



Contents lists available at [Journal IICET](#)

**JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)**

ISSN: 2502-079X (Print) ISSN: 2503-1619 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jrti>



## Kerangka konseptual bimbingan karir berperspektif keadilan sosial bagi kelompok marginal

Alzet Rama<sup>\*)</sup>, Wiki Lofandri  
Universitas Negeri Padang

### Article Info

#### Article history:

Received Jun 12<sup>th</sup>, 2025

Revised Aug 20<sup>th</sup>, 2025

Accepted Sep 26<sup>th</sup>, 2025

#### Keyword:

Bimbingan karir berkeadilan sosial,  
TVET inklusif,  
Penyandang disabilitas,  
Kerangka konseptual, pendidikan vokasi,  
Advokasi sistemik

### ABSTRACT

Artikel ini mengusulkan kerangka konseptual untuk mengintegrasikan prinsip keadilan sosial ke dalam bimbingan karir dalam sistem Pendidikan Teknis dan Kejuruan (TVET) yang inklusif. Melalui tinjauan literatur sistematis, kajian ini menggabungkan teori-teori keadilan sosial (seperti kerangka Nancy Fraser, Pendekatan Kapabilitas, dan Teori Kritis) untuk mentransformasi peran konselor dari fasilitator individu menjadi agen perubahan yang advokatif. Kerangka multi-level yang diusulkan mencakup intervensi pada tingkat makro (kebijakan), meso (kelembagaan), dan mikro (praktik konseling), dengan prinsip-prinsip operasional seperti interseksionalitas, pemberdayaan agensi, perspektif berbasis kekuatan, dan aksesibilitas universal. Tujuannya adalah menciptakan ekosistem TVET yang secara aktif menghapus hambatan struktural bagi kelompok marginal dan penyandang disabilitas, memastikan partisipasi penuh dan hasil yang setara. Artikel ini menyoroti perlunya reorientasi dalam pendidikan konselor dan kebijakan TVET untuk mewujudkan inklusi yang transformatif.



© 2025 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

### Corresponding Author:

Alzet Rama,  
Universitas Negeri Padang  
Email: [alzetrama@unp.ac.id](mailto:alzetrama@unp.ac.id)

## Pendahuluan

Pada era kontemporer, komitmen global terhadap pembangunan yang berkeadilan telah menempatkan pendidikan inklusif dan merata sebagai fondasi utama (Ainscow & Viola, 2023). Agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs), khususnya tujuan keempat (pendidikan berkualitas), kedelapan (pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi), dan kesepuluh (mengurangi ketimpangan), menegaskan hal ini (Kreinin & Aigner, 2021). Dalam konteks ini, Pendidikan Teknis dan Kejuruan (TVET) diakui secara internasional memiliki peran strategis. TVET tidak hanya menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi nasional, tetapi lebih jauh, merupakan instrumen kunci bagi pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan individu untuk mencapai kehidupan yang produktif dan bermartabat (Klassen, 2024).

Namun, di balik potensi besar tersebut, terdapat realita kesenjangan yang lebar dan sistemik (Braveman et al., 2022). Kelompok-kelompok marginal, seperti yang termarginalkan secara ekonomi, geografis, gender, dan etnis, serta penyandang disabilitas, sering kali terhalang untuk menikmati manfaat TVET secara penuh (Phillips & Portugal, 2025). Mereka menghadapi hambatan multidimensional, mulai dari akses fisik dan finansial yang terbatas, kurikulum yang tidak fleksibel, partisipasi yang rendah akibat lingkungan belajar yang tidak akomodatif, hingga hasil (outcome) yang tidak setara seperti tingkat penyerapan kerja yang lebih rendah (Tai et al., 2022). Hambatan ini diperparah oleh adanya prasangka sosial, stigma, dan kebijakan yang belum sepenuhnya responsif.

Dalam ekosistem TVET, bimbingan karir (vocational counseling) seharusnya berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan potensi individu dengan peluang di dunia kerja (Cai & Kosaka, 2024). Namun, pendekatan bimbingan karir tradisional sering kali terjebak dalam paradigma yang netral dan berfokus semata pada individu (person-centered) (Foster, 2023). Pendekatan ini cenderung mengabaikan konteks ketidakadilan struktural dan hambatan sistemik yang membentuk realita hidup kelompok marginal (Hayvon, 2024). Konselor mungkin tanpa sadar mereproduksi bias yang ada ketika asesmen dan rekomendasi karir tidak mempertimbangkan dinamika ketimpangan tersebut (Greenwald et al., 2022).

Akibatnya, terjadilah paradoks yang memprihatinkan: di satu sisi, TVET digadang-gadang sebagai alat pemberdayaan (empowerment) dan mobilitas sosial (Kabashkin, 2025). Di sisi lain, tanpa dukungan bimbingan yang tepat, kelompok yang paling membutuhkan pemberdayaan justru mengalami eksklusi berlapis (Rotar, 2022). Kesenjangan antara janji pemberdayaan TVET dan realita eksklusi ini menunjukkan kegagalan sistemik yang memerlukan intervensi yang mendasar, bukan hanya teknis (Su & Lai, 2025).

Oleh karena itu, diperlukan reorientasi filosofis dan praktis dalam layanan bimbingan karir di lingkungan TVET (Young, 2022). Integrasi prinsip-prinsip keadilan sosial (social justice) ke dalam teori, etika, dan praktik konseling menjadi sebuah keharusan (Singh et al., 2020). Bimbingan karir berkeadilan sosial tidak hanya melihat klien sebagai individu dengan minat dan kemampuan, tetapi juga sebagai subjek yang berada dalam jaringan relasi kekuasaan dan ketidaksetaraan yang kompleks (Thomsen, Hooley, & Mariager-Anderson, 2022).

Artikel ini berargumen bahwa untuk benar-benar berkontribusi pada sistem TVET yang inklusif, bimbingan karir harus mengalami transformasi paradigmatis (Jobir, 2024). Transformasi ini berarti pergeseran dari pendekatan yang hanya berfokus pada adaptasi individu (person-centered) menuju pendekatan yang juga bersifat system-changing and advocacy-oriented (Orr & Burch, 2025). Dalam model ini, konselor tidak hanya menjadi fasilitator pilihan karir, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang kritis terhadap sistem dan sebagai advokat yang aktif mendobrak hambatan bagi kliennya (Jemini-Gashi et al., 2023).

Celah konseptual yang akan diisi oleh artikel ini adalah belum adanya kerangka yang komprehensif yang secara sengaja merajut teori keadilan sosial dengan praktik operasional bimbingan karir dalam konteks TVET inklusif, khususnya bagi kelompok marginal dan penyandang disabilitas (Peterson et al., 2020). Banyak kajian membahas TVET inklusif atau bimbingan karir secara terpisah, namun sintesis yang mendalam tentang bagaimana konselor dapat menjadi ujung tombak keadilan sosial dalam sistem vokasi masih terbatas (Kebede, Asgedom, & Asfaw, 2024).

Dengan demikian, pengembangan kerangka konseptual ini bukan hanya sumbangan akademis, tetapi juga merupakan respons praktis terhadap tuntutan global untuk membangun sistem pendidikan dan pelatihan yang tidak meninggalkan siapa pun (leave no one behind) (Luft et al., 2022). Kerangka ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi konselor, pengelola lembaga TVET, dan pembuat kebijakan dalam mewujudkan ekosistem vokasi yang benar-benar adil dan transformatif (Zhou et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari artikel ini yaitu Bagaimana teori-teori keadilan sosial (misalnya dari perspektif Nancy Fraser, John Rawls, Martha Nussbaum, atau teori Critical Theory) dapat diintegrasikan ke dalam kerangka kerja bimbingan karir?. Hambatan struktural dan kultural apa saja yang dihadapi kelompok marginal dan penyandang disabilitas dalam mengakses dan berpartisipasi secara bermakna di sistem TVET?. Bagaimana merancang sebuah kerangka konseptual bimbingan karir yang berperspektif keadilan sosial untuk menciptakan sistem TVET yang inklusif dan responsif?. Artikel ini bertujuan untuk Menganalisis dan mensintesis teori-teori keadilan sosial yang relevan untuk diterapkan dalam bidang bimbingan karir dan TVET. Mengidentifikasi prinsip-prinsip kunci dan komponen operasional dari bimbingan karir yang berkeadilan sosial (socially just vocational counseling). Mengusulkan sebuah Kerangka Konseptual yang dapat digunakan oleh konselor, pembuat kebijakan TVET, dan lembaga pendidikan vokasi untuk mempromosikan inklusi, kesetaraan, dan pemberdayaan bagi kelompok marginal dan penyandang disabilitas.

## Metode

Kajian ini merupakan studi konseptual yang dilakukan melalui tinjauan literatur sistematis dan analisis kritis terhadap berbagai sumber akademik (Sauer & Seuring, 2023). Sumber data utama mencakup literatur dari lima bidang kajian yang saling terkait, yaitu Bimbingan Karir dan Konseling Multikultural, Teori Keadilan Sosial dalam Pendidikan, Studi Disabilitas dan Inklusi, Pendidikan Vokasi (TVET) dan Pembangunan, serta Kebijakan Publik Inklusif (Martin et al., 2024). Secara metodologis, penelitian ini mengadopsi teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi konsep-konsep inti dan pola pemikiran dari masing-masing bidang. Selanjutnya, dengan menggunakan metode sintesis konseptual, penulis secara aktif merakit dan mengembangkan kerangka baru dengan menghubungkan serta mengintegrasikan konsep-konsep lintas bidang tersebut seperti dengan mempertalikan teori “participatory parity” Nancy Fraser dari filsafat politik dengan praktik asesmen karir yang

inklusif dari bidang konseling guna membangun sebuah kerangka konseptual yang koheren dan aplikatif (Cadenas & McWhirter, 2022).

## Hasil dan Pembahasan

### Tinjauan Teori Keadilan Sosial yang Relevan

Analisis terhadap literatur mengungkapkan bahwa beberapa teori keadilan sosial memberikan fondasi filosofis dan praktis yang kokoh untuk mentransformasi bimbingan karir dalam TVET (Thomsen, Hooley, & Mariager-Anderson, 2022). Teori-teori ini menawarkan lensa kritis yang mampu mengidentifikasi akar ketidakadilan sekaligus memberikan peta jalan untuk intervensi yang lebih setara dan memberdayakan (Taradalsky & Brown, 2025).

Kerangka tiga dimensi dari Nancy Fraser yang mencakup distribusi, pengakuan, dan partisipasi memperluas cakupan analisis kebutuhan dalam bimbingan karir (Lynggaard & Boje, 2025). Dalam konteks TVET, ini berarti intervensi tidak boleh berhenti pada penyediaan akses material (seperti beasiswa atau alat bantu), tetapi harus secara aktif memerangi stigma dan ketidakpengakuan terhadap identitas dan kapabilitas kelompok marginal (Shi & Bangpan, 2022). Lebih lanjut, prinsip partisipasi mensyaratkan penciptaan ruang yang aman bagi penyandang disabilitas dan kelompok marginal untuk terlibat secara setara dalam merancang kurikulum, metode asesmen, dan kebijakan program TVET yang memengaruhi hidup mereka, sehingga mengubah mereka dari objek pasif menjadi mitra aktif (Johansson et al., 2023).

Pendekatan Kapabilitas (Capability Approach) yang dikembangkan oleh Amartya Sen dan Martha Nussbaum menggeser fokus bimbingan karir dari sekadar job-matching atau pelatihan keterampilan sempit, menuju pengembangan kebebasan substantif individu (Kundal, 2020). Pendekatan ini menekankan bahwa konselor harus membantu klien mengonversi sumber daya dan peluang yang tersedia menjadi "kapabilitas" nyata untuk hidup yang mereka hargai (Egdell & Robertson, 2020). Dalam praktik, ini berarti proses konseling harus mendorong eksplorasi diri yang mendalam, membangun rasa percaya diri dan agensi, serta mempertimbangkan beragam jalur pencapaian dan kesejahteraan, yang mungkin termasuk kewirausahaan sosial atau pekerjaan yang bermakna di luar ukuran ekonomi konvensional (Mensah, 2019).

Teori Kritis dan model Konseling Transformatif secara eksplisit menempatkan konselor dalam peran sebagai agent of change (Herbener & Damholdt, 2025). Teori ini menuntut konselor untuk memiliki kesadaran kritis terhadap struktur sosial, politik, dan ekonomi yang menindas, serta berkomitmen untuk mendekonstruksi struktur tersebut melalui praktik profesionalnya (Fariña & O'Neill, 2022). Dalam setting TVET, konselor transformatif tidak hanya mendampingi klien secara individual, tetapi juga melakukan advokasi sistematis misalnya, dengan menantang prosedur rekrutmen yang diskriminatif di industri mitra atau memperjuangkan akomodasi yang layak di lingkungan bengkel praktik (Shi & Bangpan, 2022).

Ketiga perspektif teoretis ini, meski memiliki penekanan yang berbeda, saling berkelindan dan memperkuat (Luft et al., 2022). Fraser menyediakan analisis diagnostik multidimensi tentang ketidakadilan, Pendekatan Kapabilitas menawarkan tujuan normatif yang berpusat pada kebebasan manusia, sementara Teori Kritis memberikan imperative aksi dan posisionalitas bagi konselor (Kjellberg & Jansson, 2020). Integrasi ketiganya menghasilkan sebuah fondasi yang kuat untuk membangun kerangka bimbingan karir yang tidak lagi netral, tetapi secara aktif berpihak pada keadilan (Singh et al., 2020).

Oleh karena itu, sintesis dari ketiga teori ini mengarah pada sebuah kesimpulan bahwa bimbingan karir yang berkeadilan sosial harus bersifat holistik, emansipatoris, dan politis (Staffa, Riechers, & Martín-López, 2021). Holistik karena mencakup dimensi material, psikososial, dan politis klien. Emansipatoris karena bertujuan membebaskan potensi individu dari belenggu hambatan struktural (Bussey, Jemal, & Caliste, 2020). Dan politis karena mengakui serta terlibat dalam upaya mengubah sistem dan kebijakan yang tidak adil, sehingga memungkinkan terciptanya ekosistem TVET yang benar-benar inklusif (Goings et al., 2022).

### Prinsip-Prinsip Bimbingan Karir Berkeadilan Sosial untuk TVET Inklusif

Berdasarkan fondasi teoretis yang telah dibangun, dapat dirumuskan beberapa prinsip operasional yang menjadi penuntun praktik bimbingan karir berkeadilan sosial dalam sistem TVET yang inklusif (Luft et al., 2022). Prinsip-prinsip ini berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan teori abstrak dengan tindakan nyata di lapangan, memastikan bahwa layanan konseling tidak hanya responsif tetapi juga transformatif (Suzuki et al., 2019).

Prinsip pertama adalah Interseksionalitas. Prinsip ini menuntut konselor untuk bergerak melampaui kategori tunggal dalam memandang klien (Chan, Henesy, & Erby, 2019). Seorang pencari kerja muda penyandang disabilitas fisik, misalnya, akan mengalami hambatan yang secara kualitatif berbeda jika ia juga berasal dari komunitas adat terpencil dan berjenis kelamin perempuan (Durmush et al., 2024). Interseksionalitas mengajak konselor untuk menganalisis bagaimana berbagai identitas yang saling bersilangan seperti disabilitas,

---

kemiskinan, gender, ras, dan agama berpotensi menciptakan pengalaman unik dari diskriminasi majemuk dan ketidakberuntungan (Hudson & Mehrotra, 2021). Pemahaman mendalam ini menjadi dasar untuk merancang intervensi yang tepat sasaran dan bermakna (Scott, Wenderoth, & Doherty, 2020).

Kedua, prinsip Agency dan Pemberdayaan. Bimbingan karir yang berkeadilan sosial harus secara aktif memperkuat otonomi dan kekuatan klien, bukan memperlakukan mereka sebagai penerima pasif layanan (Thomsen, Hooley, & Mariager-Anderson, 2022). Tujuannya adalah membangkitkan kapasitas advokasi diri (self-advocacy), di mana klien mampu mengartikulasikan kebutuhannya, memahami hak-haknya, dan merundingkan akomodasi yang diperlukan di lingkungan pelatihan maupun kerja (Schena, Rosales, & Rowe, 2022). Proses pemberdayaan ini melibatkan pembangunan rasa percaya diri yang mungkin terkikis oleh pengalaman marginalisasi berulang, sehingga klien dapat melihat diri mereka sebagai subjek yang berkompoten dan memiliki kendali atas masa depan karir mereka (Lansing et al., 2023).

Ketiga, Bersikap Kritis terhadap Sistem. Konselor harus memiliki kesadaran dan keberanian untuk mengakui bahwa bias dan ketidakadilan sering terpatneri dalam sistem itu sendiri mulai dari prosedur penerimaan peserta didik, kurikulum yang kaku, metode asesmen yang seragam, hingga persyaratan rekrutmen dari dunia industri (Dowden, Williams, & Oliver, 2024). Prinsip ini mendorong konselor untuk terus-menerus merefleksikan dan mengkritisi praktik mereka sendiri, serta institusi tempat mereka bekerja, agar tidak secara tidak sadar melanggengkan ketidaksetaraan (Franco, Bottiani, & Bradshaw, 2023). Konselor berperan sebagai "pengawas internal" yang mengidentifikasi dan melaporkan kebijakan atau prosedur yang diskriminatif (Helland et al., 2021).

Keempat, prinsip Kemitraan dan Jejaring Kolaboratif. Konselor tunggal tidak mungkin memiliki semua sumber daya dan keahlian untuk memenuhi kebutuhan kompleks klien marginal (Wang & Ran, 2021). Oleh karena itu, membangun jejaring strategis menjadi kunci. Konselor harus aktif menjembatani klien dengan Organisasi Penyandang Disabilitas (Disabled People's Organization/DPO) untuk dukungan peer-group dan advokasi, dengan terapis okupasi atau ahli teknologi asistif, dengan pelatih vokasi untuk modifikasi metode praktik, serta dengan perusahaan-perusahaan yang berkomitmen pada inklusi (Anderson & Bigby, 2023). Kemitraan ini mengubah layanan konseling dari yang bersifat stand-alone menjadi bagian dari ekosistem dukungan yang terintegrasi (Strokosch & Roy, 2024).

Kelima, Fleksibilitas dan Personalisasi. Prinsip ini menolak pendekatan satu untuk semua (one-size-fits-all). Layanan harus dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan spesifik, gaya belajar, mode komunikasi, dan potensi unik setiap individu (Tetzlaff, Schmiedek, & Brod, 2020). Untuk seorang peserta dengan disabilitas intelektual, ini mungkin berarti menggunakan alat bantu visual dalam eksplorasi karir (Bryant & Hemsley, 2022). Bagi peserta dari budaya yang sangat kolektif, proses pengambilan keputusan karir mungkin perlu melibatkan keluarga. Fleksibilitas juga tercermin dalam pemberian pilihan yang otentik dan penyesuaian jalur pelatihan tanpa mengorbankan kompetensi inti (Xie et al., 2019).

Keenam, Berorientasi pada Kekuatan (Strengths-Based Perspective). Alih-alih berfokus pada defisit atau keterbatasan yang dimiliki klien marginal, pendekatan ini mengidentifikasi dan membangun dari kekuatan, ketahanan (resilience), dan pengetahuan yang telah mereka kembangkan untuk bertahan dalam situasi sulit (Silverman et al., 2023). Prinsip ini melawan narasi defisit yang sering melekat pada kelompok marginal dan penyandang disabilitas, serta membantu klien dan konselor untuk melihat peluang karir yang selaras dengan kemampuan dan minat yang sudah ada, bukan sekadar mengisi lowongan yang dianggap cocok untuk mereka (Owens, Allan, & Flores, 2019).

Ketujuh, Komitmen pada Aksesibilitas Universal. Prinsip ini menegaskan bahwa seluruh materi, proses, lingkungan, dan informasi dalam layanan bimbingan karir harus dirancang dapat diakses oleh semua orang sejak awal (by design), tanpa perlu penyesuaian khusus di kemudian hari (Fabris et al., 2023). Ini mencakup aksesibilitas fisik ruang konsultasi, aksesibilitas komunikasi (bahasa isyarat, teks alternatif, bahasa yang mudah dipahami), dan aksesibilitas digital bagi platform konseling online. Aksesibilitas bukanlah fasilitas tambahan, melainkan prasyarat dasar untuk partisipasi yang setara (Stans et al., 2016).

Kedelapan, Reflektivitas dan Akuntabilitas. Konselor harus secara terus-menerus melakukan refleksi kritis terhadap posisi privileged mereka sendiri, bias yang mungkin mereka bawa, serta dampak dari intervensi yang mereka lakukan (Bourdon, 2022). Prinsip ini juga menekankan akuntabilitas kepada klien dan komunitas yang dilayani, misalnya melalui mekanisme umpan balik yang aman dan inklusif (Gross, 2024). Praktik yang reflektif dan akuntabel memastikan bahwa layanan bimbingan karir tetap relevan, etis, dan terus berkembang menuju cita-cita keadilan sosial yang lebih tinggi (Tol & Damen, 2025).

Kedelapan prinsip ini saling terkait dan memperkuat, membentuk sebuah pendekatan yang holistik dan sistemik (Borbor-Cordova et al., 2024). Prinsip interseksionalitas dan berorientasi kekuatan memastikan

pemahaman yang mendalam tentang klien, agency dan kemitraan membangun kapasitas dan dukungan, kritik sistem dan reflektivitas menjaga komitmen pada perubahan struktural, sementara fleksibilitas dan aksesibilitas universal menjamin bahwa layanan tersebut dapat benar-benar dijangkau dan bermanfaat bagi semua (Hudson & Mehrotra, 2021). Penerapan prinsip-prinsip ini secara konsisten akan mengubah bimbingan karir dari fungsi penyalur tenaga kerja (job-matching) menjadi kekuatan pemacu inklusi dan pemberdayaan dalam sistem TVET (Sylva et al., 2019).

### **Proposal Kerangka Konseptual "Social Justice-Oriented Vocational Counseling for Inclusive TVET"**

Berdasarkan sintesis teoretis dan prinsip operasional, penelitian ini mengusulkan sebuah kerangka konseptual yang bertingkat dan dinamis (Pöhler, Diepold, & Wallach, 2024). Kerangka ini dirancang untuk mengatasi ketidakadilan dalam sistem TVET secara komprehensif, dengan menempatkan bimbingan karir berperspektif keadilan sosial sebagai motor penggerak inklusi (Magadza & Mampane, 2024). Pendekatan multi-level ini mengakui bahwa perubahan harus terjadi secara simultan pada tataran kebijakan, kelembagaan, dan praktik langsung untuk menciptakan transformasi yang berkelanjutan (Tamtik & Colorado, 2022).

Pada Tingkat Makro (Kebijakan & Sistem), peran konselor meluas menjadi advokat dan mitra kritis bagi pembuat kebijakan. Intervensi pada level ini mencakup advokasi untuk peraturan yang mewajibkan aksesibilitas universal dan kuota inklusi di lembaga TVET, serta penganggaran afirmatif yang menjamin ketersediaan dana untuk teknologi asistif dan dukungan khusus (McGrath, 2019). Konselor juga berperan dalam mendorong dan menginformasi penyusunan kurikulum inti pelatihan bagi guru dan konselor itu sendiri yang mengintegrasikan studi disabilitas, kesadaran interseksional, dan keadilan sosial (Khamzina et al., 2024). Selain itu, membangun kemitraan strategis dengan dunia industri merupakan tugas krusial, bukan hanya untuk penempatan kerja, tetapi lebih jauh untuk mendorong komitmen korporasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mulai dari proses rekrutmen hingga retensi karyawan (Wood et al., 2024).

Pada Tingkat Meso (Lembaga/Program TVET), fokus bergeser pada transformasi kultur dan praktik di dalam sekolah vokasi atau pusat pelatihan. Konselor berkolaborasi dengan pimpinan lembaga, pengajar, dan staf pendukung untuk menciptakan iklim yang menghargai keragaman dan bebas dari diskriminasi (Zhou et al., 2023). Secara operasional, ini berarti terlibat dalam tim yang mereview dan memodifikasi kurikulum serta metode asesmen agar lebih fleksibel dan adil, misalnya dengan menawarkan pilihan demonstrasi kompetensi yang beragam (Barua & Lockee, 2025). Konselor juga dapat menjadi katalisator untuk memastikan ketersediaan alat bantu, perangkat teknologi asistif, serta fasilitas yang aksesibel (Desmond et al., 2018). Pembentukan tim dukungan inklusi yang permanen, di mana konselor menjadi anggota kunci, dapat menjadi struktur formal untuk mengoordinasikan semua upaya ini secara berkelanjutan (Warren, Blount, & Belle, 2024).

Pada Tingkat Mikro (Proses Konseling Individual/Grup), prinsip-prinsip keadilan sosial diwujudkan dalam interaksi langsung dengan peserta didik (Novakovic, Michel, & Ockerman, 2020). Praktik ini dimulai dengan asesmen holistik dan berbasis kekuatan yang memetakan tidak hanya minat dan bakat, tetapi juga hambatan sistemik yang dihadapi serta modal sosial dan ketahanan yang dimiliki klien (Caiels, Milne, & Beadle-Brown, 2021). Hasil asesmen ini kemudian menjadi dasar untuk perencanaan karir yang berwawasan jangka panjang dan berkelanjutan, yang melihat karir sebagai sebuah perjalanan dinamis, bukan sekadar penempatan sekali waktu (Nieminen, Bearman, & Tai, 2022). Proses ini diperkaya dengan pengembangan keterampilan sosial dan ketahanan yang spesifik untuk mengarungi dunia kerja yang mungkin masih penuh bias, seperti keterampilan negosiasi untuk akomodasi dan strategi mengatasi stigma (Hossain et al., 2025).

Lebih lanjut, intervensi mikro yang transformatif melibatkan fasilitasi mentorship dan kehadiran role model dari individu-individu sukses dari latar belakang marginal yang serupa (Kricorian et al., 2020). Kehadiran figur ini berfungsi sebagai bukti sosial yang powerful yang dapat mematahkan stereotip internal dan eksternal (Gladstone & Cimpian, 2021). Tahap kritis berikutnya adalah pendampingan transisi yang intensif, baik menuju dunia kerja dengan mempersiapkan klien dan calon pemberi kerja, maupun menuju kewirausahaan dengan dukungan akses modal dan jaringan (Alfes et al., 2022). Pada level inilah hubungan saling percaya dibangun dan kapasitas klien benar-benar dikembangkan (Scott & Manning, 2022).

Ketiga tingkat tersebut tidak boleh dipandang sebagai silo yang terpisah, melainkan sebagai sub-sistem yang saling memengaruhi (Morris et al., 2023). Advokasi di tingkat makro (misalnya, kebijakan baru) akan memungkinkan perubahan di tingkat meso (alokasi sumber daya) (Knill, Steinebach, & Zink, 2023). Sebaliknya, temuan dari praktik di tingkat mikro (misalnya, pola hambatan berulang) harus menjadi bukti untuk advokasi di tingkat makro (Lim, 2024). Konselor harus memiliki kemampuan untuk bergerak secara lintas level, menerjemahkan kebutuhan individu menjadi wacana kebijakan, dan mengimplementasikan kebijakan menjadi dukungan yang konkret bagi klien (Warren, Blount, & Belle, 2024).

Yang menjadi perekat dan penggerak seluruh kerangka ini adalah prinsip Proses yang Berkesinambungan. Kerangka ini bersifat dinamis dan reflektif, menuntut evaluasi dan penyesuaian secara berkala (Wong et al.,

2023). Mekanisme umpan balik yang inklusif dari peserta didik, keluarga, dan organisasi komunitas harus menjadi siklus tetap untuk menilai efektivitas dan relevansi layanan (Cavanagh et al., 2024). Refleksi praktik secara berkelanjutan oleh konselor dan tim TVET diperlukan untuk mengidentifikasi bias baru, tantangan yang muncul, serta peluang inovasi (Ferguson, 2018).

Dengan demikian, kerangka konseptual ini menawarkan sebuah peta jalan yang terstruktur namun adaptif. Ia mengubah bimbingan karir dari fungsi pendukung yang pasif menjadi kekuatan proaktif yang mengintervensi sistem pada semua levelnya (Lee & Palmer, 2025). Tujuannya adalah menciptakan ekosistem TVET yang tidak hanya menerima kehadiran kelompok marginal dan penyandang disabilitas, tetapi secara aktif membongkar penghalang, menghargai kontribusi mereka, dan memastikan bahwa setiap individu memiliki kebebasan substantif untuk mencapai potensi karimnya yang penuh (Jobir, 2024).

## Simpulan

Kesimpulan dari artikel ini menegaskan bahwa bimbingan karir yang efektif dan etis dalam konteks TVET kontemporer harus secara imperatif mengadopsi lensa keadilan sosial tanpa perspektif ini, praktik konseling justru berisiko melanggengkan ketidaksetaraan struktural yang ada. Sebagai inti kontribusi, artikel telah mengusulkan sebuah kerangka konseptual multi-level yang mengintegrasikan teori keadilan sosial ke dalam praktik konseling, sehingga menawarkan jalan konkret untuk mentransformasi sistem TVET dari dalam melalui peran aktif konselor sebagai agen perubahan dan advokat. Kerangka ini memiliki implikasi mendasar bagi pendidikan dan pelatihan konselor, yang kurikulumnya harus memasukkan studi keadilan sosial, disabilitas, dan inklusi. Kebijakan TVET, yang perlu mendukung secara formal posisi dan peran konselor dengan kompetensi inklusi serta kebutuhan penelitian lanjutan berbasis action research dan studi kasus untuk menguji, menyempurnakan, dan mengontekstualisasikan kerangka ini. Pada akhirnya, mewujudkan TVET yang inklusif bukan semata tanggung jawab penyedia pelatihan teknis, melainkan proyek kolektif yang memposisikan konselor karir sebagai katalis keadilan sosial, guna memastikan tidak ada seorang pun yang tertinggal dalam perjalanan menuju masa depan kerja yang bermartabat.

## Referensi

- Ainscow, M. & Viola, M. (2023). Developing inclusive and equitable education systems: some lessons from Uruguay. <https://doi.org/10.1080/13603116.2023.2279556>
- Alfes, K., Avgoustaki, A., Beauregard, T., Cañibano, A., & Muratbekova-Touron, M. (2022). New ways of working and the implications for employees: a systematic framework and suggestions for future research. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2149151>
- Anderson, S. & Bigby, C. (2023). 'Nothing about us without us'. Including Lived Experiences of People with Intellectual Disabilities in Policy and Service Design. [https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-981-99-6143-6\\_12.pdf](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-981-99-6143-6_12.pdf)
- Barua, L. & Lockee, B. (2025). Flexible Assessment in Higher Education: A Comprehensive Review of Strategies and Implications. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11528-025-01039-3.pdf>
- Borbor-Cordova, M., Ryan, S., Lowe, R., Borries, R., & Ibarra, A. (2024). A Holistic Systems Approach to Global Health Research, Practice, and Partnerships. [https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-031-53793-6\\_4.pdf](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-031-53793-6_4.pdf)
- Bourdon, M. (2022). Confronting the Discomfort: A Critical Analysis of Privilege and Positionality in Development. <https://doi.org/10.1177/16094069221081362>
- Braveman, P., Arkin, E., Proctor, D., Kauh, T., & Holm, N. (2022). Systemic And Structural Racism: Definitions, Examples, Health Damages, And Approaches To Dismantling. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2021.01394>
- Bryant, L. & Hemsley, B. (2022). Augmented reality: a view to future visual supports for people with disability. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/17483107.2022.2125090?needAccess=true>
- Bussey, S., Jemal, A., & Caliste, S. (2020). Transforming social work's potential in the field: a radical framework. <https://doi.org/10.1080/02615479.2020.1723536>

- Cadenas, G. & McWhirter, E. (2022). Critical Consciousness in Vocational Psychology: A Vision for the Next Decade and Beyond. <https://doi.org/10.1177/10690727221086553>
- Cai, J. & Kosaka, M. (2024). Conceptualizing Technical and Vocational Education and Training as a Service Through Service-Dominant Logic. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/21582440241240847>
- Caiels, J., Milne, A., & Beadle-Brown, J. (2021). Strengths-Based Approaches in Social Work and Social Care: Reviewing the Evidence. <https://doi.org/10.31389/jltc.102>
- Cavanagh, M., McDowell, C., O'Connor, Ú., Taggart, L., & Mulhall, P. (2024). The theoretical and evidence-based components of whole school approaches: An international scoping review. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1002/rev3.3485>
- Chan, C., Henesy, R., & Erby, A. (2019). Toward Praxis, Promise, and Futures of Intersectionality in Multimethod Counseling Research. <https://doi.org/10.1080/21501378.2018.1562845>
- Desmond, D., Layton, N., Bentley, J., Boot, F., Borg, J., Dhungana, B., Gallagher, P., Gitlow, L., Gowran, R., Groce, N., Mavrou, K., Mackeogh, T., McDonald, R., Pettersson, C., & Scherer, M. (2018). Assistive technology and people: a position paper from the first global research, innovation and education on assistive technology (GREAT) summit. <https://doi.org/10.1080/17483107.2018.1471169>
- Dowden, A., Williams, T., & Oliver, S. (2024). School Counselors Addressing Racial Disparities in Education Among African American Students Through an Intersectional Lens: A Conceptual Framework. <https://doi.org/10.1007/s10447-024-09543-6>
- Durmush, G., Craven, R., Yeung, A., Mooney, J., Horwood, M., Vasconcellos, D., & Franklin, A. (2024). Indigenous youth wellbeing in higher education: a systematic literature review of qualitative studies. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0305764X.2024.2353032?needAccess=true>
- Egdell, V. & Robertson, P. (2020). A critique of the Capability Approach's potential for application to career guidance. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10775-020-09445-0.pdf>
- Fabris, A., Baranowska, N., Dennis, M., Hacker, P., Saldivar, J., Borgesius, F., Biega, A., & J., B. (2023). Fairness and Bias in Algorithmic Hiring: a Multidisciplinary Survey. <https://arxiv.org/pdf/2309.13933>
- Fariña, M. d. & O'Neill, P. (2022). The Structural Clinical model: Disrupting oppression in clinical social work through an integrative practice approach. <https://doi.org/10.1007/s10615-022-00841-3>
- Ferguson, H. (2018). How social workers reflect in action and when and why they don't: the possibilities and limits to reflective practice in social work. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02615479.2017.1413083?needAccess=true>
- Foster, C. (2023). Methodological pragmatism in educational research: from qualitative-quantitative to exploratory-confirmatory distinctions. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1743727X.2023.2210063?needAccess=true&role=button>
- Franco, M., Bottiani, J., & Bradshaw, C. (2023). Assessing Teachers' Culturally Responsive Classroom Practice in PK–12 Schools: A Systematic Review of Teacher-, Student-, and Observer-Report Measures. <https://doi.org/10.3102/00346543231208720>
- Gladstone, J. & Cimpian, A. (2021). Which role models are effective for which students? A systematic review and four recommendations for maximizing the effectiveness of role models in STEM. <https://stemeducationjournal.springeropen.com/counter/pdf/10.1186/s40594-021-00315-x>
- Goings, T., Belgrave, F., Mosavel, M., & Evans, C. B. (2022). An Antiracist Research Framework: Principles, Challenges, and Recommendations for Dismantling Racism Through Research. <https://doi.org/10.1086/720983>

- 
- Greenwald, A., Dasgupta, N., Dovidio, J., Kang, J., Moss-Racusin, C., & Teachman, B. (2022). Implicit-Bias Remedies: Treating Discriminatory Bias as a Public-Health Problem. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/15291006211070781>
- Gross, E. (2024). Social Work Values and the NASW Code of Ethics: Problems of Function and Possibilities for Change. <https://doi.org/10.1080/10428232.2025.2455883>
- Hayvon, J. (2024). Action against inequalities: a synthesis of social justice & equity, diversity, inclusion frameworks. <https://equityhealthj.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12939-024-02141-3>
- Helland, E., Christensen, M., Innstrand, S., Iversen, A., & Nielsen, K. (2021). Safety Representatives' Job Crafting in Organizational Interventions: Driver, Counselor, Watchdog, or Abstainer. <http://www.sjwop.com/articles/10.16993/sjwop.137/galley/102/download/>
- Herbener, A. & Damholdt, M. (2025). A Theoretical Framework of the Processes of Change in Psychotherapy Delivered by Artificial Agents. <https://arxiv.org/pdf/2509.02144>
- Hossain, S., Nasir, K., Carolli, A., Gignac, M. A., Eerd, D., & Jetha, A. (2025). Strategies for Supporting Disability-Inclusive Employment in the Future of Work. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10926-025-10339-7.pdf>
- Hudson, K. & Mehrotra, G. (2021). Intersectional Social Work Practice: A Critical Interpretive Synthesis of Peer-Reviewed Recommendations. <https://doi.org/10.1177/1044389420964150>
- Jemini-Gashi, L., Bërxulli, D., Konjufca, J., & Cakolli, L. (2023). Effectiveness of career guidance workshops on the career self-efficacy, outcome expectations, and career goals of adolescents: an intervention study. <https://doi.org/10.1080/02673843.2023.2281421>
- Jobir, T. (2024). The Implementation of Inclusive Education in TVET Institutions: A Systematic Review. <http://article.sciencepg.com/pdf/j.ijvetr.20241002.15>
- Johansson, S., Hedvall, P., Larsdotter, M., Larsson, T., & Gustavsson, C. (2023). Co-Designing with Extreme Users: A Framework for User Participation in Design Processes. <https://storage.googleapis.com/jnl-su-sjdr-files/journals/1/articles/952/657af62f6f15f.pdf>
- Kabashkin, I. (2025). Cognitive Atrophy Paradox of AI–Human Interaction: From Cognitive Growth and Atrophy to Balance. <https://doi.org/10.3390/info16111009>
- Kebede, A., Asgedom, A., & Asfaw, A. (2024). Is linking technical and vocational training with industry a bridge to employability? Lessons from a literature review for Ethiopia. <https://doi.org/10.1080/2331186x.2024.2406721>
- Khamzina, K., Stanczak, A., Brasselet, C., Desombre, C., Legrain, C., Rossi, S., Guirimand, N., & Cilia, F. (2024). Designing Effective Pre-service Teacher Training in Inclusive Education: a Narrative Review of the Effects of Duration and Content Delivery Mode on Teachers' Attitudes Toward Inclusive Education. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09851-8>
- Kjellberg, I. & Jansson, B. (2020). The capability approach in social work research: A scoping review of research addressing practical social work. <https://doi.org/10.1177/0020872819896849>
- Klassen, J. (2024). International organisations in vocational education and training: a literature review. <https://doi.org/10.1080/13636820.2024.2320895>
- Knill, C., Steinebach, Y., & Zink, D. (2023). How policy growth affects policy implementation: bureaucratic overload and policy triage. <https://doi.org/10.1080/13501763.2022.2158208>
- Kreinin, H. & Aigner, E. (2021). From “Decent work and economic growth” to “Sustainable work and economic degrowth”: a new framework for SDG 8. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10663-021-09526-5.pdf>
-

- Kricorian, K., Seu, M., López, D., Ureta, E., & Equils, O. (2020). Factors influencing participation of underrepresented students in STEM fields: matched mentors and mindsets. <https://stemeducationjournal.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40594-020-00219-2.pdf>
- Kundal, R. (2020). Ingrid Robeyns, *Wellbeing, Freedom and Social Justice: The Capability Approach Re-Examined*. <https://doi.org/10.1177/1018529120948154>
- Lansing, A., Romero, N., Siantz, E., Silva, V., Center, K., & Casteel, D. (2023). Building trust: Leadership reflections on community empowerment and engagement in a large urban initiative. <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12889-023-15860-z>
- Lee, D. & Palmer, E. (2025). Prompt engineering in higher education: a systematic review to help inform curricula. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s41239-025-00503-7.pdf>
- Lim, W. (2024). What Is Qualitative Research? An Overview and Guidelines. <https://doi.org/10.1177/14413582241264619>
- Luft, J., Jeong, S., Idsardi, R., & Gardner, G. (2022). Literature Reviews, Theoretical Frameworks, and Conceptual Frameworks: An Introduction for New Biology Education Researchers. <https://doi.org/10.1187/cbe.21-05-0134>
- Lynggaard, J. & Boje, T. (2025). Civic engagement reimagined: The roles of citizenship, civicness, and civility. <https://doi.org/10.1080/17448689.2025.2508191>
- Magadza, I. & Mampane, J. (2024). The Role of TVET Colleges in Addressing the Needs of NEET Youth in a South African Province. <https://doi.org/10.1080/10668926.2024.2436398>
- Martin, L., Gao, J., Köhler, T., & Zhao, Y. (2024). The interplay of multicultural and career identity development. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585192.2024.2317726?download=true>
- McGrath, S. (2019). Handbook of Vocational Education and Training. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-94532-3>
- Mensah, J. (2019). Sustainable development: Meaning, history, principles, pillars, and implications for human action: Literature review. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311886.2019.1653531?needAccess=true>
- Morris, M., Sohl-Dickstein, J., Fiedel, N., Warkentin, T., Dafoe, A., Faust, A., Farabet, C., & Legg, S. (2023). Levels of AGI for Operationalizing Progress on the Path to AGI. <https://arxiv.org/pdf/2311.02462>
- Nieminen, J., Bearman, M., & Tai, J. (2022). How is theory used in assessment and feedback research? A critical review. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02602938.2022.2047154?needAccess=true>
- Novakovic, A., Michel, R., & Ockerman, M. (2020). Teaching School Counselors to Use Evidence-Based Practice to Advance Social Justice: A Case Study. <https://doi.org/10.1177/2156759x20904472>
- Orr, C. & Burch, S. (2025). Transformative capacities for navigating system change: a framework for sustainability research and practice. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11625-025-01658-y.pdf>
- Owens, R., Allan, B., & Flores, L. (2019). The Strengths-Based Inclusive Theory of Work. <https://doi.org/10.1177/0011000019859538>
- Peterson, A., Charles, V., Yeung, D., & Coyle, K. (2020). The Health Equity Framework: A Science- and Justice-Based Model for Public Health Researchers and Practitioners. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1524839920950730>

- 
- Phillips, D. & Portugal, A. (2025). Addressing Marginalized Populations in Management Research. <https://doi.org/10.1177/00018392251347282>
- Pöhler, L., Diepold, K., & Wallach, W. (2024). A Practical Multilevel Governance Framework for Autonomous and Intelligent Systems. <https://arxiv.org/pdf/2404.13719>
- Rotar, O. (2022). Online student support: a framework for embedding support interventions into the online learning cycle. <https://telrp.springeropen.com/counter/pdf/10.1186/s41039-021-00178-4>
- Sauer, P. & Seuring, S. (2023). How to conduct systematic literature reviews in management research: a guide in 6 steps and 14 decisions. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11846-023-00668-3.pdf>
- Schena, D., Rosales, R., & Rowe, E. (2022). Teaching Self-Advocacy Skills: A Review and Call for Research. <https://doi.org/10.1007/s10864-022-09472-7>
- Scott, B. A. & Manning, M. (2022). Designing the Collaborative Organization: A Framework for how Collaborative Work, Relationships, and Behaviors Generate Collaborative Capacity. <https://doi.org/10.1177/00218863221106245>
- Scott, E., Wenderoth, M., & Doherty, J. (2020). Design-Based Research: A Methodology to Extend and Enrich Biology Education Research. <https://www.lifescied.org/doi/pdf/10.1187/cbe.19-11-0245>
- Shi, Y. & Bangpan, M. (2022). Young people's participation experiences of technical and vocational education and training interventions in low- and middle-income countries: a systematic review of qualitative evidence. <https://ervet-journal.springeropen.com/counter/pdf/10.1186/s40461-022-00136-4>
- Silverman, D., Rosario, R., Hernandez, I., & Destin, M. (2023). The Ongoing Development of Strength-Based Approaches to People Who Hold Systemically Marginalized Identities. <https://doi.org/10.1177/10888683221145243>
- Singh, A., Nassar-McMillan, S., Arredondo, P., & Toporek, R. (2020). The Past Guides the Future: Implementing the Multicultural and Social Justice Counseling Competencies. <https://doi.org/10.1002/jcad.12319>
- Staffa, R., Riechers, M., & Martín-López, B. (2021). A feminist ethos for caring knowledge production in transdisciplinary sustainability science. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11625-021-01064-0.pdf>
- Stans, S. E., Dalemans, R., Witte, L., Smeets, H. W., & Beurskens, A. (2016). The role of the physical environment in conversations between people who are communication vulnerable and health-care professionals: a scoping review. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09638288.2016.1239769?needAccess=true&role=button>
- Strokosch, K. & Roy, M. (2024). Health and social care integration: fixing a fixed service ecosystem for value co-creation. <https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2375566>
- Su, S. & Lai, Y. (2025). Blended learning in vocational education: benefits, challenges, and student engagement. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2025.2548348?needAccess=true>
- Suzuki, L., O'Shaughnessy, T., Roysircar, G., Ponterotto, J., & Carter, R. (2019). Counseling Psychology and the Amelioration of Oppression: Translating Our Knowledge Into Action. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0011000019888763>
- Sylva, H., Mol, S., Hartog, D. N., & Dorenbosch, L. (2019). Person-job fit and proactive career behaviour: A dynamic approach. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1359432X.2019.1580309?needAccess=true>
-

- Tai, J., Ajjawi, R., Bearman, M., Boud, D., Dawson, P., & Jorre, T. J. d. (2022). Assessment for inclusion: rethinking contemporary strategies in assessment design. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/07294360.2022.2057451?needAccess=true>
- Tamtik, M. & Colorado, C. (2022). Multi-level governance framework and its applicability to education policy research - the Canadian perspective. <https://doi.org/10.1177/00345237221140141>
- Taradalsky, M. & Brown, N. (2025). Intersectionality. [https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-032-06918-4\\_99-1.pdf](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-032-06918-4_99-1.pdf)
- Tetzlaff, L., Schmiedek, F., & Brod, G. (2020). Developing Personalized Education: A Dynamic Framework. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10648-020-09570-w.pdf>
- Thomsen, R., Hooley, T., & Mariager-Anderson, K. (2022). Critical perspectives on agency and social justice in transitions and career development. <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2106551>
- Tol, T. & Damen, I. C. M. V. S. (2025). Reflective practice and career decision-making: the role of emotions. <https://doi.org/10.1080/14623943.2025.2523179>
- Wang, H. & Ran, B. (2021). Network governance and collaborative governance: a thematic analysis on their similarities, differences, and entanglements. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.2011389>
- Warren, J., Blount, T., & Belle, G. (2024). Implementing Effective School-Based Mental Health Services: A Guide for School Counselors. <https://doi.org/10.1177/2156759x241283769>
- Wong, M., Cleland, C., Arend, D., Bartlett, S., Cleaves, H., Demarest, H., Prabhu, A., Lunine, J., & Hazen, R. (2023). On the roles of function and selection in evolving systems. <https://doi.org/10.1073/pnas.2310223120>
- Wood, C., Matsenjwa, B., Hada, J., Rolland, S., Samaras, V., Jones, J., Bunting, G., & Hobson, I. (2024). Industry Academic Partnerships Leading to Better Preparation of Graduates for Employment. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-68282-7\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-031-68282-7_10)
- Xie, D., Kong, N., Skaggs, S., & Yang, A. (2019). An Ecological Perspective on Youth Career Education in Transitioning Societies: China as an Example. <https://doi.org/10.1177/0894845318824673>
- Young, M. (2022). From epistemology to policy: reorienting philosophy courses for science students. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s13194-022-00454-0.pdf>
- Zhou, Q., Diao, J., Wang, Y., Ming-xuan, C., Yang, C., Li, M., Wang, J., Yi, K., Han, X., Cui, G., & Zhang, T. (2023). Strategies for Developing TVET Teachers' Professional Competencies. [https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-981-99-5937-2\\_4.pdf](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-981-99-5937-2_4.pdf)