



Comparative Study of Decision - Making Theories and Educational - Career Choice: A Strategy for Evaluating and Improving the Educational - Career Guidance Program of Iran's Education System

Behrooz Rahimi ¹, Rezvan Hakimzadeh ², Mohammad Javadipour ³, Keyvan Salehi ⁴, Mohammad KHademi Koleh lou ⁵

1. Researcher of society and progress Department, Institute of technology studies & PhD Candidate of curriculum studies, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: rahimi.b@ut.ac.ir
2. Associate Professor, Department of Curriculum Development & Instruction Methods, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran; (Corresponding Author), Email: hakimzadeh@ut.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Curriculum Development & Instruction Methods, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: javadipour@ut.ac.ir
4. Associate Professor, Department of Curriculum Development & Instruction Methods, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: keyvansalehi@ut.ac.ir
5. Assistant Professor, Department of Progress and Society, Technology studies institute, Tehran, Iran. Email: keyvansalehi@ut.ac.ir

Article Info

Article Type:

Research Article

Received: 2023.01.30

Received in revised form: 2023.05.02

Accepted: 2023.05.28

Published online: 2023.06.24

ABSTRACT

Objective: The current research was conducted with the aim of comparative study of decision - making theories and educational - career choice and in order to provide a strategy for evaluating and improving the educational - career guidance program of Iran's education system.

Methods: This research was done with a comparative approach and with an analytical - documentary method. Therefore, the theoretical documents were collected using related keywords and digital libraries and online databases and were analyzed through the researcher's flash capture and data summarization and classification techniques. In order to check the validity of the findings, the researcher's self - review criteria were used during the process of data collection and analysis, as well as the development and rich description of the data to ensure transferability.

Results: The effective factors in educational - career guidance based on the presented theories can be categorized into three parts, including individual factors, social factors and environmental - social factors. The results of the evaluation of Iran's educational - career guidance program with the statistical classification also showed that, despite paying attention to some of these factors, the educational - career guidance program has not been very successful in implementation.

Conclusion: The effectiveness of educational - career guidance programs requires identifying and considering all the influencing factors in this field. In this context, by designing and implementing the educational - career guidance curriculum, all the factors and criteria that have been proposed in the theoretical base as important factors in choosing an educational - career can be taken into account during the process and systematic steps in the entire educational levels of the students.

Keywords: *Theory, choice, educational - career, evaluation, education, Iran*

Cite this article: Rahimi, Behrooz; Hakimzadeh, Rezvan; Javadipour, Mohammad; Keyvan, Salehi; KHademi Koleh lou, Mohammad (2023). Comparative Study of Decision - Making Theories and Educational - Career Choice: A strategy for evaluating and improving the educational - career guidance program of Iran's education system. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 13(42):44-71 pages.

DOI: 10.22034/emes.2023.562164.2417



© The Author(s).

Publisher: National Organization of Educational Testing (NOET)



مطالعه تطبیقی نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی: راهبردی برای ارزیابی

و بهبود برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران*

بهرروز رحیمی^۱، رضوان حکیم‌زاده^۲، محمد جوادی پور^۳، کیوان صالحی^۴، محمد خادمی کله‌لو^۵

۱. پژوهشگر پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست جمهوری و دانشجوی دکتری تخصصی مطالعات برنامه درسی دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: rahimi.b@ut.ac.ir

۲. دانشیار گروه روش‌ها و برنامه‌های آموزشی و درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران: (نویسنده مسئول)، رایانامه: hakimzadeh@ut.ac.ir

۳. دانشیار گروه روش‌ها و برنامه‌های آموزشی و درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: javadipour@ut.ac.ir

۴. دانشیار گروه روش‌ها و برنامه‌های آموزشی و درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: keyvansalehi@ut.ac.ir

۵. استادیار گروه جامعه و پیشرفت، پژوهشکده مطالعات فناوری نهاد ریاست جمهوری، تهران، ایران. رایانامه: Khademi@tsi.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: پژوهش حاضر با هدف مطالعه تطبیقی نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی و به منظور ارائه راهبردی برای ارزیابی و بهبود برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران انجام شده است.

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

روش پژوهش: این پژوهش با رویکرد تطبیقی و با روش تحلیلی - اسنادی صورت پذیرفته است. بنابراین، اسناد نظری با بهره‌گیری از کلیدواژه‌های مرتبط و کتابخانه‌های دیجیتال و پایگاه‌های داده آنلاین گردآوری و از طریق فیش‌برداری محقق ساخته و تکنیک‌های تلخیص و طبقه‌بندی داده‌ها تحلیل گردیدند. جهت بررسی اعتبار یافته‌ها از معیارهای خود بازمینی محقق در طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و همچنین از توسعه و توصیف غنی داده‌ها جهت اطمینان از قابلیت انتقال پذیرگی استفاده شد.

دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

اصلاح: ۱۴۰۲/۰۲/۱۲

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۷

انتشار: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳

یافته‌ها: عوامل اثرگذار در هدایت تحصیلی - شغلی مبتنی بر نظریه‌های ارائه‌شده را می‌توان در سه بخش، شامل عوامل فردی، عوامل اجتماعی و عوامل محیطی - اجتماعی دسته‌بندی نمود. نتایج ارزیابی برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران با طبقه‌بندی احصاء شده نیز نشان داد، علیرغم توجه به برخی از این عوامل، اما برنامه هدایت تحصیلی - شغلی در اجرا چندان موفق نبوده است.

نتیجه‌گیری: اثربخشی برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی مستلزم شناسایی و در نظر گرفتن همه عوامل اثرگذار در این حوزه است. در این زمینه با طراحی و اجرا برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی می‌توان تمام عوامل و ملاک‌هایی که در پایگاه نظری به‌عنوان عوامل مهم در انتخاب تحصیلی - شغلی مطرح شده‌اند را طی فرایند و گام‌های سیستماتیک در کل مقاطع تحصیلی دانش‌آموزان در نظر گرفت.

واژه‌های کلیدی: نظریه، انتخاب، تحصیلی - شغلی، ارزیابی، آموزش و پرورش، ایران

استناد: رحیمی، بهروز؛ حکیم‌زاده، رضوان؛ جوادی پور، محمد؛ صالحی، کیوان؛ خادمی کله‌لو، محمد (۱۴۰۲). مطالعه تطبیقی نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی راهبردی برای ارزیابی و بهبود برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران. *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۱۳ (شماره ۴۲)، ۴۴-۷۱ صفحه.

DOI: 10.22034/emes.2023.562164.2417



حق مؤلف © نویسندگان.

ناشر: سازمان سنجش آموزش کشور

* این مقاله از رساله دکتری دانشگاه تهران با عنوان «تدوین چارچوب برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی با تاکید بر بروندهای یادگیری در نظام آموزش عمومی ایران» استخراج شده است.

مقدمه

انتخاب‌های مرتبط با شغل^۱، از مهم‌ترین تصمیماتی است که مردم در طول زندگی اتخاذ می‌کنند (اثناسو و وان اسپورک^۲، ۲۰۰۸؛ ۱۵۷)؛ زیرا این انتخاب‌ها دارای پیامدهای بلندمدت در سبک زندگی افراد، رفاه عاطفی، وضعیت اقتصادی و اجتماعی و همچنین احساس بهره‌وری شخصی و مشارکت در جامعه هستند؛ بنابراین، طبیعی است که افراد در مراحل مختلف زندگی خود مشغول انتخاب‌های شغلی باشند (کمپیل و سلینی^۳، ۱۹۸۱؛ سوپر^۴، ۱۹۸۰). علاوه بر این، اگرچه تقریباً همه افراد انتخاب‌های شغلی دارند، بسیاری از افراد در این زمینه با مشکل روبرو می‌شوند (امیر و همکاران^۵، ۲۰۰۸؛ اوسپو^۶، ۱۹۹۹؛ تینسلی^۷، ۱۹۹۲؛ راندز و تینسلی^۸، ۱۹۸۴).

انتخاب‌های تحصیلی - شغلی اولیه افراد، معمولاً در دوره تحصیلی آموزش عمومی کلید می‌خورد. به عبارت دیگر، در زمان ورود به دبیرستان، دانش‌آموز قرار است حوزه‌ای را انتخاب کرده و انتخاب‌های شغلی‌اش را بسازد (خان^۹، ۲۰۱۸). پایه‌ریزی مسیر شغلی افراد بسیار زودتر از تصور همگان صورت می‌گیرد. دانش‌آموزانی که پس از گذراندن سال‌های تحصیلی و آموزش‌های پایه، حال باید برای ادامه‌ی مسیر تحصیلی - شغلی خود از بین چند گزینه، دست به انتخاب بزنند، طبیعتاً هر کدام از گزینه‌ها برای هر دانش‌آموز دربردارنده‌ی محدودیت‌ها و فرصت‌های خاصی خواهد بود (ایزدی، ۱۳۹۶). به علاوه، مسیر تحصیلی - شغلی فردی باید یکی از مهم‌ترین منابع در پاسخگویی به نیازها و ارزش‌هایش باشد؛ جایی که بتواند رجحان‌هایش را در آن پیگیری کند. در صورت نبود چنین شرایطی هویت فرد دچار تهدید می‌شود (ساویکاس^{۱۰}، ۲۰۱۹؛ ۷۳). تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی فرایندی پویا و چندبعدی است (ماتو^{۱۱}، ۲۰۰۴). کیفیت تصمیم‌گیری در طول انتقال از تحصیل به شغل برای فرد و جامعه مهم است (کمپ، ۲۰۰۰). مشکلات موجود در فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی بسیار کلی و گسترده است. از جمله این مشکلات می‌توان به بی‌تصمیمی مسیر تحصیلی - شغلی اشاره داشت. مسئله‌ی که است که ممکن است ذهن دانش‌آموزان دبیرستان، دانشجویان دانشگاه و کودکان سنین پیش از نوجوانی را درگیر خود گرداند (کرید و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۶). از نظر به نظر کراس و هاگی^{۱۳} (۱۹۹۹)، بی‌تصمیمی شغلی عبارت است از اطمینان نداشتن در مورد رشته تحصیلی و تردید درباره شغل آینده که با عقاید خودکارآمدی تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی رابطه دارد. بی‌تصمیمی تحصیلی - شغلی به معنای این است که فرد نتواند گزینه‌ای را انتخاب کند و یا در یک موقعیت که نیاز به تصمیم‌گیری است، نتواند به‌طور مطمئن دست به انتخاب بزند. عوامل شناختی بی‌تصمیمی تحصیلی - شغلی شامل نداشتن اهداف تحصیلی - شغلی، نداشتن جهت‌دهی شغلی، نداشتن اطلاعات در مورد خود و محیط و نداشتن اطمینان در مورد بازار رو به تغییر کار می‌شود. بخش عاطفی بی‌تصمیمی تحصیلی - شغلی شامل اضطراب، دوگانگی احساس، عدم کنترل و آرزوهای بلندپروازانه شغلی می‌شود (حسینی لواسانی و همکاران، ۱۳۹۴). در واقع به‌عنوان یک واقعیت می‌توان گفت بی‌تصمیمی شغلی در برنامه‌ریزی‌های تحصیلی و شغلی مشکل ایجاد می‌کند و فرایند رشد هنجار شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کلی و لی^{۱۴}، ۲۰۰۲). لذا امروزه برای اینکه دانش‌آموزان بتوانند بهترین و مناسب‌ترین تصمیم تحصیلی - شغلی را بگیرند، باید با آگاهی از عوامل و متغیرهای فردی و محیطی دخیل در این امر، این کار را انجام دهند، بدین منظور، برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی در نظام‌های آموزشی در راستای این هدف طراحی و اجرا می‌گردند.

برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی می‌توانند با ایجاد تطابق بهتر بین مهارت‌ها، علایق افراد و فرصت‌های موجود تحصیلی و بازار کار، در استفاده بهینه از منابع انسانی در بازار کار و همچنین آموزش کمک کنند. برنامه‌های مذکور از عناصر مهم در سیاست‌های فعال بازار کار و رفاه شغلی محسوب می‌شوند (واتز^{۱۵}، ۲۰۰۵). یک واقعیت که در نظام‌های آموزشی پذیرفته شده، این است که همه چیز در این نظام‌ها خوب نبوده و

1. Career-related choices

2. Athanasou & Van Esbroeck

3. Campbell & Cellini

4. Super

5. Amir et al

6. Osipow

7. Tinsley

8. Rounds & Tinsley

9. Khan

10. Savickas

11. Mau

12. Creed et al

13. Krass, & Hughey

14. Kelly & Lee

15. Watts

ایرادات زیادی دارد که اهمیت هدایت تحصیلی - شغلی را توجیه می‌کند. از دیدگاه پین^۱ (۱۹۸۵)، برخی از دلایل موجه بودن هدایت تحصیلی - شغلی در نظام آموزش و پرورش عبارت‌اند از: اتلاف و رکود^۲، برنامه درسی متنوع^۳، تصمیم برای ادامه تحصیل^۴ و آمادگی برای شغل^۵. برنامه هدایت تحصیلی - شغلی، نقش اصلی را در مدارس متوسطه با فراهم نمودن وسایل موردنیاز دانش‌آموزان به‌منظور موفقیت در تحصیل، محل کار و زندگی روزمره ایفا می‌کند (وزارت آموزش انتاریو^۶، ۲۰۰۶).

به‌طور کلی متناسب با رویکردهای ذکر شده، برنامه هدایت تحصیلی - شغلی‌ای که طراحی می‌گردد، متفاوت خواهد بود. برای نمونه اگر برنامه موردنظر، تمرکز بر عوامل فردی باشد، برنامه هدایت تحصیلی - شغلی جهت‌گیری آموزشی و درسی پیدا می‌کند تا از این طریق بتواند به توسعه دانش، مهارت و شایستگی‌های دانش‌آموزان در امر تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی بپردازد. به‌عنوان مثال، نهاد آموزش تگزاس^۷ (۲۰۰۴) هدف برنامه‌های درسی هدایت شغلی را یاری به همهی دانش‌آموزان در جهت توسعه مهارت‌های اساسی زندگی‌شان معرفی می‌کند و نه حوزه برای برنامه درسی مذکور مشخص می‌کند که شامل: توسعه اعتمادبه‌نفس^۸، مهارت‌های تصمیم‌گیری، تعیین اهداف، برنامه‌ریزی و حل مسئله^۹، انگیزش موفقیت^{۱۰}، مهارت‌های ارتباطی^{۱۱}، اثربخشی بین فردی^{۱۲}، اثربخشی بین فرهنگی^{۱۳} و مسئولیت‌پذیری^{۱۴} می‌گردد. یا به‌عنوان نمونه دیگر، در راستای نقش عوامل، فلد و همکاران^{۱۵} (۲۰۲۱) و اتناسو و وان اسبورک^{۱۶} (۲۰۰۸: ۱۶۱)، عواملی همچون: خانواده، همسالان، گروه‌های اجتماعی، مؤسسات آموزشی، رسانه‌ها و بازار کار و غیره نقش مهمی در هدایت تحصیلی - شغلی دارند.

به‌رحال آنچه از بررسی عوامل اثرگذار استنباط می‌گردد، ادعان بر موضوع است که عوامل و متغیرهای متعددی در این برنامه‌ها بایستی مورد توجه قرار گیرند و همچنین، نکته دیگر توجه به اثرگذاری هر یک از این عوامل بر یکدیگر است. شواهد تجربی نشان می‌دهد که عوامل فردی انگیزشی شامل علاقه، شناخت، تجربه‌ی فردی، استعداد و توانمندی‌های درونی، تحت تأثیر عوامل بیرونی است و اگر شدت آن علاقه‌ها، انگیزه‌ها و تجارب و استعدادها و توانمندی‌ها بالا نباشد، عوامل بیرونی اشاره‌ای قابل‌توجهی وارد کرده و عوامل فردی را به سمت‌وسوی خود می‌کشاند. هر چه قدرت تجزیه‌وتحلیل داوطلب از شرایط خود و بازار بالاتر باشد، از عوامل بیرونی کمتر تأثیر می‌پذیرد (ارشدی و همکاران، ۱۴۰۰). کشور ایران نیز همگام با سایر کشورها بنا بر دلایل مذکور و ضرورت و اهمیت برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی، در نظام آموزش و پرورش خود، تجربه طراحی و اجرای برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی را با سابقه‌ی بیش از نیم‌قرن دارد. برنامه‌های که در سال‌های مختلف بنا بر برخی از ملاحظات و اقتضات دچار تغییر و تحولاتی شدند تا بتوانند در راستای مأموریت و اهداف خود اثربخشی خود را به اثبات رسانند؛ اما بررسی پژوهش‌ها صورت گرفته در زمان‌های مختلف در رابطه با ارزیابی برنامه مذکور (از جمله؛ نامدار، ۱۴۰۰؛ موسوی و همکاران، ۱۳۹۹؛ نویدی، ۱۳۹۷؛ حسینی، ۱۳۸۱) و همچنین بررسی تعداد داوطلبان هر یک از گروه‌های آزمایشی در کنکور سراسری سال‌های اخیر حاکی از عدم تحقق هدف برنامه مذکور است. به‌عنوان مثال در کنکور سراسری سال ۱۴۰۱؛ گروه علوم تجربی (۵۵۴۸۶۰ نفر)، گروه علوم انسانی (۳۷۰۱۱۲ نفر) و در گروه علوم ریاضی (۱۴۲۰۶۲ نفر) داوطلب وجود داشته است^{۱۷} که با نظر به تعداد و نحوه توزیع داوطلبان در بین هر یک از گروه‌های تحصیلی می‌توان به عدم توازن و انتخاب رشته دانش‌آموزان بدون توجه به توانمندی، استعداد، علاقه خود و همچنین ظرفیت دانشگاه‌ها و نیازهای کشور صحت گذاشت؛ که در این خصوص جوانب متفاوت و متعددی از جمله؛ شرایط اقتصادی، مسائل فرهنگی و غیره را دخیل دانست.

1. Payne

2. Wastage and Stagnation

3. Diversified curriculum

4. Decision for further education

5. Preparation for further vocation

6. Ministry of Education Ontario

7. Texas Education Agency

8. Self-confidence Development

9. Decision-making, Goal-setting, Planning, and Problem-solving Skills

10. Motivation to Achieve

11. Communication Skills

12. Interpersonal Effectiveness

13. Cross-cultural Effectiveness

14. Responsible Behavior

15. Feld et al

16. Athanasou & Van Esbroeck

17. <https://www.sanjesh.org/>

با نظر به این مسئله و همان‌طور که اشاره شد، از آنجایی که کارایی و اثربخشی برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی مستلزم توجه به عوامل متعدد اثرگذار در آن است. لذا برنامه‌های مذکور بایستی بتوانند جامعیت لازم را در پرداخت به عوامل لازمه را داشته باشند. بررسی به عمل آمده حاکی از آن است تمامی عواملی که تاکنون در پژوهش‌ها و طراحی برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی مورد نظر قرار گرفته‌اند، دارای پیشینه نظری بوده‌اند. به عبارت بهتر، نظریه‌های گوناگونی در این زمینه وجود دارد و هر یک از آن‌ها عامل یا عواملی را در راستای کمک به تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی مطرح کرده‌اند؛ بنابراین، شناسایی، مقایسه و طبقه‌بندی این عوامل مبتنی بر نظریه‌های موجود می‌تواند بستری برای سیاست‌گذاران آموزشی به منظور توجه متوازن و حداکثری به کلیه عوامل اثرگذار در طراحی برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی فراهم آورد. همچنین با استفاده از ترسیم شمایی جامع از عوامل، می‌توان برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی در نظام‌های آموزشی که در حال حاضر در حال اجرا هستند را ارزیابی نمود. بر همین اساس، طبق جستجوی پژوهشگران، تاکنون پژوهشی در این زمینه صورت نگرفته، لذا پژوهش حاضر با متناسب با ضرورت ذکر شده، با بررسی نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی درصدد آن است که عوامل متعددی که در این رابطه قابل طرح بوده را شناسایی، استخراج و همچنین با رویکرد تطبیقی به مقایسه آن‌ها پرداخته تا بتوان از طریق نتایج این بخش عوامل برنامه فعلی هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران (نظام آموزشی ۶-۳-۳) را ارزیابی و پیشنهادهایی در جهت مرتفع نمودن چالش‌ها و مسائل آن از طریق پاسخگویی به سؤالات ذیل ارائه نماید.

۱. چه شباهت‌ها و تفاوت‌هایی بین عوامل مورد تأکید در هر یک از نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی وجود دارد؟
۲. عواملی مهمی که در برنامه هدایت تحصیلی - شغلی در آیین‌نامه نظام آموزش و پرورش ایران وجود دارد تا چه اندازه با نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی هم‌خوانی دارد؟
۳. کدام راهبرد را می‌توان در جهت بهبود برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران مبتنی بر عوامل نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی پیشنهاد نمود؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بررسی تجارب نظام آموزشی کشورهای مختلف حاکی از آن است که آنها از طریق تدوین برنامه‌های آموزشی و درسی نیز تلاش داشته‌اند، عوامل مؤثر در انتخاب‌های تحصیلی - شغلی دانش‌آموزان را پیش‌بینی و از این طریق دانش‌موزان را به نحوه صحیح به سوی رشته‌های تحصیلی و مشاغل هدایت نمایند. از جمله می‌توان به برنامه درسی کشور چین در این زمینه تحت عنوان «آموزش برنامه‌ریزی زندگی و راهنمایی شغلی در مدارس»^۱ اشاره داشت. این آموزش نقش مهمی در کمک به دانش‌آموزان در توسعه دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای انتخاب عاقلانه، مدیریت گذر از یادگیری و انتقال به محل کار است. برنامه‌ریزی زندگی، یک فرایند مداوم و مادام‌العمر برای تحقق شخصیت است که کانون توجه آن کل مراحل مختلف در طول زندگی است. از این رو، آموزش برنامه‌ریزی زندگی صرفاً یک خدمات مشاوره‌ای و راهنمایی برای دانش‌آموزان نیست و متصل به عناصر برنامه درسی مدرسه بوده و از طریق آن دانش‌آموزان دانش، مهارت و نگرش در انتخاب عاقلانه با علایق، توانایی‌ها و گرایش‌هایشان را به دست می‌آورند (بیرو،^۲ ۲۰۱۴).

به‌عنوان نمونه‌ی دیگر می‌توان برنامه درسی «شایستگی‌های مدیریت شغلی»^۳ کشور نیوزلند را نام برد. شایستگی‌های مدیریت شغلی، شامل درک و فهم، مهارت و نگرش‌هایی است که دانش‌آموزان برای توسعه و مدیریت شغلشان استفاده می‌کنند. این شایستگی‌ها افراد را برای درک بهتر خود، تصمیم‌گیری‌های آگاهانه در مورد گزینه‌های شغلی و تصمیم‌گیری مؤثر در شغل و جامعه مجهز می‌کند. تحقیقات و عملکردهای بین‌المللی اخیر مجموعه‌ای از شایستگی‌های مدیریت شغلی را شناسایی کرده است که چارچوبی برای طراحی برنامه‌های راهنمایی شغلی در مدارس را فراهم می‌کند (وزارت آموزش و پرورش کشور نیوزلند،^۴ ۲۰۰۹). به عنوان نمونه دیگر، در کشور استرالیا چارچوب برنامه درسی شغلی و ویکتوریا (VCC)^۵ تحت عنوان مشارکت ملی موفقیت و تحول کودکان و نوجوانان، به‌عنوان ابتکار عمل مشترک دولت و ایالت‌های استرالیا تدوین شده است. این چارچوب از مربیان مشاغل برای کمک به جوانان در جهت مواردی از جمله: درک و مدیریت توانایی مربوط به برنامه‌ریزی شغلی و یادگیری مادام‌العمر، توسعه دانش، مهارت‌ها، نگرش و رفتارها در جهت تصمیم‌گیری شغلی، به‌کارگیری یادگیری خود در جهت رسیدن به آرمان‌های تحصیلی و ایجاد

1. Life Planning Education and Career Guidance in School

2. Bureau

3. Career management competencies

4. Ministry of Education New Zealand (www.education.govt.nz)

5. The Australian Curriculum with the Victorian Careers Curriculum Framework

انعطاف‌پذیری در توانایی یادگیرندگان به‌منظور مدیریت تغییر در طول زندگی پشتیبانی می‌کند. چارچوب برنامه درسی ویکتوریا با هدف کمک به کودکان و نوجوانان استرالیا برای مدیریت شغل خود در طول زندگی طراحی شده است. برنامه درسی ویکتوریا چارچوبی برای یک برنامه آموزش شغلی برای همه کودکان و جوانان از سن ۷ تا ۱۲ سال فراهم می‌کند. همچنین، این برنامه برای یادگیرندگان جوان از طریق آموزش فنی و حرفه‌ای (VET^۱) و در بخش آموزش محلی جامعه بزرگسالان فراهم می‌گردد. این چارچوب از معلمان، مربیان و دست‌اندرکاران مشاغل در زمینه آماده‌سازی کودکان و نوجوانان پشتیبانی می‌کند تا بتوانند به‌طور موفقیت‌آمیز کودکان و نوجوانان را به سمت تحصیلات بالاتر، آموزش فنی یا اشتغال انتقال دهند.

در این برنامه درسی محتوا در چارچوب سه مرحله توسعه شغلی سازمان‌دهی می‌شوند که عبارت‌اند از: توسعه فردی^۲، اکتشاف شغلی^۳، مدیریت شغلی^۴. محتوای برنامه اقدام شغلی یک سند برنامه‌ریزی پویا است که متعلق به کودکان و نوجوانان و توسط آن‌ها جهت یادگیری در زمینه پیشرفت شغلی مدیریت می‌شود. این محتوا به کودکان و نوجوانان کمک می‌کند تا آگاهی و درک خود را از تحصیل، آموزش فنی و حرفه‌ای و گزینه‌های شغلی لازمه برای دوره تحصیلی ترجیحی خود را پرورش داده و مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتارها را توسعه دهند تا به‌طور مؤثر شغل و تغییر و تحولات خود را در طول زندگی مدیریت کنند. علاوه بر این، برنامه‌های درسی متعددی دیگری با رسالت هدایت شغلی در کشورهای جهان وجود دارد از جمله: برنامه راهنمایی شغلی واشنگتن (آمریکا)^۵، راهنمای برنامه درسی آموزش شغلی و مهارت‌های زندگی و خانواده (آمریکا)^۶، راهنمای آموزش شغلی پایه ۱۰ تا ۱۲ (بریتیش کلمبیا)^۷، برنامه درسی راهنمایی و آموزش شغلی (وزارت آموزش و پرورش اونتاریو)^۸، راهنمای تحصیلی و شغلی (سنگاپور)^۹ و غیره.

بررسی نتایج پژوهش‌های انجام شده در این خصوص نیز تاییدگر توجه به عوامل و دلایل اثرگذار در برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی است. در این زمینه، نتایج پژوهش نیازی و سلیمان نژاد (۱۳۹۹)، دلایل مؤثر بر انتخاب رشته تحصیلی - شغلی دانش‌آموزان دوره متوسطه را در ده مقوله اصلی شامل: ترجیحات شغلی، علائق آموزشی، ارتقای سرمایه فرهنگی و عقبه فرهنگی طبقه‌بندی و تمام این دلایل را می‌توان تحت عنوان «پنداشت توانمندی شخصی، آینده‌نگری آموزشی، ارتقای سرمایه فرهنگی و عقبه فرهنگی طبقه‌بندی و تمام این دلایل را می‌توان تحت عنوان «پنداشت از انتخاب رشته به‌مثابه آفریننده سرمایه» دانسته است. متناسب با همین عنوان، مختارزاده بازرگانی و علیزاده (۱۳۹۸) در پژوهش خود، عوامل مؤثر در گرایش انتخاب رشته تحصیلی در دانش‌آموزان شهرستان نوشهر را نظر دبیر و مشاور تحصیلی، علاقه دانش‌آموز، سوابق تحصیلی، نظر خانواده و استعداد تحصیلی دانش‌آموزان ذکر می‌کنند. همچنین، مؤلفه نظر خانواده دارای بالاترین رتبه و مؤلفه نظر دبیر و مشاور تحصیلی دارای پایین‌ترین رتبه است. همچنین در خصوص عواملی که بر مهارت‌های درک و تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی می‌توان به نتایج پژوهش هولی^{۱۰} (۲۰۲۱) اشاره کرد. در این پژوهش مهارت‌ها، دانش و نگرش‌هایی را که افراد برای داشتن یک شغل مثبت لازم دارند، تصریح شده است و در خصوص اینکه چگونه مدارس متوسطه می‌توانند از دانش‌آموزان برای ایجاد مهارت‌های توسعه شغلی خود حمایت کنند، راهکارهایی ارائه شده است و منظور از مهارت‌های توسعه شغلی، برون‌دادهای یادگیری هستند که برنامه‌ها و مداخلات توسعه شغلی باید ایجاد کنند. در همین راستا، چارچوبی که در این پژوهش ارائه شده است اهداف و برون‌دادهای یادگیری برنامه‌های مذکور را مشخص نموده است. برون‌دادهای مذکور شامل: رشد در طول زندگی، کاوش فرصت‌ها، مدیریت مشاغل، ایجاد تعادل بین زندگی و کار و درنهایت دیدن تصویر بزرگ (ابعاد دیگر) می‌شوند. نتیجه‌گیری این پژوهش، کسب مهارت‌های توسعه شغلی را در کنار مهارت‌های آکادمیک و دانش و مهارت‌های که برای اشتغال نیاز است را برای دانش‌آموزان ضروری می‌داند و بیان می‌دارد که مهارت‌های مذکور از طریق فعالیت‌های شغلی خاص، برنامه درسی (به‌صورت تلفیقی یا دروس مجزا)، فعالیت‌های غنی‌سازی و فوق‌برنامه و همچنین از طریق راهنمایی‌های شخصی ارائه گردند. همسو با نتایج این پژوهش، آخسانیا و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۱) در یافته‌های پژوهش خود نیز به این موضوع اشاره داشته‌اند. به‌عبارت‌دیگر، دانش‌آموزانی که در درک و تصمیم‌گیری شغلی خود کارآمد هستند، درکی

1. Vocational education and training

2. Self development

3. Career exploration

4. Career management

5. Navigating College & Career Readiness for All Students

6. career education and family and life skill curriculum guide

7. Career Education 10-12 Guide

8. Guidance and Career Education Curriculum

9. Educational and Career Guidance

10. Hooley

11. Akhsania et all

بهتری از مشاغل، اطلاعات در مورد نیازهای جهانی بازار کار، مشاغل پر تقاضا و صلاحیت‌های شغلی دارند. همچنین یافته‌های پژوهش مذکور به‌منظور بهبود تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان استفاده از راهنمایی و مشاوره تحصیلی-شغلی را در قالب خدمات مختلف مانند خدمات مشاوره شغلی، راهنمایی گروهی، کلاس درس و حمایت سایر بخش‌های جامعه را توصیه می‌کند.

روشن پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع کیفی و از نظر هدف از جمله پژوهش‌های کاربردی بوده که با روش تحقیق تحلیلی-اسنادی با رویکرد تطبیقی انجام شده است. الگوی مورد استفاده روش توافق و تفاوت جان استوارت میل است. استدلال حاکم بر روش توافق این است که هرگاه دو یا چند نمونه از یک پدیده تحت بررسی تنها در یک عامل علی از بین چندین عامل علی ممکن مشترک باشند، آنگاه آن عامل علی که همه نمونه‌ها در آن مشترک‌اند، علت پدیده تحت بررسی خواهد بود. استدلال حاکم بر روش تفاوت نیز این است که هرگاه دو یا چند نمونه از بین چندین عامل علی ممکن با یکدیگر متفاوت باشند، آنگاه عامل علی که همه نمونه‌ها در آن با هم اختلاف دارند، علت پدیده تحت بررسی خواهد بود (معدن دار آرنی و کاکیا، ۱۳۹۴). با توجه به هدف پژوهش، به‌منظور بررسی شباهت‌ها و تفاوت‌های نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی-شغلی در گام اول، تمام مستندات (مقالات و کتب) نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی-شغلی از طریق کلیدواژه‌هایی از جمله: نظریه‌های انتخاب تحصیلی^۱، نظریه‌های انتخاب شغلی^۲، نظریه‌های تصمیم‌گیری تحصیلی^۳ و نظریه‌های تصمیم‌گیری شغلی^۴ با استفاده از کتابخانه‌های دیجیتال و پایگاه‌های داده آنلاین از جمله: امرالد^۵، پراکوست^۶، ساینس دایرکت^۷، گوگل اسکالر^۸، ساج^۹ و اریک^{۱۰} انجام شد. لازم به ذکر است به‌منظور جستجوی اسناد، به دلیل حفظ جامعیت جامعه هدف پژوهش بازه زمانی تعیین نگردید. همچنین صرفاً اسناد زبان انگلیسی و منابعی که دارای خاستگاه تاریخی و فراوانی و گستردگی نظری در بین سایر منابع بودند و با موضوع پژوهش بیشترین همخوانی و ارتباط را داشتند، جمع‌آوری و تحلیل شدند. در گام دوم، به‌منظور تجزیه و تحلیل اسناد، پس از گردآوری مستندات، جهت فراهم‌سازی چارچوب بررسی شباهت‌ها و تفاوت‌ها به مطالعات و مرور اسناد پرداخته و از طریق فیش‌برداری محقق ساخته و با تکنیک‌های تلخیص داده‌ها به استخراج محتوای اسناد اقدام گردید. لازم به ذکر است جهت تحلیل و تلخیص محتوای اسناد، از اشارات مستقیم و غیرمستقیم (استنباطی) استفاده شد. بدین صورت که در اشارات مستقیم، در بررسی هر یک از اسناد، کلمات، جملات و عباراتی وجود داشت که مستقیماً به عوامل تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی-شغلی اشاره داشتند اما در اشارات غیرمستقیم معیارهایی برای استخراج عوامل مذکور از اسناد، با توجه به اشارات غیرمستقیم در نظر گرفته شد که عبارت‌اند از:

- عبارت یا جملاتی که توضیحات مشخصی را در ارتباط با عوامل تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی-شغلی مطرح می‌کنند.
- عبارت یا جملاتی که به موارد تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی-شغلی اشاره داشتند.

پس تحلیل اسناد، در نهایت به طبقه‌بندی آن‌ها در جداول جهت پاسخگویی به سؤالات پژوهش پرداخته شد. لازم به ذکر است جهت بررسی اعتبار یافته‌ها از معیارهای خود بازمی‌محقق در طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و همچنین از توسعه و توصیف غنی داده‌ها جهت اطمینان از قابلیت انتقال‌پذیری استفاده شد. بدین منظور، جهت بررسی و اطمینان از اعتبار یافته‌ها به بازخوانی یادداشت‌ها و تجدیدنظر کردن در طبقه‌بندی‌ها پرداخته شد؛ بنابراین مجدداً فرایند جمع‌آوری اطلاعات و تحلیل داده‌ها مورد بازمی‌محقق قرار گرفت تا در صورت لزوم اصلاح و تغییرهای لازم انجام شود.

یافته‌ها

پس از جمع‌آوری اسناد، هر یک از آن‌ها از طریق فرایند؛ خلاصه‌سازی، استخراج مفاهیم کلیدی و طبقه‌بندی تحلیل شدند تا یافته‌ها متناسب با هر یک از سؤالات پژوهش به شرح ذیل ارائه گردد.

1. Academic choice or educational choice
 2. Career choice or Vocational choice
 3. Academic or educational decision making
 4. Career decision making or Vocational decision making
 5. Emerald
 6. ProQuest
 7. Science Direct
 8. Google Scholar
 9. Sage
 10. Eric

۱. چه شباهت‌ها و تفاوت‌هایی بین عوامل مورد تأکید در هر یک از نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی وجود دارد؟

بررسی مبانی و مستندات موجود حاکی از آن است که تاریخچه نظریه‌پردازی در انتخاب تحصیلی - شغلی از دیدگاه‌های مختلف قابل بررسی است. در جدول شماره (۱)، نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی ارائه شده است.

جدول ۱. نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی

ردیف	عنوان نظریه	نظریه پرداز (آن)
۱	خصیصه - عامل ^۱	پارسونز ^۲ (۱۹۰۹)
۲	رویکرد فردگرایانه ^۳	میلر - تیدمن و میلر ^۴ (۱۹۹۰)
۳	شخصیت‌های شغلی و محیط‌های کاری هالند ^۵	هالند ^۶ (۱۹۷۳)
۴	نظریه رشد شخصیت و انتخاب شغلی ^۷	رئو ^۸ (۱۹۵۶); رئو و لونبورگ ^۹ (۱۹۹۰)
۵	نظریه کنش - زمینه‌گرایانه شرح شغل ^{۱۰}	یانگ و همکاران ^{۱۱} (۱۹۹۶)
۶	پنج عاملی شخصیت ^{۱۲}	مک کری و جان ^{۱۳} (۱۹۹۲)
۷	نظریه رشدی ^{۱۴}	گیزنبرگ و همکاران ^{۱۵} (۱۹۵۱)
۸	نظریه طول زندگی - دوره زندگی ^{۱۶}	سوپر (۱۹۵۳)
۹	ساخت شغلی: نظریه رشدی رفتار حرفه‌ای ^{۱۷}	ساویکاس (۲۰۰۱)
۱۰	نظریه محدودیت و سازش ^{۱۸}	گاتفردسون ^{۱۹} (۱۹۸۱)
۱۱	نظریه شغلی شناختی اجتماعی (SCCT) ^{۲۰}	لنت و همکاران ^{۲۱} (۱۹۹۶)
۱۲	ارزش محور ^{۲۲}	براون ^{۲۳} (۱۹۹۶)
۱۳	تطابق فرد - محیط ^{۲۴}	دویس و لوفکوئیست ^{۲۵} (۱۹۸۴)

1. Trait and factor theory
2. Parsons
3. Individualistic approach
4. Miller-Tiedeman & Tiedeman
5. Holland's Theory of Vocational Personalities and Work Environments
6. Holland
7. Personality development and career choice Theory
8. Roe
9. Roe & Lunneborg
10. Contextualist Action Theory Expiation of career
11. Young et al
12. Five Factor Model of Personality theory
13. McCrae & John
14. Developmental theory
15. Ginzberg, et al
16. life-space theory
17. Career construction: A developmental theory of vocational behaviour
18. Theory of circumscription and compromise
19. Gottfredson
20. Social Cognitive Career Theory
21. Lent et al
22. Values-based theory
23. Brown
24. Work adjustment person-environment theory
25. Dawis & Lofquist

ردیف	عنوان نظریه	نظریه پرداز (آن)
۱۴	نظریه یادگیری اجتماعی تصمیم‌گیری شغلی (SLTCDM) ^۱	میچل و کرامبولتز ^۲ (۱۹۹۰)
۱۵	رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP) ^۳	پترسون و همکاران ^۴ (۱۹۹۶)
۱۶	رویکرد توسعه‌ای - زمینه‌ای ^۵	وندراچک و همکاران ^۶ (۱۹۸۶)
۱۷	روان پویایی ^۷	بوردین ^۸ (۱۹۹۰)

همان‌گونه که نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد، سابقه نظریه‌پردازی در این حوزه از به لحاظ زمانی از سال ۱۹۰۹ تا ۲۰۰۱ را در برمی‌گیرد. به عبارت دیگر، نظریه‌های متعدد و مختلفی در طول تاریخ به بررسی موضوع انتخاب تحصیلی - شغلی از مناظر گوناگون پرداخته‌اند که نشان از جایگاه تاریخی و اهمیت این موضوع در ادبیات نظری دارد. پس از بررسی هر یک از نظریه‌ها، به منظور پاسخگویی به سؤال اول پژوهش، به تحلیل و استخراج عامل یا عواملی که در هریک از نظریه‌ها به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی فرد اثرگذار شناخته شده بودند، پرداخته شد. لازم به ذکر است سپس این عوامل مطابق جدول (۲) در هر یک از نظریه‌ها مورد بررسی قرار گرفت تا از این طریق میزان شباهت‌ها و تفاوت‌های هر یک از آن‌ها مشخص گردد.

1. Social Learning Theory of Career Decision-Making

2. Mitchell, L. K., & Krumboltz

3. Cognitive Information Processing Approach

4. Peterson

5. Developmental-contextual approach

6. Vondracek

7. Psychodynamic theory

8. Bordin

جدول ۲. عوامل تأثیرگذار در نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی

عامل	نظریه‌ها	خصیصه - عامل	پنج عاملی شخصیت	محیط‌های کاری هاند	تطابق فرد - محیط	روان‌پویایی	ارزش محور	رشدی	طول زندگی - دوره زندگی	محدودیت و سازش	رویکرد فردگرایانه	ساخت شغلی	یادگیری اجتماعی	شناختی اجتماعی	شناختی	رویکرد پردازش اطلاعات	زمینه‌های	رویکرد توسعه‌های - شغلی	رشد شخصیت و انتخاب شغلی	کنش زمینه‌گرایانه شرح شغل	میزان تأثیر
تأکید قابل توجه <input checked="" type="checkbox"/>	توانایی	✓	×	×	✓	○	○	○	○	○	×	○	✓	✓	○	○	○	○	×	○	○
	محل کار	○	○	×	✓	○	✓	○	○	×	×	○	✓	○	○	×	○	✓	×	×	×
	علاقه	✓	×	×	✓	○	○	○	○	○	×	○	✓	✓	○	○	○	○	✓	○	○
	همسالان	○	×	×	×	×	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	✓	×	×
	سن	○	○	×	×	○	○	✓	✓	✓	○	○	✓	✓	○	×	○	○	✓	×	×
	وضعیت اجتماعی و اقتصادی	○	×	×	×	○	○	○	○	○	×	○	✓	✓	○	×	○	○	✓	×	×
	قومیت	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	✓	○	○	○	×	○	○	○	○	○
	تصمیمات سیاسی	×	×	×	×	×	×	×	○	×	×	×	○	○	○	×	○	○	○	○	×
	باورها	×	×	×	×	×	×	○	○	○	○	○	○	✓	✓	○	○	○	×	○	✓
	روندهای تاریخی	×	×	×	×	×	○	×	○	×	×	○	○	○	○	×	○	○	○	○	×
مصدّق دارد <input type="checkbox"/>	دانش دنیای کار	✓	×	×	○	○	○	○	✓	✓	×	○	✓	○	○	✓	○	○	○	○	○
	شخصیت	○	○	✓	✓	✓	✓	○	○	○	○	✓	✓	○	○	○	○	○	○	○	○
	خود - پنداره	○	○	×	○	○	○	○	✓	✓	✓	✓	✓	○	○	○	○	○	○	○	○
	خانواده	○	○	×	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	ناتوانی	○	○	×	×	×	○	○	○	○	×	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○
	جنسیت	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	گروه‌های اجتماعی	×	×	×	×	×	×	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	سلامتی	○	○	×	×	×	○	○	×	×	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	رسانه‌ها	×	×	×	×	×	○	×	×	×	×	○	×	×	○	○	○	○	○	○	○
	ارزش‌ها	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
مصدّق ندارد <input checked="" type="checkbox"/>	ویژگی‌های فیزیکی	○	○	×	×	×	×	×	○	○	×	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○
	استعدادها	✓	×	×	✓	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	بازار کار	○	○	×	×	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	موقعیت اجتماعی	○	○	×	×	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	مهارت‌ها	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	مؤسسات آموزشی	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
جهانی‌شدن	×	×	×	×	×	○	×	×	×	×	○	×	×	×	×	×	×	×	×	×	

همان‌طور که در جدول (۲) مشخص است عواملی که در هفده نظریه تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی مطرح شده است را می‌توان شامل ۲۷ عامل ذکر کرد. نکته قابل توجه این است که هر یک از عوامل مذکور در هر کدام نظریه‌ها در سه حالت قابل طرح است، اما میزان تأثیر هر یک از آن‌ها متفاوت بوده که می‌توان آن‌ها را در قالب طیفی از (تأثیر قابل توجه، دارای مصداق و بدون مصداق) تحلیل کرد. به عبارت دیگر، برخی از این عوامل در یک نظریه می‌تواند مصداق نداشته و به آن اشاره‌ای نشده باشد، برخی دیگر مصداق داشته و در آن نظریه مورد اشاره قرار گرفته باشد و برخی از عوامل دیگر مورد تأکید بوده و به نوعی آن عوامل با ماهیت آن نظریه گره خورده باشد.

در گام بعدی به منظور فراهم‌سازی چارچوب دقیق‌تر و جامع‌تری از عوامل تصمیم‌گیری و انتخاب شغلی، نظریه‌ها مجدداً با توجه به شباهت و تفاوت‌های شناسایی‌شده در رابطه با هر یک از عوامل بررسی و دسته‌بندی شدند. بدین ترتیب، هر یک از عوامل به‌عنوان مهم‌ترین متغیرهای که در تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی یک فرد اثرگذار است، ذیل سه بخش شامل؛ عوامل درون فردی^۱، عوامل اجتماعی^۲ و عوامل محیطی - اجتماعی^۳ دسته‌بندی شد. هر یک از عوامل مذکور، در تمامی نظریه‌ها قابل بررسی هستند که متناسب با تأکید بر هر یک از عوامل مذکور می‌توان آن‌ها را در سه دسته شامل؛ نظریه‌های متمرکز بر نهاد (۶ نظریه)، نظریه‌های متمرکز بر فرایند (۵ نظریه) و نظریه‌های متمرکز بر نهاد و فرایند (۶ نظریه) طبقه‌بندی نمود. در ادامه، هر یک از عوامل سه گانه و نظریه‌های مربوط به هر یک از آنها شرح داده می‌شوند.

نظریه‌های متمرکز بر نهاد: نهاد به تأییراتی بر تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی اشاره دارد که یا ذاتی خود فرد است یا از درون زمینه‌ای که فرد در آن زندگی می‌کند نشئت می‌گیرد. در اصل، نظریه‌های نهادی پیشنهاد می‌کنند که انتخاب‌های تحصیلی - شغلی ممکن است بر اساس ویژگی‌های فردی، به‌ویژه استعدادها، دستاوردها، علایق، ارزش‌ها و شخصیت پیش‌بینی شوند. در جدول ذیل، عوامل مورد تأکید در نظریه‌های متمرکز بر نهاد ارائه می‌شود.

1. Intrapersonal factors

2. Social factors

3. Environmental-Societal factors

جدول ۳. مقایسه نظریه‌های متمرکز بر نهاد

میزان تأثیر	ارزش محور	روان پویایی	تطابق فرد - محیط	محیط‌های کاری هائید	پنج عاملی شخصیت	خصیصه -	نظریه‌ها
							تأثیرات عوامل
تأکید قابل توجه <input checked="" type="checkbox"/>	عوامل درون فردی (Intrapersonal factors)						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	توانایی
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	استعدادها
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	علاقه
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	جنسیت
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	سن
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارت‌ها
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	قومیت
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	باورها
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	سلامتی
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ناتوانی
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ارزش‌ها
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	دانش دنیای کار
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	شخصیت
مصدّق دارد <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	خود - پنداره
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ویژگی‌های فیزیکی
	عوامل اجتماعی (Social factors)						
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	خانواده
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	همسالان
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	گروه‌های اجتماعی
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مؤسسات آموزشی
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		رسانه‌ها
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	محل کار
	عوامل محیطی - اجتماعی (Societal factors - Environmental)						
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	تصمیمات سیاسی
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	روندهای تاریخی
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	بازار کار
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	موقعیت اجتماعی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	وضعیت اجتماعی و اقتصادی	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	جهانی شدن	

تئوری‌های نهادی نقش مفیدی در تشریح تأثیرات بر تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی ایفا کرده‌اند. همان‌طور که در جدول (۳) نشان داده شده است، این تئوری‌ها بر تأثیرات فردی مانند توانایی‌ها، علایق، شخصیت و ارزش‌ها بیشتر از تأثیرات زمینه‌ای یا فرآیندی متمرکز شده‌اند. در اصل، این نظریه‌ها توسعه را به‌عنوان متغیر مرکزی نظریه یا به‌عنوان موضوع گسترده بر تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی در نظر نمی‌گیرند. به‌طور مشابه، درحالی‌که اکثر نظریه‌پردازان مورد بحث در این بخش بر تأثیر متغیرهای زمینه‌ای بر تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی تأکید می‌کنند اما آن‌ها این کار را به‌هیچ‌وجه به‌طور سیستماتیک انجام نمی‌دهند و تمرکز کار آن‌ها این نبوده است. آن‌ها همچنین به تعامل خصیصه‌های مختلف اذعان دارند، اما پیوندهای بین آن‌ها را توضیح نمی‌دهند. با وجود این تا به امروز، هیچ پیشرفت یا بیان مجدد قابل‌توجهی در مورد نظریه‌های نهادی وجود نداشته است، اگرچه تحقیقات ممکن است پیشرفت‌های نظری را در پی داشته باشد.

نظریه‌های متمرکز بر فرایند: زمان یکی از ملاحظات مهم در رویکردهای توسعه است و این موضوع را در نظر می‌گیرد که انتخاب شغل فقط یک تصمیم ثابت نیست، بلکه یک فرآیند رشدی پویا است که شامل مجموعه‌ای از تصمیم‌های گرفته‌شده در طول زمان است. این موضوع در تئوری‌هایی که در بخش قبلی مورد بحث قرار گرفت، اشاره شده، اما در هیچ نظریه‌ای به‌جز نظریه تطابق کار به‌طور عمیق به آن پرداخته نشده است. تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی به معنای پیشرفت عمودی نیست، بلکه به معنای ظهور یا شکل دادن به یک شغل در طول زمان است. در واقع، تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی در طول زندگی گرفته می‌شود و در نتیجه از نظریه‌های رشد به‌عنوان رویکردهای طول زندگی (عمر) یاد می‌شود. در جدول ذیل، عوامل مورد تأکید در نظریه‌های متمرکز بر فرایند ارائه می‌شود.

جدول ۴. مقایسه نظریه‌های متمرکز بر فرایند

میزان تأثیر	ساخت شغلی	فردگرایی رویکرد	محدودیت و سازش	طول زندگی - دوره زندگی	رشدی	نظریه‌ها
						تأثیرات عوامل
	عوامل درون فردی (Intrapersonal factors)					
تأکید قابل توجه <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	توانایی
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	استعدادها
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	علایق
مصادق دارد <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	جنسیت
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	سن
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مهارت‌ها
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	قومیت
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	باورها
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	سلامتی
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ناتوانی
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ارزش‌ها
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	دانش دنیای کار
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	شخصیت
مصادق ندارد <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	خود - پنداره
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ویژگی‌های فیزیکی
	عوامل اجتماعی (Social factors)					
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	خانواده
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	همسالان

میزان تأثیر	نظریه‌ها					تأثیرات عوامل
	ساخت شغلی	رویکرد فردگرایانه	محدودیت و سازش	طول زندگی - دوره زندگی	رشدی	
	○	×	○	○	×	گروه‌های اجتماعی
	○	○	○	○	○	مؤسسات آموزشی
	○	×	×	×	×	رسانه‌ها
	○	×	×	○	○	محل کار
	عوامل محیطی - اجتماعی (Societal factors - Environmental)					
	○	×	×	○	×	تصمیمات سیاسی
	○	×	×	○	×	روندهای تاریخی
	○	○	○	○	○	بازار کار
	○	×	○	○	○	موقعیت اجتماعی
	○	×	✓	○	○	وضعیت اجتماعی و اقتصادی
	○	×	×	×	×	جهانی‌شدن

درحالی‌که نظریه‌های متمرکز بر نهاد منشأ در روان‌شناسی افتراقی داشتند، گروهی از نظریه‌های ارائه‌شده در این بخش عمدتاً ریشه در روان‌شناسی رشد دارند. در نتیجه، این نظریه‌ها تمایل دارند «فراگیرتر، بیشتر به بیان طولی رفتار توجه کنند و بیشتر تمایل دارند که اهمیت خودپنداره را در تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی برجسته کنند». آن‌ها تمایل دارند در تصورات خود از نحوه رشد و تغییر رفتار شغلی در طول زمان فرآیند گرا باشند. جالب توجه است که این نظریه‌ها، به‌ویژه نظریه سوپر (۱۹۹۰) و ساویکاس (۲۰۰۲؛ ۲۰۰۵؛ ۲۰۱۳) تأثیرات زمینه‌ای را نیز در نظر می‌گیرند، روندی که می‌تواند توسعه بعدی آن‌ها را در تاریخ تئوری شغلی منعکس کند. درحالی‌که این بحث، شباهت‌ها و تفاوت‌های مربوط به تأثیرات نهادی فرد، زمینه و تأثیرات فرآیند را بررسی می‌کند، این کار را در بخش‌های مجزا انجام نمی‌دهد زیرا این سه در این نظریه‌ها درهم‌تنیده شده‌اند. مهم‌ترین تأثیر نهاد در این گروه از نظریه‌ها، خودپنداره است. خودپنداره ارتباط نزدیکی با تأثیرات فرآیند دارد، زیرا فرآیند تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی به اجرای خودپنداره مربوط می‌شود. ساویکاس، با تأکید بر شخصیت حرفه‌ای تنها نظریه‌پردازی است که با دیگر نظریه‌پردازان تفاوت دارد. باین‌حال، اخیراً، ساویکاس (۲۰۱۳) با تکیه بر تأثیر ساختارگرایی اجتماعی^۱، نظریه خود را حول خود به‌عنوان کنشگر، خود به‌عنوان عامل و خود به‌عنوان تصمیم‌گیر و انتخاب‌گر تحصیلی - شغلی داده است. همه نظریه‌پردازان توصیف کردند که خودپنداره تحت تأثیر طیفی از متغیرها قرار می‌گیرد که بزرگ‌ترین دامنه تأثیرات توسط سوپر (۱۹۹۰) در مدل قطعه‌ای او تأیید شده است. ساویکاس، همچنین دامنه تأثیرات متعدد بر شخصیت حرفه‌ای را تصدیق می‌کند. باین‌حال، هیچ‌یک از تئوری‌ها به‌اندازه کافی ماهیت خودپنداره بر تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی را توضیح نمی‌دهند. ویژگی بارز کار سوپر و همچنین ساویکاس این است که آن‌ها تنها نظریه‌پردازان این گروه هستند که به موضوعات نقش‌های زندگی و برجستگی نقش می‌پردازند.

نظریه‌های متمرکز بر نهاد و فرآیند: تصدیق مواردی مانند آنچه توسط هالند (۱۹۸۵) در مورد ماهیت رشدی شغل و اثرگذاری تأثیرات زمینه‌ای و توسط سوپر (۱۹۹۰) با عنوان «تعیین‌کننده‌های شخصی^۲» و «تعیین‌کننده‌های موقعیتی^۳» به‌منظور نشان دادن تأثیر این موارد بر روند تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی است، نشان‌دهنده یک تغییر قابل توجهی در تفکر توسعه و تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی است. این دیدگاه‌ها منعکس‌کننده چیزی است که ساویکاس (۱۹۹۵) به‌عنوان تقریب^۴ در نظریه توسعه شغلی توصیف کرده است. جایی که نظریه‌پردازان ایده‌های جدیدی را در اصلاح نظریه‌های خود به اشتراک می‌گذارند و مشارکت سایر نظریه‌ها را تأیید می‌کنند. بحث تقریب تأکید کرد که تئوری‌های

1. Social constructionism
2. personal determinants
3. situational determinants
4. rapprochement

نهادی و نظریه‌های فرایندی دیگر نمی‌توانند به‌تنهایی به‌عنوان تبیین تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی باشند و پیشنهاد کرد که مفاهیم کلیدی این نظریه‌ها به‌عنوان بخش‌هایی از یک تعامل پیچیده در نظر گرفته می‌شوند که نمی‌توان آن‌ها را مانند نظریه‌های قبلی به‌صورت عینی دید. اگرچه لنت (۲۰۰۱) از عدم توجه به متغیرهای زمینه‌ای در نظریه شغلی ابراز تأسف کرد، نظریه‌های جدیدتر بر نهاد فرد و زمینه و ماهیت فرآیند تعامل درون و بین این متغیرها متمرکز شده‌اند. (به‌عنوان مثال، نظریه شغلی شناختی اجتماعی، لنت، ۲۰۰۵، ۲۰۱۳؛ لنت و همکاران، ۱۹۹۴). علاوه بر این، فرآیندهای شناختی ظریف‌تر که بخشی از تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی هستند همچنان مورد توجه قابل‌توجهی قرار می‌گیرند. در جدول ذیل، عوامل مورد تأکید در نظریه‌های متمرکز بر نهاد و فرایند ارائه می‌شود.

جدول ۵. مقایسه نظریه‌های متمرکز بر نهاد و فرایند

میزان تأثیر	کیش زمینه‌گراییه شرح شغل	رشد شخصیت و انتخاب شغلی	رویکرد توسعه‌ای - زمینه‌ای	رویکرد پردازش اطلاعات شناختی	شناختی اجتماعی	یادگیری اجتماعی	نظریه‌ها
							تأثیرات عوامل
تأکید قابل توجه <input checked="" type="checkbox"/>	عوامل درون فردی (Intrapersonal factors)						
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	توانایی
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	استعدادها
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	علايق
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	جنسیت
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	سن
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	مهارت‌ها
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	قومیت
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	باورها
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	سلامتی
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ناتوانی
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ارزش‌ها
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	دانش دنیای کار
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	شخصیت
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	خود - پنداره	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	ویژگی‌های فیزیکی	
مصدّق دارد <input type="checkbox"/>	عوامل اجتماعی (Social factors)						
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	خانواده
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	همسالان
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	گروه‌های اجتماعی
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	مؤسسات آموزشی
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	رسانه‌ها
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	محل کار
مصدّق ندارد <input checked="" type="checkbox"/>	عوامل محیطی - اجتماعی (Societal factors - Environmental)						
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تصمیمات سیاسی

میزان تأثیر	کنش زمینه‌گرایانه شرح شغل	رشد شخصیت و انتخاب شغلی	رویکرد توسعه‌ای - زمینه‌ای	رویکرد پردازش اطلاعات شناختی	شناختی اجتماعی	یادگیری اجتماعی	نظریه‌ها تأثیرات عوامل
	x	○	○	x	○	○	روندهای تاریخی
	x	✓	✓	x	✓	✓	بازار کار
	x	x	x	x	x	✓	موقعیت اجتماعی
	x	✓	✓	x	✓	✓	وضعیت اجتماعی و اقتصادی
	x	x	x	x	x	x	جهانی شدن

بررسی جدول (۵) تصدیق بیشتر و تأکید قابل توجهی بر متغیرهای زمینه در این نظریه‌ها، به‌ویژه در مقایسه با جداول مشابه (۲) و (۳) را نشان می‌دهد. از نظر تأثیرات درون فردی یا نهادی، همه نظریه‌های این بخش به‌عنوان تأیید یا تأکید قابل توجه بر بیشتر متغیرهای قبلاً شناسایی شده طبقه‌بندی شده‌اند. تئوری‌ها یا رویکردهایی که بر اکثر متغیرها تأکید قابل توجهی می‌کنند عبارت‌اند از نظریه یادگیری اجتماعی، نظریه شغلی شناختی اجتماعی (SCCT) و رویکرد توسعه‌ای - زمینه‌ای. متغیرهای نهادی فردی که کمترین توجه را به خود جلب کرده‌اند عبارت‌اند از جنسیت، قومیت، گرایش جنسی، باورها، سلامت و ناتوانی. رویکرد پردازش اطلاعات شناختی (CIP) بیشترین توجه را به ساختار و فرآیندهای کسب دانش فردی^۱ معطوف می‌کند. به این ترتیب، بحث‌های زیادی در مورد محتوای خودشناسی فردی مطرح می‌شود. یک اظهار نظر جزئی در مورد دانش در این نظریه، تمرکز آن بر مشاغل در مقابل دنیای گسترده دانش کار^۲ است، به‌طور مشابه، نظریه کنش زمینه‌ای بیشتر بر فرآیند، کنش و تفسیر متمرکز است.

۲. عواملی مهمی که در برنامه هدایت تحصیلی - شغلی در آیین‌نامه نظام آموزش و پرورش ایران وجود دارد تا چه اندازه با نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی هم‌خوانی دارد؟

پس از بررسی تحلیلی - مقایسه‌ای نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی و استخراج عوامل مورد تأکید در هر یک از آن‌ها و همچنین بررسی شباهت‌ها و تفاوت‌ها در میان آن‌ها، به‌منظور بررسی و تحلیل برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران، ابتدا چک‌لیست ارزیابی‌ای با استفاده از یافته‌های سؤال اول تدوین شد. در گام دوم، نسخه آخر آیین‌نامه مذکور (نظام آموزشی ۶ - ۳ - ۳) تهیه و عوامل (ملاک‌ها و معیارهای) اثرگذار در آن استخراج گردید. در نهایت به ارزیابی عوامل مورد تأکید در برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران با استفاده از چک‌لیست عوامل نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی پرداخته شد. در جدول ذیل، یافته‌های این بخش ارائه شده است.

جدول ۶. ارزیابی برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران مبتنی بر

عوامل نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی

ردیف	عوامل نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی	عوامل مورد تأکید در برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران	میزان تطابق
عوامل درون فردی			
۱	توانایی	-	-
۲	استعدادها	آزمون ^۳ استعداد	✓

1. Self-knowledge acquisition

2. broad world of work knowledge

۳ نتایج آزمون‌های مشاوره‌ای: برگزاری آزمون‌های استعداد، رغبت، شخصیت و ارزش‌های تحصیلی-شغلی از دانش‌آموزان، به میزان ۳۰ درصد

ردیف	عوامل نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی	عوامل مورد تأکید در برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران	میزان تطابق
۳	علاقه	آزمون رغبت	✓
۴	جنسیت	-	-
۵	سن	-	-
۶	مهارت‌ها	-	-
۷	قومیت	-	-
۸	باورها	-	-
۹	سلامتی	-	-
۱۰	ناتوانی	-	-
۱۱	ارزش‌ها	آزمون ارزش‌های تحصیلی - شغلی	✓
۱۲	دانش دنیای کار	-	-
۱۳	شخصیت	آزمون‌های شخصیت	✓
۱۴	خود - پنداره	نظر دانش‌آموز	✓
۱۵	ویژگی‌های فیزیکی	-	-
۱۶		نتایج عملکرد تحصیلی ^۱	-
عوامل اجتماعی			
۱۷	خانواده	نظر والدین ^۲	✓
۱۸	همسالان	-	-
۱۹	گروه‌های اجتماعی	-	-
۲۰	مؤسسات آموزشی	-	-
۲۱	رسانه‌ها	-	-
۲۲	محل کار	-	-
۲۳		نظر مشاور ^۳	-
۲۴		نظر معلمان ^۴	-
عوامل محیطی - اجتماعی			
۲۵	تصمیمات سیاسی	-	-
۲۶	روندهای تاریخی	-	-
۲۷	بازار کار	-	-
۲۸	موقعیت اجتماعی	-	-
۲۹	وضعیت اجتماعی و اقتصادی	-	-

^۱ بررسی نتایج نمرات دانش‌آموزان در تمام دروس دوره اول متوسطه با ضرایب اختصاصی هر یک از آن‌ها در رشته‌ها و گروه‌های تحصیلی، به میزان ۳۵ در صد

^۲ اخذ نظر والدین در اولویت‌های انتخاب رشته فرزندان، به میزان ۵ درصد

^۳ نظر مشاور در مورد نسبت به کسب شایستگی‌های لازم و هویت دانش‌آموز از آمادگی برای انتخاب، به میزان ۱۰ درصد

^۴ توجه به نظر معلمان دروس مرتبط دوره اول متوسطه، در تعیین اولویت‌های انتخاب شاخه و رشته تحصیلی دانش‌آموزان، به میزان ۱۰ درصد

ردیف	عوامل نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی	عوامل مورد تأکید در برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران	میزان تطابق
۳۰	جهانی شدن	-	-

همان‌گونه که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد، ملاک‌ها و معیارهای هدایت تحصیلی - شغلی در نظام آموزش و پرورش شامل ۹ عامل است که ۶ مورد آن مربوط به دانش‌آموز (عوامل درون فردی) و ۲ مورد دیگر مربوط به موارد دیگری (عوامل اجتماعی) است. بررسی میزان تطابق بین عوامل حاکی از آن است که از بین ۲۷ عامل مرتبط با نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی ۶ عامل با برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران دارای اشتراک بوده و ۲۱ عامل دیگر جایگاهی در برنامه مذکور ندارند. همچنین در برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران ۳ عامل (عوامل اجتماعی) وجود دارد که در نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی نمی‌توان آن‌ها را جایابی کرد.

۳. کدام راهبرد را می‌توان در جهت بهبود برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران مبتنی بر عوامل نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی پیشنهاد نمود؟

بررسی آیین‌نامه فعلی نظام آموزش و پرورش حاکی از آن است که علیرغم اهداف مدون و جامع، ملاک و ضوابط روشن آن و همچنین توجه به عوامل مهم؛ استعداد، علایق، نیاز و امکانات جامعه در فرایند هدایت تحصیلی - شغلی آیین‌نامه مذکور، اما همان‌گونه که در بخش بیان مسئله ذکر گردید، در عمل شاهد یک عدم تعادل بین دانش‌آموختگان رشته‌های تحصیلی و بازار کار (عدم توجه به نیازها)، تمایل شدید ورود به برخی از رشته‌های تحصیلی (عدم توجه به امکانات)، پیوستن مجدد برخی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به صف کنکور سراسری (عدم توجه به علایق و استعداد) و غیره هستیم. در همین راستا، با استفاده از یافته‌های بخش قبلی می‌توان اذعان داشت که برخی از ملاک‌ها و ضوابط (عوامل) آیین‌نامه هدایت تحصیلی - شغلی را می‌توان در هریک از نظریات طبقه‌بندی‌شده، ملاحظه کرد و سهم و درصد هر یک از عوامل درون فردی و اجتماعی - محیطی را در این آیین‌نامه تعیین نمود؛ اما همان‌طور که ذکر شد، ضمن توجه به عوامل و ملاک‌های اثرگذار در آیین‌نامه اما برنامه هدایت تحصیلی - شغلی منتج از این آیین‌نامه تجربه مثبتی به همراه نداشته است، بنابراین سؤالی که در این خصوص مطرح می‌گردد، آیا عوامل و ملاک‌های این آیین‌نامه متغیرهای مناسبی برای هدایت تحصیلی - شغلی صحیح و کارآمد دانش‌آموزان هستند؟ نتایج پژوهش نویدی (۱۳۹۷) در این خصوص نشان می‌دهد، درباره مناسب بودن و فایده عملی ملاک‌های هدایت تحصیلی - شغلی در برنامه فعلی، با توجه به تعریف عملیاتی و کیفیت و فرآیند سنجش متغیرها، تردید جدی وجود دارد. بررسی‌های مشاوره‌ای بر داده‌های عینی و معتبر استوار نیستند. ابزارها و روش‌های معرفی‌شده برای سنجش استعداد و رغبت تحصیلی دانش‌آموزان نه تنها از ویژگی‌های مطلوب برخوردار نیستند، بلکه اندازه‌های حاصل از اجرای این ابزارها نیز قابل اعتماد نیستند. نه تنها درباره مناسب بودن ابزارهای اندازه‌گیری استعداد و رغبت تحصیلی، بلکه درباره مناسب بودن فرآیند سنجش این متغیرها نیز تردید جدی وجود دارد. مشاوران بدون توجه به آمادگی ذهنی و روانی و صرفاً بر اساس سلیقه و حوصله خود، ساعتی را برای اجرای آزمون‌ها اختصاص می‌دهند. معمولاً دانش‌آموزان درباره چرایی، چگونگی و نتیجه آزمون‌ها به اندازه کافی توجیه نیستند. در نتیجه، ممکن است حتی آن را جدی نگیرند و نیمه‌کاره رها کنند. سطح دانش، تخصص و انگیزش معلمان برای کشف استعداد دانش‌آموزان کافی نیست. همچنین، معلمان، با توجه به کثرت دانش‌آموزان، زمان کافی در اختیار ندارند. معمولاً معلمان برای رتبه‌بندی سازه استعداد از همان نمره‌های درسی استفاده می‌کنند. دانش‌آموزان و اولیای آنان درباره هدایت تحصیلی اطلاعات کافی ندارند و معمولاً نمی‌توانند نتیجه انتخاب خود را پیش‌بینی کنند. در ادامه راهبردهای ذیل به‌منظور، توجه به عوامل اثرگذار مغفول در برنامه فعلی هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش ایران با بهره‌گیری از عوامل اثرگذار احصاء شده از دیدگاه‌ها و نظریه‌های مرتبط ارائه گردد.

جدول ۷. راهبرد پیشنهادی بهبود برنامه هدایت تحصیلی - شغلی مبتنی بر عوامل نظریه‌های تصمیم‌گیری و انتخاب تحصیلی - شغلی

عوامل اثرگذار	راهبرد	ویژگی‌های راهبرد	نمونه فعالیت‌های عملیاتی کردن راهبرد در نظام آموزش و پرورش
درون فردی		تجهیز دانشی، نگرشی و مهارتی	ارائه مهارت‌های زندگی و شغلی
			فرصت‌های منظم بررسی آرزوهای آینده، الزامات دانشی و مهارتی
			کمک در جهت اخذ وسیع‌ترین اطلاعات دنیای کار
			فراهم‌سازی فرصت درک بهتر از خود، نقش‌ها و مسئولیت‌ها
			توسعه هویت تحصیلی - شغلی
			فراهم‌سازی فرصت درک ویژگی‌های شخصیتی
			تشویق دانش‌آموزان به تفکر انتقادی در مورد آینده
اجتماعی	طراحی و اجرای برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی	برقراری ارتباط با محیط واقعی و مشارکت ذینفعان	یادگیری از افراد مهم مانند کارفرمایان، والدین، فارغ‌التحصیلان و دانش‌آموزان بزرگ‌تر
			یادگیری مبتنی بر کار مانند کارآموزی
			یادگیری خدماتی یا کارآفرینی مدرسه محور
			همکاری با موسسات مهارتی
			همکاری با موسسات آموزش عالی
			دعوت از سخنرانان مهمان آموزش عالی و بازارکار
			برگزاری نمایشگاه‌های شغلی
محیطی - اجتماعی	آگاهی بخشی و اطلاع‌رسانی		ارائه آگاهی در خصوص پیچیدگی‌های روزافزون جامعه (بازارکار و ...)
			آماده‌سازی برای مشاغل آینده
			اصلاح پیش‌بینش و انتظارات از بازار کار مبتنی بر واقعیت‌ها
			ارائه اطلاعات لازم در راستای چالش‌های شتابان محیطی (اقتصادی، فرهنگی و...)
		

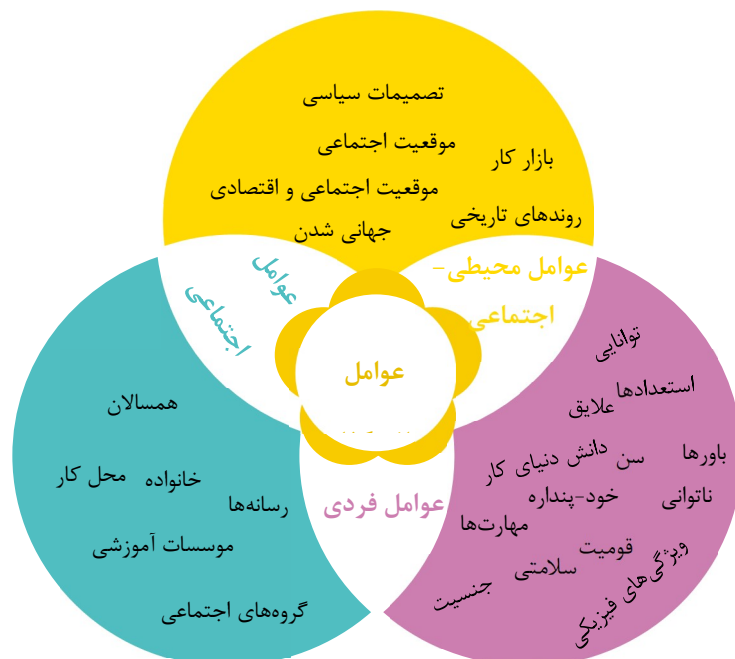
• مبانی و مفروضات راهبرد پیشنهادی بهبود برنامه هدایت تحصیلی - شغلی در نظام آموزش و پرورش ایران

با تأمل در جدول (۷)، می‌توان این‌گونه بیان نمود که عوامل درون فردی و اجتماعی - محیطی هر یک در جایگاه خود تأثیر به سزایی در انتخاب‌های تحصیلی - شغلی دانش‌آموزان خواهد داشت. عوامل درون فردی شامل؛ مهارت‌ها، علایق، شخصیت، سن، استعداد، ارزش‌ها، خودپنداره، گرایش‌ها، ویژگی‌ها و غیره می‌گردد. عوامل اجتماعی دربرگیرنده مواردی از جمله؛ خانواده، همسالان، رسانه‌ها، بازار کار و عوامل اجتماعی - محیطی تصمیمات سیاسی، وضعیت اقتصادی - اجتماعی و غیره است. در این زمینه، برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی به‌عنوان یک برنامه مدون که به‌طور کلی و یکپارچه می‌تواند عوامل مذکور را مدنظر قرار دهد ذکر می‌گردد. منطق طراحی برنامه‌های درسی هدایت تحصیلی - شغلی این است که دانش‌آموزان خود باید دارای دانش، نگرش و مهارت‌هایی در زمینه خودآگاهی، عوامل محیطی، روند بازار کار و غیره گردند که بتوانند درست‌ترین مسیر تحصیلی - شغلی را برای خود بگیرند. بررسی برنامه‌های مذکور نشان می‌دهد تمام عوامل و ملاک‌هایی که پیش‌تر به‌عنوان عوامل مهم در انتخاب تحصیلی - شغلی مطرح شده‌اند را می‌توان در این برنامه‌های درسی طی فرایند و گام‌های سیستماتیک در کل مقاطع تحصیلی در نظر گرفت. به عنوان مثال در رابطه با عوامل درون فردی، دانش‌آموزان قبل از هر گونه انتخاب تحصیلی - شغلی بایستی به یادگیری تاملی درباره «من»، «دیگران چگونه مرا می‌بینند و من چگونه می‌بینم که دیگران مرا می‌بینند»، درک مسئولیت‌های فردی، اثربخشی فردی، درک مراحل رشد زندگی و جایگاه «من» در «مسیر توسعه» بپردازند. حوزه یادگیری این بخش کمک خواهد نمود تا دانش‌آموزان به شناسایی علایق تحصیلی - شغلی، مهارت‌های کاری، ارزش‌های کاری، نقش‌ها و اهداف زندگی خود پرداخته و همچنین قادر به درک دقیق شکاف بین واقعیت‌های فعلی و آرزوهای آینده خود باشند. به عبارت دیگر، حوزه یادگیری این بخش موجب خواهد شد تا دانش‌آموزان به توانایی خود در دستیابی به اهداف زندگی خود اطمینان پیدا کرده و با شفاف‌سازی ارزش‌ها که به آگاهی دانش‌آموزان از معنا و هدف بالاتر که بر گزینه‌های تحصیلی و مسیرهای شغلی تأثیر می‌گذارد، کمک می‌کند. آگاهی از تنوع نقش‌ها، مهارت‌ها و دانش در گروه‌های، تحصیلی، کاری و دنیای کار از جمله موضوعاتی است که دانش‌آموزان را برای خودآگاهی تحصیلی - شغلی آماده خواهد کرد. در رابطه با نحوه پرداختن به عوامل اجتماعی نیز، هر یک از ذینفعان برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی بایستی با مشارکت خود در اجراء، تبدیل به کنشگران فعالی شوند که مسئله هدایت تحصیلی - شغلی صحیح دانش‌آموزان را مسئله خود بدانند و نیاز به هدایت تحصیلی - شغلی توسط همه ذینفعان درک شود. بنابراین، هدایت تحصیلی - شغلی دانش‌آموزان نیازمند تلاش مشترک مدرسه، والدین و جامعه به طور کلی است. مدارس در این زمینه باید افراد و منابع در مدرسه، خانه و جامعه را جهت مشارکت و ایفای نقش خود در راستای پیشبرد اهداف برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی هماهنگ کنند. هدایت تحصیلی - شغلی مؤثر شامل مشارکت گسترده افراد حوزه بازار کار (کارفرمایان، کارمندان، اتحادیه‌های کارکنان، نهادهای حرفه‌ای) است. در بسیاری از کشورها، مدارس مدت‌هاست که افراد را در جنبه‌های آموزشی از طریق فعالیت‌هایی همچون نمایشگاه‌های شغلی و گفتگوها درگیر کرده‌اند و تحت عناوینی مانند قهرمانان و مربیان سازمانی زمینه فعالیت ذینفعان مشاغل را در برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی فراهم نموده‌اند. شواهد اخیر مزایایی که چنین مشارکت‌هایی می‌تواند برای دانش‌آموزان داشته باشد و اینکه چگونه مدارس می‌توانند از کارفرمایان، شاغلین، نمایندگان موسسات آموزش عالی و غیره به طور استراتژیک برای بهینه‌سازی نتایج مثبت استفاده کنند را برجسته کرده است. در همین راستا، کارفرمایان و شاغلین داوطلب، یک منبع اطلاعاتی برای دانش‌آموزانی هستند که شبکه‌های ارتباطی خودشان ذاتاً محدود است. مشارکت افرادی که اطلاعات دست‌اولی از محل کار دارند، بینش‌های قابل اعتمادی را در مورد واقعیات زندگی کاری فراهم می‌کند و اطلاعات جدید و مفیدی را در مورد بازار کار در اختیار یک دانش‌آموز قرار می‌دهد. همچنین می‌توان به واقعیت‌های محیطی - اجتماعی از رهگذر برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی پرداخت. همان‌طور که پیش‌تر ذکر شد این عوامل در تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی دانش‌آموزان نقش به‌سزایی دارد. بنابراین آگاهی بخشی و اطلاع‌رسانی مناسب به دانش‌آموزان آنها را قادر می‌سازد تا از چالش‌های شتابان تغییرات اجتماعی - فرهنگی، اقتصادی و فناوری در جامعه مطلع شده و مهارت‌های اساسی زندگی و مورد نیاز خود را برای ارتقای رشد فردی - اجتماعی خود را به‌طور سیستماتیک توسعه دهند. همچنین از این طریق دانش‌آموزان بر توسعه فردی - اجتماعی خود برنامه ریزی، نظارت و مدیریت خواهند کرد و مشکلات فردی - اجتماعی‌شان که ممکن است مانع دستیابی به تعالی تحصیلی - شغلی آنها شود را شناسایی و حل می‌کنند. به‌طور کلی هر یک از عوامل سه‌گانه از طریق فعالیت‌های مختلف و متنوع در طی سال‌های تحصیلی دانش‌آموزان قابل ارائه است. به‌عنوان مثال دانش‌آموزان پایه اول ابتدایی می‌توانند طیف وسیعی از فعالیت‌ها برای کشف نقاط قوت و علایق خود برای ایجاد تصویری مثبت از خود استفاده می‌کنند که زمینه را برای برنامه‌ریزی مسیر خوش‌بینانه فراهم می‌کند. دانش‌آموزان در این مقطع نسبت به اهمیت مهارت‌های اجتماعی و بین‌فردی در زندگی آینده و نقش‌های کاری خودآگاهی پیدا می‌کنند. از ویژگی‌های دیگر برنامه‌های درسی هدایت تحصیلی - شغلی قابلیت ارائه آن در

قالب رویکردهای مختلف و همچنین کارآمد و اثربخش بودن آن است. از نکات مهم دیگر این راهبرد این است که در مقاطع و سنین مختلف زندگی، هر یک از عوامل تأثیرگذاری مساوی بر روی فرد و انتخاب تحصیلی - شغلی او ندارند. چنانچه پاتون و مک ماهون (۲۰۱۴)، بیان می‌دارند، در مقطعی که دانش‌آموزان در حال ترک مدارس هستند، درحالی‌که همه عوامل بر انتخاب تحصیلی - شغلی او اثرگذار هستند، اما برخی از این عوامل در این مقطع زمانی تأثیرگذارتر از سایرین هستند. برای این دانش‌آموزان، گذار از دبیرستان تا حد زیادی تحت تأثیر، سن، جنسیت، توانایی، وضعیت اقتصادی - اجتماعی، خانواده، موقعیت جغرافیایی، بازار اشتغال و تصمیمات سیاسی قرار خواهد گرفت؛ بنابراین باید در زمان و مقطع سنی مناسب عوامل اثرگذاری که بیشترین سهم را در انتخاب شغل فرد را دارند، شناسایی و متناسب با آن‌ها افراد را راهنمایی و هدایت نمود. در زمانی که دانش‌آموز در حال تحصیل در مدارس است، باید بتوان عوامل درون فردی را موردبررسی قرار داد تا دانش‌آموزان ضمن آشنایی دقیق از پتانسیل و ظرفیت‌های وجودی خود با آگاهی صحیح از عوامل اجتماعی و محیطی برای انتخاب شغل آینده اقدام کند. لذا می‌توان گفت، برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی در نظام آموزش و پرورش کشور به‌عنوان برنامه‌ای که می‌تواند با لحاظ نمودن عوامل درون فردی، اجتماعی و محیطی - اجتماعی به دانش‌آموزان کمک نماید تا انتخاب تحصیلی - شغلی دانش‌آموزان دقیق‌تر و آگاهانه‌تری داشته باشند و بخشی از چالش‌های فعلی برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران از این طریق مرتفع شود.

نتیجه‌گیری

انتخاب تحصیلی - شغلی یکی از مهم‌ترین تصمیمات زندگی افراد در طول زندگی است زیرا می‌تواند آثار و پیامدهای بلندمدت مثبت یا منفی هم در زندگی فرد و هم برای جامعه دارد، با نظر به اینکه انتخاب مذکور درست یا اشتباه اتخاذ شده باشد. بدین منظور، برنامه‌های هدایت تحصیلی - شغلی در نظام آموزش و پرورش کشورها به‌عنوان یک مرجع یا ورانه در جهت کمک به نوجوانان و جوانان به‌منظور اتخاذ بهترین تصمیم تحصیلی - شغلی شناخته می‌شوند که با سازوکارها و ابزارهای گوناگون در راستای تحقق این هدف تلاش می‌کنند. لذا پژوهش حاضر با نظر به اهمیت موضوع به بررسی خاستگاه‌های نظری انتخاب تحصیلی - شغلی در ادبیات موجود پرداخت تا ضمن شناسایی آن‌ها، با تحلیل عوامل مورد توجه در آن‌ها به بررسی این مسئله بپردازد که اساساً برای آنکه امکان یک انتخاب تحصیلی - شغلی مثبت را یک دانش‌آموز تجربه کند، باید چه عواملی را در نظر گرفت. نتایج جستجو در این خصوص نشان داد که در دهه‌های مختلف نظریات مختلفی با محوریت این موضوع ارائه شده‌اند که از بین آن‌ها هفده مورد جامع‌تر و همچنین در بین پژوهشگران و کنشگران هدایت تحصیلی - شغلی شناخته‌تر هستند؛ بنابراین مستندات مربوط به آن‌ها جمع‌آوری و به‌منظور پاسخگویی به سؤال اول پژوهش به تحلیل و طبقه‌بندی آن‌ها بر مبنای عوامل تأثیرگذار بر انتخاب و تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی پرداخته شد. شکل ذیل عوامل اثرگذار بر انتخاب و تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی مستخرج از نظریه‌های تحصیلی - شغلی را نشان می‌دهد.



شکل ۱. عوامل اثرگذار بر انتخاب و تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی مستخرج از نظریه‌های تحصیلی - شغلی

در گام بعدی هر یک از نظریه‌ها با توجه به تأکید بر هر یک از عوامل اثرگذار بر انتخاب و تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی در سه بخش نظریه‌های متمرکز بر نهاد، نظریه‌های متمرکز بر فرایند، نظریه‌های متمرکز بر نهاد و فرایند به بازنمایی دقیق‌تر طبقه‌بندی شدند. بررسی نظریه‌های متمرکز بر نهاد، حاکی از آن است که عوامل فردی مانند؛ خودشناسی، دانش دنیای کار، ارزش‌ها، باورها و غیره و همچنین فرایند تطبیق و عامل فرایند تناسب محیط شخصی محور عمده این نظریه‌ها است. علاوه بر این، هر یک از نظریه‌های مورد بحث در این بخش، بر اهمیت خودشناسی در فرایند تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی تأکید می‌کنند. خودشناسی مجموعه وسیعی از اطلاعات را در برمی‌گیرد. بالین‌حال، بیشتر نظریه‌ها بر دانش در مورد یک عامل در مقابل پرداختن به سایر عوامل تأکید دارند. برای مثال، هالند بر گونه‌شناسی علاقه/شخصیت، بوردین بر شخصیت، داویس و لوفکویست و براون بر ارزش‌ها تمرکز کرده‌اند. پارسونز از طریق آنچه او تحقیقات صنعتی نامید و هالند از طریق طبقه‌بندی مشاغل و محیط‌های کاری، بیشترین سهم را در مورد دانش دنیای کار داشته‌اند. پارسونز (۱۹۰۹) طبقه‌بندی گروه‌های صنعتی را ایجاد کرد و آن را با آنچه او به‌عنوان «شرایط کارایی و موفقیت^۱» توصیف می‌کرد (ص. ۴۷) هماهنگ کرد. این‌ها «مبانی» مانند سلامت، اشتیاق، قابلیت اطمینان و علاقه و دانش مربوط به یک صنعت خاص، مانند «توانایی طراحی و کار با نقشه» برای «صنعت‌های مکانیکی، ساخت‌وساز، حمل‌ونقل و غیره» بودند. این اطلاعات به‌وضوح راه را برای یک فرایند تطبیق در تصمیم‌گیری شغلی بین خودشناسی و دانش کار هموار کرد. نظریه هالند نیز این رویکرد را نشان می‌دهد. او بر شخصیت‌پردازی محیط‌های کاری توسط افرادی که آن‌ها را اشغال می‌کنند، تأکید کرد. محیط‌های کاری را می‌توان بر اساس نوع افراد طبقه‌بندی کرد، زیرا ویژگی‌های اصلی آن‌ها نشان‌دهنده شخصیت افرادی است که در آن کار می‌کنند. تعامل پویا در توصیف بیشتر نظریه‌های متمرکز بر نهاد مشهود است. از روزگار پارسونز، جوهر این نظریه‌ها ثابت مانده است، یعنی فرایند تطبیق بین خودشناسی و دنیای دانش کار که منجر به انتخاب شغل می‌شود. از زمان پارسونز تاکنون تغییر چندانی در فرایندهای تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی مورد حمایت این رویکردها صورت نگرفته است و هنوز تکیه زیادی بر فرایندهای روشمند، عقلانی و شناختی وجود دارد که احتمالاً منجر به انتخاب بهترین گزینه برای فرد می‌شود. پژوهش‌های گوناگونی نیز بر عوامل نظریه‌های متمرکز بر نهاد در انتخاب تحصیلی - شغلی تأکید داشته‌اند. به‌عنوان نمونه، نتایج پژوهش نیازی و سلیمان نژاد (۱۳۹۹)، از جمله دلایل مؤثر بر انتخاب رشته تحصیلی دانش‌آموزان دوره متوسطه را در مقولاتی شامل؛ ترجیحات شغلی، علائق آموزشی و پنداشت از توانمندی شخصی ذکر می‌کند. به‌عنوان نمونه دیگر، در پژوهشی گریر - رید و اسکارس (۲۰۱۰) با ارائه مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد التقاطی به ۸۲ دانش‌آموز با تمرکز بر مهارت‌های خودشناسی (شناسایی ارزش‌ها، توانمندی‌ها، رؤیای‌پردازی‌های شغلی، پیشرفت‌گرایی و غیره) و حل مسئله نشان دادند، آموزش این مهارت‌ها خودکارآمدی شغلی دانش‌آموزان را افزایش داده است.

جهت‌گیری فرایندی نظریه‌های متمرکز بر فرایند، در مدل‌های مرحله‌ای «توسعه» که ارائه می‌کنند، منعکس می‌شود. درحالی‌که هیچ توافقی بین نظریه‌ها در مورد تعداد مراحل وجود ندارد، هر نظریه ارائه‌شده در این بخش به موضوع تغییر در طول زمان می‌پردازد. از نظر تاریخی، مهم‌ترین پیشرفت در مدل‌های مرحله‌ای، اذعان به این موضوع است که انتخاب و تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی طول عمر را پوشش می‌دهد، موضوعی که منجر به نابودی نظریه گینزبرگ و همکارانش شد. در همین راستا، هولی (۲۰۲۱) در پژوهش خود، یکی از پرونده‌های یادگیری توسعه شغلی را رشد در طول زندگی برای دانش‌آموزان ذکر نموده و بر این موضوع اذعان دارد که انتخاب تحصیلی - شغلی موضوعی است که در مراحل مختلف رشدی و سنی تغییر می‌کند. بالین‌حال، مراحل گاتفردسون نیز فقط از اوایل کودکی تا اواخر نوجوانی را در برمی‌گیرد. پیشرفت در تفکر در مورد تئوری‌های مرحله‌ای، مفهوم «حداکثر و چرخه کوچک^۲ و امکان بازبینی^۳» طی مراحل است که برای اولین بار توسط سوپر پیشنهاد شد و در کار ساویکاس مورد توجه قرار گرفت. تفاوت بین کار سوپر و ساویکاس در رابطه با درک آن‌ها از توسعه رخ می‌دهد. سوپر آن را به‌عنوان یک فرایند درونی درک می‌کند درحالی‌که ساویکاس آن را به‌عنوان یک فرایند تعاملی بین فرد و محیط درک می‌کند (پاتون و مک‌ماهون، ۲۰۱۴: ۹۲). در ارتباط با مراحل، آنها وظایف^۴ توسعه حرفه‌ای هستند که افراد با بلوغ بر آن‌ها تسلط پیدا می‌کنند. اساساً، این وظایف، فرایند اتخاذ تصمیمات دقیق‌تر در مورد تحصیل و شغل را با رد برخی از آن‌ها بر اساس خودشناسی جدید یا دانش شغلی^۵ توصیف می‌کنند. سوپر این موضوع را در گزاره‌های دهم و یازدهم خود به‌عنوان محدود کردن گزینه‌ها توصیف کرد. بالین‌حال، گاتفردسون این فرایند را با جزئیات بسیار بیشتری توضیح

1. the conditions of efficiency and success

2. Grier-Reed & Skaar

3. Maxicycle & Minicycles

4. tasks

5. occupational knowledge

داد. او با استفاده از شرایط محدودیت و سازش، روندی از محدودیت را ترسیم کرد که در آن با بزرگ‌تر شدن جوانان، برخی مشاغل را به‌عنوان گزینه‌های احتمالی بر اساس عواملی مانند جنسیت و طبقه اجتماعی رد می‌کنند. او همچنین فرآیند سازش را توصیف کرد که در آن افراد گزینه‌های احتمالی خود را بر اساس واقعیت بیرونی، یعنی واقعیت‌های تحصیلی - شغلی محیط اجتماعی یا اقتصادی خود در نظر می‌گیرند. سازش بر اساس واقعیت فردی نیز یکی از ویژگی‌های نظریه گینزبرگ بود که در آن متغیر فرآیند سازش با عوامل فردی، دنیای کار، تحصیلات و ارزش‌های شخصی پیوند تنگاتنگی داشت. این عوامل که توسط گاتفردسون واقعیت بیرونی نامیده می‌شوند، به عوامل تعیین‌کننده موقعیت سوپر و تا حدی به واقعیت مشترک میلر - تیدمن و میلر شباهت دارند. هیچ‌یک از نظریه‌ها ادعا نمی‌کنند که پیشرفت در مراحل، خود به‌تنهایی یک حرکت روبه‌جلو است. به‌عنوان مثال، سوپر مفهوم «چرخه کوچک» را برای نشان دادن بازبینی طی مراحل معرفی کرد. ذاتی هر یک از تئوری‌ها یک حرکت روبه‌جلو و چیزی است که می‌توان آن را رشد شخصی توصیف کرد. این موضوع در مفهوم واقعیت شخصی میلر - تیدمن و تیدمن منعکس شده است، جایی که افراد به نقطه‌ای می‌رسند که می‌توانند تصمیمات تحصیلی - شغلی خود را بدون تأثیر دیگران بگیرند و مفهوم بلوغ شغلی سوپر، در گزاره‌های هفتم و هشتم خود به‌عنوان توانایی برای مقابله با خواسته‌های مرحله زندگی توضیح داده شد. ویژگی مهم کار سوپر، ساویکاس و میلر - تیدمن و تیدمن، توجه آن‌ها به فرآیندهای ذهنی و حوزه عاطفی توسعه است. میلر - تیدمن (۱۹۸۸، ۱۹۹۹) بر این موضوع تا حد زیادی تأکید کرده است؛ و از نظر ظرفیت برای توانمندسازی فرد در فرآیند مشاوره تحصیلی - شغلی قابل توجه است. سهم عمده‌ای که در نظریه‌ای ساویکاس برجسته شده است، مفهوم مضامین زندگی موجود در داستان‌های شغلی افراد است. همان‌طور که قبلاً بحث شد، روش‌های سنتی که در آن مشاوران تحصیلی شغلی با مراجعان خودکار کرده‌اند را به چالش می‌کشند و حرکتی را در این زمینه به سمت مشاوره حرفه‌ای روایتی و مفهوم طراحی زندگی منعکس می‌کند (ساویکاس و همکاران، ۲۰۰۹). همچنین دیدگاه‌های سنتی تصمیم‌گیری پیشنهاد شده در نظریه‌های متمرکز بر نهاد در بحث مدل‌های تطبیق را به چالش می‌کشند. همان‌طور که در خصوص شباهت‌ها و تفاوت‌ها مشخص شد، همپوشانی قابل‌توجهی بین نظریه‌ها وجود دارد. سهم اصلی این گروه از نظریه‌ها، مفهوم انتخاب و تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی طول عمر آن‌ها بوده است. درحالی‌که «توسعه» نقطه تمرکز این نظریه‌ها بوده است، آن‌ها همچنین زمینه‌ای را که توسعه شغلی در آن صورت می‌گیرد، تصدیق می‌کنند. باین‌حال آن‌ها به‌اندازه کافی تأثیر عناصر زمینه‌ای بر توسعه شغلی را توضیح نمی‌دهند. در راستای اهمیت عوامل زمینه‌ای در انتخاب تحصیلی - شغلی در نظام آموزش و پرورش ایران، نویدی (۱۳۹۷) در پژوهش خود اینگونه نتیجه‌گیری می‌کند که هدایت تحصیلی در بافت و زمینه‌ای انجام می‌شود که به نظر می‌رسد چندان مساعد نیست. براساس نظر اغلب صاحب نظران، نظام اقتصادی و فرهنگی ما از اختلال‌های گوناگون رنج می‌برد. در جایی که اختلال در نظام اقتصادی به سرمایه‌ها و موقعیت‌های بادآورده منجر می‌شود و سرمشق و الگوهای جوانان کسانی می‌شوند که موقعیت و سرمایه خود را نه از راه استعدادهای خدادادی و شایستگی و تلاش، بلکه از راه نفوذ نامشروع به مراکز قدرت و استفاده از ضعف‌های قانونی و وابستگی‌های خاص به دست آورده‌اند، هدایت تحصیلی و توسعه منابع انسانی در اولویت قرار نمی‌گیرد و برانگیخته شدن خانواده‌ها و فرزندان آنان برای توسعه استعدادهای ذاتی بعید به نظر می‌رسد.

در رابطه با نظریه‌های متمرکز بر نهاد و فرایند، همان‌طور که بحث شد، این رویکرد زمینه خاصی که در آن کنش رخ می‌دهد، از جمله جنسیت و فرهنگ را توضیح می‌دهد. همچنین مهم است که به هم‌پوشانی مفهومی ذاتی در ادبیات برخی از این عوامل اشاره شود. برای مثال، خودپنداره، تعمیم‌های خود - مشاهده‌گری^۱ و خودکارآمدی همگی از نظر مفهومی مشابه هستند و در مواردی که به یک نظریه خاص مربوط می‌شوند، در جدول (۵) در ذیل خودپنداره ذکر شده‌اند. باین‌حال واضح است که هر یک از این‌ها باورهایی را نیز در خود جای داده‌اند. درحالی‌که برخی از نظریه‌ها استعدادهای را به‌عنوان یک تأثیر جداگانه تصدیق کرده‌اند (به‌عنوان مثال، نظریه یادگیری اجتماعی و نظریه شغلی شناختی اجتماعی)، در برخی دیگر، استعدادهای ممکن است به خوبی در درون توانایی‌ها قرار گیرند. همان‌گونه که ذکر شد، در مقایسه با جداول مشابه در بخش‌های متمرکز بر نهاد و متمرکز بر فرایند، واضح است که تأثیرات زمینه در رویکردهای نظری موردبحث در این بخش بیشتر موردتوجه قرار گرفته است. سه نظریه که توجه زیادی به زمینه نداشته‌اند شامل کار رتو، رویکرد نظریه کنش زمینه‌ای و رویکرد پردازش اطلاعات شناختی است، اگرچه ریردون و همکاران (۲۰۱۱) درک زمینه‌ها را در رابطه با عملکرد مدل CIP گسترش دادند. تأثیرات اجتماعی، به‌ویژه خانواده، همسالان، جامعه، مؤسسات آموزشی و محل کار بسیار موردتوجه است. تأثیری که همواره دست‌کم گرفته می‌شود، تأثیر رسانه‌ها است. در بخش تأثیر محیطی - اجتماعی، همه تأثیرات شناسایی شده مورد تأکید قابل توجهی واقع شده است و تنها تأثیر بدون تأکید، تأثیر موقعیت جغرافیایی است، اهمیت تعامل بین تأثیرات مرتبط و تغییر در طول زمان مجدداً توسط همه رویکردهای نظری در این بخش تأیید شده است.

1. self-observation generalisations

در بخش دوم پژوهش، به بررسی و مقایسه عوامل برنامه هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران با نظر به عوامل اثرگذار احصاء در بخش قبلی به منظور آگاهی از وضعیت موجود و ارائه چارچوبی در راستای بازنگری و بهبود آن پرداخته شد. نتایج این بخش نیز نشان داد، عواملی که در برنامه مذکور در نظر گرفته شده است، علیرغم اینکه به برخی از عوامل استخراج شده از نظریه‌های مورد بررسی اشاره دارد، اما نتایج ارزیابی برنامه مذکور و تجارب حاکی از عملکرد نامطلوب آن در هدایت دانش‌آموزان به رشته‌های تحصیلی - شغلی است. به نظر می‌رسد سیاست‌گذاران این حوزه بایستی با رویکرد جامع‌تر و لحاظ نمودن عوامل تعیین‌کننده دیگری با توجه به نقش هر یک از آن‌ها، برنامه هدایت تحصیلی - شغلی را طراحی و اجرا کنند. در این خصوص، عوامل موردنظر در نظریه‌های بررسی شده نشان می‌دهد دامنه موضوع مذکور بسیار گسترده بوده و توجه به همه عوامل درون فردی، اجتماعی، و محیطی - اجتماعی از نکات غیرقابل‌انکار در راستای تحقق اهداف موردنظر است. بدین منظور در پایان یافته‌ها به ارائه راهبردی با این ملاحظه پرداخته شد تا امکان گسترده‌گی ابعاد هدایت تحصیلی - شغلی نمایان گردد. در مرکز این راهبرد، برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی نیز به‌عنوان راهکاری در جهت مرتفع نمودن مسائل هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش ایران ارائه گردید. در راستای توجیه اثربخش بودن برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی می‌توان به تجارب کشورهای دیگر در این زمینه پرداخت. به‌عنوان نمونه، بررسی و تحلیل عناصر برنامه درسی مشاغل و آموزش کار - محور و برنامه درسی شغلی و ویکتوریا حاکی از تجارب ارزشمند کشورهای انگلستان و استرالیا در زمینه طراحی و اجرای برنامه‌های درسی هدایت تحصیلی - شغلی است. بررسی رویکرد و جهت‌گیری برنامه‌های درسی هدایت شغلی حاکی از آن است که در این برنامه‌ها تمام تلاش بر این است که دانش‌آموزان خود دارای توانایی و صلاحیت‌هایی گردند که بتوانند آینده شغلی خود را با توجه به نیازهای جامعه و غیره پیش‌بینی کنند. به عبارت بهتر، مهم‌ترین رویکرد در فرایند برنامه‌ریزی درسی هدایت شغلی پاسخ به این دو سؤال است که دانش‌آموزان، درباره خود چه می‌دانند؟ و نیازها و خواسته‌هایشان چیست؟ و آنگاه این اطلاعات با دنیای کار تطبیق داده شود. این کار این مزیت آشکار را خواهد داشت که فرد می‌تواند در همان رشته تحصیلی آموزش ببیند که واقعاً به آن علاقه داشته و شور و هیجان خاصی نسبت به آن احساس می‌کند؛ بنابراین از جمله مهم‌ترین صلاحیت‌ها که در اهداف برنامه‌های درسی هدایت تحصیلی - شغلی وجود دارد، ایجاد مهارت تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی در دانش‌آموزان است؛ زیرا در برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی اعتقاد بر این است که تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی مناسب امر مهمی برای افراد محسوب می‌شود. دانش‌آموز با تصمیم‌گیری تحصیلی شغلی علاوه بر این که رشته تحصیلی و سپس شغلی را انتخاب می‌کند، سبک زندگی مخصوصی را نیز انتخاب می‌کند؛ زیرا زمانی که دانش‌آموز تصمیمی اتخاذ می‌کند، انتخاب‌های آینده او تحت تأثیر قرار می‌گیرد. در نتیجه انتخاب شغل تا حد زیادی آینده فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین انتخاب تحصیلی - شغلی تعیین می‌کند که فرد از کدام‌یک از توانمندی‌ها و استعدادهايش بهره بگیرد و از کدام‌یک چشم‌پوشد. علاوه بر تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی، اهداف دیگری همچون توسعه مهارت‌ها، نگرش، دانش و رفتارها در جهت مهارت‌های زندگی، رشد اخلاقی و اجتماعی، توسعه فردی و اجتماعی و کارآفرینی از اهداف مشترک و متفاوت در برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی است. به‌طور کلی، هدف اصلی برنامه‌های درسی هدایت تحصیلی - شغلی این است که همه‌ی دانش‌آموزان صرف‌نظر از توانایی‌ها، علایق و سطوح تحصیلی قادر به درک آرمان‌های شغلی، نیازهای بازار کار، کسب نگرش مثبت به کار و یادگیری باشند و با دانش و نگرش لازم نسبت به عوامل اجتماعی و محیطی - اجتماعی که بر انتخاب‌های تحصیلی - شغلی آن‌ها اثر می‌گذارد بتوانند تصمیم تحصیلی - شغلی دقیقی را اتخاذ کنند. در ادامه با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهایی در جهت بهبود فرایند هدایت تحصیلی - شغلی در نظام آموزش و پرورش کشور ایران ارائه می‌گردد:

- بازنگری فرایند فعلی هدایت تحصیلی - شغلی نظام آموزش و پرورش از طریق گنجانیدن ملاک‌ها و معیارهایی کارآمد و اثربخش فردی، اجتماعی و محیطی - اجتماعی در برنامه هدایت تحصیلی - شغلی؛
- فراهم‌سازی بستری در جهت انتخاب و تصمیم‌گیری آگاهانه تحصیلی - شغلی دانش‌آموزان با پیش‌بینی و اجرای فعالیت‌های یادگیری‌ای همچون خودآگاهی، شناخت دنیای کار، آگاهی محیطی، اجتماعی و غیره؛
- پرهیز از سازوکارهای نامناسب (ابزار محور) هدایت تحصیلی - شغلی (از جمله استفاده صرف از آزمون‌های استعدادیابی ...) و بهره‌گیری از سازوکارهای اثرگذار دیگر (از جمله؛ ارائه اطلاعات تحصیلی - شغلی از طریق پیش‌بینی فرایندهای آموزشی مانند بازدید از مشاغل و...)
- استمرار و پیوستگی فعالیت‌ها و فرایندهای هدایت تحصیلی - شغلی در نظام آموزش و پرورش (کل مقاطع تحصیلی) با توجه به گستردگی موضوع و نیاز به زمان کافی به‌منظور اجرای دقیق و اثرگذار آن؛

- اندیشیدن تدابیری در جهت ایجاد و تقویت ارتباط بین مدارس و والدین دانش‌آموزان و سایر مراکز جامعه به‌منظور اثربخشی و غنای فعالیت‌ها و پشتیبانی از برنامه و فرایند هدایت تحصیلی - شغلی؛
- تدوین برنامه درسی هدایت تحصیلی - شغلی در نظام آموزش و پرورش ایران با رویکرد مبتنی بر شایستگی و بروندهای یادگیری در جهت توسعه دانش، نگرش و مهارت‌های انتخاب و تصمیم‌گیری تحصیلی - شغلی دانش‌آموزان.

References

- Arshadi, V., Tavakoli Jaghargh, R., Monfared, M., & Ghvasi, J. (2021). Evaluation of Efficiency of Signals of Choosing Educational Field From The Perspective of Labor Market Needs. *Journal of Economic Modeling Research*, 12(44), 105 - 142 (in Persian).
- Akhsania, K. N., Basuki, T., Sugiharto, D. Y. P., & Japar, M. (2021). Students' career understanding and career decision making self — efficacy in junior high school. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 4(1), 12 - 20.
- Athanasou, J. A., & Van Esbroeck, R. (2008). An International and Social Perspective on Career Guidance. In J. A. Athanasou and R. Van Esbroeck (Eds), *International handbook of career guidance* (pp. 695 - 709). Springer.
- Amir, T., Gati, I., & Kleiman, T. (2008). Understanding and interpreting career decision — making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 281 - 309.
- Bureau, E. (2014). *Guide on life planning education and career guidance for secondary schools*. Hong Kong, China: Government Document.
- Bordin, E. S. (1990). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 102 - 144). San Francisco, CA: Jossey - Bass.
- Brown, D. (1996). Brown's values - based, holistic model of career and life - role choices and satisfaction. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 337 - 372). San Francisco: Jossey - Bass.
- Career Guidance Washington. (2016). *Navigating College & Career Readiness for All Students*. Washington State Office of Superintendent of Public Instruction. Available at: <https://www.k12.wa.us/sites/default/files/public/ossi/k12supports/careercollegereadiness/pubdocs/handbookcareerguidancewashington.pdf>.
- Camp, D. C. (2000). Career decision — making difficulties in high school students: A study of reliability and validity of the career decision difficulties questionnaire. The University of Memphis.
- Campbell, R. E., & Cellini, J. V. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. *Journal of CareerBehavior*, 19(2), 175 - 190.
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision — making self — efficacy: A longitudinal cross — lagged analysis. *Journal of career development*, 33(1), 47 - 65.
- Collins, G. R (2007) *Christian counselling* (3rd edition.) Thomas Nelson Publishers.
- Department of Education Victorian (DEV). (2012). *Aligning the Australian Curriculum with the Victorian Careers Curriculum Framework*. Available at: <https://education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/teachingresources/careers/carframe/auscurricmapping.pdf>.
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career - specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 109 - 119.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its application*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Feld, J., & Zölitz, U. (2022). The effect of higher — achieving peers on major choices and labor market outcomes. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 196, 200 - 219.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to general theory*. NY: Columbus University Press.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545 - 579.

- Grier-Reed, T. L., & Skaar, N. R. (2010). An outcome study of career decision self-efficacy and indecision in an undergraduate constructivist career course. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 42 - 53.
- Hosseini Lavasani, F., Afzali, A., Danesh, F., Mirzamani, S. M. (2015). The relationship between perceived parenting styles and career decision — making problems in university students, *Journal of Counseling and Psychotherapy*, 4th year, 15th issue, 45 - 59 (in Persian).
- Hosseini, S. M. (2002). The design of counseling and guidance system in different educational levels. A collection of conference articles. National Institute of Reforms in Education and Training, Tehran: Research Institute of Education and Training. 224 - 211 (in Persian).
- Hackett, G., & Betz, N. (1981). A self - efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326 - 339.
- Hooley, T. (2021). *Career Development Framework: Using the Framework to support career education and guidance in secondary schools (Key stage 3 - post - 16)*. 92698.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, J. Holland.
- Holland, J. L. (1985a). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Khan, A (۲۰۱۸). Application of Career Education in National Curriculum of Pakistan at Elementary Level. *International e - Journal of Educational Studies*, ۲(۴), ۱۱۹ - ۱۱۴
- Kelly, K. R., & Lee, W. C. (۲۰۰۲). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, ۶۱(۲), ۳۲۶ - ۳۰۲
- Kraus, L. J. (1997). *The impact of an intervention on the career decision - making self - efficacy and career indecision of high school juniors*. Kansas State University.
- Krass, L. J., & Hughey, K. F. (1999). The impact of an intervention on career decision — making self - efficacy and career indecision. *Professional School Counseling*, 2(5), 384.
- Lent, R. W. (2001). Vocational psychology and career counseling: Inventing the future. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 213 - 225.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career development from a sociocognitive perspective. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 373 - 422). San Francisco, CA: Jossey - Bass.
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and practice to work* (pp.101 - 127). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 115 — 146). New York: Wiley.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying sociocognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79 - 122.
- Madan dar Amani, A & Kakia, L. (2015). *Comparative education of new perspectives* (second edition). Aizh Publications (in Persian).
- Mau, W. C. J. (2004). Cultural dimensions of career decision-making difficulties. *The Career Development Quarterly*, 53(1), 67 - 77.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to Five Factor Model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175 - 215.
- Ministry of Education Ontario. (2006). *Guidance and Career Education Curriculum*. Available at: <http://www.edu.gov.on.ca/eng/curriculum/secondary/guidance910currb.pdf>.
- Ministry of Education. (2009). *Career education and guidance in New Zealand schools*. Available at: <https://nzcurriculum.tki.org.nz/Curriculum - resources/Career - education>.
- Ministry of Education British Columbia. (2018). *Career Education 10 — 12 Guide*. Available at: https://curriculum.gov.bc.ca/sites/curriculum.gov.bc.ca/files/curriculum/career — education/en_career - education_10 - 12_career - education - guide.pdf .
- Ministry of Education Singapore. (2012). *Educational and Career Guidance*. Available at: https://apcda.wildapricot.org/resources/Documents/2016Conference/261_Overview_ECG%20in%20Sg%20Schs.pdf
- Miller — Tiedeman, A., & Tiedeman, D. V. (1990). Career decision making: An individualistic perspective. *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, 2, 308 - 337.

- Miller — Tiedeman, A. L. (1989). *How not to make it and succeed: Life on your own terms*. Vista, CA: Lifecareer Foundation.
- Miller - Tiedeman, A. L. (1999). *Learning, practicing and living the new careering: A twenty - first century approach*. New York: Taylor Francis.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1990). Social learning approach to career decision making: Krumboltz's theory. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 145 - 196). San Francisco: Jossey - Bass.
- Mokhtar Zadeh Bazargani, S., & Alizadeh, S. (2019). Assessing Factors Affecting the Orientation of the Cours — of — Study Selection In Students. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 15 — 30(in Persian).
- Moosavi, S. A., Pirāni, Ā., & Mo'meni, H. (2020). The pathology of the 9th grade students' educational guidance process in Ilām province. *Educational Innovations*, 19(3), 123 - 148 (in Persian).
- Namdar, H. (2021). Challenges and obstacles in choosing the field and career future of students. The first national conference of applied studies in educational processes, Bandar Abbas (in Persian).
- Navidi, P. D. (2018). Academic Guidance in Iranian Educational System: Practical Experiences and Lasting Challenges. *Quarterly Journal of Education*, 34(1), 9 - 34(in Persian).
- Niyaaazi, P. D., & Soleymaannejaad, P. D. (2021). Experts' Opinion on Factors Affecting the Selection of Field of Study by High School Students. *Quarterly Journal of Education*, 36(4), 105 - 126(in Persian).
- Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development*, 27(2), 111 - 118.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Careerbehavior*, 55(1), 147 - 154.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 423 - 476). San Francisco: Jossey - Bass.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Payne, J. (1985). Educational Guidance Services and the Provision of Adult Education. *International Journal of Lifelong Education*, 4(1), 35 - 54.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., & Peterson, G. W. (2011). Big questions facing vocational psychology: A cognitive information processing perspective. *Journal of Career Assessment*, 19, 240 - 250.
- Roosevelt Public School. (2009). *career education and family and life skill curriculum guide*. Available at: <http://www.rps1.org/assets/careereducationcurr.pdf>.
- Rounds, J.B., Jr., & Tinsley, H.E.A. (1984). Diagnosis and treatment of vocational problems. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (pp. 137 - 177). New York: Wiley.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. NY: Wiley.
- Roe, A., & Lunneborg, P. W. (1990). Personality development and career choice, w: *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, D. Brown, L. Brooks (red.).
- Super, D. E. (1980). A life – span, life – space approach to career development. *Journal of Careerbehavior*, 16(3), 282 - 298.
- Super, D. E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self - concept. *Occupations*, 30, 88 - 92.
- Super, D. E. (1990). A life – span, life – space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197 - 261). San Francisco: Jossey - Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42 — 70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149 — 205). San Francisco: Jossey Bass.
- Savickas, M. L. (2013a). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147 - 186). New York: Wiley
- Savickas, M. (۲۰۱۹). *Career counseling* (pp. xvi ۱۹۴ —). Washington, DC: American Psychological Association.

- Savickas, M. L. (1995). Current theoretical issues in vocational psychology: Convergence, divergence, and schism. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 1 — 34). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J – P., Duarte, M. E., Guichard, J., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239 - 250.
- Savickas, M. L. (2001). Towards a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology. A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295 - 320). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tinsley, H. E. (1992). Career decision making and career indecision. *Journal of Career Behavior*, 41, 209 - 211.
- Texas Education Agency, Austin. (2004). *A Model Developmental Guidance and Counseling Program for Texas Public Schools. A Guide for Program Development Pre — K — 12Th Grade*. Texas Education Agency.
- Yazidi, A. A. (2017). Designing students' career paths, *Journal of School Education Development*, Vol. 12, No. 3, 26 - 33 (in Persian).
- Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (1996). A contextual explanation of career. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 477 - 512). San Francisco: Jossey - Bass.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life — span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Watts, A. G. (2008). Career guidance and public policy. In *International handbook of career guidance* (pp. 341 - 353). Springer, Dordrecht.
- Watts, A. G. (2005). Career guidance policy: An international review. *The Career Development Quarterly*, 54(1), 66 - 76.
- Zivari Rahman, M., Salehi, K., Khodaie, I., Moghadamzadeh, A., Hakimzadeh, R. (2022). Pathology of Scholastic Aptitude Search in Iran (Systematic Review of Literature in the Last Three Decades). *Journal of Economic Modeling Research Educational measurement and evaluation studies*. 12 (39), 36 — 7 (in Persian).