to Conduct a Needs Assessment):

1. اپنے ہدف سامعین کی شناخت کریں (Identify Your Target Audience):

آپ کے بنیادی سامعین، یقیناً، طلباء ہیں۔ تاہم، ایک اچھا ضروریات کا تخمینہ والدین، اساتذہ، اور اسکول کے منتظمین سے بھی بصیرت اکٹھی کرتا ہے۔ والدین کیریئر کے انتخاب (career choices) پر گہرا اثر ڈالتے ہیں، اور اساتذہ اکثر طلباء کی چھپی ہوئی صلاحیتوں کا مشاہدہ کرتے ہیں۔

2. اپنے ڈیٹا اکٹھا کرنے کے طریقے منتخب کریں (Choose Your Data Collection Methods):

آپ یہ معلومات کیسے اکٹھی کریں گے؟ یہاں چند آسان اور موثر ٹولز ہیں:

سوالنامے اور سروے (Questionnaires and Surveys): یہ سادہ پرنٹ شدہ یا آن لائن فارم ہو سکتے ہیں جن میں طلباء کی کیریئر کی دلچسپیوں (career interests)، مستقبل کے بارے میں ان کی پریشانیوں، اور وہ کس قسم کی مدد چاہتے ہیں، کے بارے میں سوالات شامل

ہوں۔

فوکس گروپ ڈسکشنز(:Focus Group Discussions) 8 سے 10 طلباء کا ایک چھوٹا گروپ اکٹھا کریں اور ان کی کیریئر کی خواہشات پر گفتگو کی رہنمائی کریں۔ یہ اکثر کاغذی سروے سے کہیں زیادہ گہری بصیرت سامنے لاتا ہے۔

انٹرویوز(:Interviews) اساتذہ اور اسکول کے پرنسپل کے ساتھ ون آن ون بات چیت کریں تاکہ ادارہ جاتی مقاصد(institutional goals)اور ان عام مسائل کو سمجھا جاسکے جن کا طلباء سامنا کر رہے ہیں۔

3. دستیاب وسائل کا جائزہ لیں(Assess the Available Resources):

ضروریات کا تخمینہ صرف یہ جاننے کے بارے میں نہیں ہے کہ طلباء کیا چاہتے ہیں؛ بلکہ یہ جاننا بھی ہے کہ آپ کے پاس کیا ہے۔ آپ کا بجٹ کیا ہے؟ کیا کیریئر کونسلنگ(career counselling) کے لیے کوئی مخصوص کمرہ ہے؟ کیا آپ کے پاس انٹرنیٹ کی سہولت ہے تاکہ طلباء نوکریاں تلاش کر سکیں؟ کیا آپ کو تدریسی عملے کی حمایت حاصل ہے؟ اپنی حدود کو جلد جان لینا آپ کو ایک حقیقت پسندانہ پروگرام بنانے میں مدد دیتا ہے۔

4. ڈیٹا کا تجزیہ کریں(Analyze the Data):

ایک بار جب آپ سروے جمع کر لیں اور انٹرویو کر لیں، تو نمونے(patterns) تلاش کریں۔ کیا آپ کے 10 ویں جماعت کے 70٪ طلباء اس الجھن میں ہیں کہ 11 ویں جماعت میں کون سا مضمون(stream) منتخب کیا جائے؟ کیا والدین میں نئے دور کے کیریئر کے بارے میں آگاہی کی کمی ہے؟

5. ضروریات کو ترجیح دیں اور اہداف مقرر کریں(Prioritize Needs and Set Goals):

آپ پہلے سال میں ہر مسئلہ حل نہیں کر سکتے۔ اپنے ڈیٹا کی بنیاد پر سب سے اہم تین یا چار ضروریات کا انتخاب کریں۔ مثال کے طور پر، اگر سب سے بڑا خلا پیشہ ورانہ تربیت(vocational training) کے اختیارات کے بارے میں آگاہی کی کمی ہے، تو اس ٹرم کے لیے آپ کا بنیادی ہدف خاص طور پر پیشہ ورانہ راستوں پر آگاہی مہمات منظم کرنا ہو گا۔

وقت نکال کر ایک مناسب ضروریات کا تخمینہ لگانے سے، آپ اس بات کو یقینی بناتے ہیں کہ آپ کا کیریئر گائیڈنس پروگرام گہرا متعلقہ، انتہائی پرکشش، اور آپ کی مخصوص طلباء کی آبادی کے لیے حقیقی معنوں میں فائدہ مند ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check Your Progress)

- مختصراً بیان کریں کہ کیریئر گائیڈنس میں "ایک سائز سب کے لیے"(one-size-fits-all) کا نقطہ نظر کیوں غیر موثر ہے اور ضروریات کا تخمینہ (needs assessment) اس مسئلے کو کیسے حل کرتا ہے۔

14.3 کیریئر کی پختگی اور کیریئر کی آگاہی کی سرگرمیوں کا انعقاد

(Career Maturity and Organising Career Awareness Activities)

ایک بار جب آپ اپنے طلباء کی ضروریات کی شناخت کر لیں، تو اگلا قدم ایسی سرگرمیاں ڈیزائن کرنا ہے جو ان ضروریات کو پورا کریں۔ ان تمام سرگرمیوں کا بنیادی مقصد آپ کے طلباء میں "کیریئر کی پختگی"(Career Maturity) کو فروغ دینا ہے۔

کیریئر کی پختگی کو سمجھنا(Understanding Career Maturity)

کیریئر کی پختگی(Career maturity) سے مراد کسی فرد کی اپنے کیریئر کے بارے میں باخبر، عمر کے لحاظ سے مناسب فیصلے کرنے کی تیاری ہے۔ یہ اس بات کو جوڑنے کی صلاحیت ہے کہ کوئی اپنے بارے میں کیا جانتا ہے (دلچسپیاں، طاقتیں، کمزوریاں) اور وہ کام کی دنیا کے بارے میں کیا جانتا ہے۔

کیریئر کی کم پختگی والا طالب علم کہہ سکتا ہے، "میں پائلٹ بننا چاہتا ہوں کیونکہ یونیفارم اچھی لگتی ہے،" اس کام کی تعلیمی ضروریات یا جسمانی تقاضوں کو سمجھے بغیر۔ کیریئر کی اعلی پختگی والا طالب علم کہے گا، "میں ایک اکاؤنٹنٹ بننا چاہتا ہوں کیونکہ میں ریاضی میں اچھا ہوں، مجھے ڈیٹا منظم کرنا پسند ہے، اور میں نے اس کے لیے درکار سرٹیفکیشن کے عمل کی تحقیق کی ہے۔"

بحیثیت کونسلرز ہمارا کام طلباء کی خیالی انتخاب سے حقیقت پسندانہ، منصوبہ بند کیریئر کے فیصلوں کی طرف رہنمائی کرنا ہے۔ ہم یہ کام منظم کیریئر کی آگاہی کی سرگرمیاں(career awareness activities) منعقد کر کے کرتے ہیں۔

کیریئر کی آگاہی کی سرگرمیوں کا انعقاد(Organising Career Awareness Activities)

سرگرمیاں طلباء کی عمر اور ان کے ارتقائی مرحلے(developmental stage) کے مطابق ہونی چاہئیں۔ ان سرگرمیوں کو منظم کرنے کے کچھ عملی طریقے یہ ہیں:

1. کیریئر کی گفتگو اور مہمان لیکچرز(Career Talks and Guest Lectures):

مختلف شعبوں (ڈاکٹرز، مکینکس، فنکار، کاروباری افراد، سرکاری ملازمین) کے پیشہ ور افراد کو طلباء سے بات کرنے کے لیے مدعو کریں۔ مقررین کو پہلے سے رہنمائی دیں کہ وہ صرف اپنی کامیابی کی کہانیوں کے بجائے اپنے روزمرہ کے معمولات، انہیں درپیش چیلنجز، اور درکار مہارتوں کے بارے میں بات کریں۔ یہ طلباء کو کسی پیشے کی حقیقت پسندانہ تصویر دیتا ہے۔

2. کیریئر کی نمائشیں اور میلے(Career Exhibitions and Fairs):

ایک ایسا دن مقرر کریں جہاں مختلف کالجز، ووکیشنل ٹریننگ انسٹی ٹیوٹس، اور مقامی آجرین(employers) اسکول کے گراؤنڈ میں اسٹالز لگائیں۔ طلباء گھوم پھر سکتے ہیں، بروشرز اکٹھے کر سکتے ہیں، سوالات پوچھ سکتے ہیں، اور ایک ہی دن میں متعدد راستے تلاش کر سکتے ہیں۔ آپ طلباء سے مختلف پیشوں پر تحقیق کر کے اپنے اسٹالز بھی لگوا سکتے ہیں۔

3. خود کی دریافت کی ورکشاپس (Self-Exploration Workshops):

ایسے انٹرایکٹو کلاس روم سیشنز کا انعقاد کریں جہاں طلباء اپنی دلچسپیاں دریافت کرنے کے لیے کھیل کھیلیں اور مشقیں مکمل کریں۔ سادہ دلچسپی کی فہرستیں (interest inventories) یا اقدار کی فہرستیں (values checklists) استعمال کریں۔ گروپ کی سرگرمیاں جہاں طلباء ایک دوسرے کی مثبت خصوصیات کی نشاندہی کریں، خود اعتمادی (self-esteem) اور خود آگاہی (self-awareness) کو بڑھا سکتی ہیں، جو کیریئر کی پختگی کے اہم اجزاء ہیں۔

4. رول پلے اور ڈرامہ (Role-Playing and Drama):

چھوٹے طلباء کے لیے، رول پلے (role-playing) ایک بہترین ٹول ہے۔ ان سے کام کی جگہ کے مختلف مناظر پیش کرنے کو کہیں، جیسے جاب انٹرویو (job interview)، ہسپتال میں ایک دن، یا کسی دکان کا انتظام کرنا۔ اس سے ہمدردی (empathy) پیدا ہوتی ہے اور انہیں مختلف کام کے ماحول کا عملی احساس ملتا ہے۔

5. کیریئر پورٹ فولیوز (Career Portfolios):

طلباء کی حوصلہ افزائی کریں کہ وہ "کیریئر پورٹ فولیو" (Career Portfolio)—ایک فزیکل فائل یا ڈیجیٹل فولڈر—برقرار رکھیں۔ اس میں وہ اپنی کامیابیوں کا ریکارڈ، اپنے شخصیت کے ٹیسٹ (personality test) کے نتائج، اخبارات سے تراشے گئے ان ملازمتوں کے اشتہارات جو انہیں دلچسپ لگتے ہیں، اور اپنے ابھرتے ہوئے کیریئر کے اہداف (career goals) رکھ سکتے ہیں۔ اس سے انہیں وقت کے ساتھ ساتھ اپنی ترقی اور پختگی کا سراغ لگانے میں مدد ملتی ہے۔

ان سرگرمیوں کو منظم کرتے وقت، ہمیشہ یاد رکھیں کہ ایونٹ سے پہلے طلباء کو بریفنگ (کیا توقع کی جائے) دیں اور بعد میں ڈی بریفنگ (انہوں نے کیا سیکھا) کریں۔ غور و فکر (Reflection) وہ مقام ہے جہاں حقیقی تعلیم اور پختگی پیدا ہوتی ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- اسکول کے ماحول میں کیریئر کی پختگی کو فروغ دینے کے لیے کونسلر کی جانب سے منعقد کی جاسکنے والی کوئی سی تین کیریئر کی آگاہی کی سرگرمیوں کے نام بتائیں

14.4 انڈسٹری اور سابق طلباء کے ساتھ اشتراک (Collaborating with Industry and Alumni)

اس سے کوئی فرق نہیں پڑتا کہ آپ کی کونسلنگ کی مہارتیں (counselling skills) کتنی ہی شاندار ہیں، آپ ہر پیشے کے بارے میں سب کچھ نہیں جان سکتے۔ کام کی دنیا ناقابل یقین حد تک تیزی سے بدل رہی ہے۔ ہر سال نئی ملازمتیں پیدا ہوتی ہیں، اور پرانی ملازمتیں متروک ہو جاتی ہیں۔ درست اور تازہ ترین رہنمائی فراہم کرنے کے لیے، آپ کو کلاس روم اور کام کی جگہ کے درمیان ایک پل بنانا چاہیے۔ یہ انڈسٹری کے پیشہ ور افراد اور ادارے کے سابق طلباء کے نیٹ ورک (alumni network) کے ساتھ مل کر کام کرنے سے حاصل کیا جا سکتا ہے۔



انڈسٹری کے ساتھ اشتراک کیوں کریں؟(Why Collaborate with the Industry?)

انڈسٹری کا اشتراک آپ کے پروگرام میں حقیقت پسندی(authenticity)لاتا ہے۔جب ایک طالب علم کسی اصل سافٹ ویئر انجینئر سے سافٹ ویئر انجینئرنگ کی ملازمت کی ضروریات کے بارے میں سنتا ہے،تو یہ درسی کتاب میں پڑھنے سے کہیں زیادہ وزن رکھتا ہے۔

انڈسٹری کے ساتھ مشغول ہونے کے طریقے(Ways to Engage with the Industry):

فیلڈ وزٹ / صنعتی دورے(Field Visits/Industrial Tours): طلباء کو اسکول سے باہر نکال کر فیکٹریوں،کارپوریٹ دفاتر،بینکوں، یا مقامی کھیتوں میں لے جائیں۔کام کے ماحول کو براہ راست دیکھنے سے کام کی جگہ کا راز کھل جاتا ہے اور طلباء کو کام کی جگہ کے آداب اور کلچر کو سمجھنے میں مدد ملتی ہے۔

جاب شیڈوئنگ(Job Shadowing): یہ ایک انتہائی موثر سرگرمی ہے جہاں ایک طالب علم کسی پیشہ ور فرد کے روزمرہ کے معمولات کے دوران اس کی پیروی(یا"شیڈو") کرتا ہے۔طالب علم میٹنگز،روزمرہ کے کاموں،اور کام کے عمومی ماحول کا مشاہدہ کرتا ہے۔

انٹرن شپس اور اپرنٹس شپس(Internships and Apprenticeships): بڑی عمر کے طلباء کے لیے،مختصر موسم گرما کی انٹرن شپس(internships)کی پیشکش کرنے کے لیے مقامی کاروباروں کے ساتھ اشتراک کرنا انمول عملی تجربہ فراہم کرتا ہے۔یہ انہیں وقت کا انتظام(time management)،مواصلات(communication)،اور ٹیم ورک(teamwork) جیسی بنیادی قابل روزگار مہارتیں (employability skills)تیار کرنے میں مدد دیتا ہے۔

سابق طلباء کے نیٹ ورکس کی طاقت(The Power of Alumni Networks)

آپ کے ادارے کے سابق طلباء(alumni) آپ کا سب سے بڑا چھپا ہوا خزانہ ہیں۔سابق طلباء موجودہ طلباء کے لیے سب سے زیادہ متعلقہ رول ماڈل کے طور پر کام کرتے ہیں۔ایک موجودہ طالب علم سوچتا ہے،"یہ شخص بالکل اسی ڈیسک پر بیٹھا تھا جہاں میں ہوں،اسی پس منظر سے آیا تھا،اور اب اس نے کامیابی حاصل کر لی ہے۔میں بھی یہ کر سکتا ہوں!"

سابق طلباء کا نیٹ ورک کیسے بنایا اور استعمال کیا جائے(How to Build and Utilize an Alumni Network):

ڈیٹا بیس بنائیں(Create a Database): ڈیٹا اکٹھا کرنے سے شروعات کریں۔اسکول انتظامیہ کے ساتھ مل کر سابقہ طلباء کا ایک سادہ

ڈیٹا بیس بنائیں، جس میں ان کے موجودہ پیشے اور رابطے کی تفصیلات درج ہوں۔

ایلومنائی مینٹرشپ پروگرام قائم کریں (Establish an Alumni Mentorship Programme): 11ویں یا 12ویں جماعت کے دلچسپی رکھنے والے طلباء کو ان کے مطلوبہ شعبوں میں کام کرنے والے سابق طلباء کے ساتھ جوڑیں۔ سابق طلباء رہنمائی فراہم کر سکتے ہیں، مخصوص سوالات کے جواب دے سکتے ہیں، اور طلباء کو داخلہ امتحانات یا انٹرویوز کی تیاری میں مدد دے سکتے ہیں۔

"ایلومنائی ڈائریز" سیشنز کی میزبانی کریں (Host "Alumni Diaries" Sessions): سابق طلباء کو غیر رسمی بات چیت کے سیشنز کے لیے اسکول واپس مدعو کریں۔ ان کی حوصلہ افزائی کریں کہ وہ نہ صرف اپنی کامیابیاں شیئر کریں، بلکہ اپنی ناکامیاں، اپنی غلطیاں، اور یہ بھی بتائیں کہ انہوں نے رکاوٹوں پر کیسے قابو پایا۔

کامیاب اشتراک کے لیے اقدامات (Steps for Successful Collaboration):

مصروف پیشہ ور افراد تک پہنچنے کے لیے پیشہ ورانہ طرز عمل کی ضرورت ہوتی ہے۔ آپ جو کچھ مانگ رہے ہیں اس کے بارے میں ہمیشہ واضح رہیں۔ کیا آپ کو ان کے وقت کا ایک گھنٹہ لیکچر کے لیے چاہیے، یا انٹرن شپ کے لیے ایک ہفتے کی وابستگی درکار ہے؟ باقاعدہ دعوتی خطوط بھیجیں، ان کے وقت کا احترام کریں، اور ہمیشہ شکریہ کے خط کے ساتھ رابطہ رکھیں۔ ان بیرونی تعلقات کو استوار کر کے، آپ اپنے کیریئر گائیڈنس پروگرام کو ایک نظریاتی مشق سے ایک متحرک، حقیقی دنیا کے تجربے میں بدل دیتے ہیں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- کسی کیریئر گائیڈنس پروگرام میں سابق طلباء کو موجودہ طلباء کے لیے انتہائی موثر رول ماڈل کیوں سمجھا جاتا ہے؟

14.5 دستاویز سازی، فیڈبیک، اور جانچ (Documentation, Feedback, and Evaluation)

نئے کونسلرز کی طرف سے کی جانے والی ایک عام غلطی یہ ہے کہ وہ شاندار سرگرمیاں منعقد کرتے ہیں لیکن ان کا ریکارڈ رکھنے میں ناکام رہتے ہیں۔ اگر آپ اپنے کام کو دستاویزی شکل میں نہیں لاتے، فیڈبیک (feedback) اکٹھا نہیں کرتے، اور اپنی پیش رفت کا جائزہ نہیں لیتے، تو آپ کو کبھی معلوم نہیں ہو سکے گا کہ آیا آپ کا پروگرام واقعی کامیاب ہے، اور آپ اسکول انتظامیہ کے سامنے اس کی افادیت ثابت نہیں کر پائیں گے۔

1. دستاویز سازی: ریکارڈ رکھنا (Documentation: Keeping the Records)

دستاویز سازی آپ کے کیریئر گائیڈنس پروگرام کی انتظامی ریڑھ کی ہڈی ہے۔ اس میں رہنمائی کی تمام سرگرمیوں کا منظم اور محفوظ ریکارڈ برقرار رکھنا شامل ہے۔

طالب علم کے پروفائلز (Student Profiles): ان طلباء کی انفرادی فائلیں برقرار رکھیں جو ون آن ون کونسلنگ کی تلاش میں ہیں۔ اس فائل میں ان کی بنیادی تفصیلات، کسی بھی کیریئر اسیسمنٹ (career assessments) کے نتائج (جیسے دلچسپی یا اہلیت کے ٹیسٹ)، اور آپ کی کونسلنگ کی بحث کا خلاصہ شامل ہونا چاہیے۔

سرگرمی لاگز (Activity Logs): تمام گروپ سرگرمیوں (ورکشاپس، کیریئر میلوں، مہمان لیکچرز) کا ایک رجسٹر رکھیں۔ تاریخ، موضوع، مقرر کا نام، شرکت کرنے والے طلباء کی تعداد، اور خرچ ہونے والے بجٹ کو نوٹ کریں۔

اخلاقیات اور رازداری (Ethics and Confidentiality): یہ انتہائی اہمیت کا حامل ہے۔ کونسلنگ کے دوران طلباء کی جانب سے بتائی گئی ان کی ذاتی امیدیں، خدشات، اور تعلیمی مشکلات نجی ہوتی ہیں۔ طلباء کی پروفائلز کو مقفل کیبنٹ یا محفوظ ڈیجیٹل فولڈر میں رکھا جانا چاہیے۔ معلومات اساتذہ یا والدین کے ساتھ صرف اس صورت میں شیئر کی جانی چاہئیں جب یہ بچے کے بہترین مفاد میں ہو، اور مثالی طور پر بچے کی اجازت کے ساتھ ہو۔

2. فیڈبیک: اپنے اسٹیک ہولڈرز کی بات سننا (Feedback: Listening to Your Stakeholders)

فیڈبیک (Feedback) شرکاء سے یہ پوچھنے کا عمل ہے کہ انہوں نے پروگرام کے بارے میں کیا سوچا۔ یہ ایک حقیقت کی جانچ (reality check) ہے۔ آپ سوچ سکتے ہیں کہ مقامی بینکر کا مہمان لیکچر شاندار تھا، لیکن طلباء کو یہ بورنگ یا بہت تکنیکی لگا ہو گا۔

ہر بڑی سرگرمی کے بعد، ایک سادہ اور مختصر فیڈبیک فارم (feedback form) تقسیم کریں۔ سوالات پوچھیں جیسے: "کیا آپ کو یہ سرگرمی مفید لگی؟"، "آپ نے سب سے اہم چیز کیا سیکھی؟"، اور "مستقبل میں آپ کس قسم کی سرگرمیاں پسند کریں گے؟"

صرف طلباء سے فیڈبیک اکٹھا نہ کریں؛ اساتذہ اور حصہ لینے والے انڈسٹری کے پیشہ ور افراد سے بھی ان کی رائے طلب کریں۔

3. جانچ: کامیابی کی پیمائش (Evaluation: Measuring Success)

جانچ (Evaluation) فیڈبیک کو ایک قدم آگے لے جاتی ہے۔ یہ آپ کے پورے پروگرام کے معیار اور تاثیر کا تعین کرنے کا ایک منظم عمل ہے۔ عام طور پر آپ دو قسم کی جانچ استعمال کریں گے:

تشکیلی جانچ (Formative Evaluation): یہ تعلیمی سال کے *دوران* (during) ہوتی ہے۔ یہ بالکل ایسا ہی ہے جیسے کھانا پکاتے وقت سوپ چکھنا۔ آپ سال کے وسط میں اپنے فیڈبیک فارمز کا جائزہ لیتے ہیں۔ اگر طلباء کہتے ہیں کہ وہ لیکچرز سے بور ہو گئے ہیں، تو آپ اپنے منصوبے کو ایڈجسٹ کرتے ہیں اور سال کے دوسرے نصف حصے کے لیے مزید انٹرایکٹو گیمز یا فیلڈ ٹرپس متعارف کراتے ہیں۔

اختتامی جانچ (Summative Evaluation): یہ تعلیمی سال کے آخر میں ہوتی ہے۔ یہ فائنل امتحان کے نتیجے کو دیکھنے کی طرح ہے۔ آپ اپنے تمام ڈیٹا، ایکٹیویٹی لاگز اور فیڈبیک کو مرتب کرتے ہیں تاکہ یہ دیکھ سکیں کہ آیا آپ نے وہ اہداف پورے کیے ہیں جو آپ نے ابتدائی ضروریات کے تخمینے (Needs Assessment) کے دوران طے کیے تھے۔ آپ پرنسپل کے سامنے پیش کرنے کے لیے ایک سالانہ رپورٹ تیار کرتے ہیں، جس میں کامیابیوں کو نمایاں کیا جاتا ہے اور اگلے سال کے لیے بہتری کے شعبوں کی نشاندہی کی جاتی ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- کیریئر گائیڈنس پروگرام کے سیاق و سباق میں تشکیلی جانچ (formative evaluation) اور اختتامی جانچ (summative evaluation) کے درمیان کیا فرق ہے؟

14.6 نتائج کی نگرانی اور اثرات کا تخمینہ (Monitoring Outcomes and Impact Assessment)

جبکہ جانچ یہ دیکھتی ہے کہ آپ نے اپنا پروگرام کتنی اچھی طرح چلایا، نتائج کی نگرانی (monitoring outcomes) اور اثرات کا تخمینہ (impact assessment) ان گہری، طویل مدتی تبدیلیوں کو دیکھتا ہے جو آپ کے پروگرام نے طلباء کی زندگیوں میں پیدا کیں۔

آؤٹ پٹس بمقابلہ نتائج (Outputs vs. Outcomes)

آؤٹ پٹس (outputs) کو نتائج (outcomes) کے ساتھ الجھانا بہت آسان ہے۔

آؤٹ پٹس (Outputs) آپ کی سرگرمیوں کے براہ راست، فوری ثمرات ہیں۔ مثال کے طور پر: "ہم نے 5 کیریئر ورکشاپس منعقد کیں،" یا "150 طلباء نے کیریئر میلے میں شرکت کی۔" آؤٹ پٹس اعداد و شمار اور سرگرمیوں کے بارے میں ہیں۔

نتائج (Outcomes) علم، ہنر، رویوں یا طرز عمل میں وہ تبدیلیاں ہیں جو ان سرگرمیوں کی وجہ سے آتی ہیں۔ مثال کے طور پر: "طلباء اب آزادانہ طور پر ریزیومے (resume) لکھ سکتے ہیں،" یا "طلباء اپنے مستقبل کے بارے میں کم فکر مند محسوس کرتے ہیں۔"

ایک ماہر کونسلر کے طور پر، آپ کی توجہ محض آؤٹ پٹس گننے سے ہٹ کر نتائج کی پیمائش کی طرف منتقل ہونی چاہیے۔

اثرات کا تخمینہ (Impact Assessment)

اثرات (Impact) سے مراد آپ کے پروگرام کے ادارے اور کمیونٹی پر وسیع تر اور طویل مدتی اثرات ہیں۔ اثرات کا تخمینہ اس بڑے سوال کا جواب دیتا ہے: "کیا اس پروگرام نے حقیقت میں زندگیوں کو بہتری کے لیے تبدیل کیا؟"

اثرات کی پیمائش کرنا مشکل ہے کیونکہ اس میں وقت لگتا ہے، اکثر آپ کو طلباء کے ادارہ چھوڑنے کے بعد بھی ان کو ٹریک کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔ تاہم، یہ آپ کے پروگرام کی قدر کا سب سے طاقتور ثبوت ہے۔

مثبت اثرات کے اشارے (Indicators of Positive Impact):

آپ کو کیسے معلوم ہو گا کہ آپ کا پروگرام اچھے اثرات مرتب کر رہا ہے؟ چند سالوں کے عرصے میں ان علامات کو تلاش کریں:

بہتر کورس کا انتخاب: (Better Course Selection) کیا کم طلباء سال کے وسط میں (جیسے سائنس یا کامرس جیسے مضامین) چھوڑ رہے ہیں کیونکہ انہوں نے شروع میں ہی زیادہ باخبر انتخاب کیا تھا؟

منتقلی کی بڑھتی ہوئی شرح: (Increased Transition Rates) کیا گریجویشن کے بعد زیادہ طلباء کامیابی کے ساتھ اعلیٰ تعلیم، پیشہ ورانہ تربیت، یا فوری ملازمت میں منتقل ہو رہے ہیں؟

سابق طلباء کی کامیابی: (Alumni Success) جب آپ دو یا تین سال بعد سابق طلباء (alumni) سے رابطہ کرتے ہیں، تو کیا وہ اپنے کیریئر کے راستوں سے مطمئن نظر آتے ہیں؟

ادارہ جاتی کلچر: (Institutional Culture) کیا اسکول کا کلچر تبدیل ہوا ہے؟ کیا اساتذہ قدرتی طور پر اپنی باقاعدہ کلاسوں میں کیریئر کے بارے میں بات کر رہے ہیں؟ کیا والدین اپنے بچوں کے مستقبل کے بارے میں کم دباؤ کا شکار ہیں؟

نگرانی اور اثرات کے تخمینے کے ٹولز (Tools for Monitoring and Impact Assessment):

پری اور پوسٹ ٹیسٹ (Pre- and Post-Tests): اسکول کا سال شروع ہونے سے پہلے طلباء کو کیریئر کے علم کے بارے میں ایک مختصر کوئز دیں، اور سال کے آخر میں بالکل وہی کوئز دیں۔ اسکور میں فرق واضح طور پر ظاہر کرتا ہے کہ انہوں نے کیا سیکھا ہے (Outcome)۔

منزل کی ٹریکنگ: (Destination Tracking) گریجویشن کے فوراً بعد طلباء کہاں جاتے ہیں (مثلاً یونیورسٹی، ITI، خاندانی کاروبار) اس کو ٹریک کرنے کے لیے اسکول انتظامیہ کے ساتھ مل کر کام کریں۔ سال بہ سال اس ڈیٹا کا موازنہ کریں۔

سابق طلباء کے سروے: (Alumni Surveys) طلباء کے فارغ التحصیل ہونے کے 1 یا 2 سال بعد انہیں ایک ای میل سروے بھیجیں، جس میں ان کی موجودہ حیثیت کے بارے میں پوچھا جائے اور یہ معلوم کیا جائے کہ ماضی کی نظر سے اسکول کی کیریئر گائیڈنس کتنی مددگار تھی۔

اپنے کام کو سختی سے دستاویزی شکل دے کر، فعال طور پر فیڈبیک حاصل کر کے، اپنے طریقوں کا جائزہ لے کر، اور اپنے طویل مدتی اثرات کو ٹریک کر کے، آپ اس بات کو یقینی بناتے ہیں کہ آپ کا کیریئر گائیڈنس پروگرام محض تفریحی تقریبات کا سلسلہ نہیں ہے، بلکہ ایک طاقتور اور زندگی بدل دینے والی تعلیمی مداخلت (educational intervention) ہے۔

14.7 خلاصہ (Summary)

اس یونٹ میں، ہم نے ایک جامع کیریئر گائیڈنس پروگرام کی تشکیل اور نظم ونسق کے اہم مراحل کا سفر طے کیا ہے۔ ہم نے ضروریات کا تخمینہ (Needs Assessment) کی اہم ضرورت کو سمجھنے سے آغاز کیا، جو ہمیں اپنے پروگرام کو طلباء کی مخصوص حقائق کے مطابق ڈھالنے کی اجازت دیتا ہے۔ ہم نے پھر کیریئر کی پختگی (Career Maturity) کے تصور کو دریافت کیا اور کیریئر میلوں، رول پلے اور خود کی دریافت کی ورکشاپس جیسی دلچسپ آگاہی کی سرگرمیوں کے ذریعے اسے فروغ دینے کے عملی طریقوں پر تبادلہ خیال کیا۔

ہم نے انڈسٹری اور سابق طلباء کے ساتھ اشتراک (Collaborating with Industry and Alumni) کے ذریعے کلاس روم سے باہر نکلنے کی ضرورت پر روشنی ڈالی، فیلڈ ٹرپس، شیڈوئنگ اور مینٹرشپ کا استعمال کرتے ہوئے اپنی رہنمائی میں حقیقی دنیا کی صداقت لانے کی اہمیت بتائی۔ آخر میں، ہم نے کسی بھی کامیاب پروگرام کی انتظامی اور تشخیصی ریڑھ کی ہڈی پر زور دیا: اخلاقی دستاویز سازی (Documentation) کو برقرار رکھنا، دیانتدارانہ فیڈبیک (Feedback) اکٹھا کرنا، تشکیلی اور اختتامی جانچ (Formative and Summative Evaluations) دونوں کا انعقاد کرنا، اور بالآخر ہماری کوششوں کے طویل مدتی نتائج اور اثرات (Outcomes and Impact) کا سراغ لگانا تاکہ یہ یقینی بنایا جاسکے کہ ہم اپنے طلباء کی زندگیوں میں حقیقی فرق لا رہے ہیں۔

14.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اس یونٹ کو مکمل کرنے کے بعد، اب آپ کو اس قابل ہونا چاہیے:

- رہنمائی کی خدمات کو تیار کرنے کے لیے ضروریات کے تخمینے (needs assessment) کے مقاصد اور مراحل کی تعریف کر سکیں۔
- ایسی مناسب کیریئر کی آگاہی کی سرگرمیوں کو منظم کر سکیں گے جو خیالی انتخاب سے پختہ کیریئر کے فیصلوں کی طرف منتقلی میں آسانی پیدا کریں۔
- حقیقی دنیا کا تجربہ فراہم کرنے کے لیے مقامی صنعتوں اور سابق طلباء کا استعمال کرتے ہوئے شراکتی نیٹ ورکس (collaborative networks) تشکیل دے سکیں۔
- اخلاقی دستاویز سازی کو برقرار رکھنے اور اسٹیک ہولڈرز کا فیڈبیک اکٹھا کرنے کے لیے ایک منصوبہ تیار کر سکیں۔
- قلیل مدتی آؤٹ پٹس (outputs) اور طویل مدتی اثرات (impact) کے درمیان فرق کرتے ہوئے گائیڈنس پروگرام کی کامیابی کا جائزہ لے سکیں۔

14.9 فرہنگ (Glossary)

ضروریات کا تخمینہ: (Needs Assessment) موجودہ حالات اور مطلوبہ اہداف کے درمیان فرق دریافت کرنے کا ایک منظم عمل، جسے طلباء کی مخصوص ضروریات کے مطابق پروگراموں کو ڈھالنے کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔

کیریئر کی پختگی: (Career Maturity) کسی فرد کی اپنی تعلیم اور کیریئر کے راستے کے بارے میں باخبر، حقیقت پسندانہ، اور عمر کے لحاظ سے مناسب فیصلے کرنے کی تیاری۔

جاب شیڈوئنگ: (Job Shadowing) کیریئر کی تلاش کی ایک سرگرمی جہاں ایک طالب علم کسی مخصوص ملازمت کی حقیقتوں کو سمجھنے کے لیے کسی پیشہ ور کے روزمرہ کے معمولات کا مشاہدہ کرتا ہے۔

تشکیلی جانچ: (Formative Evaluation) کسی پروگرام کے نفاذ کے دوران کی جانے والی مسلسل جانچ تاکہ فوری بہتری اور ایڈجسٹمنٹ کی جاسکے۔

اختتامی جانچ: (Summative Evaluation) مقررہ اہداف کے خلاف اس کی مجموعی کامیابی اور تاثیر کو ماپنے کے لیے پروگرام کے دور کے اختتام پر کی جانے والی حتمی جانچ۔

اثرات کا تخمینہ: (Impact Assessment) کسی پروگرام کے نتیجے میں وسیع، طویل مدتی تبدیلیوں اور اثرات (جیسے ڈراپ آؤٹ کی کم شرح یا روزگار کی اعلیٰ کامیابی) کی پیائش کرنے کا عمل۔

14.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Type Questions)

1. کیریئر گائیڈنس پروگرام ڈیزائن کرنے سے پہلے "ضروریات کا تخمینہ "(needs assessment)لگانے کا بنیادی مقصد کیا ہے؟

A) طلباء کی موجودہ جاب مارکیٹ کے رجحانات کے علم کو جانچنا۔

B) ادارے کے اندر موجودہ صورتحال اور مطلوبہ صورتحال کے درمیان فرق کا تعین کرنا۔

C) پرنسپل کو کیریئر میلوں کے لیے مزید بجٹ مختص کرنے پر قائل کرنا۔

D) طلباء کو ان کے منتخب کردہ تعلیمی مضامین کی بنیاد پر فوری طور پر گروپ کرنا۔

2. ضروریات کے تخمینے کے دوران، کس قدم میں آپ کے بجٹ، طبعی جگہ، اور انٹرنیٹ تک رسائی کا جائزہ لینا شامل ہے؟

A) ہدف سامعین کی شناخت کرنا(Identifying the target audience)

B) ڈیٹا اکٹھا کرنے کے طریقے منتخب کرنا(Choosing data collection methods)

C) دستیاب وسائل کا جائزہ لینا(Assessing the available resources)

D) ضروریات کو ترجیح دینا اور اہداف مقرر کرنا(Prioritizing needs and setting goals)

3. یونٹ میں " کیریئر کی پختگی "(career maturity) کی تعریف کس طرح کی گئی ہے؟

A) وہ عمر جس میں ایک طالب علم باضابطہ طور پر ورک فورس میں داخل ہوتا ہے۔

B) ان کیریئر میلوں کی کل تعداد جن میں طالب علم نے شرکت کی ہے۔

C) کسی فرد کی کام کی دنیا کے ساتھ خود آگاہی کو جوڑ کر باخبر، عمر کے لحاظ سے مناسب فیصلے کرنے کی تیاری۔

D) ایک پیشہ ورانہ ریزیومے لکھنے اور جاب انٹرویو پاس کرنے کی صلاحیت۔

4. کون سی کیریئر آگاہی کی سرگرمی کو خاص طور پر چھوٹے طلباء کے لیے ہمدردی پیدا کرنے اور مختلف کام کے ماحول کا عملی احساس دلانے کے لیے ایک بہترین ٹول کے طور پر نمایاں کیا گیا ہے؟

A) منزل کی ٹریکنگ(Destination tracking)

B) کیریئر پورٹ فولیوز(Career portfolios)

C) تشکیلی جانچ(Formative evaluation)

D) رول پلے اور ڈرامہ(Role-playing and drama)

5. "جاب شیڈوئنگ "(job shadowing) سرگرمی کی بنیادی خصوصیت کیا ہے؟

A) ایک پیشہ ور کا تحریکی تقریر کرنے کے لیے اسکول کا دورہ کرنا۔

B) ایک طالب علم کا ایک پیشہ ور کے روزمرہ کے معمولات کے دوران اس کی پیروی کرنا تاکہ میٹنگز اور کاموں کا مشاہدہ کر سکے۔

C) مقامی HR مینیجرز کے ساتھ طلباء کے لیے فرضی انٹرویو کا انعقاد کرنا۔

D) تعلیمی سال کے دوران طالب علم کے کیریئر پورٹ فولیو کا تجزیہ کرنا۔

6. کیریئر گائیڈنس کے لیے سابق طلباء(alumni) کو آپ کا "سب سے بڑا چھپا ہوا خزانہ" کیوں سمجھا جاتا ہے؟

A) وہ اسکول کی تقریبات کے لیے فوری مالی امداد فراہم کرتے ہیں۔

B) وہ موجودہ طلباء کو کل وقتی عہدوں کے لیے فوری طور پر ملازمت دے سکتے ہیں۔

C) وہ متعلقہ رول ماڈل کے طور پر کام کرتے ہیں جو موجودہ طلباء کے ساتھ مشترکہ پس منظر اور ادارہ جاتی تاریخ کا اشتراک کرتے ہیں۔

D) وہ اسکول میں ایک سرکاری کیریئر کونسلر کی ضرورت کو ختم کر دیتے ہیں۔

7. دستاویز سازی برقرار رکھنے کے تناظر میں، طالب علم کی انفرادی "اسٹوڈنٹ پروفائل"(Student Profile) میں کیا شامل ہونا چاہیے؟

A) مہمان مقررین اور انڈسٹری کے پیشہ ور افراد کے فیڈبیک فارمز۔

B) بنیادی تفصیلات، کیریئر کے جائزوں کے نتائج، اور کونسلنگ کی بحث کا خلاصہ۔

C) تمام گروپ سرگرمیوں کا رجسٹر، تاریخیں، اور خرچ شدہ بجٹ۔

D) پوری کلاس کے پری اور پوسٹ ٹیسٹ اسکور۔

8. کس قسم کی جانچ ایک "حقیقت کی جانچ" کے طور پر کام کرتی ہے جو تعلیمی سال کے دوران ہوتی ہے، جس سے کونسلر کو فوری طور پر منصوبوں کو ایڈجسٹ کرنے کی اجازت ملتی ہے؟

A) اختتامی جانچ(Summative Evaluation)

B) اثرات کا تخمینہ(Impact Assessment)

C) تشکیلی جانچ(Formative Evaluation)

D) منزل کی ٹریکنگ(Destination Tracking)

9. نتائج کی نگرانی کرتے وقت، مندرجہ ذیل میں سے کسے "آؤٹ پٹ" کی بجائے "نتیجہ"(Outcome) سمجھا جاتا ہے؟

A) "ہم نے 5 کیریئر ورکشاپس منعقد کیں۔"

B) "150 طلباء نے کیریئر میلے میں شرکت کی۔"

C) "طلباء اپنے مستقبل کے بارے میں کم فکرمند محسوس کرتے ہیں۔"

D) "اسکول نے 500 پیشہ ورانہ تربیت کے بروشر تقسیم کیے۔"

10. علم میں اضافے کی نگرانی کے لیے کون سا مخصوص ٹول استعمال کیا جاتا ہے جس میں اسکول کا سال شروع ہونے سے پہلے اور سال کے آخر میں طلباء کو بالکل ایک ہی کیریئر کوئز دیا جاتا ہے؟

A) منزل کی ٹریکنگ(Destination Tracking)

B) سابق طلباء کے سروے(Alumni Surveys)

C) فوکس گروپ ڈسکشنز (Focus Group Discussions)

D) پری اور پوسٹ ٹیسٹ (Pre- and Post-Tests)

11. کیریئر گائیڈنس میں "ایک سائز سب کے لیے" (one-size-fits-all) کا نقطہ نظر کیوں غیر موثر ہے؟

A) اساتذہ کے پاس معیاری پروگراموں کو نافذ کرنے کا وقت نہیں ہے۔

B) طلباء متنوع سماجی و اقتصادی پس منظر سے آتے ہیں اور ان میں کیریئر کی خواہشات اور آگاہی کی سطح مختلف ہوتی ہے۔

C) تمام اسکولوں میں معیاری پروگرام چلانا بہت مہنگا ہے۔

D) معیاری ٹیسٹ کیریئر کی پختگی کی پیائش نہیں کر سکتے۔

12. گریجویشن کے فوراً بعد طلباء کہاں جاتے ہیں (مثلاً یونیورسٹی، ITI، خاندانی کاروبار) اس کا مشاہدہ کرنے کے لیے اسکول انتظامیہ کے ساتھ کام کرنا کہلاتا ہے:

A) منزل کی ٹریکنگ (Destination Tracking)

B) جاب شیڈوئنگ (Job Shadowing)

C) خود کی دریافت کی ورکشاپس (Self-Exploration Workshop)

D) تشکیلی جانچ (Formative Assessment)

مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. تعلیمی ادارے میں ضروریات کا تخمینہ (needs assessment) لگانے کے لیے ایک کونسلر کو جو پانچ اہم اقدامات اٹھانے چاہئیں، ان کا مختصراً خاکہ بنائیں۔

2. وضاحت کریں کہ ایک مؤثر ضروریات کا تخمینہ صرف طلباء ہی سے نہیں بلکہ والدین اور اساتذہ سے بھی کیوں بصیرت اکٹھی کرے گا۔

3. "کیریئر کی پختگی" (career maturity) کی تعریف کریں اور ایک مثال کا استعمال کرتے ہوئے کیریئر کی کم پختگی والے طالب علم کا کیریئر کی اعلی پختگی والے طالب علم سے موازنہ کریں۔

4. ایک کونسلر "کیریئر پورٹ فولیو" (Career Portfolio) کو کیریئر کی آگاہی کی سرگرمی کے طور پر کیسے استعمال کر سکتا ہے تاکہ طلباء کو اپنی ترقی کا سراغ لگانے میں مدد ملے؟

5. طلباء کو انڈسٹری سے منسلک کرنے کے طریقوں کے طور پر "فیلڈ وزٹ" (Field Visit) اور "جاب شیڈوئنگ" (Job Shadowing) کے درمیان مختصراً فرق بیان کریں۔

6. بیان کریں کہ "ایلومنائی مینٹرشپ پروگرام" (Alumni Mentorship Programme) کیسے کام کرتا ہے اور اس سے 11ویں یا 12ویں جماعت کے طلباء کو کیسے فائدہ ہوتا ہے۔

7. طالب علم کی پروفائلز کو برقرار رکھتے وقت رازداری (confidentiality) کے حوالے سے ان اخلاقی اصولوں پر تبادلہ خیال کریں جن پر

ایک کیریئر کونسلر کو سختی سے عمل کرنا چاہیے۔

8. گائیڈنس پروگرام کے تناظر میں تشکیلی جانچ (formative evaluation) اور اختتامی جانچ (summative evaluation) کے درمیان بنیادی فرق کیا ہے؟

9. کیریئر گائیڈنس پروگرام کی کامیابی کا جائزہ لیتے وقت "آؤٹ پٹس" (outputs) اور "نتائج" (outcomes) کے درمیان فرق کریں، اور ہر ایک کی واضح تعریف فراہم کریں۔

10. دو مخصوص اشارے (indicators) کی نشاندہی کریں جو یہ بتاتے ہیں کہ ایک کیریئر گائیڈنس پروگرام نے چند سالوں میں اسکول پر مثبت طویل مدتی اثر (long-term impact) حاصل کیا ہے۔

طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. آپ کو ایک مقامی ہائی اسکول میں نیا کیریئر کونسلر مقرر کیا گیا ہے۔ تبادلہ خیال کریں کہ ادارے کی تشخیص کے بغیر سیدھے کیریئر کی آگاہی کی سرگرمیوں میں کود پڑنا کیوں ایک غلطی ہے۔ ضروریات کا تخمینہ (Needs Assessment) کرنے کے منظم، پانچ قدمی عمل کی تفصیل بیان کریں تاکہ یہ یقینی بنایا جاسکے کہ آپ کا پروگرام "ایک سائز سب کے لیے" (one-size-fits-all) کی ناکامی کا شکار نہ ہو۔

2. کیریئر گائیڈنس پروگرام میں سرگرمیوں کو منظم کرنے کا بنیادی مقصد "کیریئر کی پختگی" (Career Maturity) کو فروغ دینا ہے۔ واضح کریں کہ اس تصور کا کیا مطلب ہے اور طلباء کو خیالی انتخاب سے حقیقت پسندانہ راستوں کی طرف منتقل کرنے میں اس کی کیا اہمیت ہے۔ اسکول کے ماحول میں ایک کونسلر چار عملی کیریئر آگاہی سرگرمیوں کا جائزہ لیں جو منظم کر سکتا ہے، اور وضاحت کریں کہ ان سرگرمیوں کے لیے بریفنگ اور ڈی بریفنگ کیوں اہم ہے۔

3. درست اور تازہ ترین رہنمائی فراہم کرنے کے لیے، ایک کونسلر کو کلاس روم اور تیزی سے بدلتی ہوئی کام کی جگہ کے درمیان ایک پل بنانا چاہیے۔ ایک جامع حکمت عملی وضع کریں جس میں یہ بتایا گیا ہو کہ آپ انڈسٹری کے پیشہ ور افراد اور اپنے ادارے کے سابق طلباء کے نیٹ ورک (alumni network) دونوں کے ساتھ کس طرح اشتراک کریں گے۔ اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ فیلڈ وزٹ، انٹرن شپس، اور "ایلومنائی ڈائریز" (Alumni Diaries) کی میزبانی جیسے مخصوص طریقوں کی وضاحت کریں، اور اس بات پر تبادلہ خیال کریں کہ سابق طلباء کیوں سب سے زیادہ متعلقہ رول ماڈل بناتے ہیں۔

4. نئے کونسلرز کی جانب سے کی جانے والی ایک عام غلطی شاندار سرگرمیاں منعقد کرنا لیکن پروگرام کی انتظامی ریڑھ کی ہڈی کو نظر انداز کرنا ہے۔ پروگرام مینجمنٹ کے تین ستونوں: دستاویز سازی (Documentation)، فیڈبیک (Feedback)، اور جانچ (Evaluation) کا تنقیدی جائزہ لیں۔ اپنے جواب میں، ریکارڈ رکھنے کے اخلاقی تقاضوں، متنوع اسٹیک ہولڈرز کا فیڈبیک اکٹھا کرنے کے طریقے، اور تشکیلی جانچ عملی طور پر اختتامی جانچ سے کس طرح مختلف ہے، اس پر زور دیں۔

5. ایک ماہر کونسلر کے طور پر، آپ کی توجہ بالآخر محض فوری آؤٹ پٹس کو گننے سے ہٹ کر طویل مدتی نتائج اور مجموعی اثرات کی نگرانی کی طرف منتقل ہونی چاہیے۔ آؤٹ پٹس (outputs)، نتائج (outcomes)، اور اثرات (impact) کا موازنہ کریں اور ان کے درمیان فرق

واضح کریں۔ ان مخصوص ٹولز (جیسے پری اور پوسٹ ٹیسٹ، منزل کی ٹریکنگ، اور سابق طلباء کے سروے) اور اشارے (indicators) پر تبادلہ خیال کریں جنہیں آپ یہ جانچنے کے لیے استعمال کریں گے کہ آیا آپ کے گائیڈنس پروگرام نے واقعی طلباء کی زندگیوں کو بہتری کے لیے تبدیل کیا ہے۔

معروضی سوالات کے جوابات کی کلید (Answer Key of MCQs)

1. B
2. C
3. C
4. D
5. B
6. C
7. B
8. C
9. C
10. D
11. B
12. A

14.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

1. Arulmani, G., & Nag-Arulmani, S. (2004). *Career Counselling: A Handbook*. Tata McGraw-Hill Education.
2. NCERT (National Council of Educational Research and Training). *Guidance and Counselling Manuals*. Available online at the NCERT official website.
3. IGNOU Study Material for Post Graduate Diploma in Educational Management and Administration (PGDEMA) - specific units on student support services.
4. OER: National Career Service (NCS) Portal, Government of India (www.ncs.gov.in) for exploring practical career information and pathways.

حوالہ جات (References)

1. Athanasou, J. A., & Perera, H. N. (Eds.). (2019). *International Handbook of Career Guidance*. Springer.
2. Gysbers, N. C., & Henderson, P. (2014). *Developing and Managing Your School*

Guidance and Counseling Program. American Counseling Association.

3. Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career Guidance and Counseling Through the Lifespan: Systematic Approaches*. Prentice-Hall.
4. Kochhar, S. K. (1984). *Guidance and Counselling in Colleges and Universities*. Sterling Publishers.
5. Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2017). *Career Development Interventions in the 21st Century*. Pearson.
6. Watts, A. G. (2006). *Career Development Learning and Employability*. Learning and Teaching Support Network.

7. اعتراف Acknowledgement: اس یونٹ میں شامل تصاویر جیمنی امیجز (Gemini Images) کا استعمال کرتے ہوئے تیار کی گئی ہیں اور یہ صرف تمثیلی مقاصد کے لیے ہیں۔

یونٹ 15: تعلیم میں کیریئر گائیڈنس کا انضمام

(Integrating Career Guidance In Education)

اکائی کے اجزاء:

15.0 تمہید(Introduction)

15.1 مقاصد(Objectives)

15.2 اسکول کے نصاب میں گائیڈنس کو شامل کرنا(Embedding Guidance in School Curriculum)

15.3 کیریئر کلبز، اساتذہ کی تربیت، اور آئی ای سی سرگرمیاں

(Career Clubs, Teacher Training, and IEC Activities)

15.4 این ای پی 2020 میں کیریئر ایجوکیشن کی پالیسیاں(2020 Policies on Career Education in NEP)

15.5 سمگرا شکشا، آر ایم ایس اے، اور ریاستی اقدامات کے ساتھ ہم آہنگی

(Coordination with SamagraShiksha, RMSA, and State Initiatives)

15.6 ڈراپ آؤٹ کی روک تھام میں کیریئر کونسلنگ کا کردار

(Role of Career Counselling in Dropout Prevention)

15.7 خلاصہ(Summary)

15.8 اکتسابی نتائج(Learning Outcomes)

15.9 فرہنگ(Glossary)

15.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

15.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

15.0 تمہید (Introduction)

یونٹ 15 میں خوش آمدید! ایک استاد یا ابھرتے ہوئے تعلیمی پیشہ ور(educational professional) کے طور پر، آپ کا ایسے طلباء سے واسطہ ضرور پڑا ہو گا جو پوچھتے ہیں، "ہم یہ کیوں سیکھ رہے ہیں؟" یا "میں اسکول کے بعد کیا کروں گا؟" یہ سوالات مطابقت(relevance) اور سمت(direction) کی گہری ضرورت کی عکاسی کرتے ہیں۔ روایتی طور پر، کیریئر گائیڈنس(career guidance) کو ایک وقتی

تقریب کے طور پر دیکھا جاتا تھا—ہائی اسکول کے آخر میں ایک مختصر سیشن جہاں ایک کونسلر (counsellor) کالجوں کی فہرست تھما دیتا تھا۔ تاہم، کام کی دنیا تیزی سے بدل رہی ہے، اور اس طرح کا الگ تھلگ طریقہ کار اب موثر نہیں رہا۔

اس یونٹ میں، ہم دریافت کریں گے کہ کیریئر گائیڈنس اب کوئی "اضافی چیز" (add-on) نہیں رہی بلکہ تعلیمی سفر کا ایک بنیادی جزو (core component) ہے۔ ہم دیکھیں گے کہ کیریئر ایجوکیشن (career education) کو روزمرہ کی کلاس روم تدریس (classroom teaching) میں بغیر کسی رکاوٹ کے کیسے شامل کیا جائے، تاکہ یہ یقینی بنایا جا سکے کہ آپ جو بھی مضمون پڑھاتے ہیں وہ حقیقی دنیا سے جڑتا ہو۔ ہم عملی حکمت عملیوں کا بھی جائزہ لیں گے جیسے کیریئر کلبز (Career Clubs) کا قیام اور معلومات، تعلیم، اور مواصلات (Information, Education, and Communication - IEC) کی سرگرمیوں کا استعمال تاکہ آپ کے اسکول میں کیریئر کے لیے تیار ایک متحرک کلچر پروان چڑھ سکے۔

مزید برآں، ہم قومی تعلیمی پالیسی (National Education Policy - NEP) 2020 کے انقلابی وژن کا جائزہ لیں گے، جو پیشہ ورانہ تعلیم (vocational education) اور مجموعی ترقی (holistic development) پر زبردست زور دیتی ہے۔ ہم سیکھیں گے کہ سمگرا شکشا (SamagraShiksha) جیسی قومی اسکیمیں نچلی سطح پر ان اہداف کو حقیقت بنانے کے لیے کس طرح فریم ورک اور فنڈنگ فراہم کرتی ہیں۔ آخر میں، ہم اپنے تعلیمی نظام کے ایک اہم چیلنج—طلباء کے ڈراپ آؤٹ کی شرح (student dropout rates)—پر توجہ دیں گے اور تجزیہ کریں گے کہ موثر کیریئر کونسلنگ (career counselling) کس طرح طلباء کو مشغول رکھنے، ان کی حوصلہ افزائی کرنے، اور انہیں اسکول میں روکے رکھنے کے لیے ایک طاقتور ٹول کے طور پر کام کرتی ہے۔

آیئے اپنے کلاس رومز کو اپنے طلباء کے مستقبل کے کیریئر کے لیے لانچ پیڈ (launchpads) میں تبدیل کرنے کے اس دلچسپ سفر کا آغاز کریں!

15.1 مقاصد (Objectives)

اس یونٹ کو مکمل کرنے کے بعد، آپ اس قابل ہو جائیں گے:

- اسکول کے نصاب (school curriculum) میں براہ راست کیریئر گائیڈنس کو شامل کرنے کے طریقوں اور فوائد کو بیان (Describe) کر سکیں گے۔
- اسکول کی سطح پر عملی مداخلتیں، بشمول کیریئر کلبز (Career Clubs) اور معلومات، تعلیم، اور مواصلات (IEC) کی سرگرمیاں ڈیزائن (Design) کر سکیں گے۔
- کیریئر اور پیشہ ورانہ تعلیم (vocational education) پر قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 کی اہم دفعات اور اس کے اثرات کا تجزیہ (Analyze) کر سکیں گے۔

- کیریئر گائیڈنس کومعیاری بنانےاوراس کی فنڈنگ کے لیے سمگراشکشاجیسے قومی اورریاستی اقدامات کے کردارکاجائزہ (Evaluate)لے سکیں گے۔
- طلباء کی شمولیت(student engagement)کو بڑھانے اور اسکول ڈراپ آؤٹ کو روکنے کے لیے کیریئر کونسلنگ کا استعمال کرتے ہوئے حکمت عملیاں وضع(Formulate)کر سکیں گے۔

15.2 اسکول کے نصاب میں گائیڈنس کو شامل کرنا (Embedding Guidance in School Curriculum)

جب ہم نصاب میں کیریئر گائیڈنس کو "شامل کرنے"(embedding)کی بات کرتے ہیں، تو ہمارا مطلب اسے طالب علم کے روزمرہ کے سیکھنے کے تجربے کا ایک فطری، مسلسل حصہ بنانا ہے، بجائے اس کے کہ اسے ایک الگ اور تنہا مضمون کے طور پر برتا جائے۔ ایک ایسے کپڑے کا تصور کریں جہاں تعلیمی علم (academic knowledge) عمودی دھاگہ (vertical thread) ہے اور کیریئر کی آگاہی (career awareness)افقی دھاگہ(horizontal thread)ہے؛ایک ساتھ مل کر، وہ ایک مضبوط، بامقصد تعلیم بناتے ہیں۔

نصاب کے انضمام کی ضرورت(The Need for Curriculum Integration)

ایک طویل عرصے سے، کلاس روم میں طلباء جو کچھ سیکھتے ہیں اور کام کی جگہ پر جو ہوتا ہے، اس کے درمیان ایک رابطہ کا فقدان (disconnect)رہا ہے۔ طلباء اکثر امتحانات پاس کرنے کے لیے حقائق کو یاد(memorize)کر لیتے ہیں اور اس بات کا احساس نہیں کر پاتے کہ ان حقائق کا حقیقی دنیا کے پیشوں میں کیسے اطلاق ہوتا ہے۔ کیریئر گائیڈنس کو شامل کرنا اس خلیج کو پاٹتا ہے۔ یہ طالب علم کے اس بنیادی سوال کا جواب دیتا ہے: "مجھے یہ جاننے کی کیا ضرورت ہے؟" جب طلباء اپنی پڑھائی کا عملی اطلاق دیکھتے ہیں، تو ان کی حوصلہ افزائی (motivation)، حاضری، اور تعلیمی کارکردگی میں فطری طور پر بہتری آتی ہے۔

اساتذہ کے لیے کیریئر گائیڈنس کو شامل کرنے کی حکمت عملیاں(Strategies for Teachers to Embed Career Guidance)

ایک استاد کے طور پر، آپ کو اپنی تدریس میں کیریئر گائیڈنس کو شامل کرنے کے لیے ایک سرٹیفائیڈ کیریئر کونسلر(certified career counsellor)ہونے کی ضرورت نہیں ہے۔ مختلف مضامین میں ایسا کرنے کے عملی طریقے یہ ہیں:

1. مضمون سے متعلقہ کیریئر کے لنکس(Subject-Specific Career Links)

ہر مضمون کے براہ راست لنکس متعدد کیریئرز سے ہوتے ہیں۔ آپ ایک موضوع کا تعارف ان پیشہ ور افراد کو اجاگر کر کے دے سکتے ہیں جو اس علم کو روزانہ استعمال کرتے ہیں۔

سائنس کی کلاس میں(In a Science Class): بجلی کے بارے میں پڑھاتے ہوئے، الیکٹریکل انجینئرز، قابل تجدید توانائی کے تکنیکی ماہرین(renewable energy technicians)، یا الیکٹریشنز کے کردار پر بات کریں۔

ریاضی کی کلاس میں(In a Mathematics Class):شماریات(statistics)پڑھاتے وقت بتائیں کہ ڈیٹاانالسٹ(data analysts)، ایکچوریز(actuaries)، اور مارکیٹ ریسرچرز کس طرح کاروباری فیصلوں میں مدد کے لیے ان ریاضیاتی ٹولز کا استعمال کرتے

ہیں۔

زبان کی کلاس میں(In a Language Class):ادب اور گرامر کے اسباق کو صحافت(journalism)،مواد نویسی(content writing)،ترجمہ،تعلقات عامہ(public relations)،اور قانون جیسے کیریئرز سے جوڑیں۔



2. تجرباتی اور پروجیکٹ پر مبنی تعلیم(Experiential and Project-Based Learning)

رٹے لگانے(rote memorization)سے گریز کریں اور ایسے پروجیکٹس ڈیزائن کریں جو کام کے حقیقی ماحول کی نقل پیش کریں۔ اگر آپ کامرس(commerce)پڑھا رہے ہیں، تو طلباء سے ایک فرضی اسٹارٹ اپ(mock startup)بنانے، ایک بنیادی بزنس پلان (business plan)لکھنے، اور اسے کلاس کے سامنے پیش کرنے کو کہیں۔ یہ نہ صرف کامرس کے اصول سکھاتا ہے بلکہ کاروباری مہارتیں (entrepreneurial skills)، ٹیم ورک(teamwork)، اور مالیاتی خواندگی(financial literacy) بھی پیدا کرتا ہے۔

3. کلاس روم میں 'سافٹ اسکلز' کی ترقی(Developing 'Soft Skills' in the Classroom)

کیریئر کی تیاری صرف تکنیکی علم کے بارے میں نہیں ہے؛ یہ بڑی حد تک سافٹ اسکلز(soft skills)(جنہیں اکثر قابل روزگار مہارتیں یا employability skills کہا جاتا ہے) جیسے مواصلات(communication)، مسئلہ حل کرنا(problem-solving)، موافقت (adaptability)، اور ٹیم ورک پر انحصار کرتی ہے۔ آپ ان مہارتوں کو بغیر کسی رکاوٹ کے پروان چڑھا سکتے ہیں:

- تعاون کی مہارتیں(collaboration skills)پیدا کرنے کے لیے گروپ ورک کا استعمال کریں۔
- عوامی سطح پر بولنے کا اعتماد(public speaking confidence)پیدا کرنے کے لیے کلاس پریزنٹیشنز کی حوصلہ افزائی کریں۔
- ٹائم مینجمنٹ(time management)اور پیشہ ورانہ مہارت(professionalism)سکھانے کے لیے اسائنمنٹس کے لیے سخت ڈیڈ لائن(strict deadlines)مقرر کریں۔

4. مہمان مقررین اور سابق طلباء کا استعمال(Utilizing Guest Speakers and Alumni)

حقیقی دنیا کو اپنے کلاس روم میں لائیں۔ مقامی پیشہ ور افراد، کاریگروں، یا اسکول کے سابق طلباء(alumni)کو مدعو کریں تاکہ وہ پندرہ منٹ تک اس بات پر گفتگو کریں کہ وہ اپنے روزمرہ کے کاموں میں موضوعاتی مواد(subject matter)کا استعمال کیسے کرتے ہیں۔ ریاضی کی

کلاس میں ایک مقامی بینک مینیجر کا بات کرنا، یا بائیولوجی کی کلاس میں زرعی افسر کی گفتگو طلباء کے لیے سیکھنے کے عمل کو ناقابل یقین حد تک ٹھوس بنادیتی ہے۔

چیلنجز پر قابو پانا(Overcoming Challenges)

اساتذہ اکثر محسوس کرتے ہیں کہ ان کے پاس اپنے مصروف نصاب میں "ایک اور چیز" شامل کرنے کا وقت نہیں ہے۔ تاہم، کیریئر گائیڈنس کو شامل کرنا اضافی مواد شامل کرنے کے بارے میں نہیں ہے؛ بلکہ یہ اس بات کا سیاق وسباق(context) تبدیل کرنے کے بارے میں ہے کہ موجودہ مواد کو کیسے پڑھایا جاتا ہے۔ اس کے لیے سوچ کے انداز(mindset) میں تبدیلی کی ضرورت ہے۔ جب اساتذہ نصاب کو وسیع تر دنیا سے جوڑنے والے سہولت کار(facilitators) کے طور پر کام کرتے ہیں، تو کلاس روم ایک متحرک اور متاثر کن ماحول بن جاتا ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں(Check Your Progress)

- کوئی سی دو عملی حکمت عملیوں کو مختصراً بیان کریں جو ایک استاد نصاب میں اضافی ابواب شامل کیے بغیر ایک باقاعدہ مضمون کی کلاس میں کیریئر گائیڈنس کو شامل کرنے کے لیے استعمال کر سکتا ہے۔

15.3 کیریئر کلبز، اساتذہ کی تربیت، اور آئی ای سی سرگرمیاں

(Career Clubs, Teacher Training, and IEC Activities)

اگرچہ نصاب میں گائیڈنس کو شامل کرنا ضروری ہے، اسکولوں کو مکمل طور پر کیریئر کی دریافت(career exploration) پر توجہ مرکوز کرنے کے لیے مختص جگہوں اور منظم سرگرمیوں کی بھی ضرورت ہوتی ہے۔ یہ اسکول گیر اقدامات(school-wide initiatives) جیسے کیریئر کلبز، اساتذہ کی استعداد کار میں اضافے، اور آئی ای سی(IEC) کی مضبوط مہمات کے ذریعے حاصل کیا جاتا ہے۔

کیریئر کلبز کا قیام(Establishing Career Clubs)

کیریئر کلب(Career Club) طلباء کی قیادت اور اساتذہ کی سہولت کاری پر مبنی ایک گروپ ہے جو کیریئر کے مختلف راستوں کو تلاش کرنے، قابل روزگار مہارتیں(employability skills) تیار کرنے، اور معلومات شیئر کرنے کے لیے باقاعدگی سے ملتا ہے۔ یہ کلب انتہائی موثر ہیں کیونکہ یہ ہم عمر ساتھیوں کے ساتھ سیکھنے(peer-to-peer learning) کا استعمال کرتے ہیں، جو اکثر طلباء کے لیے رسمی کونسلنگ کے مقابلے میں کم خوفزدہ کرنے والا ہوتا ہے۔

کیریئر کلب کی سرگرمیاں(Activities of a Career Club):

کیریئر بلیٹن بورڈز(Career Bulletin Boards): کلب اسکول کے کوریڈور میں ایک متحرک نوٹس بورڈ کو برقرار رکھ سکتا ہے، اسے ہفتہ وار بنیاد پر "کیریئر آف دی ویک"(Career of the Week)، آئندہ داخلہ امتحانات کی معلومات، اسکالرشپ کی تفصیلات، اور متنوع پس منظر سے تعلق رکھنے والے کامیاب افراد کی متاثر کن کہانیوں کے ساتھ اپ ڈیٹ کر سکتا ہے۔

فرضی انٹرویوز اور ریزیومے ورکشاپس (Mock Interviews and Resume Workshops): سینئر طلباء ہم جماعتوں یا اساتذہ کے ساتھ انٹرویو کی مہارتوں (interview skills) کی مشق کر سکتے ہیں۔ وہ ایک رسمی خط لکھنے، ای میل آئی ڈی بنانے، اور ایک ابتدائی ریزیومے (resume) تیار کرنے کی بنیادی باتیں سیکھ سکتے ہیں۔

کیریئر میلے (Career Fairs): کلب اسکول کا سالانہ یا ششماہی کیریئر میلہ منعقد کر سکتا ہے، جس میں مقامی کاروباروں، پولی ٹیکنیکس، اور پیشہ ورانہ تربیتی اداروں کو اسٹال لگانے کی دعوت دی جا سکتی ہے۔

رجحان اور دلچسپی کے کھیل (Aptitude and Interest Games): غیر رسمی کوئز اور شخصیت کے کھیل (personality games) منعقد کرنا طلباء کو ایک پر سکون، غیر تشخیصی ماحول میں اپنی طاقتوں کو دریافت کرنے میں مدد دیتا ہے۔

معلومات، تعلیم اور مواصلات (IEC) کا کردار (The Role of Information, Education, and Communication (IEC)

آئی ای سی (IEC) سے مراد آگاہی پھیلانے اور رویوں کو تبدیل کرنے کا ایک اسٹریٹجک طریقہ کار ہے۔ کیریئر گائیڈنس کے تناظر میں، آئی ای سی سرگرمیاں اس بات کو یقینی بناتی ہیں کہ طلباء، والدین، اور کمیونٹی تعلیم اور روزگار کے بدلتے ہوئے منظرنامے سے بخوبی آگاہ ہوں۔

اسکولوں میں آئی ای سی کا نفاذ (Implementing IEC in Schools):

والدین-اساتذہ میٹنگز (Parent-Teacher Meetings-PTMs): والدین اپنے بچوں کے کیریئر کے انتخاب میں بہت بڑا کردار ادا کرتے ہیں، جو اکثر "محفوظ" (safe) یا "قابل احترام" (respectable) ملازمتوں کے بارے میں پرانے خیالات رکھتے ہیں۔ پی ٹی ایم (PTMs) کے دوران آئی ای سی سرگرمیاں — جیسے کیریئر پمفلٹ تقسیم کرنا، ابھرتے ہوئے کیریئرز پر مختصر ویڈیوز دکھانا، یا والدین کے لیے ایک مختصر کونسلنگ سیشن منعقد کرنا — والدین کی توقعات کو بچے کے اصل رجحانات (aptitudes) کے ساتھ ہم آہنگ کر سکتی ہیں۔

ڈیجیٹل پورٹلز (Digital Portals): اب بہت سی ریاستوں کے پاس مخصوص کیریئر پورٹلز موجود ہیں۔ آئی ای سی سرگرمیوں میں طلباء کو یہ سکھانا شامل ہے کہ ان پورٹلز پر کیسے لاگ ان کیا جائے، کورسز کیسے تلاش کیے جائیں، اور بروشرز کیسے ڈاؤن لوڈ کیے جائیں۔

صبح کی اسمبلیاں (Morning Assemblies): پورے اسکول میں کیریئر کی آگاہی کا کلچر آہستہ آہستہ استوار کرنے کے لیے صبح کی اسمبلی کے پانچ منٹ "کیریئر فیکٹ آف دی ڈے" (Career Fact of the Day) شیئر کرنے کے لیے استعمال کریں۔

اساتذہ کی تربیت اور استعداد کار میں اضافہ (Teacher Training and Capacity Building)

ان میں سے کوئی بھی اقدام بااختیار اور باخبر اساتذہ کے بغیر کامیاب نہیں ہو سکتا۔ چونکہ اسکولوں میں اکثر مخصوص، کل وقتی کیریئر کونسلرز کی کمی ہوتی ہے، اس لیے رابطے کے پہلے نقطہ (first point of contact) کے طور پر کام کرنے کی ذمہ داری اساتذہ پر عائد ہوتی ہے۔

اساتذہ کے تربیتی پروگرام، جو اکثر ڈسٹرکٹ انسٹی ٹیوٹ آف ایجوکیشن اینڈ ٹریننگ (DIETs) یا اسٹیٹ کونسل آف ایجوکیشنل ریسرچ اینڈ ٹریننگ (SCERTs) کے ذریعے منعقد کیے جاتے ہیں، درج ذیل پر توجہ مرکوز کرتے ہیں:

بنیادی کونسلنگ کی مہارتیں (Basic Counselling Skills): اساتذہ کو یہ سکھانا کہ فعال طور پر کیسے سننا ہے (listen actively)، ہمدردی (empathy) کا اظہار کیسے کرنا ہے، اور اپنے تعصبات (biases) کو مسلط کیے بغیر رہنمائی کیسے کرنی ہے۔

لیبر مارکیٹ کی معلومات(Labour Market Information-LMI):اساتذہ کو نئے دور کے کیریئرز(جیسے مصنوعی ذہانت، سبز ملازمتیں، اور ڈیجیٹل مارکیٹنگ) کے بارے میں اپ ڈیٹ کرنا تاکہ وہ اپنی رہنمائی کو صرف طب یا انجینئرنگ جیسے روایتی کرداروں تک محدود نہ رکھیں۔

طلباء کی طاقتوں کی نشاندہی(Identifying Student Strengths):اساتذہ کو طلباء کی متعدد ذہانتوں(multiple intelligences) کا مشاہدہ کرنے کی تربیت دینا—جیسے ایسے طالب علم کی نشاندہی کرنا جو شاید ریاضی میں جدوجہد کر رہا ہو لیکن اس میں غیر معمولی باہمی اور قائدانہ مہارتیں(interpersonal and leadership skills)موجود ہوں—اور اس کے مطابق ان کی رہنمائی کرنا۔

فعال کیریئر کلبز، آئی ای سی کی جارحانہ مہمات، اور تربیت یافتہ اساتذہ کو یکجا کر کے، ایک اسکول ایک معاون ماحولیاتی نظام(supportive ecosystem)میں تبدیل ہو جاتا ہے جو اپنے طلباء کے مستقبل کے عزائم کو فعال طور پر پروان چڑھاتا ہے۔

15.4 این ای پی 2020 میں کیریئر ایجوکیشن کی پالیسیاں (2020 Policies on Career Education in NEP)

قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 ہندوستانی تعلیمی منظر نامے میں ایک اہم موڑ کی نمائندگی کرتی ہے۔ یہ کیریئر اور پیشہ ورانہ تعلیم (vocational education) کی فراہمی کے طریقہ کار کو مکمل طور پر نئے سرے سے تصور کرتی ہے، جو ایک سخت، امتحان پر مبنی نظام سے ہٹ کر ایک جامع، لچکدار اور کثیر الضابطہ(multidisciplinary)نقطہ نظر کی طرف بڑھتی ہے۔

"سخت تقسیم"کا خاتمہ(Breaking Down "Hard Separations")

تاریخی طور پر، ہندوستانی تعلیم طلباء کو شروع ہی میں سائنس، کامرس یا آرٹس جیسے سخت حصوں میں تقسیم کر دیتی تھی۔ پیشہ ورانہ تعلیم کو اکثر "دوئم درجے"(second-class)کا آپشن سمجھا جاتا تھا جو صرف ان طلباء کے لیے تھا جو تعلیمی میدان میں مقابلہ نہیں کر سکتے تھے۔

این ای پی 2020 واضح طور پر ان سخت تقسیموں کو ختم کرنے کا ہدف رکھتی ہے۔ یہ حکم دیتی ہے کہ آرٹس اور سائنس کے درمیان، نصابی اور غیر نصابی سرگرمیوں کے درمیان، یا پیشہ ورانہ اور تعلیمی مضامین(vocational and academic streams) کے درمیان کوئی سخت حد بندی نہیں ہو گی۔ ایک طالب علم اب نظریاتی طور پر فیشن ڈیزائن(Fashion Design) کے ساتھ فزکس، یا کارپینٹری(Carpentry) کے ساتھ ریاضی پڑھ سکتا ہے۔ یہ لچک طلباء کو اپنی تعلیم کو ان کی منفرد کیریئر کی دلچسپیوں کے مطابق ڈھالنے کی اجازت دیتی ہے، جس سے ایک کثیر الضابطہ سوچ(multidisciplinary mindset) فروغ پاتی ہے جسے جدید ورک فورس میں بہت اہمیت دی جاتی ہے۔

5+3+3+4 کی ساخت اور کیریئر کا تجربہ(The 5+3+3+4 Structure and Career Exposure)

پالیسی اسکولنگ کو 5+3+3+4 کے ڈیزائن میں دوبارہ ترتیب دیتی ہے، اور ارتقائی لحاظ سے مناسب مراحل میں کیریئر کی آگاہی متعارف کراتی ہے:

درمیانی مرحلہ (گریڈ 6-8)(Middle Stage Grades 6-8): یہاں سے رسمی پیشہ ورانہ تجربے(vocational exposure) کا

آغاز ہوتا ہے۔ این ای پی 2020 لازمی قرار دیتی ہے کہ ہر طالب علم اہم پیشہ ورانہ دستکاریوں (vocational crafts)، جیسے کارپینٹری، بجلی کا کام، دھات کا کام، باغبانی، یا مٹی کے برتن بنانے کے بارے میں ایک دلچسپ، عملی کورس (hands-on course) لے گا۔

بغیر بستے کے دن (Bagless Days): ایک انقلابی تصور جو پیش کیا گیا ہے وہ گریڈ 6-8 کے دوران 10 دن کی "بغیر بستے کی مدت" (bagless period) ہے۔ اس وقت کے دوران، طلباء مقامی پیشہ ور ماہرین—جیسے کارپینٹرز، باغبانوں، کمہاروں، یا فنکاروں کے ساتھ انٹرنشپ کرتے ہیں۔ اس سے حقیقی دنیا کا تجربہ، محنت کا وقار (dignity of labor)، اور مختلف پیشوں کی عملی سمجھ حاصل ہوتی ہے۔

ثانوی مرحلہ (گریڈ 9-12) (Secondary Stage Grades 9-12): یہاں، طلباء کو مضامین کے انتخاب میں زیادہ لچک اور آزادی دی جاتی ہے۔ پیشہ ورانہ کورسز کو بغیر کسی رکاوٹ کے نصاب میں ضم کیا جاتا ہے، اور طلباء اپنے کیریئر کی خواہشات کی بنیاد پر مضامین کا انتخاب کر سکتے ہیں۔

نیشنل کریڈٹ فریم ورک (The National Credit Framework - NCrF)

یہ یقینی بنانے کے لیے کہ پیشہ ورانہ تعلیم کا احترام کیا جائے اور اسے تسلیم کیا جائے، حکومت نے پالیسی کو نیشنل کریڈٹ فریم ورک (NCrF) کے ساتھ ہم آہنگ کیا ہے۔ یہ فریم ورک نہ صرف کلاس روم کی تعلیم کے لیے، بلکہ پیشہ ورانہ تربیت (vocational training)، انٹرن شپس، اور تجرباتی تعلیم (experiential learning) کے لیے بھی اکیڈمک کریڈٹس (academic credits) تفویض کرتا ہے۔ اگر کوئی طالب علم اسکول میں ایک سرٹیفائیڈ پیشہ ورانہ کورس مکمل کرتا ہے، تو وہ کریڈٹس ان کی مجموعی تعلیمی قابلیت میں شمار ہوں گے۔ یہ یقینی بناتا ہے کہ روایتی درسی کتابوں کے علم کے ساتھ ساتھ مہارتوں کو بھی یکساں اہمیت دی جائے۔

مجموعی ترقی اور 21ویں صدی کی مہارتیں (Holistic Development and 21st-Century Skills)

این ای پی 2020 توجہ رٹے لگانے والی تعلیم سے ہٹا کر 21ویں صدی کی مہارتوں—تنقیدی سوچ (critical thinking)، تخلیقی صلاحیت (creativity)، ڈیجیٹل خواندگی (digital literacy)، اور سماجی و جذباتی مہارتوں (socio-emotional skills) کی ترقی کی طرف مرکوز کرتی ہے۔ پالیسی تناؤ (stress) اور جذباتی مسائل سے نمٹنے کے لیے نظام قائم کرنے کا حکم دیتی ہے، اور یہ بتاتی ہے کہ تمام طلباء کے لیے پیشہ ورانہ اکیڈمک اور کیریئر کونسلنگ (professional academic and career counselling) دستیاب ہونی چاہیے۔

پیشہ ورانہ تجربے کو ابتدائی مراحل میں شامل کر کے، سخت تعلیمی حدود کو ختم کر کے، اور مجموعی مہارتوں کی ترقی پر زور دے کر، این ای پی 2020 ہندوستانی طلباء کو عالمی سطح پر حقیقی معنوں میں کیریئر کے لیے تیار کرنے کا ایک جامع خاکہ (comprehensive blueprint) فراہم کرتی ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- تجزیہ کریں کہ این ای پی 2020 میں تجویز کردہ "بغیر بستے کے دن" (bagless days) کا اقدام مڈل اسکول کے طلباء کی کیریئر کی نشوونما میں کس طرح حصہ ڈالتا ہے۔

15.5 سمگرا شکشا، آر ایم ایس اے، اور ریاستی اقدامات کے ساتھ ہم آہنگی

(Coordination with SamagraShiksha, RMSA, and State Initiatives)

اگرچہ این ای پی 2020 ایک وژن فراہم کرتی ہے، لیکن یہ مرکز کے زیرِ کفالت اسکیمیں اور ریاستی سطح کے اقدامات ہی ہیں جو اسکولوں میں کیریئر گائیڈنس کو نافذ کرنے کے لیے فنڈنگ، ڈھانچہ اور آپریشنل رہنما خطوط (operational guidelines) فراہم کرتے ہیں۔ ان میں سب سے نمایاں سمگرا شکشا (SamagraShiksha) اسکیم ہے۔

سمگرا شکشا کا ارتقاء (The Evolution of SamagraShiksha)

2018 میں، حکومت ہند نے اسکول کی تعلیم کے شعبے کے لیے ایک وسیع پروگرام سمگرا شکشا کا آغاز کیا جو پری اسکول سے 12 ویں جماعت تک پھیلا ہوا ہے۔ اس نے سابقہ اسکیموں سروہ شکشا ابھیان (SSA ابتدائی کے لیے)، راشٹریہ مادھیامک شکشا ابھیان (RMSA ثانوی کے لیے)، اور اساتذہ کی تعلیم (Teacher Education – TE) کو اپنے اندر ضم کر لیا۔

یہ انضمام کیریئر گائیڈنس کے لیے بہت اہم تھا۔ اس سے پہلے، ایک طالب علم ابتدائی اسکول کے مقابلے میں ثانوی اسکول میں مختلف اور غیر مربوط مداخلتیں (disjointed interventions) وصول کر سکتا تھا۔ سمگرا شکشا تعلیم کو ایک تسلسل (continuum) کے طور پر دیکھتی ہے، اس بات کو یقینی بناتی ہے کہ اسکول سے کام (یا اعلیٰ تعلیم) کی طرف منتقلی ہموار اور منطقی طور پر ترتیب وار ہو۔

سمگرا شکشا کے تحت کیریئر گائیڈنس کی فراہمی (Provisions for Career Guidance under SamagraShiksha)

سمگرا شکشا کے پاس کیریئر کونسلنگ اور پیشہ ورانہ تعلیم کے لیے وقف مخصوص پروگرامیٹک اور مالیاتی اصول (programmatic and financial norms) موجود ہیں:

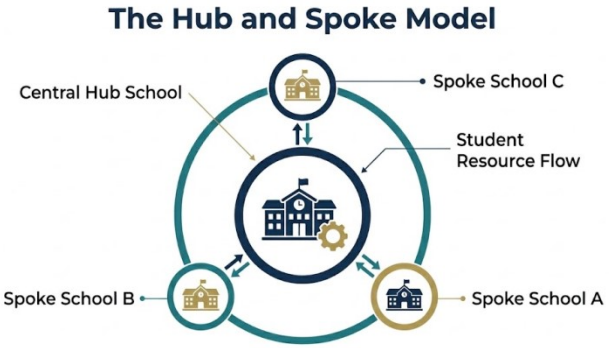
1. اکیڈمک ریسورس پرسنز (Academic Resource Persons):

کیریئر گائیڈنس کو ادارہ جاتی شکل دینے کے لیے، سمگرا شکشا ہر بلاک ریسورس سنٹر (BRC) یا اربن لوکل باڈی (ULB) میں خاص طور پر کیریئر کونسلنگ کے لیے ایک اکیڈمک ریسورس پرسن (Academic Resource Person) فراہم کرنے کا انتظام کرتی ہے۔ یہ ریسورس پرسنز ماسٹر ٹرینرز اور کوآرڈینیٹرز کے طور پر کام کرتے ہیں، اس بات کو یقینی بناتے ہوئے کہ کونسلنگ کی خدمات ان کے بلاک کے تمام اسکولوں تک، کم از کم ہر 15 دن میں ایک بار پہنچیں۔

2. مالی معاونت (Financial Support):

یہ اسکیم ریاستوں کو 9 سے 12 کلاسوں کے اسکولوں میں نیشنل اسکل کوالیفکیشن فریم ورک (NSQF) کے مطابق پیشہ ورانہ کورسز (vocational courses) پیش کرنے کے لیے خاطر خواہ مالی امداد فراہم کرتی ہے۔ اس میں پیشہ ورانہ لیبز (vocational labs) کے قیام، معاہدے پر پیشہ ورانہ ٹرینرز کی خدمات حاصل کرنے، اور تشخیص (assessments) کرنے کی لاگت شامل ہے۔

3. ہب اینڈ اسپوک ماڈل(Hub and Spoke Model):



وسائل کو زیادہ سے زیادہ استعمال کرنے کے لیے، یہ اسکیم ہب اینڈ اسپوک ماڈل(Hub and Spoke model) کی حمایت کرتی ہے۔ جدید ترین پیشہ ورانہ لیبز اور تربیت یافتہ کونسلرز سے لیس ایک اچھی طرح سے تیار کردہ اسکول (ہب) کئی چھوٹے پڑوسی اسکولوں (اسپوکس) کو خدمات فراہم کرتا ہے۔ اسپوک اسکولوں (Spoke schools) کے طلباء عملی جائزوں (practical assessments) اور کیریئر کونسلنگ کے مخصوص سیشنز کے لیے ہب تک جاسکتے ہیں، جس سے یہ یقینی بنایا جاتا ہے کہ دور دراز کے اسکول بھی معیاری انفراسٹرکچر سے مستفید ہوں۔

ریاستی سطح کے اقدامات اور پورٹلز(State-Level Initiatives and Portals)

مختلف ریاستوں نے اپنی آبادی کے مطابق جدید کیریئر گائیڈنس حل تیار کرنے کے لیے مرکزی فنڈز اور ریاستی بجٹ کا استعمال کیا ہے۔

مثال کے طور پر، کئی ریاستوں نے مخصوص کیریئر گائیڈنس ڈیش بورڈز (Career Guidance Dashboards) اور پورٹلز لانچ کیے ہیں۔ اتر پردیش میں پنکھ (Pankh) اقدام اس کی ایک بہترین مثال ہے۔ یونیسیف (UNICEF) کے تعاون سے تیار کیا گیا پنکھ پورٹل سینکڑوں کیریئر کے راستوں، کالج کی ڈائریکٹریوں، داخلہ امتحانات، اور اسکالرشپ کے بارے میں تفصیلی معلومات فراہم کرتا ہے۔ اہم بات یہ ہے کہ یہ ریاست والدین کی شمولیت کو بھی مدغم کرتی ہے، جس کے لیے خصوصی والدین-اساتذہ میٹنگز منعقد کی جاتی ہیں تاکہ والدین کو تربیت دی جاسکے کہ وہ اپنے بچوں کے ساتھ اس پورٹل کا استعمال کیسے کریں۔

دوسری ریاستوں نے اپنے SCERT اور DIET فیکلٹیز کو ماسٹر ٹرینرز کے طور پر تربیت دینے کے لیے این جی اوز (NGOs) کے ساتھ شراکت کی ہے، جو پھر ضلعی اور بلاک کی سطح پر جاکر عام اسکول کے اساتذہ کو کیریئر کونسلنگ کی بنیادی تکنیکوں کی تربیت دیتے ہیں۔

سمگر اشکشا کے مضبوط مالیاتی فریم ورک اور ریاستی حکومتوں کے جدید، مقامی نفاذ (localized execution) کے ذریعے، کیریئر گائیڈنس آہستہ آہستہ محض ایلیٹ پرائیویٹ اسکولوں میں دستیاب لکژری (luxury) سے پبلک ایجوکیشن سسٹم میں ہر بچے کے لیے ایک معیاری حق (standard right) کی طرف منتقل ہو رہی ہے۔

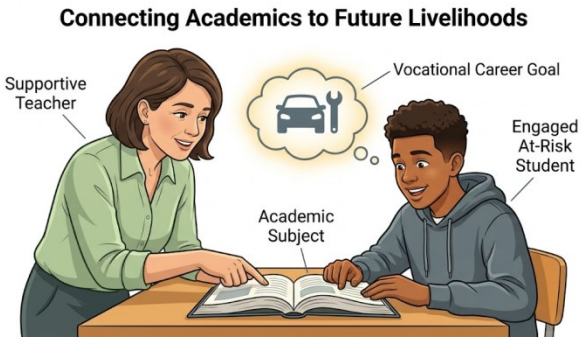
15.6 ڈراپ آؤٹ کی روک تھام میں کیریئر کونسلنگ کا کردار

(Role of Career Counselling in Dropout Prevention)

تعلیمی شعبے میں سب سے اہم چیلنجوں میں سے ایک ڈراپ آؤٹ کی شرح (dropout rate) ہے، خاص طور پر ثانوی سطح پر۔ طلباء مختلف وجوہات کی بنا پر اسکول چھوڑ دیتے ہیں: معاشی مشکلات، خاندانی ذمہ داریاں، یا تعلیمی جدوجہد۔ تاہم، ایک بڑی، اکثر نظر انداز کی جانے والی وجہ "عدم دلچسپی" (disengagement) ہے—یہ احساس کہ جو کچھ پڑھایا جا رہا ہے اس کا ان کے مستقبل کے روزگار سے کوئی تعلق نہیں ہے۔ یہیں پر کیریئر کونسلنگ ایک انتہائی اہم مداخلتی ٹول (intervention tool) کے طور پر کام کرتی ہے۔

تعلیم کو مستقبل کے روزگار سے جوڑنا (Connecting Education to Future Livelihood)

جب پسماندہ پس منظر سے تعلق رکھنے والے ایک طالب علم کو یہ سمجھ نہیں آتا کہ الجبرا یا تاریخ سیکھنے سے اس کے گھر میں روٹی کیسے آئے گی، تو اسکول وقت کا ضیاع محسوس ہونے لگتا ہے۔ کیریئر کونسلنگ اس بیانیے کو بدل دیتی ہے۔ طلباء کو کیریئر کی تلاش میں مشغول کر کے، کونسلرز اور اساتذہ ان کی موجودہ کلاس روم کی کوششوں اور مستقبل کی مالی خود مختاری (financial independence) کے درمیان براہ راست تعلق قائم کرنے میں مدد کرتے ہیں۔



مثال کے طور پر، اگر کوئی طالب علم آٹو موبائل (automobiles) میں دلچسپی رکھتا ہے لیکن تعلیمی طور پر ناکام ہو رہا ہے اور اسکول چھوڑنے کا سوچ رہا ہے، تو کیریئر گائیڈنس کا استعمال کرنے والا استاد اس کی مدد کر سکتا ہے۔ استاد طالب علم کو آٹو موبائل ٹیکنیشن بننے کے راستے دکھا سکتا ہے، اور یہ سمجھا سکتا ہے کہ تکنیکی کتابچوں اور پیمائش کے ٹولز کو سمجھنے کے لیے بنیادی ریاضی اور پڑھنے کی مہارت (reading skills) درکار ہے۔ اچانک، تعلیمی مضامین فوری، عملی قدر حاصل کر لیتے ہیں۔ طالب علم اسکول میں رہتا ہے کیونکہ اب تعلیم کو ان کے مطلوبہ ہدف کے حصول کے لیے ایک سنگ میل (stepping stone) کے طور پر دیکھا جاتا ہے۔

خطرے سے دوچار طلباء کی نشاندہی (Identifying At-Risk Students)

کیریئر گائیڈنس کی سرگرمیاں ان طلباء کی نشاندہی کے لیے بہترین ہیں جن کے اسکول چھوڑنے کا خطرہ (at risk of dropping out) زیادہ ہوتا ہے۔ وہ طلباء جو کیریئر کی تلاش کے دوران بے حسی (apathy) ظاہر کرتے ہیں، جن کے پاس مستقبل کے بارے میں پوچھے جانے

پر کوئی جواب نہیں ہوتا، یا جو اپنی زندگی کے امکانات کے بارے میں گہری مایوسی (pessimism) کا اظہار کرتے ہیں، اکثر نظام کو چھوڑنے کے سب سے قریب ہوتے ہیں۔

ایک بار شناخت ہونے کے بعد، ان طلباء کو ٹارگٹڈ، ون آن ون مداخلتیں (one-on-one interventions) مل سکتی ہیں۔ ایک کونسلر انہیں "اسکلز آڈٹ" (skills audit) کرنے میں مدد کر سکتا ہے تاکہ انہیں دکھایا جا سکے کہ ان کے پاس پہلے سے ہی قابل قدر مہارتیں (جیسے لچک (resilience)، دو زبانیں بولنے کی صلاحیت (bilingualism)، یا عملی مسئلہ حل کرنا (practical problem-solving)) موجود ہیں۔ پسماندہ نوجوانوں کو مشغول رکھنے کے لیے اس خود اعتمادی (self-esteem) کو بڑھانا بہت ضروری ہے۔

متبادل راستے فراہم کرنا (Providing Alternative Pathways)

بعض اوقات، روایتی تعلیمی راستہ (academic route) واقعی کسی طالب علم کے لیے مناسب نہیں ہوتا، جو مایوسی اور اسکول چھوڑنے کی خواہش کا باعث بنتا ہے۔ جامع کیریئر کونسلنگ (Comprehensive career counselling) اس بات کو یقینی بناتی ہے کہ طلباء صرف روایتی یونیورسٹی کے راستے کے بجائے تمام دستیاب راستوں سے آگاہ ہوں۔

کونسلرز طلباء کی درج ذیل کی طرف رہنمائی کر سکتے ہیں:

اسکول کے اندر پیشہ ورانہ تعلیم اور تربیت (Vocational Education and Training - VET) کے پروگرام۔

انڈسٹریل ٹریننگ انسٹی ٹیوٹ (Industrial Training Institutes - ITIs) اور پولی ٹیکنیکس۔

اپرنٹس شپ (Apprenticeships) اور مقامی اسکل بلڈنگ پروگرامز۔

خالصتاً تعلیمی ترقی کے علاوہ قابل عمل، قابل احترام متبادل فراہم کر کے، کیریئر کونسلنگ طلباء کو ضائع ہونے سے بچاتی ہے۔ یہ اس بات کو یقینی بناتی ہے کہ روایتی تعلیمی راستے کو چھوڑنے کا مطلب مکمل طور پر تعلیم کو چھوڑنا نہیں ہے، بلکہ سیکھنے کی ایک مختلف، زیادہ مناسب شکل میں منتقل ہونا ہے۔

نفسیاتی لنگر (The Psychological Anchor)

نوجوانی (Adolescence) الجھن اور کمزوری کا وقت ہے۔ کیریئر کا منصوبہ ہونا ایک نفسیاتی لنگر (psychological anchor) کا کام کرتا ہے۔ تحقیق سے پتہ چلتا ہے کہ جن طلباء نے ایک واضح کیریئر پلان وضع کیا ہوتا ہے وہ تعلیمی ناکامیوں یا ذاتی چیلنجوں کا سامنا کرتے وقت نمایاں طور پر زیادہ لچکدار (resilient) ہوتے ہیں۔ کیریئر کونسلنگ امید، رجائیت (optimism)، اور خود مختاری کا احساس (sense of agency) پیدا کرتی ہے، جو طلباء کو مشکل حالات سے گزرنے اور اپنی تعلیم مکمل کرنے کے لیے ضروری نفسیاتی ٹولز (psychological tools) سے آراستہ کرتی ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- کیریئر کونسلنگ تعلیمی عدم دلچسپی کی وجہ سے اسکول چھوڑنے کے خطرے سے دوچار طلباء کی شناخت اور ان کی مدد کرنے میں کس طرح کردار ادا کرتی ہے؟

15.7 خلاصہ (Summary)

اس یونٹ میں، ہم نے کیریئر گائیڈنس کو تعلیمی ڈھانچے میں براہ راست ضم کرنے کی انتہائی اہمیت کو دریافت کیا ہے۔ ہم نے اس بات پر بحث کرتے ہوئے آغاز کیا کہ اساتذہ کس طرح کیریئر کے تصورات کو روزمرہ کے مضامین میں شامل کر سکتے ہیں، جس سے سیکھنے کا عمل متعلقہ اور پرکشش (engaging) بن جاتا ہے۔ اس کے بعد ہم نے اسکول کی سطح پر ہونے والی مداخلتوں کو دیکھا، جیسے کیریئر کلبز کا قیام، والدین کو شامل کرنے کے لیے معلومات، تعلیم، اور مواصلات (IEC) کی سرگرمیوں کی اہمیت، اور اساتذہ کی مسلسل تربیت کی اہم ضرورت کو اجاگر کیا۔

ہم نے انقلابی قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 کا تجزیہ کیا، جو سخت تعلیمی حدود (academic boundaries) کو ختم کرنے کی وکالت کرتی ہے، درمیانی مرحلے سے پیشہ ورانہ تعلیم (جس میں بغیر بستے کے دن شامل ہیں) متعارف کراتی ہے، اور مجموعی 21ویں صدی کی مہارتوں پر توجہ مرکوز کرتی ہے۔ ہم نے یہ بھی جانچا کہ کس طرح سمگرا شکشا (SamagraShiksha) جیسے قومی فریم ورک زمینی سطح پر ان پالیسیوں کو حقیقت بنانے کے لیے آپریشنل ڈھانچہ اور فنڈنگ فراہم کرتے ہیں، جو بلاک ریسورس پرسنز (Block Resource Persons) اور پیشہ ورانہ انفراسٹرکچر کی معاونت کرتے ہیں۔

آخر میں، ہم نے ڈراپ آؤٹ کی روک تھام میں کیریئر کونسلنگ کے طاقتور کردار پر روشنی ڈالی۔ طلباء کو تعلیم اور مستقبل کے روزگار کے درمیان براہ راست تعلق دکھا کر، متبادل پیشہ ورانہ راستے فراہم کر کے، اور امید اور مقصد کا احساس پیدا کر کے، کیریئر گائیڈنس اس بات کو یقینی بناتی ہے کہ طلباء مشغول رہیں، متحرک رہیں، اور کامیاب اور اطمینان بخش زندگی کی راہ پر گامزن رہیں۔

15.8 سیکھنے کے نتائج (Learning Outcomes)

اب جب کہ آپ نے اس یونٹ کو مکمل کر لیا ہے، آپ کو اس قابل ہونا چاہیے:

- اسکول کے نصاب (school curriculum) میں براہ راست کیریئر گائیڈنس کو شامل کرنے کے طریقوں اور فوائد کو بیان (Describe) کر سکیں۔
- اسکول کی سطح پر عملی مداخلتیں، بشمول کیریئر کلبز (Career Clubs) اور معلومات، تعلیم، اور مواصلات (IEC) کی سرگرمیاں ڈیزائن (Design) کر سکیں۔
- کیریئر اور پیشہ ورانہ تعلیم (vocational education) پر قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 کی اہم دفعات اور اس کے اثرات کا تجزیہ (Analyze) کر سکیں۔
- کیریئر گائیڈنس کو معیاری بنانے اور اس کی فنڈنگ کے لیے سمگرا شکشا (SamagraShiksha) جیسے قومی اور ریاستی اقدامات کے کردار کا جائزہ (Evaluate) لے سکیں۔

- طلباء کی شمولیت (student engagement) کو بڑھانے اور اسکول ڈراپ آؤٹ کو روکنے کے لیے کیریئر کونسلنگ کا استعمال کرتے ہوئے حکمت عملیاں وضع (Formulate) کر سکیں۔

15.9 فرہنگ (Glossary)

کیریئر کلب (Career Club): اسکول کے اندر ایک طلباء کی قیادت اور اساتذہ کی سہولت کاری پر مبنی گروپ جو ساتھیوں کی سرگرمیوں کے ذریعے کیریئر کے اختیارات دریافت کرنے، معلومات شیئر کرنے، اور قابل روزگار مہارتوں (employability skills) کو بڑھانے کے لیے مختص ہے۔

عدم دلچسپی (Disengagement): ایک ایسی حالت جہاں ایک طالب علم اپنی اسکولنگ کے ساتھ دلچسپی، حوصلہ افزائی، اور تعلق کا احساس کھو دیتا ہے، جس کی وجہ سے وہ اکثر اسکول چھوڑ دیتا ہے۔

قابل روزگار مہارتیں / سافٹ اسکلز (Employability Skills / Soft Skills): غیر تکنیکی مہارتیں جیسے مواصلات، ٹیم ورک، مسئلہ حل کرنا، اور موافقت جو کسی بھی کام کی جگہ پر کامیابی کے لیے ضروری ہیں۔

ہب اینڈ اسپوک ماڈل (Hub and Spoke Model): وسائل کے اشتراک کا ایک فریم ورک جہاں ایک مرکزی، اچھی طرح سے لیس ادارہ (Hub) ارد گرد کے کم لیس اداروں (Spokes) کو خدمات، تربیت، یا انفراسٹرکچر فراہم کرتا ہے۔

آئی ای سی / معلومات، تعلیم، اور مواصلات (IEC/Information, Education, and Communication): ایک حکمت عملی جو مختلف مواصلاتی ذرائع (communication channels) کا استعمال کرتے ہوئے کسی ہدف سامعین (مثلاً طلباء اور والدین کو نئے کیریئرز کے بارے میں) کے درمیان آگاہی پھیلانے، علم بانٹنے، اور رویوں کو تبدیل کرنے کا کام کرتی ہے۔

نیشنل کریڈٹ فریم ورک (National Credit Framework-NCrF): ایک فریم ورک جو تعلیمی اور پیشہ ورانہ تعلیم کو یکجا کرتا ہے، جس سے طلباء مختلف تعلیمی راستوں پر کریڈٹس کما سکتے ہیں، جمع کر سکتے ہیں، اور منتقل کر سکتے ہیں۔

سمگرا شکشا (SamagraShiksha): ہندوستان میں اسکول کی تعلیم کے لیے ایک وسیع اور مربوط اسکیم جو پری اسکول سے لے کر 12 ویں جماعت تک محیط ہے، جس کا مقصد جامع اور منصفانہ معیاری تعلیم کو یقینی بنانا ہے۔

پیشہ ورانہ تعلیم (Vocational Education): تعلیمی تربیت جو کسی مخصوص پیشہ ورانہ شعبے (occupational field)، جیسے زراعت، تجارت (trades)، یا صحت کی دیکھ بھال کے لیے عملی تجربہ اور مہارتیں فراہم کرتی ہے۔

15.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Type Questions)

1. اسکول کے نصاب میں کیریئر گائیڈنس کو "شامل کرنے" (embedding) کا بنیادی مطلب کیا ہے؟

A) سال کے آخر میں کیریئر کی منصوبہ بندی پر ایک الگ، تنہا مضمون پڑھانا۔

B) اسے طالب علم کے روزمرہ کے سیکھنے کے تجربے کا ایک فطری، مسلسل حصہ بنانا۔

C) تعلیمی مضامین کی جگہ تکنیکی پیشہ ورانہ تربیت کو لانا۔

D) تمام طلباء کے لیے اسکول کے بعد کیریئر کونسلنگ میں شرکت لازمی قرار دینا۔

2. ایک استاد کامرس (Commerce) کی کلاس میں کیریئر گائیڈنس کو شامل کرنے کے لیے مندرجہ ذیل میں سے کون سی عملی حکمت عملی استعمال کر سکتا ہے؟

A) کاروباری اصطلاحات کو رٹا لگانا۔

B) طلباء سے ایک فرضی اسٹارٹ اپ بنوانا، ایک بنیادی بزنس پلان لکھوانا، اور اسے پیش کرنا۔

C) سالانہ اسپورٹس ڈے کا انعقاد کرنا۔

D) طلباء سے الیکٹریکل انجینئرنگ کی درسی کتابیں پڑھنے کا کہنا۔

3. جیسا کہ یونٹ میں بیان کیا گیا ہے، ایک "کیریئر کلب" (Career Club) کا بنیادی ڈھانچہ کیا ہے؟

A) اساتذہ کی قیادت میں ایک تادیبی کمیٹی۔

B) اسکول کی فنڈنگ پر توجہ مرکوز کرنے والی والدین کی زیر انتظام ایسوسی ایشن۔

C) طلباء کی قیادت اور اساتذہ کی سہولت کاری پر مبنی ایک گروپ جو کیریئر کے راستوں کو دریافت کرنے کے لیے باقاعدگی سے ملتا ہے۔

D) سختی سے صرف یونیورسٹی کے داخلوں کے لیے حکومت کی جانب سے سپانسر شدہ ایک گروپ۔

4. والدین-اساتذہ میٹنگز (PTMs) کے دوران معلومات، تعلیم، اور مواصلات (IEC) کی سرگرمیوں کو مؤثر طریقے سے کیسے نافذ کیا جا سکتا ہے؟

A) والدین کی توقعات کو ہم آہنگ کرنے کے لیے کیریئر پمفلٹس تقسیم کر کے اور ابھرتے ہوئے کیریئرز پر مختصر ویڈیوز دکھا کر۔

B) والدین کو مجبور کر کے کہ وہ دی گئی ایک مقررہ فہرست میں سے اپنے بچے کا کیریئر منتخب کریں۔

C) والدین کے تعلیمی علم کا جائزہ لے کر۔

D) کیریئر پورٹلز کی ضرورت کو ختم کر کے۔

5. کیریئر گائیڈنس کے حوالے سے ڈسٹرکٹ انسٹی ٹیوٹ آف ایجوکیشن اینڈ ٹریننگ (DIETs) کے زیر اہتمام اساتذہ کے تربیتی پروگراموں (teacher training programs) کی بنیادی توجہ مندرجہ ذیل میں سے کس پر ہوتی ہے؟

A) ایڈوانسڈ کلینکل سائیکالوجی اور دوائیں تجویز کرنا۔

B) اساتذہ کو تربیت دینا کہ وہ طلباء کو سختی سے روایتی کرداروں جیسے طب یا انجینئرنگ کی طرف رہنمائی کریں۔

C) لیبر مارکیٹ کی معلومات (LMI) اور فعال سماعت (active listening) جیسی بنیادی کونسلنگ کی مہارتیں۔

D)اساتذہ کو تربیت دینا کہ وہ صرف فزیکل ایجوکیشن کے نصاب کو سنبھالیں۔

6. قومی تعلیمی پالیسی(NEP) 2020 کا سائنس، کامرس، اور آرٹس کی روایتی تقسیم کو حل کرنے کا کیا طریقہ ہے؟

A)مضامین کے درمیان زیادہ سخت حدیں بنا کر۔

B)واضح طور پر سخت تقسیم کو ختم کرنے کا ہدف رکھ کر اور طلباء کو مضامین ملانے کی اجازت دے کر۔

C)آرٹس کے شعبے کو مکمل طور پر ختم کر کے۔

D)پیشہ ورانہ تعلیم کو صرف ان لوگوں کے لیے لازمی قرار دے کر جو تعلیمی مضامین میں فیل ہو رہے ہوں۔

7. این ای پی 2020 کے تحت، گریڈ 6-8 کے لیے "بغیر بستے کے دن"(Bagless Days) کا انقلابی اقدام کیا ہے؟

A)ایک 10 دن کی مدت جہاں طلباء مکمل طور پر کتابوں کے بجائے ڈیجیٹل ٹیبلٹس سے پڑھتے ہیں

B)ایک 10 دن کی مدت جہاں طلباء مقامی پیشہ ور ماہرین جیسے کارپینٹرز یا کمہاروں کے ساتھ انٹرن شپ کرتے ہیں۔

C)فائنل امتحانات کی تیاری کے لیے ایک ماہ کی چھٹی۔

D)ایک فزیکل ایجوکیشن کی پہل جس میں طلباء کو بغیر بیک پیک(backpacks) کے دوڑنا پڑتا ہے۔

8. یونٹ میں ذکر کردہ نیشنل کریڈٹ فریم ورک(NCrF) کا کیا مقصد ہے؟

A)نہ صرف کلاس روم کی تعلیم کے لیے، بلکہ پیشہ ورانہ تربیت اور تجرباتی تعلیم کے لیے بھی اکیڈمک کریڈٹس تفویض کرنا۔

B)کاروبار شروع کرنے کے خواہشمند طلباء کو مالی قرضے فراہم کرنا۔

C)طلباء کے لیے مضامین کی تعداد کو محدود کرنا۔

D)اسکولوں کو ان کی فنڈنگ کی بنیاد پر گریڈ دینا۔

9. سمگرا شکشا(SamagraShiksha) اسکیم مندرجہ ذیل میں سے کن سابقہ اسکیموں کو ضم کر کے بنائی گئی تھی؟

A)صرف سروہ شکشا ابھیان(SSA) اور راشٹریہ مادھیامک شکشا ابھیان(RMSA)۔

B)سروہ شکشا ابھیان(SSA)، راشٹریہ مادھیامک شکشا ابھیان(RMSA)، اور اساتذہ کی تعلیم(TE)۔

C)ڈسٹرکٹ انسٹی ٹیوٹ آف ایجوکیشن اینڈ ٹریننگ(DIETs) اور اسٹیٹ کونسل آف ایجوکیشنل ریسرچ اینڈ ٹریننگ(SCERTs)۔

D)نیشنل اسکل کوالیفکیشن فریم ورک(NSQF) اور NCrF۔

10. سمگرا شکشا کے ذریعے تعاون یافتہ "ہب اینڈ اسپوک"(Hub and Spoke) ماڈل کیا ہے؟

A)دیہی طلباء کے لیے نقل و حمل کا ایک نظام۔

B)ایک اچھی طرح سے لیس مرکزی اسکول(ہب) جو عملی جائزوں اور کونسلنگ کے لیے کئی چھوٹے پڑوسی اسکولوں(اسپوکس) کو خدمات فراہم کرتا ہے۔

C)ایک خالصتاً ڈیجیٹل پورٹل جہاں ریاست ہب ہے اور والدین اسپوکس ہیں۔

D)پیشہ ورانہ کلاسوں میں سکھائی جانے والی مینو فیکچرنگ تکنیک۔

11. کیریئر کونسلنگ براہ راست طلباء کے ڈراپ آؤٹ کو روکنے میں کیسے مدد کرتی ہے؟

A) طلباء کو تعلیمی ناکامی کی دھمکی دے کر۔

B)کلاس روم کی کوششوں اور مستقبل کی مالی خود مختاری کے درمیان براہ راست تعلق کھینچنے کے لیے طلباء کو کیریئر کی تلاش میں مشغول کر کے۔

C)نصاب سے تمام مشکل مضامین کو نکال کر۔

D)طلباء کوITIsمیں شامل ہونے پر مجبور کر کے۔

12. نوجوانی الجھن کا وقت ہے، اور ایک واضح کیریئر پلان ہونا ایک نفسیاتی لنگر(psychological anchor)کا کام کرتا ہے۔ یونٹ کے مطابق، یہ لنگر کیا فراہم کرتا ہے؟

A)تعلیمی مضامین کی پڑھائی روکنے کی ایک وجہ۔

B)ایک سخت ٹائم لائن جسے تبدیل نہیں کیا جا سکتا۔

C)تعلیمی یا ذاتی مشکلات سے گزرنے کے لیے لچک، امید، رجائیت، اور خود مختاری کا احساس

D)مقامی فیکٹریوں میں فوری ملازمت

مختصر جوابات کے حامل سوالات(Short Answer Type Questions)

1. اسکول کے نصاب میں کیریئر گائیڈنس کو"شامل کرنے"(embedding)کے تصور اور طلباء کے لیے اس کے بنیادی فائدے کی وضاحت کریں۔

2. کوئی سے دو عملی طریقوں کی نشاندہی کریں جن سے ایک استاد کلاس روم میں بغیر کسی رکاوٹ کے "سافٹ اسکلز" (قابل روزگار مہارتوں) کو فروغ دے سکتا ہے۔

3. کوئی سی تین مخصوص سرگرمیوں کی فہرست بنائیں جو طلباء کی قیادت میں چلنے والا کیریئر کلب(Career Club)اسکول میں منعقد کر سکتا ہے۔

4. کیریئر گائیڈنس کے تناظر میں والدین کے لیے معلومات، تعلیم، اور مواصلات(IEC)کیوں اہم ہے؟

5. این ای پی2020(2020 NEP)کے تحت مڈل اسٹیج کے طلباء کے لیے متعارف کرائے گئے "بغیر بستے کے دن"(Bagless Days) اقدام کو بیان کریں۔

6. نیشنل کریڈٹ فریم ورک(NCrF)یہ کیسے یقینی بناتا ہے کہ پیشہ ورانہ تعلیم کو تعلیمی علم کے مساوی تسلیم کیا جائے؟

7. سمگرا شکشا اسکیم کے تحت "ہب اینڈ اسپوک"(Hub and Spoke)ماڈل کی مختصراً وضاحت کریں۔

8. ایک استاد یا کونسلر کیریئر گائیڈنس کا استعمال کرتے ہوئے اس طالب علم کی نشاندہی کیسے کر سکتا ہے جسے اسکول چھوڑنے کا خطرہ(at risk

of dropping out)ہو؟

طویل جوابات کے حامل سوالات(Long Answer Type Questions)

1. اساتذہ اکثر محسوس کرتے ہیں کہ ان کے پاس اپنے نصاب میں "ایک اور چیز" شامل کرنے کا وقت نہیں ہے۔ اس چیلنج کے حل کے طور پر نصاب میں کیریئر گائیڈنس کو "شامل کرنے"(embedding) کے تصور کا جائزہ لیں۔ کم از کم تین عملی حکمت عملیوں کی تفصیل دیں جو ایک استاد اضافی ابواب شامل کیے بغیر کیریئر ایجوکیشن کو ضم کرنے کے لیے استعمال کر سکتا ہے۔

2. اسکولوں کو مکمل طور پر کیریئر کی دریافت پر توجہ مرکوز کرنے کے لیے مختص جگہوں اور منظم سرگرمیوں کی ضرورت ہوتی ہے۔ اسکول کی سطح پر ایک ایسی جامع مداخلتی حکمت عملی(intervention strategy) ڈیزائن کریں جو کیریئر کلبز(Career Clubs) اور معلومات، تعلیم، اور مواصلات(IEC) کی مہمات دونوں کا استعمال کرے۔ مخصوص سرگرمیوں کو بیان کریں اور وضاحت کریں کہ وہ اسکول کے ماحولیاتی نظام(school ecosystem) کو کیسے فائدہ پہنچاتی ہیں۔

3. قومی تعلیمی پالیسی(NEP) 2020 ایک اہم موڑ کی نمائندگی کرتی ہے جو پیشہ ورانہ تعلیم کا نئے سرے سے تصور پیش کرتی ہے۔ این ای پی 2020 کی کیریئر ایجوکیشن سے متعلق اہم دفعات کا تجزیہ کریں، خاص طور پر "سخت تقسیموں"(hard separations) کے خاتمے، ترقیاتی مراحل (جس میں بغیر بستے کے دن شامل ہیں)، اور نیشنل کریڈٹ فریم ورک(NCrF) پر توجہ مرکوز کریں۔

4. اگرچہ این ای پی 2020 تعلیم کے لیے وژن فراہم کرتی ہے، سمگرا شکشا(SamagraShiksha) جیسی اسکیمیں آپریشنل فریم ورک (operational framework) فراہم کرتی ہیں۔ کیریئر گائیڈنس کو معیاری بنانے اور اس کی فنڈنگ میں سمگرا شکشا اسکیم کے کردار کا جائزہ لیں۔ اکیڈمک ریسورس پرسنز، مالی معاونت، اور مقامی ریاستی اقدامات کے لیے اس کی دفعات(provisions) پر تبادلہ خیال کریں۔

5. ثانوی سطح پر ڈراپ آؤٹ کی بلند شرحوں کے لیے طلباء کی عدم دلچسپی(disengagement) ایک بڑی اور اکثر نظر انداز کی جانے والی وجہ ہے۔ ایک تفصیلی حکمت عملی وضع کریں جس میں یہ بتایا گیا ہو کہ کس طرح کیریئر کونسلنگ ڈراپ آؤٹ کی روک تھام کے لیے ایک اہم مداخلتی ٹول (intervention tool) کے طور پر کام کرتی ہے۔ اس میں مطابقت (relevance) پیدا کرنے، خطرے سے دوچار نوجوانوں کی نشاندہی کرنے، اور متبادل راستے فراہم کرنے کے طریقے شامل کریں۔

معروضی سوالات کے جوابات کی کلید(Answer Key of MCQs)

1. B
2. B
3. C
4. A
5. C
6. B
7. B
8. A
9. B

B .10
B .11
C .12

15.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد(Suggested Reading Materials)

کتب / رپورٹس(Books / Reports):

1. Ministry of Education, Government of India. (2020). National Education Policy 2020.
2. Ministry of Education, Government of India. SamagraShiksha Framework for Implementation.
3. Gideon Arulmani. (2014). Handbook of Career Development: International Perspectives. Springer.

4. اوای آرز (کھلے تعلیمی وسائل) اور ویب سائٹس(Open Educational Resources (OERs) & Websites):

5. CBSE Career Guidance Dashboard (cbsecareerguidance.in)
6. UNICEF India Reports on the "Pankh" initiative for career guidance.
7. NCERT guidelines on Vocational Education and Guidance.

8. یوٹیوب مواد(CC-لائسنس یافتہ / تعلیمی)(YouTube Material (CC-licensed / Educational)):

9. Search for "NEP 2020 Vocational Education Integration" on educational channels for visual breakdowns of the 5+3+3+4 structure.
10. Search for "Project-Based Learning Examples in High School" to see how teachers embed real-world skills into subjects.

حوالہ جات(References)

1. Council of the European Union. (2008). Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies.
2. Hooley, T. (2014). The evidence base on lifelong guidance. A guide to key findings for effective policy and practice. European Lifelong Guidance Policy Network.
3. Ministry of Education, Government of India. (2020). National Education Policy 2020. New Delhi.

4. Ministry of Education, Government of India. (2018). SamagraShiksha: An Integrated Scheme for School Education. New Delhi.
5. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2004). Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. Paris: OECD Publishing.
6. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). Investing in Career Guidance. Paris: OECD Publishing.
7. Watts, A. G. (2013). Career guidance and orientation. In Revisiting global trends in TVET: Reflections on theory and practice. UNESCO-UNEVOC.

8. اعتراف Acknowledgement: اس یونٹ میں شامل تصاویر جیمنی امیجز (Gemini Images) کا استعمال کرتے ہوئے تیار کی گئی ہیں اور یہ صرف تمثیلی مقاصد کے لیے ہیں۔

یونٹ 16: کیپ اسٹون پروجیکٹ اور تاملی مشق

(Capstone Project And Reflective Practice)

اکائی کے اجزاء:

16.0 تمہید (Introduction)

16.1 مقاصد (Objectives)

16.2 اپنے سیاق وسباق کے لیے ایک نمونہ گائیڈنس پروگرام ڈیزائن کرنا

(Designing a Sample Guidance Programme for Your Context)

16.3 میدانی تجربے پر فکری جرنل (Reflection Journal on Field Exposure)

16.4 ایک فرضی گائیڈنس کتابچہ تیار کرنا (Preparing a Mock Guidance Booklet)

16.5 کیریئر کونسلنگ سیشن کی سیمولیشن / نقالی (Simulation of a Career Counselling Session)

16.6 ہم عمر ساتھیوں اور سرپرست کا فیڈبیک (Peer and Mentor Feedback)

16.7 خلاصہ (Summary)

16.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

16.9 فرہنگ (Glossary)

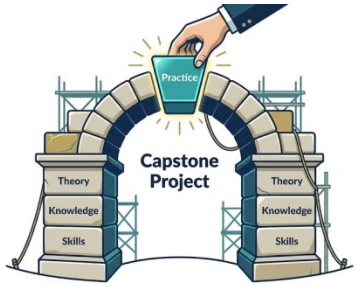
16.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

16.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

16.0 تمہید (Introduction)

ڈپلومہ ان گائیڈنس اینڈ کونسلنگ (Diploma in Guidance and Counselling) پروگرام کے آخری یونٹ میں خوش آمدید، عزیز طلباء! آپ نے کیریئر کی نشوونما (career development)، نفسیاتی نظریات (psychological theories)، اور کونسلنگ کی تکنیکوں (counselling techniques) کی دلچسپ دنیا کا ایک طویل سفر طے کیا ہے۔ اب وقت آگیا ہے کہ اس پہیلی کے ان تمام الگ الگ حصوں کو ایک ساتھ ملایا جائے۔ یہ وہ مقام ہے جہاں نظریہ (theory) حقیقی دنیا کی مشق (real-world practice) سے ملتا ہے۔

کیا آپ نے کبھی سوچا ہے کہ معمار (architects) ایک شاندار یادگار کیسے بناتے ہیں؟ وہ صرف اینٹیں نہیں رکھتے؛ وہ ہر چیز کو اپنی جگہ پر مقفل کرنے اور ڈھانچے کو مضبوطی دینے کے لیے ایک محراب کے بالکل اوپری حصے پر ایک حتمی "کیپ اسٹون" (capstone) کا استعمال کرتے ہیں۔ تعلیم میں، ایک "کیپ اسٹون پروجیکٹ" (Capstone Project) بالکل یہی مقصد پورا کرتا ہے۔ یہ ایک اختتامی تجربہ (culminating experience) ہے جو آپ کو اس قابل بناتا ہے کہ آپ نے جو کچھ بھی سیکھا ہے اسے عملی اور ہینڈز آن (hands-on) طریقے سے لاگو کریں۔



اس یونٹ میں، ہم آپ کے اپنے گائیڈنس پروگرام (guidance programme) کو ڈیزائن کرنے، فکری جرنلنگ (reflective journaling) کے ذریعے اپنے میدانی تجربات (field experiences) کو دستاویزی شکل دینے، کیریئر کا مفید لٹریچر (career literature) بنانے، اور نقلی کونسلنگ سیشنز (simulated counselling sessions) میں حصہ لینے کے دلچسپ عمل میں آپ کی رہنمائی کریں گے۔ ہم فیڈبیک (feedback) دینے اور وصول کرنے کی بے پناہ قدر کو بھی دریافت کریں گے۔ قدم بہ قدم، یہ یونٹ آپ کو کونسلنگ کے ایک طالب علم سے ایک پر اعتماد، عملی کیریئر گائیڈ (practicing career guide) میں بدل دے گا جو اپنے اسکول اور کمیونٹی کی خدمت کے لیے تیار ہے۔ آیئے آپ کے سیکھنے کے سفر کے اس حتمی، دلچسپ مرحلے کا آغاز کریں!

16.1 مقاصد (Objectives)

اس یونٹ کو کامیابی سے مکمل کرنے کے بعد، آپ اس قابل ہو جائیں گے:

- کسی تعلیمی یا کمیونٹی ماحول کے لیے ایک جامع، سیاق و سباق کے لحاظ سے مخصوص (context-specific) کیریئر گائیڈنس پروگرام ڈیزائن (Design) کر سکیں گے۔
- ایک منظم فکری جرنل (reflection journal) کا استعمال کرتے ہوئے اپنی کونسلنگ کی مشق کے بارے میں تنقیدی بصیرت (critical insights) وضع (Formulate) کر سکیں گے۔
- طلباء کی ایک مخصوص آبادی کی ضروریات کے مطابق ایک اچھی طرح سے تحقیق شدہ فرضی گائیڈنس کتابچہ (mock guidance booklet) تیار (Develop) کر سکیں گے۔
- مناسب باہمی اور پیشہ ورانہ مہارتوں (interpersonal and professional skills) کا استعمال کرتے ہوئے ایک نقلی

کیریئر کونسلنگ سیشن(simulated career counselling session)منعقد(Conduct)کر سکیں گے۔

- تعمیری فیڈبیک کے طریقہ کار(constructive feedback mechanisms)کے ذریعے اپنی اور اپنے ہم عمر ساتھیوں کی کارکردگی کا جائزہ جانچ(Evaluate)سکیں گے۔

16.2 اپنے سیاق وسباق کے لیے ایک نمونہ گائیڈنس پروگرام ڈیزائن کرنا

(Designing a Sample Guidance Programme for Your Context)

مستقبل کے کیریئر گائیڈیا اسکول کونسلر(school counsellor)کے طور پر، آپ کے بنیادی کرداروں میں سے ایک گائیڈنس پروگرامز کو منظم کرنا اور چلانا ہوگا۔ آپ محض ایک عمومی، "ایک سائز سب کے لیے"(one-size-fits-all)پروگرام لاگو کرکے یہ توقع نہیں کر سکتے کہ یہ ہر جگہ کام کرے گا۔ ایک میٹروپولیٹن پرائیویٹ اسکول میں گائیڈنس پروگرام دیہی سرکاری اسکول کے پروگرام سے بالکل مختلف نظر آئے گا۔لہذا، آپ کے کیپ اسٹون پروجیکٹ(capstone project)کا پہلا قدم یہ سیکھنا ہے کہ خاص طور پر اپنے منفرد سیاق وسباق کے لیے پروگرام کیسے ڈیزائن کیا جائے۔

سیاق وسباق کے لحاظ سے مخصوص گائیڈنس پروگرام کیا ہے؟(What is a Context-Specific Guidance Programme?)

ایک سیاق و سباق کے لحاظ سے مخصوص پروگرام (context-specific programme) وہ ہوتا ہے جو آپ کے طلباء کی منفرد ضروریات، وسائل، اور ثقافتی پس منظر کے گرد بنایا جاتا ہے۔ اگر آپ سروس میں موجود استاد ہیں، تو آپ کا سیاق وسباق آپ کا موجودہ اسکول ہے۔ اگر آپ نئے گریجویٹ ہیں، تو آپ کا سیاق وسباق آپ کا مقامی کمیونٹی سنٹر(community centre)یا وہ اسکول ہو سکتا ہے جہاں آپ انٹرن(intern)کرنے کا ارادہ رکھتے ہیں۔

اپنا پروگرام ڈیزائن کرنے کے اقدامات(Steps to Design Your Programme)

ایک کامیاب گائیڈنس پروگرام بنانے کے لیے، آپ کو ایک منظم، قدم بہ قدم طریقہ کار(step-by-step approach)پر عمل کرنا چاہیے۔ اسے اپنے کیپ اسٹون پروجیکٹ کے بلیو پرنٹ(blueprint)کے طور پر سوچیں۔

مرحلہ 1: ضروریات کا تخمینہ لگائیں(Step 1: Conduct a Needs Assessment)

اس سے پہلے کہ آپ کسی بھی سرگرمی کی منصوبہ بندی کریں، آپ کو یہ معلوم کرنا ہوگا کہ آپ کے طلباء کو درحقیقت کس چیز کی ضرورت ہے۔ یہ فرض نہ کریں کہ آپ کو ان کے مسائل معلوم ہیں۔ آپ ایک سادہ سروے(survey)کر سکتے ہیں، غیر رسمی گروپ ڈسکشنز (group discussions)منعقد کر سکتے ہیں، یا دوسرے اساتذہ اور والدین سے بات کر سکتے ہیں۔

مثال(Example): آپ کو معلوم ہو سکتا ہے کہ آپ کے علاقے کے طلباء کالج کا کورس منتخب کرنے کے بارے میں فکر مند نہیں ہیں، بلکہ، انہیں قلیل مدتی پیشہ ورانہ مہارتوں (vocational skills) کے بارے میں معلومات کی اشد ضرورت ہے تاکہ وہ اپنے خاندانوں کی کفالت کے لیے فوری طور پر کمانا شروع کر سکیں۔



مرحلہ 2: واضح اہداف مقرر کریں (Step 2: Define Clear Goals)

ایک بار جب آپ ضروریات کو جان لیں، تو مخصوص اہداف مقرر کریں۔ آپ تعلیمی سال کے اختتام تک کیا حاصل کرنا چاہتے ہیں؟

مثالی ہدف (Example Goal): "ٹرم کے اختتام تک، 10 ویں جماعت کے طلباء اپنی ذاتی دلچسپیوں سے میل کھاتے ہوئے تین کیریئر کے راستوں کی نشاندہی کرنے کے قابل ہو جائیں گے۔"

مرحلہ 3: مداخلتوں اور سرگرمیوں کی منصوبہ بندی کریں (Step 3: Plan Interventions and Activities)

اب، فیصلہ کریں کہ آپ ان اہداف کو کیسے حاصل کریں گے۔ ایک اچھا گائیڈنس پروگرام سرگرمیوں کے مرکب کا استعمال کرتا ہے۔ آپ مندرجہ ذیل منصوبہ بندی کر سکتے ہیں:

کلاس روم کی گفتگو (Classroom talks): خود آگاہی (self-awareness) یا ریزیومے لکھنے (resume writing) جیسے موضوعات پر ماہانہ سیشنز۔

کیریئر میلے (Career Fairs): مقامی پیشہ ور افراد (ڈاکٹروں، مکینکس، دکانداروں، فنکاروں) کو طلباء سے بات کرنے کے لیے مدعو کرنا۔

انفرادی کونسلنگ (Individual Counselling): ان طلباء کے ساتھ ون آن ون سیشنز کے لیے ہفتے میں دو گھنٹے مختص کرنا جنہیں اضافی مدد کی ضرورت ہے۔

نوٹس بورڈز (Notice Boards): اسکول کی راہداری میں نئے کورسز یا ملازمتوں کے بارے میں ہفتہ وار اپ ڈیٹس کے ساتھ ایک "کیریئر کارنر" (Career Corner) بنانا۔

مرحلہ 4: وسائل کی تقسیم (Step 4: Resource Allocation)

تعین کریں کہ آپ کو پروگرام چلانے کے لیے کن چیزوں کی ضرورت ہے۔ کیا آپ کو مواد چھاپنے کے لیے بجٹ (budget) درکار ہے؟ کیا آپ کو نجی کونسلنگ کے لیے ایک مخصوص کمرے کی ضرورت ہے؟ کیا آپ کو ٹائم ٹیبل میں ہفتہ وار "گائیڈنس پیریڈ" (Guidance Period) مختص کرنے کے لیے اسکول کے پرنسپل کی مدد درکار ہے؟ ان کی فہرست بنانے سے آپ کو حقیقت پسند رہنے میں مدد ملتی ہے۔

مرحلہ 5: جانچ کا طریقہ (Step 5: Evaluation Method)

آپ کو کیسے معلوم ہو گا کہ آپ کا پروگرام کامیاب رہا؟ نتائج (outcomes) کی پیمائش کرنے کے لیے ایک طریقہ کار کی منصوبہ بندی کریں۔ یہ کیریئر میلے کے اختتام پر طلباء کو دیا جانے والا ایک سادہ فیڈبیک فارم (feedback form) ہو سکتا ہے، یا یہ ٹریک کرنا ہو سکتا ہے کہ کتنے طلباء نے پیشہ ورانہ تربیتی کورس کے لیے کامیابی سے درخواست دی۔

استاد کے لیے مشورہ: (Teacher Tip) اپنے کیپ اسٹون پروگرام کو ڈیزائن کرتے وقت، چھوٹی شروعات کریں۔ ایک انتہائی موثر ایک ہفتے کی "کیریئر آگاہی مہم" (Career Awareness Drive) کی منصوبہ بندی کرنا اس بڑے سال بھر کے پروگرام کی منصوبہ بندی کرنے سے کہیں بہتر ہے جو وسائل کی کمی کی وجہ سے ناکام ہو جائے۔ معیار (quality) اور مطابقت (relevance) پر توجہ مرکوز کریں۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress)

- سیاق و سباق کے لحاظ سے مخصوص گائیڈنس پروگرام (context-specific guidance programme) ڈیزائن کرنے کے لیے درکار پانچ ضروری اقدامات کی فہرست بنائیں۔

16.3 میدانی تجربے پر فکری جرنل (Reflection Journal on Field Exposure)

جیسے ہی آپ فیلڈ میں قدم رکھیں گے — چاہے کسیسینئر کو نسلر کا مشاہدہ کر رہے ہوں، ایمپلائمنٹ ایکسچینج (employment exchange) کا دورہ کر رہے ہوں، یا طلباء سے بات کر رہے ہوں — آپ نئے جذبات، چیلنجز، اور خیالات کے سیلاب کا تجربہ کریں گے۔ آپ اس سب کو کیسے سمجھیں گے؟ اس کا جواب ایک فکری جرنل (Reflection Journal) رکھنے میں پوشیدہ ہے۔

فکری مشق کیا ہے؟ (What is Reflective Practice)

فکری مشق (Reflective practice) سے مراد اپنے تجربات کے بارے میں گہرائی سے سوچنے کی عادت ہے تاکہ ان سے سیکھا جا سکے۔ یہ محض کچھ کرنے اور جو آپ نے کیا اس سے درحقیقت سیکھنے کے درمیان فرق ہے۔ کونسلنگ کے پیشے میں، آپ کا اپنا ذہن اور شخصیت آپ کے سب سے بڑے ٹولز ہیں۔ فکری جرنلنگ آپ کو ان ٹولز کو تیز رکھنے میں مدد دیتی ہے۔

ایک فکری جرنل محض ایک ڈائری نہیں ہے جہاں آپ واقعات کو ریکارڈ کرتے ہیں جیسے، "آج میں نے ایک طالب علم سے اس کے کیریئر کے انتخاب کے بارے میں بات کی۔ وہ الجھن کا شکار تھا۔ میں نے اسے انجینئرنگ کے بارے میں بتایا۔" یہ صرف ایک وضاحت (description) ہے۔ ایک سچا فکری جرنل آپ کے اپنے جذباتی اور پیشہ ورانہ ردعمل کی بہت گہرائی میں جاتا ہے۔

"کیا، تو کیا، اب کیا" فریم ورک (The "What, So What, Now What" Framework)

اپنے کیپ اسٹون پروجیکٹ کے لیے اپنے فکری جرنل میں ایک بہترین اندراج (entry) لکھنے کے لیے، ہم اس سادہ تین حصوں پر مشتمل فریم ورک (framework) کو استعمال کرنے کی سختی سے سفارش کرتے ہیں:

1. کیا؟ (وضاحت) (WHAT? (Description)

واقعے کو مختصراً بیان کریں۔ کون شامل تھا؟ سیاق وسباق (context) کیا تھا؟ اصل میں کیا ہوا؟

جرنل کی مثال (Journal Example): "آج، میں نے 12 ویں جماعت کے طلباء کے لیے کیریئر کے انتخاب پر ایک گروپ سیشن کا انعقاد کیا۔ ایک طالبہ نے یہ کہتے ہوئے رونا شروع کر دیا کہ اس کے والدین اسے میڈیسن لینے پر مجبور کر رہے ہیں، لیکن وہ فائن آرٹس پڑھنا چاہتی ہے۔"

2. تو کیا؟ (تجزیہ اور احساسات) (SO WHAT? (Analysis and Feelings)

یہ غور و فکر (reflection) کا بنیادی حصہ ہے۔ اس واقعے نے آپ کو کیسا محسوس کرایا؟ یہ واقعہ کیوں اہم ہے؟ صورتحال کو سمجھنے کے لیے آپ کون سا نظریاتی علم (theoretical knowledge) لاگو کر سکتے ہیں؟ کیا آپ نے پر اعتماد محسوس کیا یا بے بس؟

جرنل کی مثال (Journal Example): "جب طالبہ نے رونا شروع کیا تو میں نے اچانک گھبراہٹ محسوس کی۔ مجھے احساس ہوا کہ میں ایک گروپ کی ترتیب میں اس طرح کے جذباتی غبار کے لیے بالکل تیار نہیں تھا۔ میں نے اس پر دباؤ ڈالنے پر والدین پر غصہ محسوس کیا، لیکن میں جانتا تھا کہ مجھے غیر جانبدار (neutral) رہنا ہے۔ مجھے 'غیر مشروط مثبت احترام' (unconditional positive regard) پر اپنے اسباق یاد آئے اور میں نے اس کے لیے ایک محفوظ جگہ بنانے کی کوشش کی تاکہ وہ بغیر کسی فیصلے (judgment) کے اپنے جذبات کا اظہار کر سکے۔"

3. اب کیا؟ (ایکشن پلان) (NOW WHAT? (Action Plan))

یہ تجربہ آپ کی مستقبل کی مشق کو کیسے بدلے گا؟ آپ کو اگلی بار کیا سیکھنے یا مختلف طریقے سے کرنے کی ضرورت ہے؟

جرنل کی مثال (Journal Example): "مجھے احساس ہے کہ مجھے بحران کے انتظام کی اپنی مہارتوں (crisis-management skills) کو بہتر بنانے کی ضرورت ہے۔ اگلی بار جب میں کوئی گروپ سیشن کروں گا، تو میں پہلے زمینی اصول (ground rules) قائم کروں گا اور شدید جذباتی ردعمل سے نمٹنے کے لیے ایک حکمت عملی تیار کروں گا۔ میں خاندانی نظام کے نظریے (family-systems theory) کے بارے میں مزید پڑھنے کا ارادہ بھی رکھتا ہوں تاکہ یہ بہتر طور پر سمجھ سکوں کہ والدین کے شدید دباؤ کا سامنا کرنے والے طلباء کی رہنمائی کیسے کی جائے۔"

فکری جرنل کے فوائد (Benefits of the Reflection Journal)

اپنے کیپ اسٹون کے تجربے کے دوران اس جرنل کو برقرار رکھنے سے، آپ:

- اپنے ذاتی تعصبات (biases) اور جانب داریوں کی نشاندہی کریں گے۔
- ایک گھبرائے ہوئے مبتدی (beginner) سے ایک پر اعتماد ماہر (practitioner) کے طور پر اپنی ترقی کا سراغ لگائیں گے۔
- ہمدردی (empathy) کا ایک گہرا احساس پیدا کریں گے۔
- اپنی حتمی کیپ اسٹون رپورٹ کے لیے خیالات پیدا کریں گے۔

یاد رکھیں، آپ کا فکری جرنل ایک نجی، محفوظ جگہ ہے۔ اپنے ساتھ گہری ایمانداری سے کام لیں۔ اپنے جرنل میں غلطی کا اعتراف کرنا ایک

ماہر کونسلر (expert counsellor) بننے کی جانب پہلا اور سب سے اہم قدم ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress) ط

- ایک وضاحتی ڈائری کے اندراج (descriptive diary entry) اور فکری جرنل کے اندراج (reflective journal entry) کے درمیان فرق کی وضاحت کیجیے۔۔

16.4 ایک فرضی گائیڈنس کتابچہ تیار کرنا (Preparing a Mock Guidance Booklet)

آپ کے کیپ اسٹون پروجیکٹ کے سب سے زیادہ ٹھوس اور مفید نتائج میں سے ایک "فرضی گائیڈنس کتابچہ" (Mock Guidance Booklet) کی تشکیل ہو گا۔ معلومات کیریئر گائیڈنس کی لائف لائن ہے۔ تاہم، ہم معلومات کی زیادتی (information overload) کے دور میں رہتے ہیں۔ طلباء اکثر انٹرنیٹ پر دستیاب کیریئر کے ہزاروں اختیارات کی وجہ سے الجھن کا شکار ہو جاتے ہیں۔

آپ کا کام ان معلومات کو درست کرنا، آسان بنانا، اور اس طرح پیش کرنا ہے جو آپ کے مخصوص سامعین کے لیے انتہائی قابل رسائی اور ثقافتی لحاظ سے متعلقہ ہو۔ ایک فرضی گائیڈنس کتابچہ بنانا آپ کو اس اہم مہارت (vital skill) کی مشق کرنے میں مدد دیتا ہے۔

اپنے ہدف سامعین کی نشاندہی کرنا (Identifying Your Target Audience)

اس سے پہلے کہ آپ ایک لفظ بھی لکھیں، آپ کو یہ فیصلہ کرنا ہو گا کہ یہ کتابچہ کس کے لیے ہے۔ بنیادی مشاغل کی تلاش کرنے والے 8ویں جماعت کے طلباء کے لیے ڈیزائن کیا گیا ایک کتابچہ، فوری ملازمتوں کی تلاش میں کالج کے فائنل ایئر کے طلباء کے لیے ڈیزائن کیے گئے کتابچے سے بالکل مختلف نظر آئے گا۔

اپنے کیپ اسٹون کے لیے، اپنے سامعین کی واضح طور پر وضاحت کریں۔ مثال کے طور پر: "یہ کتابچہ دیہی اسکولوں میں 10ویں جماعت کے طلباء کے لیے ڈیزائن کیا گیا ہے تاکہ انہیں اپنے بورڈ کے امتحانات کے بعد مقامی پیشہ ورانہ تربیت (vocational training) کے اختیارات کو سمجھنے میں مدد ملے۔"

گائیڈنس کتابچے کے اہم اجزاء (Key Components of a Guidance Booklet)

اگرچہ آپ تخلیقی ہو سکتے ہیں، ایک معیاری گائیڈنس کتابچہ میں عام طور پر درج ذیل حصے شامل ہوتے ہیں:

1. ایک گرم جوش استقبال اور تعارف (A Warm Welcome and Introduction):

ایک انتہائی حوصلہ افزا پیغام کے ساتھ شروع کریں۔ "کیریئر" کے تصور کی وضاحت کریں اور طالب علم کو یقین دلائیں کہ الجھن محسوس کرنا بالکل معمول کی بات ہے۔

2. خود کی دریافت کے ٹولز (Self-Exploration Tools):

سادہ، انٹرایکٹو (interactive) عناصر شامل کریں۔ آپ ایک مختصر چیک لسٹ (checklist) یا "اپنی دلچسپیوں کو جانیں" (Know Your Interests) کا کوئز ڈیزائن کر سکتے ہیں۔ ایسے سوالات پوچھیں، "کیا آپ مشینوں، لوگوں، یا خیالات کے ساتھ کام کرنا پسند کرتے

ہیں؟" اس سے طالب علم کو مواد کو صرف غیر فعال طور پر پڑھنے کے بجائے اس کے ساتھ مشغول (engage) ہونے میں مدد ملتی ہے۔

3. کیریئر پروفائلز اور راستے (Career Profiles and Pathways):

یہ بنیادی مواد ہے۔ اپنے سامعین سے متعلقہ 5 سے 10 کیریئرز کا انتخاب کریں۔ ہر کیریئر کے لیے، واضح، مختصر معلومات فراہم کریں:

کام کی نوعیت (Nature of work) اس کام میں کوئی شخص روزانہ کیا کرتا ہے؟

تعلیمی راستہ (Educational pathway) انہیں 11 ویں اور 12 ویں میں کون سے مضامین لینے ہوں گے؟ کون سی ڈگری یا ڈپلومہ درکار ہے؟

ضروری مہارتیں (Essential skills): کیا انہیں ریاضی میں اچھا ہونے کی ضرورت ہے؟ کیا انہیں مواصلات کی اچھی مہارت کی ضرورت ہے؟

مستقبل کے امکانات (Future prospects): کیا اس نوکری کی مانگ ہے؟

4. ابھرتے ہوئے اور غیر روایتی کیریئرز (Emerging and Unconventional Careers):

کام کی دنیا تیزی سے بدل رہی ہے۔ نئے کیریئرز (جیسے ڈیٹا تجزیہ، ڈیجیٹل مارکیٹنگ، یا گرین انرجی کی ملازمتیں) یا حالیہ قومی تعلیمی پالیسیوں میں نمایاں پیشہ ورانہ مہارتوں پر ایک سیکشن شامل کریں۔

5. اکثر پوچھے گئے سوالات (FAQs) اور وسائل (Frequently Asked Questions (FAQs) and Resources):

عام شکوک و شبہات کو دور کریں۔ محفوظ، قابل بھروسہ سرکاری ویب سائٹس، ہیلپ لائنز، یا مقامی اداروں کی فہرست فراہم کریں جہاں سے طلباء مزید معلومات حاصل کر سکتے ہیں۔

ڈیزائن اور پیشکش کی تجاویز (Design and Presentation Tips)

اسے سادہ رکھیں (Keep it Simple): سادہ، روزمرہ کی زبان استعمال کریں۔ بھاری علمی اصطلاحات (academic jargon) سے گریز کریں۔

بصری مواد کا استعمال کریں (Use Visuals): متن کے لمبے بلاکس کو بلٹ پوائنٹس، چارٹس، یا سادہ عکاسی (illustrations) کے ساتھ توڑیں۔

درستگی کو یقینی بنائیں (Ensure Accuracy): آپ جو معلومات فراہم کرتے ہیں وہ بالکل درست ہونی چاہیے۔ داخلے کے تازہ ترین معیار اور کورس کے دورانیے کو چیک کریں۔

ثقافتی حساسیت (Cultural Sensitivity): اس بات کو یقینی بنائیں کہ آپ جو مثالیں اور تصاویر استعمال کرتے ہیں وہ آپ کے طلباء کے متنوع پس منظر کی عکاسی کرتی ہوں۔ یقینی بنائیں کہ آپ ان اختیارات کو نمایاں کریں جو صنفی دقیانوسی تصورات (gender stereotypes) کو توڑتے ہیں (مثلاً، خاتون مکینکس یا مرد نرسیں)۔

یہ کتابچہ بنانے کے لیے مکمل تحقیق کی ضرورت ہوگی، لیکن یہ آپ کے پاس ایک انتہائی عملی وسیلہ (practical resource) چھوڑے گا

جسے آپ درحقیقت اپنے مستقبل کے کیریئر میں استعمال کر سکتے ہیں۔

16.5 کیریئر کونسلنگ سیشن کی سیمولیشن / نقالی (Simulation of a Career Counselling Session)

تیراکی کے بارے میں پڑھنے سے آپ کو کبھی تیراکی نہیں آئے گی؛ آپ کو بالآخر پانی میں اترنا ہو گا۔ اسی طرح، کونسلنگ کے نظریات (counselling theories) کے بارے میں پڑھنے سے آپ کونسلر نہیں بن جائیں گے جب تک کہ آپ کسی شخص کے سامنے بیٹھ کر اس سے بات نہ کریں۔

چونکہ ایک غیر تربیت یافتہ طالب علم کے لیے شدید مسائل کا سامنا کرنے والے حقیقی کلائنٹس کی کونسلنگ کرنا غیر اخلاقی ہے، اس لیے ہم تربیت کا ایک انتہائی مؤثر طریقہ استعمال کرتے ہیں جسے **سیمولیشن ((Simulation یا رول پلے ((Role-Play** کہا جاتا ہے۔ یہ آپ کے کیپ اسٹون پروجیکٹ کا ایک بنیادی جزو ہے۔

سیمولیشن کیا ہے؟ ((What is a Simulation?

ایک سیمولیشن (Simulation) زندگی کے حقیقی کونسلنگ منظرنامے (counselling scenario) کی ایک مصنوعی تشکیل ہے۔ ایک محفوظ، کنٹرول شدہ کلاس روم کے ماحول میں، آپ اور آپ کے ہم عمر ساتھی کونسلنگ سیشن ادا کریں گے۔ یہ آپ کو اپنی مہارتوں کی مشق کرنے، غلطیاں کرنے، اور کسی حقیقی کلائنٹ کو نقصان پہنچانے کے خطرے کے بغیر سیکھنے کی اجازت دیتا ہے۔

سیمولیشن کا انعقاد کیسے کریں (How to Conduct a Simulation)

ایک کامیاب سیمولیشن کے لیے تین الگ الگ کرداروں کی ضرورت ہوتی ہے: کلائنٹ (The Client)، کونسلر (The Counsellor)، اور مبصر (The Observer)۔



1. کلائنٹ کا کردار (The Client Role)

اگر آپ کلائنٹ کا کردار ادا کر رہے ہیں، تو آپ کا انسٹرکٹر (instructor) یا ساتھی آپ کو ایک "کیس پروفائل" (Case Profile) دیں گے۔ آپ کو اس پروفائل کے مطابق کام کرنا ہو گا۔

کیس کی مثال (Case Example): "آپ ایک 17 سالہ طالب علم ہیں جو ادب پسند کرتا ہے، لیکن آپ کے والدین ایک خاندانی کاروبار چلاتے ہیں اور آپ سے توقع کرتے ہیں کہ آپ دکان سنبھالنے کے لیے کامرس کی تعلیم حاصل کریں۔ آپ دم گھٹتا ہوا اور فکر مند محسوس کرتے ہیں۔" آپ کا کام خود کو اس کردار میں غرق کرنا ہے۔ کونسلر کے لیے اسے بہت آسان نہ بنائیں، لیکن غیر ضروری طور پر مشکل بھی نہ بنیں۔ فطری طور پر کام کریں۔

2. کونسلر کا کردار (The Counsellor Role)

اگر آپ کونسلر (Counsellor) کا کردار ادا کر رہے ہیں، تو یہ آپ کے ایکشن لینے کا وقت ہے۔ آپ کا مقصد 15 منٹ میں کلائنٹ کا مسئلہ "حل" کرنا نہیں ہے۔ آپ کا مقصد کونسلنگ کی بنیادی مہارتوں (core counselling skills) کا مظاہرہ کرنا ہے۔ سیمولیشن کے دوران، ان پر توجہ مرکوز کریں:

ہم آہنگی قائم کرنا (Building Rapport): کلائنٹ کا گرم جوشی سے استقبال کریں۔ انہیں آرام دہ محسوس کرائیں۔ مناسب باڈی لینگویج (body language) اور آنکھوں کا رابطہ (eye contact) استعمال کریں۔

فعال سماعت (Active Listening): گہری توجہ دیں۔ مداخلت نہ کریں۔ نہ صرف ان کے الفاظ سنیں، بلکہ ان الفاظ کے پیچھے چھپے جذبات کو بھی سنیں۔

مائیکرو اسکلز کا استعمال (Using Micro-skills): پیرافریزنگ / الفاظ بدل کر دہرانا (paraphrasing) ("تو، آپ جو کہہ رہے ہیں وہ یہ ہے کہ...")، جذبات کی عکاسی (reflection of feelings) ("ایسا لگتا ہے کہ آپ بہت دباؤ محسوس کر رہے ہیں...")، اور کھلے سوالات پوچھنے (open-ended questioning) ("کیا آپ مجھے اس بارے میں مزید بتا سکتے ہیں کہ آپ کو ادب کیوں پسند ہے؟") کی مشق کریں۔

جال میں پھنسنے سے بچنا (Avoiding Traps): فوری مشورہ (immediate advice) دینے کی خواہش کو روکیں۔ یہ مت کہیں، "آپ کو بس اپنے والدین سے بات کرنی چاہیے۔" اس کے بجائے، کلائنٹ کی رہنمائی کریں تاکہ وہ اپنے حل خود تلاش کرے۔

3. مبصر کا کردار (The Observer Role)

مبصر (Observer) بھی باقی دو جتنا ہی اہم ہے۔ اگر آپ مبصر ہیں، تو آپ نظروں کی حد سے باہر خاموشی سے بیٹھیں گے اور تفصیلی نوٹس لیں گے۔ آپ مخصوص مہارتوں کو تلاش کرنے کے لیے ایک آبزرویشن چیک لسٹ (observation checklist) کا استعمال کریں گے۔ کیا کونسلر نے کھلے (open) یا بند (closed) سوالات استعمال کیے؟ کیا کونسلر کی توجہ بھٹکی ہوئی تھی؟ حتمی قدم یعنی فیڈ بیک (Feedback) کے لیے آپ کے نوٹس بہت اہم ہوں گے۔

ڈی بریفنگ کا مرحلہ (The Debriefing Phase)

جیسے ہی 15 منٹ کا رول پلے ختم ہو، فوراً کردار سے باہر آجائیں۔ گہرا سانس لیں۔ اس کے بعد انسٹرکٹر ڈی بریفنگ سیشن (debriefing session) کی قیادت کرے گا جہاں ہر کوئی اس بات پر بحث کرے گا کہ کیا اچھا رہا اور کیا بہتر کیا جا سکتا تھا۔ یہ عملی تجربہ اکثر پورے ڈپلومہ

پروگرام میں سیکھنے کا سب سے گہرا لمحہ ہوتا ہے۔

اپنی پیش رفت کی جانچ کریں (Check Your Progress) ط

- ایک کامیاب کونسلنگ سیمولیشن (counselling simulation) کے انعقاد کے لیے درکار تین الگ الگ کرداروں کی نشاندہی کیجیے۔

16.6 ہم عمر ساتھیوں اور سرپرست کا فیڈبیک (Peer and Mentor Feedback)

آپ کے کیپ اسٹون پروجیکٹ کا آخری ستون فیڈبیک (feedback) ہے۔ فیڈبیک وہ آئینہ ہے جو ہمیں وہ دکھاتا ہے جو ہم اپنے بارے میں نہیں دیکھ سکتے۔ نفسیات میں، ایک تصور ہے جسے "جوہاری ونڈو" (Johari Window) کہا جاتا ہے۔ یہ بتاتا ہے کہ ہماری شخصیت میں "بلائنڈ اسپاٹس" (blind spots) (ایسے پہلو جو ہم نہیں دیکھ پاتے) ہوتے ہیں وہ چیزیں جو دوسرے لوگ ہمارے بارے میں واضح طور پر دیکھ سکتے ہیں، لیکن ہم انسے بالکل بے خبر ہوتے ہیں۔ فیڈبیک بلائنڈ اسپاٹ کو کم کرنے میں مدد کرتا ہے۔

اپنے کیپ اسٹون پروجیکٹ کے دوران، خاص طور پر اپنی سیمولیشنز اور کتابچہ کی پیشکشوں (booklet presentations) کے بعد، آپ اپنے ہم عمر ساتھیوں (peers) اور اپنے سرپرستوں (mentors / instructors) سے فیڈبیک دیں گے اور وصول کریں گے۔

خوش اسلوبی سے فیڈبیک وصول کرنا (Receiving Feedback Gracefully)

اپنی کارکردگی کے بارے میں تنقید (criticism) سننا انتہائی تکلیف دہ ہوتا ہے۔ ہماری فطری انسانی جبلت دفاعی (defensive) ہو جانا ہے۔ جب کوئی سرپرست اس بات کی نشاندہی کرتا ہے کہ آپ سیمولیشن کے دوران کلائنٹ کی بات کاٹ رہے تھے، تو آپ کی پہلی سوچ یہ ہو سکتی ہے، "لیکن میں نے صرف اس لیے بات کاٹی کیونکہ میں جانتا تھا کہ وہ بالکل کیا کہنے والے تھے!"

ایک پیشہ ور (professional) بننے کے لیے، آپ کو خوش اسلوبی سے فیڈبیک حاصل کرنے کی تربیت حاصل کرنی چاہیے:

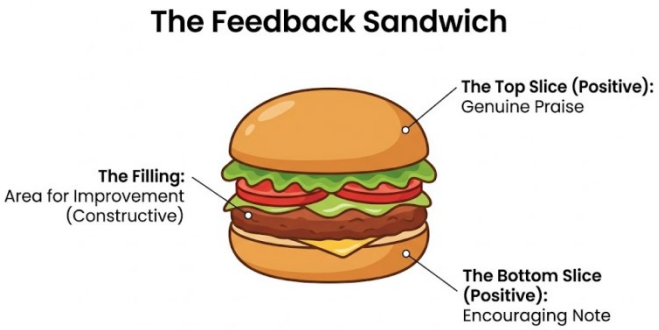
- **خاموشی سے سنیں: (Listen quietly)** فیڈبیک دینے والے کی بات نہ کاٹیں۔ انہیں اپنی پوری بات ختم کرنے دیں۔
- **نیک نیتی فرض کریں: (Assume good intentions)** یاد رکھیں کہ آپ کے ساتھی اور سرپرست آپ کو کامیاب دیکھنا چاہتے ہیں۔ ان کا فیڈبیک کوئی ذاتی حملہ نہیں ہے؛ یہ آپ کی پیشہ ورانہ ترقی کا ایک آلہ ہے۔
- **وضاحت طلب کریں: (Ask for clarification)** اگر کوئی کہتا ہے، "آپ تھوڑے سرد (cold) لگ رہے تھے،" تو ان سے مخصوص ہونے کو کہیں۔ "کیا آپ مجھے بتا سکتے ہیں کہ باڈی لینگویج کی کس چیز نے مجھے سرد دکھایا تاکہ میں اسے ٹھیک کر سکوں؟"
- **"شکریہ" کہیں (:("Say "Thank You"** فیڈبیک کے لیے ہمیشہ شکریہ ادا کریں، بعد میں اس پر کارروائی کرنے کے لیے کچھ وقت نکالیں، اور اپنے فکری جرنل (Reflection Journal) میں اس تجربے کے بارے میں لکھیں۔

تعمیری فیڈبیک دینا (Giving Constructive Feedback)

جب کسی ساتھی کو فیڈبیک دینے کی آپ کی باری ہو، تو آپ کو اسے تعمیری (constructively) انداز میں دینا سیکھنا چاہیے۔ تباہ کن فیڈبیک

(Destructive feedback) اعتماد کو کچل دیتا ہے؛ تعمیری فیڈبیک (constructive feedback) قابلیت (competence) کو بڑھاتا ہے۔

"فیڈبیک سینڈوچ (Feedback Sandwich) کی تکنیک استعمال کریں۔ اس میں دو مثبت مشاہدات (positive observations) کے درمیان تعمیری تنقید کے ایک حصے کو تہہ میں رکھنا شامل ہے۔



اوپری سلائس (مثبت):(The Top Slice (Positive) حقیقی تعریف کے ساتھ شروع کریں۔ "مجھے واقعی یہ پسند آیا کہ آپ نے کتنی گرم جوشی سے کلائنٹ کا استقبال کیا۔ اس نے سیشن کے لیے ایک بہت ہی آرام دہ لہجہ (comforting tone) ترتیب دیا۔"

بھرائی / فلنگ (بہتری کا شعبہ) :(The Filling Area for Improvement) مخصوص مسئلے کی نرمی اور معروضی (objectively) طور پر نشاندہی کریں۔ ہمیشہ (always) یا کبھی نہیں (never)) جیسے الفاظ استعمال کرنے سے گریز کریں۔ یہ کہنے کی بجائے، "آپ کبھی کھلے سوالات نہیں پوچھتے،" کہیں، "میں نے محسوس کیا کہ سیشن کے وسط کے دوران، آپ نے کئی بند سوالات (closed questions) پوچھے جس کی وجہ سے کلائنٹ نے مختصر 'ہاں' یا 'نہیں' میں جوابات دیے۔"

نچلی سلائس (مثبت):(The Bottom Slice (Positive)) ایک حوصلہ افزا نوٹ پر اختتام کریں۔ "تاہم، آخر میں آپ کا خلاصہ (summary) شاندار تھا اور اس نے کلائنٹ کے اہم خدشات کو واقعی سمیٹ لیا۔ مجموعی طور پر بہت اچھا کام کیا!"

فیڈبیک ہمیشہ **مخصوص، قابل عمل اور مہربان (Specific, Actionable, and Kind)** ہونا چاہیے۔ ہم عمر ساتھیوں اور سرپرستوں کے فیڈبیک کے فن میں مہارت حاصل کر کے، آپ سیکھنے کی ایک معاون کمیونٹی (supportive learning community) میں حصہ لیتے ہیں اور اس بات کو یقینی بناتے ہیں کہ آپ کا کیپ اسٹون پروجیکٹ سب میں سے بہترین کو سامنے لائے۔

اپنی پیش رفت / سرگرمیوں کو جانچیں 4 (4 Check Your Progress/Activities)

- تعمیری فیڈبیک فراہم کرنے کے لیے استعمال ہونے والی "فیڈبیک سینڈوچ" (Feedback Sandwich) تکنیک کی مختصراً وضاحت کریں۔

16.7 خلاصہ (Summary)

آیئے اس آخری، عملی یونٹ میں جن چیزوں کا ہم نے احاطہ کیا ہے، اس کا خلاصہ بیان کرتے ہیں۔ کیپ اسٹون پروجیکٹ (Capstone Project) نظریہ (theory) سے مشق (practice) تک آپ کا پل ہے۔ ہم نے یہ دریافت کر کے آغاز کیا کہ **سیاق وسباق کے لحاظ سے مخصوص گائیڈنس پروگرام کو کیسے ڈیزائن کیا جائے (esign a context-specific guidance programme)**، جس میں ضروریات کے تخمینے، ہدف کے تعین اور حقیقت پسندانہ منصوبہ بندی کی اہمیت پر زور دیا گیا۔ اس کے بعد، ہم نے **فکری جرنل (Reflection Journal)** کی طاقت پر تبادلہ خیال کیا، اور آپ کے میدانی تجربات اور جذباتی رد عمل کا گہرائی سے تجزیہ کرنے میں مدد کے لیے "کیا، تو کیا، اب کیا" (What, So What, Now What) کے فریم ورک کو متعارف کرایا۔

اس کے بعد ہم نے **فرضی گائیڈنس کتابچے (Mock Guidance Booklet)** کی تشکیل کی طرف قدم بڑھایا، جو درست اور سامعین کے لحاظ سے مخصوص کیریئر لٹریچر (career literature) کو درست کرنے کی ایک عملی مشق ہے۔ اس کے بعد، ہم نے **سیمولیشنز (Simulations)** کے اہم کردار کو دریافت کیا، اس بات کی تفصیل پیش کی کہ کلائنٹ، کونسلر اور مبصر کے طور پر رول پلے (role-playing) کرنا کس طرح آپ کی فعال سماعت اور انٹرویو کرنے کی مہارتوں کو نکھارنے کے لیے ایک محفوظ تجربہ گاہ فراہم کرتا ہے۔ آخر میں، ہم نے **ہم عمر ساتھیوں اور سرپرست کے فیڈبیک (Peer and Mentor Feedback)** کی اہم اہمیت کا جائزہ لیا، اور سیکھا کہ کس طرح خوش اسلوبی سے تنقید کو وصول کرنا ہے اور تعمیری طور پر "فیڈبیک سینڈوچ" (Feedback Sandwich) پیش کرنا ہے۔

ان کاموں کو مکمل کرنا آپ کی ایک قابل، خود آگاہ کیریئر گائیڈنس پروفیشنل کے طور پر تبدیلی (transition) کی نشاندہی کرتا ہے، جو طلباء کی زندگیوں میں گہرا فرق لانے کے لیے تیار ہے۔

16.8 اکتسابی نتائج (Learning Outcomes)

اس یونٹ کو مکمل کرنے کے بعد، آپ اس قابل ہو جائیں گے:

- ضروریات کے تخمینے، سرگرمیوں اور جانچ کے طریقوں سے مکمل ایک مقامی، قابل عمل کیریئر گائیڈنس پروگرام تشکیل دے سکیں۔
- مسلسل فکری جرنلنگ کے ذریعے ذاتی اور پیشہ ورانہ تجربات کا تنقیدی جائزہ لے سکیں۔
- مخصوص طلباء کے گروہوں کے لیے قابل رسائی، ثقافتی طور پر حساس، اور معلوماتی کیریئر لٹریچر ڈیزائن کر سکیں۔
- نقلی رول پلے سیشنز کے دوران کونسلنگ کی بنیادی مائیکرو اسکلز (micro-skills) کا، جیسے فعال سماعت اور کھلے سوالات کرنے کا مظاہرہ کر سکیں۔
- ہم عمر ساتھیوں کو تعمیری، مخصوص فیڈبیک وضع اور فراہم کر سکیں، جبکہ موصول ہونے والے فیڈبیک کو ذاتی مشق کو بہتر بنانے

کے لیے استعمال کر سکیں۔

16.9 فرہنگ (Glossary)

کیپ اسٹون پروجیکٹ (Capstone Project): ایک اختتامی تعلیمی اسائنمنٹ (culminating academic assignment) جس میں طلباء کو کسی کورس کے دوران حاصل کردہ علم اور مہارتوں کو ایک عملی، حقیقی دنیا کے پروجیکٹ میں مربوط اور لاگو کرنے کی ضرورت ہوتی ہے۔

سیاق و سباق کے لحاظ سے مخصوص (Context-Specific): مقامی ثقافت، سماجی و اقتصادی پس منظر، اور اس علاقے کے لوگوں کی مخصوص ضروریات کو مد نظر رکھتے ہوئے منفرد طور پر کسی خاص ماحول کے لیے ڈیزائن کیا گیا۔

فیڈ بیک سینڈوچ (Feedback Sandwich): دو مثبت، حوصلہ افزا تبصروں کے درمیان تنقیدی تبصرہ رکھ کر تعمیری تنقید (constructive criticism) فراہم کرنے کا ایک طریقہ۔

ضروریات کا تخمینہ (Needs Assessment): موجودہ حالات اور مطلوبہ نتائج کے درمیان فرق کا تعین کرنے کے لیے استعمال کیا جانے والا ایک منظم عمل، جو عام طور پر کسی پروگرام کو ڈیزائن کرنے سے پہلے سروے یا انٹرویوز کے ذریعے کیا جاتا ہے۔

فکری مشق (Reflective Practice): مسلسل سیکھنے اور پیشہ ورانہ بہتری کے عمل میں مشغول ہونے کے لیے کسی کے اعمال، جذباتی رد عمل، اور تجربات کے بارے میں گہرائی سے سوچنے کی شعوری عادت۔

سیمولیشن / رول پلے (Simulation / Role-Play): ایک تجرباتی سیکھنے کی تکنیک جہاں طلباء حقیقی دنیا کی مہارتوں کو محفوظ طریقے سے پریکٹس کرنے کے لیے کنٹرول شدہ ترتیب میں مخصوص کردار (جیسے کونسلر اور کلائنٹ) ادا کرتے ہیں۔

16.10 نمونہ امتحانی سوالات (Model Examination Questions)

معروضی جوابات کے حامل سوالات (Objective Type Questions)

1. ڈپلومہ پروگرام کے تناظر میں "کیپ اسٹون پروجیکٹ" (Capstone Project) کا بنیادی مقصد کیا ہے؟

A) طلباء کا سختی سے نفسیات کی نظریاتی تعریفوں پر امتحان لینا۔

B) ایک اختتامی تجربے کے طور پر کام کرنا جو طلباء کو عملی انداز میں سیکھی ہوئی ہر چیز کو لاگو کرنے کی اجازت دیتا ہے۔

C) آخری تحریری امتحان کی جگہ لینا۔

D) طالب علم کے لیے فوری ملازمت کی ضمانت دینا۔

2. گائیڈنس پروگرام ڈیزائن کرتے وقت "ایک سائز سب کے لیے" (one-size-fits-all) کا نقطہ نظر غیر مؤثر کیوں ہے؟

A) کیونکہ ہر اسکول کا بجٹ بالکل یکساں ہوتا ہے۔

B) کیونکہ مختلف ماحول (مثلاً میٹروپولیٹن بمقابلہ دیہی) کے طلباء کی منفرد ضروریات، وسائل اور ثقافتی پس منظر ہوتے ہیں۔

C) کیونکہ اسکول کے پرنسپل شاذونادر ہی عمومی پروگراموں کی اجازت دیتے ہیں۔

D) کیونکہ عمومی پروگراموں میں پیشہ ورانہ مہارتیں شامل نہیں ہوتیں۔

3. سیاق وسباق کے لحاظ سے مخصوص گائیڈنس پروگرام ڈیزائن کرنے کا اہم پہلا قدم کیا ہے؟

A) جانچ کا طریقہ کار متعین کرنا۔(Determining the evaluation method.)

B) واضح اہداف مقرر کرنا۔(Defining clear goals.)

C) ضروریات کا تخمینہ لگانا۔(Conducting a needs assessment.)

D) بجٹ مختص کرنا۔(Allocating a budget.)

4. فکری جرنلنگ کے لیے "کیا، تو کیا، اب کیا"(What, So What, Now What) کے فریم ورک میں، "تو کیا؟"(So What?) کا مرحلہ بنیادی طور پر کس چیز پر توجہ مرکوز کرتا ہے؟

A) مستقبل کے لیے ایک ایکشن پلان بنانا۔

B) واقعے اور کون شامل تھا کی مختصر اًوضاحت کرنا۔

C) اسکول کے دستیاب وسائل کی فہرست بنانا۔

D) اس بات کا تجزیہ کرنا کہ واقعے نے آپ کو کیسا محسوس کرایا اور صورتحال کو سمجھنے کے لیے نظریاتی علم کا اطلاق کرنا۔

5. وضاحتی ڈائری کے اندراج(descriptive diary entry) اور فکری جرنل کے اندراج(reflective journal entry) میں اہم فرق کیا ہے؟

A) ڈائری کا اندراج ذاتی تعصبات کی نشاندہی کرتا ہے، جب کہ فکری اندراج نہیں کرتا۔

B) ڈائری کا اندراج کلائنٹ کے ساتھ شیئر کیا جاتا ہے، جبکہ فکری اندراج عوامی ہوتا ہے۔

C) ڈائری کا اندراج محض ریکارڈ کرتا ہے کہ کیا ہوا، جبکہ فکری اندراج کونسلر کے جذباتی اور پیشہ ورانہ ردعمل کی گہرائی میں جاتا ہے۔

D) ڈائری کے اندراج کے لیے "فیڈبیک سینڈوچ" تکنیک کی ضرورت ہوتی ہے۔

6. فرضی گائیڈنس کتابچے کا مواد لکھنے سے پہلے طے کرنے کے لیے سب سے اہم عنصر کون سا ہے؟

A) ہدف سامعین کی نشاندہی کرنا(مثلاً 8ویں جماعت کے طلباء بمقابلہ فائنل ایئر کالج کے طلباء)

B) کتابچے کی رنگین اسکیم کا انتخاب کرنا۔

C) کیریئر میلے کے لیے تاریخ کا انتخاب کرنا۔

D) جانچ کے طریقہ کار پر فیصلہ کرنا۔

7. گائیڈنس کتابچے کا کون سا حصہ طلباء کو مختصر چیک لسٹوں یا "اپنی دلچسپیوں کو جانیں"(Know Your Interests) کے کوئز

جیسے عناصر کے ذریعے فعال طور پر مشغول کرنے کے لیے ڈیزائن کیا گیا ہے؟

A) ابھرتے ہوئے اور غیر روایتی کیریئرز۔(Emerging and Unconventional Careers.)

B) اکثر پوچھے گئے سوالات((Frequently Asked Questions (FAQs-FAQs)).)

C) خود کی دریافت کے ٹولز۔(Self-Exploration Tools.)

D) ایک گرم جوش استقبال اور تعارف۔(A Warm Welcome and Introduction.)

8. کونسلنگ کے طلباء کے لیے "سیمولیشن"(simulation) یا "رول پلے"(role-play) کو تربیت کا لازمی طریقہ کیوں سمجھا جاتا ہے؟

A) یہ طلباء کو حقیقی کلائنٹس سے ان کے وقت کے لیے فیس لینے کی اجازت دیتا ہے۔

B) یہ ٹرینیوں(trainees) کو حقیقی کلائنٹس کو نقصان پہنچانے کے خطرے کے بغیر محفوظ، کنٹرول شدہ ماحول میں اپنی صلاحیتوں کی مشق کرنے اور غلطیاں کرنے کی اجازت دیتا ہے۔

C) یہ کونسلنگ کے نظریات کو سیکھنے کی ضرورت کی جگہ لے لیتا ہے۔

D) یہ اس بات کی ضمانت دیتا ہے کہ طالب علم ایک حقیقی سیشن کے دوران کبھی بھی گھبراہٹ محسوس نہیں کرے گا۔

9. کونسلنگ سیمولیشن کے دوران، "مبصر"(Observer) کے کردار میں موجود شخص کی بنیادی ذمہ داری کیا ہوتی ہے؟

A) خاموشی سے بیٹھنا، چیک لسٹ کا استعمال کرتے ہوئے تفصیلی نوٹس لینا، اور فیڈبیک کے مرحلے کی تیاری کرنا۔

B) کونسلر کے غلطی کرنے پر اس کی بات کاٹنا۔

C) ایک مشکل کیس پر وفائل پر عمل کرنا اور کونسلر کو چیلنج کرنا۔

D) کلائنٹ کو فوری مشورہ فراہم کرنا۔

10. یونٹ میں، "جوہاری ونڈو"(Johari Window) کا نفسیاتی تصور کس چیز کی اہمیت کو واضح کرنے کے لیے استعمال کیا گیا ہے؟

A) کونسلنگ کے لیے جسمانی جگہیں مختص کرنا۔

B) فیڈبیک کے ذریعے ہماری شخصیت کے "بلائنڈ اسپاٹس" کو بے نقاب کرنا۔

C) گائیڈنس کتابچوں کے لیے پرکشش تعارف لکھنا۔

D) طلباء کے ڈراپ آؤٹ کی شرح کا انتظام کرنا۔

11. تعمیری تنقید(constructive criticism) دینے کے لیے "فیڈ بیک سینڈوچ" (Feedback Sandwich) تکنیک کا استعمال کرتے وقت، "بھرائی"(Filling) کس چیز پر مشتمل ہونی چاہیے؟

A) حقیقی تعریف اور مثبت مشاہدہ۔

B) ایک تباہ کن تبصرہ جس کا مقصد اعتماد کو کم کرنا ہو۔

C) سیشن کا ایک حوصلہ افزا خلاصہ۔

D) وہ مخصوص شعبہ جس میں بہتری کی ضرورت ہے، نرمی اور معروضی انداز میں نشاندہی کی گئی ہو۔

مختصر جوابات کے حامل سوالات (Short Answer Type Questions)

1. یونٹ میں فراہم کردہ معمار کی تشبیہ (architect analogy) کا استعمال کرتے ہوئے "کیپ اسٹون پروجیکٹ" (Capstone Project) کے تصور کی وضاحت کریں۔

2. مختصراً بیان کریں کہ "سیاق وسباق کے لحاظ سے مخصوص گائیڈنس پروگرام" (context-specific guidance programme) کیا ہوتا ہے۔

3. گائیڈنس پروگرام ڈیزائن کرنے کے لیے درکار پانچ منظم اقدامات کی فہرست بنائیں۔

4. "وضاحتی ڈائری کے اندراج" (descriptive diary entry) اور "فکری جرنل کے اندراج" (reflective journal entry) کے درمیان مختصراً موازنہ کریں۔

5. فکری فریم ورک (reflection framework) کے "اب کیا؟" (Now What?) مرحلے کو بیان کریں۔

6. گائیڈنس کتابچے میں "کیریئر پروفائلز" (Career Profiles) کی تفصیل دیتے وقت معلومات کے وہ مخصوص مختصر ٹکڑے (bite-sized pieces of information) بتائیں جنہیں شامل کیا جانا چاہیے۔

7. سیمولیشن (simulation) میں "کونسلر" کا کردار ادا کرنے والے شخص کا بنیادی مقصد کیا ہوتا ہے؟

8. ایک پیشہ ور کو خود کو خوش اسلوبی سے فیڈبیک حاصل کرنے کی تربیت کیسے دینی چاہیے؟ کم از کم تین اعمال (actions) کے نام بتائیں۔

9. "فیڈبیک سینڈوچ" (Feedback Sandwich) کی تکنیک بیان کریں۔

طویل جوابات کے حامل سوالات (Long Answer Type Questions)

1. آپ کو ایک متنوع کمیونٹی سنٹر میں کیریئر گائیڈ کے طور پر مقرر کیا گیا ہے۔ اس منظم، پانچ قدمی عمل (five-step process) کی وضاحت کریں جس پر آپ سیاق وسباق کے لحاظ سے مخصوص کیریئر گائیڈنس پروگرام کو ڈیزائن کرنے کے لیے عمل کریں گے۔ فوری طور پر بڑے پیمانے پر کیریئر میلہ شروع کرنے سے زیادہ "ضروریات کا تخمینہ" (Needs Assessment) سے آغاز کرنا کیوں زیادہ موثر ہے؟

2. فکری مشق (Reflective practice) تجربات سے سیکھنے کے لیے گہرائی سے سوچنے کی عادت ہے۔ ایک فکری جرنل (reflection journal) کو برقرار رکھنے کے لیے "کیا، تو کیا، اب کیا" (What, So What, Now What) کے فریم ورک کا تنقیدی تجزیہ کریں۔ اپنے جواب میں، وضاحت کریں کہ یہ فریم ورک کس طرح ایک کونسلر کو محض "ڈائری" رکھنے سے روکتا ہے اور ایک مبتدی (beginner) سے پراعتماد ماہر میں منتقلی کا فعال طور پر سراغ لگاتا ہے۔

3. آپ کے کیپ اسٹون پروجیکٹ کے لیے ایک اچھی طرح سے تحقیق شدہ فرضی گائیڈنس کتابچہ (Mock Guidance Booklet) تیار کرنے کی ضرورت ہے۔ لکھنے سے پہلے ہدف سامعین (target audience) کی وضاحت کرنے کی اہمیت کا جائزہ لیں۔ اس کے بعد، ان

پانچ کلیدی اجزاء کی تفصیل بیان کریں جو ایک معیاری کتابچے میں ہونے چاہئیں، اور پیشکش (presentation) کی ان تین تجاویز پر تبادلہ خیال کریں جو اس بات کو یقینی بنانے کے لیے ضروری ہیں کہ کتابچہ طلباء کے لیے "معلومات کی زیادتی" (information overload) کا باعث نہ بنے۔

4. کونسلنگ کے نظریات کے بارے میں پڑھنے سے آپ اس وقت تک کونسلر نہیں بن جائیں گے جب تک کہ آپ کسی شخص کے سامنے نہ بیٹھیں۔ ایک "سیمولیشن / رول پلے" (Simulation) کی مکمل ساخت کی وضاحت کریں۔ اس مشق کے دوران کلائنٹ (Client)، کونسلر (Counsellor)، اور مبصر (Observer) کی مخصوص ذمہ داریوں کا تجزیہ کریں، اور وضاحت کریں کہ "ڈی بریفنگ کا مرحلہ" (Debriefing Phase) اکثر سیکھنے کا سب سے گہرا لمحہ کیوں ہوتا ہے۔

5. فیڈبیک کو "وہ آئینہ جو ہمیں وہ دکھاتا ہے جو ہم اپنے بارے میں نہیں دیکھ سکتے" کے طور پر بیان کیا گیا ہے۔ پیشہ ورانہ بلائنڈ اسپاٹس کے حوالے سے جوہاری ونڈو (Johari Window) کے نفسیاتی تصور پر تبادلہ خیال کریں۔ مزید برآں، اپنے ساتھیوں کے لیے ایک جامع گائیڈ تیار کریں کہ وہ کس طرح خوش اسلوبی سے غیر آرام دہ تنقید وصول کر سکتے ہیں اور "فیڈبیک سینڈوچ" (Feedback Sandwich) کا استعمال کرتے ہوئے اسے تعمیری طور پر کیسے دے سکتے ہیں۔

معروضی سوالات کے جوابات کی کلید (Answer Key of MCQs)

1. B
2. B
3. C
4. D
5. C
6. A
7. C
8. B
9. A
10. B
11. D

16.11 تجویز کردہ اکتسابی مواد (Suggested Reading Materials)

1. **سی بی ایس ای اکیڈمک پورٹل (CBSE Academic Portal):** Manuals and guidelines on Career

Guidance and School-to-Work Transition.

2. **این سی ای آر ٹی / دکشا پلیٹ فارم (NCERT/DIKSHA Platform):** Resources and training modules related to the National Initiative for School Heads' and Teachers' Holistic Advancement (NISHTHA) and career counselling.
3. **انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن (ILO):** "Career Guidance: A Resource Handbook for Low- and Middle-Income Countries." (Available freely online).
4. **وزارت تعلیم، حکومت ہند (Ministry of Education, Govt. of India):** "National Education Policy (NEP) 2020" documents, specifically sections detailing the integration of vocational education and school counselling.
5. **او ای آر کامنز (OER Commons):** Search for open-source videos and modules on "Active Listening Skills" and "Role-Play in Counselling."

حوالہ جات (References)

1. Cedefop. (2024). *Guidance: Supporting youth to manage their careers.* European Centre for the Development of Vocational Training.
2. Gysbers, N. C., & Henderson, P. (2014). *Developing and managing your school guidance and counseling program* (5th ed.). American Counseling Association.
3. Inter-Agency Working Group on Career Guidance. (2021). *Investing in Career Guidance.* European Training Foundation, ILO, OECD, UNESCO.
4. Ministry of Education, Government of India. (2020). *National Education Policy 2020.* New Delhi: MHRD.
5. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap.* Paris: OECD Publications.
6. Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action.* Basic Books.

اعتراف Acknowledgement: اس یونٹ میں شامل تصاویر جیمنی امیجز (Gemini Images) کا استعمال کرتے ہوئے تیار کی گئی ہیں اور یہ صرف تمثیلی مقاصد کے لیے ہیں۔