

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO



TÀI LIỆU TẬP HUẤN

ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP

TRONG TRƯỜNG TRUNG HỌC



HÀ NỘI, THÁNG 12 NĂM 2013

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO



TÀI LIỆU TẬP HUẤN

ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP

TRONG TRƯỜNG TRUNG HỌC

Nhóm biên soạn: Vũ Đình Chuẩn, Lê Trần Tuấn, Trần Thị Thu
Nguyễn Thị Châu, Hồ Phụng Hoàng Phoenix

MỤC LỤC

MỤC LỤC	01
TỪ VIẾT TẮT	03
GIỚI THIỆU TÀI LIỆU	07
PHẦN 1 - ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC TRONG BỐI CẢNH MỚI	09
I. SỰ CẦN THIẾT PHẢI ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC	11
II. MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG TỔ CHỨC GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP VÀ PHÂN LUỒNG HỌC SINH SAU TRUNG HỌC PHỔ THÔNG	14
PHẦN 2 - MỘT SỐ KIẾN THỨC CƠ BẢN VỀ GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP	23
I. NĂNG LỰC HƯỚNG NGHIỆP CỦA HỌC SINH	25
II. CÁC LÝ THUYẾT VỀ HƯỚNG NGHIỆP	27
1. Mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp	27
2. Vòng nghề nghiệp	30
3. Quy trình hướng nghiệp	31
4. Lý thuyết cây nghề nghiệp	34
5. Lý thuyết mật mã Holland	36
6. Lý thuyết hệ thống	41

7. Mô hình lập kế hoạch nghề	44
8. Lí thuyết vị trí điều khiển	46
9. Lí thuyết ngẫu nhiên có kế hoạch	48
10. Một số kĩ năng thiết yếu	49
III. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA CÔNG TÁC HƯỚNG NGHIỆP	53
1. Các hình thức giáo dục hướng nghiệp	53
2. Các điều kiện để thực hiện hiệu quả giáo dục hướng nghiệp	58
3. Sự hỗ trợ của cán bộ quản lí hướng nghiệp	64
IV. CÁCH XÁC ĐỊNH NĂNG LỰC HƯỚNG NGHIỆP CỦA HỌC SINH	64
1. Nhận thức bản thân	66
2. Nhận thức nghề nghiệp	76
3. Tìm hiểu thị trường tuyển dụng	82
V. CÁC PHƯƠNG PHÁP HƯỚNG NGHIỆP	84
1. Phương pháp tích lũy kinh nghiệm	84
2. Học nghề phổ thông	84
3. Tham gia hoạt động ngoại khóa	85
4. Tìm hiểu thông tin nghề nghiệp	85
5. Tư vấn hướng nghiệp	86
VI. THÔNG TIN HƯỚNG NGHIỆP	86
1. Vai trò cổng thông tin	86

2. Nhu cầu của người dùng đối với cổng thông tin	87
3. Vai trò của cán bộ quản lý hướng nghiệp trong việc khai thác thông tin	88
4. Xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp	88
VII. TƯ VẤN HƯỚNG NGHIỆP	89
1. Khái niệm	89
2. Kỹ năng cơ bản về tư vấn hướng nghiệp	90
PHẦN 3 - TỔ CHỨC, QUẢN LÝ GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP TRONG TRƯỜNG TRUNG HỌC	95
I. KHÁI QUÁT CHUNG	96
1. Khái niệm chung	96
2. Sự cần thiết phải quản lý các hoạt động giáo dục hướng nghiệp	98
II. CÁC CHỨC NĂNG QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP	99
1. Chức năng kế hoạch hóa	100
2. Chức năng tổ chức	114
3. Chức năng chỉ đạo	125
4. Chức năng kiểm tra, đánh giá	128
III. THÔNG TIN TRONG QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP	132
1. Vai trò	132
2. Một số loại thông tin	133
PHẦN 4 - PHỤ LỤC	137
Phụ lục 1. Một số mẫu câu hỏi và phiếu trắc nghiệm	139

Phụ lục 2. Phiếu trắc nghiệm sở thích	143
Phụ lục 3. Các nhóm tính cách theo lí thuyết mật mã Holland	151
Phụ lục 4. Mẫu phiếu Phỏng vấn thông tin về nghề nghiệp	161
TÀI LIỆU THAM KHẢO	162

NHỮNG TỪ VIẾT TẮT TRONG TÀI LIỆU

Từ viết tắt	Nghĩa của từ
CĐ	Cao đẳng
ĐH	Đại học
GDĐT	Giáo dục và đào tạo
GV	Giáo viên
HĐGDHN	Hoạt động giáo dục hướng nghiệp
HĐGDNPT	Hoạt động giáo dục nghề phổ thông
HĐGDNGLL	Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp
HS	Học sinh
NPT	Nghề phổ thông
CMHS	Cha mẹ học sinh
PPDH	Phương pháp dạy học
PPQL	Phương pháp quản lí
TCCN	Trung cấp chuyên nghiệp
THCN	Trung học chuyên nghiệp
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
TT GDTX - HN	Trung tâm giáo dục thường xuyên
TT KTTH - HN	Trung tâm kĩ thuật tổng hợp- hướng nghiệp
TVV	Tư vấn viên
VVOB	Tổ chức Hợp tác phát triển và Hỗ trợ kỹ thuật vùng Flamăng, Bỉ

LỜI GIỚI THIỆU

Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo chỉ rõ “*Đẩy mạnh phân luồng sau trung học cơ sở; định hướng nghề nghiệp ở trung học phổ thông*”, “*Bảo đảm cho học sinh có trình độ trung học cơ sở có tri thức phổ thông nền tảng, đáp ứng yêu cầu phân luồng mạnh sau trung học cơ sở; trung học phổ thông phải tiếp cận nghề nghiệp và chuẩn bị cho giai đoạn học sau phổ thông có chất lượng*”.

Nhằm góp phần thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI của Đảng, Bộ Giáo dục và Đào tạo phối hợp với Tổ chức hợp tác phát triển và Hỗ trợ kỹ thuật vùng Flamăng, Vương quốc Bỉ (VVOB) tổ chức **Tập huấn Đổi mới giáo dục hướng nghiệp trong trường trung học**. Mục đích của đợt tập huấn nhằm bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên cốt cán cấp Trung ương và một số tỉnh, thành phố, một số trường Đại học sư phạm, Cao đẳng sư phạm làm báo cáo viên của Bộ Giáo dục và Đào tạo để tập huấn cho các địa phương về công tác hướng nghiệp ở trường trường trung học trong giai đoạn mới.

Tài liệu “*Đổi mới giáo dục hướng nghiệp trong trường trung học*” tập trung vào các nội dung sau:

- Những vấn đề đổi mới giáo dục hướng nghiệp ở cấp trung học theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI);
- Một số cơ sở lý thuyết của giáo dục hướng nghiệp ở trường trung học; Tổ chức phát triển chương trình, nội dung, phương pháp và hình thức giáo dục hướng nghiệp ở trường trung học trong giai đoạn tới;
- Tổ chức, quản lý công tác giáo dục hướng nghiệp ở trường trung học trong giai đoạn tới.

Cấu trúc của tài liệu gồm 4 phần:

Phần 1: Đổi mới giáo dục hướng nghiệp ở trường trung học trong bối cảnh mới

Phần 2: Một số kiến thức cơ bản về giáo dục hướng nghiệp

Phần 3: Tổ chức, quản lý giáo dục hướng nghiệp ở trường trung học

Phần 4: Phụ lục

Tài liệu có tham khảo các nguồn tư liệu liên quan đến công tác giáo dục hướng nghiệp của các tác giả trong và ngoài nước, các nguồn thông tin quản lý của Bộ và các Sở Giáo dục và Đào tạo.

Mặc dù có nhiều cố gắng nhưng chắc chắn tài liệu không tránh khỏi những hạn chế. Chúng tôi mong nhận được sự góp ý của các học viên để nhóm biên soạn hoàn thiện tài liệu sau đợt tập huấn.

Trân trọng cảm ơn.

Nhóm biên soạn tài liệu

PHẦN

1

ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP
Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC TRONG
BỐI CẢNH MỚI

I. SỰ CẦN THIẾT PHẢI ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC

Nước ta đang bước vào giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, trong bối cảnh khoa học-công nghệ phát triển như vũ bão. Sự nghiệp phát triển kinh tế-xã hội đặt ra yêu cầu nền giáo dục Việt Nam phải tạo ra lớp người lao động mới có khả năng làm chủ được khoa học-công nghệ hiện đại. Chất lượng giáo dục phải hướng vào “phát triển người”, “phát triển nguồn nhân lực”, hình thành những năng lực cơ bản mà xã hội đòi hỏi phải có. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương (khoá XI) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo chỉ rõ *“Đẩy mạnh phân luồng sau trung học cơ sở; định hướng nghề nghiệp ở trung học phổ thông”, “Bảo đảm cho học sinh có trình độ trung học cơ sở (hết lớp 9) có tri thức phổ thông nền tảng, đáp ứng yêu cầu phân luồng mạnh sau trung học cơ sở; Trung học phổ thông phải tiếp cận nghề nghiệp và chuẩn bị cho giai đoạn học sau phổ thông có chất lượng”*. Hướng nghiệp trong giáo dục, với bản chất là **hệ thống các biện pháp** tiến hành trong và ngoài nhà trường để giúp học sinh phổ thông có kiến thức về nghề nghiệp và có khả năng lựa chọn nghề nghiệp trên cơ sở kết hợp nguyện vọng, sở trường của cá nhân với nhu cầu sử dụng lao động của xã hội, đóng vai trò quan trọng trong quá trình đổi mới nhằm đạt được mục tiêu đó.

Mục đích chủ yếu của giáo dục hướng nghiệp là phát hiện, bồi dưỡng tiềm năng sáng tạo của cá nhân, giúp họ hiểu mình và hiểu yêu cầu của nghề, chuẩn bị cho họ sự sẵn sàng tâm lý đi vào những nghề mà các thành phần kinh tế trong xã hội đang cần nhân lực, trên cơ sở đó đảm bảo sự phù hợp nghề cho mỗi cá nhân.

Nhiệm vụ của giáo dục hướng nghiệp cho học sinh phổ thông là: Giáo dục thái độ lao động và ý thức đúng đắn với nghề nghiệp;

cho học sinh làm quen với một số nghề phổ biến trong xã hội và các nghề truyền thống của địa phương; tìm hiểu năng khiếu, khuynh hướng nghề nghiệp của từng học sinh để khuyến khích, hướng dẫn và bồi dưỡng khả năng nghề nghiệp thích hợp nhất; động viên học sinh (HS) đi vào những nghề, những nơi đang cần.

Các biện pháp hướng nghiệp cho học sinh phổ thông dựa trên cơ sở tâm lý học, sinh lý học, giáo dục học, xã hội học và nhiều khoa học khác để giúp HS lựa chọn nghề phù hợp với nhu cầu xã hội, đồng thời thỏa mãn tối đa nguyện vọng và sự phù hợp với năng lực, sở trường và các đặc điểm tâm lý của cá nhân để họ có thể phát triển tối đỉnh cao trong nghề nghiệp, cống hiến được nhiều cho xã hội cũng như tạo dựng được cuộc sống tốt đẹp cho bản thân.

Hướng nghiệp được tiến hành qua 4 giai đoạn: giáo dục nghề, tư vấn nghề, tuyển chọn nghề, thích ứng nghề. Trách nhiệm chính ở 2 giai đoạn đầu là nhà trường phổ thông, còn 2 giai đoạn cuối là trách nhiệm của các trường dạy nghề, trung học chuyên nghiệp (THCN), cao đẳng (CĐ), đại học (ĐH) và các đơn vị sử dụng nhân lực. Tuy nhiên, các trường dạy nghề, THCN, CĐ, ĐH và các đơn vị sử dụng nhân lực và toàn xã hội phải có trách nhiệm phối hợp với ngành giáo dục và đào tạo (GDĐT) nói chung, trường phổ thông nói riêng làm công tác hướng nghiệp. Hiện nay, giáo dục hướng nghiệp trong trường phổ thông đang được thực hiện thông qua các con đường: *qua các môn khoa học cơ bản; qua chương trình giáo dục hướng nghiệp chính khoá; qua môn công nghệ và lao động sản xuất; qua tham quan, sinh hoạt ngoại khoá.* Dù qua con đường nào cũng đều hướng tới một mục đích chung là hình thành hứng thú, khuynh hướng và năng lực nghề cho học sinh.

Những năm vừa qua, giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học đã được quan tâm và đã đạt được những

kết quả ban đầu. Giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học đã được quán triệt trong các nghị quyết, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và các cấp, các ngành. Hệ thống các văn bản về giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học đã được ban hành; hệ thống cơ sở giáo dục kỹ thuật tổng hợp, hướng nghiệp, dạy nghề đã được quan tâm đầu tư phát triển, thể hiện ở những thành quả đã đạt được về quy hoạch mạng lưới và xây dựng các trung tâm, từng bước phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên, đầu tư kinh phí cho xây dựng và mua sắm trang thiết bị phục vụ giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học.

Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân, giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học chưa được sự quan tâm đúng mức và kết quả còn hạn chế. Nguyên nhân chủ quan là nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên và học sinh về giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học chưa được quán triệt đầy đủ; mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức giáo dục hướng nghiệp chưa đổi mới kịp thời theo yêu cầu đổi mới kinh tế - xã hội nói chung và đổi mới giáo dục - đào tạo nói riêng. Cơ sở vật chất, trang thiết bị và đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên làm công tác giáo dục hướng nghiệp còn thiếu về số lượng, chưa đáp ứng về chất lượng. Nguyên nhân khách quan là hệ thống giáo dục nghề nghiệp và thị trường lao động chưa phát triển lành mạnh; cơ chế, chính sách về thực hiện giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học còn bất cập, chậm đổi mới; nhận thức về tầm quan trọng của giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học của các cơ quan, ban ngành, đoàn thể, cộng đồng xã hội và gia đình học sinh chưa được chú ý;...

II. MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG TỔ CHỨC GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP VÀ PHÂN LUỒNG HỌC SINH SAU TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

Để tổ chức tốt giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học, cần phải giải quyết tốt nhiều vấn đề, thực hiện nhiều giải pháp. Theo chúng tôi, trong các trường phổ thông trước mắt cần phải thực tốt một số giải pháp sau đây:

1. Đổi mới cách tiếp cận các thành tố của giáo dục hướng nghiệp trong nhà trường phổ thông và công tác phân luồng sau trung học theo tinh thần đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo

Theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương (khoá XI) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, cần sớm thực hiện việc rà soát lại từ mục tiêu, chương trình, nội dung phương pháp, hình thức, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện giáo dục hướng nghiệp trong nhà trường phổ thông và công tác phân luồng học sinh sau trung học cơ sở (THCS) và trung học phổ thông (THPT). **Đổi mới nhận thức và hành động** của các cấp quản lý giáo dục về hoạt động quản lý giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau THCS và THPT của các cơ sở giáo dục - đào tạo; về vai trò tham gia của gia đình, cộng đồng, xã hội và bản thân người học trong hoạt động giáo dục hướng nghiệp. **Tổ chức rà soát, đánh giá** việc thực hiện các thành tố của công tác giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau trung học hiện nay. **Kế thừa, phát huy** những thành tựu của giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học trong thời gian vừa qua. **Phát triển** những nhân tố mới, mô hình mới; tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm của thế giới về giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau THCS và THPT.

2. Tuyên truyền nâng cao nhận thức về giáo dục hướng nghiệp trong nhà trường phổ thông và công tác phân luồng sau trung học cơ sở và trung học phổ thông cho các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường

Cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau THCS và THPT nhằm:

(i) Làm cho cán bộ quản lí, giáo viên, học sinh, cha mẹ học sinh và các lực lượng xã hội hiểu rõ tầm quan trọng và mục tiêu, giải pháp, về yêu cầu và trách nhiệm của bản thân, đơn vị trong giáo dục hướng nghiệp trong nhà trường phổ thông và công tác phân luồng học sinh sau THCS và THPT; giúp học sinh tìm được môi trường làm việc, học tập phù hợp sau khi hoàn thành chương trình giáo dục THCS hoặc THPT.

(ii) Cung cấp rộng rãi thông tin về tình hình phát triển kinh tế - xã hội (các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu du lịch - dịch vụ các nghề truyền thống của địa phương, nhu cầu nhân lực có tay nghề, thông tin về đào tạo và tuyển dụng lao động,...) nhằm hướng các hoạt động giáo dục hướng nghiệp vào việc góp phần bù đắp nhân lực thiếu hụt, đáp ứng thị trường lao động phục vụ phát triển kinh tế-xã hội của địa phương.

Nội dung công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức tập trung vào:

(i) **Chủ trương** về giáo dục hướng nghiệp trong nhà trường phổ thông và công tác phân luồng học sinh sau THCS và THPT; định hướng phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển dịch kinh tế của địa phương, của khu vực và cả nước trong giai đoạn mới;

(ii) **Mục đích, ý nghĩa, tầm quan trọng và mục tiêu** của giáo dục hướng nghiệp trong nhà trường phổ thông và công tác phân luồng học sinh sau THCS và THPT;

(iii) **Vai trò, trách nhiệm của cá nhân và đơn vị** đối với việc tổ chức các hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong nhà trường phổ thông và công tác phân luồng học sinh sau THCS và THPT;

(iv) **Quan điểm học tập suốt đời**, định hướng về một quá trình học tập và phát triển nghề nghiệp lâu dài trong tương lai cho học sinh phổ thông;

(v) **Cung cấp các thông tin** về tình hình phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu về nhân lực, những yêu cầu đặt ra đối với giáo dục hướng nghiệp trong nhà trường phổ thông và công tác phân luồng học sinh sau THCS và THPT.

Các hoạt động tuyên truyền được thực hiện thông qua nhiều hình thức khác nhau phù hợp với đối tượng và điều kiện tác động. Trên cơ sở đó, **biến nhận thức thành các hành động cụ thể** để các nhà giáo dục tổ chức lồng ghép hoặc triển khai trực tiếp các hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong từng hoạt động. Về phía học sinh, việc tuyên truyền về ý nghĩa của việc chuẩn bị cho cuộc sống lao động sẽ giúp các em có được nhận thức đúng đắn và tham gia nghiêm túc vào các hoạt động giáo dục hướng nghiệp do nhà trường tổ chức.

3. Đổi mới nội dung, phương thức giáo dục hướng nghiệp phù hợp với đặc điểm của học sinh phổ thông và điều kiện nhà trường trong tình hình mới

Chương trình, nội dung giáo dục hướng nghiệp trong các trường trung học là cụ thể hoá mục tiêu giáo dục hướng nghiệp cho học sinh phổ thông theo yêu cầu phát triển nhân lực của địa phương, đất nước

trong giai đoạn mới và điều kiện giáo dục hướng nghiệp ở các nhà trường, đặc điểm tâm sinh lý của học sinh. Lựa chọn chương trình, nội dung giáo dục hướng nghiệp phù hợp với đặc thù chương trình giáo dục phổ thông mới và khả năng nhận thức của học sinh là rất quan trọng và cần thiết, tạo điều kiện thuận lợi cho học sinh tiếp cận với các kiến thức về nghề nghiệp một cách đầy đủ, từ đó, có sự đối chiếu, lựa chọn nghề phù hợp. Nội dung giáo dục hướng nghiệp cho học sinh các trường phổ thông thích hợp và khoa học sẽ có tác động tích cực đến quá trình thực hiện chương trình giáo dục phổ thông của học sinh và việc cung cấp nhân lực tại chỗ của địa phương.

Đổi mới chương trình giáo dục hướng nghiệp nhằm phát triển năng lực và phẩm chất người học, hài hòa đức, trí, thể, mỹ,... để đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cả về năng lực và phẩm chất. Đổi mới nội dung giáo dục hướng nghiệp theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực, phù hợp với lứa tuổi, trình độ và định hướng ngành nghề; tăng hoạt động thực hành, trải nghiệm và vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Tích cực chuẩn bị năng lực ngoại ngữ và tin học theo hướng chuẩn hóa, thiết thực, bảo đảm năng lực sử dụng của học sinh đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp trong tương lai. Cần cụ thể hóa các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ của giáo dục hướng nghiệp phù hợp với từng nhóm đối tượng học sinh để từ đó quán triệt vào các môn học, hoạt động giáo dục trải nghiệm sáng tạo theo tinh thần mới của chương trình giáo dục phổ thông là tích hợp cao ở các lớp học dưới và phân hóa dần ở các lớp học trên, định hướng phát triển năng lực và phẩm chất người học, đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp trong tương lai. Chương trình, nội dung giáo dục hướng nghiệp cần được thực hiện theo hướng mở, đa dạng hóa, linh hoạt, liên thông giữa các cấp học, năng lực người dạy và người học, đặc điểm và nhu cầu địa phương; phù hợp với các phương thức giáo dục hướng nghiệp.

Trong việc đổi mới xây dựng chương trình giáo dục phổ thông giai đoạn sau năm 2015, phải bảo đảm cho học sinh sau khi hoàn thành chương trình THCS có tri thức phổ thông nền tảng, đáp ứng yêu cầu phân luồng mạnh sau THCS; sau khi hoàn thành chương trình THPT phải tiếp cận nghề nghiệp và chuẩn bị cho giai đoạn học sau phổ thông có chất lượng. Nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục, thực hiện giáo dục bắt buộc 9 năm từ sau năm 2020. Phấn đấu đến năm 2020, có 80% thanh niên trong độ tuổi đạt trình độ giáo dục THPT và tương đương.

Đổi mới mạnh mẽ phương pháp giáo dục hướng nghiệp theo hướng hiện đại; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kỹ năng của học sinh phổ thông; khắc phục lối giáo dục máy móc, đơn điệu, sáo mòn. Tập trung giáo dục thông qua hoạt động trải nghiệm, tự trải nghiệm sáng tạo để học sinh tự nhận thức và tự trang bị tri thức, kỹ năng, phát triển năng lực; tự khám phá thế giới nghề nghiệp; tự hoàn thiện để đáp ứng yêu cầu về năng lực và phẩm chất của người lao động ở lĩnh vực học sinh sẽ lựa chọn. Đa dạng hóa các phương pháp và hình thức giáo dục hướng nghiệp; chú trọng các hoạt động trải nghiệm sáng tạo. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong hoạt động giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau trung học cơ sở và THPT.

Giáo dục hướng nghiệp và góp phần phân luồng học sinh sau THCS và THPT là một hoạt động quan trọng trong các trường phổ thông. Các cơ sở giáo dục phổ thông có điều kiện hết sức khác nhau; đặc điểm đối tượng học sinh phổ thông ở các vùng miền, địa phương cũng khác nhau, đòi hỏi phải vận dụng sáng tạo các phương pháp, hình thức thức giáo dục để có thể tổ chức hoạt động giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau THCS và THPT một cách khả thi và hiệu quả.

4. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên, nhân viên hướng nghiệp

Đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên, nhân viên là lực lượng nòng cốt triển khai nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp trong các nhà trường; phát triển cả về số lượng và chất lượng đội ngũ làm công tác giáo dục hướng nghiệp trong các nhà trường sẽ là cơ sở quan trọng để tổ chức hoạt động giáo dục hướng nghiệp có hiệu quả. Mục tiêu của việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên, tư vấn viên làm công tác giáo dục hướng nghiệp trong các nhà trường nhằm:

- **Xây dựng một đội ngũ cán bộ quản lí** trường phổ thông có năng lực làm công tác giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh, am hiểu về tình hình phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu nhân lực.

- **Phát triển đội ngũ giáo viên** làm công tác giáo dục hướng nghiệp đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm về giáo dục hướng nghiệp để thực hiện công tác định hướng, tư vấn nghề nghiệp cho học sinh.

- **Thu hút một đội ngũ cộng tác viên tư vấn nghề nghiệp** với những thành phần phù hợp tham gia vào các hoạt động giáo dục hướng nghiệp của các trường phổ thông, trong đó quan tâm đến những thành viên đến từ các trường dạy nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, các nhà máy, xí nghiệp, các cơ sở sản xuất, kinh doanh, các cơ quan quản lý hành chính,... đóng trên địa bàn.

Để thực hiện được việc này, cần đổi mới từ khâu đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lí, giáo viên đến các cơ quan quản lí giáo dục, các cơ sở giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học, đồng thời chú trọng thực hiện quan điểm chuẩn hóa và xã hội hóa trong phát triển đội ngũ làm công tác hướng nghiệp.

5. Đổi mới cơ chế, chính sách; tăng cường nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất, thiết bị cho hoạt động giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học cơ sở và trung học phổ thông

Hệ thống cơ chế, chính sách của nhà nước về giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau trung học ở nước ta được hình thành từ những năm 80 của thế kỷ trước. Đến nay, mặc dù nước ta đã chuyển sang thực hiện cơ chế kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa; GDĐT đã có rất nhiều đổi mới nhưng các cơ chế chính sách về giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau trung học vẫn chưa có những điều chỉnh, thay đổi nào đáng kể. Cần sớm quán triệt sâu sắc và cụ thể hóa các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục và đào tạo theo Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI) vào việc đổi mới các cơ chế, chính sách của nhà nước về giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau THCS và THPT ở nước ta phù hợp với giai đoạn mới.

Tài chính và các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị là những yếu tố quan trọng, đảm bảo cho việc tổ chức các hoạt động giáo dục hướng nghiệp đạt kết quả. Cần từng bước tiến tới các trường phổ thông có đủ điều kiện về cơ sở vật chất, thiết bị để tổ chức các hình thức giáo dục hướng nghiệp. Đồng thời, có những cơ chế, chính sách thích hợp để thu hút người dạy, người học.

Xuất phát từ tình hình thực tế tài chính cho giáo dục nói chung còn nhiều khó khăn, để tăng cường cơ sở vật chất cho giáo dục hướng nghiệp cần phải tổng hợp thế mạnh của nhiều nguồn lực: ngân sách Nhà nước, ngân sách địa phương, quỹ học phí, các chương trình mục tiêu và các nguồn tài trợ. Để làm tốt việc này, cần phát huy nội lực, thực hiện xã hội hóa giáo dục để từng bước xây dựng cơ sở vật chất,

mua sắm trang thiết bị cho các nhà trường theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa.

6. Nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp của cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục phổ thông

Giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau THCS và THPT cho học sinh phổ thông là một hoạt động đa dạng, phức tạp, liên quan đến nhiều cấp, nhiều ngành, nhiều lực lượng xã hội. Chính vì vậy, việc phát huy tính chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục phổ thông trong việc thực hiện các chức năng quản lý giáo dục để tổ chức các hoạt động giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau trung học sẽ có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả của hoạt động. Tổ chức, quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau THCS và THPT một cách khoa học, phù hợp với đối tượng học sinh và điều kiện giáo dục là một giải pháp quan trọng. Việc tăng cường hiệu quả thực hiện các chức năng quản lý giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau THCS và THPT của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục phổ thông, tận dụng tối đa các điều kiện cơ sở vật chất sẵn có của các nhà trường, địa phương và cộng đồng sẽ không ngừng nâng cao chất lượng công tác giáo dục hướng nghiệp theo định hướng phát triển nhân lực của địa phương.

Để tổ chức hoạt động giáo dục hướng nghiệp đạt hiệu quả, cán bộ quản lý các nhà trường cần phải có sự chủ động, sáng tạo, vận dụng để thực hiện các chức năng quản lý một cách khoa học. Các nội dung thực hiện bao gồm:

- **Thực hiện đúng các khâu** của công tác quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau THCS và THPT (lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra và điều chỉnh);

- **Khai thác tốt các nguồn thông tin** phục vụ công tác quản lí, đảm bảo đạt được mục tiêu đã đề ra;

- **Kết hợp hài hòa các điều kiện, các hoạt động** ở trong và ngoài nhà trường để phục vụ cho hoạt động giáo dục hướng nghiệp.

7. Tăng cường xã hội hóa hoạt động giáo dục hướng nghiệp và phân luồng sau trung học cơ sở và trung học phổ thông cho học sinh phổ thông

Do tính đặc thù của hoạt động giáo dục hướng nghiệp là liên quan đến nhiều cấp, nhiều ngành, nhiều cơ quan và lực lượng xã hội nên việc tăng cường xã hội hoá hoạt động giáo dục hướng nghiệp là giải pháp tốt nhất nhằm vừa huy động nhiều nguồn lực xã hội vào hoạt động giáo dục hướng nghiệp, vừa giúp giải quyết những khó khăn trước mắt về tài chính, cơ sở vật chất, nhân lực để tổ chức giáo dục hướng nghiệp cho học sinh phổ thông.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương (khoá XI) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo chỉ rõ “*giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội*”. Xã hội hóa hoạt động giáo dục hướng nghiệp không chỉ đơn thuần là huy động nguồn nhân lực, cơ sở vật chất, tài chính, mà còn góp phần nâng cao nhận thức cho các lực lượng xã hội về tầm quan trọng và trách nhiệm tham gia vào công tác này; hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp và thị trường lao động chưa phát triển lành mạnh; về yêu cầu xây dựng một xã hội học tập theo quan điểm phát triển giáo dục tiên tiến trên thế giới.

PHẦN

2

MỘT SỐ KIẾN THỨC CƠ BẢN VỀ
GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP

I. NĂNG LỰC HƯỚNG NGHIỆP CỦA HỌC SINH

Muốn thực hiện được yêu cầu “Đẩy mạnh phân luồng sau trung học cơ sở; định hướng nghề nghiệp ở trung học phổ thông”¹, việc tổ chức giáo dục hướng nghiệp trong các trường trung học phải hướng tới cái đích cuối cùng là đảm bảo cho mọi HS đạt được các năng lực hướng nghiệp chủ yếu sau đây:

Bảng 1. Năng lực hướng nghiệp cần đạt ở HS sau quá trình giáo dục hướng nghiệp²

Năng lực chuyên biệt	Mức độ và yêu cầu cần đạt
1. Nhận thức bản thân	Năng lực 1 Xây dựng được kiến thức về bản thân trong bốn lĩnh vực: sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp và dùng kiến thức này cho việc hướng nghiệp suốt đời.
	Năng lực 2 Tìm hiểu bối cảnh gia đình, cộng đồng, Việt Nam và thế giới và dùng kiến thức này cho việc hướng nghiệp suốt đời.
	Năng lực 3 Xác nhận được mong muốn, ước mơ, hy vọng và mục tiêu đời mình, và dùng kiến thức này cho việc hướng nghiệp suốt đời.

¹ Nguồn: Nghị quyết hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương khóa XI.

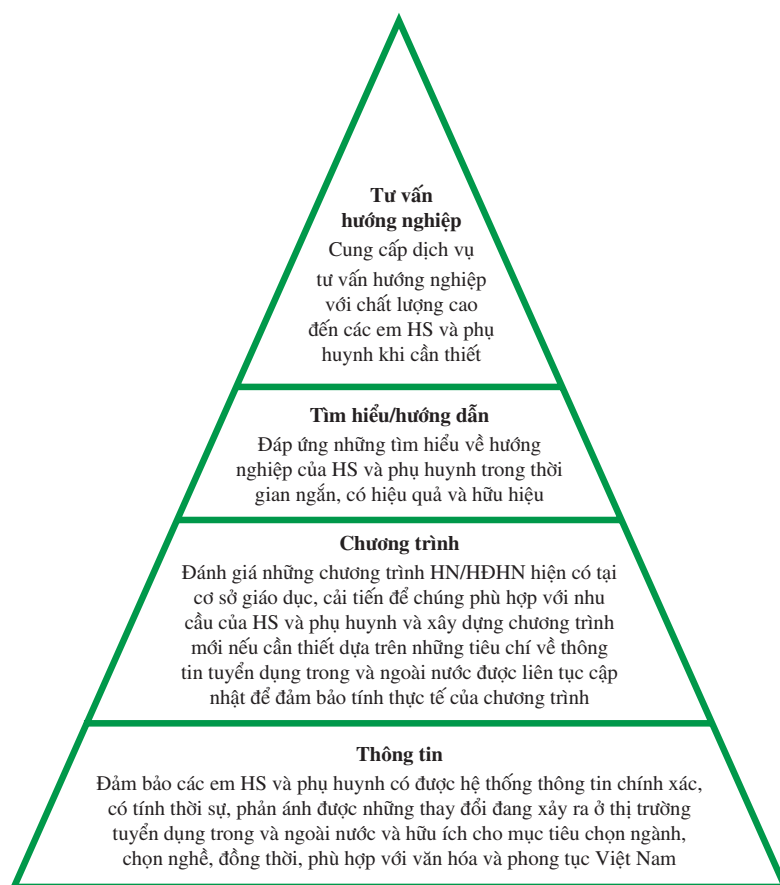
² Nguồn: Tài liệu Quản lí hướng nghiệp ở cấp trung học, VVOB Việt Nam, Nhà xuất bản đại học sư phạm, 2013.

Năng lực chuyên biệt	Mức độ và yêu cầu cần đạt
2. Nhận thức nghề nghiệp	Năng lực 4 Xây dựng kiến thức về các ngành học, các trường ĐH, CĐ và các trường nghề ở trong và ngoài nước và dùng kiến thức này cho việc quyết định chọn ngành học và trường học sau khi tốt nghiệp lớp 9 và/hoặc lớp 12. Năng lực 5 Xây dựng kiến thức về nghề, các cơ quan, công ty và doanh nghiệp trong và ngoài nước và dùng kiến thức này cho quyết định chọn nghề và nơi làm việc (công ty, cơ quan, nhà máy, v.v.) trong tương lai. Năng lực 6 Đánh giá được vai trò của thông tin cũng như sử dụng được ảnh hưởng của thông tin đối với việc quyết định nghề nghiệp (chọn ngành học, trường học, loại công việc và nơi làm việc) của mình.
3. Xây dựng kế hoạch nghề nghiệp	Năng lực 7 Xác định mục tiêu nghề nghiệp. Năng lực 8 Hoạt động ngoại khóa và tham gia phục vụ cộng đồng để tạo thêm cơ hội nghề nghiệp. Năng lực 9 Lập kế hoạch nghề nghiệp và từng bước thực hiện những kế hoạch nghề nghiệp.

Mức độ đạt được các năng lực hướng nghiệp chủ yếu của HS phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó, yếu tố đóng vai trò quan trọng và là một trong những yếu tố mang tính quyết định là nhận thức và kiến thức, kĩ năng về hướng nghiệp của, các cán bộ, GV làm nhiệm vụ quản lí, tổ chức các hoạt động giáo dục hướng nghiệp ở các trường trung học. Do đó, việc hiểu rõ và áp dụng những lí thuyết cơ bản về hướng nghiệp dưới đây vào việc tổ chức, quản lí các hoạt động giáo dục hướng nghiệp ở trường trung học là hết sức cần thiết.

II. CÁC LÍ THUYẾT VỀ HƯỚNG NGHIỆP

1. Mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp



Sơ đồ 1. Mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp

1.1. Nội dung chủ yếu

Trong mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp hình tháp trên, hộp dưới cùng chỉ rõ trách nhiệm của cán bộ quản lí hướng nghiệp là phải giúp cho 100% HS của cơ sở giáo dục nhận được dịch vụ hướng nghiệp khi các em cần và phải làm cho HS biết đến sự hiện diện của dịch vụ này để sử dụng nó một cách đúng đắn, hiệu quả. Cách tốt nhất để thực hiện mục tiêu trên là cung cấp thông tin hướng nghiệp cho HS đúng lúc, chính xác và đáp ứng nhu cầu của các em. Dịch vụ này có thể đơn giản là một **“góc hướng nghiệp”** trong thư viện, nơi các em có thể tìm thấy các thông tin về tuyển sinh, về các ngành nghề trong các trường ĐH, CĐ, trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) và đào tạo nghề bất cứ lúc nào các em cần. Các thông tin này phải luôn luôn được cập nhật. Hoặc, có thể là những chiếc máy vi tính nối mạng internet để các em có thể truy cập vào mạng tìm thông tin hướng nghiệp cần thiết với hướng dẫn của cán bộ hướng nghiệp tại cơ sở giáo dục. *Xin lưu ý: dịch vụ này được cung cấp cho 100% HS của cơ sở giáo dục nhưng không có nghĩa là tất cả HS đều sẽ dùng nó mà vấn đề quan trọng là phải đảm bảo rằng, 100% HS đều có thể sử dụng dịch vụ này khi các em cần.*

Hộp tiếp theo đề cập tới những chương trình, hoạt động hướng nghiệp trong cơ sở giáo dục, bao gồm các hoạt động hướng nghiệp như nói chuyện toàn trường về hướng nghiệp, giao lưu giữa HS và diễn giả, các khóa học ngắn hạn và các tiết học về hướng nghiệp mà các GV hướng nghiệp hay cán bộ Đoàn, Đội giúp cho các em trong từng khối lớp hay tất cả các khối lớp có thêm thông tin và các hướng dẫn về hướng nghiệp. Số lượng HS được nhận dịch vụ này sẽ ít hơn

100%, có thể là từng hoạt động nhỏ được tổ chức cho từng khối, lớp tùy theo nhu cầu của mỗi khối, lớp³.

Hộp thứ ba từ dưới lên là dịch vụ tìm hiểu và hướng dẫn để giúp cho các em tìm hiểu sâu hơn về hướng nghiệp, có thể theo dạng các nhóm nhỏ hay những giờ tư vấn nhất định trong tuần khi các em có thể gặp các thầy cô vào mà không cần hẹn trước để tìm hiểu thông tin sâu hơn về hướng nghiệp. Dịch vụ này có thể được cung cấp bởi GV hướng nghiệp đã được huấn luyện cơ bản về hướng nghiệp. Số em nhận được dịch vụ này ít hơn so với dịch vụ mô tả ở hộp thứ hai (chương trình/ hướng nghiệp).

Và cuối cùng, hộp cao nhất trong mô hình tháp này là dịch vụ tư vấn hướng nghiệp dành cho những HS có các vấn đề quan trọng về hướng nghiệp và cần được tư vấn cá nhân nhiều lần. Dịch vụ này nên được cung cấp bởi chuyên viên tư vấn hướng nghiệp được huấn luyện bài bản trong lĩnh vực tâm lý hay tư vấn.

1.2. Ý nghĩa

Trong tất cả các lý thuyết hướng nghiệp, điều đầu tiên mà những người làm công tác quản lý hướng nghiệp cần phải hiểu rõ nhất để lập kế hoạch giáo dục hướng nghiệp cụ thể cho cơ sở giáo dục do mình phụ trách, đó là **mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp**. Trong thực tế, mỗi cơ sở giáo dục đều có những hạn chế nhất định về mặt nhân sự, cơ sở vật chất, tài chính và thời gian để hoàn thành các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp. Do vậy, việc hiểu rõ **mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp** sẽ giúp cho các cán bộ quản lý hướng nghiệp, cán bộ và GV phụ trách hướng nghiệp có tầm nhìn xa, xây

³ Tài liệu Tư vấn hướng nghiệp và tư vấn tuyển sinh cho nhóm lớn học sinh THPT; Tư vấn hướng nghiệp cho nhóm lớn học sinh THCS, VVOB 2013 có nội dung về một số phương pháp cung cấp thông tin cho nhóm học sinh.

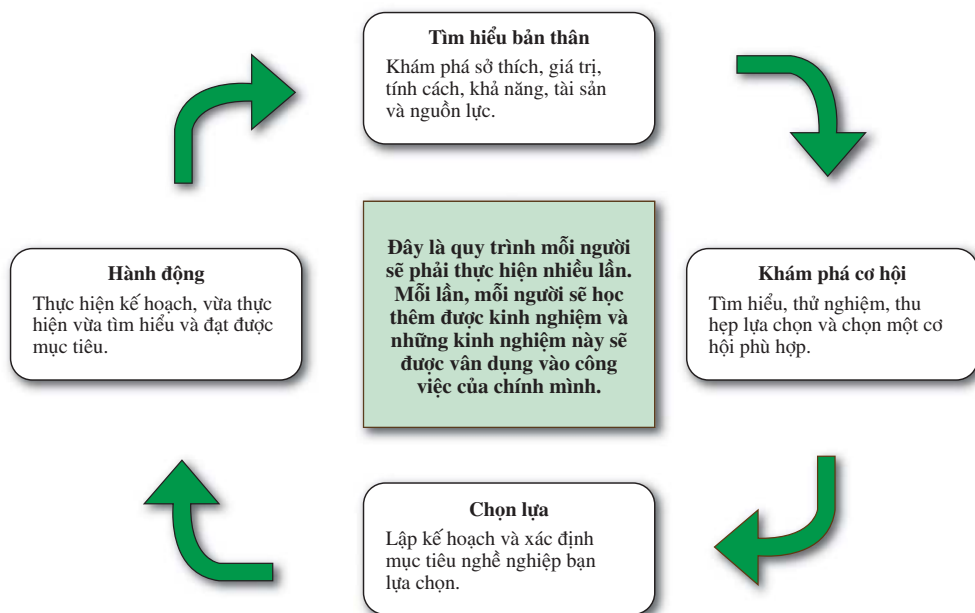
dựng kế hoạch dài hạn, ngắn hạn để có thể phát triển dịch vụ hướng nghiệp theo Mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp hình tháp, từ đó xác định cụ thể các dịch vụ hướng nghiệp mà cơ sở giáo dục có thể cung cấp cho HS nhằm đảm bảo cho tất cả HS đều nhận được dịch vụ hướng nghiệp ở một khía cạnh nào đó trong thời gian các em học ở trường phổ thông.

Dịch vụ hướng nghiệp ở một cơ sở giáo dục chỉ có thể được đánh giá là có hiệu quả trong việc cung cấp dịch vụ hướng nghiệp khi đưa ra được các hoạt động mang tính hướng nghiệp đến tất cả các HS trong trường ở những mức độ khác nhau và theo các phương pháp khác nhau.

2. Vòng nghề nghiệp

2.1. Nội dung chủ yếu

Định hướng và phát triển nghề nghiệp là một quy trình mà mỗi người phải thực hiện nhiều lần trong cuộc đời. Quy trình ấy bắt đầu từ nhận thức bản thân, khám phá cơ hội phù hợp, lập kế hoạch sau khi xác định mục tiêu nghề nghiệp và thực hiện kế hoạch, sau đó đánh giá xem kế hoạch đã lập có tốt như mình nghĩ hay không. Điều quan trọng là mỗi HS biết mình đang ở giai đoạn nào trong quy trình này. Sự hiểu biết này sẽ giúp HS bớt lo lắng và nản lòng. Thay vào đó, các em sẽ chủ động đặt kế hoạch cho bước kế tiếp trong cuộc hành trình phát triển nghề nghiệp của bản thân.



Sơ đồ 2. Vòng nghề nghiệp

2.2. Ý nghĩa

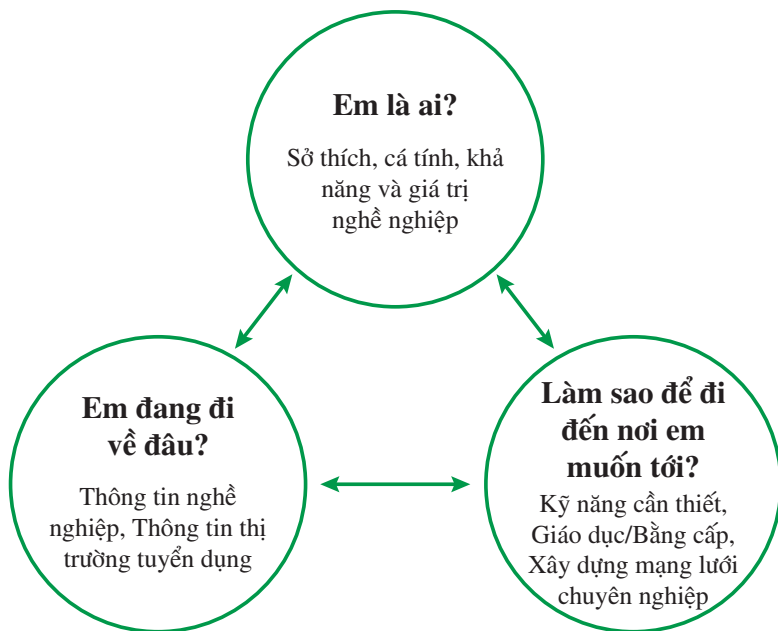
Sơ đồ vòng nghề nghiệp chỉ ra những bước đi và những công việc cụ thể cần làm để chọn được nghề phù hợp. Hiểu rõ sơ đồ vòng nghề nghiệp, GV có cơ sở để tổ chức và hướng dẫn HS thực hiện các hoạt động hướng nghiệp, bắt đầu từ việc tìm hiểu bản thân, tiếp đến là các hành động thực tiễn. Nhờ đó, HS có cơ sở vững chắc để đưa ra quyết định chọn hướng đi phù hợp cho bản thân.

3. Quy trình hướng nghiệp

Giáo dục hướng nghiệp là một quá trình lâu dài, được thực hiện bằng nhiều hình thức khác nhau theo một quy trình đã được xác định nhằm “*giúp học sinh có kiến thức về nghề nghiệp và có khả năng lựa*

chọn nghề nghiệp trên cơ sở kết hợp nguyện vọng, sở trường của cá nhân với nhu cầu sử dụng lao động của xã hội”⁴.

3.1. Nội dung chủ yếu



Sơ đồ 3. Quy trình hướng nghiệp

Quy trình hướng nghiệp gồm 3 bước:

Bước 1: Là bước đầu tiên, quan trọng nhất cần làm trong hướng nghiệp là giúp cho học sinh trả lời được câu hỏi: ***Em là ai?*** trên cơ sở hướng dẫn học sinh khám phá bản thân qua những bài tập suy ngẫm, các bài trắc nghiệm và tư vấn cá nhân.

⁴ Nguồn: Điều 3- Nghị định 75/ 2006/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục.

Bước 2: Giúp học sinh trả lời được câu hỏi: Em đang đi về đâu? trên cơ sở hướng dẫn học sinh tìm hiểu thông tin nghề nghiệp qua các bài tập tìm hiểu nghề, qua trải nghiệm, qua các trang web, qua làm các bài tập phỏng vấn nghề nghiệp và tư vấn cá nhân.

Bước 3: Giúp học sinh trả lời được câu hỏi: *Làm sao để đi đến nơi em muốn tới?* trên cơ sở hướng dẫn, hỗ trợ học sinh lập kế hoạch nghề nghiệp để theo đó thực hiện nhằm đạt được mục tiêu nghề nghiệp.

Quy trình hướng nghiệp có thể được lặp đi lặp lại trong những giai đoạn khác nhau của cuộc đời mỗi người. Đặc điểm của quy trình hướng nghiệp là bước 1, bước 2 và bước 3 có ảnh hưởng, tác động qua lại chặt chẽ với nhau. Kết quả thực hiện bước trước là cơ sở để thực hiện bước sau. Ngược lại, kết quả thực hiện bước sau có thể giúp học sinh nhìn nhận, đánh giá lại kết quả thực hiện bước đã thực hiện trước đó để có sự bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp. Ví dụ, sau khi lập kế hoạch nghề nghiệp (bước 3), học sinh có thể nhận ra mình chưa hiểu rõ về thị trường tuyển dụng lao động (bước 2) hoặc nhận ra mình chưa hiểu rõ về bản thân (bước 1). Trong trường hợp này, học sinh có thể quay trở lại thực hiện bước 2 hoặc bước 1 trước khi hoàn tất bước 3.

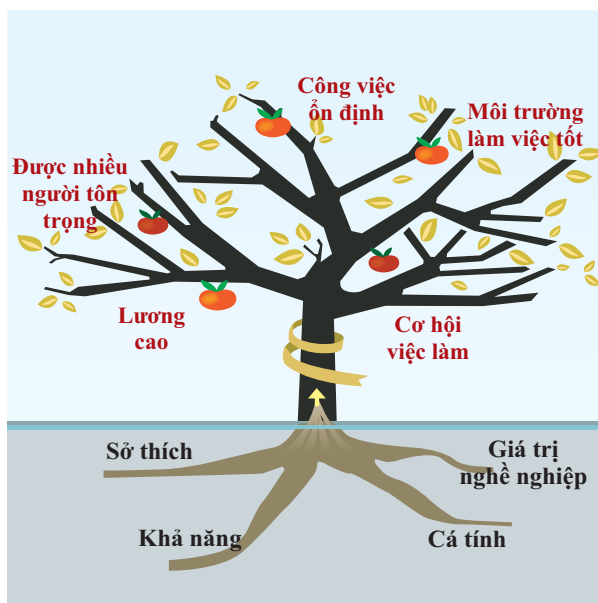
3.2. Ý nghĩa

Quy trình hướng nghiệp là cơ sở quan trọng để xác định các công việc cần làm và các bước đi cụ thể khi tiến hành giáo dục hướng nghiệp cho HS phổ thông cấp trung học. Đối với các cán bộ quản lý và GV làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp, quy trình hướng nghiệp giúp mỗi người nhìn thấy trước những nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp cần thực hiện và bước đầu đưa ra được định hướng để tiến hành giáo dục hướng nghiệp.

4. Lí thuyết cây nghề nghiệp

4.1. Nội dung chủ yếu

Sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp của mỗi người đóng vai trò rất quan trọng trong việc chọn hướng học, chọn nghề phù hợp và nó được coi là phần “**Rễ**” của cây nghề nghiệp. Rễ có khỏe thì cây mới khỏe và ra hoa, kết trái như mong muốn của người trồng cây. Vì vậy, muốn lựa chọn nghề nghiệp phù hợp, trước hết phải hiểu rõ *sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp* của bản thân và phải dựa vào chính những hiểu biết này để lựa chọn nghề nghiệp. Nói cách khác là phải chọn nghề theo “**rễ**” vì đây là yếu tố có ảnh hưởng mang tính quyết định tới sự **kết trái** của cây nghề nghiệp. Thực tế đã chứng minh, những người quyết tâm chọn nghề và theo đuổi nghề phù hợp với “**rễ**” sẽ có nhiều khả năng thu được những “**quả ngọt**” trong hoạt động nghề nghiệp như: Có cơ hội việc làm cao, được nhiều người tôn trọng, lương cao, công việc ổn định...



Hình 1. Mô hình lí thuyết cây nghề nghiệp

4.2. Ý nghĩa

Lí thuyết Cây nghề nghiệp là lí thuyết quan trọng nhất trong hướng nghiệp vì lí thuyết này đã chỉ ra rằng, công việc đầu tiên cần làm khi giáo dục hướng nghiệp là phải giúp cho học sinh nhận thức đầy đủ về bản thân để các em chọn được nghề phù hợp với “rễ”, tránh được tình trạng chọn nghề theo “quả”, chọn nghề theo cảm tính, theo ý kiến của người khác hoặc chọn nghề theo trào lưu chung.

Trong trường phổ thông, việc giáo dục hướng nghiệp cho học sinh dựa vào lí thuyết cây nghề nghiệp rất quan trọng. Phần lớn các em khi được hỏi: *“Vì sao em học ngành này hay thích nghề này?”*, câu trả lời thường là: *“Vì công việc này hiện đang được xem là nóng trong thị trường”, hay “ Vì cơ hội việc làm của công việc này cao”, hoặc “Công việc này trả lương tương đối cao so với các việc khác”...* Những câu trả lời trên cho thấy những em học sinh đó đã chọn nghề theo “trái”, không chọn nghề theo “rễ” của cây nghề nghiệp. Điều này là không nên bởi những “trái ngọt” của cây nghề nghiệp chỉ có được khi các em được làm công việc phù hợp với sở thích và khả năng của bản thân, hay còn gọi là “gốc rễ” của cây nghề nghiệp. Một công việc có thể được xem là rất thịnh hành không có nghĩa là ai học nó ra cũng có việc làm tốt. Các cơ quan, doanh nghiệp chỉ tuyển dụng những người lao động có đam mê và khả năng phù hợp với vị trí công việc chứ không tuyển dụng người nào đó chỉ vì họ đã tốt nghiệp ở ngành nghề “hot”. Việc học và tốt nghiệp một ngành nào đó không đủ để chứng minh là người đó có khả năng làm việc tốt ở vị trí tuyển dụng. Trong thực tế đã có không ít trường hợp người lao động bị cho thôi việc sau thời gian thử việc do không chứng minh được sở thích nghề nghiệp, khả năng của bản thân ở vị trí công việc được giao.

5. Lí thuyết mật mã Holland

5.1. Nội dung chủ yếu

Lí thuyết Mật mã Holland (Holland codes) được phát triển bởi nhà tâm lí học John Holland (1919-2008). Ông là người nổi tiếng và được biết đến rộng rãi nhất qua nghiên cứu lí thuyết lựa chọn nghề nghiệp. Ông đã đưa ra lí thuyết **RIASEC** dựa trên 8 giả thiết, trong đó có 5 giả thiết cơ bản và một số luận điểm rất có giá trị trong hướng nghiệp:

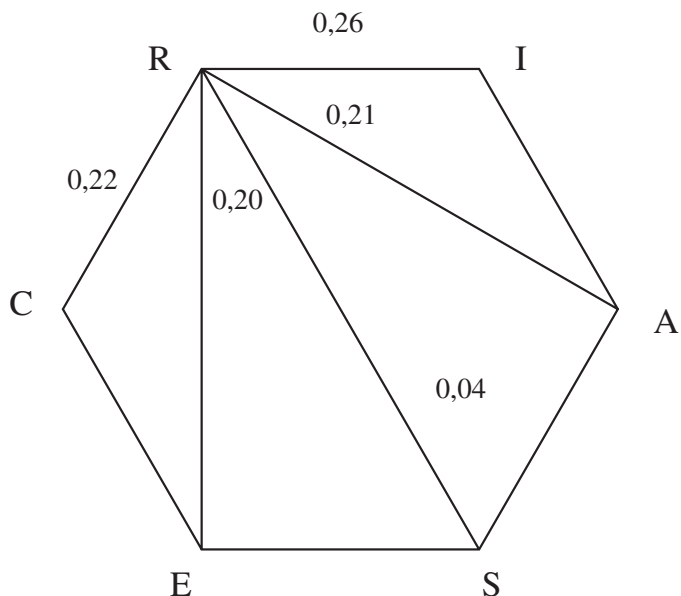
- *Giả thiết thứ nhất:* Bất kì ai cũng thuộc vào một trong 6 kiểu người đặc trưng sau đây: Realistic (R) - tạm dịch là người thực tế, thuộc nhóm Kỹ thuật (KT); Investigate (I) - tạm dịch là nhà nghiên cứu, thuộc nhóm Nghiên cứu (NC); Artistic (A) - Nghệ sĩ, thuộc nhóm Nghệ thuật (NT); Social (S) - tạm dịch là người công tác xã hội, thuộc nhóm Xã hội (XH); Enterprising (E) - Tạm dịch là người dám làm, thuộc nhóm Quản lí (QL); Conventional (C) - tạm dịch là người tuân thủ, thuộc nhóm Nghiệp vụ (NV). Sáu chữ cái của 6 kiểu người đặc trưng gộp là thành chữ RIASEC.
- Những người thuộc cùng một kiểu người có sở thích tương đối giống nhau: Chẳng hạn, người mang mã XH rất thích tiếp xúc với người và thấy khó khăn khi tiếp xúc với vật thể; người mang mã QL thì thích tiếp xúc với dữ liệu và người, trong khi kiểu người có mã NC lại thích tiếp cận với ý tưởng và vật thể; người mã NV thích tiếp xúc với dữ liệu và vật thể; người mang mã NT thì thích tiếp xúc với ý tưởng và người.
- *Giả thiết thứ hai:* Có 6 loại môi trường tương ứng với 6 kiểu người nói trên. Môi trường tương ứng với kiểu người nào thì kiểu người ấy chiếm đa số trong số người thành viên của môi

trường ấy. Ví dụ: môi trường có hơn 50% số người có mã XH trội nhất thì đó là môi trường loại XH.

- *Giả thiết thứ ba:* Ai cũng tìm được môi trường phù hợp cho phép mình thể hiện được kĩ năng, thái độ và hệ thống giá trị của mình.
- *Giả thiết thứ tư:* Thái độ ứng xử của con người được quy định bởi sự tương tác giữa kiểu người của mình với các đặc điểm của môi trường. Ví dụ, người mang mã NT được tuyển chọn vào môi trường NT sẽ dễ dàng cảm thông với người xung quanh, mau chóng bắt nhịp với công việc, được đồng nghiệp tin yêu và có nhiều cơ hội thành công trong công việc.
- *Giả thiết thứ năm:* Mức độ phù hợp giữa một người với môi trường có thể được biểu diễn trong mô hình lục giác Holland⁵. Có 4 mức phù hợp giữa kiểu người và loại môi trường: Kiểu người nào làm việc trong môi trường nấy là mức phù hợp cao nhất, ví dụ như kiểu người NT làm việc trong môi trường NT; người nào làm việc trong môi trường cận kề với kiểu người của mình (cùng một cạnh của lục giác), ví dụ như KT-NC (người kiểu KT làm việc trong môi trường NC) là mức độ phù hợp thứ nhì; người nào làm việc trong môi trường cách 1 đỉnh của lục giác, ví dụ NC-NV (kiểu người NC làm việc trong loại môi trường NV) sẽ có mức phù hợp thứ 3; còn kiểu ít phù hợp nhất là khi kiểu người và loại môi trường nằm ở 2 đỉnh đối xứng trong lục giác Holland, ví dụ KT-XH hay QL-NC hay NT-NV⁶.

⁵ Xem sách The Self-Directed Search and Related Holland-Career Materials của Robert C. Reardon và Janet G. Lenz, PAR 1998, Lutz, trang 16.

⁶ Đã có những cuộc thử nghiệm khoa học đo độ tương quan giữa kiểu người với loại môi trường; kết quả như sau: R-I=0.26; R-A=0.21; R-S=0.02; R-E=0.20; R-C=0.22; A-C=0.02; v.v... Xem sách Self-Directed Search Technical Manual của J. Holland, Fritzsche, Powell, PAR 1994, Odessa, trang 4.



Sơ đồ 4. Mô hình lục giác Holland

Từ những giả thiết của lí thuyết Holland trên, có thể rút ra 2 kết luận sau:

- **Kết luận thứ nhất:** Hầu như ai cũng có thể được xếp vào một trong sáu kiểu tính cách và có sáu môi trường hoạt động tương ứng với 6 kiểu tính cách, đó là: Nhóm kĩ thuật; Nhóm nghiên cứu; Nhóm nghệ thuật; Nhóm xã hội; Nhóm quản lí; Nhóm nghiệp vụ⁷.

⁷ Thuyết RIASEC được TS. Nguyễn Ngọc Tài- Giám đốc Viện nghiên cứu giáo dục- Đại học sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh nghiên cứu và chuyển sang tiếng Việt thành 6 nhóm: Nhóm Kỹ thuật (KT)- tương ứng với kiểu R, Nhóm Nghiên cứu (NC))- tương ứng với kiểu I, Nhóm Nghệ thuật (NT))- tương ứng với kiểu A, Nhóm Xã hội (XH))- tương ứng với kiểu S, Nhóm Quản lí (QL))- tương ứng với kiểu E và Nhóm Nghiệp vụ (NV))- tương ứng với kiểu C. Trong tài liệu này sẽ dùng 6 nhóm tính cách đã được Việt hóa theo kết quả nghiên cứu của TS. Nguyễn Ngọc Tài.

- *Kết luận thứ hai:* Nếu một người chọn được công việc phù hợp với tính cách của họ, thì họ sẽ dễ dàng phát triển và thành công trong nghề nghiệp. Nói cách khác: Những người làm việc trong môi trường tương tự như tính cách của mình, hầu hết sẽ thành công và hài lòng với công việc.

Trong thực tế, tính cách của nhiều người không nằm gọn trong một nhóm tính cách mà thường là sự kết hợp của 2 nhóm tính cách, có khi còn nhiều hơn, ví dụ: NC - KT, NT - XH... Do đó, khi tìm hiểu bản thân có thể phải xem xét ở nhiều hơn một nhóm tính cách.

Chú ý: Người đọc có thể tham khảo thêm nội dung của từng nhóm tính cách theo lí thuyết mật mã Holland ở **phụ lục 3** để hiểu sâu hơn về lí thuyết này.

5.2. Ý nghĩa

Lí thuyết mật mã Holland có liên quan rất chặt chẽ với Lí thuyết cây nghề nghiệp vì sử dụng Lí thuyết mật mã Holland là một trong những cách giúp học sinh biết được *sở thích và khả năng nghề nghiệp* của bản thân và những nghề nghiệp phù hợp nhanh nhất, dễ làm nhất.

Vì lẽ đó, khi giáo dục hướng nghiệp, các cơ sở giáo dục nên tổ chức cho học sinh làm trắc nghiệm tìm hiểu sở thích và khả năng nghề nghiệp của bản thân theo lí thuyết mật mã Holland để giúp các em xác định được “Em là ai”, “em có những sở thích và khả năng nghề nghiệp gì”, làm cơ sở để chọn hướng học, chọn nghề phù hợp.

Chú ý: Khi sử dụng trắc nghiệm theo lí thuyết mật mã Holland, cần chú ý về những trường hợp đặc biệt sau: **a.** Người thích hợp cả 6 nhóm, **b.** Người không thuộc về nhóm nào, **c.** Người thuộc về hai nhóm đối nghịch nhau.

Các trường hợp đặc biệt:

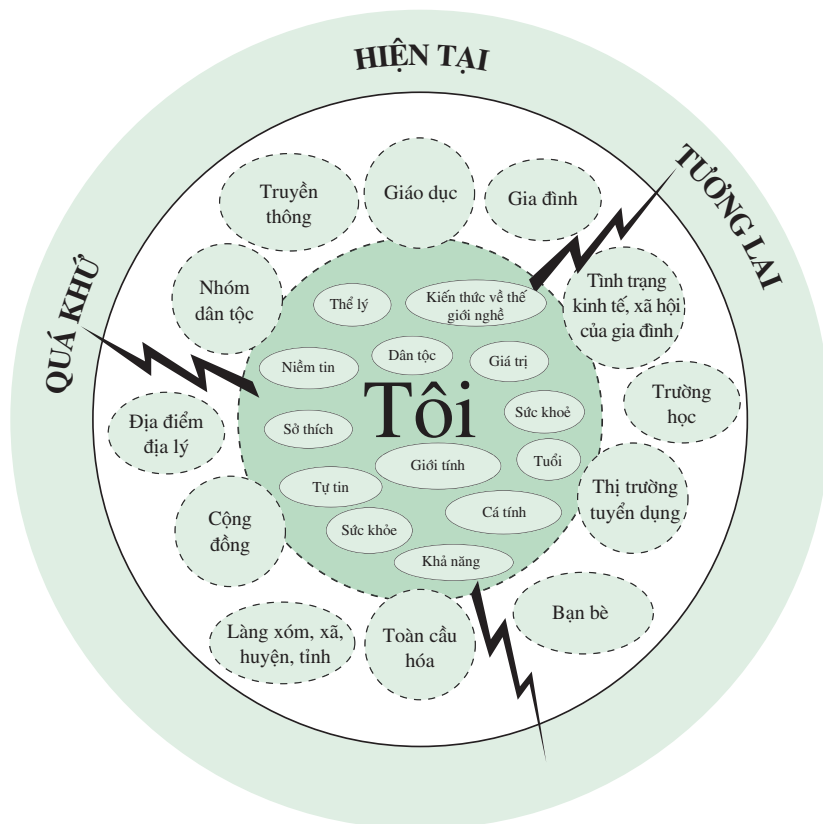
- **Người thích hợp cả 6 nhóm:** Là những người sau khi làm trắc nghiệm thấy mình có sở thích và khả năng nghề nghiệp rộng, trải đều cả sáu nhóm. Thông thường những người có đặc điểm này phải mất một thời gian dài mới tìm được công việc mình thực sự yêu thích. Cũng có trường hợp, họ sẽ làm một số công việc cùng một lúc.

- **Người không thuộc về nhóm nào:** Là những người thấy mình có sở thích và khả năng rất thấp ở tất cả các nhóm, gần như không nổi trội ở nhóm nào. Thông thường, những người có đặc điểm này cần phải có cơ hội trải nghiệm thêm ở những môi trường hoạt động khác nhau trước khi hiểu được bản thân hơn. Có những trường hợp, các em HS có các khả năng trong mỹ thuật, âm nhạc và thủ công mỹ nghệ nhưng không được gia đình khuyến khích hoặc chưa bao giờ có cơ hội tiếp cận với những lĩnh vực này thì khó mà biết được những *sở thích và khả năng nghề nghiệp* của mình.

- **Người thuộc về hai nhóm đối lập nhau:** Là những người có *sở thích và khả năng nghề nghiệp* ở các nhóm đối lập nhau, ví dụ như NV và NT; XH và KT; QL và NC. Thông thường những người có đặc điểm này thường cảm thấy mâu thuẫn với chính bản thân vì các đặc điểm của hai nhóm đối lập rất khác nhau. Những người này sau khi hiểu được bản thân và học được cách kết hợp, dung hòa giữa hai nhóm sẽ tìm được câu trả lời cho mục tiêu nghề nghiệp của đời mình.

Khi gặp các trường hợp trên thì không nên cho các em một câu trả lời khẳng định, điều quan trọng là người làm tư vấn hướng nghiệp cần hiểu rằng, trắc nghiệm, đặc biệt là trắc nghiệm trong *nghiên cứu tư định hướng nghề nghiệp* là công cụ để giúp học sinh bắt đầu tự hỏi về bản thân, về thế giới nghề nghiệp. Trắc nghiệm chỉ là một công cụ để khơi gợi suy nghĩ và nhận thức của mỗi người, chứ không phải là câu trả lời chính xác duy nhất cho các câu hỏi về hướng nghiệp.

6. Lí thuyết hệ thống⁸



Hình 2. Mô hình lí thuyết hệ thống

6.1. Nội dung chủ yếu

Mỗi người là một cá thể sống trong một hệ thống phức tạp, đa dạng và chịu nhiều ảnh hưởng từ các yếu tố khác nhau ở những thời điểm khác nhau. Ở mức độ cá nhân, những ảnh hưởng ấy đến từ bên trong, gồm khả năng, sở thích, cá tính, giá trị, tuổi tác, giới tính, sức

⁸ Nguồn: McMahon, M., & Patton, W. (2006) Career Development and Systems Theory. The Netherlands: Sense Publishers

khỏe, định kiến và khuôn mẫu giới... Ở mức độ xã hội, những ảnh hưởng ấy là cha mẹ, các thành viên khác trong gia đình, bạn bè, hệ thống truyền thông, mạng xã hội... Và, ở mức độ môi trường xã hội, những tác động, ảnh hưởng ấy là vị trí địa lý, hoàn cảnh kinh tế - xã hội, toàn cầu hóa, các định kiến và khuôn mẫu giới... Những quyết định trong quá khứ của mỗi người sẽ ảnh hưởng đến hiện tại, và những quyết định trong thời điểm hiện tại sẽ ảnh hưởng đến tương lai. Sự ảnh hưởng hoặc tác động của từng yếu tố chủ quan và khách quan đối với quyết định chọn nghề của mỗi người không như nhau vì nó còn tùy thuộc vào từng thời điểm, vào nhận thức, điều kiện, khả năng và phản ứng của mỗi người trước từng yếu tố.

Ví dụ:

Một em HS lớn lên trong một gia đình truyền thống. Người ảnh hưởng tới em nhất là cha em. Cha em muốn em học một ngành nào an nhàn, sau đó làm một công việc ổn định, rồi lập gia đình và lo cho gia đình. Do đó, nếu em thích những ngành như truyền thông, quản lý khách sạn hay quảng cáo, thì tư vấn viên phải cùng em phân tích xem liệu cha em có đồng ý cho em đi theo những ngành đó hay không. Nếu cha em không đồng ý, thì có cách nào thuyết phục cha em không. Nếu không thuyết phục được, thì bước tiếp theo em HS đó sẽ phải làm gì để có thể vừa theo ý cha mà vẫn phù hợp với sở thích và khả năng mình.

Một ví dụ khác: một em HS là con trong gia đình có doanh nghiệp nhỏ. Em rất đam mê và có khả năng trong lĩnh vực thiết kế, nhưng vì phải nối nghiệp cha nên việc theo học ngành thiết kế là việc không thể. Vậy trong trường hợp của em, tư vấn viên và em sẽ tìm kiếm những lựa chọn khác nhau như học quản trị kinh doanh để hoàn thành trách nhiệm trong gia đình và học thêm về thiết kế để thỏa mãn sở thích của mình.

6.2. Ý nghĩa

Từ lí thuyết hệ thống cho thấy, việc chọn hướng học, chọn nghề của HS không chỉ phụ thuộc vào yếu tố chủ quan mà chịu sự ảnh hưởng/ tác động mạnh mẽ của các yếu tố khách quan như tác động từ gia đình, ý kiến của bạn bè, trào lưu của xã hội, giới tính, phong tục tập quán ở địa phương...

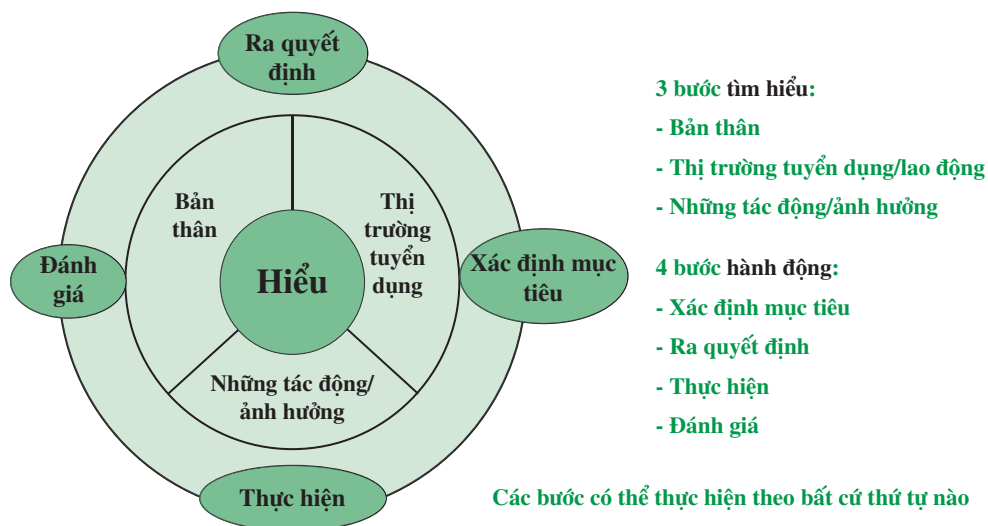
Vì vậy, khi tổ chức giáo dục hướng nghiệp, các nhà trường nên quan tâm tìm hiểu những tác động/ ảnh hưởng đang xảy ra trong hệ thống, nhất là những tác động ảnh hưởng trực tiếp đến việc chọn nghề của học sinh cũng như những hệ quả mà những tác động ấy mang lại. Từ đó, đưa ra các biện pháp giáo dục hướng nghiệp nhằm giúp học sinh nhận thức được ý nghĩa của việc tham gia các hoạt động hướng nghiệp và tích cực tham gia vào các hoạt động đó để tìm hiểu bản thân, tìm hiểu nghề đạt hiệu quả hơn.

Chú ý: Giáo viên làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp cần lưu ý thêm hai điểm trong lí thuyết hệ thống. Một là, các đặc tính của mỗi cá nhân, theo thời gian, sẽ ảnh hưởng đến các yếu tố của xã hội và cộng đồng bên ngoài. Nói một cách khác, những đặc điểm bên trong mỗi cá nhân sẽ tương tác và ảnh hưởng tới các đặc điểm bên ngoài của xã hội và ngược lại. Ví dụ, những người lao động sinh vào thập niên 1980 sẽ có những giá trị nghề nghiệp khác với thế hệ cha mẹ của họ, và do đó, khi họ đi làm một thời gian dài, vào những vị trí nắm quyền quyết định, họ sẽ từ từ thay đổi môi trường làm việc, phương pháp tuyển dụng, văn hóa làm việc, v.v... Hai là, yếu tố may mắn đóng vai trò khá quan trọng trong lí thuyết hệ thống. Chúng ta sẽ nhắc đến yếu tố may mắn sâu hơn trong lí thuyết ngẫu nhiên có kế hoạch dưới đây.

7. Mô hình lập kế hoạch nghề

7.1. Nội dung chủ yếu

Mô hình lập kế hoạch nghề gồm 7 bước và được chia làm 2 phần: 3 bước tìm hiểu và 4 bước hành động theo sơ đồ trong hình 3 dưới đây:



Hình 3. Mô hình lập kế hoạch nghề

Ba bước tìm hiểu trong Mô hình lập kế hoạch nghề:

- Bước đầu tiên và quan trọng nhất là học sinh tìm hiểu bản thân để hiểu rõ sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp.

- Bước thứ hai là học sinh tìm hiểu thị trường tuyển dụng lao động để biết những công việc, những nghề đang có ở thị trường trong vùng, quốc gia, và quốc tế; Yêu cầu của những nghề đó đối với người lao động; những nghề đang được xem là có tiềm năng trong tương lai; Những kỹ năng thiết yếu mà người lao động cần phải có khi tham gia hoạt động nghề...

- Bước thứ ba là tìm hiểu những tác động/ ảnh hưởng tới bản thân các em khi chọn hướng học, chọn nghề, từ gia đình đến hoàn cảnh kinh tế, xã hội bởi việc chọn hướng học, chọn nghề không phụ thuộc hoàn toàn vào bản thân học sinh mà còn chịu tác động/ ảnh hưởng của nhiều yếu tố khách quan, nhất là hoàn cảnh gia đình và điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương, đất nước.

Sau khi hoàn tất ba bước tìm hiểu, học sinh có đủ kiến thức để bắt đầu **bốn bước hành động**, gồm:

- Xác định mục tiêu nghề nghiệp của bản thân;
- Ra quyết định nghề nghiệp;
- Thực hiện quyết định nghề nghiệp;
- Đánh giá xem quyết định nghề nghiệp có thực sự phù hợp với bản thân các em hay không.

Tất cả bảy bước trên có thể được hiện theo bất cứ thứ tự nào, miễn sao phù hợp với nhu cầu, khả năng của mỗi học sinh. Cần lưu ý, 7 bước trên đều có thể bị ảnh hưởng bởi định kiến và khuôn mẫu giới.

Ví dụ:

Trong quá trình tư vấn hướng nghiệp, một HS lớp 12 hiểu được mình thích hợp và có khả năng với công việc thiết kế đồ họa. Công việc này tuy chưa được phổ biến nhiều ở nơi HS đang sống là tỉnh Thái Bình, nhưng lại có cơ hội rất cao trong thị trường tuyển dụng tại miền Nam, thành phố Hồ Chí Minh, đặc biệt trong các công ty quảng cáo hay marketing. Gia cảnh HS thuộc diện khá và cha mẹ cho phép em được chọn học bất cứ ngành nào em muốn. Sau khi đã tìm hiểu rõ,

HS quyết định thi vào ngành “thiết kế đồ họa” của hai trường: Đại học Mỹ Thuật và Đại học Arena của FPT. Vì vậy HS đã tập trung vào việc luyện thi những môn cần thiết cho việc thi vào trường ĐH đã chọn bên cạnh việc chuẩn bị tốt cho kì thi tốt nghiệp lớp 12. Trong quá trình luyện những môn thi ĐH là lúc HS bắt đầu đánh giá xem mình có thật sự thích hợp với ngành học đã chọn hay không. Nhưng phải đến khi vào học, HS mới thực sự biết là quyết định của mình có phù hợp hay không để điều chỉnh nếu cần thiết.

7.2. Ý nghĩa

Mô hình lập kế hoạch nghề là một trong các lí thuyết cơ bản trong giáo dục hướng nghiệp vì nó chỉ ra các bước đi và những công việc cụ thể mà những người làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp và học sinh cần theo đó để thực hiện. Nếu ví các hoạt động hướng nghiệp như công trình xây dựng một ngôi nhà thì mô hình lập kế hoạch nghề sẽ là móng của ngôi nhà đó. Vì lẽ đó, hiểu rõ về các bước trong mô hình lập kế hoạch nghề và tổ chức thực hiện từng bước, nhất là 3 bước tìm hiểu có hiệu quả sẽ tạo cơ sở vững chắc cho việc chọn hướng học, chọn ngành học, chọn nghề của học sinh.

8. Lí thuyết vị trí điều khiển

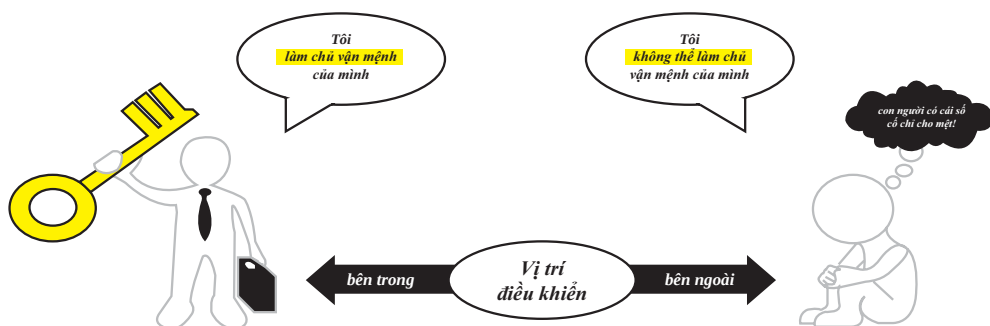
8.1. Nội dung chủ yếu

Lí thuyết vị trí điều khiển đưa ra 2 quan điểm sống:

- *Quan điểm thứ nhất* cho rằng cuộc đời của mỗi người là do chính bản thân người đó làm chủ và điều khiển. Do đó, họ có toàn quyền làm chủ cuộc sống, làm chủ suy nghĩ, nội tâm của mình

- *Quan điểm thứ hai* cho rằng cuộc đời của mỗi người là do vận mệnh đã sắp đặt sẵn và điều khiển. Do đó, họ luôn cho rằng mình có làm gì cũng không thay đổi được số mệnh và thường để người khác hoặc hoàn cảnh làm chủ vận mệnh của họ.

Có thể khái quát 2 quan điểm của Lí thuyết vị trí điều khiển trong sơ đồ sau:



Hình 4. Mô hình mô phỏng lí thuyết vị trí điều khiển

8.2. Ý nghĩa

Trong hướng nghiệp, vấn đề cơ bản được rút ra từ lí thuyết vị trí điều khiển là: Có rất nhiều chuyện xảy đến trong cuộc đời mỗi người mà chúng ta không có khả năng tránh né hay điều khiển được. Ví dụ, ta sinh ra trong gia đình kinh tế khó khăn hay khá giả; Sinh sống ở một quốc gia giàu có hay chậm phát triển; Tai nạn đột nhiên xảy đến với ai đó khi họ đi ngoài đường... Nhưng, ta có toàn quyền quyết định cách ta phản ứng lại khi những chuyện ấy xảy ra. *Nếu ta phản ứng một cách tích cực thì nó sẽ đem lại kết quả tích cực và ngược lại. Nói cách khác, chúng ta không điều khiển được ngoại cảnh hay những yếu tố khách quan, nhưng chúng ta có 100% khả năng điều khiển được nội tâm mình. Vì vậy, ta có khả năng tự làm chủ vận mệnh của mình.*

9. Lí thuyết ngẫu nhiên có kế hoạch

Lí thuyết ngẫu nhiên có kế hoạch (tạm dịch từ thuật ngữ planned happenstance theory) xuất hiện vào đầu những năm 2000. Giáo sư John Krumboltz, một trong các cha đẻ của thuyết này tin rằng: sự may mắn hay sự ngẫu nhiên (tùy theo cách gọi của mỗi người) đóng vai trò rất quan trọng trong quá trình xây dựng kế hoạch nghề nghiệp của mỗi người.

9.1. Nội dung chủ yếu

Lí thuyết ngẫu nhiên có kế hoạch cho rằng, *trong quá trình phát triển nghề nghiệp, sự may mắn không đến một cách ngẫu nhiên mà đến một cách có kế hoạch. Nói cách khác, sự may mắn không đến một cách tình cờ cho bất cứ một ai đó, mà nó chỉ đến với người tạo ra sự tình cờ/ may mắn đó. Và, điều mà thuyết này muốn hướng đến là: sự may mắn của một người không đến một cách tình cờ, ngẫu nhiên mà là kết quả của một quá trình khám phá, tham gia hoạt động, chia sẻ, phục vụ, v.v... Mỗi người hãy tự tạo ra sự tình cờ/ may mắn ấy trong quá trình phát triển nghề nghiệp của mình.*

9.2. Ý nghĩa

Lí thuyết ngẫu nhiên có kế hoạch có quan hệ chặt chẽ với lí thuyết vị trí điều khiển vì hai thuyết này đều chung một quan điểm: Nếu một người có niềm tin là họ có thể làm chủ cuộc đời mình thì nhất định sẽ tạo ra những kết quả tốt đẹp trong cuộc sống nói chung, hoạt động nghề nghiệp nói riêng.

Đối với học sinh cấp trung học, nhà trường và giáo viên chủ nhiệm có thể hướng dẫn các em áp dụng lí thuyết này theo những cách sau:

- Học thật tốt những môn học mà em yêu thích. Tìm tòi, nghiên cứu, chịu khó tham gia các cuộc thi liên quan đến môn học đó (ví dụ thi học sinh giỏi, thi Olympic...). Bộc lộ khả năng về môn học ấy để giáo viên chủ nhiệm và giáo viên bộ môn thấy rõ.
- Tham gia tích cực vào các hoạt động học tập, lao động và các hoạt động ngoại khóa trong và ngoài nhà trường có liên quan đến sở thích và khả năng của mình. Trong lúc tham gia, hãy suy ngẫm và tự quan sát xem bản thân có sở thích, khả năng nào nổi trội, đồng thời chú ý rèn luyện những kỹ năng thiết yếu cho hoạt động nghề nghiệp sau này.
- Vận dụng những kiến thức, kỹ năng đã học được qua các môn học và các hoạt động giáo dục vào những công việc phù hợp với sở thích và khả năng của mình. Hằng hái tham gia trải nghiệm trong thực tế để có cơ hội sử dụng, rèn luyện, và bộc lộ những khả năng sẵn có.
- Hãy luôn nhớ: sự may mắn của một người không đến một cách tình cờ, ngẫu nhiên mà là kết quả của một quá trình khám phá, tham gia hoạt động, chia sẻ, phục vụ, vv.

10. Một số kỹ năng thiết yếu⁹

10.1. Nội dung chủ yếu

Kỹ năng thiết yếu là những kỹ năng cần thiết cho công việc, học hành và cuộc sống của mỗi người. Kỹ năng thiết yếu giúp mỗi người có khả năng học và thành công trong môi trường làm việc, nó là nền tảng giúp cho mỗi người học các kỹ năng khác cũng như tiến triển trong nghề nghiệp và thích nghi với thay đổi. Không cần biết một

⁹ Nguồn: <http://www.conferenceboard.ca/topics/education/learning-tools/employability-skills.aspx>

người lao động sẽ làm nghề gì, hay trong công ty nào, hay ở lĩnh vực nào, họ đều cần phải có một số **kĩ năng thiết yếu**. Những **kĩ năng thiết yếu** này là nền tảng để giúp một HS, sinh viên trở thành một người lao động có cơ hội được tuyển dụng cao. Do đó, dù HS quyết định theo học ngành gì và sẽ làm nghề gì, các em cũng cần phải có những kĩ năng thiết yếu sau:

Nhóm 1: Nhóm kĩ năng căn bản

- Kĩ năng giao tiếp;
- Kĩ năng quản lí thông tin;
- Kĩ năng sử dụng số liệu;
- Kĩ năng giải quyết vấn đề.

Nhóm 2: Nhóm kĩ năng làm việc theo nhóm

Nhóm 3: Nhóm kĩ năng quản lí bản thân

Sau đây là nội dung cơ bản của 3 nhóm kĩ năng thiết yếu:

Bảng 2. Các kĩ năng thiết yếu

A. Nhóm kĩ năng cơ bản: Là những kĩ năng cần thiết phải có để có thể phát triển các kĩ năng khác, bao gồm:

- **Kĩ năng thông hiểu và giao tiếp:** Đọc và hiểu thông tin (từ ngữ, hình ảnh, sơ đồ); viết và nói sao cho người khác dễ ý và hiểu ý mình; Lắng nghe và đặt câu hỏi để hiểu và đánh giá đúng quan điểm của người khác; Chia sẻ thông tin bằng những phương tiện và công nghệ giao tiếp khác nhau (giọng nói, email, vi tính); Sử dụng những kiến thức và kĩ năng về khoa học, kĩ thuật, logic toán học để giải thích và làm rõ ý.

- **Kĩ năng quản lí thông tin:** Định vị, thu thập, và sắp xếp thông tin bằng những hệ thống thông tin và kĩ thuật công nghệ phù hợp; Truy cập, phân tích, và áp dụng kiến thức, kĩ năng từ những ngành khác nhau (như kĩ thuật, ngôn ngữ, khoa học, kĩ thuật, toán, khoa học xã hội và nhân văn)

- **Kĩ năng sử dụng con số:** Quyết định điều gì cần được đo lường và tính toán; dùng những phương pháp, dụng cụ và kĩ thuật phù hợp để quan sát và ghi chép dữ liệu; Ước lượng và xác minh các tính toán;

- **Kĩ năng suy nghĩ và giải quyết vấn đề:** Đánh giá tình hình và nhận dạng vấn đề; tìm và đánh giá những quan điểm khác nhau dựa trên sự kiện; Nhìn nhận nhiều chiều khác nhau về một vấn đề, bao gồm nhân văn, quan hệ giữa các cá nhân, kĩ thuật, khoa học và logic; Nhận định nguyên nhân gốc rễ của vấn đề; sáng tạo trong lúc tìm kiếm những giải pháp khác nhau; Sẵn sàng sử dụng những phương pháp khoa học, kĩ thuật và logic để suy nghĩ, nhận biết và chia sẻ kiến thức, giải quyết vấn đề và ra quyết định; Đánh giá các giải pháp rồi cho lời khuyên hay quyết định; Thực hiện giải pháp; Kiểm tra để biết giải pháp có hiệu quả không và tìm cơ hội để hoàn thiện.

B. Nhóm kĩ năng làm việc nhóm: Là những kĩ năng và phẩm chất cần có để đóng góp hiệu quả, bao gồm:

- **Kĩ năng làm việc với người khác:** Hiểu và làm việc trong nhóm; Đảm bảo mục tiêu của nhóm rõ ràng; Linh hoạt, tôn trọng, cởi mở, khuyến khích những ý tưởng, quan điểm và đóng góp của những thành viên trong nhóm; Nhận biết và tôn trọng tính đa dạng của con người, những khác biệt và ý kiến của một cá nhân; Đón nhận và cung cấp ý kiến phản hồi với tinh thần xây dựng và thái độ cẩn trọng; Đóng góp cho nhóm bằng cách chia sẻ thông tin và khả năng chuyên môn; Lãnh đạo hay hỗ trợ khi phù hợp, tạo động lực để nhóm đạt thành tích tốt; Hiểu rõ vai trò của mâu thuẫn trong nhóm để tìm giải pháp;

- **Kĩ năng tham gia dự án và công việc:** Lên kế hoạch, thiết kế hay hoàn thành một dự án hay công việc từ đầu đến cuối với những mục tiêu và kết quả rõ ràng; Phát triển một kế hoạch, nhận phản hồi, kiểm tra, thay đổi và thực hiện; Làm việc theo những tiêu chuẩn và chi tiết chất lượng đã được đồng ý; Chọn và sử dụng những dụng cụ và kĩ thuật phù hợp cho một dự án hay công việc; Thích nghi với sự thay đổi của các điều kiện và thông tin; Liên tục theo dõi sự thành công của dự án hay công việc và nhận định những phương pháp để hoàn thiện nó.

C. Nhóm kĩ năng quản lí bản thân: Là những kĩ năng riêng tư, thái độ và hành vi thúc đẩy tiềm năng phát triển của mỗi người, bao gồm:

- **Kĩ năng biểu hiện thái độ và hành vi lạc quan:** Tự tin và tự hào về bản thân; Đối xử với người khác, với các vấn đề và tình huống bằng sự chân thành, trung thực và đạo đức cá nhân; Nhận biết và trân trọng những cố gắng tốt đẹp của bản thân và người khác; Tự chăm sóc sức khỏe cá nhân; Biểu lộ sự thích thú, sáng kiến và nỗ lực.

- **Trách nhiệm:** Đặt ra những mục tiêu và ưu tiên sự cân bằng giữa công việc và đời sống cá nhân; Lên kế hoạch, quản lí thời gian, tiền bạc và những tài nguyên khác để đạt mục tiêu; Đánh giá, đo lường và quản lí rủi ro; Sẵn sàng chịu trách nhiệm cho hành động của mình và của nhóm mình; Có trách nhiệm và đóng góp vào cộng đồng.

- **Linh hoạt:** Làm việc độc lập và làm việc nhóm; Thực hiện nhiều công việc hay dự án trong một lúc; Sáng tạo và tháo vát; Nhận diện và đề xuất những cách khác nhau để đạt được mục tiêu và hoàn thành công việc; Cởi mở và phản ứng tích cực khi có thay đổi; Học hỏi từ những lỗi lầm của mình và ghi nhận lời góp ý; Đối phó với tình trạng không chắc chắn.

- **Học hỏi liên tục:** Sẵn sàng học hỏi và phát triển liên tục; Đánh giá những điểm mạnh và những điểm cần phát triển của bản thân; Tự đặt ra mục tiêu học hỏi cho riêng mình; Nhận biết và sử dụng những nguồn và cơ hội học hỏi; Lên kế hoạch và đạt được mục tiêu của riêng mình.

- **Làm việc an toàn:** cẩn thận, để ý, và làm theo những thông lệ và thủ tục an toàn cho bản thân và nhóm tại nơi làm việc.

10.2. Ý nghĩa

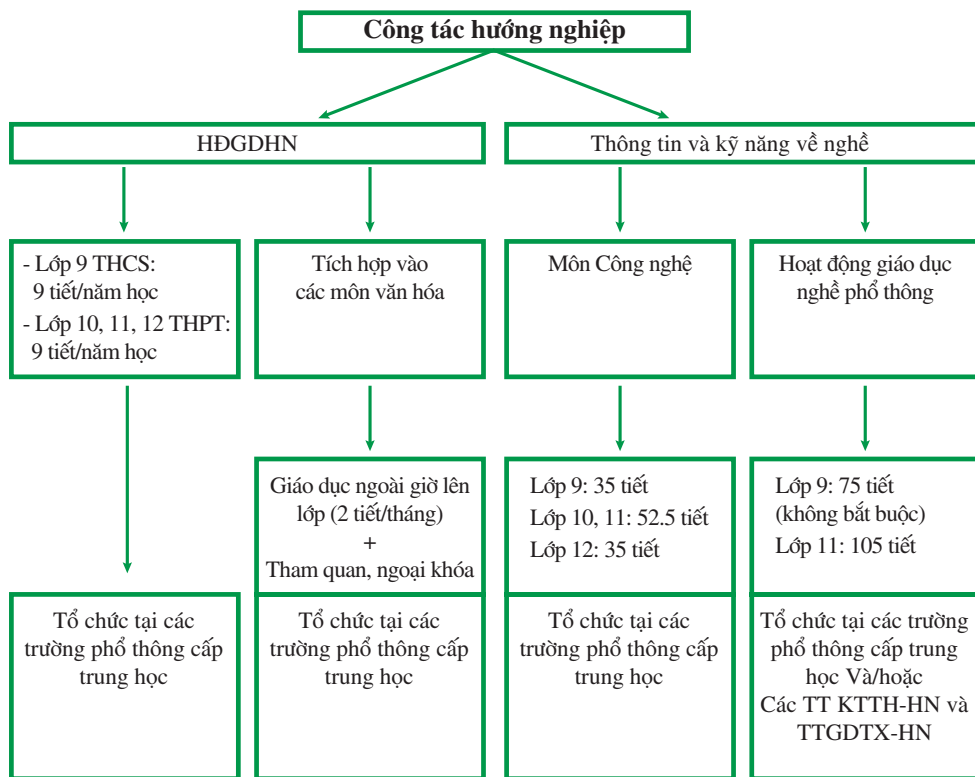
Khi tuyển dụng người lao động ở các vị trí khác nhau, cùng với việc kiểm tra, đánh giá về chuyên môn, các nhà tuyển dụng luôn xem xét và đánh giá cao các kỹ năng thiết yếu của mỗi người. Họ đánh giá các kỹ năng thiết yếu của người tham gia tuyển dụng ngang với những kỹ năng chuyên môn chuyên ngành (như y khoa, kỹ sư, kỹ thuật, nghệ thuật, v.v...). Trong khi đó, các kỹ năng thiết yếu không tự nhiên có được mà nó được hình thành, phát triển qua một quá trình lâu dài thông qua các hoạt động thực tiễn như học tập, lao động, giao tiếp xã hội, hoạt động xã hội... dựa trên nền tảng khả năng, sở thích, cá tính, giá trị nghề nghiệp của mỗi người. Vì vậy, ngay từ khi HS còn ngồi trên ghế nhà trường, các trường phổ thông cần giúp cho HS thấy được vai trò quan trọng của kỹ năng thiết yếu, quan tâm hướng dẫn HS tìm hiểu các kỹ năng thiết yếu, tạo cơ hội, điều kiện cho HS tham gia vào các hoạt động trong và ngoài nhà trường để các em rèn luyện các kỹ năng thiết yếu nhằm chuẩn bị tốt nhất cho khả năng được tuyển dụng sau này.

III. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA CÔNG TÁC HƯỚNG NGHIỆP

1. Các hình thức giáo dục hướng nghiệp

“Giáo dục hướng nghiệp cho HS phổ thông bằng các hình thức: Tích hợp nội dung hướng nghiệp vào các môn học, lao động sản xuất và học nghề phổ thông, hoạt động sinh hoạt hướng nghiệp và các hoạt động ngoại khóa khác”¹⁰. Theo chương trình giáo dục phổ thông hiện hành, có thể tóm tắt các hình thức hướng nghiệp cho HS cấp trung học như sau:

¹⁰ Chỉ thị 33/ 2003/ CT- BGDDT



**Sơ đồ 5. Các hình thức giáo dục hướng nghiệp
cho học sinh trung học**

Mỗi hình thức có tác động tới một hoặc nhiều khía cạnh khác nhau trong hệ thống các Năng lực hướng nghiệp cần hình thành ở HS. Mỗi địa phương, nhà trường cần thực hiện đầy đủ các hình thức giáo dục hướng nghiệp nhằm đảm bảo thực hiện được mục tiêu hướng nghiệp.

1.1. Hoạt động giáo dục hướng nghiệp

Hoạt động giáo dục hướng nghiệp (HDGDHN) (trước đây gọi là Sinh hoạt hướng nghiệp) được chính thức đưa vào kế hoạch dạy học của các trường THCS và THPT với tư cách là một hoạt động

giáo dục, có chương trình dạy học, bao gồm mục tiêu, nội dung, chuẩn kiến thức, kĩ năng và thái độ cho từng chủ đề hướng nghiệp của từng khối, lớp. Trước năm học 2009-2010, thời lượng dành cho HĐGDHN ở lớp 9 là 36 tiết/ năm học (4 tiết/ tháng); ở lớp 10, lớp 11, lớp 12 là 27 tiết/ năm học/ lớp (3 tiết/ tháng/ lớp). Nhưng từ năm học 2009-2010 trở đi, thời lượng dành cho HĐGDHN rút xuống còn 9 tiết/năm học/ lớp do có sự tích hợp một số chủ đề hướng nghiệp vào HĐNGLL và môn Công nghệ lớp 10.

Mục tiêu của HĐGDHN được quy định như sau:

- *Về kiến thức:* HS biết được ý nghĩa, tầm quan trọng của việc lựa chọn nghề trong tương lai; Một số kiến thức cơ bản về vấn đề chọn nghề; Một số thông tin cơ bản về định hướng phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đất nước và khu vực, về thế giới nghề nghiệp, thị trường lao động, hệ thống giáo dục nghề nghiệp (TCCN và dạy nghề), CĐ và ĐH ở địa phương và cả nước; Biết cách tìm kiếm thông tin nghề và cơ sở đào tạo cần thiết cho bản thân; Và biết cách tự đánh giá năng lực bản thân, điều kiện gia đình và nhu cầu xã hội để định hướng học tập và chọn nghề tương lai.

- *Về kĩ năng:* HS có khả năng tự đánh giá được năng lực bản thân và điều kiện gia đình trong việc định hướng nghề nghiệp tương lai; Tìm kiếm được những thông tin nghề và cơ sở đào tạo cần thiết cho bản thân trong việc chọn nghề; Định hướng và lựa chọn được nghề nghiệp tương lai cho bản thân.

- *Về thái độ:* HS chủ động, tự tin trong việc chọn hướng đi, chọn nghề; Có hứng thú và khuynh hướng chọn nghề đúng đắn¹¹.

¹¹ Mục tiêu HĐGDHN - Chương trình GDPT ban hành theo Quyết định số 16/2006/ QĐ-BGDĐT ngày 5 tháng 5 năm 2006.

1.2. Hướng nghiệp qua các môn văn hóa

Các môn văn hóa là những môn học được đưa vào kế hoạch dạy học trong Chương trình giáo dục phổ thông và là các môn học chính khóa trong các trường phổ thông nhằm cung cấp cho HS những kiến thức, kĩ năng cơ bản, phổ thông và cần thiết nhất trong các lĩnh vực như Toán học, Văn học, Vật lý, Hóa học, Sinh học, Lịch sử, Địa lý, Nghệ thuật... Thời lượng dành cho các môn văn hóa rất nhiều (khoảng 24- 25 tiết/ tuần). Nhiều môn học được thực hiện trong suốt 12 năm học phổ thông. Do vậy, tích hợp GDHN vào các môn văn hóa là hình thức giáo dục hướng nghiệp có khả năng thực hiện lâu dài, thường xuyên và hiệu quả. Qua các môn văn hóa, GV có thể giới thiệu cho HS các nghề cơ bản có liên quan trực tiếp tới môn học, những khả năng và thành tựu cũng như sự phát triển của một số ngành nghề chủ yếu trong lĩnh vực công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ và công nghệ thông tin. Cũng qua các môn văn hóa, GV có thể giúp cho HS biết được những yêu cầu về kiến thức và kĩ năng của một số ngành nghề trong các lĩnh vực liên quan tới môn học như lĩnh vực sinh học, vật lý, hóa học, nghệ thuật, công nghệ... Từ đó, HS có thêm thông tin cơ sở để lập kế hoạch chọn nghề tương lai sao cho vừa phù hợp với khả năng, học lực của bản thân, vừa phù hợp với nhu cầu lao động của một số ngành nghề chính trong xã hội.

Hình thức hướng nghiệp qua các môn văn hóa được thực hiện chủ yếu theo phương thức tích hợp, lồng ghép nội dung giáo dục hướng nghiệp vào môn học.

1.3 Hoạt động giáo dục nghề phổ thông và lao động sản xuất

Nghề phổ thông (NPT) được hiểu là những nghề phổ biến và thông dụng đang cần phát triển ở địa phương. NPT có kĩ thuật khá đơn giản, quá trình dạy nghề không đòi hỏi phải có trang thiết bị

phức tạp. Nguyên liệu dùng cho dạy nghề dễ kiếm, phù hợp với điều kiện kinh tế và khả năng đầu tư của địa phương, nhà trường. Thời gian học nghề ngắn.

Mục đích chủ yếu của dạy NPT là trang bị cho HS những kiến thức, kĩ năng lao động cần thiết và tạo cơ hội cho HS củng cố nội dung lí thuyết, vận dụng kiến thức, kĩ năng đã học ở môn Công nghệ vào thực tiễn đời sống và sản xuất trong các lĩnh vực công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ và tin học. Qua đó, giúp HS làm quen với hoạt động lao động nghề nghiệp, chuẩn bị tích cực cho HS bước vào cuộc sống lao động và định hướng nghề nghiệp cho các em.

NPT được đưa vào các trung tâm kĩ thuật tổng hợp hướng nghiệp (TT KTTH - HN) và một số trường phổ thông cấp trung học từ những năm 80 theo phương thức HS tự nguyện đăng kí học, không bắt buộc. Khi đổi mới Chương trình giáo dục phổ thông (năm 2000), NPT được đổi tên thành hoạt động giáo dục nghề phổ thông (HĐGDNPT) và được đưa vào kế hoạch dạy học ở lớp 11 THPT với thời lượng 3 tiết/ tuần (105 tiết/ nghề/ năm học). Trong chương trình HĐGDNPT có 11 nghề thuộc các lĩnh vực công nghiệp (4 nghề), nông nghiệp (3 nghề), dịch vụ (3 nghề) và tin học (1 nghề). Mỗi HS được chọn học một nghề theo phương thức bắt buộc. Riêng đối với HS cấp THCS, các em bước đầu được làm quen với hoạt động nghề nghiệp qua việc học mô đun nghề ở môn Công nghệ II lớp 9 (35 tiết/ năm học). Những HS lớp 9 có nhu cầu học NPT để có chứng chỉ nghề và cộng điểm khuyến khích sẽ tham gia học nghề 75 tiết.

Qua tham gia HĐGDNPT và lao động sản xuất, HS không những có cơ hội để thử sức mình trong một hoạt động lao động nghề nghiệp cụ thể mà còn có điều kiện khám phá khả năng, sở thích, cá tính và giá trị nghề nghiệp của bản thân, nâng cao các kĩ năng thiết yếu, nâng

cao nhận thức nghề nghiệp và ý thức, thái độ lao động, từ đó đưa ra quyết định chọn nghề tương lai sao cho phù hợp.

1.4. Hướng nghiệp qua hoạt động ngoại khóa, tham quan

Ngoại khóa là hoạt động được tổ chức cho HS học tập ngoài giờ học chính khóa. Hoạt động này được tiến hành theo một kế hoạch nhất định dưới sự tổ chức, hướng dẫn của GV nhằm phát hiện, bồi dưỡng, phát triển hứng thú, năng khiếu và khả năng sáng tạo của HS trong một lĩnh vực nào đó như khoa học, kĩ thuật, nghệ thuật hoặc tin học... Qua tham gia hoạt động ngoại khóa, HS có cơ hội để khám phá khả năng, sở thích, cá tính và giá trị nghề nghiệp của bản thân.

Trong các trường trung học, tùy điều kiện và khả năng, có thể tổ chức các lớp, tổ ngoại khóa về công nghệ (làm vườn, trồng cây cảnh, điện tử, vẽ kĩ thuật, cơ khí...), tin học, nghệ thuật, hoạt động xã hội... để những HS có xu hướng và năng khiếu trong từng lĩnh vực trên tham gia hoạt động.

Việc tổ chức cho HS tham quan các cơ sở sản xuất, các doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo nghề... nhằm tạo điều kiện cho HS được tận mắt quan sát cơ chế vận hành máy móc trong sản xuất, các hoạt động của người lao động và các sản phẩm của quá trình lao động. Nhờ đó, HS hiểu rõ hơn đối tượng lao động, yêu cầu lao động của ngành nghề mà HS mới chỉ biết qua sách vở, đồng thời khơi dậy trong các em hứng thú đối với nghề nghiệp.

2. Các điều kiện để thực hiện hiệu quả giáo dục hướng nghiệp

2.1. Điều kiện về quản lí

Cũng như việc tổ chức các hoạt động giáo dục khác trong nhà trường phổ thông, vai trò thúc đẩy và hỗ trợ của cán bộ quản lí hướng

ng nghiệp rất quan trọng. Nếu làm tốt vai trò quản lí các hoạt động hướng nghiệp sẽ làm cho các hoạt động giáo dục hướng nghiệp đi đúng hướng, huy động và sử dụng được các nguồn lực cho giáo dục hướng nghiệp một cách hợp lý. Từ đó, thúc đẩy các công việc hướng nghiệp tiến triển một cách thuận lợi và tạo động lực cho các GV làm nhiệm vụ hướng nghiệp đạt hiệu quả.

Khi quản lí hướng nghiệp, trước hết cán bộ quản lí hướng nghiệp cần nhận thức được đầy đủ tầm quan trọng, mục đích, nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp và sự cần thiết phải thực hiện đầy đủ các hình thức hướng nghiệp, có tâm huyết với giáo dục hướng nghiệp. Đồng thời, cần được trang bị đầy đủ các kiến thức cần thiết về hướng nghiệp, quản lí giáo dục hướng nghiệp, có kĩ năng thực hiện các chức năng quản lí (kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo, giám sát và đánh giá) và chủ động vận dụng các kiến thức, kĩ năng đó vào thực tiễn quản lí giáo dục hướng nghiệp.

2.2 Điều kiện về giáo viên

Trong giáo dục hướng nghiệp, các GV làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp là những người trực tiếp biến mục tiêu giáo dục hướng nghiệp thành hiện thực. Họ là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục hướng nghiệp. Vì vậy, điều kiện tiên quyết để thực hiện được các mục tiêu giáo dục hướng nghiệp là các GV làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp phải được trang bị đầy đủ các kiến thức và kĩ năng về hướng nghiệp để có năng lực cần thiết thực hiện các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp.

Bảng 3. Kiến thức và kỹ năng cần có của giáo viên hướng nghiệp

Nhiệm vụ	Kiến thức, kỹ năng cần có để thực hiện nhiệm vụ
Yêu cầu chung cho mọi nhiệm vụ	<i>Có kiến thức về:</i> - Mục đích, mục tiêu, nội dung giáo dục hướng nghiệp; - Các năng lực hướng nghiệp cần đạt của học sinh; - Lập kế hoạch hướng nghiệp có nhạy cảm giới; - Các lý thuyết hướng nghiệp có nhạy cảm giới; - Thông tin về các hệ thống trường nghề, ĐH, CĐ và TCCN; - Thị trường tuyển dụng lao động. <i>Có kỹ năng:</i> - Vận dụng được các kiến thức cơ bản về hướng nghiệp vào thực tiễn.
Hướng nghiệp qua hoạt động giáo dục hướng nghiệp	<i>Có kiến thức về:</i> - Tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và quốc gia; - Xu hướng phát triển nghề; - Thế giới nghề nghiệp và kiến thức về một số nghề phổ biến; - Hình thức và phương pháp tổ chức HĐGDHN theo hướng tích cực; - Kiến thức về giới và bình đẳng giới trong hướng nghiệp; - Nội dung và phương pháp tư vấn hướng nghiệp. <i>Có kỹ năng:</i> - Lập kế hoạch giảng dạy (năm học, học kỳ, bài học);

Nhiệm vụ	Kiến thức, kĩ năng cần có để thực hiện nhiệm vụ
Hướng nghiệp qua hoạt động giáo dục hướng nghiệp	- Sử dụng đa dạng các phương pháp dạy học (PPDH); - Tổ chức giao lưu, tọa đàm và hoạt động ngoại khóa; - Đề xuất với lãnh đạo và phối hợp với đồng nghiệp để thực hiện nhiệm vụ; - Xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp có nhạy cảm giới; - Đánh giá kết quả; - Cập nhật thông tin hướng nghiệp từ mạng lưới chuyên nghiệp và từ internet; - Tổ chức tham quan; - Tư vấn hướng nghiệp có nhạy cảm giới; - Hướng dẫn HS tìm hiểu thông tin, lập kế hoạch nghề nghiệp.
Hướng nghiệp qua các môn văn hóa	<i>Có kiến thức về:</i> - Các nghề liên quan tới môn văn hóa. <i>Có kĩ năng:</i> - Tích hợp nội dung giáo dục hướng nghiệp có nhạy cảm giới vào môn văn hóa đang giảng dạy.
Hướng nghiệp qua HĐGDNPT và lao động sản xuất	<i>Có kiến thức về:</i> - Mục đích và ý nghĩa của HĐGDNPT; - Kiến thức chuyên sâu về NPT đang dạy; - Đặc điểm và yêu cầu của các nghề; - Nội dung giáo dục lao động; - Hình thức và phương pháp tổ chức HĐGDNPT; - Đánh giá kết quả học NPT.

Nhiệm vụ	Kiến thức, kĩ năng cần có để thực hiện nhiệm vụ
Hướng nghiệp qua HĐGDNPT và lao động sản xuất	<i>Có kĩ năng:</i> - Hướng dẫn HS tìm hiểu sở thích, khả năng nghề nghiệp, đặc điểm, yêu cầu của nghề và rèn luyện kĩ năng thiết yếu; - Lập kế hoạch dạy NPT có nhạy cảm giới; - Dạy lí thuyết nghề có nhạy cảm giới và hướng dẫn, tổ chức thực hành nghề; - Làm, sử dụng và khai thác các thiết bị và đồ dùng dạy học; - Sử dụng các phương pháp dạy học (PPDH) tích cực trong dạy học NPT; - Đánh giá kết quả học tập của HS.
Hướng nghiệp qua các hoạt động ngoại khóa, tham quan trong và ngoài nhà trường	<i>Có kiến thức về:</i> - Tổ chức tham quan, ngoại khóa; - Đặc điểm về một số nghề tại địa phương. <i>Có kĩ năng:</i> - Lập kế hoạch tham quan, ngoại khóa; - Xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp; - Hướng dẫn HS tìm hiểu thông tin khi tham gia tham quan, ngoại khóa và so sánh thông tin thu được với sở thích và khả năng của bản thân.

2.3. Điều kiện về tài liệu và nguồn thông tin

Nội dung của các hình thức giáo dục hướng nghiệp liên quan đến nhiều lĩnh vực khác nhau trong xã hội, đòi hỏi phải có thông tin từ nhiều nguồn khác nhau. Hơn nữa, nhiều nội dung trong các chủ đề như định hướng phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đất nước; thế giới nghề nghiệp; hệ thống các trường TCCN, đào tạo nghề, CĐ,

ĐH,... luôn có sự biến động theo sự phát triển nhanh chóng của kinh tế - xã hội. Do vậy, cùng với việc có đủ sách giáo khoa và sách GV, các cơ sở giáo dục cần phải có nguồn tài liệu tham khảo và nguồn thông tin hướng nghiệp được cập nhật thường xuyên để cung cấp cho GV và HS để họ thực hiện thuận lợi các hình thức hướng nghiệp. Điều này đòi hỏi cán bộ và GV phải có kiến thức cơ bản về hướng nghiệp, đồng thời biết sử dụng, khai thác và thường xuyên bổ sung, cập nhật các thông tin trên hệ thống internet, phương tiện thông tin đại chúng và các tài liệu tham khảo. Ngoài ra, cán bộ và GV cần phải xác định được nguồn thông tin đáng tin cậy và phù hợp để sử dụng vào từng hình thức hướng nghiệp.

2.4. Điều kiện về thiết bị, máy móc và đồ dùng dạy học

Thiết bị, máy móc và đồ dùng dạy học là công cụ để GV tiến hành các phương pháp khi tổ chức thực hiện các hình thức hướng nghiệp. Hiệu quả của việc sử dụng các PPDH phụ thuộc rất nhiều vào điều kiện này. Do vậy, muốn tổ chức các hoạt động hướng nghiệp đạt kết quả, đặc biệt là HĐGDHN và HĐGDNPT, các trường cần phải có các trang thiết bị, đồ dùng dạy học như: Tranh ảnh, video clip về nghề, máy tính nối mạng internet, máy chiếu, các bản mô tả nghề, các trắc nghiệm; các thông tin dữ liệu về hướng nghiệp...; Có tương đối đầy đủ máy móc, thiết bị, nguyên vật liệu để dạy và tổ chức cho HS thực hành NPT.

Cùng với các điều kiện cơ bản trên, việc thực hiện các hình thức giáo dục hướng nghiệp còn đòi hỏi phải có nguồn kinh phí nhất định để mua sắm trang thiết bị kỹ thuật, băng đĩa hình về hướng nghiệp, xây dựng góc hướng nghiệp, tổ chức cho HS tham quan, ngoại khóa ngoài nhà trường; Có cơ chế chính sách phù hợp, có khen thưởng, đãi ngộ xứng đáng để động viên và khuyến khích GV phụ trách hướng nghiệp.

Các điều kiện nêu trên được hiểu là các điều kiện tối ưu, nhưng điều kiện quan trọng nhất vẫn là tâm huyết của các cán bộ quản lý và GV hướng nghiệp đối với nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp. Tùy theo điều kiện, các cơ sở giáo dục có thể xác định các hoạt động hướng nghiệp, các dịch vụ hướng nghiệp phù hợp với cơ sở mình để đảm bảo HS được hướng nghiệp một cách có hệ thống.

3. Sự hỗ trợ của cán bộ quản lý hướng nghiệp

Trong giáo dục hướng nghiệp, vai trò hỗ trợ của cán bộ quản lý hướng nghiệp để thực hiện các hình thức giáo dục hướng nghiệp là rất cần thiết. Bằng việc thực hiện các chức năng quản lý của mình, cán bộ quản lý hướng nghiệp có thể hỗ trợ việc thực hiện các hình thức giáo dục hướng nghiệp qua các công việc cụ thể sau:

3.1. Quản lý hoạt động dạy và học

Tăng cường quản lý hoạt động dạy và học đối với các hình thức giáo dục hướng nghiệp nhằm làm cho các GV thực hiện thực hiện đúng, đủ theo chương trình và kế hoạch dạy học do Bộ GDĐT quy định. Trước mắt, cần tập trung tổ chức, chỉ đạo việc thực hiện HĐGDHN, HĐGDNPT và tích hợp giáo dục hướng nghiệp vào các môn văn hóa để từng bước nâng cao chất lượng và hiệu quả của các hoạt động này. Đồng thời làm cho HS tự giác và hứng thú tham gia vào các hình thức hướng nghiệp. Để quản lý hoạt động dạy và học đối với các hình thức giáo dục hướng nghiệp, cán bộ quản lý hướng nghiệp cần xây dựng kế hoạch cụ thể và tập trung thực hiện các nội dung quản lý sau:

- Quản lý việc thực hiện các chương trình dạy học, các hoạt động giáo dục hướng nghiệp;

- Quản lý việc lập kế hoạch bài học cho HĐGDHN, HĐGDNPT và tích hợp nội dung giáo dục hướng nghiệp vào các môn học;

- Quản lí giờ lên lớp, dự giờ và đánh giá chuyên môn của GV;
- Quản lí phương pháp dạy học, tổ chức các hoạt động giáo dục hướng nghiệp;
- Quản lí việc tham gia các hoạt động hướng nghiệp của HS.

3.2. Xây dựng đội ngũ giáo viên làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp

Chú trọng công tác xây dựng đội ngũ GV hướng nghiệp nhằm từng bước có được đội ngũ GV làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp nòng cốt, ổn định, có đủ trình độ và năng lực tổ chức các hoạt động hướng nghiệp hiệu quả. Khi quản lí công tác xây dựng và phát triển đội ngũ GV, cần thực hiện các nội dung quản lí sau:

- Lập kế hoạch;
- Tuyển chọn GV và sử dụng GV hợp lý;
- Tập huấn, bồi dưỡng GV;
- Đánh giá, khen thưởng và kỉ luật đúng lúc và hợp lý;
- Đặc biệt, cần vận dụng linh hoạt chế độ đãi ngộ đối với GV làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp để tạo động lực cho họ.

3.3 Quản lí cơ sở vật chất, thiết bị và đồ dùng dạy học

Quản lí cơ sở vật chất, thiết bị và đồ dùng dạy học cho HĐGDHN và HĐGDNPT nhằm huy động, sử dụng và khai thác có hiệu quả yếu tố này cho các hình thức giáo dục hướng nghiệp. Nội dung chủ yếu là quản lí việc mua sắm, sử dụng, bảo quản trang thiết bị và đồ dùng dạy học cho HĐGDHN, HĐGDNPT và quản lí việc xây dựng góc hướng nghiệp, phòng dạy NPT.

IV. CÁCH XÁC ĐỊNH NĂNG LỰC HƯỚNG NGHIỆP CỦA HỌC SINH

1. Nhận thức bản thân

1.1. Sự cần thiết phải tìm hiểu bản thân

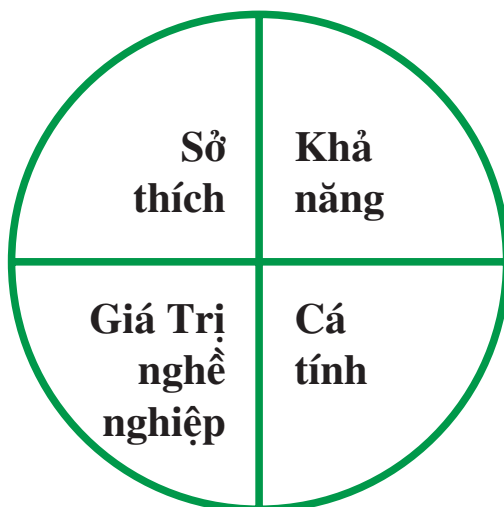
Nhận thức bản thân là điều quan trọng nhất trong cuộc hành trình đi tìm nghề nghiệp mỗi người. Khi đã hiểu rõ mình là ai, mình thích gì, mình giỏi gì, cá tính mình ra sao và giá trị nghề nghiệp nào quan trọng với mình nhất, thì mỗi người sẽ vững bước trên con đường nghề nghiệp để từ đó có thể đưa ra câu trả lời chính xác nhất cho câu hỏi: “Công việc hay nghề nghiệp nào phù hợp với tôi nhất?”.

Lỗi thường gặp nhất trong quá trình tìm hiểu nghề nghiệp của HS là HS tìm hiểu về thế giới nghề nghiệp trước khi hiểu rõ bản thân. Hãy tưởng tượng thế giới nghề nghiệp là một **“cánh rừng rộng lớn”** và nhận thức bản thân là **“la bàn”**. Chỉ khi nào ta có một cái la bàn tốt, biết cách dùng la bàn đó, thì ta mới tìm được hướng đi phù hợp với mình và đến được mục tiêu mình muốn trong **“khu rừng bao la”**.

Nhiệm vụ quan trọng nhất trong quá trình tìm hiểu nghề nghiệp là các em có khả năng đối chiếu bản thân mình với một nghề nghiệp nào đó. Vì vậy, bước đầu tiên trong giáo dục hướng nghiệp là tìm hiểu bản thân trong bốn lĩnh vực: Sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp.

1.2. Nội dung nhận thức bản thân

Có rất nhiều lí thuyết hướng nghiệp khác nhau, nhưng phần lớn khi nói đến việc nhận thức bản thân, các chuyên gia đều đồng ý rằng bốn lĩnh vực chính mà mỗi người cần biết là: **Sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp.**



Sơ đồ 6. Vòng tròn nhận thức bản thân

a. Sở thích

Mỗi người đều có một niềm đam mê nào đó. Có người biết rõ, có người lại không. Điều này bị ảnh hưởng rất nhiều bởi bối cảnh gia đình, sự giáo dục, môi trường xã hội mà mỗi HS đang sống. Có rất nhiều trường hợp, một sở thích bị chôn vùi trong phần ẩn của mỗi người vì họ sợ bị đánh giá, bị cấm đoán hay đơn giản là không được khuyến khích sử dụng. Ví dụ, một em HS nam có sở thích về nghệ thuật, rất khéo tay trong những việc như cắm hoa, trang trí nhà cửa hay làm đẹp cho mình và người xung quanh. Nếu em HS này sinh ra trong một gia đình truyền thống mà cha mẹ nghĩ rằng nam giới phải làm việc nặng mới là đàn ông và nữ giới thì phải dịu dàng mới là phụ nữ, thì ngay từ nhỏ em đã biết học cách giấu sở thích của mình để khỏi bị la mắng hay để được khen ngợi.

Lí thuyết hướng nghiệp chứng minh rằng nếu con người ta có thể làm công việc phù hợp với sở thích của họ, thì họ sẽ làm việc rất tốt,

có động lực, đạt được sự thỏa mãn và hạnh phúc trong đời sống cá nhân. Có một nghiên cứu chỉ ra rằng, có tới 80% những người than phiền về cuộc sống của họ, có biểu hiện trầm cảm hay buồn rầu đều chia sẻ một điểm chung là họ ghét công việc họ đang làm.

b. Khả năng

Học thuyết tâm lý tích cực tin rằng mỗi người có một điểm mạnh riêng biệt làm cho họ khác với người xung quanh. Nếu như mỗi người có thể làm công việc đòi hỏi những kỹ năng thuộc về thế mạnh của họ, họ sẽ làm việc rất hiệu quả, chất lượng cao, và cũng tương tự như ở phần sở thích, họ sẽ có một đời sống cá nhân hạnh phúc.

Điều không may mắn là chúng ta thường thiên về việc tìm kiếm và hoàn thiện những điểm yếu của mình để hoàn thiện chúng hơn là xác định xem bản thân giỏi về cái gì. Ví dụ, nếu các bạn hỏi người xung quanh xem họ yếu về cái gì, họ sẽ nói ngay không ngần ngại 5, 6 điểm yếu của mình. Nhưng nếu bạn hỏi họ xem họ giỏi gì nhất thì họ sẽ bối rối, mất thời gian để nghĩ ra câu trả lời hoặc đơn giản chỉ trả lời: “Tôi không giỏi gì cả”. Lý do là vì đặc điểm của người Việt Nam là rất khiêm tốn. Nhiều người không muốn thể hiện những điểm mạnh của bản thân mình. Và chúng ta mất quá nhiều thời gian để hoàn thiện những điểm yếu của mình thay vì phát huy những điểm mạnh cá nhân.

Nhiều nghiên cứu đã chứng minh rằng, khi ta làm công việc nào có những yêu cầu, đòi hỏi phù hợp những khả năng ta có thì sự thành công của ta là điều hiển nhiên. Ngược lại, nếu ta lao đầu vào làm những công việc ta hoàn toàn thiếu khả năng thì dù có mất gấp 10 lần thời gian, ta cũng không thể nào hoàn thành nó với chất lượng và hiệu quả ta mong muốn. Điều quan trọng hơn nữa là khi ta sử dụng

những khả năng mà ta không giỏi và không tự tin thì ta sẽ bị tuột dốc và dần dần mất niềm tin rằng ta có thể sẽ thành công.

Tiến sĩ Alvin Lương, trường đại học Hồng Kông có nghiên cứu với các học sinh Châu Á và cho biết, các em HS, sinh viên có thể học ngành mình không thích, nhưng chắc chắn phải học ngành phù hợp với khả năng của mình, nếu không sự thất bại là điều hiển nhiên. Vì vậy, tác giả muốn nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giúp HS biết chọn lựa ngành học và nghề nghiệp phù hợp với khả năng của các em. Đặc biệt, khuyên HS đừng bao giờ học ngành hay theo đuổi nghề nghiệp mà mình hoàn toàn không có khả năng. Ví dụ, như một HS sợ máu và học môn Sinh học rất kém nhưng theo đuổi ngành Y chỉ vì truyền thống gia đình hai bên nội ngoại đều có người làm việc trong ngành này thì khó có thể trở thành bác sĩ giỏi.

c. Cá tính

Nhà tâm lí học Jung và những người theo học thuyết của ông tin rằng, mỗi người sinh ra đều có một cá tính riêng biệt. Cá tính này sẽ bị ảnh hưởng bởi yếu tố gia đình, xã hội, môi trường giáo dục và nơi ta lớn lên. Việc hiểu rõ cá tính của mình sẽ giúp mỗi người chọn công việc và môi trường làm việc phù hợp, giúp họ đạt được sự thành công và mức độ thỏa mãn trong nghề nghiệp cao. So với sở thích và khả năng thì yếu tố cá tính không quan trọng lắm cho đến khi HS ra trường và bước vào môi trường làm việc. Lý do là vì trong từng ngành học đều có những vị trí phù hợp với các cá tính khác nhau. Ví dụ, ngành kế toán thường gồm những người hướng nội và thích làm việc trong môi trường văn phòng, nhưng ở bên trong ngành kế toán, thì công việc kiểm toán cũng đòi hỏi những người có cá tính hướng ngoại, thích giao tiếp và gặp gỡ người lạ thường xuyên. Vì vậy, *trong quá trình hướng nghiệp, việc hiểu rõ cá tính của HS không quan trọng bằng việc hiểu rõ ba yếu tố sở thích, khả năng và giá trị nghề nghiệp.*

d. Giá trị nghề nghiệp

Tư vấn hướng nghiệp hiện đại rất chú trọng đến vai trò của giá trị nghề nghiệp trong quyết định nghề nghiệp của mỗi người. Tùy theo nhận thức, hoàn cảnh của mỗi người, giá trị nghề nghiệp có thể là được hưởng lương, thưởng cao trong nghề nghiệp, có thể là có cơ hội thăng tiến nhanh, có thể là được làm việc trong môi trường mà bản thân có thể phát huy tối đa sở trường, khả năng nghề nghiệp và nhiều người tôn trọng. Hoặc, có thể chỉ đơn giản là có công ăn việc làm ổn định... Sự phù hợp giữa một việc làm với giá trị nghề nghiệp của người lao động gần như là yếu tố quan trọng nhất trong việc quyết định có nhận công việc đó hay không. 90% người lao động thay đổi công việc vì giá trị nghề nghiệp không được thỏa mãn. Ngược lại, người lao động sẵn sàng làm một việc dù rằng việc đó không phù hợp với sở thích, khả năng và cá tính, miễn là việc đó thỏa mãn được những giá trị nghề nghiệp quan trọng nhất của họ. Ví dụ như, đối với một người mẹ độc thân thì điều quan trọng nhất trong cuộc đời họ là khả năng tài chính để nuôi dưỡng con nên người. Trong trường hợp này, người mẹ sẽ ở làm ở một vị trí có thể không phù hợp với sở thích và khả năng và từ chối những cơ hội thăng tiến khác tốt hơn, nếu công việc hiện tại cho cô ấy cơ hội kiếm tiền nhiều, lịch làm việc linh hoạt để có thời gian chăm sóc con và thêm vào đó là người Sếp thông cảm cho hoàn cảnh và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho cô ấy công tác.

1.3. Làm thế nào để giúp học sinh nhận thức bản thân

Điều đầu tiên là các em HS phải tự hỏi: “Mình là ai?”. Chỉ khi bắt đầu hỏi câu hỏi ấy, HS mới bước những bước chân đầu tiên vào cuộc hành trình hướng nghiệp. Những người làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp có vai trò rất quan trọng trong việc giới thiệu và thúc đẩy HS tìm hiểu phạm trù mới này. Ở các nước phát triển, hướng

ng nghiệp được tích hợp vào trong giáo án dạy học, sách giáo khoa và bài tập về nhà. Những khái niệm hướng nghiệp như tìm hiểu bản thân đã được giới thiệu từ lúc còn thơ ấu. Trong khi đó, ở nước ta, các em thường ít có cơ hội tìm hiểu bản thân cho đến khi được tham gia hoạt động hướng nghiệp hoặc gặp các nhà tư vấn hướng nghiệp.

a. Liệu pháp tư vấn tường thuật

Tư vấn tường thuật là một liệu pháp mà tư vấn viên dùng phương pháp kể chuyện và lắng nghe câu chuyện để giúp cho HS hiểu được sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp của bản thân mình. Khi sử dụng phương pháp này, bằng những câu hỏi đơn giản về đời sống hàng ngày của HS, về thời thơ ấu, cũng như về ước mơ, niềm tin và quan điểm sống, nhà tư vấn hướng nghiệp sẽ giúp các em rất nhiều trong việc tìm hiểu bản thân. Người sử dụng tài liệu có thể tìm thấy ở **phụ lục 1** những mẫu câu hỏi cho mục đích này.

Các bước tư vấn gồm có:

Bước 1: Lắng nghe, xây dựng sự tin tưởng và tìm hiểu vấn đề chính của HS;

Bước 2: Dùng câu hỏi tường thuật để nghe câu chuyện của HS về sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp;

Bước 3: Dùng bài tập về nhà để HS hiểu thêm về bản thân trong bốn lĩnh vực sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp;

Bước 4: Dùng trắc nghiệm để giúp HS xác nhận sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp. Các bước trên có thể được thực hiện trong một hay vài lần tư vấn, tùy vào mỗi HS.

Ví dụ:

Lần gặp 1:

Tư vấn viên (TVV): Chào em, cho thầy hỏi lại xem có phải thầy hiểu rõ ý em không đã nhé. Em hôm nay đến đây vì chưa biết nên chọn ngành gì và học trường nào trong tương lai đúng không? Hiện em học lớp 11 chuyên Văn và gia đình em thì khuyên em học Kinh tế. Em đang bị bối rối vì thấy mình có lẽ không thích hợp với ngành này, có phải không?

Học sinh (HS): Dạ đúng ạ.

TVV: Trong quá trình tìm hiểu ngành nghề phù hợp, điều quan trọng là mỗi người hiểu rõ bản thân mình trong bốn lĩnh vực sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp. Em có biết mình thích gì chưa?

HS: Dạ chưa rõ lắm ạ.

TVV: À, buổi gặp hôm nay mình chỉ còn khoảng hai mươi lăm phút nữa, cho nên hôm nay thầy muốn tập trung vào việc tìm hiểu sở thích của em. Em có đồng ý không?

HS: Dạ đồng ý ạ.

TVV: Trong các môn học hiện tại, em thấy môn nào làm em thích thú nhất? Vì sao?

HS: Dạ em rất thích môn văn ạ. Em nghĩ là do em giỏi môn này và một phần do cô giáo dạy văn rất hay ạ.

TVV: Vậy em bắt đầu phát hiện năng khiếu văn của mình từ khi nào?

HS: Dạ năm lớp 9, nhưng từ nhỏ em đã thích viết và gửi bài cho các báo Nhi đồng và Khăn quàng đỏ rồi ạ.

TVV: Hay quá. Gia đình em nghĩ gì về điều này?

HS: Dạ cũng có khen, nhưng hiện tại thì nói rằng năng khiếu văn không thực tế, sợ em không có việc làm tốt, không có thu nhập cao.

TVV: Ủm... Em cảm thấy sao khi gia đình nói vậy?

HS: Dạ, em cũng thấy đúng.

TVV: Mình nói tiếp nhé. Ngoài môn Văn, em còn thấy thích môn gì nữa không?

HS: Dạ em thích học ngôn ngữ, em rất thích môn tiếng Anh. Ngoài ra, em hay đọc và tìm hiểu thêm tiếng Hoa nữa ạ.

TVV: Giải vậy. Em học ngôn ngữ nhanh lắm hả?

HS: Dạ, rất nhanh.

TVV: Vậy thì nếu thầy nói sở thích của em thiên về ngôn ngữ, điều này có đúng không?

HS: Dạ đúng ạ.

TVV: Vậy bây giờ em về nhà làm bài tập nhỏ này cho thầy. Bài tập này gọi là “bài tập đường đời”. Trong bài tập này em vẽ ra một đường thẳng, trên đường thẳng đó em để những mốc tuổi 3, 6, 9, 12, 15, và hiện tại là 17 tuổi. Sau đó em đánh dấu vào đường thẳng đó những lúc nào trong cuộc đời em đã có dịp thực hiện sở thích của em. Em vẽ như thế này nhé. Em hiểu bài tập chưa?

HS: Dạ em hiểu rồi.

TVV: Lần sau gặp mình sẽ thảo luận kết quả của bài tập này và làm một trắc nghiệm về sở thích. Em đồng ý chứ?

HS: Dạ đồng ý. Em chào thầy. Em cảm ơn thầy.

TVV: Chào em.

b. Công cụ trắc nghiệm

Công cụ trắc nghiệm được dùng phổ biến trong hướng nghiệp là công cụ trắc nghiệm sở thích nghề nghiệp được dịch từ tài liệu gốc tiếng Anh dựa trên lí thuyết mật mã Holland của nhà tâm lí học John Holland và được nghiên cứu, Việt hóa bởi Tiến sĩ Nguyễn Ngọc Tài-

Viện nghiên cứu giáo dục, Thành phố Hồ Chí Minh. Trắc nghiệm này khá đơn giản, dễ sử dụng nhưng không kém phần hiệu quả trong việc giúp HS tìm ra nhóm sở thích của mình. Hiện nay, trắc nghiệm này được nhiều nhà tư vấn hướng nghiệp ưa thích sử dụng vì những lý do:

- Dễ hiểu, dễ dùng và dựa trên nền tảng nghiên cứu vững vàng;
- Nhà tư vấn hướng nghiệp có thể thấy nhiều điểm tương quan giữa kết quả trắc nghiệm và các khối học của HS ở các trường trung học, CĐ, ĐH;
- Từ kết quả trắc nghiệm, những người làm tư vấn hướng nghiệp có thể dùng phương pháp tư vấn tương tự để giúp HS thấy sự tương quan giữa nhóm sở thích và những ngành học tương ứng ở các trường CĐ, ĐH hay nghề học tương ứng ở các trường nghề.

Lần gặp 2:

TVV: Chào em, em đã làm bài tập thầy giao chưa.

HS: Dạ có, đây thưa thầy.

TVV: Em có nhận xét gì đặc biệt sau khi làm bài tập này?

HS: Dạ, em thấy trong suốt thời gian từ khi em 12 đến 15 tuổi là lúc em tập trung vào việc viết và gửi bài lên báo nhiều nhất ạ. Những năm đó em cũng dự nhiều cuộc thi HS giỏi văn và được nhiều giải.

TVV: Còn gì nữa không em?

HS: Dạ hình như thời gian gần đây em ít đầu tư vào học văn hơn, có lẽ do em phải tập trung để học đều các môn, chuẩn bị năm sau thi tốt nghiệp THPT.

TVV: Vậy bây giờ mình làm trắc nghiệm này nhé (trắc nghiệm sở thích - **phụ lục 2**). Em ngồi làm tại đây luôn đi.

HS: Dạ.

HS hoàn tất bản trắc nghiệm. Kết quả ba nhóm cao nhất là Nghệ thuật, Xã hội, và Quản lí.

TVV: Sau khi đọc định nghĩa của ba nhóm sở thích này, em nghĩ sao?

HS: Dạ, em thấy rất đúng ạ. Bạn bè em thường nhận xét là em thích giúp đỡ người khác và trò chuyện với người khác lắm.

TVV: Em có hay giữ cương vị lãnh đạo trong lớp không?

HS: Dạ ít lắm, nhưng khi có việc gì thường em đều tham gia và các bạn rất nghe ý kiến của em.

TVV: Bây giờ mình mở cẩm nang tư vấn thi CĐ và ĐH ra nhé. Theo sở thích của em thì hai khối em có thể tìm hiểu là khối C và khối H. Bài tập của em là tìm hiểu các ngành trong hai khối này bằng cách đọc cẩm nang này thật kỹ và lên mạng tìm hiểu thêm. Khi đọc và tìm hiểu trên mạng, em phải tự hỏi xem mình có thích học ngành này không và nếu thích thì mình có đủ khả năng học hay không. Trong lần gặp tới thầy và em sẽ tìm hiểu thêm về khả năng nhé. Em có hiểu bài tập này không?

HS: Dạ em hiểu. Em cảm ơn thầy. Em chào thầy.

TVV: Chào em.

Qua những câu hỏi tường thuật về **sở thích, khả năng, cá tính hay giá trị nghề nghiệp** được dùng kết hợp với bài tập về nhà và công cụ trắc nghiệm, nhà tư vấn hướng nghiệp giúp HS hiểu rõ thêm về sở thích, khả năng, cá tính, giá trị nghề nghiệp của bản thân trong việc học tập và các việc khác. Từ đó, người làm tư vấn hướng nghiệp dẫn dắt các em nghĩ đến các ngành học trong các trường ĐH, CĐ hay trường nghề, cũng như các công việc trong thị trường lao động phù hợp với bản thân.

Lưu ý:

- Phần lớn các công cụ trắc nghiệm hiện có được dựa trên các nghiên cứu của các nước phát triển. Do đó, có thể không hoàn toàn phù hợp với nước ta;

- Sử dụng công cụ mà thiếu việc tư vấn sẽ làm cho HS thêm lúng túng;

- Công cụ trắc nghiệm chỉ nên được dùng như một công cụ hỗ trợ để giúp các em hiểu về sở thích nghề nghiệp, khả năng của bản thân. Muốn hiểu rõ và đầy đủ về bản thân, cần kết hợp sử dụng nhiều công cụ và biện pháp khác.

2. Nhận thức nghề nghiệp

2.1. Thế giới nghề nghiệp

Sau khi có được nhận thức bản thân thì điều quan trọng tiếp theo là HS phải tìm hiểu về thế giới nghề nghiệp, bắt đầu từ các công việc có ở quanh em, từ trong gia đình, hàng xóm, phố phường, quốc gia và quốc tế. Trong việc tìm hiểu về thế giới nghề nghiệp, vai trò của cán bộ quản lý hướng nghiệp rất quan trọng vì những lý do:

- GV hướng nghiệp thường bận rộn với việc thực hiện các hình thức hướng nghiệp, dễ quên đi tầm quan trọng của việc tìm hiểu thế giới nghề nghiệp;

- Cán bộ quản lý hướng nghiệp thường có nhiều mối quan hệ ở tầm lãnh đạo (cấp trường, phòng và Sở) nên sẽ có nhiều cơ hội thiết lập mối quan hệ với các chủ doanh nghiệp tại địa phương và ở cấp quốc gia cũng như tổ chức những hoạt động sinh hoạt hướng nghiệp toàn trường để giúp HS tăng thêm nhận thức về thế giới nghề nghiệp.

Lỗi mà cán bộ quản lý hướng nghiệp và những người làm tư vấn hướng nghiệp hay mắc phải khi nói đến đề tài tìm hiểu thế giới nghề nghiệp là:

- Chúng ta thường quên đi các nguồn lực của địa phương ở bên cạnh ta. Đó là những nhà doanh nghiệp, những người cần tuyển dụng lao động. Họ rất quan tâm đến giáo dục nhưng họ cần cán bộ quản lý hướng nghiệp và GV làm cây cầu nối giữa họ với HS - những người lao động tương lai của họ;

- Chúng ta không chủ động tìm hiểu và tạo quan hệ với các chủ doanh nghiệp ở trong vùng vì ngại, vì bận và vì chưa hiểu họ;

- Chúng ta nhìn ngành nghề một cách nguyên tắc, đặt chúng trong những cái hộp với tựa đề, “kỹ sư, bác sĩ, công nhân”, mà không nhìn các nghề nghiệp ở dạng đơn giản hơn như những công việc với các kỹ năng “tư duy, tương tác, tiếp xúc với máy móc,...” và sở thích “thiên về tiếp xúc với người hơn với động vật, thích sáng tạo,...”. Tương tự như việc các bà nội trợ nhìn các món ăn ngon trong nhà hàng như gà xào nấm đông cô, cơm chiên thập cẩm mà quên đi rằng thành phần tạo ra chúng rất đơn giản chỉ là gà, nấm đông cô, cơm, rau, cà rốt, hạt đậu, tỏi, v.v.

2.2. Làm thế nào để giúp HS nhận thức nghề nghiệp?

Cán bộ quản lý hướng nghiệp nên có cái nhìn từ gần đến xa trong việc tìm cách giúp HS tăng thêm nhận thức về thế giới nghề nghiệp.

a. Thế giới nghề nghiệp quanh em

Sau khi đã hiểu rõ hơn về bản thân trong bốn lĩnh vực: Sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp, HS có thể bắt đầu tìm hiểu về thế giới nghề nghiệp quanh mình. Dựa theo lí thuyết hệ thống, HS nên tìm hiểu nghề nghiệp của những người ở gần mình trước nhất,

trước hết là ở trong gia đình, sau là ở họ hàng như cô chú, anh chị, dì cậu, nội ngoại hai bên và bạn bè của họ rồi sau đó tìm hiểu rộng ra xung quanh. Ví dụ, nếu như cha mẹ làm trong ngành ngân hàng thì trước hết, HS nên tìm hiểu thông tin nghề nghiệp từ cha mẹ mình về ngành ngân hàng qua những câu chuyện hàng ngày với họ về công việc, đến thăm nơi họ làm việc, trò chuyện với đồng nghiệp của họ để tăng thêm hiểu biết về công việc hàng ngày của họ.

GV hướng nghiệp có thể hướng dẫn HS dùng những câu hỏi tường thuật ở **phụ lục 4** cho mục đích này. Nhắc HS khi trò chuyện để tìm hiểu thông tin về nghề nghiệp, điều quan trọng là các em hãy xem đó như là một câu chuyện hay để mình lắng nghe và học hỏi. Hãy nghe chăm chú những chuyện bên lề, hãy nghe cảm xúc của người kể, lắng nghe để hiểu ước mơ, khao khát và cả những thất vọng của họ để từ đó hiểu thêm về thực tế nghề nghiệp. Trong quá trình thu thập thông tin về nghề nghiệp, HS phải tập thói quen suy ngẫm và có sự so sánh giữa câu chuyện nghề nghiệp mình đang được nghe với nhận thức bản thân để đánh giá xem công việc mà cha mẹ mình hay đồng nghiệp của cha mẹ mình đang làm có phù hợp với sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp của mình hay không. Mục tiêu cuối cùng là HS rèn được thói quen nhạy cảm với tất cả tin tức và kiến thức liên quan đến thế giới nghề nghiệp, đối chiếu những kiến thức này với bản thân để cuối cùng chọn lựa ra ngành học, trường học hay một nghề phù hợp với bản thân mình nhất.

Ví dụ cụ thể:

Một HS lớp 12 phỏng vấn người lao động đang làm việc trong vị trí quản lý khu nghỉ dưỡng (resort). Học sinh có mơ ước đi theo ngành quản lý nhà hàng khách sạn.

HS: Thưa chị, hiện tại chị đang công tác ở vị trí nào?

Người lao động (NLĐ): Chị đang là quản lí của một khu nghỉ dưỡng tại Mũi Né.

HS: Công việc hàng ngày của chị là gì ạ?

NLĐ: Ô, đủ thứ việc em ơi. Chị phải làm việc với các bộ phận khác nhau, từ lễ tân đến làm phòng, từ nhà bếp cho đến bảo vệ, ở đâu cần là chị phải có mặt.

HS: Vậy một ngày của chị làm việc mấy tiếng?

NLĐ: Tùy em ạ, nhưng trung bình là 10 đến 12 tiếng?

HS: Nhiều vậy hả chị?

NLĐ: Ủ, nhiều vậy đó. Chưa kể có những dịp lễ, làm gần như cả ngày đêm luôn.

HS: Chị thích nhất phần việc nào trong ngày?

NLĐ: Chị thích nhất lúc giao tiếp với khách hàng, những người đến ở khu nghỉ dưỡng và khi thấy họ vui vẻ. Chị thích nhìn họ vui vẻ khi ở khu nghỉ dưỡng nơi mình quản lí, khi họ thích thức ăn ngon, khi họ khen nhân viên lịch sự. Chị cũng thích làm việc với các nhân viên nữa.

HS: Chị không thích nhất phần nào trong công việc mình?

NLĐ: Chị ghét nhất là phần báo cáo cho Sếp, phải thu thập dữ liệu, rồi viết báo cáo rất mệt. Chị cũng sợ nhất phải làm việc với bên thuế hay những gì liên quan đến chính quyền như là kiểm tra phòng đột xuất, tạm trú của khách v.v.

HS: Vậy theo chị, nếu em muốn theo nghề của chị, thì em cần có những kĩ năng gì là quan trọng nhất?

NLĐ: À, chị nghĩ đầu tiên phải có sức khỏe tốt, sau đó là khả năng giao tiếp với người lạ, khả năng quản lí nhân sự, khả năng phục vụ khách hàng, khả năng làm việc dưới áp lực cao (ví dụ, việc vượt chỉ tiêu lượng phòng bán được), khả năng quản lí tài chính kế toán và quan trọng nhất là em phải thích lĩnh vực này, nếu không sẽ nản lòng nhanh lắm.

HS: Nhiều vậy hả chị? Em cứ tưởng làm quản lí khách sạn được đi du lịch nhiều, công việc nhàn hạ, chứ đâu nghĩ là sẽ cực như vậy.

NLĐ: Khổ lắm em ơi, người ngoài chỉ thấy vẻ đẹp của khách sạn và khu nghỉ dưỡng, đâu biết ở đằng sau hậu trường, để có cái đẹp đó thì nhân viên cực khổ bao nhiêu. Em mà làm bên dọn phòng sẽ hiểu, thường xuyên phải ngửi mùi hôi vì phải dọn dẹp ga giường, khăn tắm, giặt, rồi phơi, rồi dọn phòng, v.v. Không có sức khỏe không làm nổi đâu.

HS: Dạ, em cảm ơn chị nhiều. Em nghe chị kể xong mới biết là mình không thích hợp nghề này lắm. Với lại những gì em tưởng tượng về công việc quản lí khách sạn khác hẳn với những gì chị kể cho em.

NLĐ: Ủ, vậy tốt. Phải tìm hiểu thực tế mới biết rõ em ạ.

Một vài hoạt động mà các cơ sở giáo dục có thể dùng để giúp HS tăng thêm nhận thức về thế giới nghề nghiệp là:

- Tổ chức những cuộc thảo luận toàn trường hay toàn khối về “nghề nghiệp quanh ta”, mời những vị khách mời thân thuộc và gần gũi với HS. Có thể là cha mẹ hay các thành viên trong gia đình của HS đang làm những công việc tốt, vị trí cao và có bề dày kinh nghiệm. Điều cần chú ý là cán bộ quản lí hướng nghiệp nên có quan hệ rất tốt và hiểu rõ người khách mời trước khi tổ chức cuộc nói chuyện. Khách mời nên có những đặc điểm sau để buổi thảo luận thành công: Khả năng nói trước đám đông, tầm nhìn rộng và tâm huyết với giới trẻ, đặc biệt trong việc giáo dục hướng nghiệp, đam mê và giỏi trong công việc họ đang làm, thích được chia sẻ kiến thức. Trong những buổi thảo luận này, vai trò người dẫn chương trình không kém phần quan trọng. Họ phải hiểu rõ vị khách mời, hiểu rõ mục tiêu buổi thảo luận để đưa ra những câu hỏi hay lời dẫn khéo léo nhằm giúp HS hiểu rõ thêm về thế giới nghề nghiệp quanh các em;

- Tổ chức cuộc thi viết hay hùng biện trong các dịp lễ lớn như Ngày hiến chương các nhà giáo về đề tài liên quan đến hướng nghiệp, đặc biệt về thế giới nghề nghiệp nhằm mục đích tạo nên niềm hứng khởi trong các em về tương lai.

b. Thế giới nghề nghiệp ở cấp quốc gia và quốc tế

Sau khi có cái nhìn gần và cụ thể về những nghề nghiệp quanh mình, HS nên bắt đầu tìm hiểu về các nghề nghiệp khác ở tầm quốc gia và quốc tế, những nghề nghiệp mà có thể các em chưa từng thấy bao giờ. HS có thể tìm hiểu thông qua internet. Dùng những công cụ tìm kiếm như Google hay Yahoo là một cách dễ làm nhất cho HS nếu điều kiện cho phép. Chỉ cần một câu hỏi đơn giản như “Nghề nào hiện đang nóng nhất tại Việt Nam?” là HS có thể đọc được rất nhiều thông tin khác nhau từ những nguồn khác nhau. Khi sử dụng internet, điều quan trọng nhất là HS phải biết chắt lọc thông tin để không nghe một chiều và chỉ dùng nó như một nguồn tin tham khảo, chứ không nên dùng thông tin từ internet như nguồn thông tin chính.

Cán bộ quản lí hướng nghiệp có thể hỗ trợ bằng cách:

- Tạo góc hướng nghiệp với những tài liệu liên quan đến nghề nghiệp ở tầm quốc gia và thế giới được cập nhật thường xuyên;
- Tạo điều kiện cho HS có thể dùng máy vi tính để truy cập internet tìm hiểu thông tin nghề nghiệp.

Điều mà chúng ta cần chú ý là phần tìm hiểu thế giới nghề nghiệp này chỉ hữu dụng trong trường hợp HS đã có nhận thức về bản thân, có thể chưa hoàn toàn hiểu rõ, nhưng ít ra HS đã phải biết đến bốn khái niệm về sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp. Nếu không, những thông tin thu được sẽ trở thành thiếu hệ thống và các lời khuyên từ bên ngoài chỉ làm các em thêm lúng túng, giống như đi trong rừng mà thiếu la bàn để định hướng.

c. Tìm hiểu hệ thống đào tạo nghề

Hệ thống đào tạo nghề bao gồm các trường ĐH, CĐ, TCCN và trường nghề, có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học, kĩ thuật có trình độ trên ĐH, CĐ, các kĩ thuật viên có trình độ trung cấp và đội ngũ công nhân kĩ thuật thuộc các lĩnh vực, ngành nghề khác nhau phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Vì vậy, trước khi HS tốt nghiệp lớp 9 và lớp 12, nhà trường cần tổ chức cho HS tìm hiểu hệ thống đào tạo nghề để HS có được những thông tin cần thiết về các loại hình trường, các hình thức đào tạo và điều kiện tuyển sinh, đồng thời biết được triển vọng phát triển của mỗi loại hình đào tạo. Từ đó, có thái độ đúng đắn khi chọn ngành nghề, chọn trường sao cho phù hợp với trình độ học lực, khả năng, sở thích của bản thân, điều kiện kinh tế của gia đình và nhu cầu của xã hội.

3. Tìm hiểu thị trường tuyển dụng

Việc một cán bộ quản lí hướng nghiệp và GV làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp phải có kiến thức về thị trường tuyển dụng tương tự như việc một nhân viên kiểm lâm phải biết rất rõ về cánh rừng nơi mình phụ trách. Vì nếu như không biết rõ về thị trường tuyển dụng thì cán bộ quản lí hướng nghiệp và GV làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp khó mà hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình .

Kiến thức về thị trường tuyển dụng bao gồm:

- Số liệu, thống kê về xu hướng tuyển dụng trong năm năm và mười năm ở cấp quốc gia và thành phố;
- Danh mục về các doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng trong vùng, cấp tỉnh, thành phố, quốc gia và quốc tế;

- Những vị trí lao động đang được tuyển dụng trong vùng, cấp tỉnh, thành phố, quốc gia và quốc tế.

- Tại Việt Nam, chúng ta có thể tìm hiểu thông tin về tuyển dụng tại:

- Xu hướng lao động tại Việt Nam ở trang chủ của tổ chức Lao động thế giới (ILO) tại Việt Nam:

<http://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/>

- Số liệu về lao động và việc làm tại trang chủ của Tổng cục Thống Kê, Kho dữ Liệu Lao động và Việc Làm ở: [http:// www.gso.gov.vn/khodulieuldvl](http://www.gso.gov.vn/khodulieuldvl)

- Nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh: [http:// www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/](http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/)

- Các vị trí đang được tuyển dụng và các doanh nghiệp đang tuyển dụng trong vùng, cấp tỉnh, thành phố và quốc gia ở những trang sau:

- <http://www.vietnamworks.com/>
- <http://www.hr2b.com>
- <http://www.kiemviec.com/>
- <http://www.timviecnhanh.com/>
- <http://timviec24h.vn/>
- www.hrvietnam.com
- www.cohoivieclam.com
- <http://www.tuyendungonline.com.vn>
- <http://www.chonviec.com>
- <http://www.jobsvietnam.com.vn>

Và nhiều trang khác:

- Các doanh nghiệp đang tuyển dụng trong vùng Đông Nam Á:

[http:// www.jobstreet.com/](http://www.jobstreet.com/)

- Các vị trí đang tuyển dụng tại Úc: [http:// www.immi.gov.au/skilled/sol/](http://www.immi.gov.au/skilled/sol/)

V. CÁC PHƯƠNG PHÁP HƯỚNG NGHIỆP

1. Phương pháp tích lũy kinh nghiệm

Ở Việt Nam, việc HS đi làm thêm trong khi còn đi học vẫn chưa phổ biến. Thậm chí nếu gia đình có dịch vụ như tiệm tạp hóa hay xưởng sản xuất nhỏ cũng không khuyến khích con mình tham gia giúp đỡ vì sợ ảnh hưởng tới việc học. Thực tế cho thấy, cơ hội cọ sát với thế giới nghề nghiệp càng sớm thì càng giúp cho HS có trải nghiệm, kiến thức nghề nghiệp vững vàng, thiết lập những kỹ năng thiết yếu từ sớm và có điều kiện để tìm hiểu bản thân.

2. Học nghề phổ thông

Một trong những cách mà các cơ sở giáo dục có thể giúp cho HS thu được các kinh nghiệm làm việc trong quá trình học là khuyến khích HS tham gia học NPT. Học NPT là một phương pháp rất hữu hiệu để giúp HS tiếp cận với hoạt động nghề nghiệp trong quá trình học ở trường phổ thông, giúp các em tăng thêm nhận thức về nghề nghiệp, nhận ra sự khác biệt giữa lý thuyết học thuật và ứng dụng lý thuyết đó trong công việc, hiểu rõ sở thích và khả năng của bản thân để ra quyết định nghề nghiệp sau này. Học NPT còn tạo điều kiện cho HS đối chiếu và quan sát sự phù hợp nếu có giữa bản thân với nghề nghiệp.

3. Tham gia hoạt động ngoại khóa

Việc tham gia các hoạt động ngoại khóa như hoạt động Đoàn, Đội, văn nghệ, thể thao, hoạt động từ thiện và làm tình nguyện viên cho những hoạt động cộng đồng sẽ giúp HS rất nhiều trong việc khám phá sở thích, khả năng, cá tính và giá trị nghề nghiệp của mình. Những người làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp nên tạo điều kiện cho HS có thể tham gia các loại hình ngoại khóa khác nhau, càng nhiều càng tốt.

4. Tìm hiểu thông tin nghề nghiệp

Một trong những hoạt động dễ thực hiện và nên được thực hiện hàng năm của các trường phổ thông là khuyến khích và tạo điều kiện cho HS tìm hiểu về các nghề nghiệp khác nhau qua những cuộc trò chuyện về nghề nghiệp. Điều này có thể được thực hiện theo các hình thức sau:

- Tọa đàm trao đổi với các chủ doanh nghiệp và người lao động trong những ngành nghề khác nhau. Chương trình này có thể được làm toàn trường hay theo khối và có thể được tổ chức với sự hợp tác của Đoàn trường, với các doanh nghiệp trong vùng. Nguồn lực đầu tiên mà nhà trường nên sử dụng là cha mẹ học sinh (CMHS) trong trường;

- Tổ chức các sự kiện qua mạng lưới chuyên nghiệp;

- Tổ chức những buổi giao lưu với người lao động trong những ngành nghề khác nhau và các chủ doanh nghiệp trong vùng theo kiểu tổ chức các sự kiện xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp cho HS cuối cấp. Nguồn lực đầu tiên mà trường nên sử dụng cho mục tiêu này là cựu HS của trường hiện đang thành công trong nghề nghiệp;

- Mở những cuộc thi tìm hiểu, thuyết trình hay viết về thông tin nghề nghiệp để khuyến khích HS tìm hiểu về các nghề nghiệp khác nhau càng sớm càng tốt. Những hoạt động này có thể được lồng ghép vào các dịp như ngày Hiến chương các nhà giáo, ngày Quốc tế lao động, ngày thành lập Quân đội nhân dân Việt Nam v.v...

5. Tư vấn hướng nghiệp

Mỗi khối lớp nên có một GV chuyên về tư vấn hướng nghiệp có thời gian biểu cố định cho HS có thể tới gặp, nêu câu hỏi thắc mắc, trò chuyện và tìm hiểu thông tin cơ bản về hướng nghiệp bất cứ lúc nào. Đối với những trường hợp cần tư vấn đặc biệt, có thể hướng dẫn HS đến gặp những người làm tư vấn hướng nghiệp cấp cao hơn. Có thể toàn trường chỉ có một người làm công tác tư vấn hướng nghiệp cá nhân hoặc hợp tác với các Trung tâm hướng nghiệp trong vùng để phối hợp tư vấn hướng nghiệp cá nhân.

VI. THÔNG TIN HƯỚNG NGHIỆP

1. Vai trò cổng thông tin

Cổng thông tin là nguồn cung cấp thông tin đa dạng và dễ dàng truy cập. Đây có thể coi là điểm đầu tiên mà tất cả các HS cần đến để có những thông tin về tuyển sinh như các ngành học, trường học, thông tin tuyển dụng các nghề và công ty, và cuối cùng là thông tin hướng nghiệp như làm cách nào để nâng cao nhận thức về bản thân, đối chiếu nhận thức bản thân với thông tin tuyển dụng và phát triển kế hoạch nghề nghiệp phù hợp cho mình.

Thông thường, ở các nước phát triển cổng thông tin được xây dựng và quản lý bởi Bộ Lao động. Cổng thông tin nên trực thuộc sự quản lý của Nhà nước vì những lý do:

- Nội dung cổng thông tin cần phải tổng quan, xuyên suốt và đồng bộ. Điều này, chỉ có thể thực hiện được bởi một cơ quan Nhà nước chuyên nghiệp như Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội; Bộ Giáo dục và Đào tạo...

- Cổng thông tin cần có nhân lực, tài lực và sự hỗ trợ mà vẫn giữ thái độ vô tư, trung lập với các doanh nghiệp tuyển dụng hay các cơ sở đào tạo. Điều này chỉ có thể thực hiện được bởi một cơ quan Nhà nước để không bị ảnh hưởng đến lợi nhuận qua quảng cáo hay hỗ trợ;

- Cổng thông tin cần được cập nhật thông tin thường xuyên và chính xác. Các thông tin được trích từ các nghiên cứu về thị trường tuyển dụng ở cấp độ địa phương và quốc gia. Công việc này chỉ có thể thực hiện được bởi một cơ quan Nhà nước ở cấp quốc gia .

2. Nhu cầu của người dùng đối với cổng thông tin

Cổng thông tin phải đáp ứng được nhu cầu của người dùng trong các lĩnh vực:

1.1. Thông tin tuyển sinh

- Các trường dạy nghề từ trung cấp đến cao đẳng, từ trong hệ thống giáo dục công lập đến dân lập;

- Các cơ hội học nghề cho HS ở mọi lứa tuổi, từ sau cấp THCS cho đến sau cấp THPT.

1.2. Thông tin tuyển dụng

- Danh mục tất cả các ngành nghề hiện có trong nước, đặc điểm các ngành nghề, mức lương, những kỹ năng thiết yếu của mỗi nghề và yêu cầu trình độ học vấn;

- Dự báo nghề nghiệp cho tương lai gần và xa, những nghề sẽ có nhu cầu cao trong tương lai và những nghề không còn nhiều yêu cầu nữa.

1.3. Thông tin hướng nghiệp

- Những công cụ trắc nghiệm giúp tìm hiểu bản thân và lập kế hoạch nghề nghiệp;
- Những công cụ hỗ trợ cho quá trình tuyển dụng như cách viết đơn xin việc làm, phỏng vấn, xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp v.v.

3. Vai trò của cán bộ quản lý hướng nghiệp trong việc khai thác thông tin

Đối với trường hợp ở nước ta, hiện tại chưa có cổng thông tin hướng nghiệp được quản lý bởi một cơ quan Nhà nước ở cấp quốc gia thì cán bộ quản lý hướng nghiệp cần tự xây dựng nên cổng thông tin hướng nghiệp cho HS để có thể đáp ứng được cả ba chức năng quan trọng trên hoặc tìm kiếm thông tin từ các nguồn khác nhau. Vai trò của cán bộ quản lý hướng nghiệp là cùng với GV hướng nghiệp của cơ sở giáo dục mình quản lý thực hiện giới thiệu thông tin đến các em HS, CMHS và sử dụng thông tin cho việc hướng nghiệp toàn trường, từng khối và cá nhân.

4. Xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp

Mạng lưới chuyên nghiệp (được dịch ra từ tiếng anh - “networking”) là một khái niệm thường bị hiểu nhầm với khái niệm “quen biết” hay “quan hệ”. Ở phần trên đã đề cập tới những mối quan hệ được thiết lập trong môi trường làm việc, những buổi họp, gặp gỡ chuyên nghiệp, hay các hoạt động ngoại khóa. Mạng lưới chuyên nghiệp giúp cho người lao động và người tuyển dụng tăng thêm hiểu biết về môi trường tuyển dụng, nhờ đó giúp người lao động tìm được công việc phù hợp với bản thân và người tuyển dụng tìm được người lao động phù hợp với yêu cầu tuyển dụng. Còn khái niệm “quan hệ/quen biết” là chỉ nói tới việc có cơ hội việc làm mà không dựa trên khả năng hay sự phù hợp với công việc đó.

Cán bộ quản lý và giáo viên làm nhiệm vụ hướng nghiệp phải biết tạo dựng mạng lưới chuyên nghiệp cho riêng mình, bắt đầu từ các CMHS, rồi sau đó là đến những nhà doanh nghiệp và các doanh nhân tại địa phương. Mạng lưới chuyên nghiệp sẽ giúp cán bộ quản lý và giáo viên hướng nghiệp cập nhật thường xuyên kiến thức về nghề nghiệp, giúp cho các hoạt động giáo dục hướng nghiệp tại cơ sở dễ dàng hơn.

VII. TƯ VẤN HƯỚNG NGHIỆP

1. Khái niệm

Công tác tư vấn hướng nghiệp là một quá trình lâu dài với mục đích giúp cho HS tìm ra câu trả lời cho ba câu hỏi quan trọng: “Em là ai?, Em đang đi về đâu? Và, Làm sao để đi đến nơi em muốn tới?”. Quá trình này có thể được thực hiện theo quy trình hướng nghiệp theo sơ đồ 3 ở mục II. Quy trình hướng nghiệp có thể được lặp đi lặp lại trong những giai đoạn khác nhau của đời người. Sau đây là những bước chủ yếu của quá trình tư vấn hướng nghiệp:

- Bước 1: Tư vấn viên giúp HS khám phá bản thân qua tư vấn cá nhân, những bài tập suy ngẫm và các bài trắc nghiệm;
- Bước 2: Tư vấn viên giúp HS tìm hiểu thông tin nghề nghiệp qua tư vấn cá nhân, những bài tập tìm hiểu cổng thông tin và các bài tập phỏng vấn thông tin về nghề nghiệp;
- Bước 3: Tư vấn viên giúp HS lập kế hoạch nghề nghiệp, trong đó nêu rõ mục tiêu nghề nghiệp, những bước thực hiện, thời gian thực hiện và phương pháp tự đánh giá xem kế hoạch có tốt hay không.

2. Kỹ năng cơ bản về tư vấn hướng nghiệp

a. Sáu kỹ năng tư vấn hướng nghiệp

Sáu kỹ năng tư vấn hướng nghiệp là nền móng của vai trò tư vấn, tập trung vào hai điểm chính: 1/ Khả năng lắng nghe câu chuyện và cảm xúc của HS và 2/ Khả năng tin tưởng rằng HS sẽ tìm ra được giải pháp cho chính vấn đề của các em.

Sáu kỹ năng Tư vấn hướng nghiệp bao gồm:

- **Hành vi quan tâm** là bước đầu tiên và quan trọng nhất trong việc thiết lập mối quan hệ với HS. Chỉ khi HS thật sự tin tưởng TVV, mở lòng chia sẻ tâm tư thì TVV mới có cơ sở để giúp HS. Trong vòng năm phút đầu, TVV có thể đạt được mục tiêu trên nếu thực hiện tốt hành vi quan tâm. Hành vi quan tâm bao gồm sự biểu hiện của vẻ mặt, giọng nói, ngôn ngữ cơ thể (dáng người, cách ngồi, ánh mắt) và sự lắng nghe. Hành vi quan tâm cần được điều chỉnh cho phù hợp với giới tính, độ tuổi, dân tộc, tôn giáo và những đặc điểm khác của HS.

- **Kỹ năng đặt câu hỏi** là kỹ năng quan trọng trong quá trình tư vấn để có được nhiều thông tin từ HS. Đặt câu hỏi giúp TVV nâng cao hiểu biết về HS cũng như khẳng định cảm xúc, hoàn cảnh và mâu thuẫn tạo ra bởi hoàn cảnh của HS. từ đó giúp HS suy ngẫm, hiểu rõ bản thân hơn và tìm ra giải pháp cho những vấn đề của mình. Có các loại câu hỏi khác nhau: câu hỏi mở, câu hỏi đóng, câu hỏi thăm dò và câu hỏi dẫn dắt/đoán trước. Các loại câu hỏi này có tác dụng khác nhau và sử dụng trong từng tình huống cụ thể trong quá trình tư vấn hướng nghiệp.

- **Kỹ năng phản hồi cảm xúc:** Trong tư vấn hướng nghiệp, khi câu chuyện trở nên bế tắc thì việc tốt nhất là quay lại cảm xúc của HS. Lí do là phần lớn các bế tắc xảy ra khi TVV chưa thực sự lắng nghe câu chuyện của HS, chưa lắng nghe phần sâu của câu chuyện

ấy. Do đó, việc quay lại cảm xúc sẽ giúp cho TVV tập trung lắng nghe, giúp HS có cơ hội giải tỏa và kể thêm thông tin. Nhờ đó TVV có hướng mới cho buổi trò chuyện. Phản hồi cảm xúc được thực hiện bằng cách quan sát cảm xúc của học sinh, đặt các câu hỏi “mở” và hoặc câu hỏi “đóng” để tìm hiểu xem mình hiểu người đối diện như thế nào.

- **Kĩ năng đối mặt:** Kĩ năng đối mặt rất quan trọng, vì nó giúp cuộc nói chuyện thoát khỏi bế tắc, mở hướng cho HS, đi sâu vào cảm xúc, giúp HS nhận ra vấn đề chân chính. TVV phải rất cẩn thận khi sử dụng kĩ năng đối mặt vì nếu sử dụng sớm quá sẽ bị phản tác dụng, làm ảnh hưởng không tốt tới mối quan hệ với HS. Kết quả là HS sẽ không bao giờ quay lại gặp TVV nữa. Nhưng, nếu TVV không dám sử dụng kĩ năng đối mặt trong những trường hợp cần thiết thì HS có nguy cơ tiếp tục chìm trong những ảo tưởng về bản thân hay tập trung nhầm vấn đề.

- **Kĩ năng tập trung:** Trong quá trình tư vấn hướng nghiệp cần xác định thứ tự ưu tiên tập trung để có thể giúp HS một cách hiệu quả nhất trong thời gian có hạn. Điều này còn giúp cho HS đặt ưu tiên cho những vấn đề chính, không bị lúng túng và từng bước tìm ra giải pháp. Trước hết, cần tập trung vào HS trước rồi vào vấn đề sau. Tiếp theo, tập trung vào gia đình và bối cảnh xã hội của HS và sau cùng là tập trung để giải quyết trước vấn đề quan trọng nhất.

- **Kĩ năng phản hồi ý tưởng:** Phản hồi ý tưởng để kiểm tra việc mình hiểu ý định của HS có đúng không. Phản hồi ý tưởng của HS bằng cách diễn dịch, tóm tắt lại những lời chia sẻ của HS.

b. Thái độ của tư vấn viên

Như đã nói ở trên, TVV phải luôn tâm niệm hai điều, một là tập trung lắng nghe câu chuyện và cảm xúc của HS và hai là luôn tin

tưởng rằng HS sẽ tìm ra được giải pháp cho chính vấn đề của các em nếu được hướng dẫn đúng đắn. TVV bằng sự lắng nghe, phản hồi cảm xúc, đối mặt và phản hồi ý tưởng sẽ giúp HS tìm ra cách giải quyết vấn đề cho bản thân. TVV phải luôn nhớ rằng, mình không phải là siêu nhân, là người đi giải quyết vấn đề cho người khác mà TVV chỉ là người hỗ trợ. Cuối cùng và quan trọng nhất là TVV phải tránh được suy nghĩ, cảm giác là HS cần và chỉ có mình mới giúp được HS. Suy nghĩ như vậy vô tình sẽ làm cho HS dựa dẫm vào TVV, mất khả năng tự lập trong suy nghĩ, tư duy và giải quyết vấn đề. TVV giỏi là người vui vẻ chào mừng HS tới tư vấn, lắng nghe chăm chú, rồi nhẹ nhàng để các em đi mà không nuối tiếc điều gì.

c. Các liệu pháp tư vấn hướng nghiệp

Có rất nhiều liệu pháp để TVV sử dụng. Sau đây là hai liệu pháp khá phổ biến trong tư vấn hướng nghiệp và phù hợp với HS Việt Nam.

• Liệu pháp tập trung vào cách giải quyết

Sự khác biệt giữa tư vấn tâm lý và tư vấn hướng nghiệp là phải *cho cách giải quyết cho bước tiếp theo*, dù nhỏ đến mấy cũng phải có và theo từng bước một. Trong mỗi lần gặp, trước khi HS rời phòng tư vấn thì TVV cùng với HS lập ra kế hoạch cho quá trình tư vấn hướng nghiệp. Kế hoạch gồm có mục tiêu (từ mức độ quan trọng nhiều nhất đến ít nhất), những bước cần làm để đạt được mục tiêu và bài tập cho bước tiếp theo (cách giải quyết) trước khi HS đến gặp TVV lần tiếp theo.

• Liệu pháp kể chuyện hay còn gọi là tư vấn tường thuật

- Liệu pháp kể chuyện nhấn mạnh vào việc lắng nghe câu chuyện của HS từ đầu đến cuối, lắng nghe cảm xúc, lắng nghe câu chuyện

thật ở dưới bề mặt mà HS đang cho TVV thấy để từ đó hiểu và dẫn dắt HS tìm ra cách giải pháp vấn đề.

- TVV có thể dùng sáu kĩ năng tư vấn để nghe HS kể chuyện, để tìm hiểu sở thích, khả năng, cá tính, giá trị nghề nghiệp, quan điểm sống và nhiều đặc điểm khác của HS.

PHẦN

3

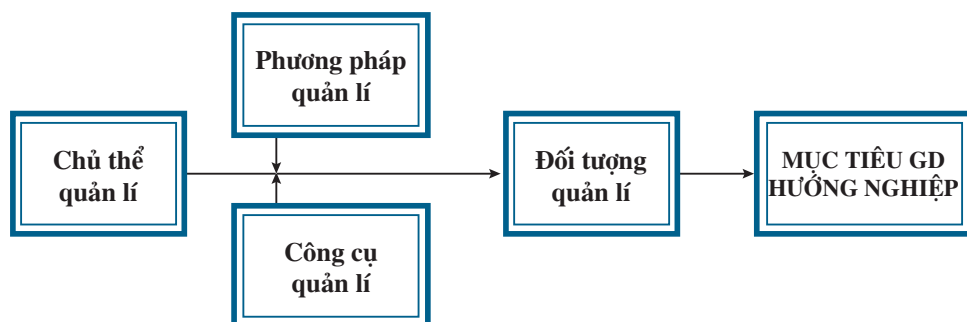
**TỔ CHỨC, QUẢN LÝ GIÁO DỤC
HƯỚNG NGHIỆP TRONG
TRƯỜNG TRUNG HỌC**

I. KHÁI QUÁT CHUNG

1. Khái niệm chung

Quản lý hướng nghiệp là một bộ phận của quản lý giáo dục, là hệ thống những tác động có định hướng, có chủ đích, có kế hoạch và hợp quy luật của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý hướng nghiệp nhằm thực hiện có chất lượng và hiệu quả mục tiêu giáo dục hướng nghiệp cho HS phổ thông.

Quản lý hướng nghiệp gồm những thành tố cơ bản sau:



Sơ đồ 7. Các thành tố của quản lý giáo dục hướng nghiệp

- *Chủ thể quản lý* là một cá nhân hay nhóm người được giao quyền hạn quản lý và chịu trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, sử dụng một cách hợp lý và hiệu quả các nguồn lực cho công tác giáo dục hướng nghiệp tại địa bàn, đơn vị đang quản lý. Trong quản lý hướng nghiệp, chủ thể quản lý là lãnh đạo và/ hoặc chuyên viên phụ trách hướng nghiệp của Bộ GDĐT, Sở GDĐT, Phòng GDĐT, Ban giám hiệu nhà trường và Giám đốc Trung tâm giáo dục ở địa phương có chức năng hướng nghiệp cho HS phổ thông cấp trung học trên địa bàn. Trên cơ sở quyền hạn, trách nhiệm và năng lực của mình, chủ

thể quản lí tác động lên đối tượng quản lí bằng các phương pháp và công cụ nhất định thông qua việc thực hiện các chức năng quản lí để đạt được mục tiêu giáo dục hướng nghiệp.

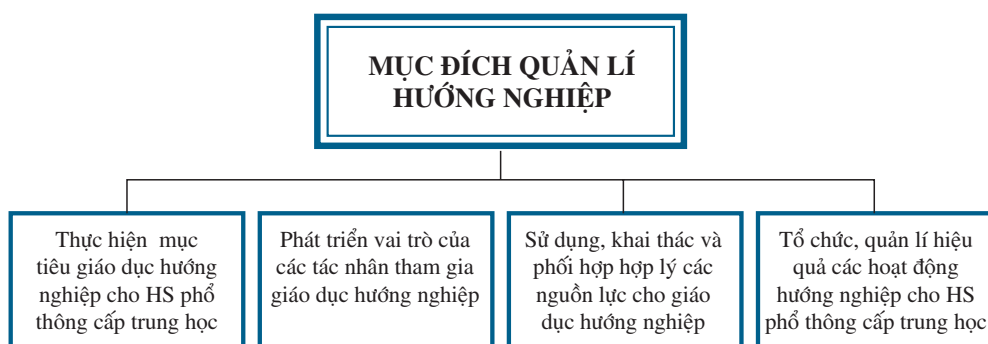
- **Đối tượng quản lí** là tất cả những người thực hiện và nhận nhiệm vụ hướng nghiệp, bao gồm: các GV và cán bộ làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp; Tập thể HS ở các trường THCS, THPT; cán bộ, GV và HS các TT GDTX-HN, TT KTTH-HN; Các tổ chức, đoàn thể xã hội (như Hội cha mẹ học sinh, Hội Liên hiệp phụ nữ các cấp, các doanh nghiệp...). Đối tượng quản lí còn bao gồm các hình thức giáo dục hướng nghiệp, ngân sách, cơ sở vật chất, thiết bị giáo dục hướng nghiệp và hệ thống thông tin cho giáo dục hướng nghiệp.

- **Công cụ quản lí** là những phương tiện mà cán bộ quản lí hướng nghiệp sử dụng trong quá trình quản lí nhằm định hướng, dẫn dắt, khích lệ và phối hợp hoạt động của các tác nhân hướng nghiệp và HS phổ thông cấp trung học trong việc thực hiện mục tiêu giáo dục hướng nghiệp. Công cụ chủ yếu để quản lí hướng nghiệp là các quy định của Nhà nước và Bộ GDĐT về giáo dục hướng nghiệp, là các cơ chế và chính sách cho giáo dục hướng nghiệp.

- **Phương pháp quản lí (PPQL)** là cách thức tác động bằng những phương tiện khác nhau của cán bộ quản lí hướng nghiệp đến hệ thống bị quản lí nhằm đạt được mục tiêu quản lí. PPQL bao gồm việc lựa chọn công cụ, phương tiện quản lí (như quyền lực, quyết định, cơ chế chính sách, tài chính, kĩ thuật- công nghệ...) và lựa chọn cách thức tác động (tác động bằng quyền lực; tác động bằng kinh tế; tác động bằng tư tưởng chính trị...) của cán bộ quản lí hướng nghiệp tới đối tượng quản lí.

2. Sự cần thiết phải quản lí các hoạt động giáo dục hướng nghiệp

Giáo dục hướng nghiệp được thực hiện bằng nhiều hình thức, phương pháp khác nhau với nhiều đối tượng tham gia giáo dục hướng nghiệp trong và ngoài nhà trường. Vì vậy, quản lí hướng nghiệp là nhiệm vụ mà các cấp quản lí, các cán bộ quản lí hướng nghiệp cần phải quan tâm thực hiện nhằm đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ và đạt được các mục đích:



Sơ đồ 8. Mục đích quản lí hướng nghiệp

Như vậy, nếu tổ chức, quản lí tốt nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp sẽ giúp cho các cơ sở giáo dục:

- Xây dựng được cơ cấu tổ chức hợp lý và bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, GV có đủ trình độ, năng lực và phẩm chất để hoàn thành các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp;
- Tạo ra sự thống nhất ý chí trên con đường đi tới mục tiêu giáo dục hướng nghiệp giữa những người làm nhiệm vụ quản lí với các tác nhân hướng nghiệp và HS phổ thông cấp trung học;
- Hỗ trợ và tạo động lực cho các tác nhân tham gia giáo dục hướng nghiệp, đồng thời khuyến khích mọi người phát huy cao độ

năng lực cũng như khả năng sáng tạo thông qua việc thực hiện các chế độ và chính sách khen thưởng hợp lý;

- Huy động, phối hợp, sử dụng và khai thác tối đa các nguồn lực trong và ngoài ngành giáo dục tham gia giáo dục hướng nghiệp, tạo nên sức mạnh tổng hợp để đạt được mục tiêu giáo dục hướng nghiệp cho HS phổ thông cấp trung học.

- Thường xuyên thu thập được các thông tin về mức độ thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp của các cơ sở giáo dục, các cá nhân và các bộ phận ở cơ sở giáo dục để từ đó ra quyết định và có biện pháp điều chỉnh kịp thời. Nhờ đó, “con tàu” hướng nghiệp được đảm bảo luôn đi đúng “đường ray” để tới đích.

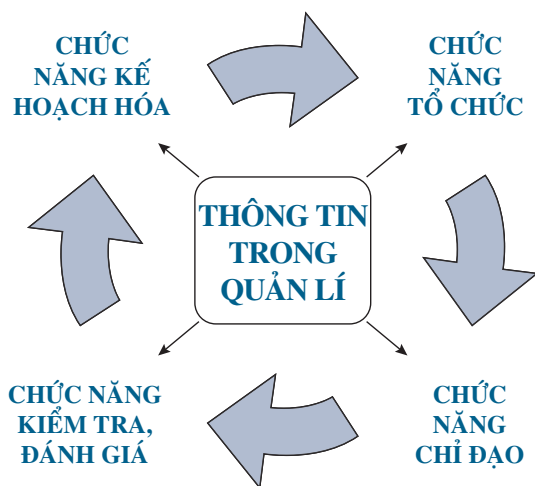
Tóm lại, thực hiện quản lí hướng nghiệp một cách có chủ đích, khoa học, đầy đủ, nghiêm túc và hợp lý sẽ làm cho mục tiêu, nhiệm vụ và nội dung giáo dục hướng nghiệp được hiện thực hóa trong thực tiễn và đem lại lợi ích thiết thực cho HS, gia đình HS và xã hội.

II. CÁC CHỨC NĂNG QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP

Khi quản lí hướng nghiệp, cán bộ quản lí hướng nghiệp cần thực hiện bốn chức năng quản lí sau:

- Chức năng kế hoạch hóa;
- Chức năng tổ chức;
- Chức năng chỉ đạo;
- Chức năng kiểm tra, đánh giá.

Bốn chức năng trên tạo thành một chu trình quản lí, trong đó yếu tố thông tin giữ vai trò hết sức quan trọng đối với tất cả các chức năng quản lí.



Sơ đồ 9. Chu trình quản lý hướng nghiệp

1. Chức năng kế hoạch hóa

1.1. Ý nghĩa

Kế hoạch hóa nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp là quá trình lập kế hoạch cụ thể cho các hoạt động, các hình thức giáo dục hướng nghiệp ở các cấp quản lý giáo dục.

Trọng tâm của lập kế hoạch hoạt động hướng nghiệp là chỉ ra phương hướng hành động và trả lời cho các câu hỏi: Mục tiêu chung cần đạt được của giáo dục hướng nghiệp là gì? Cần phải hoàn thành những nhiệm vụ cụ thể nào? Hoàn thành các nhiệm vụ đó như thế nào? Mức độ cần đạt của từng nhiệm vụ được xác định trong kế hoạch giáo dục hướng nghiệp là gì? Phân phối, sử dụng các nguồn lực như thế nào để đạt được mục tiêu giáo dục hướng nghiệp và mục tiêu của từng nhiệm vụ hướng nghiệp? Biện pháp tổ chức và quản lý đối với từng nhiệm vụ là gì? Thời gian cần thiết để thực hiện từng nhiệm vụ như thế nào?.

Do vậy, có thể ví việc lập kế hoạch giáo dục hướng nghiệp như việc thiết kế ngôi nhà trong xây dựng. Thiết kế hợp lí, logic, khoa học và phù hợp với điều kiện thực tế về các nguồn lực và các tác động từ bên ngoài là cơ sở ban đầu rất quan trọng, mang tính định hướng cho việc xây dựng đạt kết quả như mong muốn. Vì vậy, khi quản lí hướng nghiệp, nhiệm vụ khởi đầu mang tính quyết định mà mỗi cán bộ quản lí hướng nghiệp cần làm là lập kế hoạch giáo dục hướng nghiệp theo từng cấp quản lí nhằm giúp cán bộ quản lí hướng nghiệp và đối tượng quản lí biết được cái *đích* phải đạt tới trong giáo dục hướng nghiệp; nhìn thấy trước những *điểm mạnh*, *điểm yếu* của cơ sở giáo dục cũng như các *cơ hội*, những *mối đe dọa* từ bên ngoài đối với nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp; biết trước các nguồn lực cần thiết để thực hiện nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp của cơ sở giáo dục. Từ đó, đưa ra được định hướng và xác định được các biện pháp cần thiết để đạt được mục tiêu đã xác định.

Việc lập kế hoạch còn giúp các cơ sở giáo dục có kế hoạch, biện pháp đối phó kịp thời với sự thay đổi của môi trường giáo dục; đề ra được phương án tối ưu để phối hợp các nguồn lực và tạo ra sự thống nhất ý chí, hành động của các tác nhân hướng nghiệp vào việc thực hiện mục tiêu giáo dục hướng nghiệp.

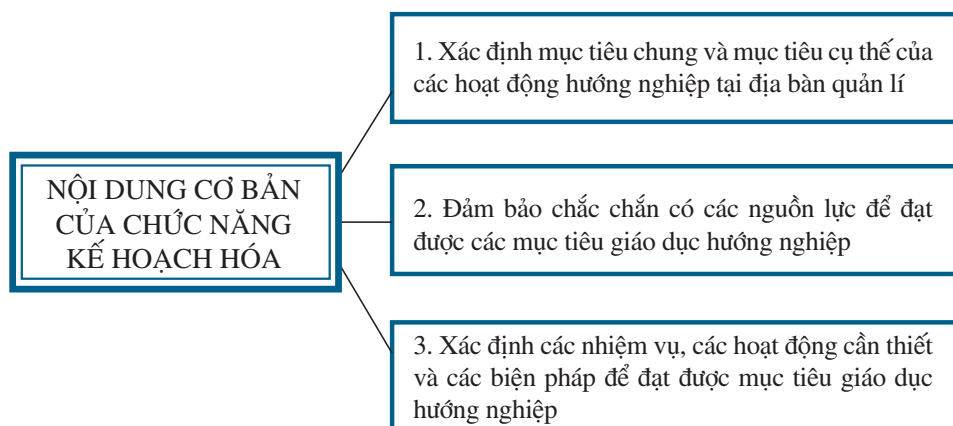
Lập kế hoạch giáo dục hướng nghiệp tạo cơ sở ban đầu rất quan trọng để thực hiện các chức năng tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá trong giáo dục hướng nghiệp.

Tóm lại, kế hoạch hóa nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp là chức năng cơ bản nhất, mang tính “mở đường” cho việc thực hiện các chức năng quản lí khác. Tất cả các cán bộ quản lí hướng nghiệp đều phải bắt đầu chu trình quản lí của mình bằng việc thực hiện chức năng kế hoạch hóa thông qua việc lập kế hoạch giáo dục hướng nghiệp theo từng cấp quản lí. Cán bộ quản lí hướng nghiệp cần huy động *sự tham*

gia của các bên liên quan vào trong tất cả các khâu của chu trình quản lí để đảm bảo đạt được tính khả thi, hiệu quả và bền vững của các hoạt động hướng nghiệp.

1.2. Nội dung

Cán bộ quản lí hướng nghiệp cần thực hiện những nội dung cơ bản của chức năng kế hoạch hóa sau đây:



1.3. Cách thực hiện

Về cơ bản, một bản kế hoạch thường thể hiện các yếu tố sau:

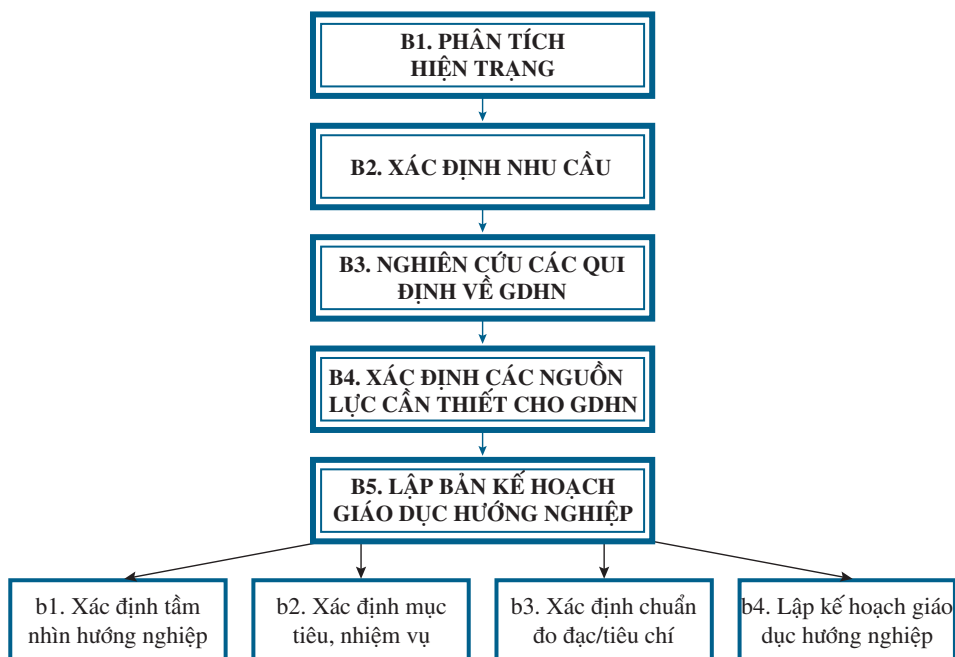
- I. Phần mở đầu: giới thiệu bối cảnh, lý do xây dựng kế hoạch và căn cứ xây dựng kế hoạch giáo dục hướng nghiệp.
- II. Hiện trạng: đánh giá điểm mạnh, điểm yếu và nguyên nhân của chúng; các cơ hội và mối đe dọa.
- III. Mục tiêu:
 1. Mục tiêu chung
 2. Mục tiêu cụ thể

IV. Kế hoạch thực hiện: cụ thể hóa các nhiệm vụ để đạt mục tiêu và biện pháp thực hiện các nhiệm vụ đó.

V. Tổ chức thực hiện: nêu thời gian thực hiện và phân công trách nhiệm.

VI. Kiểm tra, đánh giá: cách thức, thời gian, người phụ trách v.v.

Để xây dựng được bản kế hoạch giáo dục hướng nghiệp với cấu trúc như trên, cán bộ quản lí hướng nghiệp thực hiện chức năng kế hoạch hóa theo các bước sau:



Bước 1: Phân tích hiện trạng giáo dục hướng nghiệp ở cơ sở giáo dục

Trước khi lập kế hoạch giáo dục hướng nghiệp, nhiệm vụ đầu tiên cần phải làm là phân tích hiện trạng để biết được những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và mối đe dọa đối với các hoạt động giáo dục hướng nghiệp của cơ sở giáo dục và nguyên nhân của điểm mạnh, điểm yếu. Việc thực hiện bước này nhằm giúp cho cơ sở giáo dục biết rõ trạng thái xuất phát của đối tượng quản lí, có căn cứ thực tiễn để xác định mục tiêu cũng như lập kế hoạch giáo dục hướng nghiệp phù hợp với khả năng, điều kiện của cơ sở giáo dục. Vì vậy, nó đảm bảo cho kế hoạch giáo dục hướng nghiệp phù hợp với thực tiễn và có tính khả thi cao.

Khi phân tích hiện trạng giáo dục hướng nghiệp ở cơ sở giáo dục, nên sử dụng kĩ thuật phân tích **SWOT** để phân tích các điểm mạnh (**S**trengths), các điểm yếu (**W**eaknesses), các cơ hội (**O**pportunities) và các mối đe dọa (**T**hreats) về các mặt: nhận thức, nguồn lực con người, cơ sở vật chất, thiết bị kĩ thuật, nguồn lực tài chính, sự phối hợp HĐ và sự hỗ trợ của các tổ chức xã hội... đối với các hoạt động giáo dục hướng nghiệp. Từ đó, cán bộ quản lí hướng nghiệp có cơ sở để xác định mức độ và các biện pháp giáo dục hướng nghiệp có thể tiến hành được ở cơ sở giáo dục của mình.

Điểm mạnh, điểm yếu là những yếu tố nội tại, bên trong cơ sở giáo dục. Việc xác định được những điểm mạnh sẽ tạo niềm tin và động lực cho cán bộ và GV tham gia các hoạt động giáo dục hướng nghiệp, đồng thời tạo cơ sở để phân công nhân lực và sử dụng vật lực một cách tối ưu cho các hoạt động hướng nghiệp. Việc xác định những điểm yếu và nguyên nhân của các điểm yếu giúp cho cán bộ quản lí hướng nghiệp *thấy trước được khó khăn* của các hoạt động giáo dục hướng nghiệp và tìm các biện pháp vượt qua khó khăn trong điều kiện cho phép nhằm làm cho các hoạt động giáo dục hướng nghiệp tiến triển tốt hơn và đạt được mục tiêu đã xác định.

Các cơ hội và mối đe dọa là những yếu tố bên ngoài tác động vào giáo dục hướng nghiệp của cơ sở giáo dục. Việc xác định cơ hội nhằm chỉ ra những tác động từ bên ngoài cơ sở giáo dục có lợi cho việc giáo dục hướng nghiệp. Đây là những tác động tích cực, tạo niềm tin và sự lạc quan cho mọi người trên con đường đi tới đích giáo dục hướng nghiệp. Việc xác định các mối đe dọa giúp cơ sở giáo dục thấy trước được những thách thức mà mình phải đối mặt khi thực hiện các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp. Qua đó, làm cho mọi người thấy được trách nhiệm cần phải tận dụng tối đa các cơ hội và giảm thiểu những tác động bất lợi, vượt qua thách thức khi tiến hành giáo dục hướng nghiệp.

Ví dụ:

Khi phân tích, đánh giá hiện trạng giáo dục hướng nghiệp tại cơ sở giáo dục Y, đã xác định được:

- **Điểm mạnh:** Nhận thức rõ mục đích, mục tiêu giáo dục hướng nghiệp ở cấp THCS và THPT, chiến lược thực hiện và vai trò của các tác nhân giáo dục hướng nghiệp; Đội ngũ cán bộ quản lí hướng nghiệp và GV trong trường có tâm huyết với các hoạt động giáo dục hướng nghiệp, có kinh nghiệm tìm hiểu và hướng dẫn HS sử dụng các thông tin tuyển sinh...; Phần lớn HS đều có mong muốn hiểu biết nhiều hơn về việc chọn nghề phù hợp và được tư vấn hướng nghiệp.

- **Điểm yếu:** Kiến thức, kĩ năng về hướng nghiệp của GV làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp vừa thiếu, vừa yếu; GV dạy NPT hầu hết là GV các môn văn hóa kiêm nhiệm nên thiếu kiến thức, kĩ năng nghề và giáo dục hướng nghiệp qua HĐGDNPT; sự đầu tư cho hoạt động HĐGDHN và HĐGDNPT còn ít; Các thiết bị kĩ thuật, phương tiện, đồ dùng dạy học cho HĐGDHN và HĐGDNPT chưa được đầu tư thích đáng nên vừa thiếu, vừa lạc hậu; Không có nguồn kinh phí cho HĐGDHN và HĐGDNPT; Mục đích tham gia học NPT của HS chủ yếu là để được cộng điểm khuyến khích nên thiếu động cơ học tập vì mục đích hướng nghiệp...

- **Cơ hội:** Có các văn bản và chỉ thị của Nhà nước và của ngành về giáo dục hướng nghiệp, đặc biệt là nghị quyết 29-NQ/TW- Hội nghị Trung ương khóa 8 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo; Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 đề ra biện pháp phải chú trọng giáo dục lao động và giáo dục hướng nghiệp cho HS phổ thông, đảm bảo từng bước có đủ GV tư vấn học đường và hướng nghiệp...; Sự quan tâm, tham gia giáo dục hướng nghiệp của các cấp chính quyền, Hội Liên hiệp Phụ nữ, CMHS; Sự ủng hộ và hỗ trợ nhiều mặt của các tổ chức và đoàn thể xã hội ở địa phương, các đối tác của cơ sở giáo dục đối với các hoạt động giáo dục hướng nghiệp...

- **Mối đe dọa:** Tư tưởng học để làm “quan” còn nặng nề trong xã hội; tình trạng coi trọng bằng cấp; tình trạng HS đổ xô vào đại học và các ngành nghề “nóng”; Ý thức coi trọng chức quyền, đồng tiền, coi nhẹ lao động chân tay trong xã hội... Khi phân tích yếu tố này, cán bộ quản lý hướng nghiệp có thể kết hợp chỉ ra những khó khăn về cơ sở hạ tầng, điều kiện kinh tế của địa phương, những hạn chế về nhận thức của nhân dân địa phương đối với công tác hướng nghiệp... để đề ra mục tiêu và biện pháp thực hiện phù hợp.

Bước 2. Xác định nhu cầu

Các hoạt động hướng nghiệp được đưa vào kế hoạch giáo dục hướng nghiệp có được các GV và HS ủng hộ thực hiện hay không phụ thuộc rất nhiều vào sự phù hợp giữa các mục tiêu và nhiệm vụ đặt ra với nhu cầu của GV và HS ở các cơ sở giáo dục. Vì vậy, trước khi lập kế hoạch giáo dục hướng nghiệp, cán bộ quản lý hướng nghiệp cần xác định nhu cầu được tham gia từng hình thức hướng nghiệp và nhu cầu được cung cấp từng loại hình dịch vụ hướng nghiệp của HS; Nhu cầu của GV tham gia giáo dục hướng nghiệp trong cơ sở giáo dục. Đối với cấp quản lý như Sở và Phòng GDĐT cũng cần xác định nhu cầu, khả năng tổ chức các hoạt động hướng nghiệp của các cơ sở

giáo dục trên địa bàn. Có thể xác định nhu cầu bằng nhiều cách khác nhau như làm phiếu hỏi, trao đổi trực tiếp với lãnh đạo các trường, GV và HS, tọa đàm, hội thảo...

Ví dụ:

1. Xác định nhu cầu hướng nghiệp: Dựa vào lí thuyết mô hình “Cung cấp dịch vụ hướng nghiệp” (sơ đồ 1, phần 2), cán bộ quản lí hướng nghiệp của trường THPT X làm phiếu hỏi với 4 nội dung: 1/ Nhu cầu được cung cấp thông tin hướng nghiệp; 2/ Nhu cầu được tham gia các hình thức hướng nghiệp; 3/ Nhu cầu được hướng dẫn tìm hiểu sâu về hướng nghiệp; và 4/ Nhu cầu được tư vấn hướng nghiệp. Từ thông tin thu thập được, cán bộ quản lí hướng nghiệp của trường THPT X phân tích các nhu cầu và xác định mục tiêu, nhiệm vụ, biện pháp thực hiện kế hoạch giáo dục hướng nghiệp cho phù hợp.

2. Xác định nhu cầu học NPT của HS trong trường: Cán bộ quản lí hướng nghiệp tổ chức khảo sát nhu cầu học nghề của HS để biết được tỉ lệ HS có nhu cầu học các nghề khác nhau như: nghề cắt may, nghề nấu ăn, nghề làm vườn, nghề tin học, nghề điện dân dụng... Nội dung các nghề và phương pháp tiến hành có cần thay đổi gì? Từ đó, xác định những nghề cần tổ chức dạy cho HS, những nghề không nên tiếp tục tổ chức và những thay đổi nếu có trong dạy NPT.

3. Nhu cầu của GV: Cán bộ quản lí hướng nghiệp có thể dùng phiếu hỏi hoặc tổ chức tọa đàm, trao đổi để biết được các nhu cầu của GV phụ trách hướng nghiệp như nhu cầu tập huấn về tích hợp giáo dục hướng nghiệp vào môn văn hóa; Nhu cầu được bồi dưỡng theo hình thức chuyên đề về HĐGDHN và HĐGDNPT; Nhu cầu được tập huấn về kĩ năng tư vấn hướng nghiệp v.v... Trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GV phụ trách các hoạt động hướng nghiệp.

Bước 3. Nghiên cứu các quy định về giáo dục hướng nghiệp của Chính phủ, Bộ GDĐT, Nghị quyết về đổi mới giáo dục căn bản, toàn diện, chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 để hiểu rõ các căn cứ pháp lý khi xác định mục tiêu cũng như kế hoạch giáo dục hướng nghiệp.

Bước 4. Xác định các nguồn lực cần thiết để giáo dục hướng nghiệp

Thực hiện bước này nhằm đảm bảo chắc chắn các nguồn lực cần và đủ cho mỗi hình thức, hoạt động giáo dục hướng nghiệp, từ đó đảm bảo kế hoạch giáo dục hướng nghiệp mang tính khả thi và đạt được mục tiêu đã xác định. Không có điều kiện về các nguồn lực thì mục tiêu và kế hoạch đặt ra dù có hay đến mức nào cũng không thể thực hiện được. Việc xác định điều kiện về các nguồn lực hiện có và có thể có càng chi tiết, cụ thể bao nhiêu thì càng giúp cho cán bộ quản lý hướng nghiệp nhìn thấy những thuận lợi, khó khăn cũng như khả năng và biện pháp thực hiện rõ ràng bấy nhiêu. Đồng thời, nó đảm bảo cho kế hoạch đặt ra phù hợp với thực tiễn của địa phương và cơ sở giáo dục.

*Khi xác định các nguồn lực giáo dục hướng nghiệp, cán bộ quản lý hướng nghiệp có thể sử dụng công thức **5 M**, đó là: Nguồn nhân lực thực hiện giáo dục hướng nghiệp(**Man**); Nguồn tài chính cho giáo dục hướng nghiệp (**Money**); Nguồn nguyên vật liệu, tài liệu cho giáo dục hướng nghiệp (**Material**); Máy móc, thiết bị cho giáo dục hướng nghiệp (**Machine**); Phương pháp giáo dục hướng nghiệp (**Method**).*

Sau khi xác định được các nguồn lực cần có cho giáo dục hướng nghiệp, cần đối chiếu với nguồn lực hiện có của cơ sở giáo dục để bổ sung hoặc điều chỉnh kế hoạch giáo dục hướng nghiệp cho phù hợp với điều kiện thực tế.

Ví dụ: Năm học 2013- 2014, nhà trường sẽ có 8 lớp 11 với số HS là 350 em. Căn cứ vào kết quả khảo sát nhu cầu học nghề của HS và khả năng của nhà trường, trường dự định sẽ mở 2 lớp nghề điện dân dụng; 2 lớp nghề cắt may; 2 lớp nghề nấu ăn; 2 lớp nghề tin học; 1 lớp nghề mộc; 1 lớp nghề trồng rừng; 1 lớp nghề làm vườn. Từ dự định này, cán bộ quản lí giáo dục hướng nghiệp của nhà trường sẽ sử dụng công thức 5 M để tính toán số GV dạy NPT, nguồn kinh phí cho dạy NPT, tài liệu, thiết bị và máy móc cần có cho từng NPT và cách thức tổ chức HĐGDNPT cho phù hợp với điều kiện của trường.

Bước 5. Lập bản kế hoạch giáo dục hướng nghiệp

Bước 5.1. Xác định tầm nhìn hướng nghiệp

Tầm nhìn (Vision) là trạng thái tương lai có thể xảy ra, là biểu hiện mong muốn của cơ sở giáo dục và cộng đồng đối với công tác giáo dục hướng nghiệp. Tầm nhìn là mục tiêu vẫy gọi. Nó chỉ ra cầu nối giữa giáo dục hướng nghiệp hiện tại và giáo dục hướng nghiệp trong tương lai. Có xác định được tầm nhìn hướng nghiệp, cán bộ quản lí hướng nghiệp mới có căn cứ, có định hướng để xác định mục tiêu, các nhiệm vụ, các nội dung hoạt động giáo dục hướng nghiệp cụ thể, các nguồn lực và các biện pháp giáo dục hướng nghiệp.

Để xác định được tầm nhìn hướng nghiệp, cần trả lời một số câu hỏi chính như: Giáo dục hướng nghiệp phải hướng tới xây dựng năng lực hướng nghiệp nào cho HS? Mỗi tổ chức xã hội, trong bối cảnh cụ thể, có thể và nên đóng vai trò gì và sẽ thực hiện vai trò đó như thế nào đối với công tác giáo dục hướng nghiệp? Thông thường một bản Tầm nhìn hướng nghiệp sẽ bao gồm các yếu tố: mục tiêu, chiến lược thực hiện và vai trò của các tác nhân hướng nghiệp.

Bước 5.2. Xác định mục tiêu chung và các mục tiêu giáo dục hướng nghiệp cụ thể

Mục tiêu là cái đích phải đạt tới, là trạng thái mong muốn, khả thi và cần thiết trong tương lai của giáo dục hướng nghiệp. Trong quá trình quản lý hướng nghiệp, mục tiêu cuối cùng phải đạt được là các năng lực hướng nghiệp được hình thành, phát triển ở HS sau quá trình được giáo dục hướng nghiệp.

Trước hết, cần xác định mục tiêu chung của giáo dục hướng nghiệp. Việc xác định mục tiêu chung có vai trò cực kì quan trọng. Mục tiêu chung là điểm xuất phát, định hướng, chi phối sự vận động của toàn bộ quá trình quản lý hướng nghiệp; Là cơ sở để xác định các mục tiêu cụ thể, các nhiệm vụ cụ thể, các nguồn lực và các biện pháp tiến hành giáo dục hướng nghiệp. *Có thể nói, xác định mục tiêu chung cho giáo dục hướng nghiệp là tiền đề quan trọng nhất để tổ chức, quản lý giáo dục hướng nghiệp đạt hiệu quả.* Sau khi đã xác định mục tiêu chung, cần tiếp tục xác định các mục tiêu giáo dục hướng nghiệp cụ thể cho từng hình thức, hoạt động hướng nghiệp để có căn cứ xác định nhiệm vụ cụ thể, biện pháp thực hiện và phân bổ nguồn lực.

• Mục tiêu giáo dục hướng nghiệp cần đảm bảo 7 nguyên tắc sau:

Cụ thể (Specific): Mục tiêu là *cái đích phải đạt tới* nên cần phải rõ ràng và cụ thể để giúp người thực hiện dễ dàng nhận thức được mong muốn kết quả cần đạt được sau quá trình giáo dục hướng nghiệp.

Đo lường được (Measures): Trong nội dung mục tiêu phải thể hiện rõ *mức độ cần đạt* qua giáo dục hướng nghiệp để dễ dàng cho việc kiểm tra và đánh giá sau này;

Phù hợp (Appropriate): Mục tiêu phải *phù hợp* với *khả năng thực hiện* trong bối cảnh nhất định và đem lại hiệu quả hữu ích cho HS, nhà trường và xã hội;

Khả thi/vừa sức (Reasonable): Nhằm đảm bảo cho chủ thể quản lí và đối tượng quản lí *thực hiện được mục tiêu*;

Thời hạn (Time limit): Mục tiêu phải chỉ ra được *thời hạn* thực hiện;

Kết quả, hiệu quả (Effect): Mục tiêu phải chỉ ra được *kết quả và hiệu quả* cần đạt được của giáo dục hướng nghiệp;

• **Thực tế** (Reality): Mục tiêu phải *sát với tình hình thực tế* và đáp ứng nhu cầu thực tế;

Bảy chữ cái đầu của 7 nguyên tắc trên được gộp lại thành chữ **SMARTER**, nên còn gọi là nguyên tắc **SMARTER**.

• **Mục tiêu giáo dục hướng nghiệp cần phải đảm bảo các yêu cầu:**

Được mọi người *thừa nhận* là quan trọng; *Cụ thể, rõ ràng và dễ hiểu*; *Ấn tượng và thực tế*; *Vừa sức và có thể phân bổ thời gian*; *Tương xứng với chiến lược giáo dục hướng nghiệp*; *Định hướng tới kết quả*; *Khả thi nhưng đầy thử thách*.

• **Những căn cứ để xác định mục tiêu giáo dục hướng nghiệp của cơ sở giáo dục**

Muốn thực hiện được các nguyên tắc và yêu cầu trên, khi xác định mục tiêu giáo dục hướng nghiệp cho cơ sở giáo dục cần căn cứ vào:

- Các văn bản và chỉ thị về giáo dục hướng nghiệp cho HS phổ thông của Chính Phủ và Bộ GDĐT;

- Tầm nhìn hướng nghiệp;
- Điều kiện thực tế của cơ sở giáo dục như môi trường giáo dục hướng nghiệp (đã phân tích ở bước 1); Khả năng thực tế về các nguồn lực giáo dục hướng nghiệp (đã phân tích ở bước 4); Trình độ nhận thức của HS và các tác nhân tham gia giáo dục hướng nghiệp tại CSGD;
- Nội dung giáo dục hướng nghiệp cơ bản và mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp (đã nêu ở phần 2).

Ví dụ:

Căn cứ vào mục tiêu giáo dục hướng nghiệp được xác định trong Tầm nhìn hướng nghiệp, Sở GD&ĐT tỉnh Y đã xác định mục tiêu chung và mục tiêu giáo dục hướng nghiệp cụ thể ở cấp THCS như sau:

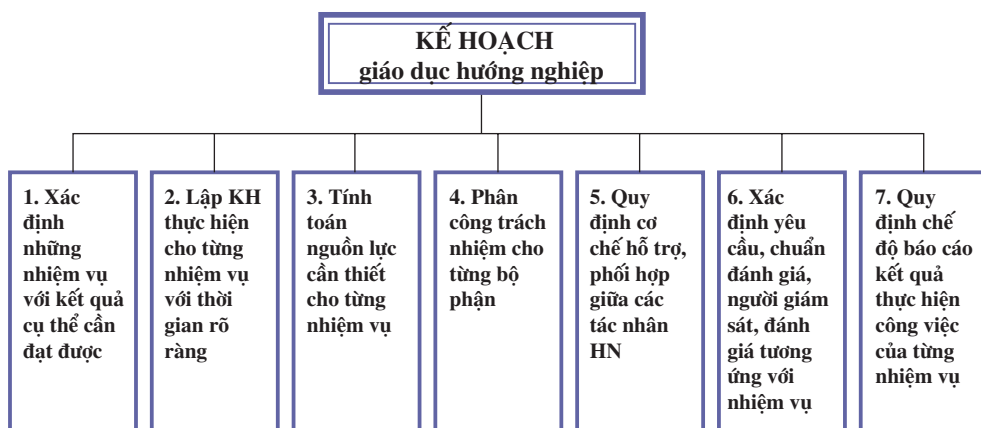
Mục tiêu chung: HS có khả năng nhận thức bản thân, nhận thức nghề nghiệp và xây dựng kế hoạch nghề nghiệp. Từ đó, HS có thể lựa chọn ban học phù hợp ở cấp THPT (tự nhiên, xã hội v.v...). Đối với các HS không thể tiếp tục học lên THPT, họ sẽ tự tin và có năng lực để chọn các chương trình đào tạo nghề/ trường nghề phù hợp sau khi tốt nghiệp THCS.

Mục tiêu cụ thể: 100% HS các lớp 9 được cung cấp thông tin hướng nghiệp mọi lúc, mọi nơi khi có nhu cầu; 60% HS lớp 9 được tham gia hoạt động hướng nghiệp phù hợp với nhu cầu và liên tục được cập nhật thông tin thị trường tuyển dụng trong và ngoài nước; 30% - 35% HS lớp 9 được sử dụng dịch vụ tìm hiểu/ hướng dẫn sâu về hướng nghiệp; 15% - 20% HS lớp 9 được cung cấp dịch vụ tư vấn hướng nghiệp với chất lượng cao khi cần thiết; 80% HS lớp 9 được học NPT 75 tiết theo nhu cầu...

Bước 5.3. Xác định các chuẩn đo đạt kết quả giáo dục hướng nghiệp để có căn cứ đánh giá mức độ đạt được mục tiêu của từng

nhệm vụ, hoạt động giáo dục hướng nghiệp ở từng cơ sở giáo dục. Chuẩn đo đặc thường được xác định bởi cấp quản lí Bộ GDĐT. Hiện nay, chuẩn đo đặc chính cho giáo dục hướng nghiệp là chuẩn kiến thức, kĩ năng của HĐGDHN và HĐGDNPT được quy định trong Chương trình giáo dục phổ thông do Bộ GDĐT ban hành năm 2006.

Bước 5.4. *Lên kế hoạch cho các hình thức, hoạt động hướng nghiệp với các nội dung chính như sau:*



Lưu ý:

Khi lập kế hoạch giáo dục hướng nghiệp cho một năm học, một học kì, kế hoạch tháng cụ thể cho cơ sở giáo dục của mình, cán bộ quản lí hướng nghiệp nên vận dụng kĩ thuật 5 W 1 H để làm rõ: *Làm cái gì (What)? Tại sao làm (Why)? Ai làm (Who)? Làm ở đâu (Where)? Làm khi nào đến khi nào (When)? Làm như thế nào (How)?*

NHỮNG ĐIỀU CẦN TRÁNH KHI LẬP KẾ HOẠCH GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP

1. Mục tiêu giáo dục hướng nghiệp ở các cơ sở giáo dục không bám sát mục tiêu giáo dục hướng nghiệp đã được quy định trong các văn bản pháp quy của Nhà nước, Bộ GDĐT;
2. Mục tiêu được xác định chung chung, không cụ thể, rõ ràng, thiếu thực tế và không hướng tới việc hình thành và phát triển những năng lực hướng nghiệp của HS;
3. Mục tiêu chung không bao quát được mục tiêu cụ thể và ngược lại, mục tiêu cụ thể không sát với mục tiêu chung;
4. Các chuẩn đo đạc kết quả giáo dục hướng nghiệp không được đặt ra hoặc không bám sát năng lực hướng nghiệp của HS.
5. Các nguồn lực được đề ra để thực hiện kế hoạch giáo dục hướng nghiệp vượt quá xa khả năng của cơ sở giáo dục;
6. Các nội dung, biện pháp, chỉ tiêu đề ra trong kế hoạch giáo dục hướng nghiệp mang tính chủ quan, thiếu cụ thể, thiếu thực tế và thiếu tính khả thi.

2. Chức năng tổ chức

2.1. Ý nghĩa

Thực thi chức năng tổ chức trong quản lý hướng nghiệp là thực hiện quy trình thiết kế bộ máy, sắp xếp, bố trí, sử dụng và phát triển các nguồn lực, trong đó trọng tâm là nguồn nhân lực.

Nếu ví việc lập kế hoạch như việc thiết kế trong xây dựng thì chức năng tổ chức được coi như việc bố trí các nguồn lực (nhân lực, tài chính và vật liệu) cho việc thi công bản thiết kế. Nếu bố trí các nguồn lực hợp lý và khoa học thì các công việc trong bản thiết kế sẽ được thực hiện suôn sẻ, chi phí hợp lý mà kết quả lại mỹ mãn. Trong

quản lí hướng nghiệp cũng vậy, nếu thực hiện tốt chức năng tổ chức sẽ thiết kế, hoàn thiện được bộ máy quản lí và xác định được cơ chế vận hành, phối hợp giữa các bộ phận thực hiện nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp một cách hợp lý, khoa học. Nhờ đó, phát huy cao nhất khả năng của mỗi cơ sở giáo dục, mỗi cá nhân và mỗi tác nhân trong giáo dục hướng nghiệp. Đồng thời tạo ra được sự thống nhất và hợp tác chặt chẽ giữa các cá nhân, các bộ phận, các nguồn lực và các tác nhân vào việc thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp.

Có thể khẳng định, thực hiện chức năng tổ chức là hết sức cần thiết vì nó có ảnh hưởng *đến sự thành bại của việc thực hiện kế hoạch giáo dục hướng nghiệp*.

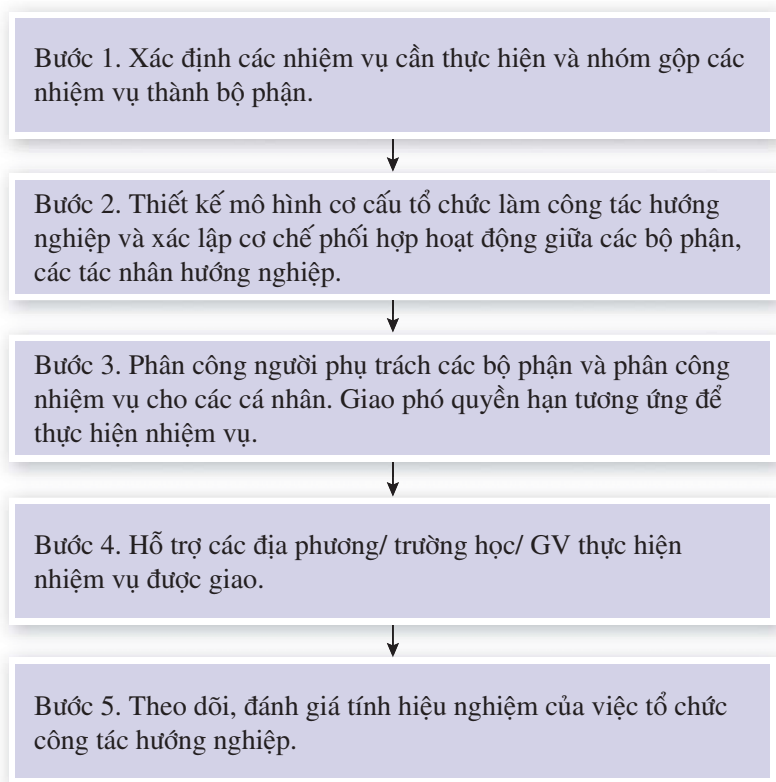
2.2. Nội dung

Cán bộ quản lí hướng nghiệp cần thực hiện những nội dung chính của chức năng tổ chức sau:

- Thiết kế mô hình cơ cấu tổ chức làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp;
- Phân công nhiệm vụ cho các cơ sở giáo dục, cán bộ và GV;
- Hỗ trợ các cơ sở giáo dục và các cá nhân thực hiện nhiệm vụ được giao;
- Xác định cơ chế quản lí và phối hợp giữa tác nhân trong và ngoài cơ sở giáo dục.

2.3. Cách thực hiện

Để thực hiện chức năng tổ chức giáo dục hướng nghiệp đạt hiệu quả, cần tiến hành theo các bước sau:



Bước 1. Xác định các nhiệm vụ cần thực hiện và nhóm gộp các nhiệm vụ thành bộ phận

Căn cứ vào kế hoạch giáo dục hướng nghiệp đã lập, cán bộ quản lí hướng nghiệp xác định các nhiệm vụ cần thực hiện để đạt được mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể.

Ví dụ:

Nhiệm vụ 1: Thực hiện chương trình HĐGDHN ở các lớp (9 tiết/ năm học);

Nhiệm vụ 2: Tích hợp giáo dục hướng nghiệp qua môn Công nghệ, hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp (HĐGDNGLL) và các môn văn hóa;

Nhiệm vụ 3: Cung cấp thông tin hướng nghiệp và tư vấn hướng nghiệp;

Nhiệm vụ 4: Tổ chức ngoại khóa, tham quan để hướng nghiệp;

Nhiệm vụ 5. Thực hiện HĐGDNPT theo chương trình và tổ chức lao động sản xuất.

Sau khi xác định các nhiệm vụ, có thể nhóm gộp các nhiệm vụ thành 3 bộ phận:

- Bộ phận phụ trách HĐGDHN (gồm nhiệm vụ 1, nhiệm vụ 2, nhiệm vụ 4)

- Bộ phận cung cấp thông tin hướng nghiệp với nhiệm vụ chính là thu thập, cung cấp thông tin cập nhật về hướng nghiệp và tư vấn hướng nghiệp (nhiệm vụ 3)

- Bộ phận dạy NPT (nhiệm vụ 5)

Bước 2. Thiết kế mô hình cơ cấu tổ chức làm các nhiệm vụ hướng nghiệp và xác lập cơ chế phối hợp hoạt động giữa các bộ phận, các tác nhân hướng nghiệp

Cơ cấu tổ chức là tổng hợp các bộ phận được chuyên môn hóa, có quyền hạn và trách nhiệm cụ thể, được bố trí theo một cách thức nhất định và có mối liên hệ qua lại với nhau để thực hiện các nhiệm vụ đã xác định. Như vậy, cơ cấu tổ chức có 4 yếu tố cơ bản: 1/ chuyên môn hóa; 2/ quyền hạn và trách nhiệm; 3/ bố trí theo một cách thức nhất định và 4/ có mối liên hệ qua lại với nhau.

- **Căn cứ để thiết kế cơ cấu tổ chức làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp**

- Mục tiêu chung và mục tiêu giáo dục hướng nghiệp cụ thể;
- Giới hạn quản lí (cấp Sở, cấp Phòng hay cấp trường, cấp trung tâm giáo dục);
- Số lượng và chất lượng nhân lực để thực hiện các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp của cơ sở giáo dục. Tránh chồng chéo nhưng cũng tránh việc đơn giản hóa quá mức, không có cơ cấu tổ chức thực hiện;
- Môi trường giáo dục: Nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp có liên quan với nhiều tổ chức, đoàn thể trong cơ sở giáo dục và ngoài xã hội. Do vậy, khi thiết kế cơ cấu tổ chức làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp, cần biết rõ ảnh hưởng của từng tác nhân hướng nghiệp đối với từng nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp để từ đó xác định thành phần của từng bộ phận cho hợp lý. Ví dụ: Bộ phận làm nhiệm vụ tổ chức HĐGDHN cần có cả sự tham gia của Đoàn thanh niên, Hội cha mẹ HS...

- **Yêu cầu khi thiết kế cơ cấu tổ chức**

- Phù hợp với mục tiêu giáo dục hướng nghiệp và tầm quản lí¹²;
- Đảm bảo tính cân đối và hợp lý về số lượng, chất lượng của các mối quan hệ trong phạm vi quyền hạn và trách nhiệm của mình;
- Đảm bảo tính linh hoạt, có khả năng thích ứng cao với những biến đổi bên trong và bên ngoài môi trường giáo dục;
- Đảm bảo tính hiệu quả, sử dụng chi phí thấp nhất về kinh tế và nhân lực nhưng vẫn thực hiện được mục tiêu.

¹² Tầm quản lí là giới hạn quản lí mà cán bộ quản lí hướng nghiệp có thể giám sát có hiệu quả. Ví dụ: tầm quản lí cấp Sở; tầm quản lí cấp Phòng, tầm quản lí cấp trường

- **Cơ cấu tổ chức làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp**

Xuất phát từ các hoạt động giáo dục hướng nghiệp chủ yếu ở trường phổ thông và những căn cứ, yêu cầu trên, có thể thiết kế cơ cấu tổ chức làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp như sau:

- Ban chỉ đạo hướng nghiệp của Sở GDĐT/Phòng GDĐT/Trường học/Trung tâm giáo dục, gồm một lãnh đạo và một chuyên viên/ trợ lý.

- Các bộ phận làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp: Bộ phận chỉ đạo/ tổ chức các HĐGDHN; bộ phận chỉ đạo/ tổ chức tư vấn hướng nghiệp; bộ phận chỉ đạo/ tổ chức dạy NPT. Mỗi bộ phận có một cán bộ phụ trách và một số cán bộ và GV tham gia thực hiện.

Cũng trong bước này, cán bộ quản lý hướng nghiệp cần xác lập cơ chế phối hợp giữa các bộ phận, các tác nhân hướng nghiệp nhằm huy động và phát huy được sức mạnh tổng hợp của các cá nhân, các tổ chức trong việc thực hiện nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp. Dựa vào nội dung về vai trò của các tác nhân khác nhau đối với nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp và điều kiện thực tế của cơ sở giáo dục, cán bộ quản lý hướng nghiệp xác lập cơ chế phối hợp cho phù hợp và hiệu quả. Cơ chế phối hợp cần được thảo luận và phổ biến rộng rãi để mọi người theo đó thực hiện.

Bước 3. Phân công người phụ trách các bộ phận và phân công nhiệm vụ cho các cá nhân. Giao phó quyền hạn tương ứng để thực hiện nhiệm vụ

Phân công công việc một cách hợp lý và khoa học là biện pháp hữu hiệu để nâng cao năng suất lao động và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong các cơ sở giáo dục; giúp cán bộ quản lý tiết kiệm thời gian, nguồn lực, nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc và phát huy

tối đa năng lực, tính tích cực của mọi người trong quá trình tham gia giáo dục hướng nghiệp.

- **Căn cứ để phân công công việc**

- Mục tiêu giáo dục hướng nghiệp;
- Mục tiêu và nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp cụ thể đã xác định trong kế hoạch giáo dục hướng nghiệp;
- Công việc ở từng vị trí;
- Đặc điểm, năng lực của từng cá nhân.

Nên nhớ: Người phù hợp với nhiệm vụ là người có học vấn và kinh nghiệm phù hợp, có khả năng, cá tính tương thích với yêu cầu nhiệm vụ và có sự yêu thích công việc.

- **Yêu cầu của việc thiết kế và phân công thực hiện nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp**

- Công việc được thiết kế phải hướng tới việc thực hiện được những nhiệm vụ đề ra trong kế hoạch giáo dục hướng nghiệp;
- Tối ưu hóa quy trình thực hiện các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp;
- Phát huy được tính năng động, tự chủ và sáng tạo của mỗi cá nhân và mỗi bộ phận trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ;
- Tạo ra sự phối hợp nhịp nhàng giữa các cá nhân, các bộ phận nhằm tối ưu hóa việc sử dụng nguồn nhân lực làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp;
- Quy định rõ ràng và chính xác trách nhiệm và công việc của mỗi bộ phận và cá nhân;

- Cung cấp các điều kiện vật chất và kĩ thuật cần thiết để thực thi nhiệm vụ;

- Trao quyền tương xứng cho những người phụ trách các bộ phận.

• **Nguyên tắc phân công công việc**

- *Chuyên môn hóa công việc* để phát huy tối đa năng lực, sở trường của mỗi người, đồng thời có điều kiện tập trung bồi dưỡng chuyên môn để giúp họ có đủ kiến thức, kĩ năng đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ được giao;

- Phù hợp với năng lực và sở trường của các cá nhân;

- Phù hợp với các nguồn lực vật chất và thiết bị kĩ thuật hiện có của cơ sở giáo dục;

- Hiệu quả và tiết kiệm chi phí để duy trì hoạt động;

- Công việc hấp dẫn và phong phú;

- Phát huy được tính độc lập, tự chủ và sáng tạo của mỗi cá nhân trong quá trình thực hiện nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp.

Bước 2 và bước 3 được làm tốt ngay từ đầu thì đến những năm sau, cán bộ quản lí hướng nghiệp không phải làm lại mà chỉ cần điều chỉnh cơ cấu tổ chức và phân công nhiệm vụ sao cho phù hợp với những thay đổi của năm học.

Bước 4. Hỗ trợ các cơ sở giáo dục, cán bộ và GV thực hiện nhiệm vụ được giao

Muốn thực hiện các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp đạt hiệu quả, các cơ sở giáo dục cần có biện pháp hỗ trợ để cán bộ, GV hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, trong đó biện pháp cần phải được

quan tâm hàng đầu là bồi dưỡng và phát triển đội ngũ nhân sự nòng cốt làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp.

• **Các công việc phát triển đội ngũ nhân sự nòng cốt làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp, gồm:**

- Tuyển chọn GV có khả năng phù hợp với từng nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp (tổ chức các HĐGDHN; Tư vấn hướng nghiệp; HĐGDNPT, cập nhật và cung cấp thông tin hướng nghiệp...), có tâm huyết làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp;

- Tìm hiểu yêu cầu cần có về kiến thức, kĩ năng và năng lực của GV ở từng mảng công việc;

- Xác định khả năng thực có của nhà trường về kinh phí cho công tác bồi dưỡng GV;

- Xác định nhu cầu bồi dưỡng của GV và tập hợp các nhu cầu lại thành từng nhóm nhu cầu (ví dụ: PPDH, kiến thức hướng nghiệp, tư vấn hướng nghiệp, tích hợp giáo dục hướng nghiệp vào môn học...);

- Xác định phương pháp và hình thức bồi dưỡng thích hợp với điều kiện của cơ sở giáo dục, cán bộ và GV;

- Tìm kiếm các nguồn hỗ trợ để bồi dưỡng đội ngũ cán bộ và GV nòng cốt;

- Tổ chức bồi dưỡng GV theo các nội dung và hình thức đã xác định.

• **Gợi ý tổ chức bồi dưỡng GV:**

Nội dung bồi dưỡng:

- Các kiến thức cơ bản về hướng nghiệp

- PPDH tích cực trong HĐGDHN và HĐGDNPT;

- Tích hợp nội dung giáo dục hướng nghiệp vào từng môn học và HĐGDNGLL;

- Khai thác và sử dụng thông tin hướng nghiệp;

- Ứng dụng công nghệ thông tin trong HĐGDHN và HĐGDNPT;

- Sử dụng thiết bị dạy học trong HĐGDHN và HĐGDNPT;

- Tư vấn hướng nghiệp...

Hình thức và thời gian bồi dưỡng

Tùy điều kiện của các cơ sở giáo dục, cán bộ quản lí hướng nghiệp xác định hình thức bồi dưỡng cho phù hợp. Có thể là hình thức bồi dưỡng tập trung trong một số đợt với thời gian ngắn (1 tuần - 10 ngày) hoặc trong thời gian 1 tháng hè cho tất cả GV trên địa bàn. Có thể là yêu cầu GV tự bồi dưỡng, tự học và cần chỉ rõ nguồn tài liệu tham khảo cho họ. Có thể là bồi dưỡng qua các buổi sinh hoạt chuyên môn... Nhưng tốt nhất là kết hợp nhiều hình thức bồi dưỡng, trong đó hình thức bồi dưỡng tập trung là hình thức chủ đạo.

Phương pháp bồi dưỡng

Nên áp dụng phương pháp trải nghiệm với sự tham gia tích cực của người học để mọi người có điều kiện chia sẻ kinh nghiệm và phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo trong quá trình bồi dưỡng.

Bước 5. Theo dõi và đánh giá tính hiệu nghiệm của tổ chức làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp

Theo dõi và đánh giá tính hiệu nghiệm của tổ chức làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp nhằm giúp cán bộ quản lí hướng nghiệp biết được cơ cấu tổ chức, việc phân công, phân nhiệm và sự hỗ trợ đối với các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp có hợp lý, khoa học và hiệu quả

hay không? Từ đó có sự điều chỉnh kịp thời nhằm làm cho nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp đạt được mục tiêu đã đề ra. Việc thực hiện bước 5 cũng là cơ sở để cán bộ quản lý hướng nghiệp rút kinh nghiệm thực hiện chu trình quản lý tiếp theo hiệu quả hơn.

Tính hiệu nghiệm của việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp thể hiện rõ ràng qua kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của từng bộ phận, cá nhân. Hai công cụ giúp cán bộ quản lý hướng nghiệp rất nhiều trong việc thực hiện bước 5 là **“Mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp”** và **“Mô hình lập kế hoạch nghề”**. Hai sơ đồ này giúp cán bộ quản lý hướng nghiệp tự đánh giá những hoạt động/dịch vụ hướng nghiệp của cơ sở giáo dục mình quản lý có đi đến mục tiêu đã xác định hay không.

CÂU HỎI DÀNH CHO BẠN

1. Bạn đã làm gì khi thực hiện chức năng tổ chức trong quá trình quản lý hướng nghiệp tại cơ sở giáo dục bạn phụ trách?
2. Ở cơ sở giáo dục của bạn đã cử GV phụ trách các hoạt động giáo dục hướng nghiệp như thế nào? Bạn đã làm thế nào để có được đội ngũ GV hướng nghiệp (nếu đã có)?
3. Khâu nào là khâu vướng mắc nhất khi bạn thực hiện chức năng tổ chức trong quản lý hướng nghiệp? Bạn đã tìm cách giải quyết khâu vướng mắc này như thế nào?
4. Bạn đã huy động và phối hợp với các tác nhân hướng nghiệp như thế nào trong quá trình quản lý hướng nghiệp ở cơ sở giáo dục của bạn?
5. Cơ sở giáo dục của bạn đã tổ chức những hoạt động giáo dục hướng nghiệp nào để HS có cơ hội thể hiện năng lực, sở thích và hứng thú của bản thân đối với nghề nghiệp?
6. Theo bạn, cán bộ quản lý hướng nghiệp thường mắc những lỗi nào khi thực hiện chức năng tổ chức? Nên sửa những lỗi đó bằng cách nào?

3. Chức năng chỉ đạo

3.1. Ý nghĩa

Chỉ đạo là quá trình tác động đến các cá nhân và tập thể làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp sao cho họ cố gắng một cách tự giác và hăng hái thực hiện mục tiêu chung của giáo dục hướng nghiệp.

Chức năng chỉ đạo có ý nghĩa rất quan trọng trong chu trình quản lí giáo dục hướng nghiệp bởi những lẽ sau:

- Thực hiện nghiêm túc chức năng chỉ đạo, cán bộ quản lí hướng nghiệp duy trì được kỉ luật, kỉ cương của các cơ sở giáo dục trên địa bàn, của cán bộ và GV ở cơ sở giáo dục trong việc thực thi các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp;

- Thông qua việc thực hiện chức năng chỉ đạo, cán bộ quản lí hướng nghiệp hướng dẫn, thuyết phục, khích lệ và động viên được cán bộ, GV và các tác nhân hướng nghiệp khác phát huy cao độ khả năng của bản thân để đạt được mục tiêu giáo dục hướng nghiệp một cách tối ưu;

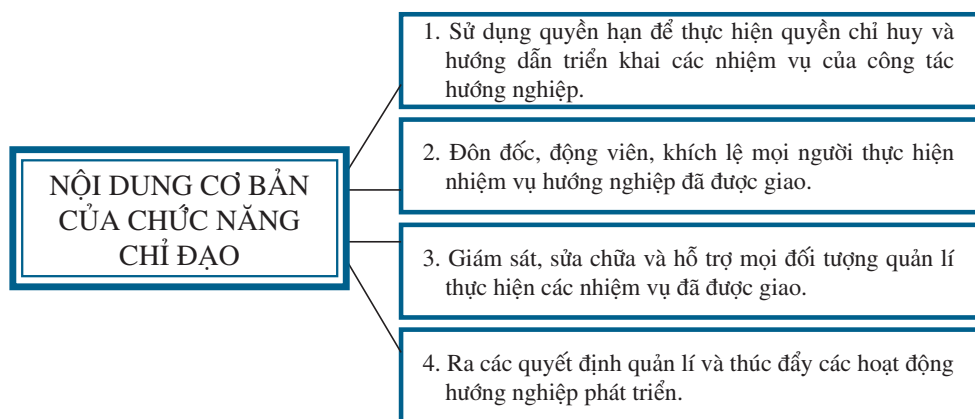
- Phối hợp được với các tác nhân hướng nghiệp, các tổ chức, đoàn thể trong và ngoài cơ sở giáo dục thực hiện có hiệu quả giáo dục hướng nghiệp;

Từ những vai trò chủ yếu của chức năng chỉ đạo cho thấy, nếu chỉ tập trung làm tốt chức năng kế hoạch hóa, chức năng tổ chức mà buông lỏng chức năng chỉ đạo thì cũng khó có thể đạt được mục tiêu giáo dục hướng nghiệp. Cán bộ quản lí hướng nghiệp có phát huy tối đa vai trò của mình hay không? Năng lực quản lí hướng nghiệp của mỗi cán bộ quản lí hướng nghiệp như thế nào? Trách nhiệm của cán bộ quản lí hướng nghiệp đối với giáo dục hướng nghiệp đến mức nào? Sự nhạy bén cũng như nghệ thuật quản lí của cán bộ quản lí

hướng nghiệp ra sao?... được thể hiện rất rõ qua việc thực hiện chức năng chỉ đạo.

3.2. Nội dung

Các nội dung cơ bản khi thực hiện chức năng chỉ đạo giáo dục hướng nghiệp:



Lưu ý:

Nội dung cơ bản Ra quyết định quản lí: Trong quá trình thực hiện kế hoạch giáo dục hướng nghiệp, có nhiều vấn đề cần được giải quyết. Nếu cán bộ quản lí hướng nghiệp không phát hiện để giải quyết kịp thời thì sẽ gây ảnh hưởng và trở ngại cho việc thực hiện nhiệm vụ của cấp dưới. Do vậy, cán bộ quản lí hướng nghiệp phải luôn quan tâm tới việc thực hiện nhiệm vụ của cấp dưới để phát hiện vấn đề nảy sinh và **ra quyết định quản lí kịp thời**. Việc ra quyết định là trọng tâm và luôn song hành trong quá trình cán bộ quản lí hướng nghiệp thực hiện chức năng chỉ đạo. Vậy, ra quyết định quản lí là gì?

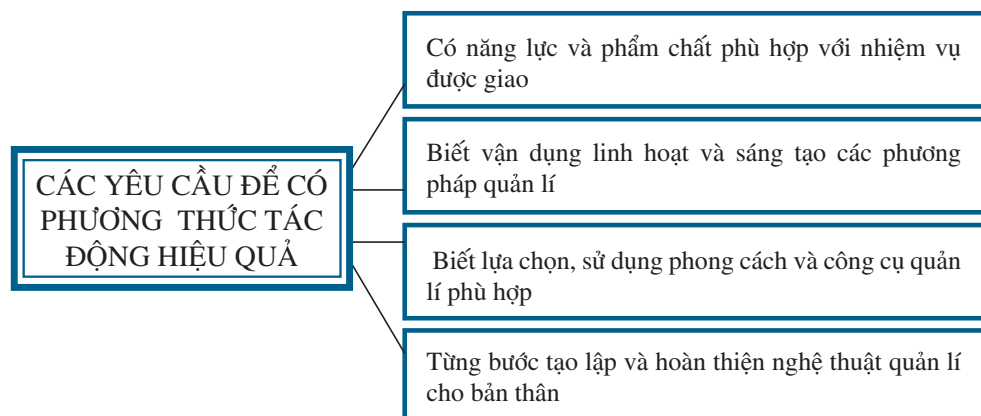
Ra quyết định quản lí được hiểu là quá trình xác định vấn đề và lựa chọn phương án hành động thích hợp để giải quyết vấn đề.

Ví dụ: Trong HĐGDHN, PPDH chủ đạo là phương pháp trực quan bằng bảng và đĩa hình về thế giới nghề nghiệp, về hệ thống GDĐT... kết hợp với tổ chức tọa đàm, thảo luận và dạy học hợp tác. Nhưng thời lượng dành cho HĐGDHN hiện nay chỉ còn 9 tiết/ năm học, các trường lại không có bảng, đĩa hình về hướng nghiệp. Đây là một vấn đề cần phải giải quyết. Trách nhiệm của cán bộ quản lí hướng nghiệp là ra quyết định quản lí để giải quyết vấn đề này.

Trong quản lí hướng nghiệp, cán bộ quản lí hướng nghiệp nên sử dụng quyết định dựa trên cơ sở nghiên cứu và phân tích hệ thống vấn đề. Các giải pháp thực hiện quyết định được đưa ra trên cơ sở so sánh có căn cứ khoa học. Phương án quyết định là phương án hợp lý và có hiệu quả nhất.

3.3. Phương thức tác động hiệu quả

Để có phương thức tác động hiệu quả, cán bộ quản lí hướng nghiệp cần phải:



Lưu ý:

1. Chỉ đạo một cách thường xuyên và sát sao là một trong những yếu tố thúc đẩy mọi người làm nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp đúng tiến độ và yêu cầu;
2. Chỉ đạo giáo dục hướng nghiệp một cách toàn diện trên hai phương diện: nhận thức và hành vi;
3. Luôn coi trọng động cơ và nhu cầu của các tác nhân hướng nghiệp trong quá trình chỉ đạo;
4. Quan tâm động viên, khích lệ cán bộ và GV bằng vật chất và tinh thần để họ phát huy hết khả năng của mình trong quá trình làm nhiệm vụ hướng nghiệp;
5. Vận dụng phong cách lãnh đạo một cách linh hoạt, phù hợp với năng lực bản thân và các tác nhân hướng nghiệp.

4. Chức năng kiểm tra, đánh giá

4.1. Ý nghĩa

Kiểm tra, đánh giá trong quản lí hướng nghiệp là quá trình thu thập và trao đổi thông tin nhằm xem xét, đánh giá các hoạt động hướng nghiệp có theo đúng kế hoạch về tiến độ, kết quả và chất lượng dự kiến hay không?

Kiểm tra phải đi đôi với đánh giá. Đánh giá là quá trình xử lý các thông tin thu thập được qua kiểm tra, từ đó đưa ra các nhận định về tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp.

Khi nói về ý nghĩa và vai trò của chức năng kiểm tra, đánh giá, Bác Hồ đã chỉ ra “Kiểm tra khéo thì bao nhiêu khuyết điểm lòi ra hết và về sau công việc nhất định sẽ tốt hơn”. Cố Thủ tướng Phạm Văn Đồng cũng chỉ rõ “Kiểm tra, thanh tra là công việc chính của người

quản lí vì nếu không kiểm tra, thanh tra có nghĩa là không quản lí, không làm đúng chức trách của mình”.

Trong quá trình quản lí hướng nghiệp, việc thực hiện chức năng kiểm tra, đánh giá là rất cần thiết, nhằm:

- Xem xét các hoạt động hướng nghiệp của các cơ sở giáo dục và các bộ phận có phù hợp với nhiệm vụ đã đề ra trong kế hoạch giáo dục hướng nghiệp hay không?;

- Xem xét những ưu điểm, thiếu sót và nguyên nhân của những thiếu sót trong quá trình giáo dục hướng nghiệp ở cơ sở để kịp thời điều chỉnh quyết định quản lí;

- Xem xét tình hình thực hiện kế hoạch giáo dục hướng nghiệp có phù hợp với các nguồn lực hiện có của cơ sở giáo dục hay không?;

- Có căn cứ để đưa ra và/ hoặc hoàn thiện các quyết định quản lí, đồng thời có cơ sở để đánh giá mức độ phù hợp của các quyết định quản lí giáo dục hướng nghiệp. Qua đó, có sự điều chỉnh kịp thời đối với những quyết định quản lí chưa phù hợp và hoặc kém hiệu quả trong thực tiễn;

- Thể hiện được quyền hạn và trách nhiệm của mình đối với nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp, đồng thời cũng biết được thái độ, trách nhiệm của cấp dưới đối với các quyết định đã được đưa ra;

- Phát hiện những nhân tố mới, những khả năng tiềm tàng, sáng tạo của cấp dưới khi thực hiện nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp để kịp thời bồi dưỡng hoặc điều chỉnh về mặt nhân sự;

- Giúp cán bộ quản lí hướng nghiệp có biện pháp hỗ trợ kịp thời nếu thấy cần thiết;

- Thu thập được các thông tin để có cơ sở đánh giá một cách kịp thời, khách quan tiến độ và kết quả giáo dục hướng nghiệp của các cơ sở giáo dục. Kết quả kiểm tra, đánh giá là căn cứ quan trọng để đánh

giá hiệu quả giáo dục hướng nghiệp, đổi mới và hoàn thiện tổ chức, đồng thời là cơ sở để lập kế hoạch giáo dục hướng nghiệp tiếp theo.

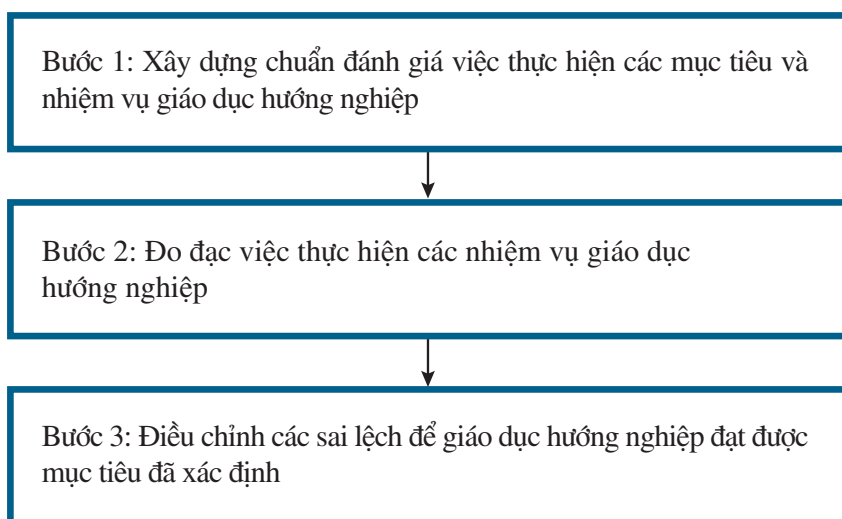
4.2. Nội dung

Cán bộ quản lý hướng nghiệp cần thực hiện những công việc sau:

- Đối chiếu và đo lường kết quả đạt được của mỗi hoạt động giáo dục hướng nghiệp với chuẩn đã đề ra để đánh giá kết quả giáo dục hướng nghiệp so với kế hoạch giáo dục hướng nghiệp;
- Phát hiện mức độ thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp của các phòng GD&ĐT, các trường THPT chịu sự quản lý trực tiếp của Sở GD&ĐT, các trường THCS chịu sự quản lý trực tiếp của phòng GD&ĐT, các bộ phận (nhóm), cán bộ, GV trong trường và tiến hành điều chỉnh những sai lệch;
- Hiệu chỉnh và sửa lại những chuẩn đánh giá nếu thấy cần thiết.

4.3. Cách thực hiện

Cán bộ quản lý hướng nghiệp cần thực hiện chức năng kiểm tra, đánh giá theo các bước sau:



Trong quá trình quản lí hướng nghiệp, cán bộ quản lí hướng nghiệp nên ưu tiên dành thời gian cho công tác kiểm tra (tốt nhất là 30% - 40% thời gian). Có thể kiểm tra việc thực hiện các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp của các cơ sở giáo dục theo nhiều cách khác nhau như: 1/ Kiểm tra đột xuất, không báo trước để nhà trường và GV luôn có tinh thần sẵn sàng kiểm tra, có ý thức tự kiểm tra; 2/ Kiểm tra có báo trước để nhà trường và GV tập trung chuẩn bị. Qua đó, GV bộc lộ được trình độ và tài năng; Cán bộ quản lí hướng nghiệp đánh giá đúng khả năng của nhà trường và năng lực của GV, đồng thời tạo được không khí thi đua làm giáo dục hướng nghiệp tốt trong các cơ sở giáo dục; 3/ Kết hợp kiểm tra đột xuất với kiểm tra, đánh giá có báo trước; 4/ Kiểm tra theo chuyên đề: khi thấy có vấn đề nào đó nổi cộm trong việc thực hiện các nhiệm vụ hướng nghiệp, có thể tiến hành kiểm tra theo chuyên đề để đánh giá lại vấn đề đó cho chính xác; 5/ Kiểm tra bằng phương pháp quan sát; 6/ Kiểm tra qua trao đổi với GV, trưởng nhóm...

Để việc thực hiện chức năng kiểm tra, đánh giá có hiệu quả, cần lưu ý:

- Xác định rõ mục đích và có kế hoạch kiểm tra, đánh giá;
- **Kiểm tra phải đi đôi với đánh giá** để điều chỉnh các sai lệch, làm cho các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp đạt được mục tiêu đã xác định. Đánh giá dựa trên chuẩn đo đạc và thông tin thu được qua kiểm tra để khen chê, thưởng phạt đúng, công tâm, công bằng mới có tác dụng và làm cho tập thể đoàn kết, nhất trí.

CÂU HỎI DÀNH CHO BẠN

1. Bạn có thường xuyên kiểm tra, đánh giá các hoạt động giáo dục hướng nghiệp ở cơ sở giáo dục do bạn quản lý không? Vì sao?
2. Bạn thường kiểm tra bằng cách báo trước hay kiểm tra không báo trước? Vì sao?
3. Bạn hãy nhớ và kể lại quy trình kiểm tra một hoạt động giáo dục hướng nghiệp ở cơ sở giáo dục do bạn quản lý và tự đánh giá kết quả kiểm tra của bạn?
4. Bạn hãy cho biết, khi thực hiện chức năng kiểm tra, bạn dễ bị mắc lỗi nào? Bạn có thể sửa những lỗi đó bằng cách nào?

III. THÔNG TIN TRONG QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP

1. Vai trò

Trong quản lý hướng nghiệp, yếu tố thông tin đóng vai trò rất quan trọng vì thông tin trong quản lý hướng nghiệp là căn cứ khoa học để cán bộ quản lý hướng nghiệp:

- Lập kế hoạch quản lý hướng nghiệp;
- Xây dựng và phổ biến mục tiêu, nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp cho các tác nhân hướng nghiệp và HS;
- Tìm kiếm, khai thác, phân bổ, tổ chức nguồn nhân lực và các nguồn lực khác tham gia giáo dục hướng nghiệp tại các cơ sở giáo dục và các địa phương một cách hiệu quả;
- Lựa chọn, phát triển đội ngũ cán bộ và GV và các tổ chức, đoàn thể tham gia giáo dục hướng nghiệp;
- Tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức của các tác nhân và HS về hướng nghiệp;

- Chỉ đạo, hướng dẫn, điều khiển, thúc đẩy và tạo môi trường thuận lợi cho các cá nhân, bộ phận trong và ngoài ngành tham gia giáo dục hướng nghiệp;

- Kiểm tra, đánh giá kết quả giáo dục hướng nghiệp ở các cơ sở giáo dục khác;

- Hỗ trợ HS tìm hiểu đầy đủ hơn về các ngành nghề chủ yếu trong xã hội; Thông tin về thị trường tuyển dụng/ lao động ở địa phương, đất nước, về tuyển sinh đại học, cao đẳng, trung cấp nghề....;

- Giúp CMHS và các tác nhân hướng nghiệp trong và ngoài nhà trường có được những thông tin đầy đủ, chính xác và tin cậy về giáo dục hướng nghiệp, từ đó có sự hỗ trợ tích cực đối với việc giáo dục hướng nghiệp cho HS phổ thông.

Tóm lại, yếu tố thông tin giữ vai trò cực kì quan trọng trong quản lý giáo dục hướng nghiệp. Có thể ví *yếu tố thông tin như mạch máu liên kết các chức năng quản lý, chuyển tải các thông tin cần thiết, kịp thời làm cho các hoạt động giáo dục hướng nghiệp được vận hành theo đúng kế hoạch và đạt kết quả*. Trách nhiệm của cán bộ quản lý hướng nghiệp là tổ chức và xây dựng hệ thống thông tin phục vụ quản lý hướng nghiệp.

2. Một số loại thông tin

Có nhiều loại thông tin được sử dụng trong quản lý hướng nghiệp nhằm giúp cho các hoạt động hướng nghiệp vận hành theo đúng kế hoạch và đạt hiệu quả. Tùy theo cách phân loại, có các loại thông tin khác nhau. Ví dụ, theo *hình thức chuyển tải* thông tin có thông tin bằng chữ viết, thông tin bằng lời nói; *Theo chiều* thông tin có thông tin chỉ thị xuống dưới, thông tin báo cáo lên trên, thông tin ngang, thông tin đan chéo; *Theo tính chất chính thống* có thông tin chính thức và thông tin không chính thức; *Theo mối quan hệ với hệ*

thống quản lí có thông tin bên ngoài, thông tin bên trong... Sau đây, chúng tôi xin giới thiệu hai loại thông tin mang tính phổ quát nhất là “Thông tin bên ngoài” và “Thông tin bên trong”.

2.1. Thông tin bên ngoài

Thông tin bên ngoài là những thông tin từ môi trường bên ngoài vào cơ sở giáo dục, như: Các chủ trương của Chính phủ, của ngành giáo dục về giáo dục hướng nghiệp cho HS phổ thông; Chủ trương, đường lối phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và địa phương; Cơ cấu ngành nghề và nhu cầu nhân lực của các ngành nghề có xu hướng phát triển trên thế giới, trong nước và địa phương; Thông tin về thị trường tuyển dụng/ lao động; Thông tin tuyển sinh...

Trong quản lí giáo dục hướng nghiệp, thông tin bên ngoài hết sức quan trọng bởi nó không chỉ giúp cán bộ quản lí hướng nghiệp và các tác nhân có được những phương tiện, công cụ để tác nghiệp mà nó còn giúp HS thực hiện ba bước tìm hiểu nghề nghiệp để lập kế hoạch nghề nghiệp một cách thuận lợi và đạt kết quả. Yêu cầu đặt ra là những thông tin hướng nghiệp từ môi trường xã hội vào cơ sở giáo dục “phải đảm bảo cho phụ huynh, HS có được những thông tin chính xác, có tính thời sự, phản ánh được những thay đổi đang xảy ra ở thị trường tuyển dụng trong và ngoài nước và hữu ích cho mục tiêu chọn ngành, chọn nghề, đồng thời, phù hợp với văn hóa và phong tục Việt Nam” (Mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp). Cán bộ quản lí hướng nghiệp có thể truy cập các thông tin phục vụ cho quản lí hướng nghiệp theo các địa chỉ đã nêu trên cổng thông tin Hướng nghiệp: www.emchonnghegi.edu.vn và tham khảo thêm ở mục V, phần 2.

2.2. Thông tin bên trong

Thông tin bên trong (thông tin nội bộ) là những thông tin phục vụ cho công tác quản lí hướng nghiệp, đảm bảo tính thống nhất, hiệu quả và hiệu lực. Thông tin bên trong bao gồm: các chỉ thị, hướng dẫn thực hiện các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp; thông tin về công tác tổ chức; thông tin về tình hình thực hiện các nhiệm vụ giáo dục hướng nghiệp và các điều kiện để tổ chức giáo dục hướng nghiệp ở các cơ sở giáo dục như tình hình đội ngũ GV, cơ sở vật chất, thiết bị cho các hoạt động giáo dục hướng nghiệp, tình hình tài chính cho giáo dục hướng nghiệp, tình hình quản lí hướng nghiệp...

Lưu ý: Các loại thông tin được sử dụng trong quản lí hướng nghiệp cần phải đảm bảo tính chính xác, kịp thời, hệ thống, tổng hợp, đầy đủ, cô đọng và lô gic, đồng thời phải đảm bảo tính pháp lý và tính kinh tế. Cần tránh tình trạng lọc tin, đó là, người nhận tin có chủ ý nhào nặn, bóp méo và loại bớt thông tin sao cho vừa ý người nhận tin; Tình trạng nhiễu tin: sai lạc thông tin do tác động của yếu tố chủ quan và khách quan và quá tải thông tin.

CÂU HỎI DÀNH CHO BẠN

1. Ở cơ sở giáo dục của bạn đã có phòng thông tin hướng nghiệp hoặc góc hướng nghiệp và cổng thông tin hướng nghiệp chưa? Vì sao chưa có? (nếu chưa có)
2. Bạn hãy kể tên những dữ liệu thông tin phục vụ cho quản lí hướng nghiệp đã có ở cơ sở giáo dục của bạn?
3. Bạn đánh giá như thế nào về hệ thống thông tin quản lí hướng nghiệp ở cơ sở giáo dục do bạn quản lí?

CÂU HỎI DÀNH CHO BẠN

4. Theo bạn, cơ sở giáo dục do bạn quản lí cần cải thiện hệ thống thông tin như thế nào để phục vụ có hiệu quả cho giáo dục hướng nghiệp?

5. Làm thế nào để cơ sở giáo dục do bạn quản lí có được “*hệ thống thông tin chính xác, có tính thời sự, phản ánh được những thay đổi đang xảy ra ở thị trường tuyển dụng trong và ngoài nước và hữu ích cho mục tiêu chọn ngành, chọn nghề, đồng thời, phù hợp với văn hóa và phong tục Việt Nam*” (Mô hình Cung cấp dịch vụ hướng nghiệp).

PHẦN

4

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

MỘT SỐ MẪU CÂU HỎI VÀ PHIẾU TRẮC NGHIỆM

1. Tư vấn tường thuật để tìm sở thích

1. Trong các môn học hiện tại, em thích môn nào nhất? Vì sao?
2. Trong các bài tập đã được cho làm từ trước đến nay mà em có thể nhớ, bài nào em thấy mình hứng thú để làm nhất? Vì sao?
3. Nếu chỉ được chọn học 3 môn, em sẽ chọn những môn nào? Vì sao?
4. Trong thời gian rảnh rỗi em thích làm gì nhất?
5. Những khi căng thẳng vì học hành, em hay làm gì?
6. Những khi mệt mỏi vì áp lực gia đình, cuộc sống hay do mâu thuẫn trong quan hệ bạn bè, em thường làm gì?
7. Khi em còn nhỏ, em thích làm gì?
8. Những sở thích nào của em lúc nhỏ không còn nữa khi em lớn lên? Các sở thích đó đã mất đi khi nào? Vì sao sở thích đó mất đi?
9. Vào dịp sinh nhật bạn bè và người thân, em thường tặng họ quà gì? Em có hay tự làm quà để tặng họ không?
10. Em thích những hoạt động nghệ thuật nào? (Ví dụ: hát, khiêu vũ, nhảy hip hop, vẽ, làm tượng, vv...)
11. Em thích những hoạt động thể thao nào? (Ví dụ: chơi bóng chuyền, đá bóng, chơi cầu lông v.v...)
12. Em có nhớ những khoảnh khắc nào, lúc làm việc gì thì em hạnh phúc nhất không?

2. Tư vấn tường thuật để tìm khả năng

1. Em nghĩ mình có khả năng ở những lĩnh vực nào?
2. Em thấy tự tin nhất khi tham gia những hoạt động gì?
3. Bạn bè và người thân thường hay khen em về điều gì?
4. Trong học tập, em nhận thấy mình khá và giỏi môn nào?
5. Ngoài lớp học, em nhận thấy mình khá và giỏi ở các hoạt động nào?
6. Trong tất cả các bài tập đã làm, em thấy mình làm loại bài tập nào dễ dàng nhất?
7. Em nghĩ mình giỏi lắng nghe hơn hay giỏi thuyết trình hơn?
8. Các bạn thường tìm đến em khi họ buồn hay khi họ muốn đi chơi?
9. Em thường hay được rủ đi đến những cuộc vui, tiệc tùng không?
10. Em có thường hay được bạn bè tâm sự chuyện riêng và xin lời khuyên không?
11. Em có tham gia hoạt động ngoại khóa không? Nếu có thì là hoạt động gì?
12. Ngoài việc học hành, em thường hay làm gì khi rảnh rỗi?
13. Em có ước mơ gì đặc biệt không?

3. Tư vấn tường thuật để tìm cá tính

1. Em thích đám đông hay thích ở một mình nhiều hơn?
2. Em có ngại khi đi chơi và gặp gỡ nhiều người lạ không hay là em cảm thấy thích thú khi được làm quen với bạn mới?
3. Em thích dự tiệc đông người hay chỉ đi với một nhóm bạn nhỏ em đã thân quen và biết rõ?
4. Em thường nhìn sự việc từ cái nhìn tổng quan hay em để ý chi tiết hơn?
5. Bạn bè có khen em có khả năng để ý những chi tiết nhỏ hay không?
6. Khi làm bài, em có thường kiểm tra lại thật kỹ và ít khi bị những sai sót nhỏ không?
7. Em nghĩ mình là người phóng khoáng hay cẩn thận?
8. Em thích lý luận để hiểu vấn đề hay em thích dùng cảm xúc để tìm hiểu hơn?
9. Bạn bè có nói em là người lạnh lùng không?
10. Khi em làm quyết định, em thường dùng cảm xúc hay lý trí?
11. Em có nghĩ mình là người ngăn nắp và đúng giờ không?
12. Ba mẹ có bao giờ than phiền về sự bừa bộn và hay quên của em?
13. Em giữ vai trò lãnh đạo nào trong lớp (nếu có)?

4. Tư vấn tường thuật để tìm giá trị

1. Đối với em, điều gì quan trọng nhất trong cuộc sống?
2. Ước mơ của em là gì? Em muốn làm gì sau khi có việc làm ổn định trong tương lai?
3. Em có biết vì sao mình sinh ra trong cuộc đời này không?
4. Đối với em, đức tính nào ở em là quan trọng nhất?
5. Em mong muốn người bạn thân mình có đức tính gì?
6. Em mong muốn người yêu của mình có đức tính gì?
7. Theo em, thế nào là một cuộc sống hạnh phúc?
8. Theo em, một công việc lý tưởng là công việc như thế nào?
9. Trong cuộc đời em, em tôn trọng ai nhất? vì sao?
10. Trong những người em đã gặp từ trước đến nay, em yêu mến ai nhất? vì sao?

PHỤ LỤC 2

PHIẾU TRẮC NGHIỆM SỞ THÍCH (PHẦN 1)

Đánh dấu X vào ô vuông trước mỗi câu mà bạn thấy phù hợp với mình. Đừng suy nghĩ quá nhiều khi lựa chọn câu trả lời.

Thời gian hoàn thành: 20 phút.

Mỗi ô được đánh dấu sẽ tính là 1 điểm, không phải điểm cao là làm giỏi mà phải lựa chọn theo đúng suy nghĩ bản thân.

☐ Tôi tự thấy mình là người khá về các môn thể thao ☐ Tôi là người yêu thích thiên nhiên ☐ Tôi người hay tò mò về thế giới xung quanh mình (thiên nhiên, không gian, những sinh vật sống) ☐ Tôi là người độc lập ☐ Tôi thích sửa chữa đồ vật, vật dụng xung quanh tôi ☐ Tôi thích làm việc có sử dụng tay chân (làm vườn, sửa chữa nhà cửa) ☐ Tôi thích tập thể dục ☐ Tôi thích dành dụm tiền ☐ Tôi thích làm việc cho đến khi công việc hoàn thành (không thích bỏ dở việc) ☐ Tôi thích làm việc một mình	Cộng số điểm ở các ô được đánh dấu X và viết số tổng bên dưới Nhóm Kỹ thuật
☐ Tôi là người rất hay để ý tới chi tiết và cẩn thận ☐ Tôi tò mò về mọi thứ ☐ Tôi có thể tính những bài toán phức tạp ☐ Tôi thích giải các bài tập toán ☐ Tôi thích sử dụng máy tính ☐ Tôi rất thích đọc sách ☐ Tôi thích sưu tập (đá, tem, tiền đồng) ☐ Tôi thích trò chơi ô chữ ☐ Tôi thích học các môn khoa học ☐ Tôi thích những thách thức	Cộng số điểm ở các ô được đánh dấu X và viết số tổng bên dưới Nhóm Nghiên cứu

☐ Tôi rất sáng tạo ☐ Tôi thích vẽ, tô màu và sơn ☐ Tôi có thể chơi một nhạc cụ ☐ Tôi thích tự thiết kế quần áo cho mình hoặc mặc những thời trang lạ và thú vị ☐ Tôi thích đọc truyện viễn tưởng, kịch và thơ ca ☐ Tôi thích mỹ thuật và thủ công ☐ Tôi xem rất nhiều phim ☐ Tôi thích chụp hình mọi thứ (chim, người, cảnh đẹp) ☐ Tôi thích học một ngoại ngữ ☐ Tôi thích hát, đóng kịch và khiêu vũ	Cộng số điểm ở các ô được đánh dấu X và viết số tổng bên dưới Nhóm Nghệ Thuật _____
☐ Tôi rất thân thiện ☐ Tôi thích chỉ dẫn hoặc dạy người khác ☐ Tôi thích nói chuyện trước đám đông ☐ Tôi làm việc rất tốt trong nhóm ☐ Tôi thích điều hành các cuộc thảo luận ☐ Tôi thích giúp đỡ những người gặp khó khăn ☐ Tôi chơi các môn thể thao có tính đồng đội ☐ Tôi thích đi dự tiệc ☐ Tôi thích làm quen với bạn mới ☐ Tôi thích làm việc với các nhóm hoạt động xã hội tại trường học, nhà thờ, chùa, phường, xóm, hay cộng đồng	Cộng số điểm ở các ô được đánh dấu X và viết số tổng bên dưới Nhóm Xã hội _____

☐ Tôi thích học hỏi về tài chính (tiền bạc) ☐ Tôi thích bán các sản phẩm (kẹo, bút viết v.v...) ☐ Tôi nghĩ mình thuộc dạng nổi tiếng ở trường ☐ Tôi thích lãnh đạo nhóm và các cuộc thảo luận ☐ Tôi thích được bầu vào các vị trí quan trọng trong nhóm hoặc câu lạc bộ trong và ngoài nhà trường ☐ Tôi thích có quyền và thích ở vị trí lãnh đạo ☐ Tôi muốn sở hữu một doanh nghiệp nhỏ ☐ Tôi thích tiết kiệm tiền ☐ Tôi thích làm việc cho tới khi công việc hoàn tất ☐ Tôi thích mạo hiểm và tham gia các cuộc phiêu lưu mới	Cộng số điểm ở các ô được đánh dấu X và viết số tổng bên dưới Nhóm Quản lí _____
☐ Tôi thích gọn gàng và ngăn nắp ☐ Tôi thích phòng của tôi thường xuyên gọn gàng và ngăn nắp ☐ Tôi thích sưu tầm các bài báo về các sự kiện nổi tiếng ☐ Tôi thích lập những danh sách các việc cần làm ☐ Tôi thích sử dụng máy tính ☐ Tôi rất thực tế và cân nhắc mọi chi phí trước khi mua một thứ gì đó ☐ Tôi thích đánh máy bài tập của trường lớp hơn là viết tay ☐ Tôi thích đảm nhận công việc thư ký trong một câu lạc bộ hay nhóm ☐ Khi làm toán, tôi hay kiểm tra lại bài làm nhiều lần ☐ Tôi thích viết thư	Cộng số điểm ở các ô được đánh dấu X và viết số tổng bên dưới Nhóm Nghiệp vụ _____

PHIẾU TRẮC NGHIỆM SỞ THÍCH (PHẦN 2)

Làm phần 1 trước khi làm phần 2. Từ kết quả của phần 1, viết số điểm của ba nhóm cao nhất xuống dưới đây. Nếu bạn có hai hay ba phần bằng nhau thì cũng không sao. Đây là kết quả sở thích của bạn. Hãy dùng kết quả trắc nghiệm sở thích của bạn để tìm hiểu bạn có tính cách gì và một số công việc phù hợp bạn nhất.

Hãy gạch dưới chân những nghề mà bạn thấy thích ở cột bên phải

Nhóm sở thích của bạn: _____

Tổng số
cao nhất

Tổng số
cao thứ hai

Tổng số
cao thứ ba

Nhóm Kỹ thuật là những người có tính thực tế	Nghề nghiệp bạn thích	
Những ai có khả năng như một vận động viên thể thao hoặc có khả năng như một thợ máy, thích làm với những vật cụ thể, máy móc, dụng cụ, cây cối, con vật, hoặc các hoạt động ngoài trời.	Vận hành máy, cơ khí ứng dụng, bảo trì và sửa chữa ô tô, thiết bị điện, lắp đặt điện, bảo hành, sửa chữa điện- điện tử , tin học, xây dựng, trồng trọt, chăn nuôi, trồng rừng, nuôi trồng thủy sản, mộc dân dụng, mộc mỹ nghệ, nấu ăn, làm vườn và chăm sóc cây xanh, cắt may, thêu, đan, móc, kĩ thuật phòng lab, lái xe , lái tàu, công nghệ thông tin,... y tá điều dưỡng...	Kĩ sư ô tô Kĩ sư chế tạo máy Kĩ sư ngành tự động hóa Kĩ sư nông, lâm, ngư nghiệp. Kĩ sư thiết kế cảnh quang đô thị, công trình công cộng, kĩ sư công nghệ may, kĩ sư công nghệ thông tin, bác sĩ...
	Các công việc hoạt động thuộc nhóm kĩ thuật có từ công nhân bậc 2/7, 3/7, công nhân kĩ thuật trình độ TCN... được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề, các trường trung cấp nghề, TTKTTH-HN tại địa phương.	Các công việc này được đào tạo tại các trường đại học và cao đẳng trên toàn quốc.

Nhóm Nghiên cứu là những người thích tìm tòi, khám phá, điều tra	Nghề nghiệp bạn thích	
Những ai thích quan sát, tìm tòi, khám phá, học hỏi, điều tra, phân tích, đánh giá hoặc giải quyết vấn đề.	Lập trình viên, kỹ thuật viên y tế, kỹ thuật viên phòng thí nghiệm, chăn nuôi, thú y, kỹ thuật viên phục hồi răng, chuyên viên nghiên cứu thị trường, chuyên viên nghiên cứu các lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học xã hội... Các ngành nghề trên được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề, các trường trung cấp nghề, các trung tâm kỹ thuật tổng hợp - hướng nghiệp của địa phương. Các ngành nghề này cũng được đào tạo trực tiếp tại đơn vị tuyển dụng sau một thời gian thực hành và làm việc trực tiếp tại đơn vị đó.	Nhà sinh vật học Nha sĩ/Dược sĩ Kỹ sư phần mềm Nhà khảo cổ học Nhà hóa học/vật lý học/địa lý học, nhà nghiên cứu (địa chất, sử, dân tộc học...), bác sĩ, giảng viên đại học, thạc sĩ, tiến sĩ các ngành khoa học tự nhiên và khoa học xã hội... Các công việc này được đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng và các học viện trên toàn quốc.
Nhóm Nghệ thuật là những người có sở thích thẩm mỹ, sáng tạo	Nghề nghiệp bạn thích	
Những ai có khả năng nghệ thuật, sáng tác, trực giác và thích làm việc trong các tình huống không có kế hoạch trước như dùng trí tưởng tượng và sáng tạo.	Thiết kế đồ họa, phóng viên, thợ chụp ảnh, ca sĩ, diễn viên (điện ảnh, kịch, chèo, cải lương, tuồng...) thợ thủ công mỹ nghệ (chạm khắc gỗ, thêu tranh, làm đồ gốm sứ, chạm bạc...), nhà báo, bình luận viên, dẫn chương trình, người mẫu, nghệ sĩ biểu diễn nhạc cụ, nhà thơ, đạo diễn, chuyên viên trang điểm, thiết kế thời trang, chăm sóc cây kiểng, cắm hoa, tĩa rau củ, làm hoa...	Giám đốc quảng cáo Kỹ sư thiết kế đồ họa, kiến trúc sư, giáo viên dạy kịch, nhà văn, họa sĩ, nhạc sĩ, kỹ sư thiết kế mẫu, giảng viên văn học...

Nhóm Nghệ thuật là những người có sở thích thẩm mỹ, sáng tạo	Nghề nghiệp bạn thích	
Những ai có khả năng nghệ thuật, sáng tác, trực giác và thích làm việc trong các tình huống không có kế hoạch trước như dùng trí tưởng tượng và sáng tạo.	Các ngành nghề trên được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề, các trường trung cấp nghề, các TTKTTH-HN, Hội Liên hiệp phụ nữ, nhà văn hóa của địa phương.	Các công việc này được đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng và các học viện, nhạc viện trên toàn quốc.
Nhóm Xã hội là những người thích hoạt động xã hội	Nghề nghiệp bạn thích	
Những ai thích làm việc cung cấp hoặc làm sáng tỏ thông tin, thích giúp đỡ, huấn luyện, chữa trị hoặc chăm sóc sức khỏe cho người khác; có khả năng về ngôn ngữ.	Nhà hoạt động xã hội, y tá cộng đồng, được tá, nhân viên các công ty du lịch, hướng dẫn viên du lịch, huấn luyện viên, tư vấn hướng nghiệp, dịch vụ khách hàng, cán bộ xã hội, cán bộ Hội phụ nữ, nhân viên khách sạn/ resort., nhân viên bảo hiểm... Các ngành nghề trên được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề, các trường TT KTTH-HN, Hội Liên hiệp phụ nữ, nhà văn hóa của địa phương.	Giáo viên các cấp, tư vấn viên, bác sĩ, được sĩ, luật sư, bác sĩ khoa tâm thần, thần kinh, chuyên gia tâm lý, chuyên gia tư vấn học đường, chuyên gia tư vấn bất động sản... Các công việc này được đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng và các học viện, trên toàn quốc.

Nhóm Quản lí là những người có sở thích kinh doanh, lãnh đạo, thuyết phục người khác	Nghề nghiệp bạn thích	
Những ai thích làm việc với những người khác, có khả năng tác động, thuyết phục, thể hiện, lãnh đạo hoặc quản lí các mục tiêu của tổ chức, các lợi ích kinh tế.	Công an, quân đội, quản trị kinh doanh, kĩ thuật hệ thống thông tin, quản trị mạng, chủ doanh nghiệp, chủ đại lý kinh doanh, chuyên viên PR, quản lí khách sạn, bếp trưởng khách sạn cao cấp, kế toán... Các ngành nghề trên được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề, các trường trung cấp nghề, các trường trung cấp cảnh sát, trung cấp quân sự, các TTKTTH-HN, Hội Liên hiệp phụ nữ, nhà văn hóa của địa phương.	Quản lí khách sạn, giám đốc tín dụng, giám đốc ngân hàng, sĩ quan công an, sĩ quan quân đội, chánh án, viện kiểm sát nhân dân, quản lí giáo dục các cấp, kế toán trưởng. Các công việc này được đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng và các học viện, trên toàn quốc.

Nhóm Nghiệp vụ là những người thích nguyên tắc, làm việc với con số, báo cáo hoặc làm việc với máy móc được sắp đặt trật tự.	Nghề nghiệp bạn thích
Những ai thích làm việc với dữ liệu, con số; có khả năng làm việc văn phòng, thống kê; thực hiện các công việc đòi hỏi chi tiết, tỉ mỉ, cẩn thận hoặc làm theo hướng dẫn của người khác.	Kế toán, thanh tra các ban ngành, thủ thư, thư ký, nhân viên lưu trữ, nhân viên văn phòng, chuyên viên thuế, thủ quỹ, kế toán viên, tiếp tân, bưu điện, nhân viên ngân hàng... Các ngành nghề trên được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề, các trường trung cấp nghề, các TTKTTH-HN, Hội Liên hiệp phụ nữ, nhà văn hóa của địa phương Cử nhân các ngành ngân hàng, tài chính, hành chánh tổng hợp, tổ chức cán bộ, giáo viên, kiểm toán viên, nghiên cứu viên, luật sư, công an hình sự... Các công việc này được đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng và các học viện, trên toàn quốc.

PHỤ LỤC 3

CÁC NHÓM TÍNH CÁCH THEO LÍ THUYẾT MẬT MÃ HOLLAND

1. NHÓM KỸ THUẬT

Kiểu thực tế cụ thể - thao tác kỹ thuật, ký hiệu KT

1. ĐẶC ĐIỂM

Những người ở nhóm kỹ thuật có sở thích và khả năng khám phá, sử dụng máy móc, làm những công việc sử dụng thao tác tay chân như các ngành nghề thuộc về cơ khí, ô tô, điện, tin học hoặc các ngành nghề đòi hỏi sự khéo léo của tay chân như thể thao, nấu nướng, chăm sóc cây xanh, thủ công mỹ nghệ...

Khả năng của những người thuộc nhóm này cần phải thỏa mãn các yêu cầu sau:

Thực tế - Cụ thể

- Thể lực tốt - suy nghĩ thực tế
- Tư duy, trí nhớ tốt
- Say mê, nghiêm túc thực hiện các qui trình kỹ thuật
- Sáng tạo, khéo tay, tỉ mỉ
- Năng lực chú ý vững vàng
- Thị lực tốt
- Trí tưởng tượng không gian tốt
- Phản ứng cảm giác/ vận động nhanh, chính xác
- Chịu đựng trạng thái căng thẳng
- Kiên trì, nhạy cảm
- Khí chất thần kinh ổn định

2. MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC TƯƠNG ỨNG

Các công việc liên quan đến điều khiển máy móc, đồ vật hoặc chăm sóc, bảo vệ vật nuôi, cây trồng; làm việc ngoài trời, đòi hỏi sự khéo léo chân tay khi sử dụng các công cụ, máy móc hoặc trong hoạt động thể thao.

Nghề phù hợp điển hình: trồng trọt, chăn nuôi, trồng rừng, điện-điện tử, cơ khí, điều khiển, sử dụng, sửa chữa máy móc, các nghề thủ công mỹ nghệ, vận động viên, huấn luyện viên, cảnh sát, cứu hoả...

Chống chỉ định của những công việc trên¹³:

- Dị ứng dầu mỡ, hóa chất
- Lao, hen, hẹp van tim, viêm thận
- Loạn thị, loạn sắc, mù màu
- Run tay và mồ hôi quá nhiều
- Tâm lí không ổn định

3. CÁC NGÀNH NGHỀ ĐÀO TẠO

Vận hành máy, chế tạo máy, cơ khí ứng dụng, tự động, bảo trì và sửa chữa ô tô, thiết bị điện, lắp đặt điện, bảo hành, sửa chữa điện - điện tử, tin học, xây dựng, trồng trọt, chăn nuôi, nuôi trồng thủy sản, mộc dân dụng, mộc mỹ nghệ, thể thao, nấu ăn, làm vườn và chăm sóc cây xanh, thủ nghệ thuật, đan, móc, làm hoa, cắm hoa, điêu khắc, nhân viên kĩ thuật phòng thí nghiệm, tài xế, lái tàu, công nghệ thông tin, cảnh quan và môi trường, trồng hoa, cây cảnh, may dân dụng, may công nghiệp...

Các công việc hoạt động thuộc nhóm kĩ thuật có từ công nhân bậc 2/7, 3/7, công nhân kĩ thuật trình độ trung cấp nghề, kĩ sư thực hành, chế tạo, sản xuất, kiểm tra, điều khiển hệ thống, gia công, chế biến cơ - hóa - điện - điện tử, ô tô, đầu bếp...

Hiện nay, tất cả các ngành nghề này đều có đào tạo tại TTKTTH-HN, trung tâm dạy nghề của địa phương, các trường trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, các trường cao đẳng, đại học vùng và Trung ương.

¹² Giáo viên giải thích thuật ngữ “ chống chỉ định”: Không nên làm nghề thuộc nhóm này nếu người đó bị mắc các tật hoặc bệnh mà nghề không “ chấp nhận” như các tật hoặc bệnh kể trên

2. NHÓM NGHIÊN CỨU

Kiểu người kiên trì - khoa học - nghiên cứu, ký hiệu NC

1. ĐẶC ĐIỂM

Những người ở nhóm nghiên cứu có sở thích và khả năng làm việc độc lập, nghiên cứu say mê về một lĩnh vực nào đó như công nghệ sinh học, công nghệ thông tin, nghiên cứu về văn hóa xã hội...

Có khả năng để chuẩn bị làm việc với hệ thống khái niệm khoa học, tìm ra quy luật chung để trình bày dưới dạng hệ thống ký hiệu. Ở mức cao hơn, những người nhóm này có khả năng hoạt động giao tiếp trí tuệ, tư duy trừu tượng, lao động sáng tạo khoa học bậc cao để phát hiện quy luật và thiết kế chiến lược khoa học kỹ thuật và khoa học xã hội.

Khả năng của những người thuộc nhóm này cần phải thỏa mãn các yêu cầu sau:

Khoa học - kiên trì

- Phát triển mạnh tư duy logic
- Kiên trì làm việc có phương pháp, ham hiểu biết
- Có óc tò mò, quan sát tinh tế
- Nhạy cảm, phán đoán, ứng xử kịp thời, tự đặt ra yêu cầu cao và nghiêm khắc đối với chính mình
- Có tính quyết đoán, thất bại không nản
- Có tính tưởng tượng không gian và nhận biết tốt hình dạng vật thể
- Có năng lực vượt khó, thông minh, có kỹ năng sống thích ứng

2. MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC TƯƠNG ỨNG

Công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ môi trường, giáo dục, văn hóa...

Nghề phù hợp điển hình: nghiên cứu khoa học, nghiên cứu trong các lĩnh vực tự nhiên, xã hội, giáo dục, môi trường, bác sĩ, kỹ thuật viên y tế, kỹ thuật viên phòng thí nghiệm...

Chống chỉ định:

- Lao
- Thiếu máu
- Động kinh
- Tim mạch
- Tâm thần

3. CÁC NGÀNH NGHỀ ĐÀO TẠO

Kĩ sư công nghệ phần mềm, nhân viên các phòng thí nghiệm, các nhà nghiên cứu trong các lĩnh vực: văn hóa, giáo dục, động vật học, thực vật học, công nghệ sinh học, môi trường, tâm lí học, lập trình viên, toán học, vật lí, hóa học, sử học, địa lí, văn học, chuyên viên nghiên cứu thị trường, giảng viên đại học...

Hiện nay tất cả các ngành nghề này đều có đào tạo tại TTKTTH-HN, trung tâm dạy nghề của địa phương, các trường trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, các trường cao đẳng, đại học vùng và đại học trên toàn quốc.

3. NHÓM NGHỆ THUẬT

Kiểu người sáng tạo tự do - văn học - nghệ thuật, ký hiệu NT

1. ĐẶC ĐIỂM

Những người ở nhóm nghệ thuật rất thích và có khả năng làm việc thiên về tính chất nghệ thuật như văn chương, vẽ, thiết kế mỹ thuật, đạo diễn, nghệ sĩ....

Đây là dạng nghề đang phát triển mạnh theo nhu cầu xã hội. Cùng trong nhóm này là các nhà văn, các biên kịch, nghệ sĩ, ca sĩ, nhạc sĩ, họa sĩ,...

Khả năng của người thuộc nhóm này cần phải thỏa mãn các yêu cầu sau:

Sáng tạo - Tự do

- Sáng tạo, linh hoạt và thông minh
- Kiên trì, nhạy cảm
- Tinh thần phục vụ tự nguyện
- Có tính tưởng tượng không gian và nhận biết tốt hình dạng vật thể
- Có khả năng sống thích ứng
- Diễn tả ngôn từ lịch sự, rõ ràng
- Hiểu biết về lịch sử, văn hóa, chính trị

2. MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC TƯƠNG ỨNG

Sáng tác trong các lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, kiến trúc, hội họa, thủ công mỹ nghệ; biểu diễn văn hóa, nghệ thuật, dẫn chương trình.

Nghề phù hợp điển hình: sáng tác văn học, thơ ca, nghệ sĩ nhiếp ảnh, nghệ sĩ biểu diễn (nhạc, kịch, hát múa...), họa sĩ, nhạc sĩ, điêu khắc, thiết kế thời trang, thiết kế quảng cáo, giảng viên văn học...

Chống chỉ định:

- Bệnh lao, truyền nhiễm
- Dị tật, nói ngọng, điếc

3. CÁC NGÀNH NGHỀ ĐÀO TẠO

Viết văn, kiến trúc sư, họa sĩ, nhạc sĩ, ca sĩ, diễn viên (điện ảnh, kịch, chèo, cải lương, tuồng...), thợ thủ công mỹ nghệ (chạm khắc gỗ, thêu tranh, làm đồ gốm sứ, chạm bạc...), nhà báo, bình luận viên, dẫn chương trình, người mẫu, nghệ sĩ biểu diễn nhạc cụ, đạo diễn, chuyên viên trang điểm, thiết kế thời trang, thiết kế quảng cáo...

Hiện nay tất cả các ngành nghề này đều có đào tạo tại TTKTTH-HN của địa phương, các trường trung cấp chuyên nghiệp, các trường cao đẳng, đại học vùng và đại học trên toàn quốc.

4. NHÓM XÃ HỘI

Kiểu người linh hoạt quảng giao - phục vụ xã hội, ký hiệu XH

1. ĐẶC ĐIỂM

Những người ở nhóm xã hội có sở thích và khả năng làm việc, giao tiếp người với người, thích đi đây, đi đó. Cùng trong nhóm này là giáo viên, tư vấn viên, bác sĩ, luật sư...

Khả năng của những người thuộc nhóm này cần phải thỏa mãn các yêu cầu sau:

Quảng giao - Linh hoạt

- Có khả năng tổng kết, quy nạp, diễn dịch
- Biết lắng nghe, lắng nghe tích cực, có phản hồi
- Sáng tạo, linh hoạt, thông minh
- Tuyệt đối tôn trọng ý kiến của thân chủ
- Năng lực chú ý vững vàng
- Kiên trì, nhạy cảm
- Lịch thiệp
- Thần kinh vững mạnh, tự kiểm chế tốt
- Tôn trọng mọi người
- Sức khỏe tốt, bền bỉ
- Có tính sáng tạo
- Tinh thần phục vụ tự nguyện

2. MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC TƯƠNG ỨNG

Làm các công việc trong môi trường mang tính xã hội cao, thường xuyên giao tiếp với người khác hoặc có nhiều cơ hội giúp đỡ, huấn luyện, chỉ dẫn người khác.

Nghề phù hợp điển hình: dạy học, y khoa, dược khoa, luật sư, tư vấn tâm lý, hướng dẫn viên du lịch...

Chống chỉ định:

- Lao
- Thiếu máu
- Tâm thần không ổn định
- Bệnh truyền nhiễm

3. CÁC NGÀNH NGHỀ ĐÀO TẠO

Giáo viên các cấp, tư vấn viên, bác sĩ, dược sĩ, y tá, dược tá, nhân viên các công ty du lịch, hướng dẫn viên du lịch, luật sư, huấn luyện viên, tư vấn hướng nghiệp, dịch vụ khách hàng, cán bộ xã hội, cán bộ Hội phụ nữ, nhân viên khách sạn/ khu nghỉ dưỡng (Resort)...

Hiện nay tất cả các ngành nghề này đều có đào tạo tại TTKTTH-HN, trung tâm dạy nghề của địa phương, các trường trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng và các trường đại học vùng, Trung ương.

5. NHÓM QUẢN LÝ

Kiểu người chủ động uy quyền - dựng nghiệp quản lý, ký hiệu QL

1. ĐẶC ĐIỂM

Những người ở nhóm quản lý có sở thích và khả năng làm việc thiên về ra lệnh cho người khác và lãnh đạo một nhóm người hay cả một tập thể lớn. Nghề thuộc nhóm này mang tính chất quản lý như công an, sỹ quan, quản trị kinh doanh, kỹ thuật công nghệ, quản lý chuyên nghiệp, điều hành hoạt động hệ thống có tầm cỡ ảnh hưởng rộng lớn tới nhiều con người, nhiều vấn đề ở cấp vĩ mô

Khả năng của những người thuộc nhóm này cần phải thỏa mãn các yêu cầu sau:

Chủ nghĩa - Uy quyền

- Nhà quản trị theo quan niệm mới, tránh đặc quyền, độc quyền
- Trí tuệ là một quyền lực

- Tính cách cương nghị, biểu hiện từ vóc dáng đến tư thế đi đứng, ăn nói
- Là người có kỹ năng sống: Hòa hòa, thích ứng, sáng suốt, tỉnh táo hơn người, có hệ thần kinh vững mạnh, bình tĩnh xét đoán tình hình, đối tượng, có trí nhớ tốt, tập trung sâu bền vững.

Đòi hỏi phải có các kỹ năng

- Kiến tạo tổ chức
- Xây dựng giá trị mới cho tổ chức
- Tạo ra động lực hoạt động
- Không ngừng tự giáo dục và giáo dục thuộc cấp, xây dựng tổ chức học tập

2. MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC TƯƠNG ỨNG

Môi trường làm việc mang tính chất quản lý, lãnh đạo, ra lệnh cho người khác và thực hiện các chức năng:

- Điều hành chung
- Chủ trì sản xuất
- Điều phối thông tin, chiến lược giao tiếp
- Giám sát từng giai đoạn; Trợ giáo
- Tạo điều kiện hòa hợp và hội nhập

Nghề phù hợp điển hình: nhà lãnh đạo, chủ doanh nghiệp, giám đốc điều hành, hiệu trưởng, luật sư...

6. NHÓM NGHIỆP VỤ

Kiểu người thận trọng nề nếp - nghiệp vụ quy củ, ký hiệu NV

1. ĐẶC ĐIỂM

Những người ở nhóm xã hội có sở thích và khả năng làm việc, giao tiếp người với người, thích đi đây, đi đó. Cùng trong nhóm này là giáo viên, tư vấn viên, bác sĩ, luật sư...

Khả năng của những người thuộc nhóm này cần phải thỏa mãn các yêu cầu sau:

Nền nếp - Thận trọng

- Lĩnh hội diễn tả ngôn từ lịch sự, hấp dẫn, rõ ràng.
- Thận trọng nhưng nhanh nhẹn
- Ứng xử kịp thời, siêng năng
- Hiểu biết về lịch sử, chính trị, văn hoá, nghệ thuật,...
- Hiểu rõ người đối thoại
- Làm việc ngăn nắp, điều độ, không nhầm lẫn
- Có trí nhớ tốt
- Tự tin, biết điều tiết, kiềm chế
- Có khả năng hoạt động độc lập
- Giỏi ngoại ngữ và ứng xử
- Xử lý thông tin tốt

2. MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC TƯƠNG ỨNG

Môi trường làm việc mang tính chất giao tiếp với nhiều người, nhiều công việc, đòi hỏi có tính nghiệp vụ như lưu trữ văn thư, kế toán, tài chính, tin dụng, ...

Nghề phù hợp điển hình: nhân viên ngân hàng, kế toán, thư kí văn phòng, biên tập viên, thủ thư...

Chống chỉ định:

- Bệnh lao, bệnh truyền nhiễm
- Dị tật, nói ngọng, điếc

3. CÁC NGÀNH NGHỀ ĐÀO TẠO

Thư ký, nhân viên lưu trữ, thư viện, nhân viên văn phòng, chuyên viên thuế, thủ quỹ, kế toán viên, lễ tân, bưu điện, nhân viên ngân hàng...

Hiện nay tất cả các ngành nghề này đều có đào tạo tại trung tâm dạy nghề của địa phương, các trường trung cấp chuyên nghiệp và các trường cao đẳng, đại học vùng, Trung ương.

PHỤ LỤC 4

MẪU PHIẾU PHỎNG VẤN THÔNG TIN VỀ NGHỀ NGHIỆP

1. Công việc của anh/ chị là gì ạ?
2. Hàng ngày anh/ chị thường làm những việc gì?
3. Anh/ chị thích nhất phần việc nào trong ngày?
4. Anh/chị ghét nhất phần việc nào trong ngày?
5. Nếu em muốn làm công việc giống như anh/ chị, em cần phải học ngành gì?
6. Nếu em muốn làm công việc giống như anh/ chị, em cần phải có những khả năng gì?
7. Nếu em muốn tự nuôi sống mình, thì công việc giống như anh/ chị đang làm có đủ cho em trang trải không?
8. Anh/ chị có lời khuyên nào cho em nếu em muốn theo nghề của anh?

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Các tài liệu tiếng Việt

1. Quốc hội, *Luật Giáo dục*, NXB Sự thật, 2006.
2. Quốc hội, *Hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục*, NXB sự thật, 2006.
3. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo./.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Chương trình giáo dục phổ thông*, NXB giáo dục, 2006.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Chỉ thị 33/ 2003/ CT-BGDĐT về việc “Tăng cường giáo dục hướng nghiệp cho học sinh phổ thông”; Hướng dẫn tổ chức thực hiện môn Công nghệ, hoạt động giáo dục hướng nghiệp và hoạt động giáo dục nghề phổ thông năm học 2009-2010.
6. Chương trình hướng nghiệp VVOB Việt Nam, Tài liệu quản lí hướng nghiệp ở cấp trung học, Nhà xuất bản đại học sư phạm, 2013.
7. Đặng Danh Ánh - Hướng nghiệp trong trường phổ thông - Tạp chí Giáo dục, số 42, tháng 10/2002.
8. Phạm Tất Dong (Chủ biên) , SGK Hoạt động giáo dục hướng nghiệp lớp 9, lớp 10, lớp 11, lớp 12, NXB Giáo dục, 2010.
9. Nguyễn Văn Lê - Hà Thế Truyền, Một số kinh nghiệm về giáo dục phổ thông và hướng nghiệp trên thế giới, NXB đại học sư phạm, 2004.
10. Nguyễn Trọng Bảo - Nhà trường phổ thông với việc giáo dục lao động kỹ thuật tổng hợp, hướng nghiệp và dạy nghề, NXB Giáo dục, Hà Nội, 1987.

11. Trần Kiểm- Nguyễn Xuân Thúc, giáo trình đại cương khoa học quản lí và quản lí giáo dục, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội, 2012.
12. Nguyễn Thành Vinh, Khoa học quản lí đại cương, NXB giáo dục, Hà Nội, 2012.
13. Quang Dương, Tư vấn hướng nghiệp (tập 1, tập 2), NXB trẻ, 2010.
14. Richard Templar, Những quy tắc trong quản lí, NXB lao động xã hội, 2005.
15. Philipp Phan Lassig, Hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam 2012

Các tài liệu Tiếng Anh

1. Australian Blueprint: <http://www.blueprint.edu.au/>.
2. The Conference Board of Canada, Employability Skills, www.conferenceboard.ca/education.
3. Dwyer, J. (1998) The Launch Manual: A young person's introduction to the principles of world takeover. Chairman Publications: Iowa, USA.
4. Ho, P. (2012) RMIT University Vietnam, Career Centre, Career Tree, October 2012.
5. McCowna & Alpine (2011) Model of Career Development, Personal Communication.
6. New Zealand Career Education Benchmark: <http://www2.careers.govt.nz/benchmarks/>.
7. Nguyen, L. (2012) Career Development Framework. Personal Communication.

8. Nguyen, L. (2011) Model of Career Development Services, Personal Communication.
9. Rath, T. (2007) Strengthsfinder 2.0. Gallup Press, New York, NY.
10. Schutt Jr., D. (2008) How To Plan & Develop A Career Centre, Infobase Publishing, New York, NY.
11. Self-Directed Search Technical Manual, Jholland, Fritzsche, Powell, PAR 1994, Odessa.

Tài liệu tập huấn ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP TRONG TRƯỜNG TRUNG HỌC

Nhóm biên soạn:

Vũ Đình Chuẩn, Lê Trần Tuấn, Trần Thị Thu, Nguyễn Thị Châu, Hồ Phụng Hoàng Phoenix

Kĩ thuật vi tính:

Trần Lan Phương

TÀI LIỆU KHÔNG BÁN

Bản quyền: Bộ Giáo dục và Đào tạo và Tổ chức Hợp tác phát triển và Hỗ trợ kỹ thuật vùng Flamăng, Vương quốc Bỉ.

Quy định sao chép: Có thể sao chép, trích dẫn cuốn sách này nhằm phục vụ hoạt động giáo dục hoặc các mục đích phi thương mại khác, tuy nhiên cần ghi rõ nguồn tài liệu khi sao chép hoặc trích dẫn.

(Tài liệu lưu hành nội bộ)