

Career School: Identifying the Determinants of a School with High Standards of Career Development

Darya Nazari 

Counseling, Social Sciences, razi university, kermanshah, iran

Mohamad Sajjad Seydi *

Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran

Mohsen Hojatkah 

Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran

Abstract

The aim of this study was to identify the determinants of school with high standards of job development. The research was applied and the mixed method was used in terms of data collection. In the quantitative part, the Student Occupational Standards Questionnaire published by the American School Counseling Association (2004) was used to identify occupational schools, and in the qualitative part, in-depth interviews were used to examine school occupational indicators. The statistical population of this study was all first and second secondary schools for girls in Kermanshah. The sampling method in this study was qualitative, purposeful, so that in the first phase of sampling, which was conducted to identify vocational schools, 634 students from 15 schools in a multi-stage cluster method to participate in The research was selected and the job citation questionnaire was completed by them. After identifying the three schools as vocational schools, in the second phase, 10 agents from the three schools were selected by in-depth sampling method for in-depth interviews. In the last two interviews, no new information was obtained and the data were saturated. After reviewing the data obtained from the research and coding the data of each group in three stages of open, axial, selective coding, a total of 90 concepts related to

* Corresponding Author: m.seydi@razi.ac.ir


How to Cite: Nazari, D., Seydi, M. S., Hojatkah, M. (2023). Career School: Identifying the Determinants of a School with High Standards of Career Development, *Journal of Culture of Counseling and Psychotherapy*, 13(52), 201-232.

vocational school indicators were obtained, which were classified into 27 categories, which were finally indexed. Vocational schools were classified into 8 general areas: school education system, non-formal education programs, student job empowerment, school strategies for career growth, quality of organizational relationships in school, supportive school environment, student job resources, school management style. The results showed that vocational schools have features in programs, school manners, textbooks and relationships in schools that directly and indirectly affect students' career growth.

Keywords: Career School, career development, Student.

مدرسه شغلی: شناسایی شاخص‌های تعیین‌کننده مدرسه با استانداردهای بالای رشد شغلی


کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه، گروه مشاوره، دانشکده علوم
اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

دریا نظری 

استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی،
کرمانشاه، ایران.

محمدسجاد صیدی  *

استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی،
کرمانشاه، ایران.

سیدمحسن حجت‌خواه 

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل تعیین‌کننده مدرسه با استانداردهای بالای رشد شغلی بود. پژوهش از نوع کاربردی بود و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات از روش آمیخته استفاده شد. در بخش کمی، از پرسشنامه استانداردهای شغلی دانش‌آموزان منتشر شده توسط انجمن مشاوره مدرسه آمریکا (۲۰۰۴)، برای شناسایی مدارس شغلی و در بخش کیفی، از مصاحبه عمیق برای بررسی شاخص‌های شغلی مدارس استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدارس متوسطه اول و دوم دخترانه در سطح کرمانشاه بود. شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش انجام گرفته به روش کیفی، هدفمند بود، به این صورت که در فاز اول نمونه‌گیری که باهدف شناسایی مدارس شغلی انجام شد، تعداد ۶۳۴ دانش‌آموزان ۱۵ مدرسه به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند و پرسشنامه استانداردهای شغلی توسط آنها تکمیل شد. پس از شناسایی ۳ مدرسه به‌عنوان مدارس شغلی، در فاز دوم تعداد ۱۰ نفر از عوامل سه مدرسه به روش نمونه‌گیری هدفمند برای مصاحبه عمیق انتخاب شدند که در دو مصاحبه آخر اطلاعات جدیدی به دست نیامد و داده‌ها به اشباع رسید. پس از بررسی داده‌های حاصل از پژوهش و کدگذاری داده‌های هر گروه در سه مرحله کدگذاری باز، محوری، انتخابی در مجموع ۹۰ مفهوم در رابطه با شاخص‌های مدارس شغلی به دست آمد که در قالب ۲۷ مقوله دسته‌بندی شدند که در نهایت شاخص‌های مدارس شغلی در ۸

* نویسنده مسئول: m.seydi@razi.ac.ir

حیطه کلی: سیستم آموزشی مدرسه، برنامه‌های غیرآموزش رسمی، توانمندسازی شغلی دانش‌آموزان، راهبردهای مدرسه در رشد شغلی، کیفیت روابط سازمانی در مدرسه، فضای حمایتی مدرسه، منابع شغلی دانش‌آموزان، سبک مدیریت مدرسه طبقه‌بندی شدند. نتایج پژوهش نشان داد که مدارس شغلی در برنامه‌ها، منش‌های مدرسه، کتب‌های درسی و روابط موجود در مدارس دارای ویژگی‌هایی هستند که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر رشد شغلی دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارند.

کلیدواژه‌ها: مدرسه شغلی، رشد شغلی، دانش‌آموزان.

مقدمه

نوجوانی به‌عنوان مرحله‌ای از رشد زندگی شناخته شده است که در آن افراد دنیای کار را مورد بررسی قرار می‌دهند تا گزینه‌های مناسب را برای آماده‌سازی انتقال مدرسه به محل کار را ارزیابی کنند (سوپر، ساویسکاس و سوپر^۱، ۱۹۹۶). در دوران نوجوانی افراد مشغول تحقیق در مورد فرصت‌های آموزشی، شروع به رشد یک هویت شغلی، تأمل و تصمیم‌گیری در مورد شغل آینده خود هستند (سیکا، دی پالما، فوسکو، آلنی سستیتو، راگزینی^۲، ۲۰۲۲). انتخاب‌های انجام‌شده در این دوره ممکن است تأثیر زیادی در آینده تحصیلی و شغلی فرد داشته باشد و در بسیاری از کشورها نوجوانان باید انتخاب‌های مهم و بعضاً نهایی آکادمیک و شغلی خود را که بر بقیه زندگی آن‌ها تأثیرگذار هستند را انجام دهند (گوردون و استیل^۳، ۲۰۱۵). انتخاب شغل یک مسئله مهم در زندگی رشدی نوجوانان است که به سبب رشد شغلی مطلوب ایجاد شود (بویچ و ایوانیشویچ^۴، ۲۰۲۱).

رشد شغلی فراهم کردن پایه و اساسی برای دستیابی به مهارت‌ها، نگرش و دانشی است که دانش‌آموزان را قادر می‌سازد انتقال موفق‌تری از مدرسه به دنیای کار و از شغلی به شغل دیگر در طول زندگی داشته باشند (ASCA^۵، ۲۰۰۴). در تعریفی دیگر رشد شغلی به‌عنوان مجموعه‌ای از عوامل روان‌شناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی و اقتصادی تعریف شده که با هم ترکیب و مسیر شغلی افراد را در طول زندگی شکل می‌دهند (پاتون، مک ماهون^۶، ۲۰۱۴). چندین تئوری در مورد رشد شغلی نوجوانی را به‌عنوان یک دوره برجسته برای بررسی و پالایش انتخاب‌های شغلی به وسیله اکتشاف شغلی که دانش‌آموزان انجام می‌دهند، در نظر گرفته‌اند (ویگنولی^۷، ۲۰۱۵). نوجوانان نیاز دارند به اینکه نگرش‌ها، شایستگی‌ها و منابع مفید خود را به کمک اکتشاف شغلی در این دوره، جهت تصمیم‌گیری

1. Super, D.E.M.L. & Savickas, C.M.

2. Sica, L. S. Di Palma, T. Fusco, L. Aleni Sestito, L. & Ragozini, G.

3. Gordon, V. N. & Steele, G. E.

4. Bubić, A. & Ivanišević, K.

5. American School Counseling Association

6. Patton, W. & McMahon, M.

7. Vignoli, E.

و تنظیم شغل در طول زندگی خود توسعه دهند (شادل شپرد و چن^۱، ۲۰۱۷). نوجوانان به واسطه تجربیات متنوعی که از طریق اکتشاف شغلی انجام می‌دهند، به حس یکپارچگی و معنی‌دارتری از هویت شغلی خود دست می‌یابند و نسبت به تعهدات و انتخاب شغلی خود مصمم‌تر می‌شوند (وندر گاگ، رویتز، کونن، بوسما^۲، ۲۰۲۰). در واقع این فرایند با کاهش تردید در رابطه با کمبود اطلاعات شغلی باعث پیشرفت در تصمیم‌گیری شغلی می‌شود (شارما^۳، ۲۰۱۶؛ کعب عمیر، احمدی و اکبرزاده (۱۴۰۰).

در سال‌های اخیر با توجه به اهمیت توسعه اقتصادی و چالش‌های موجود در ورود به دنیای کار توسعه آموزش و ارتقاء رشد دانش در بین جوامع، نقش آموزش و پرورش در عرضه مهارت ورود به دنیای کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (جلالی و صادقی، ۱۳۹۹). برنامه‌ریزی شغلی و تصمیم‌گیری افراد باید زمانی که در دوران تحصیل هستند شروع شود. مدرسه مکانی برای رشد استعداد، توانایی و علاقه فرد است. مدرسه به‌ویژه دبیرستان زمان مهمی برای دانش‌آموزان جهت توسعه آگاهی شغلی خود و شروع به تصمیم‌گیری درباره مسائل شغلی است (لاو، چانگ، وانگ^۴، ۲۰۲۱).

دوره گذار از مدرسه و ورود به نیروی کار یک انتقال مهم برای دانش‌آموزان است و آماده‌سازی آن‌ها برای زندگی خارج از مدرسه اصلی‌ترین فعالیت آموزش و پرورش است (سیدیکی و آکتر^۵، ۲۰۲۱). عوامل مربوط به مدرسه یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده بهزیستی مسیر رشد شغلی و انتخاب شغل است. برنامه‌های مدرسه از طریق ارائه دانش و تجربه لازم و کافی برای انجام کار، انتخاب شغل مناسب را برای دانش‌آموزان فراهم می‌کنند (اسپینانی، عابدی، نیلفروشان، ۱۳۹۹)؛ بنابراین کلیه معلمان و پرسنل مدرسه باید آگاهانه مسئولیت ارائه مهارت‌هایی را برای مدیریت شغل، یادگیری و زندگی دانش‌آموزان بر عهده گیرند. در واقع بیش‌ترین تغییر در آمادگی برای شغل باید در سطح

1. Schadl, B. Sheppard, S. & Chen, H. L.

2. Van der Gaag, M. A. E. Ruiter, N. M. P. Kunnen, E. S. & Bosma, H.

3. Sharma, P.

4. Lau, P. L. Chung, Y. B. & Wang, L.

5. Siddiky, M. & Akter, S.

دبیرستان و در زمینه مهارت‌های شغلی رخ دهد (لی و همکاران، ۲۰۱۹؛ استینیر، هیرسچی، موانگ^۱، ۲۰۱۹؛ یاتس، بروس^۲، ۲۰۱۷). استعدادها و توانایی‌های نوجوانان در این مرحله کشف می‌شود و مدرسه باید در راه رسیدن به آنچه نوجوان می‌خواهد او را هدایت کند. اهمیت رشد شغلی و کشف استعداد و توانایی دانش‌آموزان موجب شده است که در سال‌های اخیر توجه گسترده‌ای به آن شود که در این میان می‌توان به پژوهش‌های صادقی، باغبان، بهرامی، احمدی، مولوی (۱۳۹۱)، گل پیچ، نظری، اسماعیلی، کسای اصفحانی (۱۳۹۷)، آزاد، فرحبخش، شفیع‌آبادی، بجستانی، ربیعی (۱۳۹۷)، اسپنانی، عابدی و نیلفروشان (۱۳۹۹)، جلالی و صادقی (۱۳۹۹) و صادقی و رنجبر (۱۴۰۰)، اشاره کرد.

از آنجا که رشد شغلی فرآیندی است که به تدریج در طول زندگی آشکار می‌شود (زونکر، ۲۰۱۶)، باید توجه داشت که مدرسه به‌عنوان محیط اجتماعی که نوجوانان وقت زیادی در آن صرف می‌کنند، باید از امکانات و فرصت‌های وسیعی برای انتخاب‌های شغلی مهم برخوردار باشد؛ بنابراین با توجه به نقش مهم مدارس و برنامه‌های آن‌ها در رشد شغلی دانش‌آموزان کسب دانش در زمینه ویژگی‌هایی مدرسی که رشد شغلی دانش‌آموزان در آن‌ها تضمین می‌شود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در واقع بسیاری از سیستم‌های مدرسه با مؤلفه‌های طراحی نشده‌اند تا دانش‌آموزان برای موفقیت شغلی و مشارکت در جامعه قرن بیست و یکم آماده شوند (ایوانس، دیویس، ویلر^۳، ۲۰۱۷). بسیاری از دانش‌آموزان نسبت به گزینه‌های شغلی خود و همچنین نوع آموزش مورد نیاز برای موفقیت در مسیر شغلی خود آگاهی ندارند (دنول، راتل، دوشین، گای^۴، ۲۰۱۹). بررسی متون پژوهشی داخل و خارج نشان داد که در این زمینه خلأ جدی وجود دارد و تاکنون پژوهشی نظام‌مند و با روش‌شناسی کیفی که بتواند به زوایای مهم چنین مدرسی پردازد انجام نشده است. لذا پژوهشگر در پی پاسخ به این سؤال است که ویژگی‌های مدارس با استانداردهای بالای رشد شغلی کدام‌اند؟

1. Steiner, R. S. Hirschi, A. & Wang, M.
2. Yates, A. & Bruce, M.
3. Evans, S. G. Davis, J. & Wheeler, M.
4. Denault, A.S. Ratelle, C. F. Duchesne, S. & Guay, F.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر آمیخته از نوع کمی-کیفی است. هدف فاز کمی در پژوهش حاضر، شناسایی مدارس که قابلیت رشد شغلی دانش‌آموزان را داشتند با استفاده از پرسشنامه استانداردهای بالای رشد شغلی دانش‌آموزان و هدف فاز کیفی، بررسی پدیدارشناسانه ویژگی‌ها و شاخص‌های مدارس شناسایی‌شده رشددهنده شغلی دانش‌آموزان بود. جامعه آماری مورد مطالعه در فاز اول و دوم تحقیق شامل تمامی مدارس متوسطه اول و دوم دخترانه کرمانشاه در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۹ بود که دانش‌آموزان آن‌ها با رضایت آگاهانه اقدام به پر کردن پرسشنامه کردند. شیوه نمونه‌گیری پژوهش در فاز اول خوشه‌ای چندمرحله‌ای و فاز دوم هدفمند می‌باشد. به این صورت که در مرحله اول نمونه‌گیری که باهدف شناسایی مدارس شغلی انجام شد، تعداد ۱۵ از مدارس متوسطه اول و دوم دخترانه در هر سه ناحیه کرمانشاه با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله انتخاب شدند و پرسشنامه استانداردهای رشد شغلی برای دانش‌آموزان که توسط انجمن مشاوره مدرسه آمریکا انتشار یافته بود (۲۰۰۴)، در هر مدرسه توسط دانش‌آموزان یک کلاس از، پایه اول، دوم و سوم تکمیل شد. در مرحله دوم با استفاده از نرم‌افزار ۲۲-spss نمرات دانش‌آموزان مدارس محاسبه شد و سه مدرسه‌ای که بالاترین میانگین نمرات را کسب کرده بودند به‌عنوان مدارس شغلی شناسایی شدند. نمرات هر ۳ مدرسه از پایین به بالا مرتب شد و انجام مصاحبه از عوامل مدرسه دارای نمره بالاتر شروع و به مدرسه با نمره پایین‌تر ختم شد. دانش‌آموز مورد استفاده در پژوهش حاضر از نوع مصاحبه عمیق بدون ساختار بود. در مجموع مصاحبه‌ها با ۱۰ نفر از عوامل هر ۳ مدرسه به اشباع رسید. پیش از آغاز انجام مصاحبه به مدارس مراجعه شد و برای جلب همکاری آنان، نتایج حاصل از داده‌های اولیه، هدف پژوهش، اهداف مصاحبه و محرمانه بودن اطلاعات و فایل‌های صوتی ارائه شده توسط آن‌ها توضیحات لازم داده شد. در مرحله بعد با توجه به شرایط عوامل مدرسه، زمان مصاحبه مطابق با خواست آن‌ها تعیین شد و مدت‌زمان هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه تعیین شد. مصاحبه‌ها با اجازه خود شرکت‌کنندگان ضبط شد و مواردی را هم که اجازه ضبط

ندادند، از گفته‌های آن‌ها یادداشت‌برداری صورت گرفت. مصاحبه‌ها تا حد رسیدن به اشباع ادامه داشتند، به این معنا که در ۲ مورد مصاحبه آخر تنها اطلاعات قبلی تکرار می‌شد و مضمون جدیدی به مفاهیم قبل اضافه نشد به همین دلیل با تکرار مطالب مصاحبه‌ها به پایان رسیدند. سپس بر اساس بررسی پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان نکات مهم کلیدی از دیدگاه آنان استخراج شد و موضوعات مهم بیان گردید و در کدگذاری باز گنجانده شدند، سپس با مقایسه مداوم کدها با یکدیگر، کدگذاری محوری انجام و در نهایت کلیه مقوله‌ها و طبقات با بهره‌گیری از کدگذاری انتخابی یکپارچه‌سازی و مرتب شدند.

ابزار پژوهش: در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد‌های رشد شغلی برای دانش‌آموزان (۲۰۰۴) و فن مصاحبه عمیق (بدون ساختار) بهره گرفته شده است.

پرسشنامه استاندارد‌های رشد شغلی برای دانش‌آموزان: این پرسشنامه توسط انجمن مشاوره مدرسه آمریکا (۲۰۰۴)، جهت ارزیابی مدارس برای رشد شغلی دانش‌آموزان طراحی و اعتباریابی شد. پرسشنامه مذکور شامل ۶ فاکتور از جمله، رشد آگاهی شغلی، رشد آمادگی‌های استخدامی، دست یافتن به اطلاعات شغلی، شناسایی هدف‌های شغلی، کسب آگاهی برای دست‌یابی به اهداف شغلی و استفاده از مهارت‌ها برای دست‌یابی به اهداف شغلی می‌باشد. در مطالعه حاضر پایایی ابزار به روش آلفای کرونباخ بر روی ۶۳۴ دانش‌آموز مقطع متوسطه محاسبه شد ضریب ۰/۹۷ به دست آمد. همچنین روایی محتوایی ابزار توسط چهار تن از متخصصین حوزه مشاوره شغلی (یک نفر دکتری تخصصی مشاوره، یک نفر دکتری تخصصی کارآفرینی، دو نفر کارشناس ارشد مشاوره شغلی) مورد تأیید قرار گرفت.

مصاحبه عمیق: مصاحبه یکی از ابزارهای جمع‌آوری داده کیفی محسوب می‌شود. با کمک این ابزار امکان برقراری ارتباط مستقیم با مصاحبه‌شونده برقرار می‌شود؛ و همچنین

می‌توان به ارزیابی عمیق‌تر ادراک‌ها، نگرش‌ها، علایق و آرزوهای آزمودنی‌ها پرداخت. در حقیقت مصاحبه ابزاری است که امکان بررسی موضوع‌های پیچیده، پیگیری پاسخ‌ها یا پیدا کردن علل آن و اطمینان یافتن از درک سؤال از سوی آزمودنی را فراهم می‌کند. سؤال‌های این پژوهش از قبل طراحی نشده‌اند، بلکه سؤالاتی را که در راستای هدف کلی پژوهش هستند، مورد استفاده قرار گرفت. مصاحبه‌گر با روشن و شفاف‌سازی پاسخ‌های شرکت‌کنندگان به سؤالات و بدون اینکه با غرض خاصی به صحبت‌های آن‌ها جهت دهد، سعی در درک درست مقوله‌های گفته‌شده توسط شرکت‌کنندگان را داشت.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی ۱۵ مدرسه انتخاب‌شده در فاز اول تحقیق

Std. Error	Mean	نام مدرسه
۲/۹	۶۳/۷۸	شمشادبان
۱/۳۷	۴۶/۴۳	بعث
۱/۷۷	۴۴/۷۶	علوم پزشکی متوسطه دوم
۲/۰۳	۳۷/۷۰	فرزانگان
۳/۵۱	۵۸/۴۹	رضوان
۲/۸۰	۶۷/۸۹۳	مهدیه باهنر
۴/۹۱	۸۳/۳۷	ام البنین
۳/۶۸	۷۰/۱۶	معلم
۳/۳۲	۶۶/۰۴	حجر بن عدی
۳/۱۹	۵۵/۰۷	عصمتیه
۳/۰۸	۶۷/۱۸	علوم پزشکی متوسطه اول
۴/۵۰	۶۷/۴۵	حجاب
۳/۱۷	۵۹/۱	صدیقه کبری
۴/۱۶	۷۳/۷۲	ستایش
۵/۸۰	۹۷/۰۶	مهرورزان

یافته‌های تحلیل پرسشنامه رشد شغلی دانش‌آموزان نشان داد که پایین‌ترین نمره رشد شغلی

دانش‌آموزان مربوط مدرسه فرزاتگان و بالاترین نمره رشد شغلی دانش‌آموزان در مدرسه فنی و حرفه‌ای مهرورزان بود. در ادامه پژوهش مدرسه فنی و حرفه‌ای مهرورزان با ۲۵۰ دانش‌آموز، مدرسه کار و دانش ام‌البین با ۲۳۰ دانش‌آموز و دبیرستان متوسطه دوم ستایش با ۴۰۰ دانش‌آموز، به دلیل کسب بالاترین نمرات رشد شغلی توسط دانش‌آموزان به ترتیب به‌عنوان مدارس شغلی شناسایی شدند.

جدول ۳. کدهای باز، محوری و انتخابی

کد انتخابی	کد محوری	کد باز	عبارات و محتوای مهم
سیستم آموزشی مدرسه	کیفیت آموزش	دستاوردهای درخشان مدرسه	جزء مدارس برتر ناحیه هستیم
		ارائه امکانات آموزشی	امکاناتی رو برای اینکه دانش‌آموزان به مرحله تولید برسند در اختیارشون می‌گذاشتیم
		جدیت مدرسه در اجرای کامل واحدهای آموزشی	تجهیزات رشته‌های جدید تیکه تیکه خریداری شد و یا از مدارس دیگه قرض گرفته می‌شد
		معیار بالای آموزشی	ما اینجا معدل‌های ۱۸ و ۱۹ و حتی ۲۰ هم داریم
		ارتقاء آموزشی دانش‌آموزان	بچه‌ها با معدل زیر ۱۰ به معدل ۱۴ و ۱۵ رسیدن
		ساعت آموزشی بیشتر	ساعت حضور دانش‌آموزان در این مدرسه خیلی بیشتره
		تعداد کم دانش‌آموزان	هر کلاسی حداکثر ۱۵ دانش‌آموز دارد
	روش آموزش	تنوع فعالیت‌های آموزشی	همیشه خیلی فراتر از طرح درس‌های کلاس پیش می‌رفتیم
		یادگیری در عمل	هر مطلبی که می‌خونن سعی می‌کنن به مرحله تولید برسانند
		تنوع محیط‌های آموزشی	معلمان برای تکمیل آموزش‌هایشان بازدید از کارخانه‌ها و مراکز صنعتی دارند
	کیفیت و کمیت رشته‌ها	تنوع و توسعه رشته‌ها	هنرستان ما دارای ۶ رشته مختلف هستش
		فعال بودن رشته‌های مصوب	در حال حاضر پنج رشته فعال در مدرسه داریم
		تناسب رشته تحصیلی و	برای کارآموزی بچه‌ها رو جاهایی فرستادیم که

کد انتخابی	کد محوری	کد باز	عبارات و محتوای مهم	
		محیط‌های آموزش شغلی	غیر مرتبط با رشته تحصیلی شون نباشه	
		تلاش برای اخذ رشته‌های خاص	هنرستان ما فقط رشته صنایع غذایی رو داره	
		فعال بودن رشته‌های مصوب	در حال حاضر پنج رشته فعال در مدرسه داریم	
	قدمت مدرسه	قدمت مدرسه	این مدرسه ساخت ۱۳۸۲ هستش	
برنامه‌های غیرآموزشی رسمی	کیفیت هدایت تحصیلی	اهمیت علاقه دانش‌آموزان در تحصیل	دانش‌آموزان انتخاب شون بر اساس علاقه و انگیزه شخصی شون هستش	
		منطبق بودن توانایی و محتوای رشته‌های تحصیل دانش‌آموزان	علاوه بر علاقه توانایی دانش‌آموز خیلی مهم بود برامون	
		تطابق وضعیت مالی دانش‌آموزان با رشته انتخابی	در مشاوره بچه‌ها جنبه مالی رشته و دانش‌آموزان در نظر گرفته میشه	
	تمرکز بر برنامه‌های فوق برنامه	ایجاد مسیر فعالیت‌های متنوع و گسترده برای دانش‌آموزان	دانش‌آموزان رو وارد مسیرهای مختلفی از جشنواره‌های داخلی و خارجی می‌کردیم	
		برگزاری برنامه‌های تقویت خلاقیت	از بچه‌ها می‌خوایم دیوارها رو طراحی کنن	
		فرآیند استعدادیابی در مدرسه	فعالیت‌هایی رو جهت اینکه بچه‌ها متوجهی استعدادشون بشن رو توی مدرسه برگزار می‌کردیم	
	حضور فعال مدرسه در جامعه	خدمات اجتماعی مدرسه	یکی دو سال مدیریت اینجا یکسری تبلیغات رو توی سطح شهر جهت انجام مشاوره رایگان در هنرستان رو انجام دادند	
		معرفی مدرسه به جامعه	هر ساله از بهمن ماه مدیر با رفتن به مدارس دیگه هنرستان رو به بچه‌ها معرفی می‌کرد	
	توانمندسازی شغلی دانش‌آموزان	بسترسازی آموزش شغلی	محتوای شغلی کتاب‌های آموزشی	اکثر موارد در پرسشنامه شما، بچه‌های ما توی کتاب‌هایشان یاد می‌گیرند
			گفتگوی شغلی معلمان با	اشتباهاتی که بچه‌ها در حین کار انجام می‌دادن

کد انتخابی	کد محوری	کد باز	عبارات و محتوای مهم	
		دانش‌آموزان	راجع به تک تک شون با هم صحبت می‌کردیم	
		ارتقاء آگاهی دانش‌آموزان از حوزه‌های شغلی	توی دروس عملی با بچه‌ها کلاً در ارتباطی و دائماً در حال گفتگو در زمینه شغلی شون هستی	
	آموزش مهارت‌های اشتغال‌زا	آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری	مهارت‌های زندگی رو از جمله تصمیم‌گیری رو بهشون آموزش می‌دهیم	
		آموزش حل مسئله به دانش‌آموزان	گام به گام حل مسئله رو بهشون آموزش میدم	
		آموزش مسئولیت‌پذیری به دانش‌آموزان	به دانش‌آموزان اعلام کردیم که مسئولیت نگهداری این وسایل به عهده خود شماست	
	تقویت انگیزش شغلی	حفظ انگیزه و علاقه دانش‌آموزان	بچه‌ها با سفارش گرفتن علاقه شون به رشته شون بیشتر می‌شد	
		نمایش مهارت‌های دانش‌آموزان	توی هفته مشاغل همه رشته‌ها کار صنایع دستی خودشون رو به نمایش میدارن	
	تقویت آرزوهای مسیر شغلی	دسترسی دانش‌آموزان به الگوهای شغلی	وقتی دانش‌آموز معلم مهندس خودشو میبینه آینده خودش رو به‌عنوان یک خانم مهندس خیلی تصور میکنه	
	راهبردهای مدرسه در رشد شغلی	تربیت نیروی انسانی متخصص	سیاست مهارت‌آموزی در سطح‌کلان	هدف وزارت خانه از تأسیس هنرستان هدایت مردم به سمت مهارت‌آموزی هستش
			حرفه‌آموزی دانش‌آموزان	انواع سبزیجات رو خشک و بسته‌بندی می‌کردن
			تربیت نیروی ماهر	در هنرستان بچه‌ها واقعاً برای بازار کار تربیت می‌شوند
			نظارت بر مهارت‌آموزی دانش‌آموزان	بر کار عملی دانش‌آموزان و تکالیف نظارت کامل داریم
تمرکز بر موفقیت دانش‌آموزان			هدف سیستم ما اینکه دانش‌آموزان موفق‌تری رو وارد جامعه بکنه	
تطبیق با محیط		تطابق مدرسه با نیاز جامع	هدف مدرسه، هدایت جوانان به سمت فنی شدن بر اساس نیاز جامعه است	
		تغییرات مدرسه بر اساس	ممکنه بر اساس نیاز آینده رشته نقشه‌کشی به	

کد انتخابی	کد محوری	کد باز	عبارات و محتوای مهم	
		نیاز جامعه	گرایش‌های مختلفی تقسیم بشه	
		سطح تحصیلات منطبق بر نیاز جامعه	_ قبلاً رشته‌های فنی تا مقطع کاردانی بودن اما الان تا دکتری هم می‌توانند تحصیل کنند.	
	انعطاف پذیری مسیرهای شغلی	کوتاه کردن مسیرهای شغلی	اصلاً لازم نیست که بچه‌ها حتماً دانشگاه برن	
		تنوع مسیرهای شغلی	مسیر برای بچه‌های هنرستان خیلی بازه	
		تسهیل ایجاد شغل	گاهی اوقات حتی نیاز به اجاره کردن مکان ندارند	
	اطلاع و ارتباط با مشاغل	آگاهی بالای مدرسه از مراکز شغلی	ما یک لیست داریم از تمام مراکز صنعتی که مرتبط با رشته‌های مدرسه ماست.	
		پل ارتباطی مدرسه با محیط‌های شغلی	کسی که رشته ش فتوگرافی هستش از طریق ارتباط مدرسه با آنلاین‌ها و شرکت‌های تبلیغاتی یاد می‌گیره که میتونه درآمد کسب کنه	
		معرفی دانش‌آموزان به مراکز شغلی	از طریق کار ورزی در مراکز، بچه‌های خوب شناسایی می‌شدن و همون مراکز اونارو به کار می‌گرفتن	
		ایجاد کانال ارتباطی شغلی دانش‌آموزان	هر رشته‌ای سایت مخصوص خودشو توی اینترنرت داره که بچه‌ها میتونن اطلاعات مختلف دریافت کنن	
	فضای حمایتی مدرسه	کیفیت ارتباط کارکنان با دانش‌آموزان	احترام به دانش‌آموزان	همیشه به بچه‌ها احترام می‌گذاریم
			صمیمیت بین عوامل مدرسه و دانش‌آموزان	ارتباط خوب مجموعه با دانش‌آموزان نتیجه بخش هستش
			پاسخگویی بالا به تقاضاهای دانش‌آموزان	بچه‌ها آگه مشکلی داشته باشن میدونن که میتونن به عوامل مراجع کنن
هدایت دانش‌آموزان به سمت انتخاب آگاهانه			برای انتخاب رشته به بچه‌ها مشاوره انفرادی میدیم	
حمایت مالی کارکنان از دانش‌آموزان		حمایت مالی کارکنان از دانش‌آموزان	خیلی از همکاران با هزینه خودشون برای بچه‌های نیازمند توی رشته فتوگرافی دوربین خریدند	
کیفیت روابط	روابط	تمایز بین ارتباط کاری و حد و حدودی بین این دوستی و کار هست		

کد انتخابی	کد محوری	کد باز	عبارات و محتوای مهم
سازمانی در مدرسه	کارکنان	دوستی	
		صمیمت عوامل	شاید واقعاً همین ارتباط صمیمانه بین عوامل اجرایی فاکتور مهمی باشد
	روابط کارکنان	همکاری عوامل	قطعاً بدون همکاری کل مجموعه م نمیتونستم برنامه‌ها رو اجرا کنم
	ویژگی حرفه‌ای کارکنان	دانش و تخصص بالای کارکنان	خیلی از معلمان ما میانگین بالای کشوری رو در تخصص کسب کردن
		تعهد و مسئولیت پذیری عوامل	خیلی از همکاران، معتقد و پایبند به کارشان هستند
		درگیری حرفه‌ای خارج از مدرسه معلمان	معلمان ما خودشون بیرون کارگاه دارند
اشتیاق شغلی عوامل		از اینکه نتیجه کار رو می بینیم خیلی لذت می بریم _ با عشق کارم رو انجام میدم	
منابع شغلی دانش آموزان	خودکارآمدی شغلی دانش آموزان	ترویج کارآفرینی دانش آموزان	یاد می گیرند که با چیزهای ساده توی خانه میشه یه کاسی راه انداخت
		کسب درآمد در دوران دانش آموزی	بچه‌ها شمع دست‌ساز خودشون رو توی فامیل و همسایه به فروش رسونده بودن
		فعالیت دانش آموزان در محیط واقعی کار	بچه‌های نقشه کشی سر ساختمان و پروژه میرن
		استفاده از محیط فیزیکی مدرسه جهت رشد مهارت‌های دانش آموزان	خط کشی‌های حیاط مدرسه و رنگ آمیزی نمازخانه‌ها رو به خودشون می سپردیم
	وضعیت مالی دانش آموزان	وضعیت مالی دانش آموزان	بچه‌ها معمولاً از لحاظ اقتصادی ضعیف هستن و همین عامل باعث میشه راهی رو دنبال کنن که به درآمد برسن
سبک مدیریت مدرسه	ارزشیابی مستمر کارکنان	نظارت و ارزشیابی معلمان	از روز اول از معلم طرح درس میخوام
	جذب و گزینش	جذب عوامل سخت کوش	عوامل فعال و جدی در کار، در سیستمون داریم

کد انتخابی	کد محوری	کد باز	عبارات و محتوای مهم
	کارکنان	جذب عوامل با انگیزه	نیروهای با انگیزه رو انتخاب می‌کنیم
		دقت در جذب عوامل	اعلام می‌کنم که آنگه از کار خسته نمیشید قدم پیش بذارید
		خودمختاری در انتخاب عوامل	مدیر همکاران خودشو توی مجموعه انتخاب می‌کنه
		به کارگیری عوامل با تجربه	۱۷ ساله که توی این مدرسه خدمت می‌کنم
	مدیریت و رهبری نافذ	برقراری امنیت	به دلیل مسائل امنیت بچه‌ها اجازه نداریم اونا رو به شرکت‌های خصوصی بفرستیم
		مدیریت روابط بین عوامل	روابط بین همکاران ممکنه گاهی متزلزل بشه ولی مدیر خودش محکم نگهش داشته
		ایجاد عدالت سازمانی	تقسیم وظایفی که مدیر انجام میده خیلی عادلانه‌س و به خاطر همین اتفاق ناراحت‌کننده‌ای نمیفته
		حمایت مدیریت از فعالیت‌های فرهنگی	توی کارهای فرهنگی و هنری به‌عنوان مدیر پشتیبان خوبی برای معاون پرورشی بودم و هستم
		جلب رضایت‌مندی عوامل مدرسه	مدرسه خوبیه و امکانات خوبی داره و در کل رضایت همکاران رو جلب میشه
		مقبولیت مدیر برای عوامل	همه عوامل مدرسه رفتار مدیر رو در شرایط مختلف می‌پذیرند
		کنترل محیط آموزشی مدرسه	_ مدیریت نوع مدیریت قاطعانه‌ای دارن که همه کارها درست پیش میره
	مهارت‌های حرفه‌ای مدیر	توجه به مسائل تربیتی	_ همونطور که بچه‌ها از لحاظ آموزشی رشد می‌کنن اما از لحاظ تربیتی درجا بزنی هیچ ارزشی نداره
		صداقت با عوامل	_ به‌عنوان مدیر با ترس و تحکم کاری ندارم بلکه فقط با شفافیت و صادقانه صحبت کردن با عواملم کارها رو پیش می‌برم
		درک عوامل توسط مدیر	_ مدیر نسبت به عوامل درکش خیلی بالاست _ مدیر میدونه که هر کدام از عوامل ممکنه

کد انتخابی	کد محوری	کد باز	عبارات و محتوای مهم
			مشکلی برایش پیش بیاد
		رویکرد حل مسئله مدیر	_ هنگام افت نمرات بچه‌ها، مدیر با معلمان جلسه می‌ذاره که ببینه چرا اینجوری شده
		فعال و پویا نگاه داشتن رشته‌های آینده دار	_ تمام تلاششون رو برای زنده نگاه داشتن رشته‌ها انجام میدن
		برنامه ریزی مدیر	_ بارها با خودم فکر کردم چه برنامه‌ای بچینم که به نتیجه برسم
		ارائه دقیق و شفاف تکالیف به عوامل	_ اول سال برای همکاران تمام وظایف رو شرح میدم
		هدف‌گزینی برای سیستم مدرسه	_ از همون اول هدف رو مشخص می‌کنم
	جلب همکاری والدین	کسب اعتماد اولیاء	_ اگر اولیاء به ما اعتماد کنن برای همکاری پیش قدم میشن
		شفافیت اطلاعاتی مدرسه برای ولدین	_ با دادن اطلاعات درست به والدین میدونه که بعد از فارغ التحصیلی باید چه انتظاری از بچه‌ش داشته باشه
	مدیریت امکانات	استفاده بهینه از امکانات	_ تمام سعیمان رو می‌کنیم که از همین حداقل امکانات نهایت استفاده رو بکنیم
		مشارکت دانش‌آموزان در تهیه امکانات مدرسه	_ پولی رو که از فروش کارهای هنری بچه‌ها به دست میاد دوباره برای تهیه مواد اولیه آزمایشگاهشون استفاده می‌کنیم

با توجه به عبارات و محتوای مهم و توجه به وجه اشتراک هر مقوله اقدام به کدگذاری باز شد و ۹۰ کدباز از آن‌ها به دست آمد، در مجموع از طریق ادغام مفاهیم و عبارات مختلف ۲۷ کدمحوری و در مرحله بعد با طبقه‌بندی کدهای محوری ۸ کد انتخابی به دست آمد که عبارت‌اند از: کد انتخابی سیستم آموزشی مدرسه با کدهای محوری کیفیت آموزش، روش آموزش، کیفیت و کمیت رشته‌ها و قدمت مدرسه؛ کد انتخابی برنامه‌های غیر آموزش رسمی با کدهای محوری کیفیت هدایت تحصیلی، تمرکز بر برنامه‌های فوق‌برنامه، حضور فعال مدرسه در جامعه؛ کد انتخابی توانمندسازی شغلی دانش‌آموزان با

کدهای محوری بسترسازی آموزش شغلی، آموزش مهارت‌های اشتغال‌زا، تقویت انگیزش شغلی، تقویت آرزوهای مسیر شغلی؛ کد انتخابی راهبردهای مدرسه در رشد شغلی با کدهای محوری تربیت نیروی انسانی متخصص، تطبیق با محیط، انعطاف‌پذیر کردن مسیرهای شغلی و اطلاع و ارتباط با مشاغل؛ کد انتخابی کیفیت روابط سازمانی در مدرسه با کدهای محوری روابط کارکنان، ویژگی‌های حرفه‌ای کارکنان؛ کد انتخابی فضای حمایتی مدرسه با کدهای محوری کیفیت ارتباط کارکنان با دانش‌آموزان و حمایت مالی کارکنان از دانش‌آموزان؛ کد انتخابی منابع شغلی دانش‌آموزان با کدهای محوری خودکارآمدی شغلی دانش‌آموزان و وضعیت مالی دانش‌آموزان؛ کد انتخابی سبک مدیریت مدرسه با کدهای محورپارزشیابی مستمر کارکنان، جذب و گزینش کارکنان، مدیریت و رهبری نافذ، مهارت‌های حرفه‌ای مدیر، جلب همکاری والدین و مدیریت امکانات.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف واکاوی پدیدار شناسانه شاخص‌های مدارس شغلی انجام شد. درواقع پژوهش حاضر به این دلیل که تجربیات مدارس شغلی در رشد شغلی دانش‌آموزان تأثیر دارند شاخص‌های مدارس شغلی را موردبررسی قرار داده است. کدهای انتخابی به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر شامل سیستم آموزشی، برنامه آموزشی غیررسمی، توانمندسازی شغلی دانش‌آموزان، راهبردهای مدرسه در رشد شغلی، کیفیت روابط سازمانی در مدرسه، فضای حمایتی مدرسه، منابع شغلی دانش‌آموزان و سبک مدیریت مدرسه می‌باشد که در ادامه موردبحث قرار خواهند گرفت.

سیستم آموزشی مدرسه: نتایج پژوهش انجام‌شده با استفاده از روش کیفی تحت عنوان رابطه بین امکانات مدرسه بر عملکرد یادگیری دانش‌آموزان مدارس فنی و حرفه‌ای (ایندانا و سوئنارتو، ۲۰۱۹)، نشان داد که کارگاه‌های دارای امکانات پیشرفته مکانی برای دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای جهت انجام تئوری‌های کلاس‌های درس می‌باشند که در

دسترس بودن، کیفیت و تعداد آن‌ها نقش بسیار مهمی در یادگیری حرفه‌ای دانش‌آموزان دارد. قابل‌ذکر است از آنجا که آموزش فنی و حرفه‌ای با خواسته‌های صنعت مرتبط است در دسترس بودن این تجهیزات ارتباط بین مهارت‌های عملی دانش‌آموزان و نیاز بازار کار را تقویت می‌بخشد "گیاهان دارویی و دستگاہ عرق‌گیری را برایشان تهیه کردیم" در ادامه باید عنوان کرد که توانایی مشاوران مدرسه در اجرای برنامه‌های جامع از جمله مشاوره و برنامه‌های رشد شغلی، تحت تأثیر نسبت تعداد دانش‌آموزان به مشاور در مدرسه قرار دارد. طی پژوهش یاتس و بروس (۲۰۱۷)، تقریباً تمام مشاوران مدرسه ادعا کرده بودند که اگر دانش‌آموزان کمتری در کار خود داشته باشند چه طور تعداد دفعات ارائه فعالیت‌های شغلی به واسطه خالی شدن وقت آن‌ها افزایش خواهد یافت. در واقع مانع ارائه فعالیت‌های رشد شغلی مشاوران برای دانش‌آموزان تعداد زیاد دانش‌آموزان در مدارس و در واقع نسبت بالای تعداد آن‌ها به مشاور بوده است "هر کلاسی حداکثر ۱۵ دانش‌آموز دارد". اصول روش یادگیری در مدارس مذکور همسان و همانند با روش یادگیری تجربی که به دانش‌آموزان جهت ارزیابی و بهبود مهارت‌های قابل انتقال خویش به شغل کمک می‌کند (چترجی، فورد، روجوسکی، واتس، ۲۰۱۹)، می‌باشد. در تبیین عامل مذکور می‌توان عنوان کرد که دانش‌آموزان در دوره دبیرستان و در سن ۱۶ سالگی اولین انتخاب شغلی خود را انجام می‌دهند و برای ایجاد یک تصویر از خود در رابطه با شغل مهم است که در زمینه رشته تحصیلی خویش تجاربی داشته باشد و راهنمایی مربوط به شغل مربوطه را دریافت کند (کوجیپرس^۱، ۲۰۱۹). در مدارس پژوهش حاضر دانش‌آموزان علاوه بر مطالعه مطالب آکادمیک و کتب‌های درسی همان مطلب را به واسطه فعالیت‌های تجربی سعی می‌کردند به کارگیرند و حتی تا مرحله تولید پیش روند "بچه‌ها مبحث بسته‌بندی رو در عمل انجام دادند و انواع مواد غذایی رو بسته‌بندی کردند"

برنامه‌های غیرآموزشی رسمی: برای ورود موفقیت‌آمیز دانش‌آموزان به دبیرستان

توجه به توانایی، استعداد و علایق آن‌ها مرحله مهمی به حساب می‌آید. سیانتوری، تارگیان، رزانتی و صحیادی^۱ (۲۰۱۸)، افزودند که موفقیت در گرایش‌های دبیرستان نه تنها تحت تأثیر هوش بلکه بیشتر تحت تأثیر استعداد و علایق دانش‌آموزان قرار می‌گیرد و از آنجاکه این انتخاب مطابق با علایق آن‌ها می‌باشد روند یادگیری دانش‌آموزان بیشتر هدایت می‌شود. مدارس شغلی در پژوهش حاضر، در زمینه انتخاب رشته دانش‌آموزان به عامل استعداد و علایق آن‌ها توجهی بالای داشتند. از آنجاکه دو مورد از مدارس موفق شغلی، مدارس فنی و حرفه‌ای بودند عوامل مدارس نقش علایق و استعداد دانش‌آموزان را در سخت‌کوشی آن‌ها جهت مهارت یافتن در حرفه‌های آموزشی که خود تضمین‌کننده موفقیت شغلی آن‌ها در آینده می‌باشد، مورد تأکید قرار دادند "بر اساس شناختی که از رشته‌ها داریم، اول علاقه دانش‌آموز را در نظر می‌گیریم". فعالیت‌های فوق‌برنامه از طریق ایجاد تجربه و فعالیت‌هایی برای دانش‌آموزان می‌تواند برای آن‌ها زمینه اکتشاف شغلی را فراهم کند و با دادن آزادی بیشتر به دانش‌آموزان در جهت کشف هویت شغلی خویش که جهت استخدام آن‌ها در آینده مهم است، به پیشرفت شغلی دانش‌آموزان دبیرستان‌ها کمک کند. توجه ویژه مدارس پژوهش حاضر به برگزاری فعالیت‌های فوق‌برنامه در مدرسه و هدایت و تشویق دانش‌آموزان جهت شرکت در آن‌ها جز مواردی بود که مدارس مذکور را از سایر مدارس متمایز می‌کرد. بسیاری از دانش‌آموزان به واسطه تجربه فعالیت‌های فوق‌برنامه در مدرسه خویش به استعداد خود پی برده بودند و نقش مهمی در تسهیلگری تصمیم‌گیری آن‌ها جهت انتخاب شغل آینده‌شان ایفا کرده بود "با تشکیل گروه سرود، یکی از بچه‌ها که کارش خیلی خوب بود یکی از بهترین مجری‌های رادیویی شد"

توانمندسازی شغلی دانش‌آموزان: آموزش شغلی مؤثر می‌تواند به دانش‌آموزان در یافتن فرصت‌های شغلی مختلف، برنامه‌ریزی مسیرهای شغلی با مهارت بیشتر و انتخاب آگاهانه کمک کند؛ به عبارت دیگر هدف از آموزش شغلی نه تنها شکل دادن به

1. Sianturi, M. Tarigan, J. Rizanti, N. P. & Cahyadi, A. D.

مهارت‌های کاری دانش‌آموزان بلکه مهم‌تر از همه این است که دانش‌آموزان در انتخاب شغل خود رشد پیدا کنند. مدارس موردنظر در پژوهش و از طریق کتب‌های آموزشی، گفتگوی شغلی معلمان با دانش‌آموزان و ارتقاء آگاهی دانش‌آموزان از حوزه‌های شغلی، به این امر مهم در مدرسه خود جامعه عمل پوشاندند. طی پژوهشی که زانگ، یوئن و چین در سال ۲۰۲۰ انجام دادند، یکی از نقش‌های مهمی که معلمان در رشد شغلی دانش‌آموزان ایفا می‌کنند، حمایت اطلاعاتی آن‌ها برای دانش‌آموزان است که با ارائه انواع اطلاعات شغلی باعث افزایش اعتمادبه‌نفس دانش‌آموزان و کاهش سردرگمی و نگرانی آن‌ها برای مشاغل آینده می‌شود. مصاحبه با عوامل مدارس موفق شغلی نشان داد که در کلاس‌های درس این‌گونه مدارس علاوه بر تدریس کتب‌های آموزشی فرصتی برای گفتگو و بحث بین معلمان و دانش‌آموزان در رابطه با مشاغل آینده آن‌ها، اشتباهات و فرصت‌هایی که در رشته و شغل آن‌ها وجود خواهد داشت فراهم شده است به گونه‌ای که دانش‌آموزان را با دنیای خارج از مدرسه و به عبارتی دیگر با دنیای کار درگیر می‌کنند "توی دروس عملی با بچه‌ها کلاً در ارتباطی و دائم در حال گفتگو در زمینه شغلی شون هستی". قرار گرفتن دانش‌آموزان در معرض اطلاعات شغلی در دبیرستان به آن‌ها اجازه می‌دهد تا آموزش‌هایشان را با آرزوهای پس از مدرسه و اهداف شغلی خود متصل کنند و احتمال موفقیت و رشد شغلی بیشتری داشته باشند (چن، ۲۰۲۱). در هر کدام از رشته‌ها، کتاب‌هایی با موضوعات الزامات و قواعد خاص هر شغل به دانش‌آموزان ارائه می‌شد و به عبارت دیگر از این طریق دانش‌نظری و اطلاعات شغلی دانش‌آموزان را افزایش می‌دادند "هریک از رشته‌ها کتابی تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای دارند که قوانین مربوط به حذفه شون رو یاد می‌گیرند". به‌طورمعمول انگیزه شغلی به‌عنوان نیروی محرکه انتخاب و رفتارهای افراد برای دستیابی به اهداف شغلی تلقی می‌شود و باعث می‌شود که افراد نگرش و رفتارهای فعال مرتبط با شغل مانند کاوش و پذیرش شغلی خاص را در خود مدیریت کنند (هیرچی، لی، پرفیلی، وندراسک^۱، ۲۰۱۳). با کاوشگری انگیزشی در آینده شغلی، افراد می‌توانند

1. Hallinger, P. Hosseingholizadeh, R. Hashemi, N. & Kouhsari, M.

شغل را بهتر درک کنند و خود را برای انتقال موفقیت‌آمیز شغلی آماده کنند (لیچنر، سوردیکس، گولنر، سالما آرو^۱، ۲۰۱۷). بر اساس نتایجی که از مصاحبه با عوامل مدارس موفق در زمینه رشد شغلی بچه‌ها به عمل آمد، حفظ و تقویت انگیزه شغلی دانش‌آموزان در محور سیاست‌های آموزشی آنها قرار داشت. به گونه‌ای که هر ساله در محدوده زمانی خاصی نمایشگاه‌هایی از هنرها و دستاوردهای حرفه‌ای خود دانش‌آموزان در مدارس برگزار می‌شد و آنها را در معرض نمایش و بازدید سایر مدارس و افراد دیگر قرار می‌دادند "نوی هفته مشاغل همه رشته‌ها کار صنایع دستی خودشان رو به نمایش می‌ذارن". آرزوهای شغلی یکی از مهم‌ترین گزینه‌های دانش‌آموزان در انتخاب شغل و به عبارت دیگر راهی است که باید جهت برنامه‌ریزی برای آینده توسط دانش‌آموز طی شود و به بیان دیگر به انتخاب و اولویت فرد برای جستجوی شغلی پس از اتمام تحصیل اشاره دارد (انصاری و انصاری، ۲۰۱۹). مصاحبه با عوامل مدارس مذکور در پژوهش حاضر نشان داد که مدرسان خود شاغل و عضو فعال در عرصه شغلی رشته‌های تدریسی خود در مدارس بودند؛ به عبارت دیگر دانش‌آموزان نتیجه و آینده شغلی رشته‌های در حال تحصیل خود را مشاهده می‌کردند و با آنها در ارتباط بودند که همین مورد می‌تواند در شکل‌گیری آرزوهای شغلی دانش‌آموزان تأثیرگذار باشد و آنها را در جهت سمت و سوی رشد شغلی قرار دهد "خودشان می‌دیدن که من به عنوان هنرآموز رشته خیاطی با ماتویی که خودم دوخته بودم می‌رفتم سرکار".

راهبردهای مدرسه در رشد شغلی دانش‌آموزان: هدف اصلی همه برنامه‌های درسی مدارس فنی و حرفه‌ای کسب مهارت و نگرش اشتغال در یک شغل خاص می‌باشد و یکی از مهم‌ترین جنبه‌های دبیرستان فنی و حرفه‌ای گرایش آن به دنیای کار و تأکید برنامه درسی بر کسب مهارت‌های قابل‌استخدام از طریق حرفه‌آموزی است. مدارس شغلی در پژوهش حاضر از طریق حرفه‌آموزی به دانش‌آموزان و نظارت بر فرآیند حرفه‌آموزی

1. Lechner, C.M. Sortheix, F.M. Göllner, R. Salmela-Aro, K.

آن‌ها به نحو احسن دانش‌آموزان را جهت استخدام هرچه سریع‌تر در صنعت کشور و ورود به بازار کار حمایت می‌کردند و از این طریق دانش‌آموزان را در جهت طراحی مسیر شغلی و در نهایت رشد شغلی خویش هدایت می‌کردند. انواع شمع‌های تزئینی رو درست می‌کرد، "به‌عنوان معاون فنی در حین کار بچه‌ها در کارگاه‌ها از شون دیدن می‌کنم". تطابق مهارت و نیازهای بازار کار برای مدارس فنی و حرفه‌ای در پاسخ به بازار کار از اهمیت زیادی برخوردار است و عدم تطابق هر دو مورد ممکن است آموزش و پرورش را در مسیری قرار دهد که نیازهای بازار کار را برآورده نکند. نتایج مصاحبه با عوامل مدارس موفق در زمینه رشد شغلی دانش‌آموزان حاکی از آن بود که رشته‌های ارائه شده در مدارس مذکور در جهت تطابق با جامعه و نیازهای آن برنامه‌ریزی شده بود. هرچند سال یک‌بار رشته‌های مدارس مورد بازبینی قرار می‌گرفتند و در صورت لزوم رشته‌هایی به برنامه مدرسه اضافه و یا حذف می‌شد. رشته نقشه‌کشی بر اساس نیاز آینده ممکنه به گرایش‌های مختلفی تقسیم بشه " رشته‌هایی که اینجا دایر هستند نمی‌تونیم بگیریم که در آینده توی بورس نیستند". ارتباط با مراکز شغلی نقش مهمی در شبکه‌سازی دانش‌آموزان و تقویت آن دارد و به واسطه فوایدی همچون ارائه اطلاعات و کمک به یادگیری مهارت‌های اشتغال‌زاد برای دانش‌آموزان آن‌ها را به سمت رشد شغلی خویش سوق می‌دهد (ایندانا و سوینارتو^۱ ۲۰۱۹). مدارس شغلی در پژوهش حاضر دارای ارتباط و اطلاعات با مراکز شغلی مختلف در حوزه رشته تحصیلی دانش‌آموزان داشتند و از جهت‌های کوناگون از جمله کارورزی، سایت‌های تخصصی و ارائه اطلاعات ارتباط دانش‌آموزان را با مراکز ذی‌ربط حفظ می‌کردند. هر رشته‌ای سایت مخصوص خودش رو توی اینترنت داره که بچه‌ها میتونن اطلاعات مختلف دریافت کنن و تبادل اطلاعات فنی بین بقیه هنرآموزها و هنرجوها داشته باشن".

کیفیت روابط سازمانی در مدرسه: یکی از مؤلفه‌های مهم در دستیابی مجموعه به

هدف خویش، همکاری همه جانبه بین عوامل برای تحقق هدف می‌باشد. همکاری برای مشاوران مدرسه خصوصاً همکاری معلم و مشاور جهت اجرای مداخلات شغلی در کلاس درس نقش اساسی دارد و به‌عنوان یک استراتژی کارآمد و مؤثر برای مشاوران مدرسه که از طریق آن می‌تواند بر موفقیت‌های دانش‌آموزان در زمینه‌های تحصیلی، شخصی و شغلی تأثیر بگذارند، مورد توجه قرار گرفته است (چولوا، گادمن اسکات، توماس، کوک، ۲۰۱۶). یکی از هدف‌های مدارس شغلی در پژوهش حاضر تربیت دانش‌آموزان دارای مهارت‌های لازم برای موفقیت در قرن بیست و یکم بود که وجود همکاری بین عوامل خصوصاً معلم و مشاور در جهت اجرای اطلاعات شغلی و برگزاری کلاس‌های گروهی مجموعه را در رسیدن به هدف مذکور یاری می‌کرد "معلمانی توی اجرای گروه‌های کلاسی مشتاق هستند و با من (مشاور) همراه می‌شوند" آماده‌سازی دانش‌آموزان به‌عنوان دانش‌آموختگان شغلی و کمک به آن‌ها جهت کشف مسیر شغلی خویش یک کار چالش‌برانگیز است و دستیابی آسان‌تر به این هدف از طریق یک سیستم حرفه‌ای و آگاه شغلی امکان‌پذیر است. در مدارس مذکور همه کارکنان اعم از مدیر، مشاور و معلمانی دارای دانش و تخصص در حوزه‌های فعالیت خویش بودند و به واسطه این ویژگی خود مسیر یادگیری شغلی دانش‌آموزان را با ارائه فعالیت‌های با کیفیت و هدفمند شغلی غنی‌تر می‌کردند "همه هنرآموزان ما رشته تخصصی خودشان رو تدریس می‌کنند". قابل ذکر است که مشاوران هر سه مدارس حاضر در پژوهش مذکور خویش تحصیل کرده رشته مشاوره بودند از اهمیت اجرای مداخلات شغلی در مقطع تحصیلی متوسطه جهت رشد شغلی آینده دانش‌آموزان آگاهی کامل داشتند

فضای حمایتی مدرسه: ارتباط عاطفی و اجتماعی که در میان دانش‌آموزان و عوامل مدرسه رخ می‌دهد، جنبه حیاتی فضای مدرسه را مشخص می‌کند. به‌طور ویژه نوجوانانی که ارتباط حمایتی بیشتری از مدرسه خویش دریافت می‌کنند، بیشتر احتمال دارد که مسیر

آینده خویش را طراحی و پیش‌بینی کنند (بیل، کراکیت، ۲۰۱۰؛ اسپنانی، عابدی، نیلفروشان، ۱۳۹۹). نتایج مصاحبه با عوامل مدارس موفق در زمینه رشد شغلی دانش‌آموزان حاکی از آن بود که عوامل مدرسه دارای ارتباط با کیفیت و توأم با احترامی با دانش‌آموزان خویش داشتند "همیشه دانش‌آموز رو شما خطاب می‌کنیم". به گونه‌ای که به دانش‌آموزان این فرصت را می‌داد که مسائل در رابطه با مشکلات تحصیلی و گاهی هم در رابطه با سردرگمی شغلی خویش را با عوامل مدرسه در میان بگذارند "بچه‌ها آگه مشکلی داشته باشن میدونن که میتونن به عوامل مراجعه کنن". عوامل مدرسه جهت فراهم سازی امکانات تحصیلی و رشد دانش‌آموزان تا حد امکان از منابع مالی خویش استفاده می‌کردند و به این صورت واجبات تحصیلی دانش‌آموزان کم بضاعت را فراهم می‌کردند. از آنجاکه مسیر تحصیلی_شغلی به مسیر توأم و همراه با هم می‌باشند و تسهیل و فراهم کردن امکانات تحصیلی راهی منتهی به مسیر شغلی می‌باشد، مدارس مذکور در پژوهش حاضر با ارائه حمایت مالی در مسیر تحصیلی دانش‌آموزان، آن‌ها را به سمت مسیر شغلی هدایت می‌کردند.

منابع شغلی دانش‌آموزان: خودکارآمدی شغلی قضاوت فرد در مورد توانایی‌هایش جهت نشان دادن عملکرد شغلی در رابطه با مشاغل حرفه‌ای است (بندورا، ۱۹۹۷). یکی از نمودهای خودکارآمدی شغلی ایجاد توانایی شناخت و بهره‌برداری از فرصت‌های شغلی و کارآفرینی است که با ایجاد رفتارهای خلاقانه و مبتکرانه مسیر رشد شغلی فرد را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (سلطانا، ۲۰۱۹). مصاحبه با عوامل مدارس شغلی در پژوهش حاضر نشان داد که مدارس مذکور با تقویت و ایجاد نگرش کارآفرینی یکی از منابع شغلی دانش‌آموزان را تقویت می‌کردند "سعی ما بر اینکه بچه‌ها در رشته خودشان کار را به مرحله تولید برسانند". کارآموزی و تجربه کار در محیط شغلی واقع یکی دیگر از منابع خودکارآمدی دانش‌آموزان بود. دانش‌آموزان مدارس شغلی با گذراندن دوره‌های کار

آموزی مرتبط با رشته‌های تحصیلی خویش این فرصت را داشتند که شغل آینده خویش را در مدت کوتاهی تجربه و درباره آن اطلاعات کسب کنند. در واقع این تجربه به دانش‌آموزان در انتخاب مسیر و شغل متناسب با علایق و توانایی آن‌ها و در نتیجه انتخاب مسیر درست شغلی کمک شایانی می‌کند" بچه‌ها دوره کارآموزی دارند"

سبک مدیریت مدرسه: ارزشیابی و نظارت بر مهارت معلمان مؤثر بودن سیستم مدرسه را مشخص می‌کند. بهبود کارایی و رسیدن به استانداردهای مدرسه تا حد زیادی به مهارت بالای معلمان و ایجاد انگیزه برای پیشرفت آن‌ها بستگی دارد (ساوچوک^۱، ۲۰۱۵). در مدارس موفق شغلی طرح در س و چگونگی عملکرد معلمان در هماهنگی با هدف مدرسه که آماده‌سازی دانش‌آموزان برای آینده بود از جانب مدیر مورد ارزیابی قرار می‌گرفت و بدین صورت سیستم مدرسه را در رسیدن به هدف شغلی خویش هدایت می‌کرد" ارزیابی ما از معلمان بیشتر در حوزه روش تدریستان صورت می‌گیرد". عدالت سازمانی ایجاد شده توسط مدیر در مدارس که به روند تصمیم‌گیری مدیر در مورد نحوه برخورد منصفانه با کارمندان مربوط می‌شود، به عنوان عامل مهمی که بر تعهد کارکنان تأثیر می‌گذارد ذکر شده است (هالینگر^۲، حسین قلی زاده، هاشمی، کوهساری، ۲۰۱۸). مدیر مدارس موفق شغلی با ایجاد عدالت سازمانی و به این صورت تقویت تعهد کارکنان، ارائه با کیفیت برنامه‌های رشد شغلی برای دانش‌آموزان را تضمین می‌کردند و مجموعه آموزشی خویش را جهت دستیابی به اهداف رشد شغلی تعیین شده برای دانش‌آموزان، با خویش همراه می‌کردند" تقسیم وظایفی که مدیر انجام می‌دهد خیلی عادلانه است". تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان در حلقه آموزشی جهان بسیار مهم است (یی^۳، ۲۰۱۸). سیستم مدرسه برای دستیابی به اهداف خود در زمینه‌های مختلف آموزشی و شغلی به کارکنانی با عملکرد بالا نیاز دارد؛ به عبارت دیگر رضایت شغلی و عملکرد بالای کارکنان بر دانش و

1. Sawchuk, S.
2. Hallinger, P.
3. Yee, L. C.

مهارت‌های حرفه‌ای و استراتژی‌های آموزشی که تعیین‌کننده موفقیت و عملکرد دانش‌آموزان در آینده خواهد بود، تأثیر می‌گذارد. یکی از موضوعات نهفته برای برنامه‌ریزی، برنامه‌های رشد شغلی در مدرسه اهمیت اتخاذ رویکرد سیستمی جهت ارائه خدمات مذکور است. از آنجاکه در ارائه خدمات سیستمی وظایف پرسنل با یکدیگر هم‌پوشانی دارد، شفافیت عوامل از وظایف و مسئولیت‌های خود نظم و هماهنگی بیشتری به ارائه خدمات رشد شغلی و در نتیجه کیفیت آن خواهد بخشید. در مدارس موفق شغلی مدیریت مدرسه در ابتدای سال تحصیلی وظایف کارکنان را با شفافیت و وضوح بیشتر برای آنان تشریح می‌کرد و به این صورت سیستم مدرسه را جهت ارائه منظم خدمات شغلی به دانش‌آموزان هدایت می‌کرد "جلساتی رو برای ارائه وظایف به همکاران تشکیل میدم"

پیشنهادها: طبق یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، مدارس شغلی دارای کتاب و سایت‌هایی حاوی اطلاعاتی از محیط‌های شغلی مربوطه رشته‌های دایر در مدارس بودند، بنابراین توصیه می‌شود در رشته‌های نظری نیز کتاب‌ها و سایت‌هایی دارای اطلاعات از محیط‌های شغلی مختلف که در هر رشته وجود دارد، به دانش‌آموزان عرضه شود. از آنجاکه گفتگوهای شغلی معلمان با دانش‌آموزان یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر رشد شغلی دانش‌آموزان بود، توصیه می‌شود که در دانشگاه فرهنگیان علاوه بر آموزش راهبردهایی به معلمان جهت پیشرفت علمی و تحصیلی دانش‌آموزان، بر ارتقا شایستگی‌های آن‌ها در پرورش مؤلفه‌های رشد شغلی دانش‌آموزان تأکید شود. در پایان، به دلیل اهمیت و نقش مهم مدارس در اجرای مداخلات رشد شغلی دانش‌آموزان، شاخص‌های مدرسه شغلی در نظام ارزیابی مدارس قرار گیرد، به این معنا که مدارس صرفاً بر اساس میزان پیشرفت تحصیلی و یا قبولی دانش‌آموزان در کنکور ارزیابی و رتبه‌بندی نشوند و عمل آن‌ها به اجرای شاخص‌های مدرسه شغلی در ارتقا مدارس نقش مؤثر داشته باشد.

منابع

- اسپانی، مرتضی؛ عابدیف، محمدرضا؛ نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۹). تحلیل چگونگی بهزیستی مسیر رشدی انتخاب شغل مطالعه موردی: دانش‌آموزان متوسطه دوره دوم شهر اصفهان؛ فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، سال یازدهم، شماره ۴۳، پاییز ۱۳۹۹، ص ۲۶۷ تا ۳۰۳.
- آزاد، یاسر، فرح‌بخش، کیومرث؛ شفیق‌آبادی، عبدالله؛ ربیعی، محمد؛ سلیمی، حسین (۱۳۹۷). نقش مهارت انتخاب شغل در انگیزه تحصیلی دانشجویان شهر کرد؛ فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌شناسی درمانی، دانشگاه علامه طباطبائی، سال نهم، شماره ۳۶، زمستان ۹۷، ص ۵۱ تا ۷۶.
- جلالی، مرضیه؛ صادقی، احمد (۱۳۹۹). بررسی اثربخشی طراحی مسیر شغلی اشتیاق تحصیلی دانشجویان؛ مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۱۳، شماره ۵، ص ۴۲۲ تا ۴۳۱.
- رنجبر، محمد؛ صادقی، احمد (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدل مشاوره مدرسه مبتنی بر توانمندی‌ها بر رشد مسیر شغلی و بهزیستی تحصیلی دانش‌آموزان؛ فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۷، شماره ۲، پاییز ۶۰، تابستان ۱۴۰۰، ص ۷ تا ۲۸.
- کعب عمیر، نوری؛ احمدی، سید محسن؛ اکبرزاده، مهدی (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی اکتشاف مسیر شغلی در رابطه هوش هیجانی. یقین مسیر شغلی در دانش‌آموزان کلاس نهم؛ فصلنامه مشاوره شغلی. سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۴۷ تابستان ۱۴۰۰، ص ۸۱ تا ۹۶.
- گل پیچ، زینب؛ نظری، علی محمد؛ تاجیک اسماعیلی، عزیرالله؛ کسایی اصفهانی، عبدالرحیم (۱۳۹۸). طراحی الگوی فرایندهای خانوادگی مؤثر بر رشد شغلی؛ نظریه داده‌های بنیاد؛ نشریه علمی فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده، سال دهم، بهار، شماره ۴۹. زمستان ۱۳۹۸، ص ۲۵ تا ۵۴.
- Bubić, A. & Ivanišević, K. (2016). The role of emotional stability and competence in young adolescents' career judgments. *Journal of Career Development*, 43(6), 498-511.
- American School Counseling Association. (2004). ASCA national standards for students. Retrieved from http://static.pdesas.org/content/documents/asca_national

- _standards_for_students.pdf Association, A. S. C. & Association, A. S. C. (2004). *ASCA national standards for students*. Alexandria, VA: Author.
- Ansari, I. H. & Ansari, M. A. (2019). Career aspirations of undergraduate agriculture students. *International Journal of Agriculture Sciences*, ISSN, 0975-3710.
- Bailey T and Berg P (2010) The vocational education and training system in the United States. In: Bosch G and Charest J (eds) *Vocational Training: International Perspectives*. New York: Routledge, 271–294
- Beal, S. J. & Crockett, L. J. (2010). Adolescents' occupational and educational aspirations and expectations: Links to high school activities and adult educational attainment. *Developmental Psychology*, 46(1), 258–265. <https://doi.org/10.1037/a0017416>.
- Cerit, Y. (2013). Okulun bürokratik yapısı ile sınıf öğretmenlerinin profesyonel davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 497-521
- Chatterjee, D. Ford, J. K. Rojewski, J. & Watts, S. W. (2019). Exploring the impact of formal internships on biomedical graduate and postgraduate careers: An interview study. *CBE—Life Sciences Education*, 18(2), ar20.
- Chen, M. Y. (2021). The Structure of School Career Development Interventions: A Review and Research Implication for Taiwanese Comprehensive High School. *Structure*, 4(1), 50-66.
- Cholewa, B. Goodman-Scott, E. Thomas, A. & Cook, J. (2016). Teachers' perceptions and experiences consulting with school counselors: A qualitative study. *Professional School Counseling*, 20(1), 77–88. <https://doi.org/10.5330/1096-2409-20.1.77>
- Clarke, M. 2017. "Rethinking Graduate Employability: the Role of Capital, Individual Attributes and Context." *Studies in Higher Education* 43 (11): 1923–1937
- Denault, A.S. Ratelle, C. F. Duchesne, S. & Guay, F. (2019). Extracurricular activities and career indecision: A look at the mediating role of vocational exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 43–53.
- Evans, S. G. Davis, J. & Wheeler, M. (2017). *An Analysis of School-to-Work Readiness* (Doctoral dissertation, Saint Louis University).
- Fredericks, A. J. & Eccles, S. J. (2006). Is extracurricular participation associated with beneficial outcomes? concurrent and longitudinal relations, *Development Psychology*, 42(4), 698-713.
- Gordon, V. N. & Steele, G. E. (2015). *The undecided college student: An academic and career advising challenge*. Springfield, IL: Charles C Thomas Publisher
- Hallinger, P. Hosseingholizadeh, R. Hashemi, N. & Kouhsari, M. (2018). Do

- beliefs make a difference? Exploring how principal self-efficacy and instructional leadership impact teacher efficacy and commitment in Iran. *Educational Management Administration & Leadership*, 46 (5), 800–819. <https://doi.org/10.1177/1741143217700283>
- Indana, L. & Soenarto, S. (2019). Vocational Career Center as the Bridge Between Industry and Vocational High School Graduates. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 25(2), 219-228.
- Kuijpers, M. (2019). Career guidance in collaboration between schools and work organisations. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(4), 487-497.
- Lau, P. L. Chung, Y. B. & Wang, L. (2021). Effects of a career exploration intervention on students' career maturity and self-concept. *Journal of Career Development*, 48(4), 311-324
- Lechner, C.M. Sorthaix, F.M. Göllner, R. Salmela-Aro, K.(2017). The development of work values during the transition to adulthood: a two-country study. *J. Vocat. Behav.* 99, 52–65. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.004>.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (Eds.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley
- Li, H. Ngo, H. Y. & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 103322.
- Logan, W. & Scarborough, J. (2008). Connections through clubs: Collaboration and coordination of a school wide program. *Professional School Counseling*, 12(2), 157-161. <https://doi.org/10.5330/PSC.n.2010-12.157>
- MCEEDYA. (2010). *The Australian blueprint for career development*. Prepared by Miles Morgan Australia. Canberra: Commonwealth of Australia.
- Moore, T. and J. Morton. 2017. "The Myth of Job Readiness? Written Communication, Employability, and the 'Skills Gap' in Higher Education." *Studies in Higher Education* 42 (3): 1–19
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Sahin, A. Ekmekci, A. & Waxman, H. C. (2018). Collective effects of individual, behavioral, and contextual factors on high school students' future STEM career plans. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 16, 69–89. doi:10.1007/s10763-017-9847-x
- Sawchuk, S. (2015). Issues A-Z: Teacher evaluation: An issue overview. *Education Week*. Retrieved April, 24, 2017 from <http://www.edweek.org/ew/section/multimedia/teacher->

- performanceevaluation-issue-overview.html/
- Schadl, B. Sheppard, S. & Chen, H. L. (2017). Career certainty: Differences between career certain and uncertain engineering students. Proceedings of the American Society for Engineering Education Annual Conference, June 25-28. Columbus, OH.
- Sharma, P. (2016). Theories of career development: Educational and counseling implications. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 214-223
- Sianturi, M. Tarigan, J. Rizanti, N. P. & Cahyadi, A. D. (2018). Sistem pengambilan keputusan pemilihan jurusan terbaik pada SMK menerapkan metode weight aggregated sum product assesment (WASPAS) [The decision making system for selecting the best department at SMK applies the weight aggregated sum product assesment (WASPAS) method]. Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) 2018 [National Seminar on Information Science and Technology (SENSASI) 2018], 160–164. <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/view/25/25>
- Sica, L. S. Di Palma, T. Fusco, L. Aleni Sestito, L. & Ragozini, G. (2022). Creativity and vocational identity in late adolescence. A study using the person-centred approach. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-18.
- Siddiky, M. & Akter, S. (2021). The Students' Career Choice and Job Preparedness Strategies: A Social Environmental Perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 421-431.
- Spillane, J. P. Seelig, J. L. Blaushild, N. L. Cohen, D. K. & Peurach, D. J. (2019). Educational system building in a changing educational sector: Environment, organization, and the technical core. *Educational Policy*, 33(6), 846-881.
- Steiner, R. S. Hirschi, A. & Wang, M. (2019). Predictors of a protean career orientation and vocational training enrollment in the post-school transition. *Journal of vocational behavior*, 112, 216-228.
- Sultana R, Im I, Im KS (2019) Do IT freelancers increase their entrepreneurial behavior and performance by using IT self-efcacy and social capital? Evidence from Bangladesh. *Inf Manag* 56(6):103133. <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.12.001>
- Super, D. E. Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). *The Life-span, Life-space Approach to Careers: in D. Brown & L. Brooks (Eds.). Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass. P.
- Van der Gaag, M. A. E. Ruiters, N. M. P. Kunnen, E. S. & Bosma, H. (2020). The landscape of identity model: An integration of qualitative and quantitative aspects of identity development. *Identity*, 20(4), 272–289.

<https://doi.org/10.1080/15283488.2020.1821154>

- Varquez, P. (2016). *Career development activities of school counselors at predominantly Latino high schools*. California State University, Long Beach.
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182-191
- Wylie, C. (2005). Leisure activities and adolescent engagement in school learning, New Zealand Council for Educational Research Paper presented at the NZARE, Dunedin, 1-12.
- Yates, A. & Bruce, M. (2017). The future of career education in New Zealand secondary schools: A review of the literature. *Australian Journal of Career Development*, 26(2), 62-70.
- Yee, L. C. (2018). An analysis on the relationship between job satisfaction and work performance among academic staff in Malaysian private universities. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(2), 64-73.
- Yuen, M. Yau, F. S. Tsui, J. Y. Shao, S. S. Tsang, J. C. & Lee, B. S. (2019). Career education and vocational training in Hong Kong: Implications for school-based career counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 41(3), 449-467.

استناد به این مقاله: نظری، دریا، صیدی، محمدسجاد، حجت‌خواه، سیدمحسن. (۱۴۰۱). مدرسه شغلی: شناسایی شاخص‌های تعیین‌کننده مدرسه با استانداردهای بالای رشد شغلی، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۳(۵۲)، ۲۰۱-۲۳۲.

DOI: 10.22054/QCCPC.2022.63632.2796



Counseling Culture and Psychotherapy is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.