

Colin McCowan OAM
Malcolm McKenzie và Mansi Shah

DẪN NHẬP VỀ

GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP

CẨM NANG DÀNH CHO NHÂN SỰ TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC
Ở CÁC QUỐC GIA ĐÃ VÀ ĐANG PHÁT TRIỂN



Bảo Khánh, Lê Khương, Phương Uyên dịch

hiệu đính

Dẫn nhập về Giáo dục...



SNV-000893



NHÀ XUẤT BẢN
THẾ GIỚI



Colin McCowan OAM

Colin McCowan OAM tốt nghiệp sau đại học về tâm lý, giáo dục và tham vấn, ông giữ nhiều vai trò trong Bộ Giáo dục Queensland (Queensland Department of Education), bao gồm tham vấn/định hướng, cán bộ đào tạo, phát triển tài nguyên, cán bộ chính sách cao cấp và quản lý của hơn 300 chuyên gia thuộc các trường học khắp Queensland.

Ông từng là quản lý dự án được tài trợ bởi UNESCO, UNDP, ADB và AusAID tại các nước gồm Bhutan, Oman, Thái Lan, Việt Nam, Mông Cổ và Ấn Độ.

Ông đạt nhiều giải thưởng danh giá trong ngành, và vào năm 2008, ông vinh dự được trao tặng Huân chương danh dự Úc (OAM - Order of Australia Medal) vì những đóng góp cho ngành hướng nghiệp tại Úc.

DẪN NHẬP VỀ

**GIÁO DỤC
HƯỚNG NGHIỆP
VÀ PHÁT TRIỂN
NGHỀ NGHIỆP**

Thưc mi x ho

Dẫn nhập về GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP và PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP:
Cẩm nang dành cho nhân sự tại các đơn vị giáo dục
ở các quốc gia đã và đang phát triển

© Colin McCowan OAM, Malcolm McKenzie và Mansi Shah 2017
Vietnamese Copyright © 2020, Hướng nghiệp Sông An / Song An Career
Development

Bản quyền tác phẩm đã được bảo hộ. Mọi hình thức xuất bản, sao chụp, phân phối dưới dạng văn bản in ấn hoặc văn bản điện tử, bản thu âm đều phải có sự cho phép bằng văn bản của tác giả.

Thông tin xuất bản được lưu trữ trong hệ thống Thư viện Quốc gia Úc:

Tác giả: McCowan, Colin,

Tựa tiếng Anh: Introducing Career Education and Development: A Guide for
Personnel in Educational Institutions in both Developed and
Developing Countries

Colin McCowan OAM, Malcolm McKenzie và Mansi Shah.

Tựa tiếng Việt: Dẫn nhập về Giáo Dục Hướng Nghiệp và Phát Triển Nghề
Nghiệp: Cẩm nang dành cho nhân sự tại các đơn vị giáo dục
ở các quốc gia đã và đang phát triển

ISBN: 9781925530407 (bản in)

Chủ đề: Giáo dục hướng nghiệp—Úc.
Giáo dục hướng nghiệp—Các nước phát triển.
Giáo dục—Các nước phát triển.
Giáo dục—Úc.
Giáo dục nghề—Hoạch định.

Đồng tác giả/
Cộng sự: McKenzie, Malcolm, 1953
Shah, Mansi

Bản gốc tiếng Anh: Xuất bản bởi Colin McCowan OAM, Malcolm McKenzie và
Mansi Shah phối hợp với NXB InHouse.
Bản dịch tiếng Việt: Đội ngũ biên dịch và hiệu chỉnh phối hợp với Saigon Books.

Colin McCowan OAM,
Malcolm McKenzie và Mansi Shah

DẪN NHẬP VỀ

GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP

*Cẩm nang dành cho nhân sự tại các cơ sở giáo dục
ở các quốc gia đã và đang phát triển*

Ấn bản này do

Trần Ngọc Bảo Khanh dịch

Lê Đào Anh Khương & Đặng Phương Uyên biên tập

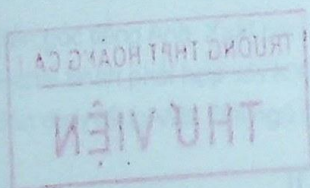
Phoenix Ho hiệu đính

TRƯỜNG THPT HOÀNG CẨM
THƯ VIỆN

NHÀ XUẤT BẢN THẾ GIỚI

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

STT	Chữ cái viết tắt/ ký hiệu	Cụm từ đầy đủ	Từ gốc tiếng Anh
1	HSSV	Học sinh/sinh viên	
2	CED	Chương trình giáo dục hướng nghiệp và phát triển nghề nghiệp	Career Education and Development
3	TS	Tiến sĩ	
4	ROI	Tỷ lệ lợi nhuận trên vốn đầu tư	Return on Investment
5	THCS	Trung học cơ sở	
6	THPT	Trung học phổ thông	



Lâm lẫn và sơ xuất

Nhà xuất bản cố gắng đảm bảo tính chính xác và hoàn chỉnh của nội dung ấn phẩm này. Chúng tôi không chịu trách nhiệm về tính chính xác và hoàn chỉnh của bất kỳ thông tin nào từ bên thứ ba hoặc không liên quan trong quá trình biên soạn. Các tác giả đã cẩn trọng xem xét nhằm đảm bảo cập nhật thông tin tại thời điểm xuất bản và hoan nghênh mọi ý kiến đóng góp nhằm hoàn thiện nội dung sách vào lần xuất bản tiếp theo.

Ảnh bìa là hình chụp tại giếng bậc thang Adalaj bên ngoài Ahmedabad, Ấn Độ, đó là kiểu kiến trúc tích hợp để lấy nước tại vùng bán khô hạn ở Ấn và cũng là nơi du khách dừng chân nghỉ ngơi và sinh hoạt trên hành trình của mình.

Lời cảm ơn

Trong suốt nhiều năm, các đồng nghiệp đã đề nghị chúng tôi cập nhật các thành tựu từ thuở sơ khai trong lĩnh vực giáo dục hướng nghiệp, đồng thời ghi lại các công việc và dự án có quy mô toàn cầu trong lĩnh vực đầy tính sáng tạo này. Chúng tôi đã lưu tâm tới lời đề nghị này nhưng mãi đến gần đây vẫn còn rất ít cơ hội thúc đẩy chúng tôi tổng hợp những thành quả của mình thành một tài liệu chính thức. Tuy nhiên, suy nghĩ của chúng tôi đã thay đổi bởi do nhiều yếu tố, xuất phát từ các yêu cầu nhờ trợ giúp, đến mức độ khan hiếm những tài liệu hướng dẫn chuyên môn và cả hỗ trợ từ nhiều phía như chính phủ và các đơn vị liên quan.

Chúng tôi trân trọng bày tỏ sự biết ơn đến các đồng nghiệp và chuyên gia, gồm Judith Leeson AM, Monica Magann, Kirsty Mitchell, Phó Giáo sư Peter McIlveen, Peter Tatham, tiến sĩ Mary McMahon, Lyn Nguyen, và Phoenix Ho vì sự hỗ trợ và nhiệt tình đóng góp. Giáo sư Tony Watts và Sid Parry là những người đồng nghiệp lâu năm, cũng đã giúp chúng tôi rất nhiều.

Đặc biệt, chúng tôi chân thành cảm tạ đặc biệt cho sự đóng góp của giáo sư Emeritus Wendy Patton. Chúng tôi đã từng cộng tác với nhau trong suốt hơn ba mươi năm, song với dự án này, bà đã chỉ bảo tận tình về chuyên môn và khích lệ giúp chúng tôi có thêm động lực hoàn thành quyển sách này. Xin chân thành cảm ơn, giáo sư Wendy.

Đồng thời, trân trọng cảm tạ NXB InHouse trong suốt quá trình xuất bản.

Chúng tôi cũng chân thành biết ơn từng gia đình vì đã luôn ủng hộ và khích lệ nhóm tác giả.

Cuối cùng, chúng tôi trân trọng đề tặng quyển sách này cho Khamis Al Rasbi, anh là đồng nghiệp và cũng là người bạn thân thiết ở Oman - Ả Rập, mới vừa trải qua cơn bạo bệnh.

Lời nói đầu

Quyển sách này mang đến cho độc giả hướng tiếp cận tổng thể, chủ động và cấp tiến giúp định hình “công tác hướng nghiệp” như một phần tất yếu trong các đơn vị giáo dục bao gồm các đơn vị trường học, cao đẳng và đại học. Qua đó, công tác hướng nghiệp trở thành nền tảng cho mọi hoạt động hỗ trợ bao gồm hỗ trợ cá nhân, tham quan thực tế doanh nghiệp, bài trình bày từ các diễn giả, các chương trình và trải nghiệm nghề nghiệp cho giới trẻ. Quyển sách cũng trình bày cách tiếp cận thực tiễn giúp thúc đẩy quá trình phát triển nghề nghiệp và phát huy khả năng tự lập hơn là chỉ cung cấp thông tin, lời khuyên hay các hướng dẫn cụ thể về hướng nghiệp.

Quyển sách trợ giúp cho các cá nhân thực hành công tác giáo dục cho giới trẻ nhằm giúp các em quản lý hiệu quả các suy nghĩ và hành động thiết thực liên quan tới ngành nghề, nhất là tại các cột mốc quan trọng trên con đường học vấn hoặc khi cần ra quyết định nghề nghiệp. Để đảm bảo điều này, chúng tôi đề xuất khung chương trình giáo dục hướng nghiệp và phát triển nghề nghiệp (*Career Education and Development* - viết tắt là *CED*) áp dụng cho giới trẻ. Lưu ý rằng, *CED* không chỉ hữu ích và phù hợp với giới trẻ, mà còn hướng đến cả gia đình, giáo viên, doanh nghiệp và quốc gia. Chúng tôi cũng giới thiệu các trường hợp điển hình và phương pháp tiếp cận *CED* trong các hệ thống giáo dục.

Quyển sách cũng làm rõ các thuật ngữ thống nhất về tư vấn hướng nghiệp (*career advice*), tham vấn hướng nghiệp (*career counselling*), và giáo dục hướng nghiệp (*career education*), cũng như thống nhất các khái niệm liên quan đến phát triển nghề nghiệp đa chiều. Khung chương trình đề xuất trong sách hình thành trên mô hình lập kế hoạch nghề nghiệp đơn giản, cho phép HSSV rèn luyện các kỹ năng nghề nghiệp trọng yếu, đồng thời hoạch định kế hoạch hành động ở các giai đoạn khác nhau trong cuộc sống.

Chúng tôi hướng dẫn và hỗ trợ cho giáo viên tự tin triển khai CED. Họ là những người:

- Làm công tác hoạch định chính sách giáo dục và nghề nghiệp liên quan đến quá trình giới thiệu và triển khai CED;
- Các nhân sự điều hành và quản lý tại các trường trung học và trường cao đẳng biết cách giới thiệu và triển khai CED;
- Người quản lý ở các đơn vị giáo dục sau đại học có trách nhiệm đảm bảo “tỷ suất lợi nhuận trên vốn đầu tư (ROI)”;
- Chuyên viên hướng nghiệp cần có kiến thức tổng quát về những trường hợp điển hình;
- Giáo viên cần học để góp phần đưa CED vào từng môn học cho HSSV;
- Cha mẹ cần đồng hành với con cái trong quá trình tìm hiểu và lựa chọn nghề nghiệp; và
- Trường đại học cần để đào tạo thêm chuyên viên về CED trong tương lai.

Chúng tôi khuyến khích mọi đơn vị giáo dục áp dụng CED theo cách thức tập trung vào kết quả. Điều đó nghĩa là chúng ta đồng lòng cống hiến cho mục tiêu chung của quyển sách này:

- Gia tăng nhận thức về tầm quan trọng của giáo dục hướng nghiệp và phát triển nghề nghiệp (CED) cho HSSV;
- Xây dựng hiểu biết chung về CED và sự cần thiết của chương trình, phổ cập đến mọi đối tượng liên quan (HSSV, giáo viên, cha mẹ, chuyên viên chức năng liên quan và người hoạch định chính sách);
- Hỗ trợ nhân lực cho các đơn vị giáo dục trên cơ sở triển khai chương trình CED hiện tại và trong tương lai;
- Cung cấp thông tin, chiến lược và nguồn lực liên quan đến công tác triển khai các chương trình CED; và
- Lưu ý cho các bên liên quan về các vướng mắc nảy sinh trong quá trình giới thiệu và triển khai CED.

Những mục tiêu trên chuyển tải thành hệ thống các kết quả mong đợi không chỉ dành riêng cho các đơn vị giáo dục, mà còn với cả độc giả. Các kết quả mong đợi dành cho độc giả gồm:

- Ghi nhận những phát triển mới nhất của chương trình CED;
- Hiểu rõ tầm quan trọng của CED;
- Nắm bắt nền tảng CED và những thành tố của chương trình;
- Xác định các nguyên tắc cơ bản và điều kiện cần thiết đảm bảo triển khai hiệu quả chương trình;
- Phát triển một chương trình CED toàn diện áp dụng cho một đơn vị giáo dục;
- Dự đoán và xử lý hiệu quả những vướng mắc tiềm ẩn trong quá trình triển khai CED;

- Lường trước và nhận diện vấn đề quan trọng trong quá trình triển khai CED trong trường trung học các cấp, cao đẳng, đại học.
- Nhận biết và huy động nguồn lực phù hợp để hỗ trợ CED; và
- Thấu hiểu các vấn đề khi thực hiện chương trình trong hiện tại và tương lai với đội ngũ nhân sự tại trường học, cao đẳng và/hoặc đại học.

Những mục tiêu này sẽ không thể hoàn thành nếu không có chiến lược hiệu quả và nguồn lực phù hợp. Xuyên suốt nội dung của sách, chúng tôi đề xuất các phương án và chiến lược khác nhau, tùy thuộc vào thâm niên áp dụng CED và trình độ phát triển của quốc gia đó, cùng với các trường hợp điển hình.

Công tác triển khai CED cần có một nhân sự chính, người đã tham gia vào quá trình đào tạo và có trách nhiệm điều phối, thúc đẩy và đảm bảo mọi hoạt động và chất lượng chương trình. Thuật ngữ “điều phối viên hướng nghiệp” (*career coordinator*) dùng trong sách này để chỉ nhân sự làm công tác nêu trên, bất kể đó là một nhóm, một người điều phối chung hoặc một giáo viên giám giờ dạy.

Chúng tôi hy vọng quyển sách này không những là tài liệu hữu ích, mà còn tạo ra kết quả cụ thể đối với độc giả. Tuy nhiên, nhiệm vụ này đòi hỏi sự chung tay của nhiều người chứ không phải chỉ một cá nhân đơn lẻ. Đây thật sự là trách nhiệm chung của toàn thể cộng đồng giáo dục.

Mọi quốc gia đã và đang phát triển, đều mong muốn giới trẻ của mình có nhận thức rõ ràng, đúng đắn về bản thân, về mục tiêu cuộc đời và nguyện vọng cống hiến cho quốc gia bằng chính sự phát triển và trưởng thành của mình. Chúng tôi tin rằng CED là nền tảng cốt lõi để

gắn kết HSSV, các đơn vị giáo dục và xã hội cùng chung tay xây dựng tương lai tươi đẹp.

Bằng cách tiếp cận chủ động này, chúng tôi hy vọng những nhà giáo dục có thể tận dụng tài liệu này như một công cụ để xây dựng những chương trình chất lượng, đảm bảo cơ hội phổ cập rộng rãi nhất đến giới trẻ, cha mẹ và mọi đơn vị giáo dục liên quan.

Cầu chúc mọi điều tốt lành đến những đồng nghiệp đã góp sức mình vào công tác hướng nghiệp.

Colin McCowan OAM, Malcolm McKenzie, và Mansi Shah.

Dẫn nhập

Hầu hết các quốc gia đều quan tâm sâu sắc đến công tác hướng nghiệp. Dù cho các chính phủ thuộc các đảng thay phiên nhau cầm quyền ở nhiều quốc gia, họ vẫn có những giai đoạn đầu tư mạnh mẽ giúp đưa hướng nghiệp vào các đơn vị giáo dục như trường tiểu học và trung học, cao đẳng, và đại học. Tuy nhiên, ở một vài thời điểm, họ có khuynh hướng đặt công tác hướng nghiệp ở mức ưu tiên thấp hơn so với các nhu cầu khác khi đầu tư và hỗ trợ chính yếu.

Ở các nước như Anh và Úc, các đảng khác nhau hay đùn đẩy qua lại mức hỗ trợ cho việc xúc tiến công tác hướng nghiệp. Số phiếu ủng hộ một đảng phái chính trị thường đến từ các nhóm lợi ích kinh tế, từ công đoàn hay các nhà giáo dục và thậm chí là các bậc cha mẹ (theo Hughes, 2013; Robert, 2013; và ấn phẩm đặc biệt của Tạp chí Phát triển nghề nghiệp Úc, 2012).

Từ nhiều năm trước, các nhóm đối lập đã tranh cãi kịch liệt về việc hỗ trợ CED vì công tác hướng nghiệp thường chỉ được xem là hoạt động ngoại khóa ở trường, cũng như ở bậc cao đẳng/đại học. Không dễ để thay đổi tư tưởng giáo dục chính thống cố hữu. Trong thời kỳ kinh tế khó khăn, mọi thứ đều phải thắt lưng buộc bụng để cắt giảm chi phí khiến cho công tác hướng nghiệp càng bị xem là thứ yếu và không mang lại giá trị.

Bất chấp biến động kinh tế, nhu cầu về công tác hướng nghiệp vẫn không mất đi. Chúng ta cần phải đáp ứng nhu cầu này dưới một số cách thức và ở mức độ ưu tiên khác nhau. Học sinh luôn cần sự hỗ trợ để hoạch định lộ trình nghề nghiệp của bản thân trong bối cảnh hiện đại nhiều biến động. Phần lớn cha mẹ quan ngại sâu sắc về tương lai con cái và doanh nghiệp vẫn luôn lên tiếng đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng.

Lực lượng lao động ngày càng phát triển và biến động nhanh chóng đặt ra yêu cầu cấp bách đối với thế hệ trẻ, rằng họ phải chuẩn bị thật kỹ càng trước những thay đổi sắp đến trong tương lai. Ví dụ, ở Úc, một báo cáo với tựa là “Đơn đặt hàng việc làm mới” của Tổ chức người trẻ ở Úc (*The Foundation for Young Australians - FYA*) vào năm 2016 đã nhấn mạnh tầm quan trọng của lực lượng lao động kỹ thuật số. Báo cáo phân loại bốn nhóm lực lượng lao động kỹ thuật số gồm: Gà mờ công nghệ - “Digital Muggie” (*không cần kỹ năng*); Công dân kỹ thuật số - “Digital Citizen” (*sử dụng công nghệ để tương tác và tìm kiếm thông tin*); Chuyên viên sử dụng kỹ thuật số - “Digital Worker” (*sắp xếp và sử dụng hệ thống*); và Người tạo tác kỹ thuật số - Digital Maker (*xây dựng công nghệ ứng dụng kỹ thuật số*). Theo đó, FYA dự đoán sẽ có đến 405 việc làm liên quan đến kỹ thuật số tại Úc và chắc chắn hơn 90% người lao động ở Úc cần trang bị kỹ năng để đạt chuẩn tối thiểu ở mức 2 - Công dân kỹ thuật số trong vòng 2 - 3 năm tới và có khoảng 60% người lao động sẽ cần chuẩn bị để làm việc trong môi trường đòi hỏi nhiều dạng kỹ năng cao cấp hơn.

Chúng tôi biết rằng trong tương lai, lộ trình nghề nghiệp cá nhân sẽ ngày càng đa dạng, tích hợp và phân hóa mạnh mẽ, thế hệ trẻ sẽ có khuynh hướng chuyển việc nhanh, hay thậm chí chuyển qua nhiều ngành nghề khác nhau. Yêu cầu việc làm mới sẽ đòi hỏi người lao động tự trang bị nhiều năng lực hành nghề để có thể vận dụng ở

nhiều lĩnh vực, vừa phải tự thân vận động lẫn hợp tác tốt, phản hồi lẫn phản ứng nhanh nhạy, tương tác thành thạo trên nền tảng công nghệ mới lẫn giao tiếp tốt với con người và có khả năng thiết lập các bản sắc xã hội¹ mới.

Tầm quan trọng của công tác hướng nghiệp từ lâu đã thể hiện rõ ở nhiều nước Châu Á, Úc và New Zealand. Ví dụ, theo tâm lý học giáo dục, tư vấn/tham vấn hướng nghiệp là một học phần quan trọng của sinh viên ngành tham vấn cá nhân và tham vấn giáo dục. Những chuyên gia thành thạo về chuyên môn, các nhà tâm lý hoặc nhân sự có chuyên môn tư vấn thường triển khai công tác tư vấn/tham vấn hướng nghiệp trong trường học.

Ngoài ra, ở hầu hết các nước, vẫn luôn có một lực lượng đồng đạo các chuyên gia tư vấn hướng nghiệp hoạt động độc lập hướng đến các nhu cầu của cha mẹ và học sinh ở nhiều mảng như tuyển sinh, cơ hội du học, lựa chọn ngành học/ngề nghiệp. Một số chuyên gia tập trung vào cung cấp dịch vụ hướng đến các kết quả “khả thi nhất” thông qua hình thức “trắc nghiệm và trao đổi”. Phương pháp này có nghĩa là cho học sinh làm một vài trắc nghiệm hướng nghiệp, rồi chuyên gia sẽ dựa trên kết quả đó để phân tích, sau đó đưa lời khuyên cho học sinh và cha mẹ về nghề nghiệp phù hợp nhất trong tương lai. Tuy nhiên, phương pháp này có khuynh hướng làm giảm khả năng tự chủ của học sinh (còn gọi là *thần chủ*).

Quyển sách này đề xuất cách thức ngược lại, đó là khi ta thúc đẩy sự tự quản và tự lực của từng cá nhân thông qua làm việc với những vấn đề liên quan đến nghề nghiệp, việc ra quyết định chọn nghề, chọn

1. Chú thích của biên tập: Từ góc độ tâm lý xã hội, **bản sắc xã hội** (social identity) là “những cảm nhận của cá nhân về (các) tư cách thành viên trong nhóm mà cá nhân đó cùng chia sẻ với những người khác” (theo quan điểm của Henri Tajfel)

hướng học, không chỉ trong nhà trường, mà còn phải ứng dụng trong cuộc sống hàng ngày.

Ở tầm chính sách quốc gia và quốc tế, mức độ tập trung vào các vấn đề liên quan phát triển kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, giáo dục nghề ngày càng thiên về đánh giá kết quả (summative assessment) hơn so với đánh giá quá trình (formative assessment), xây dựng khung năng lực chuẩn quốc gia, từ đó giúp nâng cao nhận thức của HSSV về nhu cầu hỗ trợ hoạch định nghề nghiệp cho bản thân.

Để minh họa, chúng ta có thể xem xét các hoạt động hướng nghiệp diễn ra gần đây trên phạm vi quốc tế, gồm Chương trình Hỗ trợ Định hướng Nghề nghiệp (Career Guidance Advocacy Program) ở Philippines được xây dựng bởi Nội các phụ trách Phát triển con người và Chống nghèo đói; tương tự ở Bhutan, dự án tài trợ bởi Ngân hàng Phát triển Châu Á (Asia Development Bank) tập trung thực hiện các hoạt động hướng nghiệp và dịch vụ việc làm ở các ngành kỹ thuật, dạy nghề, đào tạo, giáo dục trung học thông qua Bộ Lao động - Nhân lực và Bộ Giáo dục; còn ở Việt Nam, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã bắt đầu thử nghiệm tập huấn toàn diện các giáo viên ở một số tỉnh thành.

Chính phủ Hàn Quốc thông qua Chính sách Giáo dục Hướng nghiệp Toàn diện (Comprehensive Career Education Policy) hiện đang kêu gọi nguồn vốn hỗ trợ mạnh mẽ cho công tác phát triển hướng nghiệp trong và ngoài phạm vi trường học. Ở Mông Cổ, Bộ Giáo dục - Văn hóa và Khoa học đang bắt đầu đưa giáo dục và tư vấn hướng nghiệp vào các trường trung học cơ sở. Campuchia đang đẩy lên làn sóng tập trung trở lại vào việc chuẩn bị cho học sinh hành trang nghề nghiệp tương lai. Ấn Độ hiện đang nhận sự hỗ trợ vững chắc từ các hiệp hội nghề. Làn sóng quan tâm sâu sắc đến việc thành lập nhiều trung tâm hướng nghiệp và việc làm ở cũng đang lan tỏa mạnh mẽ ở Lào. Trong khi đó, Nhật đang tập trung thiết lập cơ sở pháp lý vào công tác xây dựng các cơ quan dịch vụ hướng nghiệp và việc làm,

còn Singapore, Hong Kong, và New Zealand đã và đang hỗ trợ toàn diện chương trình giáo dục hướng nghiệp và tư vấn nghề trong trường trung học và cao đẳng.

Hiệp hội toàn cầu về Giáo dục và Định hướng nghề (*The International Association of Vocational Education and Guidance - IAEVG*) vừa tổ chức những sự kiện hướng nghiệp tầm quốc tế ở Bangalore, Ấn Độ; Tsukuba, Nhật; và Seoul, Hàn Quốc. Hiệp hội quốc gia về phát triển nghề nghiệp ở Mỹ (*The National Career Development Association - NCDA*) cũng đóng góp sự hỗ trợ tương tự cho một sự kiện tầm cỡ ở Delhi, đồng thời đóng góp đáng kể trong quá trình hình thành và phát triển của Hiệp hội Phát triển nghề nghiệp Châu Á Thái Bình Dương (*Asia-Pacific Career Development Association - APCDA*). APCDA đã tổ chức nhiều hội nghị lớn ở Seoul, Hàn Quốc; Tokyo, Nhật; Đài Bắc, Đài Loan; và Manila, Philippines, quy tụ đông đảo diễn giả từ nhiều nước trên thế giới như Trung Quốc, Singapore, Hong Kong, thúc đẩy sự phát triển CED tại khu vực Châu Á.

Tại Úc, sự chuyển giao công tác hướng nghiệp từ cấp độ quốc gia xuống các tiểu bang khiến lĩnh vực này đang tiếp tục triển khai mạnh mẽ tại các cơ quan chức năng địa phương. Đồng thời, họ cũng đang phân bổ nguồn ngân sách quốc gia cho các đơn vị cung cấp dịch vụ độc lập trên thị trường, hướng tới giúp đỡ cho giới trẻ hoạch định nghề nghiệp hiệu quả (tránh tình trạng thất nghiệp và lạc hướng).

Ở cấp độ gia đình, gần đây, đối tượng chi trả cho dịch vụ giáo dục ngày càng chú trọng hơn về mặt lợi ích đầu tư. Do đó, các chương trình liên quan đến hướng nghiệp thường triển khai trên diện rộng với nhiều loại hình dịch vụ giáo dục, ví dụ như các hoạt động ngoại khóa, cuộc tranh giải xuất hiện ngày càng nhiều trong môi trường đào tạo và ngày càng chú trọng vào mục tiêu phát huy năng lực hành nghề và các chương trình việc làm.

Một vài ví dụ trên cho thấy tầm quan trọng của công tác hướng nghiệp ngày càng gia tăng với những mức độ quan tâm và tham gia đóng góp đa dạng, đều hướng đến hỗ trợ giới trẻ tự trang bị cho bản thân những bước đi vững vàng trên con đường phát triển sự nghiệp.

Những năm gần đây, nhiều nghiên cứu tập trung vào tác động và kết quả khi đầu tư phát triển công tác hướng nghiệp trên mọi cấp độ. Kết quả cho thấy sự nỗ lực từng bước thực hiện cải cách công tác hướng nghiệp đã tạo ra nhiều ích lợi trước mắt lẫn lâu dài tại một số đơn vị giáo dục (theo Lizzio, 2006; Marriott và Hooley, 2014; Sampson, 2015; Taylor và Hooley, 2014; Tinto, 2012).

Hội đồng Ngành Hướng nghiệp Úc (*The Career Industry Council of Australia - CICA*) đã ủy quyền cho công ty Access Economics triển khai một cuộc điều tra toàn diện các lợi ích kinh tế của những dịch vụ phát triển nghề nghiệp. Tổ chức này đã xác định các lợi ích trực tiếp đối với cá nhân cũng như nhiều ích lợi mở rộng đến nền kinh tế (theo CICA, 2006). CICA cũng đã đưa ra một báo cáo về các lợi ích công của dịch vụ phát triển nghề nghiệp và kết luận rằng:

Không phải ngẫu nhiên mà các dịch vụ hỗ trợ phát triển nghề nghiệp ngày càng thu hút nhiều sự quan tâm từ các nhà hoạch định chính sách công tại các nước phát triển trên thế giới. Các dịch vụ này là một phần thiết yếu và thực sự không thể bỏ qua trong xã hội và nền kinh tế ở Úc: một quốc gia cởi mở và linh hoạt, mang lại cơ hội đa dạng cho công dân, khuyến khích họ sử dụng tốt nhất tài năng của mình, hỗ trợ việc lựa chọn và khả năng tự lực. Chính phủ cần quan tâm các dịch vụ hướng nghiệp để có thể phục vụ xã hội ngày càng hiệu quả (CICA, 2007).

Quyển sách này chia thành nhiều chương, cấu trúc thành các phần. **Phần A** tập trung vào mô tả cơ bản về CED và bối cảnh cần thiết để thực hiện chương trình. **Phần B** nói về tầm quan trọng của CED. **Phần C** giúp ta hiểu về CED và các lý thuyết nền tảng của nó. **Phần D** tập trung vào các yêu cầu cơ bản ở cấp độ hệ thống lẫn tổ chức. **Phần E** nói về cách thức và thời điểm bắt đầu triển khai CED vào các tổ chức. **Phần F** đề xuất khung chương trình, đưa ra các phương thức triển khai. **Phần G** tập trung cung cấp các giáo án mẫu trong khung chương trình. **Phần H** nêu ra các vấn đề về đảm bảo chất lượng, và **Phần I** cung cấp các nguồn lực cần thiết tạo điều kiện phát triển chuyên môn.

Phần lớn nội dung đề xuất trong sách đã triển khai thành công tại nhiều nước phát triển cũng như đang phát triển và ứng dụng trên toàn cầu. Các trường hợp điển hình xuyên suốt trong sách mỗi khi có thể nhằm minh họa cho việc triển khai CED trong nhiều bối cảnh khác nhau.

Quyển sách giúp ta thấu hiểu sâu sắc tầm quan trọng của phát triển giáo dục hướng nghiệp (CED), và cách thức để tích hợp chương trình này vào các trường học trong bối cảnh xã hội, chính trị và kinh tế phức tạp. Tác giả và cộng sự mong muốn biên soạn nội dung toàn diện nhất có thể để thúc đẩy triển khai CED và khuyến khích, thúc đẩy thực thi CED cũng như duy đảm bảo chất lượng chương trình trong mọi đơn vị giáo dục để đồng hành với thế hệ thanh niên trong một khía cạnh vô cùng quan trọng của cuộc sống: trưởng thành và phát triển sự nghiệp.

Mục lục

Làm lẫn và sơ xuất	5
Lời cảm ơn	7
Lời nói đầu	9
Dẫn nhập	14
PHẦN A: BỐI CẢNH	29
1.0 Giáo dục hướng nghiệp và Phát triển nghề nghiệp là gì?	30
2.0 Bối cảnh nào giúp triển khai CED?	34
Tính phức tạp	34
Kỳ vọng	36
Ưu tiên	37
PHẦN B: VAI TRÒ	39
3.0 Vì sao CED lại quan trọng đến thế?	40
Cơ sở lý luận	40
Tầm ảnh hưởng	42
4.0 Lợi ích từ CED?	45
Học sinh	46
Cha mẹ và Gia đình	46
Các tổ chức giáo dục	47
Người sử dụng lao động	47
Quốc gia	48

5.0	Các đóng góp khác từ CED	50
	Đương đầu với áp lực	50
	Đương đầu với sự chuyển tiếp	53
	Quản lý Thay đổi	54
	Rèn luyện khả năng tự lực	55
PHẦN C: CƠ SỞ		57
6.0	Mô tả chi tiết về CED	58
	Các định nghĩa	58
	Mục tiêu của CED	61
	Nguyên tắc cơ bản của CED	62
	Các thành phần của CED	64
7.0	Nền tảng lý thuyết	69
	Nhóm lý thuyết về cá nhân	70
	Nhóm lý thuyết về xã hội	70
	Nhóm lý thuyết về kiểu mẫu	72
	Các ví dụ	73
PHẦN D: YÊU CẦU		84
8.0	Yêu cầu ở cấp hệ thống	85
	Quản trị	85
	Lớp học	88
	Thông tin	89
	Trải nghiệm có cấu trúc	91
	Hỗ trợ cá nhân	92
	Phối hợp và liên lạc	93
9.0	Yêu cầu ở cấp tổ chức	94
	Quản trị	94
	Lớp học	96
	Thông tin	96

Trải nghiệm có cấu trúc.....	96
Hỗ trợ cá nhân	97
Phối hợp và liên lạc.....	98
PHẦN E: TRIỂN KHAI	99
10.0 Khởi điểm	100
Quá trình hoạch định.....	101
Tổng thể nhiệm vụ.....	102
Danh mục dành cho nhà quản lý.....	104
❖ Trường hợp điển hình 1: Danh mục dành cho nhà quản lý	104
Sự tham gia của học sinh.....	106
11.0 Các tiền đề	108
Phân tích nhu cầu	108
❖ Trường hợp điển hình 2: Phân tích nhu cầu	111
Dữ liệu đầu ra.....	112
Tiếp cận học sinh	113
Quan hệ cộng đồng.....	115
❖ Trường hợp điển hình 3: Phát biểu tầm quan trọng.....	115
Xây dựng bản đồ toàn đơn vị.....	117
❖ Trường hợp điển hình 4: Lập bản đồ toàn đơn vị	117
12.0 Cha mẹ	120
Chương trình dành cho cha mẹ	121
❖ Trường hợp điển hình 5:	121
Ví dụ 1 về chương trình dành cho cha mẹ.....	121
❖ Trường hợp điển hình 6:	122
Ví dụ 2 về chương trình dành cho cha mẹ.....	122
❖ Trường hợp điển hình 7:	123
Ví dụ 3 về chương trình dành cho cha mẹ.....	123
Sự đồng hành của cha mẹ.....	127
13.0 Nhân lực	129
Các năng lực của giáo viên.....	129

❖ Trường hợp điển hình 8: Ví dụ về bộ chuẩn năng lực giáo viên.	129
Chuyên gia	131
Phối hợp và Đào tạo	133
Dịch vụ ban đầu	136
PHẦN F: CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY	138
14.0 Năng lực học sinh	139
Ví dụ về khối 9	139
❖ Trường hợp điển hình 9:	
Minh họa danh mục năng lực học sinh	139
Tổng quan	140
❖ Trường hợp điển hình 10:	
Minh họa danh mục năng lực học sinh	141
15.0 Kỹ năng có thể chuyển đổi/Kỹ năng hành nghề	143
Nước Úc	143
❖ Trường hợp điển hình 11: Bảng danh mục năng lực hành nghề của trường đại học Bond, Úc	148
❖ Trường hợp điển hình 12: Ví dụ về danh mục năng lực hành nghề của nhân sự trong trường trung học	150
Vương quốc Anh	153
Tóm lược từ hai quốc gia trên	156
Mô hình	160
16.0 Hướng tiếp cận	162
Bậc mẫu giáo và tiểu học	162
Bậc trung học cơ sở (THCS) và trung học phổ thông (THPT)	164
❖ Trường hợp điển hình 13:	
Một ví dụ về chương trình CED tích hợp	167
Định kiến giới	169
Tính nhạy cảm về văn hóa	170
Vòng tròn định hướng	171
17.0 Khung chương trình CED	173
Kế hoạch chi tiết về phát triển hướng nghiệp tại Úc	176

❖ Trường hợp điển hình 14: Kế hoạch chi tiết về phát triển hướng nghiệp tại Úc.....	176
Khung chương trình hướng nghiệp ở Ấn Độ	178
❖ Trường hợp điển hình 15: Một khung chương trình hướng nghiệp ở Ấn Độ.....	179
Khung chương trình CED.....	181
18.0 Chương trình giảng dạy	185
Lập bản đồ	185
Áp dụng CEDF vào các đơn vị giáo dục.....	187
❖ Trường hợp điển hình số 16: Khung chương trình dành cho cấp tiểu học và trung học cơ sở.....	188
❖ Trường hợp điển hình số 17: Khung chương trình dành cho cấp trung học phổ thông và sau trung học.....	190
PHẦN G: CÁC VÍ DỤ	192
19.0 Giáo án mẫu.....	193
❖ Trường hợp điển hình 18: Khung giáo án mẫu.....	194
❖ Trường hợp điển hình 19 gợi ý hơn 40 giáo án mẫu dành cho cấp lớp từ 7-12.....	196
❖ Trường hợp điển hình 19: Giáo án mẫu.....	196
Các lĩnh vực khác trong chương trình giảng dạy.....	232
Mạng xã hội.....	233
Hồ sơ trực tuyến	233
20.0 Các nguồn tài nguyên.....	234
Chương trình.....	234
Thông tin chung.....	235
Các tài nguyên trên máy tính	236
21.0 Đánh giá định lượng và định tính trong hướng nghiệp	241
Đánh giá định lượng trong hướng nghiệp.....	241
Trắc nghiệm năng lực	241
Ví dụ về trắc nghiệm năng lực	244

❖ Trường hợp điển hình 20: Hai ví dụ khảo sát năng lực	244
Trắc nghiệm tính cách	252
Trắc nghiệm sở thích	252
❖ Trường hợp điển hình 21: Ví dụ khảo sát về sở thích	253
Mô tả các nhóm sở thích theo CEI	255
❖ Trường hợp điển hình 22: Các ngành học chuyên sâu	265
Đánh giá định tính trong hướng nghiệp	268
Ví dụ về đánh giá định tính	268
22.0 Lựa chọn môn học	271
Kế hoạch học tập và hướng nghiệp tổng quát	272
❖ Trường hợp điển hình 23: Ví dụ về Kế hoạch học tập và hướng nghiệp tổng quát	272
Phân ban / Lựa chọn môn học	274
❖ Trường hợp điển hình 24: Ví dụ về thời khóa biểu phân bổ các môn học trong tuần	274
Kế hoạch nghề nghiệp và học tập cụ thể	276
❖ Trường hợp điển hình 25: Ví dụ về các môn nằm trong kế hoạch nghề nghiệp và học tập	276
PHẦN H: ĐÁNH GIÁ	281
23.0 Đảm bảo chất lượng	282
Sự hài lòng	285
❖ Trường hợp điển hình 26: Mẫu đánh giá buổi làm việc	285
Liên tục cải tiến	287
❖ Trường hợp điển hình 27: Mẫu đánh giá hội thảo	287
Kết quả	288
Sự tác động	289
❖ Trường hợp điển hình 28: Ví dụ về Thang đo Trước và Sau chương trình	289
Hoàn lại vốn đầu tư	291
Tham chiếu	292

❖ Trường hợp điển hình số 29: Ví dụ về tham chiếu.....	293
Nghiên cứu và phát triển.....	297
❖ Trường hợp điển hình số 30: Ví dụ Nghiên cứu Quốc tế.....	297
Viết nên câu chuyện.....	299
24.0 Các tiêu chuẩn.....	301
Nhân sự.....	301
❖ Trường hợp điển hình 31: Tiêu chuẩn chuyên nghiệp của CICA	301
Thông tin	302
❖ Trường hợp điển hình 32: Đánh giá về các Trang Web.....	303
PHẦN I: PHÁT TRIỂN.....	306
25.0 Hỗ trợ chuyên môn	307
Mạng lưới.....	307
Các ví dụ về Hiệp hội ngành nghề	308
Các ví dụ về trung tâm nghiên cứu/chuyên môn	311
Các ví dụ về tạp chí chuyên ngành	312
Các ví dụ về hội nghị chuyên ngành	313
Các khóa học	315
Phát triển chuyên môn (PD).....	315
❖ Trường hợp điển hình số 33: Ví dụ về công cụ Tự kiểm định.....	316
26.0 Tóm tắt	318
TÀI LIỆU THAM KHẢO	322
CÁC TÁC GIẢ.....	337
PHỤ LỤC	340
A. Trang thông tin.....	340
B. Ứng dụng công nghệ	341
C. Ấn phẩm sách/tài liệu	341
D. Các chương trình đào tạo.....	341

445	Trường hợp đặc biệt của 30. Ví dụ về trường hợp đặc biệt
452	Nghiên cứu về phát triển
454	Trường hợp đặc biệt của 30. Ví dụ về trường hợp đặc biệt
457	Một nền văn minh cổ đại
459	Các bài toán
460	Nhân hệ
462	Trường hợp đặc biệt của 30. Ví dụ về trường hợp đặc biệt
464	Trường hợp đặc biệt của 30. Ví dụ về trường hợp đặc biệt
466	Của CICA
471	Thông tin
472	Trường hợp đặc biệt của 30. Ví dụ về trường hợp đặc biệt
473	Đề bài
474	Đề bài
475	Đề bài
476	Đề bài
477	Đề bài
478	Đề bài
479	Đề bài
480	Đề bài
481	Đề bài
482	Đề bài
483	Đề bài
484	Đề bài
485	Đề bài
486	Đề bài
487	Đề bài
488	Đề bài
489	Đề bài
490	Đề bài
491	Đề bài
492	Đề bài
493	Đề bài
494	Đề bài
495	Đề bài
496	Đề bài
497	Đề bài
498	Đề bài
499	Đề bài
500	Đề bài

PHẦN A:

BỐI CẢNH

1.0

Giáo dục hướng nghiệp và Phát triển nghề nghiệp là gì?

Hiện tại, các quốc gia trên thế giới đang sử dụng một loạt thuật ngữ tương tự nhau để mô tả công tác hướng nghiệp. New Zealand gọi là Giáo dục và Định hướng nghề nghiệp (*Career Education and Guidance*), trong khi Canada dùng cụm từ Định hướng và Giáo dục nghề (*Career Guidance and Education*). Hàn Quốc gọi Giáo dục Hướng nghiệp (*Career Education*) trong khi Nhật lại chuộng thuật ngữ Định hướng nghề nghiệp (*Career Guidance*). Ở Ấn Độ, công tác này gọi là Định hướng và Tham vấn nghề nghiệp (*Career Guidance and Counselling*), Anh quốc có các Học viện quốc gia về Giáo dục và Tham vấn Hướng nghiệp (*National Institute of Career Education and Counselling - NICEC*) lẫn Học viện Phát triển nghề nghiệp (*Career Development Institute - CDI*). Singapore gọi là Giáo dục và Định hướng nghề nghiệp (*Education and Career Guidance*) trong khi Mông Cổ dùng tên Định hướng học tập và nghề nghiệp (*Learning and Career*

Guidance). Tại Hong Kong, thuật ngữ *Career Education and Guidance* chuyển thành Hoạch định cuộc đời (*Life Planning*). Năm 2009, một nhóm tác giả Mỹ và Châu Âu đã khởi xướng khái niệm Thiết kế cuộc đời (*Life Designing*) và cụm từ này trở thành một mô hình kiểu mẫu về hoạch định sự nghiệp trong thế kỷ 21 (Savickas et al., 2009).

Hai quan điểm chính hiện diện trong loạt thuật ngữ này. Một quan điểm nhấn mạnh khía cạnh dạy và học về hướng nghiệp (*career education*), phần còn lại tập trung vào khía cạnh cung cấp định hướng và lời khuyên (*career guidance*). Xem hình 1.

Giáo dục hướng nghiệp	Định hướng nghề nghiệp
học tập	tư vấn, hướng dẫn

Hình 1: Hai quan điểm chính trong công tác hướng nghiệp

Các khái niệm trong sách cũng tập trung vào hai khía cạnh trong công tác hướng nghiệp: giáo dục hướng nghiệp và phát triển nghề nghiệp (thay vì định hướng nghề nghiệp). Xem hình 2.

Giáo dục hướng nghiệp	Phát triển nghề nghiệp
học tập	thúc đẩy, tự lực

Hình 2: Hai quan điểm chính trong công tác hướng nghiệp sau điều chỉnh

Mục tiêu của chúng tôi là phân định rõ sự khác biệt giữa một chuyên gia đưa lời khuyên và tham vấn (*định hướng nghề nghiệp*) cho thanh niên/học sinh, với một giáo viên tạo điều kiện để các em có thể tự định hướng và xây dựng lộ trình cho bản thân (*phát triển nghề nghiệp*). Quyển sách tập trung vào hướng tiếp cận hành động mang tính xây dựng và tâm lý học tích cực trong giáo dục hướng nghiệp

hơn là tạo sự phụ thuộc vào nguồn lực bên ngoài (*một chuyên gia*) để cho lời khuyên về định hướng nghề nghiệp. Mục tiêu này chính là xây dựng khả năng tự quản và tự vươn lên trong nghề nghiệp nơi học sinh.

Cách tiếp cận theo CED đòi hỏi sự phân định rõ vai trò giữa người làm chuyên môn hướng nghiệp trong trường và các tổ chức giáo dục là phải thúc đẩy tính tự lực của học sinh; so với vai trò của chuyên gia hướng nghiệp độc lập ngoài trường và tổ chức giáo dục là cung cấp dịch vụ có trả phí giúp khơi gợi định hướng nghề nghiệp cho thân chủ. Những chuyên gia độc lập này có khuynh hướng dùng phương pháp “trắc nghiệm và trao đổi”, nghĩa là kết quả định hướng nghề nghiệp của thân chủ đến từ năng lực của chuyên gia và niềm tin rằng chuyên gia là người có thể đưa ra đề xuất phù hợp. Cách thức này dẫn đến bất lợi là học sinh (và cha mẹ) rất có thể phụ thuộc vào chuyên gia để ra quyết định nghề nghiệp thay vì tự chịu trách nhiệm.

Sử dụng từ “phát triển” (*development*) thay vì “định hướng” (*guidance*) cũng cho thấy khuynh hướng thừa nhận vai trò hỗ trợ của giáo viên ở trường trong việc phát triển nghề nghiệp cho học sinh. Cha mẹ ở một số nước đang yêu cầu nhà trường phải cung cấp dịch vụ tư vấn hướng nghiệp tối ưu cho con cái của mình. Thậm chí, một vài cha mẹ còn áp đặt kỳ vọng nghề nghiệp cho con cái theo mong đợi của cha mẹ. Đáng lẽ, nhà trường cần phải giúp học sinh tự chủ phát triển tư duy hướng nghiệp độc lập và khả năng ra quyết định nghề nghiệp hơn là đưa ra định hướng cụ thể.

Về phía các tổ chức giáo dục, công tác định hướng và tham vấn theo CED là yêu cầu thực tế và cần thiết. Người đảm nhiệm vai trò này cần có chuyên môn phù hợp. Chương trình CED mà chúng tôi đề xuất trong sách này tập trung vào mục tiêu hỗ trợ học sinh có thể

hiểu và vận dụng các công cụ cũng như hoạt động hướng nghiệp để ra quyết định. Từ đó, các em có thể xây dựng hình ảnh có ý nghĩa về bản thân và xác định các phương án và lộ trình nghề nghiệp phù hợp.

Tham vấn hướng nghiệp có chuyên môn đóng vai trò quan trọng trong quá trình này, nhất là khi nhấn mạnh mục tiêu hỗ trợ học sinh tự quản lý lộ trình phát triển nghề nghiệp của mình. Điều này bao hàm cả việc đưa ra lời khuyên và định hướng nghề nghiệp để giúp học sinh có thể đương đầu với định kiến nghề nghiệp, cơ hội nghề chống chéo, hay thu hẹp lựa chọn nghề nghiệp. Vì thế, chúng ta nên xem định hướng và tham vấn là một phần cốt lõi trong công tác phát triển nghề nghiệp, hơn là một hoạt động tách rời.

Chương 6.0 trình bày nội dung giải thích chi tiết hơn về các thuật ngữ liên quan, như nghề nghiệp, thông tin nghề nghiệp, lời khuyên nghề nghiệp, tham vấn hướng nghiệp, định hướng nghề nghiệp, phát triển nghề nghiệp, và giáo dục hướng nghiệp nhằm giúp độc giả hiểu sâu hơn về phạm vi và các lý thuyết nền tảng của CED.

2.0

Bối cảnh nào giúp triển khai CED?

Hỗ trợ giới trẻ theo chương trình CED trong các cơ sở giáo dục không tự nhiên diễn ra. Thực tế, rất nhiều yếu tố tác động đến công tác này. Phần sơ lược bên dưới giới thiệu về ba trong số các yếu tố góp phần triển khai CED tại những nước đã và đang phát triển ở Châu Á, Úc và New Zealand.

TÍNH PHỨC TẠP

Hỗ trợ giới trẻ hoạch định nghề nghiệp hiện tại và tương lai đã và đang là một nan đề phổ biến toàn cầu, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay khi mà cơ hội nghề nghiệp vô cùng đa dạng và phức tạp. Tất cả mọi người đều mong muốn có một sự nghiệp thăng hoa cho bản thân và con cái. Song, hành trình này không hề đơn giản và dễ dàng. Ví dụ, trong quyển sách Sổ tay Tham vấn hướng nghiệp (*Career Counselling: A Handbook*, 2004), hai tác giả người Ấn là Arulmani và Nag nhắc nhở chúng ta cần phải hiểu biết về môi trường nhận thức xã hội của thân chủ (người tham gia tư vấn). Tương tự, các tác giả cũng nhấn mạnh

tâm quan trọng khi ta hiểu biết về văn hóa của thân chủ (Arulmani, 2011; McMahon, Watson và Patton, 2014).

Trước đây, việc đào tạo chuyên viên hướng nghiệp căn cứ theo mô hình phân loại các yếu tố tính cách, vốn chỉ áp dụng tại các nước Tây phương từ sau Thế chiến II để phân công việc làm cho các cựu chiến binh. Đo lường tâm lý (*psychometric testing*) cũng là một công cụ được ưa chuộng trong giai đoạn này, khi các chuyên viên hướng nghiệp đọc kết quả trắc nghiệm và đưa ra lời khuyên về định hướng nghề nghiệp cho thân chủ. Các cha mẹ và công chúng có nhu cầu hướng nghiệp cho con em mình đã góp phần đẩy mạnh hơn tình trạng này.

Các lý thuyết và thực hành chuyên môn hướng nghiệp trên thế giới đã có rất nhiều tiến triển từ sau thời Thế chiến II, hiện tại chuyên gia đóng vai trò “điều phối” nhiều hơn để thân chủ/học sinh có thể tự mình quản lý sự nghiệp. Theo đà phát triển chung của ngành, tính phức tạp của hướng nghiệp đã được thừa nhận rộng rãi, đặc biệt khi phải tương tác với nhiều dạng người khác biệt trong bối cảnh thay đổi nhanh chóng như hiện nay. Vui lòng tham khảo thêm nội dung tóm tắt trong tài liệu biên soạn bởi Patton và McMahon (2014); Sampson và cộng sự (2017).

Thông tin về thế giới nghề nghiệp có thể dễ dàng truy cập từ nhiều nguồn, đặc biệt từ internet và mạng xã hội. Song, trong một vài quốc gia và vùng lãnh thổ, thông tin về thị trường lao động chất lượng cao còn rất thiếu, chưa đủ xác thực và phiến diện. Hiện trạng này dẫn tới hệ quả lâu dài là những khoảng trống thông tin bị lấp liếm bởi nhiều ngộ nhận và giả định. Các bậc cha mẹ lại rất nhạy với những thông tin sai lệch về nghề nghiệp và thật sự cũng rất khó tránh những ảnh hưởng từ chúng.

KỶ VỌNG

Khát vọng phát triển sự nghiệp đang gia tăng nhanh chóng trên toàn cầu. Đa phần mọi người đều mong đợi học sinh thi đậu vào trường đại học bất kể các em phù hợp như thế nào, hoặc nhu cầu về lực lượng lao động phù hợp với định hướng phát triển của quốc gia hay không. Một số nước thậm chí yêu cầu thực hiện hướng dẫn nghề nghiệp trong trường học nhằm định hình lựa chọn của HSSV theo những ngành nghề mà quốc gia cần nhất.

Nếu các em tiếp nhận hỗ trợ để phát triển con đường sự nghiệp riêng phù hợp với khả năng và sở thích của mình, nhiều loại công việc/ngề nghiệp mới sẽ hình thành và phát triển trên thị trường lao động, và rồi cung - cầu sẽ quyết định mức độ rộng mở của lực lượng lao động.

Tiếc là khuynh hướng gia tăng khát vọng sự nghiệp cũng có thể tạo ra một thế hệ người trẻ không vươn tới các khát vọng chính đáng này, hoặc thậm chí khát vọng ấy không phù hợp với họ. Hệ quả là nhiều người trẻ trở nên bất mãn và nản chí, dần lùi xa khỏi chuyện đi làm. Ngày nay nhiều bậc cha mẹ kiếm nhiều tiền hơn nên kỳ vọng cũng tăng cao. Lắm khi, họ đòi hỏi “điều tốt nhất” cho con cưng của mình, và do đó cũng mong đợi thu lại “lợi tức đầu tư” từ khoản học phí đã bỏ ra cho con cái.

Chúng ta có thể giải quyết phần nào sự phân hóa xã hội, vùng miền, sắc tộc, giới tính và kinh tế hiện tại nếu thực hiện CED phù hợp trong các tổ chức giáo dục. Triển khai những chương trình rèn luyện kỹ năng khác nhau và hành động quyết liệt là cách thức đảm bảo đáp ứng nhu cầu tiến bộ, khát vọng phát triển của các nhóm dân tộc thiểu số và người khuyết tật vốn chịu thiệt thòi. Các chương trình CED thích hợp không những có thể giúp đánh động

các đối tượng này, giáo dục họ và cho phép tiếp cận chương trình lẫn tài nguyên, mà còn nuôi dưỡng động lực hướng đến thành đạt trong sự nghiệp.

Việc phát triển một khung năng lực quốc gia và tích hợp hoạt động dạy nghề vào nhà trường lẫn các đơn vị tư thực cũng vô cùng quan trọng để mở rộng lựa chọn cho học sinh. Thông qua mục tiêu xây dựng hệ thống giáo dục quốc gia đồng nhất trên cơ sở khung năng lực cạnh tranh, điều này giúp bắt cầu cho nhiều lựa chọn liên kết giữa các hướng học khác nhau, ví dụ giữa đào tạo chính quy và đào tạo nghề, giữa các ngành khác nhau trong đào tạo nghề và liên thông đa dạng giữa những bậc học. Học sinh được tạo điều kiện để học nâng cao trình độ/bậc học từ bất kỳ cấp học nào. Theo đó, nhà trường cần phối hợp chặt chẽ để cùng tìm ra giải pháp phù hợp nhất cho công tác triển khai, thực thi các mục tiêu trên, gồm cả xác định mong đợi lẫn tham gia hành động.

ƯU TIÊN

Gần đây, sự dịch chuyển của nền kinh tế, áp lực từ thị trường lao động, những quan ngại của cha mẹ, góc nhìn từ phía các nhà giáo dục lẫn nhu cầu của học sinh đã làm dấy lên mối quan tâm hỗ trợ giới trẻ tăng cường tự chủ trong chuyện học hành hiện tại, lẫn chọn hướng học tương lai và hướng nghiệp lâu dài. Không chỉ vậy, nhu cầu này còn bao hàm cả sự hỗ trợ giới trẻ trong quá trình chuyển đổi giữa các hệ thống giáo dục hoặc cấp học khác nhau.

Nhu cầu hướng nghiệp này không bao giờ biến mất, nhưng tầm quan trọng của chúng thường bị lấn át bởi các nhu cầu trực tiếp hơn như cần đạt chuẩn quốc tế về khả năng đọc viết và làm việc với con số, hoặc phải cạnh tranh với những dự án cấp quốc gia khác trong lĩnh vực quốc phòng hay năng lượng.

Bản chất bất hợp lý và thay đổi đột ngột của chính trị khiến cho những can thiệp ngắn hạn không thể phát triển thành giải pháp dài hạn. Thông thường, chính phủ kế nhiệm thường thay đổi cơ cấu điều hành của bộ máy chính phủ tiền nhiệm hơn là tiếp nối. Các biện pháp đối phó tình thế nhằm mục đích giành số phiếu ủng hộ chính trị khi bầu cử. Thực trạng chính trị hóa bộ giáo dục gần đây khiến cho CED bị lâm vào thế suy thoái của nền dân chủ ở nhiều quốc gia.

Xác định khó khăn do vướng chính sách là ưu tiên hàng đầu của những người làm công tác hướng nghiệp. Ví dụ, năm 2004 tổ chức OECD ban hành ấn phẩm với tựa đề Rút ngắn khoảng cách giữa định hướng nghề nghiệp và chính sách công (*Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*). Đây cũng là chủ đề trọng tâm của hội nghị chính sách phát triển nghề nghiệp quốc tế (CCDF, 2000). Hiệp hội quốc tế về Giáo dục và Định hướng nghề (*International Association of Educational and Vocational Guidance - IAEVG*) đã tổ chức Hội nghị quốc tế lần thứ tám về phát triển nghề nghiệp và chính sách công tại Seoul, Hàn Quốc vào tháng 6/2017.

Quyển sách này được biên soạn theo hướng tập trung vào để xuất chính sách công phục vụ triển khai và thông tin về hoạt động của CED, đồng thời hỗ trợ CED ở mọi cấp độ vận dụng cho cá nhân và/hoặc nhóm. Tầm quan trọng, cơ sở, lợi ích và đóng góp mà CED tạo ra cho cá nhân, xã hội và quốc gia thể hiện trong các chương tiếp theo.

PHẦN B:

VAI TRÒ

3.0

Vì sao CED lại quan trọng đến thế?

Công tác đưa chương trình CED vào các tổ chức giáo dục có ý nghĩa đơn giản ở chỗ chủ động hỗ trợ giới trẻ tận dụng tối đa cơ hội phát triển. Mỗi loại hình tổ chức giáo dục khác nhau đòi hỏi mức độ ưu tiên hỗ trợ HSSV khác nhau như trường phổ thông các cấp, cao đẳng, đại học. Tuy nhiên, chương trình CED đề cập trong sách này không chỉ gói gọn trong khuôn khổ một cá nhân HSSV, mà còn liên quan chặt chẽ đến gia đình, cộng đồng, địa phương, khu vực, quốc gia, và thậm chí toàn cầu.

CƠ SỞ LÝ LUẬN

Yêu cầu quyết liệt cần phải thực hiện CED xuất phát từ 5 cơ sở nền tảng chính sau đây, có thể là minh chứng cho bất kỳ quốc gia nào khi thực hiện CED trong các tổ chức giáo dục.

Cơ sở phát triển cá nhân: Trong các cơ hội học tập phức tạp này, CED tạo điều kiện thúc đẩy các khía cạnh tâm lý xã hội theo hướng

phát triển toàn diện, giúp giới trẻ có thể trưởng thành từ vị trí phụ thuộc thành độc lập và trang bị cho họ khả năng quản lý sự nghiệp trọn đời.

Cơ sở công bằng xã hội: Thông qua cách đương đầu với các định kiến, CED góp phần kêu gọi công bằng cho các cá nhân chịu thiệt thòi về mặt xã hội và kinh tế, gồm cả người khuyết tật, trang bị để họ có thể tham gia và thực hiện trọn vẹn chức năng xã hội, đồng thời trực tiếp giải quyết các vấn đề như bất bình đẳng giới.

Cơ sở thể chế: Bằng cách hướng học sinh tập trung vào các mục tiêu dài hạn, trung hạn và ngắn hạn, cũng như trang bị cho các em nhận thức, kỹ năng cần thiết để đạt mục tiêu, đó chính là phát triển mô hình giáo dục khuyến khích tự học. Nhờ đó, chúng ta có thể giảm thiểu các hành vi lệch lạc và tư duy không phù hợp và thay thế bằng cơ hội liên kết việc học hiện tại với cơ hội tương lai.

Cơ sở lực lượng lao động: Dưới tác động của toàn cầu hóa, tiến bộ khoa học kỹ thuật, tình hình kinh tế xã hội, và chuyển biến của thế giới nghề nghiệp, CED trợ giúp người lao động đương đầu với nhiều xu thế mới nổi và hướng họ đến những khu vực tăng trưởng về mặt cấu trúc và nhu cầu trong tương lai.

Cơ sở kinh tế: CED đóng góp đáng kể vào sự phát triển một xã hội cạnh tranh thông qua việc hỗ trợ xây dựng lực lượng lao động lành nghề và bố trí phù hợp trong thị trường, cũng như giúp nâng cao năng suất và hiệu quả làm việc so với quốc tế.

5 cơ sở chính yếu trên thể hiện tầm quan trọng khi trang bị cho giới trẻ khả năng tự quản lý lộ trình phát triển sự nghiệp của bản thân, thể hiện sự quan tâm và cam kết cần thiết của giáo dục chủ động giúp giới trẻ tự chủ thực hiện. Thật vậy, trong bối cảnh văn hóa hiện tại, đây là điều tiên quyết và chắc chắn.

TẦM ẢNH HƯỞNG

Nhiều nhà nghiên cứu và tác giả đã điều tra và báo cáo những ảnh hưởng của công tác triển khai hoạt động liên quan CED trong thời gian gần đây. Ví dụ như báo cáo năm 1999 của Tony Watts về các ích lợi kinh tế và xã hội từ quá trình định hướng nghề nghiệp (Watts, 1999), bài viết nghiên cứu về sự đóng góp và tác động của các dịch vụ nghề nghiệp chất lượng của Hughes (Hughes, 2010). Năm 2014, Tristram Hooley đã trình bày một bài báo có liên quan về bằng chứng thực nghiệm của công tác hướng nghiệp trọn đời tại Hội nghị Châu Âu về Mạng lưới Chính sách Hướng nghiệp trọn đời tại Phần Lan (Hooley, 2014).

Tại Úc, Hội đồng Hướng nghiệp Úc đã ủy quyền cho công ty Access Economics thực hiện nghiên cứu chuyên sâu về lợi ích kinh tế của các dịch vụ phát triển nghề nghiệp (CICA, 2006) và tiếp nối bằng bài báo cáo của riêng Hội đồng về lợi ích cộng đồng từ các dịch vụ phát triển nghề nghiệp (CICA, 2007).

Gần đây nhất, Tristram Hooley và Vanessa Dodd công bố bài báo quan trọng cho ấn phẩm Nghề nghiệp Anh về lợi ích kinh tế từ hướng nghiệp (Hooley và Dodds, 2015). Bài báo xác định ba lĩnh vực chính được tác động nhờ công tác thực hiện CED hiệu quả: thị trường lao động và nền kinh tế, hệ thống giáo dục và công bằng xã hội. Về mặt lợi ích kinh tế, bốn lĩnh vực sau chịu ảnh hưởng chính:

- Kết quả cá nhân;
- Hướng đến kết quả chính;
- Hướng đến kết quả thứ cấp; và
- Hướng đến lợi ích kinh tế vĩ mô.

Kết quả cá nhân: Ở mức độ cá nhân, kết quả bao gồm tính tập trung mạnh mẽ hơn vào nâng cao nhận thức, kỹ năng và thái độ nhờ vào các can thiệp của CED. Hai chuyên gia Hooley và Dodd đã mở rộng điều này thành khái niệm chung về phát triển nhân lực, bao gồm tri thức, động lực, hành vi và cả tăng tỷ lệ tham gia và tốt nghiệp trong môi trường giáo dục, đào tạo và công sở. Họ cũng chỉ ra lợi ích từ phát triển vốn xã hội, chủ yếu nhờ vào nâng cao năng lực hội nhập xã hội của từng cá nhân thông qua những chương trình CED chất lượng. Không những thế, còn có lợi ích cộng thêm là sự hỗ trợ chuyển tiếp thành công từ giai đoạn đi học sang đi làm và hỗ trợ trọn đời.

Hướng đến kết quả chính: Các lợi ích cá nhân khi cộng gộp với nhau đã tạo ra lợi ích kinh tế - xã hội thông qua các kết quả gồm tăng mức tham gia thị trường lao động, giảm thất nghiệp, nâng cao kỹ năng cũng như nền tảng kiến thức, giúp cho thị trường lao động ngày càng linh hoạt và cơ động hơn.

Hướng đến kết quả thứ cấp: Hooley và Dodd tiếp tục chỉ ra một số lợi ích kinh tế thứ cấp bao gồm cải thiện sức khỏe (đặc biệt là sức khỏe tinh thần), giảm tội phạm, tăng ngân sách từ nộp thuế và giảm chi phúc lợi.

Hướng đến lợi ích kinh tế vĩ mô: Ở tầm kinh tế vĩ mô, những lợi ích nêu trên cũng tác động tích cực đến các vấn đề như giảm thâm hụt ngân sách, cải thiện năng suất, mức sống và tăng tổng sản phẩm quốc nội (GDP).

Một số nghiên cứu khác tập trung vào tác động của chương trình CED có chất lượng đến cấp độ tổ chức giáo dục lẫn công bằng xã hội. Ở cấp độ tổ chức giáo dục, hai nhà nghiên cứu là Lizzio (2006) và Tinto (2012) tập trung vào lợi ích trực tiếp các tổ chức này thụ hưởng khi hỗ trợ HSSV xây dựng mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng. Kết quả trực

tiếp này dẫn đến sự cải thiện đáng kể thành tích học tập và giảm thiểu vi phạm. Các lợi ích khác gồm cải thiện quá trình ra quyết định chọn ngành/môn học, tăng mức kết nối việc học hiện tại đến thế giới nghề nghiệp trong tương lai.

Ở cấp độ công bằng xã hội, các tác giả như Watts (2008) và Plant (2004) tập trung vào tác động của việc cải thiện bình đẳng cơ hội, hòa nhập xã hội, bình đẳng giới và tăng khả năng tiếp cận cơ hội cho nhóm thiểu số. Gần đây, tác phẩm của Blustein (2006) và Richardson (1993, 2000, 2012) nhấn mạnh sự cần thiết phải thay đổi trọng tâm của công tác hướng nghiệp nhằm đến cách tiếp cận đảm bảo tính giải phóng, trao quyền, và cộng đồng. Một báo cáo của Irving và Malik (2005) và vài tạp chí đặc biệt về chủ đề này đã được xuất bản, bao gồm Tạp chí Tham vấn việc làm (*Journal of Employment Counseling*, Chope, 2010) và Tạp chí Phát triển nghề nghiệp Úc (*Australian Journal of Career Development*, McIlveen, 2010).

Tóm lại, ngày càng nhiều cơ sở thực nghiệm cho thấy việc triển khai các chương trình CED chất lượng tạo ra nhiều tác động tích cực và mạnh mẽ ở cấp độ cá nhân lẫn tổ chức giáo dục, nơi làm việc và ngoài xã hội.

4.0

Lợi ích từ CED?

Triển khai CED ở khu vực hoặc quốc gia làm tăng sự công nhận phổ biến vai trò quan trọng của nhà trường trong việc chuẩn bị lực lượng lao động trẻ. Rời ghế nhà trường, các em có thể tận dụng tối đa cơ hội học tập tiếp theo cũng như cơ hội làm việc, đồng thời đặt viên gạch nền tảng cho hành trình phát triển suốt đời của bản thân lẫn cho sự tăng trưởng và phát triển của quốc gia.

Công tác thực hiện chương trình CED mang đến lợi ích lớn cho ít nhất năm nhóm: học sinh, cha mẹ và gia đình, các tổ chức giáo dục, người sử dụng lao động và quốc gia. Trước tiên, CED nên hướng mục tiêu quan tâm đến phát triển cá nhân và đặt công việc hài hòa trong bối cảnh chung của cuộc sống người trưởng thành. Mục tiêu cuối cùng là nhằm khuyến khích tinh thần tự lực để các em đủ tự tin ứng phó trong cuộc sống luôn đòi hỏi và biến chuyển liên tục quanh mình. Các lợi ích bao gồm:

HỌC SINH

- Khuyến khích sự hiểu biết và nhận thức về bản thân;
- Khơi dậy nhu cầu tìm hiểu về môi trường làm việc;
- Hỗ trợ xác định và tiếp cận các hướng học phù hợp với mục tiêu cuộc đời, thể mạnh và sở thích;
- Đưa ra sự tương quan và ý nghĩa cho chương trình học của học sinh;
- Tạo điều kiện truy cập thông tin đúng về hướng học, hướng ngành, hướng nghề liên quan;
- Trao quyền quyết định dựa trên nhu cầu cá nhân;
- Phát triển các kỹ năng cần thiết để thực hiện quyết định của mình;
- Tăng khả năng tự quản và tự lực trên hành trình phát triển tối ưu sự nghiệp bản thân;
- Hỗ trợ đương đầu trong các thời kỳ chuyển tiếp trong đời; và
- Giúp học sinh coi trọng quá trình học tập trọn đời.

Các lợi ích này tác động lan tỏa đến mọi mặt của học sinh và vẫn tiếp nối sau khi tốt nghiệp, ảnh hưởng tích cực đến từng cá nhân, xã hội và môi trường công sở, từ đó góp phần tạo ra nền kinh tế và xã hội lành mạnh.

CHA MẸ VÀ GIA ĐÌNH

- Khuyến khích tin tưởng rằng con cái đang tự giải quyết các mục tiêu và khát vọng của bản thân; và

- Giảm lo lắng liệu rằng các con có đang nhận sự hỗ trợ trực tiếp về thông tin hướng học, hướng nghề chính xác và liệu con mình có đủ khả năng hay không.

CÁC TỔ CHỨC GIÁO DỤC

- Học sinh có động lực học tập nhờ có mục tiêu rõ ràng;
- Cải thiện thành tích học tập;
- Chất lượng tốt nghiệp nâng cao;
- Mức độ vi phạm giảm đáng kể;
- Mức độ hoàn tất cấp học tăng, tỷ lệ bỏ học giảm; và
- Lựa chọn môn học và khóa học phù hợp hơn;

Khi học sinh có thể liên kết việc học hiện tại với hướng học thực tế sau bậc phổ thông hoặc cao đẳng, các em trở nên tập trung hơn và hiểu rõ mối liên kết từ nhiệm vụ học tập hiện tại đến những cơ hội tương lai.

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

- Học sinh nâng cao nhận thức về thế giới nghề nghiệp và thị trường lao động, từ đó có thể đưa ra quyết định nghề nghiệp có cân nhắc và định hướng hơn;
- Doanh nghiệp và người sử dụng lao động tuyển dụng nhân sự có động lực làm việc cao, có kỹ năng làm việc, và thích nghi tốt để đóng góp vào thành công của tổ chức;
- Người lao động có cơ hội cải thiện và nâng cao kỹ năng để tự quản lý sự nghiệp bản thân;
- Nhân viên tài năng nhận đãi ngộ và gắn bó hơn khi họ thấu

hiếu kỹ năng, năng lực cạnh tranh và khát vọng tương lai của bản thân;

- Kết quả công việc của nhân viên được đánh giá cao hơn, nhận nhiều cơ hội thăng tiến hơn; và
- Cấp quản lý hiểu rõ các tiềm năng ẩn của nhân viên, từ đó có thể đặt để nhân sự đúng vị trí, phù hợp với kỹ năng và năng lực của họ.

QUỐC GIA

Quốc gia hưởng lợi ích từ CED thông qua:

- Tăng trưởng phát triển kinh tế nhờ vào việc khuyến khích công dân chủ động cống hiến xây dựng xã hội, nền dân chủ và định hướng phát triển bền vững;
- Thị trường lao động vận hành hiệu quả hơn, đóng góp nhiều hơn cho kinh tế địa phương, kinh tế khu vực, quốc gia cũng như toàn cầu thông qua sự phát triển lực lượng lao động tiên tiến và có khả năng thích ứng tốt trong bối cảnh xã hội hiện đại, đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế nhiều biến động;
- Đầu tư hiệu quả vào giáo dục và đào tạo đúng chuẩn;
- Gia tăng thúc đẩy học tập trọn đời;
- Lực lượng lao động tiên tiến và ổn định, có khả năng đáp ứng tốt nhu cầu nhân lực của đất nước;
- Hòa nhập xã hội phong phú, tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà hoạch định chính sách để đạt mục tiêu chính sách công; và

- Cải thiện công bằng xã hội, tạo điều kiện và khuyến khích giới trẻ đóng góp tài năng và kỹ năng không phân biệt hoàn cảnh cá nhân.

Cộng hưởng tất cả lợi ích trên giúp tạo ra hoàn cảnh vô cùng thuận lợi cho công tác chủ động triển khai chương trình CED. Qua đó, giới trẻ có thể trực tiếp góp gạch xây dựng sự nghiệp bản thân và gián tiếp góp phần phát triển nước nhà.

Tóm lại, khoản đầu tư cần thiết để thực hiện chương trình CED toàn diện trong các tổ chức giáo dục quả thật mang lại lợi ích đáng kể.

5.0

Các đóng góp khác từ CED

Triển khai CED trong các tổ chức giáo dục sẽ tạo ra đóng góp to lớn cho nhiều cá nhân cũng như xã hội, nền kinh tế, chính trị địa phương. Bên cạnh đó, bốn đóng góp quan trọng khác bao gồm hỗ trợ cá nhân đương đầu với áp lực, đương đầu với các chuyển biến, tối đa hóa năng lực quản lý thay đổi và rèn luyện tính tự lực.

ĐƯƠNG ĐẦU VỚI ÁP LỰC

Trong thế giới liên quan phức tạp và kết nối chặt chẽ hơn bao giờ hết, những áp lực và thách thức mà giới trẻ phải đối mặt bao gồm những vấn đề phát sinh bởi hàng loạt lựa chọn sẵn có, tình trạng lạm dụng phương tiện xã hội, công nghệ cập nhật nhanh chóng, kỳ vọng ngày càng cao của cha mẹ và gia đình, sự nhạy cảm toàn cầu và sự phụ thuộc về kinh tế, thị trường và cơ hội việc làm.

Học sinh, các bậc cha mẹ, cộng đồng trường học và các nhà hoạch định chính sách thật sự cần hỗ trợ để có thể đương đầu với rất nhiều áp lực hiện tại. Những áp lực này không thể bỏ qua, vì chúng ảnh hưởng quan trọng đến sự phát triển nghề nghiệp của giới trẻ, bao gồm:

Ở cấp độ học sinh:

- Gia tăng mức cạnh tranh giữa các lựa chọn hướng học sau trung học/cao đẳng;
- Tăng chi phí cho giáo dục;
- Tăng tỷ lệ thất nghiệp;
- Tăng tính phức tạp khi xem xét các hướng học sau trung học/cao đẳng;
- Tăng sĩ số học sinh trong trường trung học lẫn cao đẳng;
- Tăng áp lực hoàn thành việc học và theo đuổi lựa chọn được định sẵn từ nhiều nguồn;
- Tăng nhu cầu sử dụng mạng xã hội; và
- Tăng cảm giác bất lực.

Ở cấp độ cha mẹ:

- Tăng khoảng cách khác biệt trong chuyện học hành giữa thời của cha mẹ và thời của con cái;
- Tăng tính phức tạp khi xem xét các hướng học sau trung học/cao đẳng;
- Tăng áp lực chu cấp tài chính cho gia đình và đảm bảo điều tốt nhất cho cả gia đình;
- Tăng chi phí cho giáo dục;
- Tăng nhu cầu hoàn vốn cho khoản đầu tư giáo dục; và
- Tăng sự tập trung vào sự nghiệp bản thân.

Ở cấp độ tổ chức giáo dục:

- Tăng nhu cầu đảm bảo chất lượng tốt nghiệp;
- Tăng sĩ số học sinh tiếp tục học;
- Tăng mức độ tham gia và kiểm soát tổ chức từ phía cộng đồng;
- Tăng tầm quan trọng của các môn tự chọn/lớp ngoại khóa;
- Tăng áp lực trên kết quả học chính quy; và
- Tăng yêu cầu tập trung vào sự tương thích.

Ở cấp độ hệ thống các tổ chức giáo dục:

- Đẩy mạnh kêu gọi cải thiện quy trình tuyển sinh đại học/cao đẳng;
- Tăng sự tập trung vào công tác mở rộng các lựa chọn hướng học sau trung học/cao đẳng cho mọi đối tượng;
- Tăng áp lực yêu cầu những chương trình giảng dạy phù hợp và thiết thực;
- Tăng cường tập trung vào phát triển kỹ năng và kết nối với doanh nghiệp;
- Tăng sự tập trung vào những học sinh thiếu điều kiện hoặc thuộc nhóm thiểu số; và
- Thúc đẩy vận hành theo xu hướng quốc tế hóa.

Ở cấp độ quốc gia:

- Tăng trưởng kinh tế;
- Chuyển hướng tập trung vào thị trường địa phương và toàn cầu;

- Tăng nhu cầu tái thiết lực lượng lao động;
- Tăng nhu cầu nguồn nhân lực có kỹ năng;
- Tăng tỷ lệ người trẻ thất nghiệp;
- Tập trung vào nghiên cứu trong trường đại học so với nhu cầu cao hơn về đào tạo kỹ thuật;
- Tăng các vấn đề về tiêu chuẩn tương thích với lực lượng lao động; và
- Tăng nhu cầu lựa chọn đa ngành nghề.

Những áp lực này tạo nên một bối cảnh nhiều khó khăn và phức tạp để buộc học sinh phải lớn lên và phát triển vai trò người trưởng thành. Một chương trình CED toàn diện sẽ cho phép nhận diện các áp lực này và giải quyết chúng thông qua nhiều hoạt động, bao gồm sắp đặt, nghiên cứu và hỗ trợ cá nhân.

ĐƯƠNG ĐẦU VỚI SỰ CHUYỂN TIẾP

Lộ trình phát triển sự nghiệp vốn phức tạp. Để giới trẻ có thể quản lý suy nghĩ và hoạt động nghề nghiệp của bản thân trên suốt hành trình phức tạp này, các em buộc phải có khả năng tồn tại và thích ứng liên quan đến thế giới của những cơ hội phức tạp. Không chỉ có HSSV trong trạng thái chuyển tiếp trước ngưỡng cửa cuộc đời, mà thế giới nghề nghiệp và việc làm cũng biến đổi liên tục.

Những người trẻ thật sự cần hỗ trợ để đương đầu với những chuyển biến ấy, bao gồm năm giai đoạn/ngưỡng thay đổi lớn cần nắm bắt và vượt qua:

- Chuyển đổi từ thời thơ ấu sang tuổi thiếu niên và sau đó sang tuổi trưởng thành;

- Chuyển tiếp từ tiểu học sang trung học cơ sở (cấp 2) và tiếp theo là các cấp học cao hơn;
- Chuyển tiếp từ sau giai đoạn học hành bắt buộc đến giai đoạn đi làm và học nâng cao;
- Những chuyển biến của thị trường lao động; và
- Sự thay đổi liên tục của xã hội trong quá trình thích ứng với các vấn đề như toàn cầu hóa và phát triển công nghệ.

Bối cảnh thay đổi hỗn loạn này đang yêu cầu sinh viên vừa phải hiểu chính mình, vừa cần hiểu biết về thế giới nghề nghiệp, từ đó đưa ra những lựa chọn ngắn hạn và dài hạn phù hợp với những sự chuyển tiếp và thay đổi này. Giới trẻ cần hỗ trợ thông qua CED để giúp họ định hướng trong giai đoạn khó khăn này, tất cả sẽ được thảo luận trong phần tiếp theo - “Quản lý thay đổi”.

QUẢN LÝ THAY ĐỔI

CED đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ giới trẻ quản lý các giai đoạn chuyển tiếp để có thể cống hiến hiệu quả và có trách nhiệm đối với sự thịnh vượng kinh tế và xã hội của chính mình và người khác. Trong thế giới hiện đại, tương lai người trẻ có lẽ sẽ phải đương đầu với một vài lần chuyển đổi nghề nghiệp và giai đoạn có việc làm xen kẽ với thất nghiệp, do đó người trẻ cần phát triển các kỹ năng và rèn luyện thái độ cần thiết để đối phó với các biến động này. Tương lai nghề nghiệp không chỉ chịu ảnh hưởng bởi các đặc điểm và mong muốn cá nhân mà còn bởi hoàn cảnh kinh tế và xã hội chung. Vì thế, nhà trường cần khuyến khích HSSV tự quản lý trong bối cảnh này.

Ở các trường tiểu học, CED có thể triển khai tích hợp vào nhiều hoạt động trong nhà trường. Theo đó, chúng ta giới thiệu các mô hình hoạt động, trải nghiệm và hình mẫu để các em học sinh có

điều kiện phát triển tư duy, hiểu biết về thế giới công việc của người lớn, cũng như nảy sinh một số ý tưởng ban đầu về địa vị của bản thân trong tương lai.

Trong các trường trung học, cao đẳng và đại học, có một số cách khác để tiếp cận CED, sẽ được trình bày ở phần tiếp theo cuốn sách này, bao gồm cung cấp những bài học và trải nghiệm khác nhau và chuyên biệt, kèm theo hướng dẫn sử dụng các chương trình có máy tính hỗ trợ, cung cấp các học phần chia theo môn học, đồng thời tích hợp vào chương trình kỹ năng sống hoặc kết hợp trong quá trình giảng dạy những môn học thông thường.

Dù sử dụng phương pháp nào, các tổ chức giáo dục đều ảnh hưởng đáng kể lên sự tự tin, khát vọng cũng như phát triển nghề nghiệp của mọi học sinh, nhất là với những em thuộc nhóm dân tộc và đối tượng có nhu cầu đặc biệt. Hình ảnh về bản thân của người trẻ vốn chịu ảnh hưởng mạnh mẽ bởi toàn bộ trải nghiệm giáo dục của chính họ. Vì thế, nhà trường ở cấp trung học và cao đẳng có trách nhiệm giải quyết các vấn đề như định kiến giới, đặc biệt là định kiến giới trong bối cảnh nhiều biến động về điều kiện và kỳ vọng.

Không những thế, nhà trường cần hỗ trợ học sinh xác định các vấn đề về tự tin lẫn hệ thống niềm tin vào bản thân, khuyến khích những nguyện vọng nghề nghiệp phù hợp, mở rộng tối đa các nhóm cơ hội nghề nghiệp lẫn các lựa chọn, đồng thời phổ biến cho học sinh những khái niệm, cách tiếp cận chính xác và thực tế nhằm tương tác hiệu quả trong thế giới nghề nghiệp.

RÈN LUYỆN KHẢ NĂNG TỰ LỰC

Một trong những nhiệm vụ quan trọng là hỗ trợ HSSV xây dựng ý thức ổn định về bản sắc trong quá trình lớn lên và trưởng

thành. Tính độc lập và ý thức định hướng sẽ dần dần hình thành khi các em tự tin hơn để sẵn sàng đảm trách việc lựa chọn nghề nghiệp và độc lập kinh tế.

Song song với các nhiệm vụ phát triển của mỗi cá nhân là một số can thiệp hỗ trợ thiết yếu trong giờ học lẫn ngoài giờ học của hệ thống các đơn vị giáo dục. Ví dụ: lựa chọn môn học/khóa học, chọn trường và hướng học tiếp sau trung học.

Nếu ta không cân nhắc và giải quyết hợp lý những yếu tố quan trọng này, các em học sinh sẽ không thể tận dụng tối đa cơ hội lựa chọn hướng học, trường học cho bản thân; khi đó, khối doanh nghiệp và chính phủ phải gánh vác việc xử lý những hậu quả từ việc này.

Học sinh thật sự cần giúp đỡ để ứng phó với nhiều thứ quan trọng vì thời kỳ này cũng là lúc các em trải qua những thay đổi lớn về thể lý. Sự giúp đỡ này có thể diễn ra theo nhiều cách, chính quy và không chính quy, chẳng hạn như bài tập làm tại lớp, làm việc nhóm hoặc với cá nhân. Mục tiêu cuối cùng là thúc đẩy sự tự tin và tính tự lực nơi người trẻ để các em thích nghi và phát triển trong thế giới thay đổi nhanh chóng và yêu cầu ngày càng cao. Để thực hiện điều này, mô hình cốt lõi của CED cần phải chủ động áp dụng, luôn hướng đến cải tiến, và thúc đẩy như một quá trình học tập trọn đời không chỉ dừng lại ở bậc trung học, cao đẳng hoặc đại học.

PHẦN C:

CƠ SỞ²

6.0

Mô tả chi tiết về CED

CÁC ĐỊNH NGHĨA

Mục tiêu cốt lõi của CED là thúc đẩy sự phát triển cá nhân của học sinh thông qua việc học hiện tại lẫn hướng đến con đường sự nghiệp tương lai của các em. Các khái niệm cơ bản của CED như bên dưới giúp thống nhất cách hiểu chung:

Nghề nghiệp (Career) khác với công việc ở điểm công việc mang lại thu nhập để trang trải cuộc sống, trong khi nghề nghiệp là sự lựa chọn công việc phù hợp với thể mạnh và đam mê của bản thân. Tony Watts trong tác phẩm Hooley và Barham (2015, trang 330) định nghĩa nghề nghiệp là một hành trình học tập và làm việc trọn đời, bất chấp môi trường học tập chính thức và không chính thức cũng như công việc có trả tiền lương hay không”.

Điều cốt lõi của định nghĩa quan trọng này là khái niệm về tiến trình phát triển trọn đời theo các định hướng học tập và làm việc khác nhau mà chúng ta đảm nhận trong suốt tiến trình ấy.

Thông tin nghề nghiệp (Career information) là một khía cạnh quan trọng của quá trình phát triển nghề nghiệp, gồm việc truy cập thông tin dưới nhiều hình thức, có thể bằng *định dạng điện tử, ấn phẩm và phương tiện truyền thông xã hội, mô tả công việc, đoạn phim giới thiệu nghề nghiệp, thông tin về xu hướng việc làm, và về những lựa chọn học vấn hay khóa đào tạo.*

Cốt lõi của định nghĩa này là cung cấp thông tin chính xác, toàn diện và không thiên vị về thế giới nghề nghiệp hiện tại.

Tư vấn hướng nghiệp (Career advice) là một công tác quan trọng khác, khi thân chủ/học sinh thảo luận với một chuyên gia để đưa ra quyết định về định hướng nghề nghiệp hoặc lập kế hoạch hành động phù hợp nhất, có thể định nghĩa là *quy trình cơ bản để cung cấp thông tin và đưa ra lời khuyên về các lựa chọn nghề nghiệp và hướng học.*

Cốt lõi của định nghĩa này là khái niệm về việc đưa lời khuyên từ chuyên gia.

Tham vấn hướng nghiệp (Career counselling) là sự hỗ trợ thân chủ trên hành trình phát triển nghề nghiệp của chính người được tư vấn (thân chủ), thường liên quan đến việc tháo gỡ những vướng mắc, hiểu lầm, hoang mang, và những khó khăn khi ra quyết định, có thể hiểu là *một quá trình hỗ trợ tập trung dành cho cá nhân nhằm xác định, nắm bắt và kiểm soát những tình huống liên quan đến nghề nghiệp bằng cách sử dụng hiệu quả các phương thức và nguồn lực khác nhau.*

Cốt lõi của định nghĩa này nhấn mạnh vai trò hỗ trợ học sinh để họ có thể tự đương đầu và giải quyết vấn đề của bản thân.

Định hướng nghề nghiệp (Career guidance) là việc cung cấp thông tin nghề nghiệp, đưa lời khuyên và tham vấn hướng nghiệp trong quá trình hỗ trợ sinh viên lập kế hoạch nghề và ra quyết định

nghề nghiệp, có thể hiểu là *toàn bộ quá trình giúp học sinh truy cập và diễn giải thông tin, từ đó ra quyết định nghề nghiệp và thực hiện hiệu quả kế hoạch nghề nghiệp.*

Cốt lõi của định nghĩa này là toàn bộ quá trình hỗ trợ học sinh thông qua việc cung cấp thông tin, hướng dẫn và tham vấn.

Phát triển nghề nghiệp (Career development) mô tả khía cạnh phát triển sự nghiệp của cá nhân vốn xảy ra đồng thời với các quá trình khác như phát triển nhận thức, cảm xúc hoặc thể chất. Khái niệm này có nghĩa là *quá trình quản trị đa phương diện trong cuộc sống gồm học tập, công việc, giải trí cũng như các giai đoạn chuyển tiếp nhằm đảm bảo tương lai phát triển rộng mở phù hợp với khát vọng cá nhân.* Khái niệm này áp dụng cho tất cả đối tượng thuộc mọi lứa tuổi, (Ban chỉ đạo quốc gia về hướng dẫn và tiêu chuẩn phát triển, CICA, 2004)

Cốt lõi của định nghĩa này là khái niệm tự quản lý định hướng của bản thân.

Giáo dục hướng nghiệp (Career education) cho phép học sinh mở rộng hiểu biết về lộ trình phát triển nghề nghiệp của bản thân, và tích hợp giáo dục vào các hoạt động lớp học nhằm hỗ trợ tạo dựng những nấc thang cần thiết và phù hợp để nâng cao mức độ trưởng thành nghề nghiệp. Khái niệm này có nghĩa là *sự phát triển các kỹ năng, thái độ và hiểu biết thông qua một chương trình học tập có kế hoạch giúp học sinh ra quyết định sáng suốt về các lựa chọn hướng học và trường học sau bậc trung học, để có thể đóng góp hiệu quả trong giai đoạn làm việc sau đó.* (Hội đồng Giáo dục Úc, 1992, trang 1)

Cốt lõi của định nghĩa này là khái niệm về một tập hợp nhiều giải pháp can thiệp và hoạt động được triển khai có kế hoạch.

Giáo dục hướng nghiệp và phát triển nghề nghiệp (Career Education and Development - CED) là tổng hợp mọi hoạt động liên quan đến giáo dục chủ động, tiến bộ cho phép cá nhân tự quản lý suy nghĩ và hành vi nghề nghiệp của bản thân. Khái niệm này có nghĩa là “một cách tiếp cận liên tục theo cấu trúc nhằm trao quyền cho mọi người có thể khám phá, tìm hiểu, quyết định, lập kế hoạch và thực thi con đường học tập, học nghề và lộ trình nghề nghiệp dựa trên các tình huống thực tế để hướng tới một cuộc sống và sự nghiệp thăng hoa, tự chủ, có ý thức.” (Hội đồng phát triển và giáo dục nghề nghiệp Ấn Độ, 2014).

Cốt lõi của định nghĩa này là khái niệm trao quyền cho học sinh tích cực hành động để thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp của bản thân.

CED là một chương trình học tập có kế hoạch nhằm mục đích rèn luyện kỹ năng, kiến thức và nhận thức về cá nhân lẫn công việc cho học sinh để các em được trao quyền đưa ra quyết định nghề nghiệp sáng suốt và quản lý sự nghiệp bản thân.

MỤC TIÊU CỦA CED

CED có thể triển khai dưới dạng các nhiệm vụ chính dành cho học sinh, nhằm mục đích hỗ trợ các em:

- Phát triển kiến thức và nhận thức về bản thân và người khác như những cá thể độc lập, bao gồm hiểu biết về nguồn lực cá nhân thực tế và tiềm năng có thể đóng góp cho đời;
- Mở rộng nhận thức và kiến thức về những đường hướng chung của cuộc sống đi làm sau khi tốt nghiệp, các cơ hội và định hướng, những yêu cầu, phần thưởng và mức độ hài lòng liên quan đến từng yếu tố ấy;

- Nâng cao hiểu biết về các yếu tố có thể tác động đáng kể đến các lựa chọn trước mắt, lựa chọn đã thực hiện và thực hiện các lựa chọn này. Những yếu tố tác động có thể gián tiếp như nơi sinh sống hoặc trực tiếp như ý kiến của bạn bè;
- Phát triển các kế hoạch và mục tiêu nghề nghiệp ngắn hạn, trung hạn và dài hạn;
- Tìm hiểu cách thức xem xét các lựa chọn liên quan đến sự nghiệp mong muốn, nghề nghiệp và các vai trò cuộc sống;
- Chủ động quản lý hiệu quả việc thực hiện các lựa chọn đã cân nhắc và những chuyển biến từ giai đoạn trung học sang cấp cao hơn hoặc cơ hội học nghề; và
- Vận dụng hiệu quả nhiệm vụ học tập chính là quan sát và phản hồi về các lựa chọn và hành vi quá khứ, học hỏi từ đó và cải tiến các lựa chọn và hành động trong tương lai

CED bao gồm việc học và hoạt động ngoại khóa tích hợp vào những lĩnh vực phát triển và học tập khác của học sinh, vì CED không chỉ tập trung vào phát triển chức năng nhận thức, mà còn chức năng hành vi, thể chất và tâm lý xã hội. Học sinh cần nhận thức về các giá trị cá nhân của bản thân và năng lực tự đánh giá, cũng như kiến thức đúng về thế giới nghề nghiệp và khả năng lựa chọn phù hợp để đảm bảo thực hiện hiệu quả sau này cũng như đương đầu thành công với thời kỳ chuyển tiếp. Ngoài ra, học sinh cũng cần học hỏi từ quá trình hành động và lựa chọn này.

NGUYÊN TẮC CƠ BẢN CỦA CED

Với nhiều mục tiêu và tính phức tạp kể trên, CED cần được xây dựng dựa trên một tập hợp các nguyên tắc cơ bản để đảm bảo hiệu quả, ví dụ như:

- CED cần phải được **tích hợp**, thay vì tách biệt với chức năng của nhà trường. Phạm vi tác động của CED rộng hơn nhiều so với quá trình lựa chọn công việc hoặc nghề nghiệp, và nên đặt trong tương quan với chương trình giảng dạy của trường học hoặc trường đại học để chuẩn bị cho sinh viên cho cuộc đời tương lai của các em;
- Đây là một quá trình **lặp đi lặp lại** trong đó học sinh cân nhắc và đánh giá lại suy nghĩ và hành vi nghề nghiệp của bản thân thông qua các sự kiện, hoạt động và bối cảnh khác nhau ở mỗi cấp lớp;
- Đó là một quá trình **chia sẻ** và không nhất thiết cần đến một chuyên gia mà cần sự chung tay của tất cả nhân sự trong trường, cha mẹ và thành viên cộng đồng. Nhà trường cần sốt sắng vun đắp hướng tiếp cận này;
- Mục tiêu của CED là giúp sinh viên có thể **tận dụng tối đa** các trải nghiệm học tập của mình, đồng thời lấy đó làm nguồn động lực và mục đích cho bản thân;
- Nhận ra rằng nội dung và quy trình của CED rất **phức tạp** và không hề đơn giản, quan trọng là đảm bảo trải nghiệm phù hợp với thông tin lý thuyết;
- **Tính mạch lạc** cần thiết để kết nối các thành tố khác nhau nếu điều đó có ý nghĩa với học sinh vì các em cần liên kết sự hiểu biết của bản thân với nhận thức về cơ hội, kinh nghiệm liên quan và cách thức phù hợp;
- Đây là quá trình **liên tục** giúp sinh viên đạt được mục tiêu nghề nghiệp và duy trì theo đuổi ngay cả sau khi ra quyết định quan trọng, chứ không chỉ ở các thời điểm mấu chốt trong cuộc đời đi học;

- Quá trình này trải dài **suốt đời**, do đó, các em sẽ trang bị kiến thức và kỹ năng để có thể kiểm soát định hướng đời mình;
- Quá trình **tồn tại cùng** với các khía cạnh cá nhân và học thuật của giáo dục để tạo thành một bộ ba khái niệm giao thoa, cùng nhau đảm bảo sự tiến bộ đầy đủ nhất của học sinh; và
- Giả định cốt lõi của CED là tạo điều kiện cho việc **ra quyết định** và kiểm soát định hướng cuộc đời, đồng thời khai thác tối đa lợi ích từ những hoạt động chính quy và không chính quy.

CÁC THÀNH PHẦN CỦA CED

Chúng ta có thể áp dụng nhiều mô hình khả thi và thực tiễn để triển khai các chương trình CED. Ví dụ, tại Úc, đã có những phát triển tích cực như cung cấp bảng Kế hoạch chi tiết phát triển nghề nghiệp Úc (ABCD) và thành lập Hội đồng nghề nghiệp Úc (CICA). Những sự đóng góp này giúp nâng cao hiểu biết và tiếp cận nhất quán hơn đối với CED, nhưng tiếc là hiện tại vẫn còn một cách tiếp cận rất khó hiểu và rời rạc đang được áp dụng trên toàn nước Úc.

Tuy nhiên, sau khi kiểm chứng chương trình CED ở một vài quốc gia, giờ đây một chương trình CED được đánh giá cao khi đảm bảo sự liên kết chặt chẽ của sáu thành phần chính, trong đó mỗi thành phần chính có hai thành phần phụ. Xem Hình 3. Sáu thành phần, bao gồm các thành phần phụ của chúng, là:

Thành phần chính	Thành phần phụ
Quản trị	Chính sách Quản lý
Lớp học	Chương trình chuyên môn Các môn học liên quan khác
Thông tin	Cơ hội tổng quát Nghề nghiệp và khóa học cụ thể
Trải nghiệm có cấu trúc	Trong môi trường doanh nghiệp Trong môi trường học đường
Hỗ trợ cá nhân	Trợ giúp cá nhân Định hướng và tham vấn
Phối hợp và liên lạc	Phối hợp xuyên suốt quy trình Mời gọi sự tham gia từ cha mẹ và cộng đồng

Hình 3: Các thành phần chính và phụ của một chương trình CED

(© McCowan và McKenzie, 2017)

Quản trị

Hệ thống quản trị có hai yêu cầu chính. Một là CED lồng vào chính sách tổng thể của tổ chức giáo dục về mặt lý luận và định hướng. Hai là công tác quản lý chính sách về cơ cấu, nguồn lực, cơ sở vật chất, nhân sự và đảm bảo chất lượng.

Lớp học

CED tạo ra nhu cầu về chương trình giảng dạy theo hai cách:

- Thời gian phân bổ cho từng giáo án bài giảng liên quan đến nghề nghiệp; và
- Sử dụng các lĩnh vực chủ đề khác để giới thiệu các khái niệm, thông tin và hoạt động nghề nghiệp.

Phần sau của quyển sách này giới thiệu về khung chương trình, bao gồm những hướng dẫn cho nhân sự hướng nghiệp có thể can thiệp vào một phần của chương trình có định hướng hoặc tích hợp vào các môn học ngoại khóa. Vấn đề nguồn lực cũng được đề cập ở phần sau.

Thông tin

Thông tin nghề nghiệp chất lượng cao là một trong những thành phần cốt lõi khi thực hiện CED. Thông tin cần phải được nghiên cứu kỹ, được cấp phép sử dụng, hiện hành, chính xác và cập nhật thường xuyên. Yêu cầu này nên được thực hiện tốt nhất từ cấp quốc gia, ví dụ điển hình là tại Úc thông qua trang web *MyFuture* (chuyên cung cấp thông tin và cho phép tương tác). Còn ở cấp địa phương, yêu cầu thông tin cần bổ sung thêm lựa chọn sẵn cho các nhóm đối tượng khác nhau ở từng cấp lớp riêng. Thông tin nghề nghiệp có thể bao gồm thông tin thị trường lao động, thông tin nghề nghiệp, thông tin đầu ra cho học sinh, yêu cầu đầu vào, lộ trình và thông tin tuyển sinh. Các nội dung này có thể phát hành qua các định dạng bản in giấy, nghe nhìn, kỹ thuật số và phương tiện truyền thông, và truy cập bằng internet, thông qua phần mềm hoặc thông qua các ấn phẩm điện tử.

Trải nghiệm có cấu trúc

Các hình thức thực tập được chứng minh đóng góp rất lớn vào sự trưởng thành và phát triển nghề nghiệp của học sinh (theo Creed và Patton, 2003). HSSV có thể đăng ký một chương trình làm việc chính thức, thường gọi là thực tập sinh, hoặc tham dự chương trình không chính thức để hỗ trợ trải nghiệm thế giới nghề nghiệp thông qua nghiên cứu thực địa, nghiên cứu ngành hoặc tham gia các dự án. Thực tập cũng mang đến cơ hội cho các em tham dự, tổ chức hoặc

lãnh đạo các hoạt động trong trường, đại học hoặc đơn vị. Những hoạt động này có thể bao gồm các chương trình diễn thuyết, ngày hội việc làm, cha mẹ chia sẻ câu chuyện bản thân khi làm chủ doanh nghiệp, công tác tình nguyện, công tác xã hội và cộng đồng, tham quan học tập, cắm trại, thực tập toàn thời gian, câu lạc bộ sinh viên và các dự án đàm phán.

Hỗ trợ cá nhân

Mọi HSSV đều cần sự hỗ trợ để có thể xử lý các thông tin phức tạp và dần nâng cao năng lực tự đánh giá. Có hai hình thức hỗ trợ cá nhân:

- Tiếp xúc thường xuyên hơn với giáo viên hoặc trợ giảng, người biết rõ các em và gặp gỡ các em hàng ngày; và
- Tiếp xúc với các chuyên gia có chuyên môn phù hợp và có trách nhiệm/thẩm quyền thực hiện tham vấn/định hướng nghề nghiệp.

Cả hai hình thức hỗ trợ này nên mở rộng cho mọi đối tượng HSSV. Nhóm chuyên gia không thể làm việc trực tiếp và thường xuyên với tất cả học trò và những giáo viên thường không thể đảm nhiệm vai trò này (vì yêu cầu chuyên môn về hỗ trợ từng cá nhân và xử lý các vấn đề phức tạp phát sinh).

Phối hợp và liên lạc

Do CED có nhiều thành phần chính, phụ khác nhau và có thể tiếp cận chính thức và/hoặc không chính thức, nên cần có một cấu trúc và/hoặc hệ thống phù hợp để đảm bảo tất cả các bộ phận vận hành khớp nhau và phù hợp với từng học sinh. Chương trình học có thể trông mạch lạc đối với người điều phối, tuy nhiên từng phần của chương trình có thể lại không mạch lạc với học sinh. Nếu chương

trình có liên quan đến bất kỳ giáo viên và/hoặc nhân sự chuyên môn nào, tất cả đều cần phối hợp tham gia của họ, phân công công việc và các nguồn lực liên quan khác.

Ngoài ra, vì CED liên quan đến việc chuẩn bị cho HSSV lựa chọn hướng học sau bậc trung học và/hoặc định hướng tương lai, nên cần có sự liên lạc chặt chẽ giữa nhân sự có trách nhiệm trong trường trung học hoặc cao đẳng và nhân sự chủ chốt trong các tổ chức, đơn vị chức năng/ngành, công ty và hiệp hội liên quan đến chương trình lẫn sinh viên ghi danh tham gia.

Cuối cùng, các bậc cha mẹ giữ vai trò quan trọng lớn lao trong việc thực hiện CED nên chúng ta cần giữ liên lạc chặt chẽ với cha mẹ xuyên suốt các giai đoạn của quá trình triển khai.

7.0

Nền tảng lý thuyết

Có nhiều bằng chứng xác thực về phát triển nghề nghiệp giúp các chuyên viên CED hiểu thấu đáo hơn về cách thức can thiệp lấy học sinh làm trung tâm. Các lý thuyết dựa trên bằng chứng ứng dụng trong CED được xây dựng trên cơ sở quá trình phát triển nhận thức, thể chất, tâm lý xã hội và kết quả nghề nghiệp. Nhiều lý thuyết được đề xuất để nắm bắt hiện tượng phức tạp của lộ trình phát triển nghề nghiệp. Điều này cho thấy mức độ khó khăn khi xác định khái niệm theo cách đơn giản song vẫn đảm bảo tính căn trọng và ứng dụng.

Khái niệm về CED có thể được giải thích qua hơn ba mươi lý thuyết và cách tiếp cận khác nhau và được phân nhóm theo các tiêu đề riêng. Một trong những cách phân nhóm CED là sử dụng ba tiêu chí: cá nhân, xã hội và kiểu mẫu. Cách phân loại này giúp chúng ta hiểu thêm về sự phức tạp của CED và những cách tiếp cận khác nhau. Bên dưới là một vài ví dụ về lý thuyết và/hoặc phương pháp minh họa cho từng tiêu chí trên, mỗi phương pháp gồm một tác giả điển hình. Độc giả có thể tham khảo nội dung tóm tắt tổng hợp về các lý thuyết hiện hành trong tác phẩm của Patton và McMahon (2014).

NHÓM LÝ THUYẾT VỀ CÁ NHÂN

Lý thuyết về đặc điểm cá nhân (*Trait*): Lý thuyết này cho rằng đặc điểm cá nhân, nhất là sở thích và năng lực có liên quan chặt chẽ đến việc lựa chọn công việc phù hợp và quá trình phát triển sự nghiệp (Holland, 1997).

Lý thuyết về tính cách (*Personality*): Lý thuyết này tập trung vào các nhu cầu của cá nhân và động lực cần thiết để cá nhân đó đáp ứng nhu cầu bản thân thông qua học tập và làm việc (Roe và Lunneborg, 1990).

Lý thuyết về phát triển và vai trò (*Developmental and Lifespan*): Lý thuyết này mô tả sự phát triển sự nghiệp như một quá trình khởi đầu từ rất sớm trong đời và tiếp diễn liên tục, trải qua những giai đoạn khác nhau khá rõ rệt (Super, 1953, 1957, 1980, 1990; Super, Savickas, và Super, 1996).

Lý thuyết ra quyết định (*Decision-Making*): Gellatt khởi xướng lý thuyết và cho rằng giá trị cá nhân là yếu tố quan trọng ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc ra quyết định. Nhà nghiên cứu này đã cập nhật và điều chỉnh lý thuyết của mình vào năm 1989.

Lý thuyết về quá trình nhận thức thông tin: Lý thuyết này kết hợp sự nghiên cứu về quá trình tư duy nghề nghiệp trên cả nền tảng sinh lý học, ngôn ngữ học, và xử lý thông tin bằng chức năng nhận thức, tập trung vào siêu tư duy (meta thinking) và sự sẵn sàng về khía cạnh nghề nghiệp (Peterson, Sampson, Reardon và Lenz, 1996; Reardon, Lenz, Sampson, và Peterson, 2009).

NHÓM LÝ THUYẾT VỀ XÃ HỘI

Lý thuyết về cấu trúc cơ hội (*Opportunity Structure*): Lý thuyết này nhấn mạnh tầm quan trọng của hoàn cảnh, khu vực và môi trường

cá nhân sinh sống ảnh hưởng đến quyết định nghề nghiệp (Roberts, 1968, 1977, 2005).

Lý thuyết về học tập xã hội (Social Learning): ứng dụng lý thuyết học tập của Bandura (1977) về học tập xã hội vào lĩnh vực nghề nghiệp, bao gồm mô tả sự ảnh hưởng của các điều kiện môi trường và biến cố cuộc đời đến tư duy nghề nghiệp, đồng thời đề xuất những phương pháp học tập, trải nghiệm và kỹ năng hướng đến thực hành cần thiết trong quá trình phát triển nghề nghiệp (Mitchell và Krumboltz, 1990, 1996).

Lý thuyết về nhận thức xã hội (Social Cognitive): phát triển từ nền tảng nghiên cứu của Bandura (1986), lý thuyết này tập trung vào các chức năng điều hành nhận thức đặc thù có ảnh hưởng đến hành vi ra quyết định nghề nghiệp trong bối cảnh các yếu tố môi trường khác nhau (Lent, 2013; Lent, Brown, và Hackett, 1994, 2002).

Lý thuyết về kiến tạo xã hội (Social Constructionism): Lý thuyết này tập trung vào sự ảnh hưởng của tâm lý tổ chức và vai trò giai cấp xã hội của một cá nhân đến quá trình phát triển nghề nghiệp, cũng như khả năng phát triển tối đa của cá nhân đó trong thế giới nghề nghiệp (Blustein, 2006; Blustein và cộng sự, 2011).

Lý thuyết về giao thoa văn hóa (Cross-Cultural): Cách tiếp cận này thiên về việc xem xét cách một cá nhân nhìn nhận hình ảnh bản thân gắn chặt với biểu hiện văn hóa, niềm tin, giá trị của cá nhân đó, nhất là các đối tượng thiểu số còn bị thua thiệt về vật chất hay còn bị kỳ thị (Leong và Serafica, 1996).

Lý thuyết ngẫu nhiên có kế hoạch (Happenstance): Lý thuyết này hướng đến việc nhận diện những tình huống không định trước song đặt cá nhân vào đúng vị trí tại đúng thời điểm (Krumboltz, 2009; Mitchell, Levin, và Krumboltz, 1999).

Phần sau của quyển sách này giới thiệu về khung chương trình bao gồm những hướng dẫn cho nhân sự hướng nghiệp có thể tham gia vào một phần của chương trình có định hướng hoặc tích hợp vào môn học ngoại khóa. Vấn đề nguồn lực cũng được đề cập ở đây.

Thông tin

Thông tin nghề nghiệp chất lượng cao là một trong những thành phần cốt lõi khi thực hiện CED. Thông tin cần phải được nghiên cứu kỹ, được cấp phép sử dụng, hiện hành, chính xác và cập nhật thường xuyên. Yêu cầu này nên được thực hiện tốt nhất ở cấp quốc gia, ví dụ điển hình là tại Úc thông qua trang web MCEETYA (chuyên cung cấp thông tin và cho phép tương tác). Còn ở cấp địa phương, yêu cầu thông tin cần bổ sung thêm lựa chọn sẵn có cho nhóm đối tượng khác nhau ở từng cấp lớp riêng. Thông tin về nghề nghiệp có thể bao gồm thông tin thị trường lao động, thông tin về các ngành nghề, thông tin đầu ra cho học sinh, yêu cầu đầu vào, lộ trình học tập, thông tin tuyển sinh. Các nội dung này có thể phát hành dưới dạng định dạng bản in giấy, nghe nhìn, kỹ thuật số và phương tiện truyền thông, và truy cập bằng internet, thông qua phần mềm hoặc qua các ấn phẩm điện tử.

Trải nghiệm có cấu trúc

Các hình thức thực tập được chứng minh đóng góp rất lớn vào sự trưởng thành và phát triển nghề nghiệp của học sinh (theo Patton, 2003). HSSV có thể đăng ký một chương trình làm việc chính thức, thường gọi là thực tập sinh, hoặc tham dự chương trình không chính thức để hỗ trợ trải nghiệm thế giới nghề nghiệp thông qua nghiên cứu thực địa, nghiên cứu ngành hoặc tham gia các dự án. Thực tập cũng mang đến cơ hội cho các em tham dự, tổ chức

lãnh đạo các hoạt động trong trường, đại học hoặc đơn vị. Những hoạt động này có thể bao gồm các chương trình diễn thuyết, ngày hội việc làm, cha mẹ chia sẻ câu chuyện bản thân khi làm chủ doanh nghiệp, công tác tình nguyện, công tác xã hội và cộng đồng, tham quan học tập, cắm trại, thực tập toàn thời gian, câu lạc bộ sinh viên và các dự án đàm phán.

Hỗ trợ cá nhân

Mọi HSSV đều cần sự hỗ trợ để có thể xử lý các thông tin phức tạp và dần nâng cao năng lực tự đánh giá. Có hai hình thức hỗ trợ cá nhân:

- Tiếp xúc thường xuyên hơn với giáo viên hoặc trợ giảng, người biết rõ các em và gặp gỡ các em hàng ngày; và
- Tiếp xúc với các chuyên gia có chuyên môn phù hợp và có trách nhiệm/thẩm quyền thực hiện tham vấn/định hướng nghề nghiệp.

Cả hai hình thức hỗ trợ này nên mở rộng cho mọi đối tượng HSSV. Nhóm chuyên gia không thể làm việc trực tiếp và thường xuyên với tất cả học trò và những giáo viên thường không thể đảm nhiệm vai trò này (vì yêu cầu chuyên môn về hỗ trợ từng cá nhân và xử lý các vấn đề phức tạp phát sinh).

Phối hợp và liên lạc

Do CED có nhiều thành phần chính, phụ khác nhau và có thể tiếp cận chính thức và/hoặc không chính thức, nên cần có một cấu trúc và/hoặc hệ thống phù hợp để đảm bảo tất cả các bộ phận vận hành khớp nhau và phù hợp với từng học sinh. Chương trình học có thể trông mạch lạc đối với người điều phối, tuy nhiên từng phần của chương trình có thể lại không mạch lạc với học sinh. Nếu chương

Phần sau của quyển sách này giới thiệu về khung chương trình, bao gồm những hướng dẫn cho nhân sự hướng nghiệp có thể can thiệp vào một phần của chương trình có định hướng hoặc tích hợp vào các môn học ngoại khóa. Vấn đề nguồn lực cũng được đề cập ở phần sau.

Thông tin

Thông tin nghề nghiệp chất lượng cao là một trong những thành phần cốt lõi khi thực hiện CED. Thông tin cần phải được nghiên cứu kỹ, được cấp phép sử dụng, hiện hành, chính xác và cập nhật thường xuyên. Yêu cầu này nên được thực hiện tốt nhất từ cấp quốc gia, ví dụ điển hình là tại Úc thông qua trang web *MyFuture* (chuyên cung cấp thông tin và cho phép tương tác). Còn ở cấp địa phương, yêu cầu thông tin cần bổ sung thêm lựa chọn sẵn cho các nhóm đối tượng khác nhau ở từng cấp lớp riêng. Thông tin nghề nghiệp có thể bao gồm thông tin thị trường lao động, thông tin nghề nghiệp, thông tin đầu ra cho học sinh, yêu cầu đầu vào, lộ trình và thông tin tuyển sinh. Các nội dung này có thể phát hành qua các định dạng bản in giấy, nghe nhìn, kỹ thuật số và phương tiện truyền thông, và truy cập bằng internet, thông qua phần mềm hoặc thông qua các ấn phẩm điện tử.

Trải nghiệm có cấu trúc

Các hình thức thực tập được chứng minh đóng góp rất lớn vào sự trưởng thành và phát triển nghề nghiệp của học sinh (theo Creed và Patton, 2003). HSSV có thể đăng ký một chương trình làm việc chính thức, thường gọi là thực tập sinh, hoặc tham dự chương trình không chính thức để hỗ trợ trải nghiệm thế giới nghề nghiệp thông qua nghiên cứu thực địa, nghiên cứu ngành hoặc tham gia các dự án. Thực tập cũng mang đến cơ hội cho các em tham dự, tổ chức hoặc

hướng dẫn các hoạt động trong trường, đại học hoặc đơn vị. Những hoạt động này có thể bao gồm các chương trình diễn thuyết, ngày hội việc làm, cha mẹ chia sẻ câu chuyện bản thân khi làm chủ doanh nghiệp, công tác tình nguyện, công tác xã hội và cộng đồng, tham quan học tập, cắm trại, thực tập toàn thời gian, câu lạc bộ sinh viên và các dự án đàm phán.

Hỗ trợ cá nhân

Mọi HSSV đều cần sự hỗ trợ để có thể xử lý các thông tin phức tạp và dần nâng cao năng lực tự đánh giá. Có hai hình thức hỗ trợ cá nhân:

- Tiếp xúc thường xuyên hơn với giáo viên hoặc trợ giảng, người biết rõ các em và gặp gỡ các em hàng ngày; và
- Tiếp xúc với các chuyên gia có chuyên môn phù hợp và có trách nhiệm/thẩm quyền thực hiện tham vấn/định hướng nghề nghiệp.

Cả hai hình thức hỗ trợ này nên mở rộng cho mọi đối tượng HSSV. Nhóm chuyên gia không thể làm việc trực tiếp và thường xuyên với tất cả học trò và những giáo viên thường không thể đảm nhiệm vai trò này (vì yêu cầu chuyên môn về hỗ trợ từng cá nhân và xử lý các vấn đề phức tạp phát sinh).

Phối hợp và liên lạc

Do CED có nhiều thành phần chính, phụ khác nhau và có thể tiếp cận chính thức và/hoặc không chính thức, nên cần có một cấu trúc và/hoặc hệ thống phù hợp để đảm bảo tất cả các bộ phận vận hành khớp nhau và phù hợp với từng học sinh. Chương trình học có thể trông mạch lạc đối với người điều phối, tuy nhiên từng phần của chương trình có thể lại không mạch lạc với học sinh. Nếu chương

trình có liên quan đến bất kỳ giáo viên và/hoặc nhân sự chuyên môn nào, tất cả đều cần phối hợp tham gia của họ, phân công công việc và các nguồn lực liên quan khác.

Ngoài ra, vì CED liên quan đến việc chuẩn bị cho HSSV lựa chọn hướng học sau bậc trung học và/hoặc định hướng tương lai, nên cần có sự liên lạc chặt chẽ giữa nhân sự có trách nhiệm trong trường trung học hoặc cao đẳng và nhân sự chủ chốt trong các tổ chức, đơn vị chức năng/ngành, công ty và hiệp hội liên quan đến chương trình lẫn sinh viên ghi danh tham gia.

Cuối cùng, các bậc cha mẹ giữ vai trò quan trọng lớn lao trong việc thực hiện CED nên chúng ta cần giữ liên lạc chặt chẽ với cha mẹ xuyên suốt các giai đoạn của quá trình triển khai.

7.0

Nền tảng lý thuyết

Có nhiều bằng chứng xác thực về phát triển nghề nghiệp giúp các chuyên viên CED hiểu thấu đáo hơn về cách thức can thiệp lấy học sinh làm trung tâm. Các lý thuyết dựa trên bằng chứng ứng dụng trong CED được xây dựng trên cơ sở quá trình phát triển nhận thức, thể chất, tâm lý xã hội và kết quả nghề nghiệp. Nhiều lý thuyết được đề xuất để nắm bắt hiện tượng phức tạp của lộ trình phát triển nghề nghiệp. Điều này cho thấy mức độ khó khăn khi xác định khái niệm theo cách đơn giản song vẫn đảm bảo tính cân trọng và ứng dụng.

Khái niệm về CED có thể được giải thích qua hơn ba mươi lý thuyết và cách tiếp cận khác nhau và được phân nhóm theo các tiêu đề riêng. Một trong những cách phân nhóm CED là sử dụng ba tiêu chí: cá nhân, xã hội và kiểu mẫu. Cách phân loại này giúp chúng ta hiểu thêm về sự phức tạp của CED và những cách tiếp cận khác nhau. Bên dưới là một vài ví dụ về lý thuyết và/hoặc phương pháp minh họa cho từng tiêu chí trên, mỗi phương pháp gồm một tác giả điển hình. Độc giả có thể tham khảo nội dung tóm tắt tổng hợp về các lý thuyết hiện hành trong tác phẩm của Patton và McMahon (2014).

NHÓM LÝ THUYẾT VỀ CÁ NHÂN

Lý thuyết về đặc điểm cá nhân (Trait): Lý thuyết này cho rằng đặc điểm cá nhân, nhất là sở thích và năng lực có liên quan chặt chẽ đến việc lựa chọn công việc phù hợp và quá trình phát triển sự nghiệp (Holland, 1997).

Lý thuyết về tính cách (Personality): Lý thuyết này tập trung vào các nhu cầu của cá nhân và động lực cần thiết để cá nhân đó đáp ứng nhu cầu bản thân thông qua học tập và làm việc (Roe và Lunneborg, 1990).

Lý thuyết về phát triển và vai trò (Developmental and Lifespan): Lý thuyết này mô tả sự phát triển sự nghiệp như một quá trình khởi đầu từ rất sớm trong đời và tiếp diễn liên tục, trải qua những giai đoạn khác nhau khá rõ rệt (Super, 1953, 1957, 1980, 1990; Super, Savickas, và Super, 1996).

Lý thuyết ra quyết định (Decision-Making): Gellatt khởi xướng lý thuyết và cho rằng giá trị cá nhân là yếu tố quan trọng ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc ra quyết định. Nhà nghiên cứu này đã cập nhật và điều chỉnh lý thuyết của mình vào năm 1989.

Lý thuyết về quá trình nhận thức thông tin: Lý thuyết này kết hợp sự nghiên cứu về quá trình tư duy nghề nghiệp trên cả nền tảng sinh lý học, ngôn ngữ học, và xử lý thông tin bằng chức năng nhận thức, tập trung vào siêu tư duy (meta thinking) và sự sẵn sàng về khía cạnh nghề nghiệp (Peterson, Sampson, Reardon và Lenz, 1996; Reardon, Lenz, Sampson, và Peterson, 2009).

NHÓM LÝ THUYẾT VỀ XÃ HỘI

Lý thuyết về cấu trúc cơ hội (Opportunity Structure): Lý thuyết này nhấn mạnh tầm quan trọng của hoàn cảnh, khu vực và môi trường

cá nhân sinh sống ảnh hưởng đến quyết định nghề nghiệp (Roberts, 1968, 1977, 2005).

Lý thuyết về học tập xã hội (Social Learning): ứng dụng lý thuyết học tập của Bandura (1977) về học tập xã hội vào lĩnh vực nghề nghiệp, bao gồm mô tả sự ảnh hưởng của các điều kiện môi trường và biến cố cuộc đời đến tư duy nghề nghiệp, đồng thời đề xuất những phương pháp học tập, trải nghiệm và kỹ năng hướng đến thực hành cần thiết trong quá trình phát triển nghề nghiệp (Mitchell và Krumboltz, 1990, 1996).

Lý thuyết về nhận thức xã hội (Social Cognitive): phát triển từ nền tảng nghiên cứu của Bandura (1986), lý thuyết này tập trung vào các chức năng điều hành nhận thức đặc thù có ảnh hưởng đến hành vi ra quyết định nghề nghiệp trong bối cảnh các yếu tố môi trường khác nhau (Lent, 2013; Lent, Brown, và Hackett, 1994, 2002).

Lý thuyết về kiến tạo xã hội (Social Constructionism): Lý thuyết này tập trung vào sự ảnh hưởng của tâm lý tổ chức và vai trò giai cấp xã hội của một cá nhân đến quá trình phát triển nghề nghiệp, cũng như khả năng phát triển tối đa của cá nhân đó trong thế giới nghề nghiệp (Blustein, 2006; Blustein và cộng sự, 2011).

Lý thuyết về giao thoa văn hóa (Cross-Cultural): Cách tiếp cận này thiên về việc xem xét cách một cá nhân nhìn nhận hình ảnh bản thân gắn chặt với biểu hiện văn hóa, niềm tin, giá trị của cá nhân đó, nhất là các đối tượng thiểu số còn bị thua thiệt về vật chất hay còn bị kỳ thị (Leong và Serafica, 1996).

Lý thuyết ngẫu nhiên có kế hoạch (Happenstance): Lý thuyết này hướng đến việc nhận diện những tình huống không định trước song đặt cá nhân vào đúng vị trí tại đúng thời điểm (Krumboltz, 2009; Mitchell, Levin, và Krumboltz, 1999).

NHÓM LÝ THUYẾT VỀ KIỂU MẪU

Lý thuyết về cấu trúc nghề nghiệp (*Career Construction*): Lý thuyết này nhìn nhận cá nhân như là hệ thống mở, liên tục tương tác với môi trường, thực tế được hình thành trên cơ sở nhận thức cá nhân, qua đó, suy nghĩ và quá trình xử lý thông tin đều dựa trên tương tác (Savickas, 2005, 2013).

Liệu pháp tường thuật/kể chuyện (*Narrative*): Lý thuyết này tập trung vào những trải nghiệm đầu đời của một cá nhân, và sự phản hồi về những trải nghiệm đó để cá nhân tự rút ra ý nghĩa, bài học ứng dụng trong tương lai (Cochran, 1997).

Lý thuyết hệ thống (*Systems*): Khung lý thuyết này tập hợp tất cả yếu tố môi trường bao quanh một cá thể và xem xét mọi thứ tương tác với nhau trong suốt quá trình (Patton và McMahon, 2014).

Lý thuyết hỗn loạn (*Chaos*): Lý thuyết này cho rằng tất cả sự tiến triển nghề nghiệp cá nhân có thể quy thành khuôn mẫu chung, dù đôi khi mọi thứ có vẻ như bị tràn ngập trong sự hỗn loạn (Pryor và Bright, 2011).

Không một lý thuyết đơn lẻ nào có thể giải thích hoàn toàn trải nghiệm thực tế của tất cả các cá nhân, cũng không có gì ngạc nhiên khi một số lý thuyết chỉ áp dụng cho một cá nhân ở một vài giai đoạn khác nhau trong đời. Song mỗi lý thuyết đều chứa các yếu tố cộng hưởng với các khía cạnh khác nhau của quy trình CED vốn vô cùng phức tạp. Sự phức tạp này thể hiện trong rất nhiều nỗ lực suốt hơn 100 năm qua để giải thích CED theo một lý thuyết bao gồm tất cả. Tuy nhiên, những lý thuyết này giúp ta hiểu biết sâu sắc hơn nhiều về phát triển nghề nghiệp, là nguồn tài nguyên phong phú trên hành trình phát triển sự nghiệp và hỗ trợ công tác phát triển các chương trình CED.

CÁC VÍ DỤ

Từ ba nhóm lý thuyết, bên dưới là một vài ví dụ điển hình, có liên quan đặc biệt đến CED. Mỗi lý thuyết điển hình trong này sẽ được trình bày chi tiết hơn để nói sâu về tính liên kết đó. Điều này không đồng nghĩa với việc phủ nhận sự liên quan và hữu ích của tất cả các lý thuyết khác, chỉ là không thể đề cập hết trong cuốn sách này.

Nhóm lý thuyết phát triển (Developmental Theories)

Bất kỳ khung chương trình CED nào cũng đều bị ảnh hưởng bởi các lý thuyết phát triển và vai trò. Mỗi nhà nghiên cứu trong nhóm lý thuyết này có khuynh hướng riêng song vẫn có tương đồng về cách thức xác định các thời kỳ chủ chốt trong đời và những giai đoạn mà mọi cá nhân đều trải qua trên hành trình sự nghiệp của bản thân. Các giai đoạn theo các lý thuyết này khá tương đồng với các lứa tuổi của học sinh theo cấp tiểu học, trung học cơ sở, trung học, và các cấp học tiếp theo, đồng thời trình bày hướng dẫn về những việc nên làm và không nên làm ở những giai đoạn này.

Ginsberg và các cộng sự từ năm 1951 đã là một trong những nhóm nghiên cứu sớm nhất phát triển lý thuyết phát triển và vai trò. Tác giả nghiên cứu về quá trình chọn lựa nghề nghiệp của học sinh và từ đó đưa ra ba thời kỳ rõ rệt và bảy giai đoạn như được trình bày trong Bảng 1.

Theo đó, những học sinh ở thời điểm mười-một-tuổi có khuynh hướng lựa chọn ngẫu hứng theo thú vui và trí tưởng tượng, sau đó mới điều chỉnh các lựa chọn nghề nghiệp dần theo sở thích. Lên mười ba tuổi, các em có thể tự đánh giá khả năng của mình liên quan đến việc chọn nghề. Những em mười lăm, mười sáu tuổi có thể biết cách đặt mục tiêu và nhận thức giá trị nghề nghiệp liên quan. Khoảng thời gian mười bảy đến mười tám tuổi, các em đã

phải đưa ra nhiều quyết định cho thực tế trước mắt và trong khi vẫn cân nhắc đến tương lai dài lâu. Tiếp theo đó, các em bước vào giai đoạn thực tế cần sự tích hợp các năng lực và sở thích hiện tại, phát huy các giá trị bản thân, đúc kết các hành vi nghề nghiệp, và làm rõ các lựa chọn.

Nhắc lại lý thuyết này, Ginsberg (1984) đã nhấn mạnh lại rằng chọn lựa nghề nghiệp ảnh hưởng trọn đời và gắn bó với đời sống công việc của cá nhân, và dù vậy vẫn có thể được xem xét và phục hồi lại lựa chọn cũ vào bất cứ thời điểm nào trong đời.

Donald Super là một trong những tác giả đóng góp to lớn vào lý thuyết phát triển nghề nghiệp trong năm mươi năm gần đây. Ông là người tiên phong nhấn mạnh vào khái niệm về bản thân trong quá trình chọn nghề. Tiếp theo, ông tập trung vào khái niệm vai trò, bao gồm sáu vai trò chính: nội trợ hay cha/me, người lao động, công dân, giải trí, HSSV và con cái, thể hiện chi tiết trong tác phẩm “Cầu vồng sự nghiệp” (Super, Savickas, và Super, 1996).

Một trong những đóng góp chính yếu của tiến sĩ Super là xác định các giai đoạn của lộ trình phát triển sự nghiệp, tương tự như Ginsberg (1984), ông phân chia các giai đoạn cuộc đời và thời kỳ dựa trên các nhiệm vụ phát triển.

Mô hình của TS. Super bắt đầu bằng thời kỳ tò mò thuộc giai đoạn đầu đời. Dần dần, cá nhân chuyển sang phân biệt rõ yêu - ghét vào độ tuổi HSSV. Tuy nhiên, khác với Ginsberg, TS. Super không xét đến các giá trị trong những giai đoạn phụ. Ông thừa nhận giá trị tồn tại, song cho rằng chúng rất phức tạp, và các giá trị biểu hiện và luôn chuyển biến ở những thời điểm khác nhau trong đời.

Tóm lại, các giai đoạn cuộc đời theo hai lý thuyết của Ginsberg và Super có nhiều điểm tương đồng, như được trình bày trong Bảng 1,

chỉ khác biệt đôi chút về phân chia độ tuổi. Ví dụ, TS Super cho rằng thời kỳ niên thiếu bắt đầu sớm hơn 2-3 năm so với TS Ginsberg.

Cả hai lý thuyết đều nhất quán với cơ sở lý thuyết phát triển nhận thức, ví dụ như sự xác định thời điểm một HSSV có thể bắt đầu có tư duy trừu tượng.

Các lý thuyết phát triển này cung cấp nền tảng vô cùng hữu ích để giới thiệu các hoạt động CED cho những độ tuổi khác nhau.

Bảng 1: So sánh các giai đoạn sự nghiệp theo Ginsberg và Super (© McCowan và McKenzie, 1992)

GINSBERG		SUPER	
Độ tuổi	Giai đoạn	Độ tuổi	Giai đoạn
Thực tế (19+)	Chuyên môn hóa Đúc kết Khám phá	Giảm sút (65+)	Nghỉ hưu Suy giảm
		Duy trì (45–64)	Cách tân Cập nhật Gìn giữ
		Thiết lập (25–44)	Cải tiến Củng cố Ổn định
		Khám phá (15–24)	Thực thi Chuyên môn hóa Đúc kết
Thăm dò (11–18)	Chuyển tiếp Giá trị Năng lực Sở thích	Phát triển (0–14)	Năng lực Sở thích Tưởng tượng
Tưởng tượng (0–10)	Tưởng tượng		Tò mò

Bảng 2: So sánh mức mở rộng về kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp giữa hai nhóm sinh viên từ cấp lớp 7-12 có/không tham gia CED

Cấp lớp	Mức độ phát triển nhận thức nghề nghiệp, kỹ năng và kiến thức				
12			Lớp 12 Học sinh B		Lớp 12 Học sinh A
11		Lớp 11			Lớp 11
10		Lớp 10		Lớp 10	
9	Lớp 9		Lớp 9		
8	Lớp 8	Lớp 8			
7	Lớp 7 Học sinh A Học sinh B				

Bảng 2 cho thấy các yếu tố góp phần tạo nên sự khác biệt giữa một học sinh tham gia chương trình CED bắt đầu từ lớp 7 và một em không được hỗ trợ bởi CED đến năm lớp 12.

Học sinh A tiếp cận một loạt các hoạt động phù hợp với từng giai đoạn phát triển theo mỗi cấp lớp. Kết quả là các em phát triển tư duy cá nhân đồng thời tương ứng với các giai đoạn phát triển sự nghiệp như đề xuất của TS Super và TS Ginsberg trong Bảng 1.

Nhờ đó, đến khi một HSSV phải quyết định nghề nghiệp, tư duy nghề nghiệp của các em đã phát triển phù hợp có thể đưa ra lựa chọn hợp lý vào độ tuổi ấy. Cách thức này chính là phát triển các cấp bậc tư duy nghề nghiệp nhằm thúc đẩy tính thực tế và độ trưởng thành cho các em theo từng giai đoạn phát triển cuộc đời và sự nghiệp khác nhau.

Học sinh B không tiếp xúc với các hoạt động hướng nghiệp có định hướng cho đến lớp 11 và 12. Do đó, tư duy nghề nghiệp của em có thể vẫn còn ở giai đoạn phát triển trí tưởng tượng và thường chỉ có thể đưa ra lựa chọn nghề nghiệp ngẫu thơ vì năng lực hướng nghiệp chưa phát triển đúng mức.

Nhóm lý thuyết nhận thức xã hội

Arulmani và Nag (2004) phát triển Mô hình quy trình chuẩn bị nghề nghiệp (*Career Preparation Process Model - CPPM*) và cho rằng quá trình phát triển sự nghiệp của một cá nhân chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như gia đình và cha mẹ, quan hệ xã hội, tôn giáo, môi trường kinh tế và xu thế chính trị, tất cả hòa quyện tạo thành môi trường nuôi dưỡng và phát triển các kiểu thái độ và quan điểm sự nghiệp khác nhau, chẳng hạn như phát biểu “Khoa học mang đến các lựa chọn nghề nghiệp tốt nhất” là một ví dụ điển hình.

Những quan điểm này thúc đẩy cá nhân tiếp cận hoặc tránh xa một vài nhóm nghề nghiệp. Các nhà tâm lý học hướng nghiệp sử dụng thuật ngữ “môi trường nhận thức xã hội” để mô tả bối cảnh làm nảy sinh ý tưởng nghề nghiệp. Chuyên viên tư vấn hướng nghiệp đóng vai trò hỗ trợ, hiện diện, đồng cảm để thân chủ có thể nắm bắt đúng những điều kiện môi trường nhận thức xã hội của bản thân.

Các khái niệm chính của CPPM bao gồm:

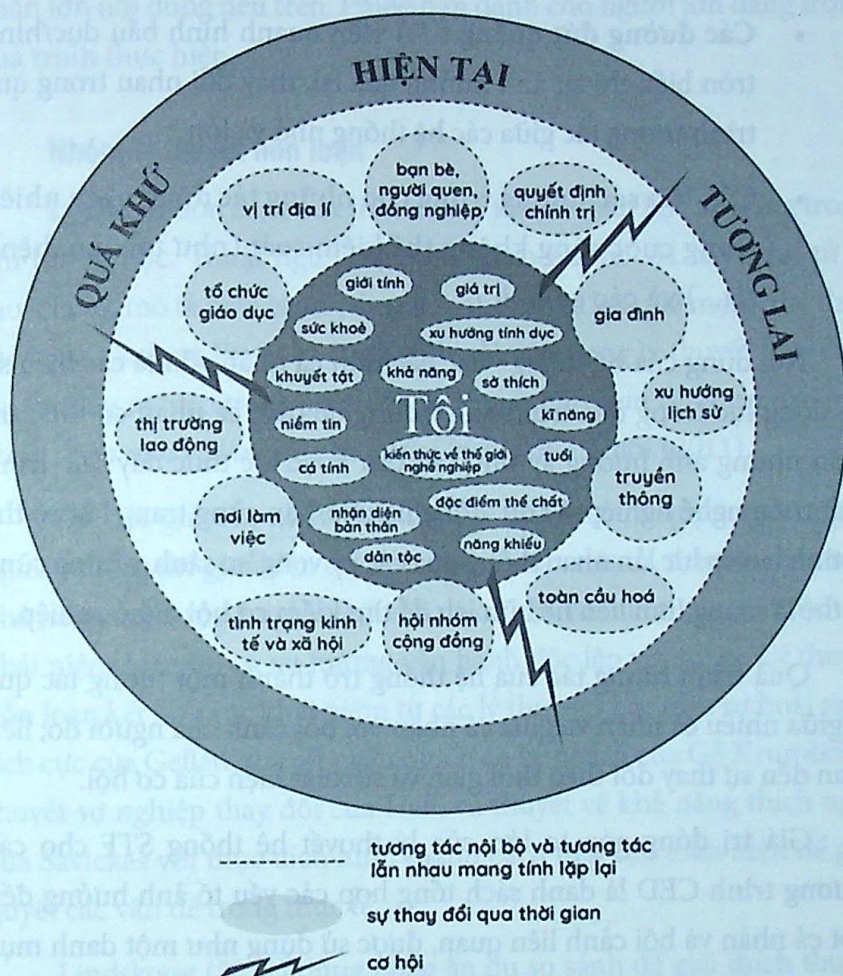
- Quá trình hoạch định nghề nghiệp cần dựa trên môi trường nhận thức xã hội cụ thể;
- Các điều kiện kinh tế xã hội và tâm thế về phát triển nghề nghiệp (niềm tin về nghề) tương tác với nhau và ảnh hưởng đến cách cá nhân chuẩn bị cho mình một công việc (sự tự tin về khả năng tự lập kế hoạch nghề nghiệp); và
- Những yếu tố này lần lượt ảnh hưởng đến việc ra quyết định nghề nghiệp, một vài người tuân theo một số quan niệm nghề nghiệp riêng và khởi đầu sự nghiệp không có chủ đích, trong khi những đối tượng khác tiếp tục con đường học hành và cân nhắc kỹ lưỡng trong quá trình phát triển nghề nghiệp.

Quá trình hoạch định nghề nghiệp này dẫn đến kết quả việc làm bấp bênh hay tương lai sự nghiệp đơm hoa kết trái còn tùy thuộc vào tiềm năng cá nhân và mức độ nhận thức về sự thỏa mãn trong công việc (Arulmani và Nag, 2004).

Nhóm lý thuyết hệ thống

Giáo sư Patton và TS McMahon đã nghiên cứu khung lý thuyết hệ thống (STF) từ đầu những năm 1990 (McMahon và Patton, 1995). Ấn bản mới nhất của họ, Lý thuyết phát triển nghề nghiệp và hệ thống, xuất bản vào năm 2014, nhấn mạnh quan điểm “mỗi cá nhân là một hệ thống nhỏ đang sống trong một hệ thống lớn hơn, sự phát triển của mỗi người là một quá trình và là kết quả của sự tương tác giữa các yếu tố bên trong như giới tính, cá tính, tuổi tác của một người với những yếu tố bên ngoài như gia đình, bạn bè, cộng đồng, quốc gia, hoàn cảnh kinh tế xã hội, hệ thống giáo dục, quan niệm về giới và nhiều yếu tố

khác nữa”, thể hiện như trong Hình 4. Lý thuyết hệ thống tập trung vào việc xác định hai thành phần chính yếu của lý thuyết nghề nghiệp, các đặc tính hệ thống cá nhân (nội dung) và quá trình tương tác.



Copyright Patton & McMahon (1999)
Translated into Vietnamese by Phoenix Ho

Hình 4: Khung lý thuyết hệ thống (Patton và McMahon, 2014)

- **Các hình bầu dục/hình tròn** trong mô hình trên tượng trưng cho các biến số đặc tính của hệ thống cá nhân lẫn hệ thống lớn bao hàm nhiều cá nhân, biến đổi theo thời gian, gồm bối cảnh/môi trường/xã hội.
- **Các đường đứt quãng (---)** viền quanh hình bầu dục/hình tròn biểu thị sự ảnh hưởng qua lại, thay đổi nhau trong quá trình tương tác giữa các hệ thống nhỏ và lớn.
- Các **“tia sét”** tượng trưng cho những tác động ngẫu nhiên trong cuộc sống không thể kiểm soát (như tai nạn, bệnh tật...) và các cơ hội.

Nội dung của hệ thống - các đặc tính cá nhân vốn là các biến số lẫn động lực trong quá trình ảnh hưởng qua lại, cá nhân có thể cảm nhận những ảnh hưởng ấy như rào cản hoặc lực thúc đẩy quá trình phát triển nghề nghiệp. Ví dụ, đồng nghiệp/bạn cùng trang lứa có thể vô tình tạo áp lực lẫn nhau thông qua các kỳ vọng/so sánh, nhưng cũng có thể là mạng lưới liên hệ hữu ích để tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp.

Quá trình tương tác của hệ thống trở thành một tương tác qua lại giữa nhiều cá nhân và giữa cá nhân với bối cảnh của người đó; liên quan đến sự thay đổi theo thời gian và sự xuất hiện của cơ hội.

Giá trị đóng góp to lớn của lý thuyết hệ thống STF cho các chương trình CED là danh sách tổng hợp các yếu tố ảnh hưởng đến một cá nhân và bối cảnh liên quan, được sử dụng như một danh mục kiểm tra những rào cản và/hoặc yếu tố thúc đẩy, nhằm chủ động giải quyết thông qua các chương trình hoặc trong phiên hỗ trợ cá nhân. Ví dụ, HSSV có thể sử dụng những yếu tố này để vẽ nên câu chuyện nghề nghiệp riêng cho bản thân, và các nhiệm vụ nghiên cứu nên xoay quanh những yếu tố ảnh hưởng này. Ngoài ra, các em có thể nhận sự hỗ trợ để liên kết điều kiện hiện tại của bản thân với những yếu tố ảnh

hưởng rộng hơn, chẳng hạn như quyết định chính trị, thay vì chỉ tập trung vào các ảnh hưởng trực tiếp. Vào năm 2005, TS McMahon, GS Watson và GS Patton đã trình bày một tài liệu hữu ích cho thanh thiếu niên là “Hệ thống yếu tố ảnh hưởng nghề nghiệp của tôi”, giải quyết phần lớn nội dung nêu trên. Phiên bản dành cho người lớn đang trong quá trình thực hiện.

Nhóm lý thuyết hỗn loạn

Lý thuyết hỗn loạn dựa trên một lý thuyết toán học sử dụng trong khí tượng học. Thuật ngữ “hiệu ứng cánh bướm” đã nảy sinh từ lý thuyết này, mô tả hiện tượng thay đổi nhỏ tạo ra kết quả mạnh mẽ theo thời gian. Robert Pryor và Jim Bright đã vận dụng lý thuyết hỗn loạn vào hướng nghiệp trong ấn phẩm *Lý thuyết hỗn loạn về sự nghiệp: Một quan điểm mới về làm việc trong thế kỷ hai mươi mốt* (2011).

Các tác giả cân nhắc tính thực tế của việc ra quyết định nghề nghiệp trong thế giới hiện đại với sự phức tạp, trật tự, thay đổi liên tục, khả năng tạo dựng ý nghĩa, kết nối và cơ hội. Một loạt các lý thuyết và khái niệm hiện tại có xu hướng vận hành độc lập với nhau. Lý thuyết hỗn loạn kết hợp các khái niệm từ các lý thuyết khác như sự hoài nghi tích cực của Gellatt, thuyết ngẫu nhiên có kế hoạch của GS Krumboltz, thuyết sự nghiệp thay đổi của Hall, và thuyết về khả năng thích nghi của Savickas với mục đích hình thành cách tiếp cận toàn diện để giải quyết các vấn đề trong thực tế.

Lindskoog (2011) dùng phép ẩn dụ so sánh để giải thích thuyết hỗn loạn như sau:

Thử tưởng tượng nếu bạn làm rơi quả bóng bàn trong một căn phòng trống, khi ấy bạn có thể xác định và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến quỹ đạo nảy lại của trái banh và vị trí dừng cuối cùng của nó. Kết quả gần như tuyến tính và có thể đoán định, đo lường được.

Điều này tương tự như nhận thức về phát triển nghề nghiệp trước đây. Các biến số như kỹ năng có thể được đo lường và giải thích/tính toán liên quan đến các phương án nghề nghiệp (ví dụ như môi trường nghề, v.v.) rồi đưa kết hợp tốt nhất. Song thực tế, có nhiều hơn yếu tố không lường được trong đời sống so với các điều có thể đoán định. Mọi sự biến đổi và ảnh hưởng đến đường đời của một cá nhân có thể rất đột ngột và khôn lường. Quả thật, cuộc đời là thực tại phi tuyến tính.

Rồi, lần này, bạn tưởng tượng mình đang đứng ngay trên máy chạy bộ trong phòng tập thể dục khi bạn thả bóng, người đi bộ xung quanh, quạt thông gió đang chạy, cửa sổ mở, vài em nhỏ đang chạy chơi vòng quanh cùng với rất nhiều thiết bị trong phòng. Giờ đây, nếu bạn thả quả bóng bàn, những điều xảy ra cũng như điểm dừng sẽ khó dự đoán hơn nhiều, vì các yếu tố trong hệ thống phi tuyến tính này đang chuyển động, chỉ cần một thay đổi nhỏ trong bất kỳ yếu tố nào đều có thể dẫn đến thay đổi lớn về quỹ đạo của quả bóng.

Tiếp theo, Lindskoog (2011) gợi ý các hành động cần thiết khi lâm vào tình thế hỗn loạn:

- Hãy can đảm ném bóng hướng đến mục tiêu đầu tiên bạn thấy, lưu ý rằng bạn cần luyện mình nhạy cảm để ứng phó với sự phức tạp;
- Chuyển biến sự thiếu quyết đoán thành sự cởi mở;
- Luôn tò mò và tiến bước để nắm bắt các khả năng;
- Tìm kiếm manh mối và tạo kết nối;
- Thử những điều mới để tăng cơ hội nhận được kết quả tích cực từ các sự kiện tình cờ;

- Chia nhỏ mục tiêu thành nhiều bước nhỏ, thử mọi cơ hội và dần dần đóng góp; và
- Xem xét mọi hành động với quan điểm học hỏi và rút kinh nghiệm, đồng thời hướng về tương lai.

Pryor và Bright (2015) tóm tắt rằng phát triển sự nghiệp tương tự như suy nghĩ và hành động trong thực tại đều có thể hoặc không thể dự báo trước. Nghĩa là, bạn cần cả sự hợp lý và cơ sở khi lập kế hoạch và ra quyết định, đồng thời cũng xét đến việc tận dụng, thích nghi và phục hồi sau các biến cố không mong đợi ảnh hưởng đến cuộc sống và sự nghiệp.

Các tác giả cũng đưa ra một loạt chiến lược và can thiệp để đối phó như tham vấn nghề nghiệp, bản đồ tư duy, danh sách kiểm tra thực tế, truyện ngụ ngôn, thẻ bài và các công cụ như Chỉ số sẵn sàng may mắn (Luck Readiness Index) (Pryor và Bright, 2005).

Bốn ví dụ cụ thể về lý thuyết hướng nghiệp nêu trên minh họa những đóng góp từ các lý thuyết này vào lĩnh vực hướng nghiệp cho HSSV trên bối cảnh của chính học sinh.

PHẦN D:

YÊU CẦU

8.0

Yêu cầu ở cấp hệ thống

Một số hoạt động liên quan đến CED nếu thực hiện ở cấp độ hệ thống giáo dục sẽ hiệu quả hơn ở cấp độ tổ chức. Tương tự, một vài hoạt động và dịch vụ liên quan đến CED nên được phát triển và cung cấp giữa các tổ chức, hoặc ở cấp hệ thống thay vì mỗi tổ chức đều tự thực hiện, nhằm giảm thiểu chi phí và đảm bảo chất lượng cao hơn.

Các yêu cầu hệ thống trình bày dưới đây theo thứ tự sáu thành phần của CED, như được nêu trong Hình 3 ở Chương 6.0: Quản trị, Lớp học, Thông tin, Trải nghiệm có cấu trúc, Hỗ trợ cá nhân, và Phối hợp và Liên lạc, được minh họa bởi các ví dụ rút ra từ một số quốc gia phát triển và đang phát triển.

QUẢN TRỊ

Thành phần quan trọng và bao quát nhất ở cấp độ hệ thống là luật pháp ban hành phù hợp, chẳng hạn như chính phủ Nhật Bản buộc các trường phải triển khai các hoạt động và dịch vụ liên quan đến CED. Ngoài ra, nhiều quốc gia hoặc lãnh thổ cấp quyền pháp

lý với những thay đổi lớn trong hệ thống trường học, bao gồm hoạt động liên quan đến CED là yêu cầu tiên quyết (chẳng hạn như ở Mông Cổ).

Các Bộ/Sở Giáo dục của các quốc gia, tỉnh, bang hoặc các cấp trung ương, điển hình như Ban giáo dục trung học ở Ấn Độ, đã xây dựng danh mục yêu cầu hoặc hướng dẫn chi tiết. Tương tự, Bộ Giáo Dục Tỉnh bang Ontario ở Canada yêu cầu tất cả học sinh lớp 9 và 11 phải hoàn thành khóa học Giáo dục Hướng nghiệp kéo dài 44 giờ tại mỗi cấp lớp trước khi tốt nghiệp; còn lớp 10 và 12 phải tham gia một loạt khóa học về CED theo dạng môn học tự chọn.

Ở New Zealand, Bộ Giáo dục ban hành các hướng dẫn chi tiết cho các trường về việc triển khai các chương trình định hướng và giáo dục nghề nghiệp từ lớp 7 đến lớp 12, đồng thời trợ cấp cho các trường thực hiện, nhưng các chương trình này vẫn mang tính bắt buộc.

Ở Hàn Quốc, các hoạt động liên quan đến CED được đưa vào giảng dạy tối thiểu hai giờ mỗi tuần dưới dạng hoạt động ngoại khóa bắt buộc, nhất là các hoạt động trải nghiệm có cấu trúc được khuyến khích tham gia nhiều nhất, ví dụ như trại hè hướng nghiệp. Ở Singapore, giáo viên chủ nhiệm phải thực hiện công tác hướng nghiệp khi giảng dạy các cấp lớp từ 3 đến 6; ở trường trung học, quy định bắt buộc phải có sáu mươi giờ dạy liên quan CED mỗi năm từ lớp 7 đến lớp 10, và 80 giờ đối với lớp 11 và 12.

Ở Hồng Kông, Ban hoạch định cuộc đời ở mỗi trường có thể thay đổi cách tiếp cận CED, nhưng tất cả các trường buộc phải đảm bảo công tác hoạch định cuộc đời được giảng dạy có định hướng và chủ đích cho tất cả học sinh từ lớp 7 đến lớp 12. Tại Nhật Bản, các hoạt động liên quan đến CED được tích hợp vào các chương trình học

chuyên môn, chương trình giảng dạy thông thường lẫn các hoạt động ngoại khóa.

Ở vài nơi, hiệp hội chuyên nghiệp hoặc đơn vị chức năng tương tự đảm nhiệm vai trò hỗ trợ cấp hệ thống. Tại Úc, Hội đồng Nghề nghiệp Úc (CICA) phụ trách công tác này. Tại Vương quốc Anh, đơn vị cấp cao nhất quản lý các chuyên gia hướng nghiệp là Hiệp hội Giáo dục và Định hướng nghề nghiệp (ACEG), vừa phát hành Cẩm nang dành cho chuyên viên thực hành trong trường học - Khung ACEG cho giáo dục hướng nghiệp và hướng dẫn nghề: Hướng dẫn thực hành, thông qua Viện Phát triển nghề nghiệp (CDI),

(www.cegnet.co.uk/uploads/resources/ACEG-Framework-final.pdf).

Khi cấp hệ thống đã thiết lập cơ sở pháp lý, yêu cầu hoặc hướng dẫn, chúng ta có thể triển khai CED mà không cần tranh luận về tình huống khi phải giới thiệu chương trình, tìm khoảng trống trong chương trình giảng dạy hoặc giải trình việc phân bổ nguồn lực. Nhờ vậy, các trường có thể tập trung hơn vào công tác triển khai, yên tâm vì có sự hỗ trợ từ cấp trên.

Tuy nhiên, nếu cơ sở (cấp hệ thống) không xúc tiến rất ráo, mọi người có thể bực bội vì nghĩ mình bị ép buộc phải thực hiện CED. Nếu ban hành chính sách mà thiếu sự thông hiểu, hỗ trợ đào tạo và cung cấp nguồn lực thích hợp, điều này có thể lại gây nên phản kháng khi triển khai CED.

Lợi thế lớn khi hoàn tất chính sách bắt buộc cấp hệ thống là tất cả HSSV thuộc hệ thống đều có quyền tiếp cận chương trình và có thể áp dụng hiệu quả các giải pháp kiểm soát chất lượng nhằm đảm bảo tính nhất quán của phương pháp. Thêm vào đó, quá trình triển khai cũng dễ nhận sự hợp tác chặt chẽ.

LỚP HỌC

Về thành phần chương trình giảng dạy, một số quốc gia hoặc vùng lãnh thổ đã phát triển chương trình giảng dạy/hướng dẫn chi tiết. Tại Ontario, Canada, các môn hướng nghiệp triển khai từ cấp trung ương và ban hành giảng dạy theo quy định cho tất cả các trường.

Ở Úc, chính phủ ở cấp quốc gia tài trợ phát triển cho Kế hoạch chi tiết phát triển nghề nghiệp Úc (ABCD), dựa theo hoạt động tương tự tại Canada và Hoa Kỳ, tạo thành một khung hướng dẫn toàn diện để hỗ trợ các chuyên viên hướng nghiệp trong mọi bối cảnh nhằm giúp phát triển chương trình phù hợp với khách hàng và các tình huống. Khung này gồm 3 lĩnh vực học tập chính, bao hàm 11 năng lực nghề nghiệp, được phác thảo chi tiết hơn trong Bảng 12, Chương 17.0.

3 lĩnh vực học tập và 11 năng lực nghề nghiệp sau đó được phân bổ vào 4 giai đoạn học tập từ tiểu học đến sau trung học, để phác thảo 44 nhóm hoạt động, từ 1.1 đến 11.4. Mỗi nhóm hoạt động đều mô tả rõ các đề xuất hoạt động/hướng can thiệp. Nhờ vậy, cách tiếp cận này toàn diện và có chủ ý phù hợp hỗ trợ hiệu quả cho các chương trình CED.

Các chuyên viên hướng nghiệp có thể chọn từ danh mục hoạt động đề xuất trên để xây dựng chương trình CED. Tuy nhiên, theo báo cáo, một số chuyên viên hướng nghiệp chia sẻ rằng họ bị choáng ngợp bởi khung chương trình quá toàn diện như thế này. Do đó, chúng tôi sẽ trình bày một khung chương trình giảng dạy CED đơn giản cho quý độc giả trong Chương 17.0.

Singapore, Hồng Kông, New Zealand và các nước tương tự đều phác thảo những năng lực và hoạt động liên quan cần thực thi theo từng cấp học nhằm xây dựng chương trình CED hoàn chỉnh trong trường học.

THÔNG TIN

Mỗi cơ sở giáo dục có thể cung cấp thông tin nghề nghiệp đặc thù của mình, song phần lớn thông tin cần thiết phải phổ biến cho tất cả các trường thuộc hệ thống, vậy nên vẫn có nguy cơ lệch chuẩn từ thông tin cấp địa phương so với cấp hệ thống/quốc gia.

Phát triển, công bố và lan tỏa thông tin nghề nghiệp ở cấp hệ thống giúp cho các nhà hoạch định chính sách đảm bảo quyền truy cập thông tin chất lượng cao cho mọi đối tượng, ngay cả với một trường không thực hiện CED đúng chất lượng, hoặc khó tiếp cận chuyên viên hướng nghiệp có đủ chuyên môn. Vì vậy, thông tin nghề nghiệp cần phải:

- Khách quan và không chứa thông tin lệch về hướng thương mại;
- Chính xác, và thực chứng bởi cơ quan chức năng trong lĩnh vực cụ thể;
- Hiện hành và cập nhật thường xuyên/định kỳ theo hệ thống (ví dụ: hàng năm);
- Trình bày phù hợp để người trẻ dễ dàng nắm bắt, hiểu ý nghĩa; và
- Dễ dàng truy cập bằng nhiều phương tiện khác nhau (ví dụ: ấn phẩm, nghe nhìn, điện tử và internet).

Nếu thông tin nghề nghiệp cấp hệ thống không đáp ứng các tiêu chí trên, sẽ dẫn đến nhiều hiểu lầm và sai lệch thông tin; điều này khiến người lớn sử dụng thông tin lỗi thời, bị thương mại hóa và/hoặc không chính xác khi tư vấn lựa chọn nghề nghiệp cho HSSV. Thậm chí, điều này có thể gây tổn hại về sau bởi nguy cơ các em ra quyết định nghề nghiệp không phù hợp.

Hai nguồn thông tin nghề nghiệp quan trọng cần có trong hệ thống giáo dục là từ điển nghề nghiệp và danh mục tổng hợp các chương trình học sau bậc trung học:

1. Thông tin về thế giới nghề nghiệp

Hoa Kỳ sử dụng thuật ngữ *Từ điển chức danh nghề nghiệp* (DOT) cho ấn phẩm thiết yếu này, còn Úc gọi là *Hướng dẫn công việc*. Sách có khoảng 400 chức danh nghề nghiệp được phân nhóm và trình bày thành từng trang riêng cho mỗi chức danh, gồm mô tả công việc, yêu cầu đầu vào, triển vọng việc làm, các chức danh liên quan và thông tin khác. Ban đầu, chính phủ ban hành miễn phí một bộ ba mươi quyển *cầm nang việc làm* tại Úc cho mỗi cơ sở giáo dục, sau đó phát hành phiên bản trực tuyến miễn phí, song gần đây đã chuyển sang ủy quyền khai thác thương mại tại trang <https://www.goodcareersguide.com.au/>.

Chương trình CED khó có thể hiệu quả nếu dựa trên một nguồn tài nguyên không đáng tin cậy để phát triển các hoạt động khám phá nghề nghiệp.

2. Thông tin về thị trường đào tạo sau trung học phổ thông

Tương tự, nguồn tài nguyên quan trọng dành cho đối tượng bậc sau trung học cần phải sắp xếp thành danh mục mạch lạc và nhất quán bao gồm càng nhiều chương trình đào tạo hiện hành càng tốt. Điều này đòi hỏi tất cả trường đại học và cao đẳng phải hợp tác để cung cấp cũng như trình bày thông tin vừa súc tích vừa đầy đủ trong phạm vi để giúp học sinh có thể so sánh và lựa chọn.

Các khóa học nên sắp xếp theo các tiêu chí xác định trước, như ngành học, chương trình, trường, yêu cầu đầu vào, tóm tắt chương trình, và triển vọng nghề nghiệp. Ngoài ra, tài nguyên này cho phép

giáo viên, chuyên viên hướng nghiệp và cha mẹ lập kế hoạch hành động và so sánh các lựa chọn ngành học thuận lợi, có chủ đích hơn. Thông tin cần phải chính xác, hiện hành và không thiên vị để thúc đẩy việc ra quyết định phù hợp.

Các tổ chức giáo dục khó có thể cung cấp các chương trình CED chất lượng nếu không tiếp cận đầy đủ nguồn thông tin. Nếu thiếu đi điều này, học sinh chỉ có thể tiếp cận thông tin cục bộ từ các đơn vị giáo dục công bố nhằm mục tiêu tuyển sinh, dẫn đến thiếu khả năng suy xét tổng quan và so sánh.

Dĩ nhiên, các trường cũng cần bổ sung nguồn thông tin mang tính địa phương hơn, chẳng hạn như nội dung các môn học cụ thể dự kiến giảng dạy cung cấp trong niên khóa tới, phác thảo lộ trình nghề nghiệp chung và một số kết quả minh họa nghề nghiệp cho vài phương án lựa chọn môn học cụ thể.

Nhiều hệ thống và tổ chức giáo dục đang tận dụng Internet để phát triển những cổng thông tin chuyên ngành cụ thể nhằm đáp ứng các nhu cầu đó. Bên dưới là ba ví dụ tại Úc:

- www.qut.edu.au - cổng thông tin trực tuyến hỗ trợ phát triển nghề nghiệp bậc đại học, gồm 35 mô-đun;
- <https://optionscareerinformation.com.au/> - Hướng dẫn dịch vụ thông tin nghề nghiệp tại Queensland, Úc; và
- www.careertools.com.au - dịch vụ thiết kế trang web thông tin nghề nghiệp cho từng trường.

TRẢI NGHIỆM CÓ CẤU TRÚC

Nhiều hệ thống giáo dục đã hình thành các chính sách để hỗ trợ tích hợp những trải nghiệm có cấu trúc liên quan vào chương trình CED. Ví dụ, chính quyền tại một số tiểu bang hoặc tỉnh ban hành

luật để bảo vệ HSSV và người sử dụng lao động khi sinh viên đến tham quan hoặc thực tập tại doanh nghiệp gồm quan sát công việc, trải nghiệm thực hành, cố vấn. Nhiều nơi thực thi cả chính sách bảo hiểm toàn diện cho hình thức trải nghiệm này. Không những thế, hình thức trải nghiệm thực tế ảo đang bắt đầu xuất hiện.

Một số nơi xây dựng bộ hướng dẫn cho các chuyến thăm trường bởi đại diện ngành và tổ chức giáo dục sau trung học hoặc tham dự ngày hội nghề nghiệp. Ví dụ, Anh đã tổ chức một chiến dịch tầm cỡ quốc gia nhằm khuyến khích người sử dụng lao động tham gia vào các chương trình cố vấn cho HSSV thực hiện các dự án kinh doanh.

Các trường cấp địa phương còn thúc đẩy thêm bằng các hoạt động khuyến khích cha mẹ, người sử dụng lao động địa phương và giảng viên đại học tham gia mạnh mẽ vào chương trình CED.

HỖ TRỢ CÁ NHÂN

Để đảm bảo nhân sự có chuyên môn trong các tổ chức giáo dục, phía chính phủ và hệ thống cấp trên cần phải ủng hộ và chi ngân sách cho các hoạt động đào tạo. Thiếu vắng sự can thiệp và hỗ trợ từ cấp hệ thống sẽ gây cản trở nghiêm trọng cho một tổ chức khi phân bổ vị trí chuyên môn về CED bên cạnh các yêu cầu ưu tiên khác.

Thật may mắn là các hệ thống này đến thường giữ đúng trách nhiệm hỗ trợ hay thậm chí tuyển chọn và đào tạo nhân sự chủ chốt phụ trách lĩnh vực hướng nghiệp, từ đó gây dựng đội ngũ chuyên viên có chuyên môn phù hợp để làm việc trong các tổ chức giáo dục.

Một số hệ thống hoặc hiệp hội nghề nghiệp yêu cầu những nội dung hướng nghiệp theo CED phải do các chuyên viên đáp ứng tiêu chuẩn tối thiểu về trình độ và kinh nghiệm đảm trách. Những đơn vị này cũng thường tạo điều kiện phát triển chuyên môn thường xuyên

thông qua đào tạo nâng cao nghiệp vụ và hội nghị chuyên ngành, và thường có sẵn trên mạng.

Chương trình đào tạo giáo viên CED cũng có thể triển khai ở cấp hệ thống nhằm tạo điều kiện lan tỏa rộng rãi đến tất cả giáo viên trong trường chứ không chỉ tập trung vào vài nhân sự chủ chốt.

Tuy nhiên, đáng tiếc là ở cấp địa phương, công tác phát triển nhân sự hỗ trợ chương trình CED có thể bị gián đoạn nặng nề bởi áp lực cạnh tranh.

PHỐI HỢP VÀ LIÊN LẠC

Các chính sách có thể được phát triển ở mọi cấp thuộc hệ thống giáo dục, gồm mô tả cách thức giới thiệu và quy định về chương trình CED hoặc mô hình tương tự. Các cha mẹ có thể phải tham gia trực tiếp vào bất kỳ chương trình nào. Doanh nghiệp địa phương và sở/phòng giáo dục cũng cần phối hợp tham gia vào các chương trình CED.

Công tác đánh giá hoặc đảm bảo chất lượng chương trình là khía cạnh quan trọng nhất trong phần này. Cá nhân hoặc bộ phận chịu trách nhiệm phối hợp và liên lạc thường cũng chịu trách nhiệm đảm bảo hiệu quả chương trình, dựa theo tiêu chí hoặc tiêu chuẩn quy định từ cấp hệ thống. Yêu cầu này đặc biệt quan trọng khi CED trở nên bắt buộc và theo luật định.

Hướng dẫn về lưu trữ hồ sơ cũng cần được quy định ở cấp hệ thống.

9.0

Yêu cầu ở cấp tổ chức

Khi triển khai chương trình CED hiệu quả, chúng ta cần xem xét một số yêu cầu khác nhau tùy theo định hướng giới thiệu trong trường trung học, cao đẳng hay một tổ chức giáo dục nào đó. Trong phạm vi quyển sách này, những tổ chức kể trên được xem là có yêu cầu tương tự nhau. Hình 3 ở Chương 6.0 trình bày tóm tắt các yêu cầu này theo từng thành phần của CED: Quản trị, Lớp học, Thông tin, Kinh nghiệm có cấu trúc, Hỗ trợ cá nhân, và Phối hợp và Liên lạc.

QUẢN TRỊ

- Cách tiếp cận và chính sách cần kèm theo sự cam kết về phát triển chuyên môn, chuẩn bị thời gian và nguồn lực phù hợp.
- Năng lực lãnh đạo vững chắc:

Để chương trình CED thành công tại trường, cấp lãnh đạo và quản lý tổ chức giáo dục cần phải đồng thuận tham gia. CED sẽ càng hiệu quả hơn nữa khi cả cộng đồng ý thức tầm quan trọng và giá trị của chương trình. Người lãnh đạo có thể thực hiện qua cách:

- Truyền đạt tầm nhìn rõ ràng về công tác giáo dục nghề nghiệp trong trường và thể hiện sự trùng khớp với chương trình giảng dạy chung của trường;
- Chủ động hỗ trợ ban chỉ đạo công tác hướng nghiệp và giải quyết mọi rào cản phát sinh; và
- Thúc đẩy kỳ vọng rằng mọi giáo viên đều có thể đóng vai trò quan trọng trong giáo dục hướng nghiệp và hỗ trợ học sinh khi các em chuyển cấp (Cẩm nang thực hành giáo dục hướng nghiệp, tái bản lần 2 năm 2009, New Zealand). <http://www.careers.govt.nz/practitioners/planning/career-education-in-practice-handbook/>)
- Ủy ban CED chính thức bao gồm các chức danh chủ chốt sau:

Vai trò của ủy ban CED là hỗ trợ triển khai chương trình CED thành công trong trường học. Lý tưởng nhất, ủy ban CED nên bao gồm 5-6 thành viên (học sinh, cha mẹ, giáo viên, đại diện ban giám hiệu/ban quản lý và đại diện cộng đồng/đoanh nghiệp), và chuyên viên hướng nghiệp dẫn dắt các thành viên ở nhiều vai trò và quan điểm khác nhau. Ủy ban CED giữ vai trò chủ đạo khi:

- Lập kế hoạch phát triển CED và chiến lược giám sát triển khai và hiệu quả chương trình (Cẩm nang thực hành giáo dục hướng nghiệp, tái bản lần 2 năm 2009, New Zealand);
- Thúc đẩy lan tỏa tầm quan trọng của CED; và
- Lập kế hoạch và thực hiện các hoạt động nghề nghiệp như ngày hội hướng nghiệp, tham quan doanh nghiệp, thăm trường đại học, v.v.
- Cấu trúc thứ bậc khi phân quyền trách nhiệm và hỗ trợ đều dựa trên chuyên môn và nguồn lực.

- Không gian và/hoặc địa điểm phải là văn phòng cơ sở cho chương trình CED, có thể dùng chung thư viện hiện tại, phòng học hoặc văn phòng hành chính, và cần trang thiết bị lưu trữ thông tin, in ấn và thực hiện các cuộc phỏng vấn cũng như tham vấn hướng nghiệp.
- Quy trình đánh giá toàn diện về CED: xem thêm ví dụ ở Chương 23.0.

LỚP HỌC

- Dùng phương pháp tiếp cận theo hướng phát triển trong suốt nhiều năm, chứ không chỉ trong năm học cuối cấp;
- Sử dụng mô hình học tập cho phép HSSV trải nghiệm, chia sẻ, phân tích, khái quát hóa và áp dụng kinh nghiệm dựa trên giả định là mỗi cá nhân chính là nguồn tài nguyên phong phú để khám phá và học hỏi;
- Khuyến khích học hỏi và trải nghiệm liên tục, thường xuyên, có ý thức, và chuyển mọi cơ hội phát triển kỹ năng trong môi trường học đường thành kết quả học tập;
- Sử dụng mọi lĩnh vực giảng dạy trong chương trình để khám phá ý tưởng, tình huống và thông tin liên quan.

THÔNG TIN

- Cung cấp thông tin nghề nghiệp liên quan và cập nhật đảm bảo dễ truy cập qua các trung tâm hướng nghiệp, thư viện hoặc hệ thống trực tuyến.

TRẢI NGHIỆM CÓ CẤU TRÚC

- Cung cấp cơ hội trải nghiệm thực tế trong và ngoài môi trường học đường để học sinh thử nghiệm, phát triển và

áp dụng kiến thức nghề vào những huống thực tế hoặc mô phỏng.

HỖ TRỢ CÁ NHÂN

- Hỗ trợ và đánh giá cho từng học sinh nên được thực hiện bởi tất cả nhân sự, bao gồm cả những chuyên viên hướng nghiệp có chuyên môn.
- Nhân sự thành thạo và có hứng thú. Các tổ chức giáo dục nhất thiết phải có một điều phối viên hướng nghiệp kiêm nhiệm bởi nhân sự cơ hữu trong trường hoặc thuê ngoài, để quản lý chương trình CED thành công. Người đảm nhiệm vị trí này cần có các đặc điểm sau:
 - Đam mê làm việc với người trẻ để cố vấn và động viên các em;
 - Đồng cảm với người trẻ và có khả năng kết nối các em với cha mẹ;
 - Có kinh nghiệm, kiến thức và kỹ năng liên quan đến tham vấn nghề nghiệp/quản lý nhân sự/đào tạo/khai vấn;
 - Thấu hiểu hệ thống giáo dục đặc thù của quốc gia, bao gồm khung trình độ, các định hướng chọn lựa khác nhau, thủ tục và điều kiện đầu vào quy định ở nước đó và toàn cầu;
 - Hiểu rõ đánh giá nghề nghiệp, tốt nhất là các đánh giá tâm lý học; và
 - Nắm bắt nhu cầu của doanh nghiệp, xu hướng tăng trưởng và các kỹ năng cần thiết.

Tác phẩm *Giới thiệu về Tham vấn và Khai vấn hướng nghiệp* của GS Hazel Reid là một nguồn tài nguyên cực kỳ hữu ích cho những nhà thực hành khi cung cấp dịch vụ hỗ trợ cá nhân.

PHỐI HỢP VÀ LIÊN LẠC

- Hỗ trợ và kêu gọi tham gia từ cộng đồng, nhà trường, cha mẹ; và
- Giữ liên lạc chặt chẽ với doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục sau bậc trung học.

PHẦN E:

TRIỂN KHAI

Khởi điểm

Gysbers (1992) đã mô tả bước chuyển từ “thực hiện vai trò hướng nghiệp. Nói cách khác, sự thay đổi chủ yếu tập trung từ vai trò cá nhân sang chương trình tổng thể của toàn trường. Cả chương trình nên được xem là tổng thể, không chỉ gồm giáo án giảng dạy trên lớp hay một loạt hoạt động thuộc trách nhiệm của nhà giáo dục hướng nghiệp, mà các nhân viên được huấn luyện còn phải thiết kế gói tích hợp nhằm đáp ứng nhu cầu của HSSV.

Qua đó, cách chúng ta trợ lực, thiết kế, thực thi và đánh giá chương trình CED chính là chìa khóa đảm bảo chất lượng giảng dạy lẫn học tập.

Một chương trình CED hiệu quả phụ thuộc vào sự tương tác giữa ban quản lý, đội ngũ nhân sự, nguồn lực, thông tin, hệ thống thông tin trong trường học và chương trình hoạt động phát triển nhằm đáp ứng các mục tiêu đã đề ra. Do đó, chúng ta có thể tổng hợp thành ba yếu tố chính: lãnh đạo, chương trình và nguồn lực, và tất cả sẽ được trình bày rõ hơn trong các chương tiếp theo.

QUÁ TRÌNH HOẠCH ĐỊNH

Cách thức tiếp cận chuẩn mực để hoạch định đúng cần phải thông qua ngay từ đầu. Chúng ta cần giới thiệu CED một cách có hệ thống ở mọi cấp và kết hợp các phương pháp sư phạm nhằm đáp ứng nhu cầu của HSSV. Quá trình hoạch định tổng thể bao gồm:

- **Phát triển chính sách phù hợp cho tổ chức:** Xem xét các chính sách hiện hành của tổ chức và xác định cách đưa CED vào hệ thống.
- **Xác định đặc điểm nhân khẩu:** Xem xét nền tảng kinh tế, văn hóa và xã hội của tổ chức.
- **Kiểm tra các phương thức thực hành hiệu quả:** Nghiên cứu các phương thức áp dụng hiệu quả trên toàn cầu trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là ở những khu vực có thể chế pháp lý tương tự địa phương của bạn.
- **Đánh giá nhu cầu hiện tại:** Chúng ta cần phải xem xét và nắm bắt nhu cầu, mối quan tâm hiện tại của học sinh lẫn cha mẹ khi thiết lập chương trình CED và xác định các lĩnh vực ưu tiên. Nhu cầu của HSSV có thể đa dạng dẫn đến chúng ta cần phải hoạch định tổng hòa nhiều cách tiếp cận khác nhau. Vì thế, công tác khảo sát đánh giá nhu cầu của cả học sinh, giáo viên/nhân viên thuộc tổ chức giáo dục lẫn cha mẹ là hết sức cần thiết (vui lòng xem thêm Chương 9.0).
- **Xác định các vấn đề và vướng mắc:** Dựa trên kết quả khảo sát đánh giá nhu cầu để xác định các thiếu sót, vốn rất cần thiết khi hoạch định.
- **Xác định khía cạnh ưu tiên:** Ưu tiên cao nhất cần định rõ có thể là cấp lớp nào học sinh cần đưa ra các lựa chọn nghề nghiệp, thông thường ở cấp lớp 9 hoặc 10 (tại Úc).

- **Đặt mục tiêu:** Theo từng cấp lớp của người học, cần định rõ kết quả mong đợi đạt được sau 5 năm.
- **Kế hoạch hành động:** Một kế hoạch hành động điển hình sẽ thể hiện các hoạt động ưu tiên nhằm đạt mục tiêu, gồm những nhiệm vụ cụ thể được phân công cho từng cá nhân, kèm với chỉ định nguồn lực cần thiết liên quan và mốc thời gian rõ ràng.
- **Triển khai:** Đây là giai đoạn thực thi.

TỔNG THỂ NHIỆM VỤ

Bên dưới là danh mục sơ lược các nhiệm vụ chính giúp triển khai CED:

Quản lý chung

- Soạn thảo chính sách toàn đơn vị nhằm diễn giải và giới thiệu CED;
- Truyền thông chính sách đến các đơn vị trong trường học;
- Chọn những người chủ chốt để thành lập ban thực thi quản lý chương trình CED;
- Lựa chọn nhân lực tham gia chương trình CED; và
- Quyết định lĩnh vực và bộ phận phù hợp để triển khai CED.

Ban CED

- Đảm trách rà soát/phân tích môi trường học đường;
- Đảm trách tìm hiểu mô hình thực hiện hiệu quả CED;
- Sắp đặt tổng thể các hoạt động CED hiện có trong đơn

- Đồng thuận mô hình triển khai CED; và
- Đưa ra kế hoạch chiến lược nhằm giới thiệu và duy trì CED.

Ban giảng huấn

- Trình bày qua sơ đồ các hoạt động thuộc khuôn khổ CED trong chương trình;
- Phát triển/thông qua khung chương trình;
- Phát triển giáo án nòng cốt;
- Phát triển/vận dụng nguồn lực/kỹ thuật hỗ trợ giảng dạy theo giáo án; và
- Đào tạo đội ngũ.

Điều phối viên chương trình CED

- Trình bày qua sơ đồ các hoạt động thuộc khuôn khổ CED ngoài chương trình giảng dạy;
- Đồng thuận mô hình triển khai cho các thành phần ngoài chương trình giảng dạy của CED;
- Lựa chọn nhân sự cần thiết cho các thành phần khác nhau trong CED;
- Xác định nguồn lực/kỹ thuật cần thiết; và
- Đào tạo đội ngũ (nếu cần).

Quản lý chung + Điều phối viên + Ban CED

- Phát triển các công cụ đo lường và hoạt động đảm bảo chất lượng;
- Phát triển chiến lược lượng giá;

- Tiến hành quá trình đánh giá;
- Tiến hành phân loại và rà soát thông tin; và
- Xem xét cải tiến/điều chỉnh về sau.

Rà soát và Kiểm tra

- Thiết lập thời hạn cụ thể và các khía cạnh của chương trình cần rà soát, chính thức lần không chính thức theo định kỳ 6-12 tháng.

DANH MỤC DÀNH CHO NHÀ QUẢN LÝ

Để thúc đẩy toàn bộ quá trình hoạch định, chúng ta cần xây dựng danh mục hoạt động. Trường hợp điển hình số 1 minh họa cách thực hiện thông qua một loạt câu hỏi chia thành ba nhóm tiêu đề như trong Bảng 3.

❖ Trường hợp điển hình 1: Danh mục dành cho nhà quản lý

Bảng 3 liệt kê danh mục hành động của người quản lý đơn vị giáo dục/hiệu trưởng; theo tiêu chuẩn giáo dục hướng nghiệp của New Zealand.

Bảng 3: Danh mục dành cho nhà quản lý/hiệu trưởng

	Chưa hiện hành tại đơn vị	Hiện đang xây dựng và sắp triển khai	Đã triển khai
Lãnh đạo			
Liệu giáo dục hướng nghiệp có được tích hợp vào các văn bản then chốt của đơn vị ở tầm sứ mệnh, kế hoạch chiến lược và các chính sách liên quan?			
Có chính sách về giáo dục hướng nghiệp?			
Liệu giáo dục hướng nghiệp có được tích hợp vào chương trình dạy và học của tất cả khối lớp/cấp học?			
Có kế hoạch phát triển hướng đến giới thiệu về giáo dục hướng nghiệp?			
Chuyên gia giáo dục hướng nghiệp được đào tạo là nhân viên trực thuộc đơn vị?			
Nhóm hỗ trợ chương trình giáo dục hướng nghiệp là nhân viên trực thuộc đơn vị?			
Nhân viên có lộ trình phát triển chuyên môn?			
Nhân viên được phép sử dụng quỹ thời gian làm việc để tiến hành các chương trình giáo dục hướng nghiệp?			
Có phân bổ tài chính cho các nguồn lực và cơ sở hạ tầng?			
Có trang thiết bị phù hợp?			
Liệu các chương trình giáo dục hướng nghiệp có đáp ứng nhu cầu học tập cá nhân và nhu cầu của các nhóm mục tiêu?			
Các đơn vị chức năng khác có tham gia vào chương trình giáo dục hướng nghiệp?			

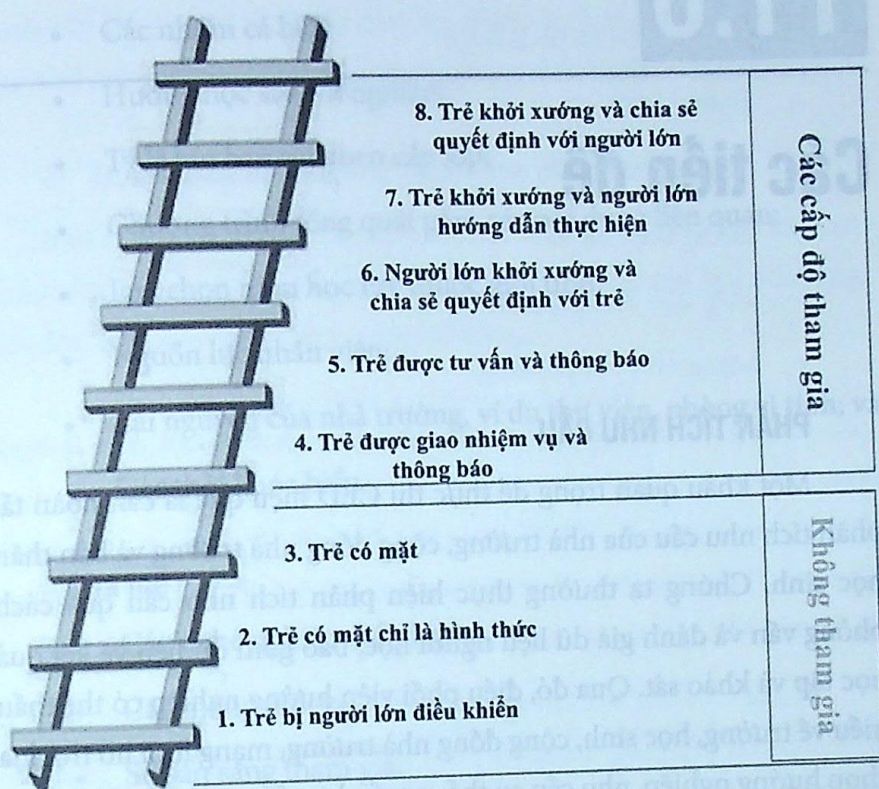
Chương trình			
Chương trình học tích hợp các hoạt động giáo dục hướng nghiệp thể hiện rõ ràng và công bố trước toàn trường.			
Quá trình rà soát và hoạch định có đủ nguồn minh chứng.			
Chương trình phản ánh các diễn biến trong nước và quốc tế.			
Có nỗ lực tiến hành giới thiệu chương trình mục tiêu ở đơn vị.			
Cộng đồng nhà trường tham gia vào chương trình giáo dục hướng nghiệp.			
Chương trình có sự tham gia từ mạng lưới và các đối tác bên ngoài.			
Chương trình khuyến khích HSSV nhìn xa hơn các lựa chọn truyền thống.			
Hệ thống thông tin			
Các nguồn thông tin hiện hành và xác thực có sẵn, hiện sử dụng trong đơn vị.			
Chương trình giáo dục hướng nghiệp được hỗ trợ về mặt kỹ thuật.			
Có hệ thống lưu trữ, quản lý và truy xuất thông tin nghề nghiệp.			
Nhà trường/đơn vị giáo dục đã phát triển một cổng thông tin hướng nghiệp có thể truy cập từ trang web của đơn vị.			

SỰ THAM GIA CỦA HỌC SINH

Bất cứ nơi nào có thể, sinh viên nên tham gia vào quá trình lập kế hoạch và thực hiện. Các bạn không chỉ đóng góp thực hiện, mà họ tham gia trong giai đoạn này cũng giúp đảm bảo chương trình có căn cứ, phù hợp và có mục tiêu rõ ràng. Điều này tạo HSSV một cơ hội

tuyệt vời để chấp nhận trách nhiệm, và phát triển một loạt các kỹ năng, bao gồm làm việc nhóm, lãnh đạo và khởi xướng.

Roger Hart (1997) đã dùng khái niệm bậc thang để mô tả các mức độ tham gia khác nhau của giới trẻ như trong Hình 5 bên dưới.



Hình 5: Thang Hart mô tả các mức độ tham gia của con cái

Về mặt hình thành và triển khai chương trình CED, đại diện HSSV có thể tham gia một vài hoạt động như thành lập ủy ban, hoạt động lập kế hoạch, lãnh đạo sinh viên, đại diện lớp, kết nối cộng đồng, hỗ trợ diễn giả, phát triển nguồn lực, hoạt động thử nghiệm và dẫn dắt hoạt động nhóm.

11.0

Các tiền đề

PHÂN TÍCH NHU CẦU

Một khâu quan trọng để thực thi CED hiệu quả là cần hoàn tất phân tích nhu cầu của nhà trường, cộng đồng nhà trường và bản thân học sinh. Chúng ta thường thực hiện phân tích nhu cầu qua cách phỏng vấn và đánh giá dữ liệu người học, bao gồm dữ liệu về kết quả học tập và khảo sát. Qua đó, điều phối viên hướng nghiệp có thể thấu hiểu về trường, học sinh, cộng đồng nhà trường, mạng lưới hỗ trợ, lựa chọn hướng nghiệp, nhu cầu cụ thể, nguồn lực sẵn có và các thiếu hụt/sai lệch cần điều chỉnh.

Công tác phân tích nhu cầu thường tập trung vào ba khía cạnh: nhà trường, cộng đồng, và chương trình. Chúng ta có thể tham khảo ví dụ về các đề mục bên dưới khi phân tích. Trong nhiều trường hợp, dữ liệu thường có sẵn và chúng ta cần sắp xếp, phân loại phù hợp để hoạch định nhất quán với chiến lược chung.

Trường học

- Sĩ số học sinh;
- Số lượng học sinh bỏ học;
- Các nhóm cá biệt;
- Hướng học sau tốt nghiệp;
- Tỷ lệ lưu ban tùy theo cấp lớp;
- Chương trình tổng quát gồm các nội dung liên quan;
- Lựa chọn môn học tùy thuộc giới tính;
- Nguồn lực nhân viên;
- Tài nguyên của nhà trường, ví dụ thư viện, phòng vi tính; và
- Các thời khóa biểu.

Cha mẹ

- Các nghề nghiệp điển hình;
- Các mong đợi; và
- Sự sẵn sàng tham gia.

Cộng đồng

- Vị trí địa lý;
- Phương tiện giao thông;
- Nền tảng kinh tế;
- Thị trường lao động;
- Các nguồn tài nguyên cộng đồng; và

- Sự hỗ trợ của cha mẹ.

Chương trình

- Giáo án;
- Hoạt động trải nghiệm;
- Chương trình phối hợp;
- Phỏng vấn;
- Tham vấn;
- Trang thiết bị;
- Tiếp cận thông tin; và
- Mạng lưới địa phương.

Thông tin từ khâu phân tích nhu cầu kết hợp với triết lý hoạt động, đường lối, chính sách tiếp cận ở cấp độ hệ thống, khu vực cũng như cấp trường sẽ là tiền đề nền tảng để thiết lập một chương trình hiệu quả. Phần tiếp theo về cơ sở tổng hợp sẽ trình bày rõ hơn về đường lối, khuôn khổ, nội dung, thời hạn cũng như các tài nguyên cần thiết.

Trong Chương 5.0, chúng tôi đã đề cập đến khái niệm về các giai đoạn chuyển tiếp quan trọng và phức tạp, đa dạng mà HSSV phải trải qua. Các giai đoạn này bao gồm những bước ngoặt chuyển đổi mang tính hệ thống trong một thế giới đang không ngừng đổi thay, và các những chuyển đổi liên đới trực tiếp tới cá nhân như quá trình trưởng thành qua giai đoạn dậy thì.

Tuổi vị thành niên ngày nay phải đương đầu với nhiều áp lực bên ngoài, ví dụ như mạng xã hội, trong khi bản thân các em đang trải qua nhiều thay đổi lớn về nội tiết tố. Các em vừa có nhiệm vụ phát triển thành một cá nhân trưởng thành độc lập với cha mẹ, đồng thời v

phải nỗ lực duy trì các mối quan hệ hiện tại bên cạnh xây dựng các mối quan hệ mới, gồm cả với đối tượng khác phái.

Theo đó, chúng ta cần phải quan tâm đúng mức về sự phát triển cá nhân của các em, bên cạnh sự phát triển nhận thức, thể lý và cảm xúc. Thấu hiểu các giai đoạn phát triển cùng với nhu cầu của giới trẻ tạo thành nền tảng cơ sở thiết lập chương trình và chiến lược đáp ứng phù hợp, như được minh họa trong Trường hợp điển hình số 2 dưới đây.

❖ Trường hợp điển hình 2: Phân tích nhu cầu

Một trong những bài tập hữu ích để nắm bắt suy tư của các em là hoạt động hỏi đáp về 'Hy vọng và Sợ hãi', gồm hai câu hỏi nền tảng dưới đây, mỗi câu cần trả lời trong 10 hàng.

1. Là học sinh, những điều nào làm em sợ nhất?

2. Là học sinh, những điều nào đem lại cho em nhiều hy vọng nhất?

Các câu trả lời trên chứa đựng vô vàn thông tin hữu ích, thường là những suy tư của các em về tương lai, từ đó giúp nhà chuyên môn có thể hiểu phần nào chiều sâu nội tâm và cảm xúc của các em về những

vướng mắc đang chờ phía trước. Những thông tin này có thể làm cơ sở điều chỉnh cách thức triển khai CED, cũng như làm nền tảng để soạn giáo án, nhất là giáo án cho chủ đề “đặt mục tiêu”.

DỮ LIỆU ĐẦU RA

Thông thường, mạng lưới liên lạc và cập nhật kết quả tốt nghiệp cũng như lộ trình học tập sau tốt nghiệp của cựu HSSV thường là nguồn cung cấp thông tin chính xác và cập nhật về định hướng học và tin tức tuyển sinh cho các em khóa sau.

Công tác này đòi hỏi nhiều nỗ lực và cần hoạch định hiệu quả, nhưng thông tin thu thập cũng vô cùng quan trọng, vì thế có thể xem đây là hoạt động ưu tiên hàng đầu và là chính yếu trong bất kỳ chương trình CED nào.

Chúng ta cần phương pháp chuẩn mực khi thu thập dữ liệu để có thể so sánh và đối chiếu giữa các cấp lớp và dự báo hướng biến thiên của dữ liệu.

Điều cốt lõi là định hướng cho các em xuyên suốt năm cuối cấp cùng với duy trì liên lạc với các em sau đó, có thể trong vòng bốn tháng sau ngày tốt nghiệp. Bởi vì trong tương lai, khi các em nhìn nhận giá trị của thông tin mình từng tiếp cận, các em thường tự nguyện và chủ động phản hồi. Trong năm đầu thực hiện công tác liên lạc và thu thập dữ liệu này, tình trạng thiếu thông tin khiến cho quá trình cung cấp dữ liệu chủ yếu dựa trên sự tín nhiệm và khuyến khích các em tham gia hỗ trợ duy trì hội cựu HSSV lứa tiếp theo. Lưu ý rằng cần phải đồng thuận cung cấp thông tin cá nhân trên cơ sở làm rõ những thông tin nào sẽ được sử dụng công khai.

Ngoài ra, cần lưu ý thêm ba khía cạnh quan trọng khác gồm:

Các đề xuất trên không phải là những gợi ý vô căn cứ, chúng ta cần cân nhắc các phương án. Vương mặc lớn nhất của người làm hướng nghiệp là không có một chiến lược nào đảm bảo có thể tiếp cận với tất cả các em học sinh, cũng như không phải mọi em đều đón nhận chương trình một cách hào hứng và quan tâm khi được giới thiệu.

QUAN HỆ CỘNG ĐỒNG

Chúng ta cần thông báo tầm quan trọng và lý do thực hiện CED vì đó là điểm then chốt cần nhấn mạnh, cũng như thuyết phục toàn thể đội ngũ nhân sự trong đơn vị, bao gồm HSSV, giáo viên và nhân viên hành chánh, cha mẹ, doanh nghiệp liên quan, thành viên cộng đồng thuộc mạng lưới liên quan. Vui lòng xem thêm Trường hợp điển hình số 3 về minh họa cách truyền thông tuyên ngôn trong cộng đồng.

❖ Trường hợp điển hình 3: Phát biểu tầm quan trọng

Ở một quốc gia đang phát triển, chúng tôi từng giới thiệu CED đến một vài đối tượng khác nhau bằng cùng một tuyên ngôn dài 200 từ như bên dưới, có nội dung tóm tắt ngắn gọn về tầm quan trọng của CED và tác động của chương trình đến các đối tượng thụ hưởng khác nhau. Tóm tắt nội dung từ Chương 3.0.

Tại sao Giáo dục Hướng nghiệp và Phát triển Nghề nghiệp lại quan trọng? ©McCowan 2017

- Công tác này cần triển khai để hỗ trợ giới trẻ tận dụng tối đa cơ hội nghề nghiệp của mình:
 - Giúp các em có thể nhận biết cơ hội nghề nghiệp/lựa chọn hướng học/ngành học nào phù hợp nhất với bản thân;

TIẾP CẬN HỌC SINH

Một trong những vấn đề nan giải là các em HSSV khó thu xếp thời gian, nhất là trong những năm học quan trọng như năm thi tuyển. Nan đề cốt lõi là thời điểm này cũng chính là lúc phù hợp nhất để giới thiệu CED cùng với các thông tin nghề nghiệp cập nhật, chương trình học cũng như quyết định nghề nghiệp. Vì thế, công tác tiếp cận học sinh và truyền thông các thông tin nghề nghiệp, rà soát quá trình, can thiệp và đề xuất những hoạt động chủ động nên xem đó là một trải nghiệm học tập quý giá trong quá trình học tập trọn đời.

Nếu thiết kế chương trình CED đúng chuẩn, chúng ta có thể giảm thiểu những khó khăn khi tiếp cận. Ví dụ, chúng ta có thể giải quyết hạn chế về thời gian tiếp cận theo các hướng đề xuất bên dưới để đảm bảo HSSV luôn có thể tiếp cận chương trình:

- Thời khóa biểu linh hoạt;
- Sinh hoạt chuyên đề vào giờ trưa và các hoạt động khác;
- Tổ chức học chung các môn/chủ đề tương tự để tiết kiệm thời gian;
- Tiếp cận trong giờ học;
- Các trường tập hợp lại để tổ chức chung;
- Tổ chức các buổi phỏng vấn chung;
- Khởi xướng hoạt động tình nguyện;
- Tổ chức hoạt động ngoài giờ học hoặc cuối tuần;
- Cung cấp nguồn lực có chất lượng cho giáo viên;
- Xây dựng chương trình học tự chọn và tổng quan khóa học; và
- Ứng dụng công nghệ gồm mạng xã hội, blog và diễn đàn.

Các đề xuất trên không phải là những gợi ý vô căn cứ, chúng ta cần cân nhắc các phương án. Vương mắc lớn nhất của người làm hướng nghiệp là không có một chiến lược nào đảm bảo có thể tiếp cận với tất cả các em học sinh, cũng như không phải mọi em đều đón nhận chương trình một cách hào hứng và quan tâm khi được giới thiệu.

QUAN HỆ CỘNG ĐỒNG

Chúng ta cần thông báo tầm quan trọng và lý do thực hiện CED vì đó là điểm then chốt cần nhấn mạnh, cũng như thuyết phục toàn thể đội ngũ nhân sự trong đơn vị, bao gồm HSSV, giáo viên và nhân viên hành chánh, cha mẹ, doanh nghiệp liên quan, thành viên cộng đồng thuộc mạng lưới liên quan. Vui lòng xem thêm Trường hợp điển hình số 3 về minh họa cách truyền thông tuyên ngôn trong cộng đồng.

❖ Trường hợp điển hình 3: Phát biểu tầm quan trọng

Ở một quốc gia đang phát triển, chúng tôi từng giới thiệu CED đến một vài đối tượng khác nhau bằng cùng một tuyên ngôn dài 200 từ như bên dưới, có nội dung tóm tắt ngắn gọn về tầm quan trọng của CED và tác động của chương trình đến các đối tượng thụ hưởng khác nhau. Tóm tắt nội dung từ Chương 3.0.

Tại sao Giáo dục Hướng nghiệp và Phát triển Nghề nghiệp lại quan trọng? ©McCowan 2017

- Công tác này cần triển khai để hỗ trợ giới trẻ tận dụng tối đa cơ hội nghề nghiệp của mình:
 - Giúp các em có thể nhận biết cơ hội nghề nghiệp/ lựa chọn hướng học/ngành học nào phù hợp nhất với bản thân;

- Giúp các em có thể ra quyết định nghề nghiệp và cách thực hiện kế hoạch học tập/ nghề nghiệp; và
- Đồng hành hỗ trợ các em trong quá trình lập kế hoạch nghề nghiệp, giúp em vững tin hơn vào quyết định của bản thân.
- Công tác này quan trọng ở mọi cấp độ: cá nhân, cha mẹ, nhà trường, và cả quốc gia, bởi vì nó giúp:
 - Xúc tiến các chương trình thúc đẩy công bằng xã hội, ví dụ, chương trình về bình đẳng giới và hỗ trợ các nhóm yếu thế;
 - Xoa dịu lo lắng của cha mẹ khi đầu tư cho con học hành sẽ mang lại lợi ích ra sao; và
 - Tăng cường lợi ích kinh tế quốc gia khi sinh viên học đúng ngành và làm đúng việc, từ đó tạo năng suất cao cũng như khả năng cạnh tranh toàn cầu.
- Chương trình này cho phép học sinh và cha mẹ chọn lựa hướng học và tự quyết định thông qua:
 - Nâng cao nhận thức để có thể cân nhắc và chọn lựa giữa các phương án, định hướng.
- Chương trình cũng tăng cường tính liên kết chặt chẽ giữa chương trình học hiện tại với kết quả tốt nghiệp mong đợi, bởi vì nó giúp:
 - Thúc đẩy sự tập trung vào tính ứng dụng và liên quan thực tiễn của chương trình đào tạo; và
 - Khuyến khích nâng cao kết quả học tập của học sinh.
- Công tác này cần thực hiện sớm ở các cấp lớp nhỏ trong học đường, vì:

- Cần ngăn ngừa các em học sinh hình thành tư duy nghề nghiệp sai lệch; và
- Tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp đồng thời với quá trình phát triển nhận thức, và năng lực xã hội cũng như năng lực cảm xúc phù hợp.

XÂY DỰNG BẢN ĐỒ TOÀN ĐƠN VỊ

Hai hình thức giúp thiết lập bản đồ cho toàn đơn vị. Cách thứ nhất là hoạch định tổng thể toàn bộ hoạt động của trường trung học/cao đẳng và thứ hai là lập sơ đồ chi tiết chương trình giảng dạy, cả hai cách đều thể hiện rõ hơn trong Chương 18.0. Một cách tổng quát, lập bản đồ toàn đơn vị giúp xác định hoạt động nào liên quan đến CED, và đảm bảo khả năng điều phối, khai thác hiệu quả. Từ đó chúng ta có thể chỉ rõ các sai lệch cần điều chỉnh. Cách giúp ta khám phá các hoạt động hiện hành trong trường trung học/cao đẳng là lập sơ đồ biểu diễn sáu thành phần của CED trên một trục (lớp học, thông tin, trải nghiệm có cấu trúc, hỗ trợ cá nhân, phối hợp và liên lạc) và các cấp lớp trên trục còn lại.

Vui lòng tham khảo các thành tố cơ bản trong Hình 3 hoặc xem Bảng 4 để tìm hiểu minh họa quá trình khám phá hoạt động trong Trường hợp điển hình số 3.

❖ Trường hợp điển hình 4: Lập bản đồ toàn đơn vị

Bảng 4 minh họa hoạt động lập bản đồ toàn đơn vị ở mức độ cơ bản.

Bảng 4: Ví dụ minh họa về hoạt động lập bản đồ toàn đơn vị trong một trường trung học/cao đẳng.

Cấp lớp	Lớp học		Thông tin		Trải nghiệm		Hỗ trợ cá nhân		Điều phối/Liên lạc	
	Chuyên môn	Ngắm ẩn	Chung	Cụ thể	Trong trường	Ngoại khóa	Giáo viên đồng hành	Chuyên gia	Trong/ngoài đơn vị	Cha mẹ
7	Giáo dục giá trị nội tại	Tiếng Anh	Sách về hướng nghiệp		Tuần lễ hướng nghiệp	Phỏng vấn	Buổi đánh giá/ôn tập		Bản đồ chương trình	Buổi họp/giao lưu cha mẹ
		Nghệ thuật							Doanh nghiệp địa phương	
8	Giáo dục giá trị nội tại Giáo dục giá trị nội tại	Địa lý	Trang thông tin về hướng nghiệp		Tuần lễ hướng nghiệp	Tham quan doanh nghiệp	Buổi đánh giá/ôn tập		Nhân viên của trường THPT	Buổi họp/giao lưu cha mẹ
		Lịch sử							Điều phối viên các cấp lớp	
9		Khoa học	Dự án nghiên cứu		Tuần lễ hướng nghiệp	Trải nghiệm thực tập	Buổi đánh giá/ôn tập		Điều phối viên môn học	Buổi gặp cha mẹ
		Ngôn ngữ							Giáo viên	

10	Hướng dẫn trắc nghiệm	Tiếng Anh Lịch sử	Thông tin về môn học	Tuần lễ hướng nghiệp Kế hoạch chương trình đối bạn cùng tiền	Chương trình thực tập trong lúc học	Buổi đánh giá/ôn tập	Môn học tự chọn	Đóng góp/ phản hồi nguồn lực	Phòng vấn cha mẹ
11		Toán Khoa học		Tuần lễ hướng nghiệp	Dịch vụ cộng đồng	Buổi đánh giá/ôn tập			Buổi họp/giao lưu cha mẹ
12	Bài giảng về lên kế hoạch (tùy chọn)	Tiếng Anh Địa lý	Hướng học sau trung học cơ sở	Tuần lễ hướng nghiệp Vai trò lãnh đạo	Tham quan các trường THPT	Buổi đánh giá/ôn tập	Đăng ký nguyện vọng cấp THPT		Phòng vấn cha mẹ

Chúng ta nên đính kèm bản đồ toàn đơn vị trên đây với một sơ đồ chi tiết các chương trình giảng dạy khác nhau trong đơn vị nhằm xác định hoạt động hiện hành nào liên quan đến CED và lĩnh vực nào cần tích hợp chung, sẽ được trình bày rõ hơn trong Chương 18.0.

12.0

Cha mẹ

Cha mẹ là đối tượng có ảnh hưởng quan trọng nhất đến tư duy nghề nghiệp và tiến trình hướng nghiệp của con cái. Khung chương trình hướng nghiệp của Ấn Độ (*Indian Career Curriculum Framework - ICCF*) chỉ ra tầm quan trọng to lớn khi mời gọi cha mẹ tham gia vào chương trình hướng nghiệp chung, được trình bày rõ trong Chương 17.0. Ngoài ra, quyển sách này cũng nêu rõ công tác “liên lạc với cha mẹ” là một trong sáu thành tố chính yếu của một chương trình CED.

Chúng ta có thể khuyến khích cha mẹ tham gia vào quá trình phát triển nghề nghiệp cùng con cái qua nhiều cách:

- Cung cấp thông tin nghề nghiệp và các khóa học cho cha mẹ thông qua các ấn phẩm hoặc cổng thông tin mạng và mạng xã hội;
- Duy trì liên lạc với cha mẹ bằng bản tin điện tử (newsletter) định kỳ để cung cấp thông tin nghề nghiệp và đào tạo, hoặc bản tin điện tử định kỳ tập trung chuyên sâu vào nội dung phát triển nghề nghiệp;

- Tiến hành các buổi gặp gỡ với cha mẹ để cung cấp thông tin hay tổ chức giao lưu giữa các bậc cha mẹ, đặc biệt vào thời điểm lựa chọn môn học và thời điểm đăng ký nguyện vọng thi bậc học tiếp theo;
- Tổ chức các buổi phỏng vấn cha mẹ có con ở độ tuổi cấp lớp 8 và lớp 10 khi lựa chọn môn học, hoặc phỏng vấn cha mẹ có con đang học lớp 12 về các hướng học sau bậc trung học phổ thông;
- Tổ chức các hội thảo giáo dục về CED dành cho cha mẹ; và
- Tổ chức các khóa học phát triển nhận thức về CED dành riêng cho cha mẹ.

CHƯƠNG TRÌNH DÀNH CHO CHA MẸ

Bên cạnh việc cung cấp thông tin, chúng ta cũng cần giáo dục cho cha mẹ về chương trình. Bên dưới là ba ví dụ đề xuất chương trình giáo dục cha mẹ minh họa trong Trường hợp điển hình số 5, 6 và 7.

❖ Trường hợp điển hình 5: Ví dụ 1 về chương trình dành cho cha mẹ

Một chương trình gồm ba buổi rất thành công, nhưng chưa công bố rộng rãi:

- Buổi một chỉ dành cho cha mẹ, nhằm thông báo về chương trình CED trong trường và những hoạt động đã triển khai với con em của họ;
- Buổi thứ hai có cả cha mẹ và con cái cùng tham dự, tập trung vào khám phá những điểm tương đồng và khác biệt giữa các mục tiêu nghề nghiệp mà cha mẹ đặt cho con mình với mục tiêu nghề nghiệp của chính các em đặt cho mình. Cha mẹ đặt

câu hỏi để tìm hiểu suy nghĩ của con, đồng thời các em cũng có thể hỏi để có dịp nhìn nhận cách suy nghĩ của cha mẹ. Đôi bên đều có cơ hội để chia sẻ và lắng nghe từ các bậc cha mẹ cũng như con em khác, để thấy mọi điểm tương đồng hay khác biệt đều là bình thường. Tiếp theo, bài tập về nhà là yêu cầu thảo luận sâu để chuẩn bị cho buổi gặp tuần tới.

- Buổi thứ ba tập trung vào mục tiêu cung cấp thông tin chuyên ngành cho cả cha mẹ lẫn con cái, để họ có thể cùng nhau lập kế hoạch nghề nghiệp cho các em trên cơ sở thông tin chi tiết, chính xác và kịp thời.

Chìa khóa thành công của chương trình là cung cấp cho cả học sinh lẫn cha mẹ các thông tin và nguồn lực tương tự, giúp vị thế của họ trở nên bình đẳng khi thảo luận trên nền tảng thông tin chính xác. Giá trị đích thực mà hội thảo mang lại chính là sự chia sẻ giữa các bậc cha mẹ với nhau.

❖ Trường hợp điển hình 6: Ví dụ 2 về chương trình dành cho cha mẹ

Hiệp hội Giáo dục và Đào tạo Tây Úc vào năm 2011 tổ chức một chương trình dạng hội thảo định hướng dành cho cha mẹ, có tên gọi là “Cha mẹ cùng con hướng nghiệp”, nội dung bao gồm:

1. Sau này và bây giờ - khám phá sự khác biệt sau khi học sinh rời trường và trong hiện tại;
2. Cách cha mẹ ra quyết định nghề nghiệp;
3. Định nghĩa nghề nghiệp và phát triển nghề nghiệp;
4. Ra quyết định nghề nghiệp;
5. Trò chơi gắn kết - với chủ đề ra quyết định trên cơ sở thông tin chính xác;

6. Nhận thức bản thân - để cha mẹ định hướng cho con về giá trị nghề nghiệp và sở thích nghề nghiệp theo công cụ Holland;
7. Các giai đoạn phát triển của thanh thiếu niên;
8. Nghề nghiệp cân bằng trong thế kỷ 21;
9. Hoạt động khám phá các cơ hội;
10. Giá trị của việc thiết lập các mối quan hệ;
11. Tập trung vào tương lai;
12. Đánh giá lại mục tiêu;
13. Các hướng học sau cấp lớp 8, lớp 10 và lớp 12;
14. Khung năng lực chuẩn quốc gia;
15. Các nguồn tài nguyên thông tin nghề nghiệp; và
16. Cha mẹ hỗ trợ như thế nào.

Những biểu mẫu hỗ trợ hoạt động được cung cấp chi tiết tại chỗ kèm theo hướng dẫn cụ thể cho từng cá nhân, thậm chí nếu không có biểu mẫu cụ thể này, danh mục chi tiết trên đã chỉ rõ các yếu tố cần thiết và phù hợp để thu hút cha mẹ tham gia vào hội thảo.

❖ Trường hợp điển hình 7: Ví dụ 3 về chương trình dành cho cha mẹ

Chương trình này được phát triển bởi Hội Huynh đệ Thánh Laurence tại Úc, với tên gọi là chương trình Kết nối cha mẹ để hỗ trợ giới trẻ vượt qua giai đoạn chuyển tiếp nghề nghiệp (*Parents as Career Transition Supports Youth Connect Program*, viết tắt là *PACTS*), đường dẫn tham khảo: <https://youthconnect.com.au/career-transition-programs/pacts/>

Chương trình gồm ba buổi với nội dung:

Hội thảo 1: Khởi động khám phá

- Tìm điểm bắt đầu;
- Phân loại nghề nghiệp;
- Học cách sử dụng các nguồn lực hướng nghiệp; và
- Khám phá thực tại.

Hội thảo 2: Các dịch vụ hướng nghiệp và chuyển việc

- Giao tiếp với con tuổi vị thành niên;
- Các hướng học tiếp theo;
- Những lựa chọn công việc và làm việc; và
- Các dịch vụ hiện có.

Hội thảo 3: Đi làm

- Năm bắt thị trường tuyển dụng;
- Kỹ năng tìm việc; và
- Kỹ năng phỏng vấn.

Chương trình PACTS đảm bảo hiệu quả đào tạo nhờ có đơn vị đánh giá độc lập, báo cáo trong tài liệu tựa là *Một ảnh hưởng tích cực từ chương trình PACTS: Hành trang cho cha mẹ hỗ trợ con cái trong giai đoạn chuyển cấp* (Hội ái hữu Thánh Laurence, 2006), nội dung tóm lược gồm:

- PACTS đã tạo nên sự khác biệt cho rất nhiều bậc cha mẹ tham dự chuỗi hội thảo. Hầu hết cha mẹ đánh giá cực kỳ tích cực về hội thảo và tham gia rất nhiệt tình.
- Cha mẹ mở mang thêm kiến thức về thời kỳ chuyển cấp của con cái và nâng cao năng lực tương tác với con, trao đổi về

các vướng mắc, giải tỏa phần nào cảm giác bị cô lập thông qua trải nghiệm chia sẻ với các cha mẹ khác.

- Trước khi tham dự, chỉ có 11% cha mẹ cho rằng họ hiện đang nắm bắt đủ về các lựa chọn nghề nghiệp và hướng học khả thi cho con em mình. Sau chương trình, tỷ lệ này nhảy vọt lên 50%, và ít nhất 30% cha mẹ vẫn nghĩ rằng họ chưa biết đủ để có thể giúp con mình.

Nguyên nhân thành công của PACTS là:

- Tối đa 18 người tham gia để đảm bảo bầu khí thân tình, khuyến khích chia sẻ;
- Đội ngũ hướng dẫn có kỹ năng tham gia sâu sát;
- Tận dụng nhiều trải nghiệm trong không gian lớp học;
- Tạo cơ hội cho các cha mẹ cùng chia sẻ;
- Cung cấp thông tin dễ hiểu và tập trung;
- Cung cấp sổ tay thông tin.

Quan ngại duy nhất là không phải tất cả cha mẹ đều có thể tiếp cận chương trình này, bởi thế các bậc cha mẹ tham dự đề xuất rằng chương trình nên tích hợp vào lịch hoạt động của trường trung học/cao đẳng để có thể diễn ra ở các địa điểm thuận tiện tham dự hơn cho mọi bậc cha mẹ.

Vai trò của cha mẹ trong công tác hướng nghiệp thể hiện đầy đủ thông qua báo cáo của công ty Miles Morgan với sự ủy quyền từ Hội đồng Hướng nghiệp Úc (CICA) trong dự án nghiên cứu cách tốt nhất giúp cha mẹ tham gia vào lộ trình hướng nghiệp cùng con vào năm 2012.

Báo cáo chỉ ra rằng:

- Hầu hết các chương trình dành cho cha mẹ nhằm hỗ trợ họ thấu hiểu con mình đồng thời có thể nhận biết các cơ hội giáo dục, đào tạo và làm việc trong tương lai cho con, từ đó cha mẹ có thể hỗ trợ con vượt qua bước chuyển khi tốt nghiệp phổ thông. Chương trình có bốn hình thức tổ chức:
 - Hội thảo cung cấp thông tin;
 - Triển lãm nghề nghiệp;
 - Ấn phẩm nghề nghiệp hoặc thông tin điện tử; và
 - Các trang/cổng thông tin chuyên biệt.
- Yếu tố tạo nên thành công chính yếu là cha mẹ có nguyện vọng mạnh mẽ và chiến lược phù hợp;
- Cha mẹ tích cực tham gia thường tạo nên sự thay đổi chiều hướng từ lệ thuộc nhiều vào thông tin cung cấp một chiều thụ động cho cha mẹ (ví dụ như bản tin điện tử) sang chiều hướng cha mẹ chủ động trao đổi tương tác và đồng hành cùng con ra quyết định; và
- Các chiến lược gắn kết phức tạp và thành công hơn thường bao gồm nhiều yếu tố khác nhau, và đều cần đến nhiều kênh tương tác đồng thời nhằm gia tăng cơ hội tiếp cận các bậc cha mẹ ở nhiều thời điểm khác nhau.

Các ví dụ trên cho thấy tầm quan trọng khi cha mẹ chung tay với nhà trường trong công tác thực hiện CED. Cả cha mẹ lẫn học sinh đều đồng hành trải nghiệm nhiều tình huống mới cùng nhau. Quá trình hiệp lực cố gắng tìm lối ra trong bối cảnh thế giới đầy phức tạp và cơ hội nghề nghiệp vô cùng đa dạng, theo hướng tương trợ thực tế chính là hành động dung hòa và có ý nghĩa hết sức sâu sắc.

Cha mẹ nắm giữ chìa khóa trọng yếu để quản lý thành công cả hành trình bất định này. Sự tham gia có ý thức và mang tính hỗ trợ từ phía cha mẹ trong quá trình phát triển nghề nghiệp của con là điều vô cùng ý nghĩa.

SỰ ĐỒNG HÀNH CỦA CHA MẸ

Cha mẹ có thể tham gia hỗ trợ giới thiệu CED thông qua ba hoạt động chính:

Hỗ trợ con suy nghĩ

Các nữ sinh và nam sinh sẽ dần dần phát triển nhận thức về bản thân thông qua quá trình khám phá tương lai của mình sau khi tốt nghiệp. Các em sẽ có nhiều ý tưởng muốn chia sẻ với cha mẹ. Những ý tưởng này chỉ mới là dự định khi các em nói ra hay bắt đầu suy nghĩ về chúng. Vào độ tuổi sớm này, các em cần khám phá các tiềm năng nên cha mẹ lưu ý tránh phán xét vội vã về những tiềm năng các em đang tìm hiểu. Cha mẹ cần khuyến khích để các em có thể chia sẻ ý kiến.

Giúp đỡ con lựa chọn môn học

Cha mẹ cần nhấn mạnh tầm quan trọng của việc lựa chọn các môn học/phân ban ở cấp học kế tiếp. Cha mẹ nên thảo luận về những lựa chọn khởi điểm với con, cũng như với giáo viên của con, nhằm tạo sự đồng thuận giữa cha mẹ, học sinh và giáo viên, từ đó đảm bảo tính cam kết đối với lựa chọn đã thực hiện.

Hỗ trợ chương trình CED trong trường

Là một phần của các hoạt động CED, HSSV khuyến khích khám phá hay tham dự và những hoạt động liên quan hướng nghiệp.

Tùy trường hợp, các em nên tiếp xúc với nhiều cá nhân trưởng thành và có trải nghiệm đa dạng. Một số cách thức cha mẹ có thể tham gia bao gồm:

- Làm diễn giả khách mời;
- Làm khách mời tình nguyện để được phỏng vấn về công việc/sự nghiệp hoặc cuộc sống;
- Nhận cổ vấn cho một HSSV thực hiện một dự án;
- Tham gia tổ chức ngày hội hướng nghiệp hoặc hội chợ nghề nghiệp;
- Làm tình nguyện viên tham gia tổ chức buổi hướng nghiệp trong thư viện trường; hoặc/và
- Tổ chức/dẫn dắt thảo luận về hướng nghiệp hoặc hoạt động trong lớp.

13.0

Nhân lực

CÁC NĂNG LỰC CỦA GIÁO VIÊN

Bất kỳ nhân sự nào tham dự vào công tác triển khai CED đều cần đáp ứng các năng lực yêu cầu bên dưới, phân nhóm theo ba tiêu chí gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ. Trường hợp điển hình số 8 dưới đây mô tả một bộ chuẩn năng lực của giáo viên.

❖ Trường hợp điển hình 8: Ví dụ về bộ chuẩn năng lực giáo viên

Kiến thức

Các giáo viên thuộc chương trình CED sẽ:

- Hiểu các thuật ngữ khác nhau liên quan đến CED;
- Hiểu rõ tối thiểu sáu lý thuyết về phát triển nghề nghiệp;
- Biết về các thành phần của mô hình CED; và
- Biết cách ứng dụng nguyên tắc CED vào công tác thiết lập CED tại đơn vị mình.

Kỹ năng

Các giáo viên thuộc chương trình CED sẽ có thể:

- Thiết kế và thực hiện một chương trình CED toàn diện cho các cấp lớp khác nhau trong trường;
- Liên kết CED với chương trình đào tạo trong trường đồng thời với kế hoạch học và hướng nghiệp của học sinh;
- Tổ chức và đánh giá các buổi hướng nghiệp và giáo dục hướng nghiệp, bao gồm bài kiểm tra năng khiếu;
- Hỗ trợ các em (1 kèm 1) trong việc lập kế hoạch nghề nghiệp và ra quyết định nghề nghiệp;
- Đánh giá mức độ cập nhật và chính xác của thông tin nghề nghiệp và thông tin về thị trường đào tạo;
- Quản lý hiệu quả thông tin, tài nguyên và dữ liệu về CED;
- Duy trì liên lạc chặt chẽ với cha mẹ lẫn cộng đồng nhà trường xuyên suốt quá trình triển khai CED để đảm bảo hiệu quả chương trình; và
- Liên kết chặt chẽ với bộ phận nhân sự tại các trường ở bậc học kế tiếp và trung tâm việc làm.

Thái độ

Các giáo viên thuộc chương trình CED sẽ:

- Cam kết rằng CED là một quá trình trọn đời;
- Nuôi dưỡng quá trình tự quản lý và tự lực nơi học sinh;
- Cam kết liên tục hoàn thiện bản thân trọn đời trong vai trò giáo viên CED;

- Hiểu rõ những ranh giới và giới hạn về kiến thức nghề nghiệp và thị trường đào tạo hiện tại;
- Bảo mật thông tin cá nhân của học sinh về nghề nghiệp cũng như học hành;
- Chia sẻ trách nhiệm khi thực hiện CED với cả cộng đồng nhà trường.

CHUYÊN GIA

Một trong những yêu cầu liệt kê trong Chương 9.0 là trường học chịu trách nhiệm chính khi thực hiện CED. Mọi nhân sự trong trường đều phải hiểu về mục đích cơ bản của CED cũng như các thành phần của chương trình, đồng thời có thể đóng góp khi cần.

Trong quyển sách này chúng tôi thừa nhận rằng CED là một khái niệm rất quan trọng đồng thời vô cùng phức tạp. Theo đó, nhà trường cần tuyển dụng nhân sự có năng lực phù hợp với chuyên môn, đào tạo và hiểu biết đúng về CED. Các đơn vị giáo dục khác nhau áp dụng mô hình khác nhau có thể tuyển dụng và bổ nhiệm các dạng chuyên gia khác nhau chẳng hạn như:

- **Nhà tham vấn**, là người chăm sóc các vấn đề về sức khỏe thể chất và tâm lý cho học sinh, có thể có hoặc không có trách nhiệm hoặc chuyên môn về công tác hướng nghiệp một cách chi tiết;
- **Nhà tư vấn**, là người chịu trách nhiệm về công tác tư vấn cá nhân, tư vấn học đường và tư vấn hướng nghiệp cho học sinh, là người có hoặc không có trách nhiệm liên đới và chủ động trong công tác hướng nghiệp;
- **Chuyên viên tâm lý học đường**, là người có vai trò khá rộng tùy thuộc vào năng lực và chuyên môn và có thể chịu trách

nhệm thực hiện công tác hướng nghiệp, bao gồm đánh giá
trắc nghiệm tâm lý;

- **Nhà tham vấn hướng nghiệp**, là người chịu trách nhiệm thực hiện công tác hướng nghiệp cá nhân (1 kèm 1) cho học sinh;
- **Nhà tư vấn hướng nghiệp**, là người chịu trách nhiệm cung cấp thông tin hướng nghiệp có chọn lọc và các hoạt động hướng nghiệp, giáo án về giáo dục hướng nghiệp và hỗ trợ cá nhân;
- **Nhà tư vấn/điều phối hướng nghiệp** là người có kỹ năng và chuyên môn rộng, song có thể hoạt động trong vai trò điều phối chính cả hoạt động hướng nghiệp chủ động và các can thiệp cấp trường;
- **Điều phối viên chương trình kỹ năng sống**, là người chịu trách nhiệm giảng dạy chương trình kỹ năng sống hoặc giá trị sống hay chương trình liên quan ở các cấp lớp trong trường, có thể kết hợp chặt chẽ với công tác hướng nghiệp;
- **Điều phối viên thực tập tại doanh nghiệp**, là người chịu trách nhiệm tổ chức cho học sinh đến thực tập trải nghiệm tại môi trường công ty/doanh nghiệp và cộng đồng, vốn cần liên kết chặt chẽ với chương trình hướng nghiệp;
- **Điều phối viên giáo dục và đào tạo nghề**, là người chịu trách nhiệm định hướng học sinh tham gia vào các hoạt động giáo dục nghề nghiệp nội bộ và bên ngoài trường học, cũng cần liên kết chặt chẽ với chương trình hướng nghiệp.
- Nhiều trường trung học hoặc cao đẳng tuyển một hoặc nhiều nhân sự để đảm trách các vai trò này, hay yêu cầu tích hợp nhiều vai trò vào một vị trí.

Trong nhiều trường hợp, có thể chỉ cần một nhân sự hoạt động bán thời gian hoặc một giáo viên kiêm nhiệm các vai trò nêu trên, nhưng nhất thiết phải tham gia đào tạo tối thiểu về chuyên môn. Một số trường trung học và cao đẳng tuyển dụng hẳn một phòng ban để đảm trách đủ các vị trí kể trên chứ không tập trung một hoặc hai vai trò. Các lĩnh vực yêu cầu bao gồm: tham vấn, tư vấn, đánh giá, định hướng, giảng dạy, quản lý thông tin, điều phối, liên lạc, ghi chép, tổ chức hội thảo, tọa đàm khách mời, thu thập dữ liệu và tổ chức tham quan thực tế tại doanh nghiệp hoặc các trường ở cấp học tiếp theo. Một vài nơi kết hợp bổ nhiệm một nhân viên cơ hữu cùng phụ trách chuyên môn kết hợp với một tư vấn độc lập thuê ngoài để xác định các vướng mắc hiện tại cần điều chỉnh hoặc tập huấn nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên và nhân viên hiện tại. Khi bổ nhiệm một chuyên viên, chúng ta cần xác định rõ vai trò cũng như mô tả trách nhiệm chuyên môn. Ví dụ, cần nêu rõ tối đa mười hạng mục trách nhiệm đã được thương thảo và thống nhất bởi ủy ban hướng nghiệp.

Bổ nhiệm chuyên viên giúp chúng ta có thể tiếp cận năng lực và kỹ năng của họ đồng thời vẫn có thể giao phó trách nhiệm chuyên môn hướng nghiệp có tính trọng tâm cao. Nguy cơ là những người trong đội ngũ giáo viên còn lại sẽ tránh né mọi trách nhiệm liên quan đến công tác hướng nghiệp bằng cách viện cớ rằng “đó không phải là trách nhiệm của tôi, bốn phần của tôi chỉ là thực hành chuyên môn dạy học mà thôi”.

PHỐI HỢP VÀ ĐÀO TẠO

Trong trường hợp nhà trường tổ chức ban CED bằng hình thức kết hợp nhóm chuyên gia, giáo viên thường trực và người quản lý hành chính, sự phối hợp trở nên vô cùng quan trọng để tránh tình trạng “giảm chân” trách nhiệm cũng như chồng chéo

hoạt động, thậm chí bỏ sót trách nhiệm. Chúng ta cần thực hiện bài tập lập bản đồ trong Chương 11.0 phần Các tiền đề, và trong Chương 18.0 phần Chương trình, bởi vì nhờ đó, ta có thể tóm lược toàn bộ các vai trò và trách nhiệm khác nhau. Bên cạnh đó, chúng ta cần có một cá nhân gánh vác trách nhiệm dẫn dắt toàn bộ đội ngũ, đồng thời xây dựng và thống nhất kế hoạch chiến lược sao cho bám sát với chính sách chung của trường và định hướng chiến lược chung của địa phương.

Không những thế, cần xác định nhu cầu đào tạo của toàn bộ nhân sự để xây dựng kế hoạch đào tạo dài hạn định kỳ hai năm. Nhu cầu đào tạo sẽ khác nhau tùy thuộc vào vai trò và trách nhiệm của từng cá nhân, song luôn có điểm chung, theo minh họa sơ lược bên dưới:

Nội bộ

- Chuyên gia về lãnh đạo và làm việc nhóm;
- Tham vấn viên về mảng chương trình, học tập và giảng dạy;
- Chuyên gia về chương trình trong mảng kỹ năng tham vấn và hỗ trợ;
- Kỹ năng điều phối trong mảng hoạch định chương trình và quản trị;
- Quản lý hành chính trong hoạch định chiến lược và thực thi; và
- Quản trị nguồn lực/tài nguyên và kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin nâng cao trong ban hướng nghiệp.

Các vị trí/phòng ban khác có thể có nhu cầu đào tạo gồm:

- Điều phối hoạt động ở các cấp lớp;
- Điều phối chương trình;

- Điều phối chương trình dạy kỹ năng sống/giá trị sống (hoặc tương tự);
- Điều phối/quản lý bộ môn;
- Quản lý nhân sự trong trường trung học/cao đẳng;
- Quản lý hành chính trong trường trung học/cao đẳng.

Bên ngoài

- Cha mẹ;
- Người đứng đầu cộng đồng;
- Doanh nghiệp; và
- Đối tác cung cấp đào tạo.

Một vài yếu tố chung phổ biến được trình bày cô đọng trong quyển sách này, ví dụ:

- Cơ sở lý luận và lợi ích;
- Định nghĩa và lý thuyết;
- Nguyên tắc và thành phần;
- Cơ cấu tổ chức;
- Các yêu cầu;
- Giáo án ví dụ; và
- Các tài nguyên.

Tất cả các hạng mục liệt kê bên trên không hẳn buộc phải thực hiện hay hoàn toàn đầy đủ. Ví dụ như việc đào tạo cho các nhân sự quản lý bộ môn cần tập trung vào các hoạt động và cơ hội phát triển cho từng bộ môn riêng biệt; hoặc việc đào tạo các bậc cha mẹ chỉ cần tập trung vào các kỹ năng tham vấn đồng hành là đủ.

DỊCH VỤ BAN ĐẦU

Các lớp học thuật liên quan đến CED luôn có sẵn trên thị trường đào tạo quốc tế. Chúng có thể tích hợp trong các chương trình đào tạo về tâm lý, khoa học xã hội hoặc chương trình giáo dục chính quy bậc đại học hay sau đại học. Ở cấp bậc giáo dục nghề và đào tạo thông thường, các khóa học về CED thường có cấp chứng chỉ bậc IV (Theo chương trình đào tạo nghề ở Úc, chứng nhận bậc IV thường kéo dài 12 đến 18 tháng), giấy chứng nhận hoàn tất học phần hoặc bằng cao đẳng cho phép đào tạo về chuyên môn được học.

Ở cấp bậc sinh viên, CED được giảng dạy dưới dạng môn học tự chọn/không bắt buộc, hoặc là một học phần trong môn chuyên ngành khác, ví dụ trong môn tâm lý học phát triển vị thành niên hay kỹ năng sống. Các hoạt động liên quan CED có thể định hình thành các đề án môn học như tâm lý học giáo dục hay tâm lý học phát triển vị thành niên.

Ở cấp bậc sau đại học, các khóa học liên quan CED có thể triển khai thành nhiều cấp độ gồm chương trình cấp chứng nhận sau đại học gồm 4 môn, hoặc 8 môn (tương đương chứng chỉ), chương trình thạc sĩ/thạc sĩ nghiên cứu gồm 12 môn, hoặc tiến sĩ nghiên cứu hay tiến sĩ thực hành. Trong trường hợp các tiêu chuẩn chuyên môn sẵn có, các khóa học đặc thù sẽ chính thức được công nhận. Có nhiều chương trình cho phép học trực tuyến, một số yêu cầu bắt buộc phải có hoạt động đào tạo thực tế để tập trung vào các kỹ năng tham vấn với thời lượng đào tạo ngắn và trực tiếp.

Các hiệp hội chuyên môn thường đi đầu trong việc cung cấp các thông tin này, đặc biệt khi họ có hệ thống các chương trình đào tạo được công nhận đạt tiêu chuẩn chuyên môn.

Các nước khác nhau xếp loại các khóa học phù hợp theo tiêu chí khác nhau. Ví dụ ở Ấn Độ, Sachin Kumar (2013) xuất bản một bài báo trong Tập 2 của Tạp chí Phát triển nghề nghiệp và Hoạch định cuộc đời của Ấn, liệt kê một loạt khóa học hiện có ở Ấn. Song sự công bố dù rất hữu ích cho các nhà tư vấn nhưng vẫn thể hiện khuynh hướng tập trung vào tư vấn hướng nghiệp hơn là giáo dục hướng nghiệp và phát triển nghề nghiệp (CED). Ở Úc, Hội đồng Giáo dục nghề nghiệp Úc (CICA) cung cấp một danh mục các khóa học được công nhận chính thức trên trang: www.cica.org.au

PHẦN F:

CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY

14.0

Năng lực học sinh

VÍ DỤ VỀ KHỐI 9

Những năng lực này được trình bày theo các cấp lớp. Ví dụ về năng lực của học sinh lớp 9 được trình bày trong trường hợp điển hình số 10 bên dưới, tương ứng với mô hình và mục tiêu của CED, mô hình đơn giản áp dụng cho lớp 9 và cũng có thể điều chỉnh sao cho phù hợp hơn với cấp lớp này.

❖ Trường hợp điển hình 9: Minh họa danh mục năng lực học sinh

Bảng 5: Năng lực của học sinh khối 9. Đến cuối cấp lớp 9, học sinh có thể:

HIỂU BIẾT
Phát triển nhận thức về bản thân liên quan đến các quyết định nghề nghiệp và hướng học
• Biết mình thích gì, có kỹ năng gì, coi trọng giá trị nào, phong cách ra sao

Nâng cao kiến thức và hiểu biết về thế giới nghề nghiệp và các hướng học sau tốt nghiệp trung học

- Biết nguồn và cách tiếp cận thông tin cập nhật, đáng tin cậy về hướng nghiệp, các chương trình học bậc tiếp theo

Nhận diện và đương đầu với các ảnh hưởng đến lựa chọn nghề nghiệp và hướng học

- Biết rõ những ai và điều gì có ảnh hưởng đến lựa chọn nghề nghiệp của mình, chẳng hạn như bạn bè, truyền thông

HÀNH ĐỘNG

Học cách lập mục tiêu nghề nghiệp trong ngắn hạn, trung và dài hạn.

- Đưa ra mục tiêu vừa thể hiện khát vọng vừa khả thi

Học cách lập kế hoạch nghề nghiệp và học cũng như đưa ra các quyết định nghề nghiệp

- Đưa ra các lựa chọn nghề nghiệp và hướng học có ý thức, hiệu quả

Chủ động thực hành tìm hiểu, củng cố và hoàn tất chương trình học cũng như các lựa chọn nghề nghiệp.

- Cam kết tham gia một chương trình hoạt động để xác định hướng học phù hợp khi vào lớp 10

Xây dựng năng lực rà soát và suy ngẫm khi lựa chọn.

- Liên kết kết quả học tập với kế hoạch nghề nghiệp và học tập

TỔNG QUAN

Trước khi xem xét những vấn đề về chương trình giảng dạy CED, chúng ta cần nhắc lại các năng lực được phát triển thông qua chương trình này. Trường hợp điển hình 9 dưới đây là một ví dụ về tập hợp các năng lực học sinh mà chúng ta mong muốn phát triển bằng cách sử dụng khung CED được trình bày ở Chương 17.0.

❖ Trường hợp điển hình 10: Minh họa danh mục năng lực học sinh

Bảng 6: Tổng quan về năng lực của học sinh
Học sinh có thể:

Lớp 7, 8, và 9	Lớp 10 và 11	Lớp 12
HIỂU BIẾT		
Nâng cao hiểu biết về bản thân liên quan đến quyết định nghề nghiệp và hướng học.		
Nhận biết bản thân về sở thích, kỹ năng, sở trường, và năng lực	Biết cách phát triển năng lực nghề nghiệp theo quá trình học qua các cấp lớp	Ý thức rằng động lực và khát vọng sẽ thay đổi khi các em trưởng thành
Nâng cao kiến thức và hiểu biết về thế giới nghề nghiệp và các lựa chọn sau tốt nghiệp.		
Biết tìm nguồn và cách thức tiếp cận thông tin nghề nghiệp và hướng học đáng tin cậy, cập nhật	Hiểu ra mối tương quan giữa bản thân và nghề nghiệp, xã hội và nền kinh tế Biết tìm cách và nguồn để hiểu về nghề nghiệp lẫn các chương trình học phù hợp	Nắm bắt thực tế và yêu cầu khác nhau của các tổ chức giáo dục, đào tạo, môi trường làm việc
Nhận biết và hiểu sự ảnh hưởng của các quyết định nghề nghiệp và biết cách xoay sở.		
Nhận biết các đối tượng và những điều ảnh hưởng đến lựa chọn nghề nghiệp của mình, chẳng hạn như bạn bè, truyền thông	Biết cách nhận ra và đương đầu với các ảnh hưởng đến lựa chọn nghề nghiệp và hướng học	Ý thức các tác động của tình hình địa phương, quốc gia và kinh tế toàn cầu đến các lựa chọn nghề nghiệp của mình
HÀNH ĐỘNG		
Học cách lập mục tiêu nghề nghiệp trong ngắn hạn, trung và dài hạn.		

Đưa ra mục tiêu vừa thể hiện khát vọng, vừa khả thi	Rà soát và điều chỉnh kế hoạch học tập lẫn nghề nghiệp trong suốt quá trình học	Biết và thực hiện điều cần thiết để đạt mục tiêu
Học cách lập kế hoạch nghề nghiệp và ngành học cũng như đưa ra các quyết định nghề nghiệp		
Đưa ra các lựa chọn nghề nghiệp và hướng học có ý thức, hiệu quả	Thiết lập, đặt ưu tiên cho những lựa chọn nghề nghiệp và tham gia các chương trình học liên quan	Đánh giá sự phù hợp và hệ quả của chương trình học cũng như các lựa chọn nghề nghiệp
Chủ động thực hành tìm hiểu, củng cố và hoàn tất chương trình học cũng như các lựa chọn nghề nghiệp		
	Liên kết kết quả học tập với các lựa chọn nghề nghiệp, chương trình học/môn học trước đó	Ứng tuyển và đảm bảo vị trí trong trường hợp học tiếp sau khi tốt nghiệp hoặc trong công sở Giao tiếp hiệu quả bằng nhiều hình thức như trực tiếp, trực tuyến và thư tín/ấn phẩm Phát triển các chiến lược đối phó trong giai đoạn chuyển tiếp
Hình thành năng lực rà soát và suy ngẫm về các lựa chọn.		
Liên kết kết quả học tập với kế hoạch nghề nghiệp và học tập	Rà soát định kỳ kế hoạch nghề nghiệp và học tập	Suy ngẫm về các chương trình học trước đó và lựa chọn nghề nghiệp, từ đó rút ra bài học

Kỹ năng có thể chuyển đổi/Kỹ năng hành nghề

Một cuộc kiểm định nhiều hệ thống và đơn vị giáo dục ở Úc và Anh cho thấy hầu hết các tổ chức này bắt đầu đưa ra những thuộc tính, kỹ năng, và/hoặc năng lực họ muốn học sinh của mình phát huy. Các tiêu chí này cũng giúp các tổ chức xác định những cấp bậc thành tích học tập chính quy lẫn ngoại khóa. Chúng ta sử dụng đa dạng các thuật ngữ mô tả các danh hiệu kết quả tốt nghiệp, kỹ năng tổng quát, kỹ năng có thể chuyển đổi, năng lực, và trình độ. Phần bên dưới trình bày lược sử về quá trình phát triển bộ thuật ngữ này ở hai quốc gia nói trên.

NƯỚC ÚC

Doanh nghiệp, nhà giáo dục, và cơ quan chức năng ban ngành đồng ý rằng Úc cần phát triển đội ngũ chuyên gia có trình độ và sẵn sàng đối phó với các cạnh tranh khốc liệt. Họ phải sẵn sàng trước các biến động kinh tế, xã hội, văn hóa, kỹ thuật, và môi trường, cũng như cần có khả năng làm việc linh hoạt, ứng biến tùy bối cảnh (DEST, 2007).

Một số báo cáo khác cũng chỉ ra ý kiến tương tự, bao gồm “Lấy lại năng lực của Úc” (*Backing Australia's Ability*) (Úc Đại Lợi - Commonwealth of Australia, 2001), “Đầu tư để tăng trưởng” (*Investing in Growth*) (DEST, 1997), “Kiến thức và Cải tiến” (*Knowledge and Innovation*) (DETYA, 1999), và “Năng lực hành nghề cho tân cử nhân” (*Graduate Employability Skills*) (DEST, 2007). Ngoài ra, ý kiến cho rằng thanh niên cần trang bị kỹ năng và năng lực cá nhân để chuẩn bị cho sự nghiệp tương lai, lộ trình học tập tiếp theo và liên tục phát huy năng lực hành nghề.

Có nhiều thuật ngữ dùng để mô tả các yếu tố này. Báo cáo của Hội đồng Nghiên cứu về Giáo dục tại Úc (*Australian Council for Educational Research Report*) (Mclean, 2012) đưa ra một số định nghĩa về các phẩm chất mà học sinh cần đạt bao gồm:

- **Năng lực:** Hành vi có thể quan sát ở một trình độ nhất định và có thể đánh giá;
- **Đặc tính:** Năng lực của một cá nhân; và
- **Kỹ năng:** Khả năng thực hiện một nhiệm vụ.

Vào đầu năm 1992, Mayer phát triển một bộ năng lực cho chính phủ Úc, sau đó được công nhận là bộ Năng lực lõi (AEC, 1992). Ban đầu gồm có bảy năng lực và dần phát triển thành tám. Các năng lực này được chấp nhận rộng rãi, song so với việc giới thiệu khái niệm như kỹ năng cơ bản và kỹ năng có thể chuyển đổi, rồi dần bộ năng lực mở rộng hơn nhiều. Các kỹ năng có thể chuyển đổi ngày càng phổ biến, từ đó cho thấy các kỹ năng cơ bản này có thể ứng dụng linh hoạt trong các tình huống và bối cảnh đa dạng.

Năng lực hành nghề trở thành một trong những khái niệm trọng yếu, bao hàm nghĩa rộng về năng lực trọn đời của một cá nhân để giúp họ xây dựng sự nghiệp và thành công trong thị trường nhân lực năng

động. Năng lực hành nghề ngụ ý đến trình độ thích nghi và tài xoay sở hơn là định hướng của cá nhân trong thị trường lao động. Như vậy, khái niệm này thể hiện tiềm năng đáp ứng các phẩm chất yêu cầu ở hiện tại và tương lai, trong công việc cũng như trong các lĩnh vực khác của cuộc sống.

Hội đồng Thương mại, Công nghiệp và Kinh doanh Úc nêu lên khái niệm về Khung Năng lực hành nghề trong ấn phẩm Năng lực hành nghề trong tương lai (*Employability Skills for the Future*) (DEST, 2002), tiếp theo là tài liệu tựa Năng lực hành nghề cho tân cử nhân (*Graduate Employability Skills*) (DEST, 2007). Từ đó, các trường đại học tại Úc đã áp dụng nhiều cách tiếp cận để phát triển năng lực hành nghề cho sinh viên trường trước khi tốt nghiệp, chẳng hạn như:

- Tích hợp các kỹ năng này vào chương trình học;
- Tạo điều kiện cho sinh viên thực tập;
- Cung cấp một loạt hoạt động học tập kết hợp làm việc;
- Cho sinh viên tiếp xúc với môi trường làm việc chuyên nghiệp;
- Tư vấn thông qua dịch vụ hướng nghiệp;
- Tạo cơ hội cho sinh viên tham gia sinh hoạt xã hội và cộng đồng đại học; và
- Khuyến khích sinh viên tự nguyện tham gia công tác tình nguyện và phục vụ cộng đồng.

Những giải pháp trên đều là các nguồn tài nguyên tập trung cần phát triển. Tuy nhiên, thực tế cho thấy rằng kinh nghiệm làm việc liên quan đến chương trình học và có sự tham gia từ phía nhà tuyển dụng trong quá trình thiết kế khóa học là hai yếu tố có ảnh hưởng rất tích cực đến năng lực hành nghề.

Báo cáo DEST (2007) nêu rằng các nhà tuyển dụng không đánh giá cao các câu mô tả kỹ năng chung chung của ứng viên về năng lực hành nghề chuyên môn mà chú trọng tìm kiếm năng lực toàn diện.

Sinh viên do đó cần có trách nhiệm tự rà soát và đánh giá các năng lực hành nghề của mình, xác định yêu cầu nâng cao, và dần thân phát triển để thể hiện bản thân với nhà tuyển dụng. Một số hình thức như trang thông tin cá nhân trực tuyến giúp thực hiện hiệu quả điều này. Bảng tổng hợp các báo cáo về tốt nghiệp cấp sau đại học của Úc (*Australian Higher Education Graduate Statement*) (AHEGS) cũng là phương tiện giúp sinh viên cung cấp nhiều thông tin hữu ích, đa dạng cho các doanh nghiệp cần tuyển dụng.

Năm 2013, chính phủ Úc tài trợ cho tập đoàn Ithaca để phát triển “Khung kỹ năng cốt lõi để phát triển trong công việc” (The Core Skills for Work Developmental Framework), viết tắt là CSfW (Ithaca Group, 2013). Khung này mô tả tập hợp các kỹ năng, kiến thức, và hiểu biết nền tảng để thành công trong công việc mà không dùng đến thuật ngữ chuyên môn (dành cho vị trí nhân viên, tự kinh doanh hay làm tình nguyện). Bộ kỹ năng này thường được xem là các kỹ năng tổng quát hay năng lực hành nghề, kết hợp cùng với các kỹ năng chuyên môn, và cả ngôn ngữ, khả năng đọc, và kỹ năng làm việc với số, tất cả góp phần đảm bảo kết quả công việc.

Khung CSfW mô tả mười nhóm kỹ năng củng cố năng lực hành nghề như sau:

- Định hướng trong thế giới nghề nghiệp
 - Xoay sở trong công việc và cuộc sống; và
 - Thực thi các vai trò và quyền lợi trong công việc lẫn cuộc sống.

- Tương tác với người khác
 - Tương tác trong công việc;
 - Kết nối và làm việc với người khác; và
 - Nhận biết và vận dụng các góc nhìn khác nhau.
- Hoàn thành công việc
 - Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện
 - Ra quyết định;
 - Nhận diện và giải quyết vấn đề;
 - Sáng tạo và cách tân; và
 - Làm việc trong thời đại kỹ thuật số.

Danh mục này giúp các nhà giáo dục hỗ trợ học sinh phát triển hiệu quả hơn, nhất là khớp với sự phát triển hướng đến các năng lực hành nghề nêu trên.

Hiệp hội Thanh niên Úc (*The Foundation for Young Australians*) viết tắt là FYA, đã tiến hành phân tích hơn bốn triệu mẫu tin quảng cáo việc làm trong ba năm gần đây, và đưa ra báo cáo vào cuối năm 2016 như sau:

- Yêu cầu về kỹ năng liên quan kỹ thuật số tăng 212%;
- Yêu cầu về tư duy phản biện tăng 158%;
- Yêu cầu về khả năng sáng tạo tăng 65%;
- Yêu cầu về kỹ năng trình bày tăng 23%;

<http://www.fya.org.au/2016/04/20/here-are-the-skills-you-will-need-to-succeed-and-earn-big-buckaroos/>

Trường hợp điển hình số 11 bên dưới trình bày bộ năng lực hành nghề áp dụng trong trường đại học Bond tại Úc.

❖ Trường hợp điển hình 11: Bảng danh mục năng lực hành nghề của trường đại học Bond, Úc

Trường đại học Bond tại Úc yêu cầu tất cả sinh viên phải tham gia vào chương trình “Beyond Bond”, tạm dịch là “Vượt vũ môn” và ghi đủ 100 điểm khi tham dự và phản hồi về những trải nghiệm khi thực tập, phục vụ cộng đồng, và hoạt động hướng đến phát triển nghề nghiệp. Vai trò chính của sinh viên và quan sát và ghi chép các hoạt động này theo danh mục bộ năng lực hành nghề. Nhờ vậy, các em sinh viên có thể tối ưu hóa trải nghiệm của mình trước khi đưa ra quyết định nghề nghiệp tiếp theo. Chuyên viên hướng nghiệp sẽ giám sát tiến trình của mỗi học sinh trong suốt thời gian học tại trường.

Cấu trúc của chương trình Beyond Bond gồm có:

Kết nối nghề nghiệp

- Tư vấn với chuyên viên hướng nghiệp;
- Tham dự hội thảo/sự kiện về hướng nghiệp;
- Đăng tải resume và thư ứng tuyển;
- Tham gia phỏng vấn thử; và
- Xây dựng kế hoạch học tập và kế hoạch nghề nghiệp.

Hoạt động tự chọn ngoài trường

- Tham quan nghề nghiệp thực tế tại doanh nghiệp;
- Chương trình phối hợp với doanh nghiệp bản địa tại Úc;
- Rèn tinh thần lãnh đạo qua phụng sự cộng đồng;
- Trải nghiệm hoạt động cộng đồng quốc tế; và

- Nghiên cứu ngành nghề.

Hoạt động tự chọn trong trường

- Rèn luyện tinh thần lãnh đạo dành cho sinh viên ĐH Bond;
- Hội sinh viên ĐH Bond;
- Sự kiện hướng nghiệp trong trường.

Qua từng hoạt động, sinh viên phải tự chiêm nghiệm xem liệu hoạt động này giúp phát huy ít nhất ba kỹ năng thiết yếu nào và đúc kết thành câu phát biểu hỗ trợ cho việc ứng tuyển trong tương lai. Các chuyên viên hướng nghiệp sẽ xem qua các câu này.

Cơ quan Đánh giá và Báo cáo chương trình tại Úc (*The Australian Curriculum Assessment and Reporting Authority*) viết tắt là ACARA, đã giới thiệu các năng lực tổng quát có thể đạt được qua các môn học và xác định nơi ứng dụng lần phát triển ở phần nội dung mô tả. Họ cũng chỉ ra những cơ hội tiềm năng để đào sâu và góp phần giúp chương trình học của sinh viên thêm phong phú (ACARA, 2012).

ACARA dùng các biểu tượng để đánh dấu các môn học có thể ứng dụng phát huy những năng lực tổng quát này trong phần mô tả nội dung học được soạn thảo công phu. Độc giả có thể nhấn chọn vào biểu tượng để xem chi tiết. Chức năng lọc tích hợp trên trang cũng hỗ trợ đưa ra nội dung chương trình P-10 dựa trên năng lực đã chọn.

Giáo viên có thể tìm các cơ hội tích hợp giảng dạy chương trình hiện tại với dạy kỹ năng tổng quát, tùy thuộc vào chọn lựa hoạt động của sinh viên và nhu cầu học tập của từng em. Sinh viên cũng được khuyến khích phát huy kỹ năng thông qua các hoạt động kiến tạo cá nhân theo ý mình. Các kỹ năng tổng quát đó gồm có:

- Kỹ năng đọc viết;
- Kỹ năng làm việc với số;

- Khả năng tìm thông tin và giao tiếp bằng công nghệ thông tin;
- Tư duy sáng tạo và tư duy phản biện;
- Năng lực cá nhân và xã hội;
- Ý thức đạo đức; và
- Hiểu biết về giao thoa văn hóa.

Danh mục nêu trên hơi khác so với khung do UNESCO đưa ra:

- Tư duy phản biện và cải tiến;
- Kỹ năng giao tiếp với người khác;
- Công dân toàn cầu; và
- Sức khỏe thể lý và tâm lý.

Cùng với khung chương trình học của họ:

- Cảm nhận rõ ràng về căn tính của mình;
- Kết nối và đóng góp vào thế giới xung quanh;
- Cảm thức an bình;
- Có tinh thần cầu tiến ham học hỏi, tự tin; và
- Biết giao tiếp hiệu quả.

Trên khắp nước Úc, nhiều trường phản hồi khác nhau với các tiêu chí này, được minh họa trong trường hợp điển hình số 12.

❖ Trường hợp điển hình 12: Ví dụ về danh mục năng lực hành nghề của nhân sự trong trường trung học

Ở vùng Nam Úc, một nhóm trường cấp hai thí điểm thực hiện cách tiếp cận cải tiến, tích hợp xây dựng bộ năng lực đề xuất bởi

ACARA nêu trên với giáo dục hướng nghiệp, và tập trung vào bước đầu thực hiện các hoạt động định hướng kiến toàn chất lượng tốt nghiệp, áp dụng ở cấp lớp từ 7 đến 12. Những phẩm chất này gồm có:

- Giao tiếp;
- Làm việc nhóm;
- Ứng dụng công nghệ;
- Phát huy tư cách công dân;
- Tinh thần kiến tạo và dám làm;
- Kế hoạch và tổ chức; và
- Phát triển cá nhân.

Các nhóm trường tại vùng này cho rằng nhiều báo cáo đã chỉ rõ tính xa rời thực tế của hệ thống giáo dục trên thế giới hiện tại và nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong thế kỷ 21. Vì thế từ lâu, chúng ta cần có một chương trình hiệu quả nhằm nuôi dưỡng một “khung cốt lõi các kỹ năng tổng quát lẫn thái độ nền tảng, quan trọng nhất là khả năng học. Các trường học, tương tự như doanh nghiệp, cộng đồng, và gia đình phải liên tục thay đổi để thích ứng và phát triển trong môi trường biến động. Đó là lý do cần sự tham gia của trường học vào quá trình trang bị cho sinh viên vào đời và trong suốt hành trình trọn đời của các em” (Lambert, 2014).

Đồng hành và xây dựng năng lực học tập để thành công cho giới trẻ thật sự có thể tạo ra những công dân tự tin, sáng tạo, năng động và có ý thức. Đây là nhiệm vụ quan trọng then chốt trong bối cảnh thị trường nhân lực thay đổi khó lường và bấp bênh như hiện tại.

Các trường học hiện đang áp dụng một cách linh hoạt hơn để khuyến khích giới trẻ học tập, làm việc và tự chủ đời mình. Cách thức

này đòi hỏi giáo viên tạo cơ hội để sinh viên hình thành năng lực tự quản lý nghề nghiệp, từ đó các em có thể tự tin lập nghiệp lâu dài, linh hoạt, bền bỉ, thích nghi với nhiều biến cố khôn lường trong tương lai. Hành trình đó phải thật thấu đáo, chân thực, tạo động lực, đủ thử thách và xứng đáng. Nhu cầu đặt ra là:

- Phát triển một bộ tiêu chí chất lượng tốt nghiệp kèm theo hướng dẫn nguyên tắc dành cho mỗi trường;
- Tích hợp vào chương trình hoạt động của sinh viên;
- Hướng đến mục tiêu phát triển bền vững của chương trình về lâu dài;
- Thực thi các biện pháp ngắn hạn để thu thập bằng chứng;
- Chia sẻ các phương pháp học tập tiên tiến phù hợp thời đại nhằm nâng cao chất lượng tốt nghiệp; và
- Thiết lập văn bản công nhận về chất lượng tốt nghiệp.

Những kỹ năng và khuynh hướng này vốn là các phẩm chất cần thiết để cá nhân duy trì việc học lâu dài ở mọi trình độ và trong thế giới nghề nghiệp sau này. Các em cần chuẩn bị để trở nên linh hoạt, kiên cường, thích ứng tốt và giao tiếp hiệu quả sẽ có triển vọng tốt, cũng như cần trang bị để bước ra khỏi vùng an toàn và đương đầu trong thế giới công sở nhiều nhập nhằng và bất định.

Một số trường trung học cơ sở trong vùng dành hẳn một năm học để dạy và rèn luyện cho sinh viên các năng lực này, với sự hỗ trợ từ các doanh nghiệp địa phương. Tỷ lệ học sinh ghi danh vào các trường này tăng cao nhờ vào những phẩm chất các em rèn luyện đều ghi chú vào hồ sơ năng lực cá nhân, và bao gồm trong chương trình giảng dạy tại Úc.

Mọi sinh viên tốt nghiệp đều được cấp chứng nhận Năng lực tốt nghiệp có liệt kê rõ các phẩm chất lẫn mô tả ngắn gọn cho từng mục.

VƯƠNG QUỐC ANH

Đầu năm 2000, Học viện Giáo dục Đại học thành lập Nhóm điều phối tăng cường việc làm cho sinh viên (*the Enhancing Student Employability Coordination Team*), viết tắt là ESECT, với nhiệm vụ tập trung giải quyết vấn đề việc làm sau đại học, trình bày trong sáu tập tài liệu từ đợt 1, và sáu tập tài liệu khác trong đợt 2, hoàn thành bởi nhiều tác giả, và do Giáo sư Mantz Yorke biên tập và giám sát. Hiện tại, ESECT tiếp tục trình bày các ví dụ về việc tích hợp năng lực hành nghề vào chương trình giảng dạy cho tất cả các ngành đào tạo bậc đại học (HE).

Một trích đoạn chọn lọc từ mười hai báo cáo này củng cố thêm cách tiếp cận tại Úc. Ví dụ, trong báo cáo do Watts chỉnh sửa (2007), ông tuyên bố rằng sự chú ý trong giáo dục đại học để tăng cường năng lực hành nghề của sinh viên đáp ứng một vài số mục đích gồm có:

- Động lực giúp sinh viên học đại học, chẳng hạn như để tìm việc lương cao;
- Chính sách thúc đẩy giúp tạo ra nhiều việc làm, nguồn nhân lực càng phát triển và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế;
- Nhu cầu hợp pháp hóa giá trị lâu dài của các môn học chính quy trong khi vẫn nhấn mạnh vào những năng lực tổng quát hơn là dạy nghề đơn thuần;
- Sự quan tâm của khối doanh nghiệp dẫn đến việc chính thức hình thành liên minh ngầm giữa nhà trường và doanh nghiệp; và
- Giá trị của việc tạo điều kiện cho sinh viên mở rộng trải nghiệm qua nhiều hoạt động ngoại khóa, kết hợp và hoạt động do chính các em dẫn dắt.

Knight và Yorke (2004) khẳng định rằng các mối quan tâm này cũng thúc đẩy mục tiêu nâng cao năng lực hành nghề thông qua học tập thật tốt ở trường, giúp cho mục tiêu này chuyển tải tốt hơn đến sinh viên và giảng viên, từ đó tạo điều kiện bổ sung các hoạt động phù hợp nhằm đảm bảo đạt mục tiêu.

Theo Harvey và các cộng sự Watts (2002), năng lực hành nghề gồm có bốn trọng tâm:

- Phát triển phẩm chất nghề nghiệp;
- Tinh thần cầu tiến học hỏi và chiêm nghiệm;
- Rèn luyện năng lực tự học;
- Phát triển kỹ năng tự quản sự nghiệp trọn đời.

Theo York và Knight (2002), năng lực hành nghề phải là một bộ kỹ năng, thành tích, nhận thức và đặc tính cần có của cá nhân khi tốt nghiệp nhằm giúp các bạn tìm việc làm và thành công trong sự nghiệp, tạo nên thành quả cho bản thân, công ty, cộng đồng lẫn nền kinh tế.

Bốn thành phần trọng yếu của năng lực hành nghề được hiểu rộng rãi như bên dưới (viết tắt là USEM - Understanding, Skilful practice, Efficacy beliefs, Metacognition):

- Hiểu biết (rộng và sâu hơn về mặt kiến thức);
- Lành nghề (bao gồm việc thể hiện các kỹ năng cần thiết);
- Niềm tin về hiệu quả (gồm cảm nhận của sinh viên về bản thân và trình độ cá nhân); và
- Tự nhận thức (gồm nhận thức của sinh viên về khả năng chiêm nghiệm của bản thân trong quá trình học, phát triển và hành động).

Bennett và cộng sự (2000) xác định bốn kỹ năng quản lý có thể áp dụng trong nhiều bối cảnh, gồm:

- Quản lý bản thân;
- Quản lý người khác;
- Quản lý thông tin; và
- Quản lý công việc.

Các tác giả nhấn mạnh tầm quan trọng của các hoạt động tích hợp lẫn ngoại khóa mà nhà tuyển dụng đánh giá cao, và chỉ ra các trường đại học nào hiện có cấp cho sinh viên chứng nhận phát triển các năng lực hành nghề này.

Ở Vương quốc Anh, hồ sơ lưu trữ thành tích cấp quốc gia (*The National Record of Achievement*), viết tắt là NRA, được sử dụng trong các trường trung học để cung cấp một định dạng cho cá nhân lưu trữ và trình bày những kỹ năng, kinh nghiệm và thành tích của bản thân. NRA giúp đáp ứng mục đích công nhận và đánh giá việc học tập của từng cá nhân, từ đó hỗ trợ người dùng lập kế hoạch và quản lý lộ trình phát triển của chính mình. Nhờ đó, hồ sơ này giúp thúc đẩy quá trình học tập trọn đời, đồng thời cũng tạo ra lực lượng lao động kỹ năng cao hơn.

Đối với các doanh nghiệp, NRA góp phần then chốt trong công tác tuyển dụng và phát triển nhân viên, đặc biệt là làm công cụ thảo luận cho người trẻ chưa hoặc ít kinh nghiệm thể hiện bản thân khi phỏng vấn. Nói chung, đánh giá người dùng cho thấy NRA giúp nhà tuyển dụng nắm bắt trình độ ứng viên. Song, NRA không giúp cung cấp dữ liệu sâu về sở thích nghề nghiệp phân loại theo một ngành cụ thể hay mong muốn nghề nghiệp.

Khảo sát cho thấy các đặc tính như đáng tin cậy, chân thật, có động lực và thái độ chính là những điều các nhà tuyển dụng tìm kiếm

nhiều nhất nơi các ứng viên trẻ. Doanh nghiệp mong muốn NRA cung cấp bằng chứng cho những thông tin. Các nguồn tham chiếu, báo cáo và chứng chỉ đều có ích, song mức độ hữu dụng khác biệt tùy đánh giá của nhà tuyển dụng. NRA tổng hợp thông tin giúp tạo điều kiện thuận lợi cho ứng viên và khuyến khích họ tự đảm nhận trách nhiệm phát triển bản thân.

TÓM LƯỢC TỪ HAI QUỐC GIA TRÊN

Nhiều hệ thống/cơ sở tự đề xuất một bộ kỹ năng/năng lực cho sinh viên để các em có thể sắp xếp lộ trình học trong trường và ngoại khóa cũng như đặt mục tiêu thành tích cá nhân. Chúng ta sử dụng nhiều thuật ngữ khác nhau nhằm mô tả những kỹ năng cần thiết để tốt nghiệp, kỹ năng tổng quát, năng lực, trình độ, trong đó từ “năng lực hành nghề” trở nên phổ biến và thực tế nhất khi mô tả các kỹ năng và năng lực này là bởi tính tổng quát và ứng dụng lâu dài ngay cả sau khi tốt nghiệp.

- Gần như tất cả hệ thống/cơ sở đều đã hoặc đang xây dựng một văn bản chính thức mở rộng hơn hình thức “báo cáo thành tích học tập cá nhân” với mong muốn kết hợp cả thành tích cá nhân trong các hoạt động ngoại khóa vào quá trình học tại trường;
- Nhiều trường tạo điều kiện cho sinh viên tham gia các chương trình ngoại khóa và/hoặc hoạt động trải nghiệm, giúp các em tiếp cận, ghi nhận thành tích chính thức và xác thực, chủ yếu bổ sung phần thưởng và công nhận.
- Một số hệ thống/cơ sở đã triển khai một loạt các hoạt động bắt buộc trong khi đa số vẫn khuyến khích sinh viên tự nguyện tham gia;

- Các nhà tuyển dụng thực chất không đề cao bản ghi nhận thành tích cá nhân hay chứng nhận, song họ lại đánh giá cao chính hoạt động hay trải nghiệm giúp sinh viên đạt các thành tích đó.
 - Tất cả hệ thống/cơ sở đều đầu tư vào hệ thống ghi nhận và lưu trữ thành tích và kết nối với những kỹ năng, trải nghiệm;
 - Các hệ thống/cơ sở có thể chỉ ghi nhận và xác thực một vài dạng “thành tích cá nhân” như tham gia các ban/hội, thực tập, giữ vai trò lãnh đạo, song không nhất thiết phải báo cáo toàn bộ trải nghiệm và thành tích tại trường đại học; và
 - Sinh viên gặt hái nhiều nhất khi các em tự đảm trách quá trình rèn luyện các kỹ năng này, đồng thời dành thời gian chiêm nghiệm từng hoạt động, kỹ năng học được, từ đó đúc kết và liên kết giá trị của trải nghiệm với nhu cầu tuyển dụng.
- Vui lòng xem thêm trong Bảng 7 và 8.

Bảng 7: So sánh các năng lực hành nghề

Năng lực hành nghề theo DEST	Kết quả tổng hợp đầu ra theo AQF ¹	Đại học Bond	Phổ biến
Giao tiếp	Tương tác và giao tiếp với người khác	Giao tiếp nói/ viết	Giao tiếp nói/viết
Làm việc nhóm	Tương tác và giao tiếp với người khác	Làm việc nhóm	Làm việc nhóm
Giải quyết vấn đề	Các kỹ năng tư duy, ví dụ kỹ năng học, ra quyết định, và giải quyết vấn đề	Tư duy phản biện	Giải quyết vấn đề Tư duy phản biện

1. AQF (Australian Qualifications Framework) là hệ thống chính sách quốc gia về văn bằng liên quan đến giáo dục và đào tạo Úc, kết hợp các lĩnh vực giáo dục và đào tạo có trình độ khác nhau thành một khung bằng cấp thống nhất.

Tự quản	Các kỹ năng cá nhân, ví dụ tự định hướng và hành động nhất quán	Tự quản	Tự quản cuộc sống và sự nghiệp
Lập kế hoạch/tổ chức		Lập kế hoạch và tổ chức	Lập kế hoạch/tổ chức
Kỹ thuật	Các kỹ năng nền, ví dụ đọc viết và làm việc với số	Quản lý thông tin	Quản lý thông tin
Học tập trọn đời	Các kỹ năng tư duy, ví dụ kỹ năng học, ra quyết định, và giải quyết vấn đề Các kỹ năng cá nhân, ví dụ tự định hướng và hành động nhất quán	Tự quản	Tự quản cuộc sống và sự nghiệp
Khởi xướng và dám làm		Khởi xướng/Dám làm	Khởi xướng/Dám làm/Sáng tạo
		Lãnh đạo	Lãnh đạo
		Tầm nhìn toàn cầu Bền vững	Quan điểm hướng về môi trường/toàn cầu
	Các kỹ năng cá nhân, ví dụ tự định hướng và hành động nhất quán	Suy nghĩ và hành động có đạo đức	Suy nghĩ và hành động có đạo đức

Bảng 8: Danh mục mô tả mở rộng các năng lực hành nghề phổ biến

Phân nhóm	STT	Năng lực hành nghề	Mô tả
Con người	1	Giao tiếp nói/viết	Khả năng giao tiếp bằng lời rõ ràng và phù hợp tùy thuộc bối cảnh. Khả năng thể hiện ý tưởng mạch lạc và chính xác bằng văn bản lần theo yêu cầu của tình huống.
	2	Làm việc nhóm	Khả năng làm việc với người khác để cùng đạt mục tiêu chung, đảm bảo trách nhiệm và nhiệm vụ rõ ràng, và khả năng thực thi các vai trò khác nhau tùy yêu cầu tập thể.
	3	Lãnh đạo	Khả năng động viên, khuyến khích, tiếp nghị lực, chịu trách nhiệm, và hỗ trợ người khác trong quá trình dẫn dắt để đạt mục tiêu chung.
Bản thân	4	Tự quản cuộc sống và sự nghiệp	Khả năng đặt mục tiêu cá nhân và kiên định triển khai thực hiện, và tổ chức, xác định ưu tiên, sắp xếp hoạt động, hướng đến năng suất làm việc tối ưu và cân bằng thỏa đáng trong cuộc sống lẫn sự nghiệp.
Tư duy	5	Giải quyết vấn đề/Tư duy phản biện	Khả năng xác định vấn đề, tư duy đa chiều, đánh giá, suy xét logic và trình bày tình huống có biện luận chặt chẽ.
	6	Lập kế hoạch/tổ chức	Khả năng hoạch định, xác định ưu tiên và sắp xếp các hoạt động lẫn sự kiện theo cách tối ưu và hiệu quả nhất, góp phần vào kế hoạch chiến lược ngắn hạn lẫn lâu dài.
	7	Quản lý thông tin	Khả năng nhận biết nguồn và cách thức thu thập, đánh giá và tổ chức thông tin phù hợp để ứng dụng giải quyết vấn đề/vướng mắc.

Cách tiếp cận	8	Khởi xướng/Dám làm/Sáng tạo	Hành động tự giác, thử nghiệm cải cách với nhiệt huyết và năng lượng mãnh liệt để theo đuổi dự án một cách sáng tạo, đổi mới.
	9	Quan điểm hướng về môi trường/toàn cầu	Có thể tiếp cận các vấn đề liên quan đến các quan điểm hay ảnh hưởng đa văn hóa và toàn cầu, và nhạy cảm, chủ động trước các vấn đề môi trường.
	10	Suy nghĩ và hành động có đạo đức	Thực thi có trách nhiệm và hướng đến sự chính trực, đạo đức, luân lý, và chuẩn mực lẫn giá trị văn hóa.

MÔ HÌNH

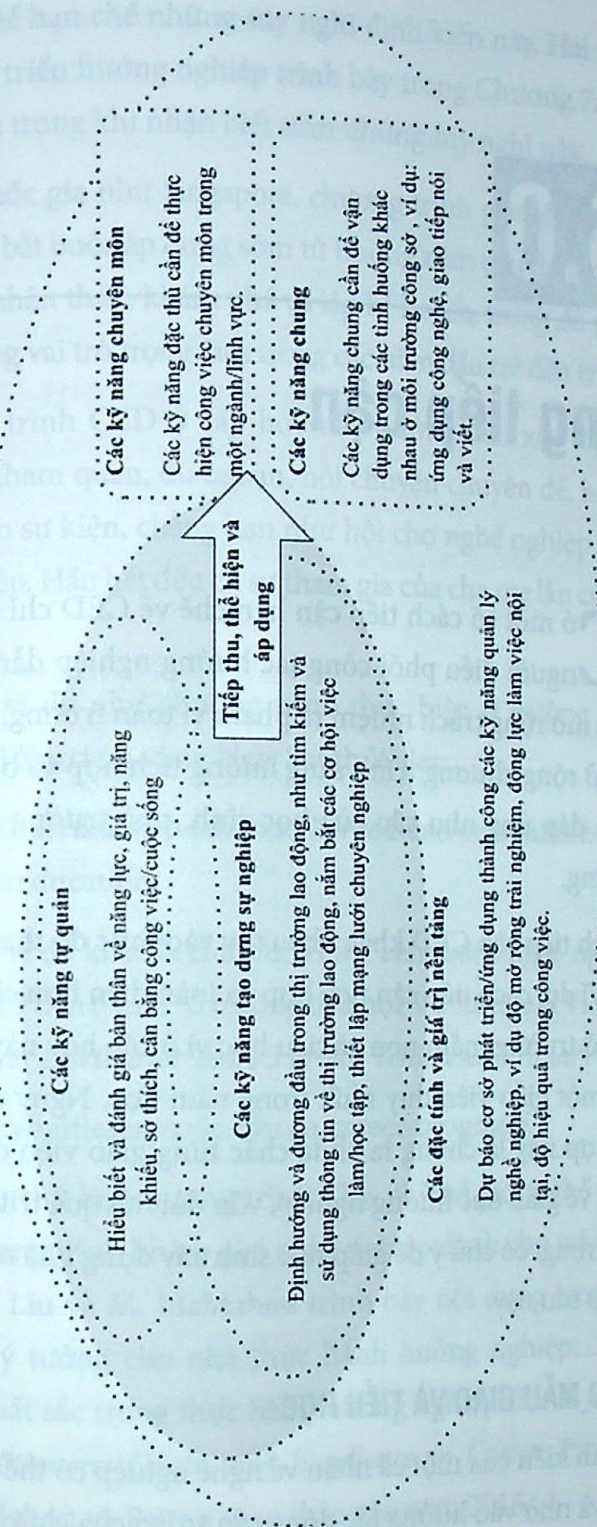
Năm 2009, Ruth Bridgstock đề xuất mô hình khái niệm về các đặc tính cần có đối với tân cử nhân để có thể làm việc, nhấn mạnh tầm quan trọng của các kỹ năng quản lý sự nghiệp. Bà cho rằng trong nền kinh tế cạnh tranh và biến động nhanh chóng như ngày nay, các tân cử nhân buộc phải chủ động am hiểu thế giới nghề nghiệp và tự quản lộ trình xây dựng sự nghiệp của bản thân. Mô hình trình bày như trong Hình 6 bên dưới (Bridgstock, 2009).

Năm 2017, hai tác giả người Anh là Tomlinson và Holmes biên tập lại quyển sách tựa Năng lực hành nghề dành cho sinh viên tốt nghiệp trong bối cảnh: Lý thuyết, Nghiên cứu và Tranh luận (*Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*), giúp đánh giá toàn diện về lĩnh vực này (Tomlinson và Holmes, 2017).

Quản lý nghề nghiệp

Quản lý có chủ đích đối với công việc, học tập và các lĩnh vực khác trong cuộc sống thông qua quá trình suy ngẫm, đánh giá và ra quyết định

Các kỹ năng quản lý nghề nghiệp



Hình 6: Mô hình khái niệm về các đặc tính cần có đối với tân cử nhân, bao gồm các kỹ năng quản lý nghề nghiệp

16.0

Hướng tiếp cận

Có một số cách tiếp cận hạn chế về CED chỉ tập trung vào người điều phối công tác hướng nghiệp dẫn đến gây khó khăn khi mở rộng trách nhiệm ra phạm vi toàn trường. Từ đó, chúng ta cần mở rộng chương trình sang hướng tích hợp và bao quát nhằm đảm bảo đáp ứng nhu cầu của học sinh, nhà trường và cộng đồng nhà trường.

Cách tiếp cận CED khác nhau tùy vào mức độ tham gia của nhà trường. Ví dụ, cách tiếp cận tích hợp và toàn diện hơn sẽ phù hợp nếu áp dụng ở trường mầm non và tiểu học vì ở cấp học này, học sinh chỉ học với một giáo viên duy nhất trong năm học. Nguyên cơ phát sinh ở trường hợp này là chúng ta chưa chắc từng giáo viên đều hiểu đúng nền tảng về giáo dục hướng nghiệp, vốn đòi hỏi quá trình thực thi lâu dài, cẩn trọng, có chủ ý để giúp học sinh xây dựng khả năng phát triển sự nghiệp sau này.

BẬC MẪU GIÁO VÀ TIỂU HỌC

Định kiến của một cá nhân về nghề nghiệp có thể hình thành từ rất sớm và nhờ vào hướng tác động cẩn trọng của chương trình CED,

chúng ta có thể hạn chế những suy nghĩ định kiến này. Hai mô hình lý thuyết phát triển hướng nghiệp trình bày trong Chương 7.0 đã cho thấy tầm quan trọng khi nhận biết sớm những suy nghĩ này.

Ở các quốc gia như Singapore, chương trình giáo dục và tư vấn hướng nghiệp bắt buộc áp dụng sớm từ những năm đầu đi học, gồm ba bước cơ bản: nhận thức, khám phá và lập kế hoạch, trong đó giai đoạn nhận thức đóng vai trò trọng tâm trong các năm đầu trẻ đến trường.

Chương trình CED ở cấp học này hướng đến xây dựng hình mẫu, tổ chức tham quan, du ngoạn, nói chuyện chuyên đề, hoạt động câu lạc bộ theo sự kiện, chẳng hạn như hội chợ nghề nghiệp hay tuần lễ hướng nghiệp. Hầu hết đều có sự tham gia của cha mẹ lẫn cộng đồng xung quanh.

- Một ví dụ như chương trình thực hiện ở trường tiểu học Kurri Kurri tại vùng New South Wales:

www.kurrikurri-p.schools.NSW.edu.au/curriculum-activity/careereducation

- Một ví dụ khác là chương trình “Làm quen nghề nghiệp cho trẻ từ 3 đến 6 tuổi” ở trường tiểu học Whittlesea ở Victoria, Úc (*Career Elective for Years 3 to 6 at Whittlesea Primary school*)

www.whittleseaps.vic.edu.au/career-program/

- Ví dụ thứ ba, chương trình “Tôi và Thế giới nghề nghiệp - Chương trình khám phá nghề nghiệp dành cho trẻ tiểu học” do J. Liu và M. McMahon trình bày nội dung trong quyển Các ý tưởng cho nhà thực hành hướng nghiệp: Tôn vinh sự xuất sắc trong thực hành hướng nghiệp (*Ideas for Career Practitioners: Celebrating Excellence in Career Practice*) do McMahon và Patton soạn thảo vào năm 2015.

Các yếu tố chung của những chương trình này là sự gắn kết chặt chẽ với việc học, quá trình xây dựng hình ảnh tích cực về bản thân, các giá trị cá nhân và sự phối hợp từ cộng đồng.

BẬC TRUNG HỌC CƠ SỞ (THCS) VÀ TRUNG HỌC PHỔ THÔNG (THPT)

Ở các trường THCS và THPT, hiện vẫn chưa có một phương pháp triển khai CED nào mang lại thành công rõ rệt. Do từng trường thường phân bổ quỹ thời gian vào các đơn vị khác nhau theo chuyên môn cụ thể, nên có thể áp dụng nhiều cách thức với nhiều dạng chương trình giảng dạy, nhân sự, đào tạo, thời gian biểu, nguồn lực và điều phối khác nhau.

Để cân nhắc lựa chọn phương pháp phù hợp, chúng ta cần dựa trên sáu yếu tố cơ bản của một chương trình giáo dục hướng nghiệp: quản trị, lớp học, thông tin, trải nghiệm có cấu trúc, hỗ trợ cá nhân, phối hợp và liên lạc.

Một số cách thức khả thi bao gồm:

Chủ đề môn học có thể đánh giá trong chương trình giảng dạy, ví dụ “môn học Nghề nghiệp”;

- Một hoạt động đơn lẻ định kỳ không có đánh giá;
- Trong chương trình học về đời sống/kỹ năng sống hoặc hoạt động chăm sóc đời sống tâm linh;
- Một chương trình tham quan ngành nghề và chuyên gia tư vấn sau tốt nghiệp;
- Chương trình kết hợp tham quan, nói chuyện chuyên đề và trải nghiệm;
- Giao cho chuyên gia hướng nghiệp triển khai độc lập;

- Tổ chức sự kiện tập trung trước các thời điểm then chốt như chọn môn học, nơi thực tập;
- Dựa vào chương trình và hoạt động học trên máy tính;
- Tích hợp vào nội dung giảng dạy các môn chính như tiếng Anh, khoa học xã hội; và
- Truyền đạt trong các môn học.

Các phương án trên thể hiện trong năm cách tiếp cận được liệt kê trong Bảng 9 bên dưới, cùng với ưu nhược điểm riêng, dù chỉ tập trung áp dụng cho bậc THCS và THPT, nhưng vẫn có một vài hướng dẫn hữu ích khi triển khai ở cấp mầm non, tiểu học và sau trung học.

Bảng 9: Ưu và nhược điểm của năm cách tiếp cận

Cách A Môn học riêng biệt	Cách B Lồng ghép nội dung vào các môn chính	Cách C Tích hợp vào môn chính	Cách D Phân bổ đều theo học kỳ	Cách E Tập trung vào thời điểm then chốt
Ưu điểm	Ưu điểm	Ưu điểm	Ưu điểm	Ưu điểm
tạo sự liên tục	giáo viên thân quen với học sinh	tất cả học sinh đều tham gia	có thể thực hiện trọn vẹn chương trình	tạo sự liên quan chặt chẽ
quan tâm nghiêm túc	mở rộng lẫn sâu các môn học	có thể kết nối đến nội dung môn học	có thể áp dụng không chính thống	không làm gián đoạn chương trình học trong năm
có thời gian đào sâu	dùng để thúc đẩy lẫn ứng dụng kiến thức	tận dụng tài nguyên của môn chính	có thể đưa thành bài tập về nhà để đánh giá	có thể xuyên suốt hoặc tập trung

thu hút nguồn lực	tạo sự liên tục	không gián đoạn thời gian biểu	kết quả trông thấy và tức thì	có thể ứng dụng nội dung vào tình huống thực tế
Nhược điểm	Nhược điểm	Nhược điểm	Nhược điểm	Nhược điểm
tăng thêm một môn học	có thể không được đón nhận nghiêm túc	yêu cầu giáo viên được đào tạo và nhiệt tình	có thể bị rời rạc	khó phát triển
tạo áp lực cho các môn khác	yêu cầu giáo viên có kỹ năng và nội dung môn học liên quan	không được công nhận hợp pháp	khó liên kết với chủ đề môn học	gây ra khủng hoảng và suy nghĩ đối phó
cần thêm nhiều giáo viên có chuyên môn	không thể mở rộng hoạt động	học sinh khó thấy sự liên kết	tạo ra các thời điểm áp lực cao cho học sinh	tập trung cao độ vào một thời điểm nên khó tiếp thu
cần trang bị nhiều nguồn lực	thời lượng tiết học giới hạn	có thể nảy sinh trùng lặp hay thiếu hụt	khó đánh giá sau một thời gian	không cho phép thực hiện rất ráo

Bảng liệt kê này không hoàn toàn đầy đủ, song lại giúp chỉ ra các dạng vướng mắc cần xem xét khi thực hiện một chương trình CED. Từ đó, chúng ta thấy rõ rằng không có mô hình hoàn hảo. Chúng ta cần cân nhắc cẩn trọng các phương án trước khi quyết định, tránh tùy tiện hay chỉ nương theo thời gian biểu, nhân sự, công tác đào tạo hay nguồn lực hạn chế mà bỏ qua nhu cầu của học sinh.

Ngoài ra, chúng ta cũng cần cân nhắc kỹ lưỡng cả ưu và nhược điểm của từng phương án đồng thời so sánh với các lựa chọn khác, nhằm đảm bảo tối ưu hóa lợi ích và giảm thiểu thiểu sót, có thể bằng cách áp dụng phối hợp hoặc luân phiên các hoạt động. Nhờ đó, chúng ta có thể nhận diện và giải quyết các vướng mắc với cơ hội thành công tăng dần theo thời gian.

Law, Knasel, và Hughes (1991) đã tìm ra cách khả thi để tích hợp CED vào các chương trình giảng dạy khác, tiến hành theo mô hình ba bước:

- **Giai đoạn đồng hành** triển khai khi điều phối viên hướng nghiệp và một giáo viên cam kết thực hiện những điều chỉnh chương trình ngắn hạn, song chưa chính thức.
- **Giai đoạn liên minh** tiến hành khi bắt đầu mở rộng chính thức và đào sâu cải cách với sự tham gia của đồng đạo giáo viên có quan tâm.
- **Giai đoạn tích hợp** diễn ra khi hầu hết giáo viên đảm nhận một phần trách nhiệm đối với công tác phát triển nghề nghiệp cho học sinh.

Mỗi giai đoạn luôn nảy sinh các vướng mắc như xúc tiến, chuyển, bỏ việc, thay đổi ưu tiên, và nguồn lực giới hạn và cũng gây tác động lớn đến khả năng thành công của chương trình. Vui lòng xem thêm minh họa về một chương trình CED tích hợp vào hoạt động ngoại khóa được mô tả trong Trường hợp điển hình số 13 bên dưới.

❖ Trường hợp điển hình 13: Một ví dụ về chương trình CED tích hợp

Trong ví dụ bên dưới, CED tích hợp vào chương trình kéo dài một năm, kết hợp chương trình học chính quy với các hoạt động ngoại

khóa, ban đầu gọi là “chương trình kỹ năng sống”. Nhà trường có thể thay thế bằng bốn chủ đề riêng và triển khai tùy ý. Bảng 10 trình bày một đề xuất cách thức tích hợp CED dưới dạng hoạt động ngoại khóa.

Bảng 10: Các kỹ năng sống tích hợp (trong CED) phân bổ theo học kỳ

Chủ đề	Học kỳ 1	Học kỳ 2	Học kỳ 3	Học kỳ 4
Các kỹ năng tương tác và hỗ trợ cá nhân				
Giáo dục giá trị				
Lập kế hoạch nghề nghiệp				
Sức khỏe và An toàn cá nhân				

Phương án khác là tích hợp cả 4 chủ đề vào mỗi học kỳ qua từng môn học liên quan như trong Bảng 11.

Bảng 11: Tích hợp các môn dạy kỹ năng sống theo CED vào từng học kỳ

Chủ đề	Học kỳ 1	Học kỳ 2	Học kỳ 3	Học kỳ 4
Các kỹ năng tương tác và hỗ trợ cá nhân (viết tắt là p)	ppppp	pp	ppp	ppp
Giáo dục giá trị (viết tắt là v)	vvvv	vvvvvvv	vvv	vvv
Lập kế hoạch nghề nghiệp (viết tắt là c)	ccc	ccc	ccc	cccccc
Sức khỏe và An toàn cá nhân (viết tắt là h)	hhh	hhh	hhhh	hhh

Cách này giúp ta linh hoạt thực hiện, nhưng có thể khó quản lý hơn. Dù chọn phương án nào, lưu ý rằng nếu áp dụng một trong hai mô hình trên, tối thiểu ở mỗi cấp lớp phải có mười hoạt động.

Mỗi cấp lớp chỉ tập trung vào một số yếu tố trong khung chương trình CED, các cấp khác nhau có sự phân bổ định hướng khác nhau. Nhờ vào khung chương trình cho mười giáo án, từng yếu tố đều được nhắc lại và trình bày ở mỗi cấp lớp. (Xem mục Chương trình ở Chương 18.0 và mục Giáo án mẫu ở Chương 19.0).

ĐỊNH KIẾN GIỚI

Hạn chế định kiến giới là vô cùng quan trọng trong quá trình sinh viên tham gia các hoạt động trong khuôn khổ chương trình CED, nhất là khi các em thảo luận về các khái niệm nghề nghiệp và lộ trình phát triển sự nghiệp. Trong bất kỳ cuộc thảo luận nào về chủ đề nghề nghiệp, giả định đều có thể nảy sinh, ví dụ như nghề khai thác mỏ chỉ phù hợp với nam giới, và công việc dạy học chỉ nên dành cho nữ. Các kiểu giả định này có thể hoặc không được nói ra rõ ràng, song thường biểu thị hàm ẩn trong khi thảo luận. Khi đó, chúng ta cần phải thách thức lại các giả định này.

Tương tự, bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong mọi hoạt động cũng quan trọng không kém. Các nam sinh thường có vẻ trội hơn về thể lý trong khi nữ sinh có ưu thế về vận động tinh. Chúng ta cần cảnh báo sự khác biệt này và thách thức khi cần.

Thêm vào đó, trong mọi tình huống, chúng ta cũng cần nêu rõ về các hoạt động chủ động đương đầu và giải quyết các vấn đề xoay quanh định kiến giới.

Ví dụ, mỗi khi đề cập đến một vị trí công việc hoặc chuyên môn, chúng ta cần lưu ý hỏi lại học sinh rằng liệu công việc đó có phù hợp cả với nam lẫn nữ và thăm dò liệu có em nào đang bị vướng mắc về định kiến giới không.

Đồng thời, chúng ta cũng cần khuyến khích học sinh ghi nhớ tài liệu như áp phích Bullseye (xem mẫu trong Chương 20.0), rằng không

có nghề nghiệp nào chỉ dành riêng cho một giới, nam hay nữ đều có cơ hội làm mọi việc như nhau.

Các học sinh nhỏ tuổi, đến từ các gia đình chuyên làm nghề truyền thống hay ở nông thôn/vùng hẻo lánh nơi thường giới hạn về các nghề nghiệp, thường cần nhiều sự khích lệ để khám phá thế giới nghề nghiệp đa dạng, cũng như tìm hiểu các định hướng phù hợp với hoàn cảnh hiện tại. Chúng ta cần khéo léo, tinh tế và nhạy cảm khi khuyến khích các em đương đầu với khó khăn khi thay đổi lối suy nghĩ truyền thống.

Bất kỳ lúc nào có thể, cha mẹ nên tham gia thảo luận nhằm đảm bảo các ý tưởng về giáo án và mọi hoạt động diễn ra đều có cha mẹ hỗ trợ cho học sinh.

TÍNH NHẠY CẢM VỀ VĂN HÓA

Tập hợp các thành viên tham gia công tác triển khai CED tốt nhất nên có sự đa dạng về nền tảng (lai lịch, kinh nghiệm, v.v.). Thành phần sinh viên vốn dĩ đến từ các nền văn hóa khác biệt, có đặc tính dân tộc, chủng tộc đa dạng, có địa vị, đặc điểm địa lý, kinh tế xã hội khác nhau. Ví dụ, trong trường Brisbane ở Úc, áp dụng chương trình CED trên quy mô sinh viên đến từ 61 quốc gia, bao gồm người tị nạn và nhập cư; còn chương trình CED ở Mông Cổ triển khai cho các nhóm du mục; trong khi Ấn Độ triển khai cho các nhóm tôn giáo khác nhau.

Các tác giả gồm Arlumani cùng cộng sự (2014) và Leong cùng Serafica (1995) có nhắc đến sự giao thoa văn hóa và giao thoa trách nhiệm quốc gia trong công tác triển khai thực hiện những chương trình CED.

Một tài nguyên hữu ích có thể sử dụng khi làm việc với người bản địa Úc - Aboriginal là dùng tám cách học của thổ dân, xem đó như

một khung phương pháp sư phạm để giúp các nhà giáo dục công nhận quan điểm của người Aboriginal bằng cách sử dụng chính các kỹ thuật học tập của họ (Yunkaporta và Kirby, 2011). Các tác giả xác định điểm chung giữa sư phạm chính thống và người bản địa Úc là:

- Học thông qua câu chuyện;
- Hoạch định và hình dung rõ các quy trình;
- Thực hành không lời bằng cách tự chiêm nghiệm và bắt tay vào làm;
- Học bằng hình ảnh, biểu tượng và ẩn dụ;
- Học qua cách thực hành đáp ứng với thực tế và môi trường;
- Sử dụng các cách tiếp cận gián tiếp, đổi mới, và liên ngành;
- Mô hình hóa và chia nhỏ để thực hiện; và
- Kết nối việc học với giá trị nội tại, nhu cầu và kiến thức.

VÒNG TRÒN ĐỊNH HƯỚNG

Vòng tròn định hướng: Hướng dẫn của Người bản địa giúp Khám phá Lộ trình Nghề nghiệp (*Guiding Circles: An Aboriginal Guide to Finding Career Paths*) sử dụng cách thức sinh hoạt vòng tròn truyền thống để hỗ trợ thổ dân bản địa Úc khám phá bản thân nhằm xác định lộ trình nghề nghiệp. Phương pháp này dựa trên cách tiếp cận hướng nghiệp tổng thể, kết hợp thể giới quan của người bản địa (gồm tâm linh, sự kết nối, cộng đồng, các giá trị và sự cân bằng trong cuộc sống) với những khái niệm định hướng nghề nghiệp trước mắt (vốn đòi hỏi trí tưởng tượng, óc sáng tạo và tinh thần linh hoạt). Vòng tròn định hướng là một khái niệm xuất phát từ văn hóa của thổ dân bản địa Úc song cũng có thể ứng dụng cho các nhóm thân chủ khác.

có nghề nghiệp nào chỉ dành riêng cho một giới, nam hay nữ đều có cơ hội làm mọi việc như nhau.

Các học sinh nhỏ tuổi, đến từ các gia đình chuyên làm nghề truyền thống hay ở nông thôn/vùng hẻo lánh nơi thường giới hạn về các nghề nghiệp, thường cần nhiều sự khích lệ để khám phá thế giới nghề nghiệp đa dạng, cũng như tìm hiểu các định hướng phù hợp với hoàn cảnh hiện tại. Chúng ta cần khéo léo, tinh tế và nhạy cảm khi khuyến khích các em đương đầu với khó khăn khi thay đổi lối suy nghĩ truyền thống.

Bất kỳ lúc nào có thể, cha mẹ nên tham gia thảo luận nhằm đảm bảo các ý tưởng về giáo án và mọi hoạt động diễn ra đều có cha mẹ hỗ trợ cho học sinh.

TÍNH NHẠY CẢM VỀ VĂN HÓA

Tập hợp các thành viên tham gia công tác triển khai CED tốt nhất nên có sự đa dạng về nền tảng (lai lịch, kinh nghiệm, v.v.). Thành phần sinh viên vốn dĩ đến từ các nền văn hóa khác biệt, có đặc tính dân tộc, chủng tộc đa dạng, có địa vị, đặc điểm địa lý, kinh tế xã hội khác nhau. Ví dụ, trong trường Brisbane ở Úc, áp dụng chương trình CED trên quy mô sinh viên đến từ 61 quốc gia, bao gồm người tị nạn và nhập cư; còn chương trình CED ở Mông Cổ triển khai cho các nhóm du mục; trong khi Ấn Độ triển khai cho các nhóm tôn giáo khác nhau.

Các tác giả gồm Arlumani cùng cộng sự (2014) và Leong cùng Serafica (1995) có nhắc đến sự giao thoa văn hóa và giao thoa trách nhiệm quốc gia trong công tác triển khai thực hiện những chương trình CED.

Một tài nguyên hữu ích có thể sử dụng khi làm việc với người bản địa Úc - Aboriginal là dùng tám cách học của thổ dân, xem đó như

một khung phương pháp sư phạm để giúp các nhà giáo dục công nhận quan điểm của người Aboriginal bằng cách sử dụng chính các kỹ thuật học tập của họ (Yunkaporta và Kirby, 2011). Các tác giả xác định điểm chung giữa sư phạm chính thống và người bản địa Úc là:

- Học thông qua câu chuyện;
- Hoạch định và hình dung rõ các quy trình;
- Thực hành không lời bằng cách tự chiêm nghiệm và bắt tay vào làm;
- Học bằng hình ảnh, biểu tượng và ẩn dụ;
- Học qua cách thực hành đáp ứng với thực tế và môi trường;
- Sử dụng các cách tiếp cận gián tiếp, đổi mới, và liên ngành;
- Mô hình hóa và chia nhỏ để thực hiện; và
- Kết nối việc học với giá trị nội tại, nhu cầu và kiến thức.

VÒNG TRÒN ĐỊNH HƯỚNG

Vòng tròn định hướng: Hướng dẫn của Người bản địa giúp Khám phá Lộ trình Nghề nghiệp (*Guiding Circles: An Aboriginal Guide to Finding Career Paths*) sử dụng cách thức sinh hoạt vòng tròn truyền thống để hỗ trợ thổ dân bản địa Úc khám phá bản thân nhằm xác định lộ trình nghề nghiệp. Phương pháp này dựa trên cách tiếp cận hướng nghiệp tổng thể, kết hợp thể giới quan của người bản địa (gồm tâm linh, sự kết nối, cộng đồng, các giá trị và sự cân bằng trong cuộc sống) với những khái niệm định hướng nghề nghiệp trước mắt (vốn đòi hỏi trí tưởng tượng, óc sáng tạo và tinh thần linh hoạt). Vòng tròn định hướng là một khái niệm xuất phát từ văn hóa của thổ dân bản địa Úc song cũng có thể ứng dụng cho các nhóm thân chủ khác.

Công trình này là kết quả nghiên cứu từ khảo sát cách thổ dân bản địa ở Canada ra quyết định nghề nghiệp. Hội đồng nhân dân của Thổ dân bản địa Canada ủng hộ mạnh mẽ cho các tác giả - tiến sĩ Rod McCormick, Norm Amundson và Grey Phoenell.

Vòng tròn định hướng là một phương thức tiếp cận có tính tương tác, linh hoạt và thú vị với mục đích định hướng người tham gia tự phản hồi, khám phá nghề nghiệp và ra quyết định. Phương thức toàn diện này kết hợp thể giới quan truyền thống của thổ dân với các khái niệm phát triển nghề nghiệp đương đại và giúp người tham gia đưa ra lựa chọn và tiến tới xây dựng sự nghiệp. Các khám phá được ghi lại trên một vòng tròn nghề nghiệp, đóng vai trò là khung sườn giúp cá nhân xác định tám yếu tố cốt lõi: thiên hướng/năng khiếu/kỹ năng, sở thích, phong cách/tinh thần cá nhân, giá trị/ý nghĩa, cân bằng, học tập, vai trò trong công việc/cuộc sống và mạng lưới chuyên nghiệp. Sách hướng dẫn cũng bao gồm một số vòng tròn nghề nghiệp khác nhau dùng để khám phá về các kết nối với người khác, giá trị nghề nghiệp, cân bằng cuộc sống và các bước hành động sáng tạo.

Chương trình Vòng tròn định hướng với phiên bản đầy đủ bao gồm 2 quyển sách hướng dẫn riêng và đào tạo thực hành mở rộng cho giáo viên và người hướng dẫn. Một giảng viên chuyên về Vòng tròn định hướng sẽ thực hiện công tác đào tạo trực tiếp, bao gồm học tập và tổ chức hội thảo trong cộng đồng. Nhằm giúp dễ truy cập trực tuyến tài nguyên này trong Bộ công cụ Khám phá thể mạnh, các tác giả đã xây dựng danh mục các hoạt động độc đáo từ sách hướng dẫn, cũng như tập tài liệu hướng dẫn có thể tải xuống nhằm trang bị cho người hướng dẫn triển khai các hoạt động.

17.0

Khung chương trình CED

Tương tự chương trình giảng dạy trong trường phổ thông hay cao đẳng, chương trình CED cần tuân theo một khuôn khổ nhằm đảm bảo hiệu quả. Khung chương trình này trình bày hướng dẫn về các nội dung nên triển khai giảng dạy ở cấp lớp phù hợp trong quá trình phát triển của học sinh.

New Zealand đặt trọng tâm chương trình vào ba yếu tố và chia thành ba giai đoạn phụ, với yêu cầu hoàn thành xây dựng 40 năng lực xuyên suốt:

- Nhận thức bản thân $5 + 6 + 4 = 15$
- Khám phá thế giới nghề nghiệp $4 + 3 + 5 = 12$
- Ra quyết định và hành động $5 + 4 + 4 = 13$
- Tổng cộng $= 40$ năng lực

Cho dù các năng lực này liên quan chủ yếu đến tư vấn và giáo dục hướng nghiệp, chúng vẫn có liên quan đến một số năng lực thuộc nhóm kỹ năng sống:

<http://nzcurriculum.tki.org.nz/Curriculum-resources/Career-education>

Canada lại đưa ra một bộ năng lực về tư vấn và giáo dục hướng nghiệp để áp dụng bắt buộc trên toàn quốc, song ở Ontario (một tỉnh bang của Canada), ba mục tiêu giáo dục của nơi này bao gồm thấu hiểu khái niệm, phát triển kỹ năng và áp dụng thực hành, trong đó phát triển nghề nghiệp là một trong ba trọng tâm giáo dục, lại chia nhỏ thành ba thành phần:

- Quản lý bản thân;
- Khám phá cơ hội; và
- Chuyển tiếp và thay đổi.

<http://www.edu.gov.on.ca/eng/curriculum/secondary/guidance.html>

Singapore lại áp dụng cách tiếp cận hơi khác khi định hướng tập trung vào các cấp lớp theo bậc học:

- Tiểu học | Nhận thức: hiểu bản thân, hoạch định lộ trình, khám phá;
- THCS | Khám phá nghề nghiệp: khám phá thế giới công việc, các khóa học, sở thích;
- THPT | Lập kế hoạch nghề nghiệp: hình ảnh bản thân, thông tin, ra quyết định.

<https://www.moe.gov.sg/education/programmes/social-and-emotional-learning/education-and-career-guidance>

Khung chương trình của Nhật Bản bao gồm mười hai năng lực phân loại theo hạng mục:

- Thiết kế sự nghiệp;
- Khám phá và ứng dụng;
- Ra quyết định; và
- Xây dựng mối quan hệ.

http://www.human.tsukuba.ac.jp/~tfujita/journal_1/UTJSCE1_march2016_pp87-98.pdf

Ở Vương quốc Anh, quyển Sổ tay Giáo dục Hướng nghiệp và Việc làm (*Handbook for Career and Work-Related Education*) do Hiệp hội Giáo dục và Tư vấn nghề nghiệp (ACEG) xuất bản nêu rõ mô tả về kết quả đầu ra của bốn cấp học, tổng cộng gồm 23 mô tả với trọng tâm hơi khác nhau ở các cấp học:

- Hiểu bản thân;
- Tìm hiểu thế giới nghề nghiệp;
- Thông tin việc làm;
- Ra quyết định;
- Trải nghiệm nghề nghiệp;
- Ứng tuyển; và
- Học tập nâng cao.

<http://www.cegnet.co.uk/uploads/resources/ACEG-Framework-final.pdf>

KẾ HOẠCH CHI TIẾT VỀ PHÁT TRIỂN HƯỚNG NGHIỆP TẠI ÚC

Nhiều khung chương trình đã dần hình thành trên khắp thế giới, vì thế chính phủ Úc muốn phát triển một khung thật toàn diện dựa trên nền tảng khung sẵn có với nguồn tham khảo từ Mỹ. Thông qua hội đồng bộ trưởng, chính phủ nhận ra tầm quan trọng cần phải có một khuôn khổ giáo dục và phát triển nghề nghiệp toàn quốc nên đã ủy quyền cho công ty Miles Morgan phát triển một kế hoạch toàn diện dựa trên Kế hoạch chi tiết tham chiếu từ Canada. Sau khi công bố và nhận lời tư vấn về công tác phát triển chương trình, Kế hoạch chi tiết phát triển nghề nghiệp Úc (ABCD) đã được duyệt và lan tỏa trên khắp nước Úc.

<https://www.education.gov.au/australian-blueprint-career-development>

Vui lòng xem chi tiết về ABCD trong trường hợp điển hình 14. Khung này bao gồm ba trọng tâm giáo dục phân bổ vào 11 nhóm năng lực như trong Bảng 12.

❖ Trường hợp điển hình 14: Kế hoạch chi tiết về phát triển hướng nghiệp tại Úc

Bảng 12: Kế hoạch chi tiết về phát triển hướng nghiệp tại Úc

Hạng mục giảng dạy	Các năng lực	P-6	7-10	11+	Người lớn
Quản lý bản thân	1. Xây dựng và duy trì hình ảnh tích cực về bản thân				
	2. Tương tác tích cực và hiệu quả với người khác				
	3. Thay đổi và trưởng thành theo tuổi đời				

Học và khám phá nghề nghiệp	4. Tham gia học tập trọn đời hướng đến các mục tiêu sự nghiệp				
	5. Tìm hiểu và sử dụng thông tin hiệu quả				
	6. Hiểu biết mối quan hệ giữa việc làm, xã hội, và nền kinh tế				
Xây dựng sự nghiệp	7. An toàn, sáng tạo và duy trì công việc				
	8. Đưa ra những quyết định về phát triển sự nghiệp				
	9. Duy trì sự cân bằng giữa vai trò trong cuộc sống lẫn công việc				
	10. Hiểu rõ bản chất biến chuyển của các vai trò trong công việc và cuộc sống				
	11. Nhận biết, dần thân để thành đạt trên hành trình xây dựng sự nghiệp				

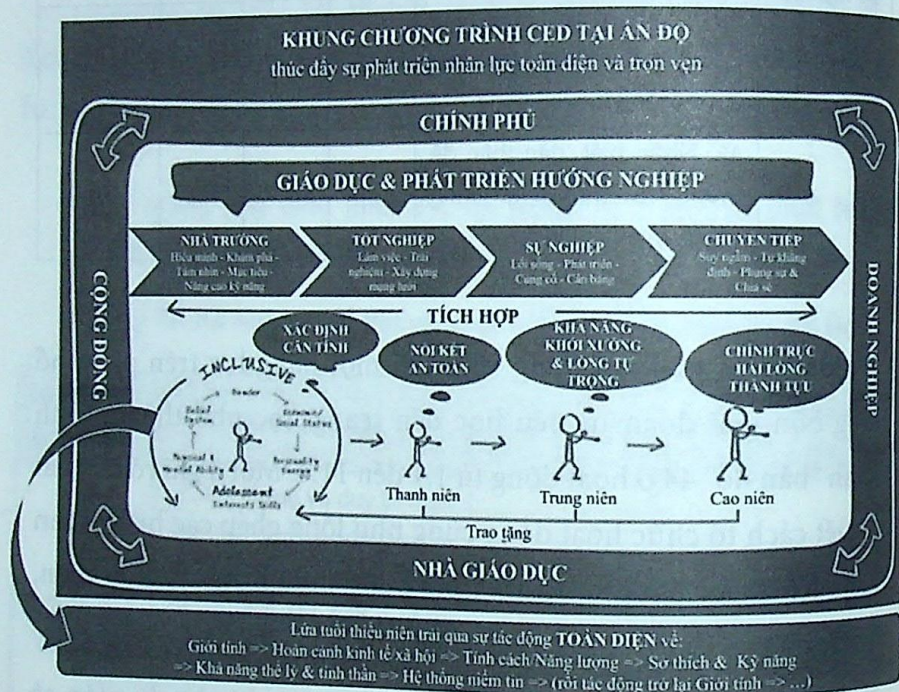
Ba hạng mục nội dung và mười một năng lực trên phân bố trong bốn giai đoạn từ tiểu học đến trung học phổ thông, hình thành “bản đồ” 44 ô hoạt động từ 1.1 đến 11.4. Mỗi ô ghi rõ đề xuất chi tiết cách tổ chức hoạt động cũng như lồng ghép các hướng can thiệp. Nhờ vậy, chương trình CED được thực hiện rất toàn diện, cân trọng.

Mức độ toàn diện này đòi hỏi phải có một nhà chuyên môn có thể nắm bắt thấu đáo về CED để xác định các yếu tố và hoạt động mà nhà trường muốn đưa vào chương trình.

KHUNG CHƯƠNG TRÌNH HƯỚNG NGHIỆP Ở ẤN ĐỘ

Chính quyền bang Victoria ở Úc phát triển một phiên bản của ABCD và họ xem đó là phiên bản thân thiện với người làm công tác giáo dục hơn, các bạn có thể tham khảo tại: <http://www.ceav.vic.edu.au/>.

Hiệp hội Giáo dục hướng nghiệp bang Victoria (*The Career Education Association of Victoria*), viết tắt là CEAV, tên thương mại là Trung tâm Giáo dục Hướng nghiệp Úc (*The Australian Centre for Career Education*), đã phối hợp làm việc với Hội đồng Phát triển Giáo dục Hướng nghiệp Ấn Độ (*The Indian Career Education and Development Council*), viết tắt là ICDEC để xây dựng khung làm việc phù hợp với các trường học ở Ấn như trong Hình 7.



Hình 7: Khung chương trình của Hội đồng Giáo dục Hướng nghiệp Ấn Độ (ICDEC)

Hai cơ quan này cùng nhau tiếp tục phát triển khung chương trình giảng dạy. Điều đặc biệt của khung chương trình này là sự bổ sung một hạng mục tập trung vào đối tượng cha mẹ, có thể tham khảo trên trang web của ICDEC <http://www.icedc.org/> cũng như trình bày tóm lược trong Bảng 13 ở Trường hợp điển hình số 15.

❖ Trường hợp điển hình 15: Một khung chương trình hướng nghiệp ở Ấn Độ

Bảng 13: Khung chương trình hướng nghiệp ở Ấn Độ

Hạng mục	Lớp 7 và 8	Lớp 9 và 10	Lớp 11 và 12
QUẢN LÝ BẢN THÂN Xây dựng và duy trì hình ảnh tích cực về bản thân Tương tác tích cực và hiệu quả với người khác Thay đổi và trưởng thành theo tuổi đời			
KHÁM PHÁ NGHỀ NGHIỆP Tham gia học tập trọn đời hướng đến các mục tiêu sự nghiệp Tìm hiểu và sử dụng thông tin hiệu quả Hiểu rõ mối quan hệ giữa việc làm, xã hội, và nền kinh tế			
QUẢN TRỊ SỰ NGHIỆP Tìm kiếm, sáng tạo và duy trì các cơ hội việc làm Đưa ra những quyết định về phát triển sự nghiệp			

Duy trì sự cân bằng giữa vai trò trong cuộc sống lẫn công việc Hiểu rõ bản chất biến chuyển của các vai trò trong công việc và cuộc sống Nhận biết, dẫn thân để thành đạt trên hành trình xây dựng sự nghiệp			
SỰ THAM GIA CỦA CHA MẸ Cha mẹ và những người quan trọng khác thật sự tham gia vào lộ trình xây dựng sự nghiệp			

Khung chương trình này (ICCF) đưa ra khung sườn từng bước để giúp giáo viên, giảng viên, nhà thực hành hướng nghiệp, nhóm trưởng, nhà điều phối chương trình và ban quản lý trường học có thể lấy làm cơ sở phát triển một chương trình CED riêng biệt tại đơn vị của mình. Tổng cộng 12 năng lực quản trị sự nghiệp chia thành 4 nhóm kỹ năng giới trẻ cần để quản lý cuộc sống, công việc và học tập. Quy trình lập kế hoạch, thực thi, và đánh giá cũng như các tài nguyên đều có mặt trong khung chương trình này.

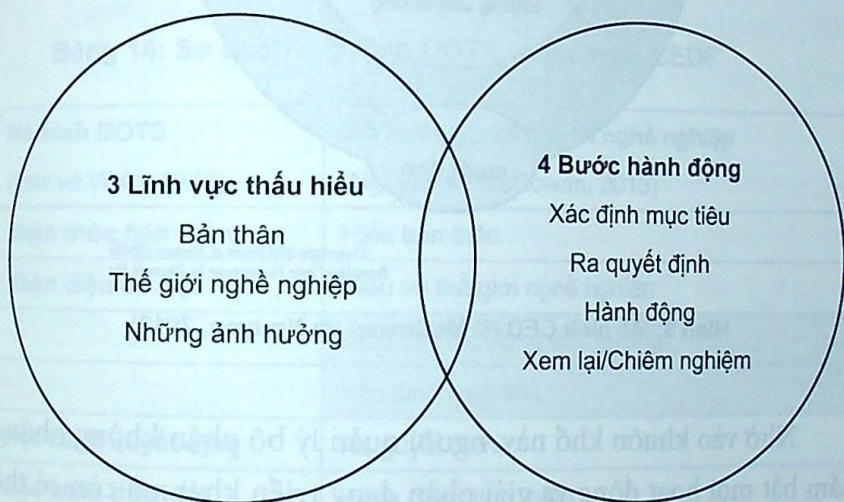
ICCF giúp giới trẻ trang bị các kỹ năng, kiến thức và năng lực cần thiết trong tương lai để có thể tự chủ về sự nghiệp. Chương trình cung cấp công cụ hỗ trợ các em ra quyết định nghề nghiệp có ý thức và đi qua giai đoạn chuyển tiếp từ bậc trung học sang cấp học cao hơn hoặc vào đời thành công. Một chương trình CED hiệu quả phải thể hiện rõ sự tương quan giữa việc học và định hướng tương lai. Thông qua công tác tham vấn và các can thiệp khác, các học sinh nhận hỗ trợ để tập trung vào lựa chọn của bản thân và sử dụng kỹ năng, kiến thức

đã học để có thể ra các quyết định phù hợp về hướng học và công việc phù hợp sau này.

Ngoài ra, dựa trên các khung chương trình này, người ta cũng xây dựng một vài sản phẩm thương mại, ví dụ như My Kensho, sản phẩm được dùng trong các trường hoặc cao đẳng (xem thêm ở mục tài nguyên thuộc hệ thống thông tin điện tử trong Chương 20.0).

KHUNG CHƯƠNG TRÌNH CED

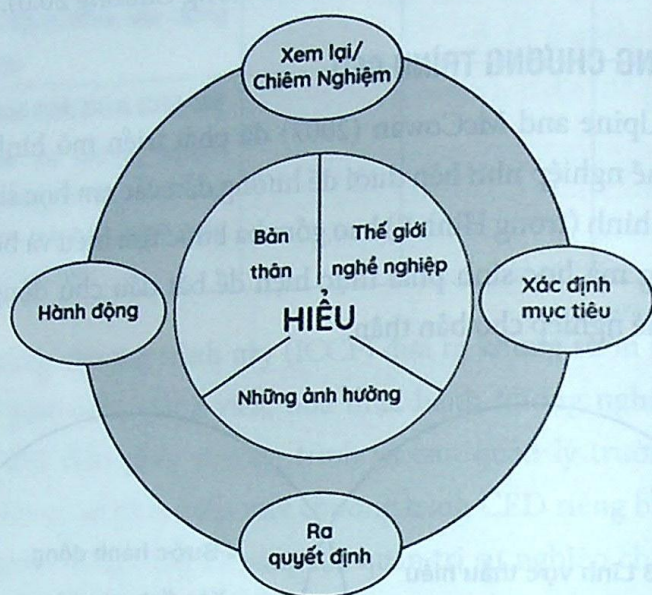
McAlpine and McCowan (2007) đã phát triển mô hình lập kế hoạch nghề nghiệp như bên dưới để hướng dẫn các em học sinh thực hành. Mô hình (trong Hình 8) bao gồm ba bước tìm hiểu và bốn bước hành động mà học sinh phải thực hiện để bắt đầu chủ động lập kế hoạch nghề nghiệp cho bản thân.



Hình 8: Mô hình lập kế hoạch nghề nghiệp (©McAlpine và McCowan, 2017)

McCowan và Nguyen (2010) điều chỉnh mô hình lập kế hoạch nghề nghiệp nhằm thiết lập khung chương trình can thiệp cho bộ phận hỗ trợ nghề nghiệp tại trường đại học RMIT Việt Nam. Nội

dùng điều chỉnh chính là thay thế bước đánh giá quyết định nghề nghiệp và các hành động bằng bước phản hồi lại mọi việc diễn ra trong quá khứ. Nhờ vậy, tiến trình xảy ra trơn tru và khớp với cách tiếp cận hướng đến phát triển giáo dục hướng nghiệp hơn. Vui lòng xem thêm trong Hình 9.



Copyright McCowan & Nguyen (2013)
Translated into Vietnamese by Phoenix Ho

Hình 9: Mô hình CED (© McCowan và Nguyen, 2013)

Nhờ vào khuôn khổ này, người quản lý bộ phận không những nắm bắt mọi hoạt động và giải pháp đang triển khai mà còn có thể xác định rõ những thiếu sót trong công tác này, từ đó nâng cao hiệu quả chương trình và đảm bảo các thành phần/giai đoạn của chương trình diễn ra suôn sẻ. Hơn thế nữa, các thành viên bộ phận cũng nhận sự hỗ trợ để luôn bám sát mục tiêu của đơn vị tư vấn cũng như hỗ trợ học sinh hiểu và học cách định hướng sự nghiệp bản thân có ý thức hơn.

Bộ phận nhân sự tại các trường trung học ở Việt Nam cho rằng mô hình và khung chương trình này rất hữu ích.

Watts và Law đề xuất mô hình “DOTS”¹ vào năm 1977 và là nền tảng lâu đời của các chương trình giáo dục hướng nghiệp ở nhiều nước trên thế giới. So sánh hai mô hình này cho thấy bốn bước của mô hình DOTS gần tương tự với bảy bước theo Mô hình lập kế hoạch nghề nghiệp (Career Education and Development Framework - CEDF), như trình bày trong Bảng 14 bên dưới.

Nhằm đưa mô hình CED vào khung chương trình giúp cho các nhà thực hành hướng nghiệp trong những tổ chức giáo dục, các bước này phân bổ theo hệ thống cấp lớp gồm tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông và các bậc tiếp theo, được thể hiện trong Chương 18.0: Chương trình.

Bảng 14: So sánh mô hình DOTS và mô hình CEDF

Mô hình DOTS (Law và Watts 1977)	Mô hình lập kế hoạch nghề nghiệp (Nguyen và McCowan, 2013)
Nhận thức bản thân	Hiểu bản thân
Nhận diện cơ hội	Hiểu về thế giới nghề nghiệp
	Hiểu các tác động ảnh hưởng
	Xác định mục tiêu
Học cách quyết định	Ra quyết định
Học cách thay đổi	Hành động thực hiện
	Phản hồi/Đánh giá

1. Tiếng Việt theo bản dịch trong bảng 14. Mô hình “DOTS” đại diện cho Decision Learning, Opportunity Awareness, Transition Learning, Self-Awareness

So sánh giữa Kế hoạch chi tiết về phát triển hướng nghiệp tại Úc (ABCD) và Khung chương trình phát triển giáo dục hướng nghiệp CEDF của Nguyen và McCowan (2013) cho thấy có bảy bước hành động cần thiết so với bộ mười một năng lực, từ đó thấy rõ sự tương đồng giữa các mô hình thể hiện trong Hình 10.

Hình 10: So sánh mô hình ABCD và CEDF

ABCD

Nhận thức bản thân			Học và khám phá nghề nghiệp			Xây dựng sự nghiệp				
1. Bản thân	2. Tương tác	3. Thay đổi	6. Công việc, xã hội và bối cảnh kinh tế	5. Thông tin nghề nghiệp	4. Học tập trọn đời	9. Cân bằng cuộc sống và công việc	8. Ra quyết định	7. Duy trì việc làm	10. Nhận thức sự thay đổi	11. Quản lý tiến độ
Bản thân			Những tác động			Cơ hội	Xác định mục tiêu	Ra quyết định	Hành động	Đánh giá Phản hồi
Nhận thức						Hành động				

CEDF

18.0

Chương trình giảng dạy

LẬP BẢN ĐỒ

Một hoạt động vô cùng hữu ích để kết hợp triển khai CED là định vị các hoạt động liên quan đến giáo dục phát triển nghề nghiệp hiện đã áp dụng trong chương trình giảng dạy môn học sẵn có, ví dụ như hoạt động soạn thảo một thư ứng tuyển nằm trong chương trình dạy tiếng Anh ở lớp 10. Những hoạt động giúp nhận thức bản thân gồm cả chương trình giáo dục sức khỏe thể chất cũng vậy. Thật sự vốn có khá nhiều hoạt động phổ biến có thể đóng góp lớn cho CED trong trường lại chưa ghi nhận thích đáng.

Ở mục minh họa công tác lập bản đồ hoạt động, trực tung biểu thị bảy thành phần của CEDE, còn trục hoành mô tả các cấp lớp.

Cách thứ hai để tìm hiểu là kết nối sự hỗ trợ từ từng giáo viên hoặc các tổ bộ môn trong trường để xem xét khung giáo án của từng môn học, nhằm xác định vị trí phù hợp để đưa hoạt động liên quan vào CED. Ví dụ, làm thế nào để giới thiệu về khái niệm liên tục biến đổi trong thế giới nghề nghiệp? Nói điều này trong giờ lịch sử ư? Học sinh

sẽ làm bài tập khảo sát sự biến động kinh tế trong giờ học môn nào?
 Làm sao để giới thiệu các nhóm nghề nghiệp liên quan đến nghiên cứu toán học? Các giáo viên thường tìm cơ hội để giới thiệu các nghề nghiệp liên quan trong môn họ đang dạy nhằm kích thích sự hào hứng của học sinh về môn học đó.

Bảng 15 trình bày khung hoạt động khởi điểm trong quá trình xác định những hoạt động hiện tại và định vị các hoạt động bổ sung phù hợp.

Bảng 15: Khung chương trình để ráp bản đồ CED với các môn học chính khóa

Cấp lớp Nội dung	7	8	9	10	11	12
Bản thân	Ngoại ngữ (Anh) Nghệ thuật Giáo dục thể chất			Ngoại ngữ (Anh)		
Thế giới nghề nghiệp		Địa lý		Thương mại	Toán Kinh tế	Khoa học
Các tác động		Lịch sử				
Xác định mục tiêu			Giáo dục thể chất			
Ra quyết định				Giáo dục giá trị		
Thực hiện					Ngoại ngữ (Anh)	Ngoại ngữ (Anh)
Đánh giá			Chăm sóc đời sống tâm linh	Điều phối		Tham vấn

ÁP DỤNG CDEF VÀO CÁC ĐƠN VỊ GIÁO DỤC

Khung chương trình giáo dục phát triển nghề nghiệp (CDEF), trình bày tóm lược trong Chương 17.0, là một cấu trúc khả thi để triển khai CED trong trường trung học/cao đẳng, gồm bảy yếu tố của mô hình lập kế hoạch nghề nghiệp và một loạt các hoạt động để xuất riêng cho từng cấp lớp.

Khung CDEF trình bày trong hai bảng, bảng 16 là phiên bản dành cho cấp tiểu học và trung học cơ sở, Bảng 17 dành cho cấp trung học phổ thông và nâng cao. Cả hai bảng đều có trong sách tham khảo tổng quát cách tổ chức CDEF, song trong phạm vi quyển sách này, trọng tâm là các cấp lớp từ 7 đến 12 nên chỉ dừng ở mức tóm lược. Các thông tin dùng để tham khảo như hướng dẫn chung, và mỗi trường học đều cần tự phác thảo ra chương trình hoạt động đặc thù và chi tiết hơn.

❖ Trường hợp điển hình số 16: Khung chương trình dành cho cấp tiểu học và trung học cơ sở

Bảng 16: CEDF dành cho cấp tiểu học và trung học cơ sở

Trung học cơ sở							
Tiểu học		Lớp 7		Lớp 8		Lớp 9	
Lớp P-3		4-6		*			
Cấp lớp		Lớp P-3		4-6		Lớp 9	
Nội dung		Lớp P-3		4-6		Lớp 9	
Thấu hiểu							
Bản thân		Tìm hiểu về các hoạt động trong trường và cộng đồng với nhiều mức độ dễ/khó		Hình thành cá tính riêng		Hiểu về sở thích, kỹ năng, và năng lực	
						Hiểu về giá trị và các ưu tiên	
Các cơ hội		Tìm hiểu công việc của người thân và hàng xóm		Hiểu biết tổng quát về nghề nghiệp và việc học/hướng học		Khám phá/xác định sở thích nghề nghiệp và lĩnh vực nghề nghiệp liên quan	
						Xem xét các hướng học sau THPT	
Những ảnh hưởng		Tìm hiểu các dạng biến động theo thời gian tại nhà và nơi làm việc		Khám phá các ảnh hưởng từ cá nhân và xã hội		Xác định các nguồn lực/sở trường của cá nhân có ảnh hưởng đến sự nghiệp	
						Kêu gọi cha mẹ và bạn bè tham gia vào các quyết định nghề nghiệp	

Hành động					
Các mục tiêu	Tìm hiểu mục tiêu cuộc đời/công việc của người thân và hàng xóm	Xem xét cách thức đặt mục tiêu	Đặt mục tiêu ngắn và trung hạn	Đặt mục tiêu ngắn/vừa và dài hạn	Đặt mục tiêu nghề nghiệp
Các quyết định	Xem xét các quyết định nghề nghiệp quan trọng của người thân và hàng xóm	Ý thức việc ra quyết định hàng ngày	Học các bước ra quyết định nghề nghiệp	Thử nghiệm ra quyết định và xem xét hệ quả	Ra quyết định chọn môn học ở năm lớp 11
Hành động	Tham quan nhiều nơi làm việc nhất có thể	Phỏng vấn có cấu trúc với cha mẹ và người thân	Phỏng vấn có cấu trúc với người quen khác	Phỏng vấn có cấu trúc với người lạ	Khảo sát đối tượng trong một nghề nghiệp cụ thể
Chiêm nghiệm	Xem xét phản ứng đầu tiên đối với sự kiện then chốt trong đời, ví dụ lần đầu tham gia sinh hoạt cộng đồng	Xem xét việc chuyển tiếp bậc học lên THPT	Bắt đầu xây dựng hồ sơ cá nhân	Chia sẻ hồ sơ cá nhân với bạn thân/gia đình	Chuẩn bị chuyển tiếp lên lớp 11 và 12

❖ **Trường hợp điển hình số 17: Khung chương trình dành cho cấp trung học phổ thông và sau trung học**
 Khung chương trình CED áp dụng cho các trường trung học được trình bày như trong Bảng 17.

Bảng 17: CEDF áp dụng cho bậc THPT và sau trung học

		Cuối bậc THPT		Sau THPT		
		Lớp 11	Lớp 12	Năm nhất	Các năm học	Năm cuối
Nội dung						
Nhận thức						
<i>Bản thân</i>	Đánh giá lại các hoạt động từ lớp 7-10	Củng cố nhận thức bằng công cụ phân tích SWOT	Xác định sở trường của bản thân làm cơ sở ra quyết định	Phát huy sở trường, điều chỉnh thiếu sót, nâng cao năng lực bản thân	Học cách thể hiện bản thân với nhà tuyển dụng tiềm năng	
<i>Các cơ hội</i>	Xác định các hướng học có thể sau tốt nghiệp	Tham dự các ngày hội nghề nghiệp, sắp xếp ưu tiên các hướng học	Việc học này sẽ dẫn đến đâu?	Trải nghiệm đi làm/ thực tập	Phương án tốt nhất sắp tới là gì?	
<i>Những ảnh hưởng</i>	Xác định các ảnh hưởng và tác động	Mời gọi cha mẹ và bạn bè tham gia thảo luận về quyết định nghề nghiệp	Điều gì là ảnh hưởng lớn nhất để em ra quyết định đó?	Bạn bè	Hy vọng tương lai của em về kinh tế?	

Hành động					
Các mục tiêu	Đặt lại mục tiêu nghề nghiệp ở lớp 12	Đặt lại mục tiêu nghề nghiệp cho 5 năm tới	Em muốn đạt thành tích nào trong học tập?	Làm sao để em tận dụng tối đa quỹ thời gian của mình?	Em muốn vươn xa đến đâu trong 5 năm tới?
Các quyết định	Đánh giá các bước ra quyết định và cả quá trình	Ra quyết định về hướng học sau tốt nghiệp THPT	Em nên lựa chọn như thế nào giữa các hướng học/ môn học?	Ra quyết định	Làm thế nào để ra quyết định sau khi tốt nghiệp?
Hành động	Xây dựng hồ sơ cá nhân	Ghi danh các hướng học tiếp theo	Tham gia các hiệp hội và tạo dựng quan hệ từ bạn bè	Tạo dựng quan hệ	Ứng tuyển

Quyển sách này chỉ cung cấp một vài hoạt động giới hạn làm ví dụ cho từng mục trong khung chương trình. Các nhà thực hành hướng nghiệp hoàn toàn có thể tiếp cận nguồn tài nguyên hoạt động đa dạng từ chính phủ và các ấn phẩm thương mại khác, hoặc tự khởi xướng theo ý mình. Bí quyết của khung chương trình chính là giúp định hướng tổ chức các hoạt động một cách ý nghĩa. Dù chương trình triển khai một phần hay toàn diện, khung này vẫn rất hữu ích để đảm bảo tính ý nghĩa, hợp lý, trình tự và mạch lạc.

Chương tiếp theo giới thiệu về các giáo án mẫu.

PHẦN G:

CÁC VÍ DỤ

19.0

Giáo án mẫu

Các ví dụ minh họa dưới đây gợi ý cách áp dụng khung chương trình CED vào giáo án thực tế dành cho cấp lớp 7 đến 12. Có tổng cộng bảy giáo án mẫu được trình bày trong Bảng 18 ở trường hợp điển hình số 18.

❖ Trường hợp điển hình 18: Khung giáo án mẫu

Bảng 18: Khung giáo án mẫu

Cấp lớp Thanh tố	7	8	9	10	11	12
Hiểu bản thân	Yêu/ghét	Sở thích	Giá trị	Lập hồ sơ cá nhân (profile)	Năng lực/ Kỹ năng	Hồ sơ cá nhân đầy đủ (resume)
Hiểu thế giới nghề nghiệp và các cơ hội	Công việc ngắn hạn	Công việc sản xuất	Các nhóm ngành	Ngành mục tiêu	Nhu cầu của doanh nghiệp	Các công ty thuộc nhóm 500 đầu ngành
Hiểu các yếu tố ảnh hưởng	Chuyện phiếm	Cây gia hệ (Genogram)	Địa lý/địa điểm	Truyền thông và mạng xã hội	Tác động của công nghệ	Ba cấp độ ảnh hưởng
Đặt mục tiêu	Dòng đời	Vận động viên/ chính trị gia ưu tú, v.v.	Mục tiêu đạt tiêu chí SMART	Các mục tiêu ngắn/vừa/dài hạn	Tiêu chuẩn đầu vào	Các nhiệm vụ năm cuối cấp
Ra quyết định	Các lựa chọn	Cách chọn môn học	Lựa chọn bắt buộc	Tìm hiểu các lựa chọn	Phân tích SWOT	Cân nhắc các lựa chọn
Thực hiện	Các việc trước mắt	Lựa chọn môn học	Hồ sơ cá nhân cơ bản	Xác định môn học cần chọn	Chọn lựa	Nộp hồ sơ
Đánh giá/ Phản hồi	Đánh giá quá trình học ở cấp tiểu học	Phòng vấn học sinh lớp 12	Xem xét các môn học	Quản lý căng thẳng	Các kỹ năng bán hàng	Sự phục hồi

Lưu ý:

- Đây chỉ là ví dụ mang tính chất tham khảo, có thể phát triển thêm các giáo án thay thế trên khung này.
- Các bài giảng có thể dạy theo trình tự khác với đề xuất, phân bổ tuần tự theo cấp lớp hoặc đan xen nhiều chủ đề trong một cấp, miễn sao bám sát vào khung chương trình và mục đích tổng thể.
- Một số bài giảng có thời lượng nhiều hơn một tiết, nên cần phân bổ thời lượng thêm hoặc đổi tiết với môn khác sao cho đủ thời lượng.
- Khung chương trình đề xuất này giả định rằng nhà trường sẽ tổ chức các hoạt động như ngày hội nghề nghiệp, tuần lễ hướng nghiệp, hội thảo dành cho cha mẹ, diễn giả nói chuyện chuyên đề. Vì thế, chương trình giáo án cần liên kết chặt chẽ với các hoạt động này về cả đối tượng tham dự lẫn các mốc thời gian.

Mỗi chủ đề có thể gồm nhiều bài giảng.

TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH 19 GỢI Ý HƠN 40 GIÁO ÁN MẪU DÀNH CHO CẤP LỚP TỪ 7-12.

❖ Trường hợp điển hình 19: Giáo án mẫu

Lớp 7:	Lớp 7:
Thành tố: Thấu hiểu bản thân	Thành tố: Hiểu thế giới công việc và các cơ hội
Chủ đề: Lập hồ sơ cá nhân (Profile)	Chủ đề: Nhóm ngành 1
Mục đích/ Đầu ra: Học sinh (HS) có thể xác định các sở thích, sắp xếp ưu tiên và mô tả sở thích của mình với người khác. Tài liệu: Phiếu trả lời in sẵn. Các bước dạy và học: - Yêu cầu HS điền vào phiếu in sẵn các trả lời: 3 màu yêu thích; 3 món ăn khoái khẩu; 3 trò chơi ưa thích; 3 quyển sách hay phim yêu thích; 3 điều em làm giỏi. - Yêu cầu các em bắt cặp với 1 bạn khác và luân phiên thảo luận về các câu trả lời. - Cùng bạn sắp thứ tự ưu tiên cho từng mục hỏi bằng cách khoanh vòng chọn lựa thích/giỏi nhất. - Yêu cầu các em lật úp giấy lại. - Yêu cầu mỗi cặp ghép với hai cặp khác và gộp các phiếu lại.	Mục đích/ Đầu ra: Học sinh có thể xác định một nhóm nghề nghiệp liên quan đến một sự kiện hoặc một địa điểm nào đó. Tài liệu: Phiếu trả lời in sẵn. Các bước dạy và học: - Chia lớp thành các nhóm 5 HS và đặt tên thể hiện tính cạnh tranh. - Phát phiếu trả lời và yêu cầu HS ghi tên nhóm vào góc trên của phiếu. - Yêu cầu HS trả lời 3 câu hỏi: - Kể tên ba công việc các em nghĩ đến ở sân bay (hoặc ở một trung tâm thương mại lớn); - Kể tên tất cả công việc ở một khách sạn lớn (hoặc một trạm xe buýt); - Kể tên tất cả công việc liên quan trong tình huống một người bị tai nạn giao thông được đưa đến bệnh viện (hoặc khi tham dự một trận đấu thể thao nào đó). - Yêu cầu HS đổi phiếu trả lời với các nhóm khác.

6. Yêu cầu HS đặt các phiếu trả lời (úp mặt) vào giữa vòng và chuyển quanh vòng theo chiều ngẫu nhiên.

7. Luân phiên nhau lật một phiếu bất kỳ và hỏi trong nhóm để tìm chủ nhân của phiếu đó.

8. Nhóm nào đoán đúng nhiều nhất sẽ được cả lớp hoan hô.

9. Cả nhóm thảo luận/làm rõ về sở thích cá nhân hay sở trường.

Hoạt động liên quan:

Phiếu điền đủ các đáp án nên giữ để làm cơ sở xây dựng hồ sơ cá nhân.

Môn học ngoại khóa:

Bất kỳ môn học nào cũng có thể lồng ghép hoạt động này nhằm bổ sung vào hồ sơ cá nhân.

5. Yêu cầu HS bổ sung thêm các chức danh công việc có thể nghĩ ra vào từng câu hỏi và đếm tổng số chức danh cho từng câu.

6. Công bố nhóm chiến thắng là nhóm kể ra nhiều chức danh công việc nhất.

7. Yêu cầu mỗi nhóm xác định chức danh công việc ít phổ biến nhất của mỗi câu hỏi và ghi nhận vào một phiếu riêng.

8. Giao bài tập thêm bằng cách yêu cầu HS tìm kiếm thông tin về một công việc cụ thể.

Hoạt động liên quan:

Hoạt động này có thể mở rộng tùy môn học và giáo viên nhằm lồng ghép với các hoạt động/sự kiện khác, miễn sao có liên quan đến chủ đề môn học.

Môn học ngoại khóa: Như bên

Lớp 7:	Lớp 7:
Thành tố: Hiểu các ảnh hưởng	Thành tố: Đặt mục tiêu
Chủ đề: Lời bàn tán.	Chủ đề: Dòng đời
Mục đích/ Đầu ra: HS sẽ hiểu rằng nghe theo các lời bàn tán dễ gây ra sự hiểu sai các thông tin quan trọng, vì thế cần kiểm tra nguồn tin. Tài liệu: Một câu chuyện ngắn trong vòng 100 chữ. Các bước dạy và học: 1. Chia lớn thành 3 nhóm (tốt nhất mỗi nhóm từ 8-10 HS) và yêu cầu	Mục đích/ Đầu ra: HS sẽ hiểu tổng thể và dài hạn từ quá khứ kéo dài đến tương lai của chính mình. Tài liệu: Mỗi HS được phát 1 tờ giấy A4. Các bước dạy và học: 1. Yêu cầu HS bắt cặp với nhau. 2. Yêu cầu HS vẽ một đường thẳng dài ở chính giữa trang giấy A4 theo chiều ngang.

các em chọn một con số từ 1 đến 8, hoặc 10.

2. Mời 3 em nhóm trưởng bước lên hàng đầu để nghe câu chuyện.

3. Yêu cầu 3 nhóm trưởng đứng ở 3 góc tách biệt trong phòng và từng nhóm trưởng mời 1 bạn khác trong nhóm để nghe câu chuyện nhóm trưởng kể lại, sau đó nhóm trưởng về chỗ ngồi.

4. Lặp lại bước này đến khi cả nhóm luân phiên nhau kể lại câu chuyện, cho đến thành viên cuối cùng được nghe.

5. Mời thành viên cuối cùng của từng nhóm kể lại câu chuyện mà họ được nghe trước lớp.

6. Lớp bầu chọn cho nhóm có câu chuyện cuối cùng gần giống với câu chuyện gốc nhất.

7. Giáo viên dẫn dắt thảo luận về yêu cầu tính chính xác cần có của thông tin, nhất là các lời đồn về nghề nghiệp, học hành và việc làm.

Hoạt động liên quan:

Có thể đặt ra nhiệm vụ tìm hiểu tính chính xác của một số phát ngôn về các dạng thông tin nghề nghiệp.

Môn học ngoại khóa:

HS có thể yêu cầu kiểm tra chính xác của một số nhận định nghề nghiệp liên quan đến vài môn học cụ thể.

3. Yêu cầu HS đánh dấu X ở chính giữa đường thẳng và ghi năm hiện tại ngay bên dưới, ví dụ năm 2019.

4. Yêu cầu HS đánh dấu năm mình sinh ra vào phía trái của đường thẳng.

5. Yêu cầu HS đánh dấu cột mốc 10 năm tới kể từ thời điểm hiện tại vào bên phải đường thẳng, ví dụ năm 2029.

6. Thảo luận nhanh với cả lớp những thông tin nào nên ghi nhận chi tiết vào dòng đời này từ khi sinh ra đến hiện tại, ví dụ lúc mới biết đi, bắt đầu đi học.

7. Yêu cầu HS điền chi tiết nhất có thể vào phía trái của dòng đời.

8. Thảo luận nhanh với cả lớp những thông tin nào sẽ có thể ghi nhận là cột mốc trong tương lai, ví dụ học hành, đi làm.

9. Yêu cầu HS thảo luận với bạn về kế hoạch tương lai và ghi vào dòng thời gian của mình.

10. Giáo viên mời gọi HS chia sẻ về một số thông tin thú vị được ghi nhận trên dòng đời của các em.

Hoạt động liên quan:

HS có thể yêu cầu ngồi cùng với một HS cấp trên, hoặc cùng anh/chị để được hướng dẫn lập ra dòng thời gian cho sự nghiệp bản thân.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên các môn khác nhau sẽ thảo luận với HS về các hướng nghề nghiệp tương lai khác nhau.

Lớp 7:	Lớp 7:
Thành tố: Ra quyết định	Thành tố: Thực hiện
Tiêu đề: Các lựa chọn	Tiêu đề: Các việc trước mắt
Mục đích/ Đầu ra: Giúp HS hiểu cách các em ra quyết định. Tài liệu: Không cần. Các bước dạy và học: 1. Cả lớp suy nghĩ và liệt kê các lĩnh vực trong cuộc sống mà các em đã chọn trong 5 ngày gần nhất, ví dụ chọn thức ăn, bạn, trò chơi, chương trình TV, sách, quần áo. 2. Yêu cầu mỗi HS kể ra 10 lựa chọn của bản thân trong 5 ngày gần nhất. 3. Yêu cầu HS xếp thứ tự để xác định 2 lựa chọn khó nhất (đánh dấu D1 và D2) và lựa chọn dễ nhất (E1). 4. Chia lớp thành nhóm 4 HS và thảo luận lý do D1 và D2 là lựa chọn khó khăn nhất. 5. Khuyến khích HS gọi tên điểm chung của các lựa chọn trong nhóm. 6. Yêu cầu thảo luận về lý do E1 là lựa chọn dễ nhất. 7. Yêu cầu HS thảo luận trong nhóm để tìm ra các bước mình đã đưa ra quyết định cho hai lựa chọn khó khăn nhất. 8. Yêu cầu nhóm tóm tắt: • Lý do khiến lựa chọn trở nên khó khăn;	Mục đích/ Đầu ra: Giúp HS biết các cột mốc quan trọng trong chuyện học hành/hướng nghiệp trong vòng 5 năm tới. Tài liệu: Một nhóm gồm 5 HS lớp 11 và/hoặc lớp 12. Chuẩn bị trước 6 câu hỏi. Các bước dạy và học: 1. Giới thiệu nhóm HS cấp trên (đảm bảo đa dạng về sở thích nghề nghiệp và kỹ năng). 2. Yêu cầu từng HS cấp trên tự giới thiệu theo tiêu chí: • Mô tả sơ lược về bản thân. • Sở thích? • Dự tính sau tốt nghiệp? 3. Yêu cầu 5 thành viên tọa đàm trả lời các ý: • Kể về vài cột mốc quan trọng trong chương trình học 5-6 năm gần đây? • Mục tiêu bản thân? • Lựa chọn của anh/chị sắp tới và cách thức anh/chị đưa ra quyết định đó? 4. Yêu cầu HS (lớp 7) ghi chép về các cột mốc được chia sẻ. 5. Thảo luận thêm nếu có câu hỏi phát sinh.

Cách các em thực hiện chọn lựa. 9. Xem xét và tìm điểm tương đồng giữa các nhóm. 10. Liên kết các chiến lược/cách thức chọn lựa này với quyết định về nghề nghiệp tương lai, hướng học sắp tới mà các em phải quyết định. Hoạt động liên quan: HS ghi chép mọi lựa chọn của bản thân trong vòng 2 ngày và suy ngẫm về cách em ra quyết định với các lựa chọn khó. Môn học ngoại khóa: Giới thiệu khái niệm về lựa chọn hướng học và môn học ở các năm học tới và gợi ý về những tiêu chí các em cần xem xét trước khi ra quyết định.	Hoạt động liên quan: HS có thể phỏng vấn thêm các HS lớp trên theo cấu trúc hỏi này. Môn học ngoại khóa: Giáo viên các môn khác nhau sẽ thảo luận với HS về việc theo đuổi môn học đó hoặc không tiếp tục ở cấp học tiếp theo.
--	--

Lớp 7:	Lớp 7
Thành tố: Đánh giá/Suy ngẫm	Bổ sung
Tiêu đề: Hiểu và ghi nhận các điểm mạnh	
Mục đích/ Đầu ra: Giúp HS hiểu bản thân thông qua trải nghiệm trong quá khứ. Tài liệu: Bảng câu hỏi. Các bước dạy và học: 1. Yêu cầu HS nhớ lại và đánh giá thời tiểu học của mình qua các câu hỏi định hướng: Thành tích vượt trội mà em tự hào nhất trong 6 năm gần nhất là gì?	Bài giảng này có thể thay bằng: - Hoạt động mở rộng (<i>Extension activities</i>) - Hoạt động tiếp nối (<i>Follow-up activities</i>) - Hoạt động yêu cầu bài thu hoạch (<i>Reporting-back activities</i>)

- Môn học nào em thích nhất?
- Môn học nào em giỏi nhất?
- Môn học nào em thấy khó nhất?
- Hoạt động ngoài giờ học nào em thích nhất, vì sao?

2. HS chia cặp và thảo luận các câu trả lời.

3. Yêu cầu HS suy ngẫm theo cặp về:

- Em sẽ thế nào nếu em có thể giỏi hơn nữa ở lĩnh vực em hiện đã giỏi nhất/thích nhất;
- Em sẽ đương đầu ra sao với môn em hiện gặp khó khăn nếu phải tiếp tục học môn đó vào những năm tới.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS thảo luận với cha mẹ về nội dung này.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn có thể phụ đạo cho bất kỳ em nào muốn cải thiện thành tích học tập.

Lớp 8:	Lớp 8:
Thành tố: Hiểu bản thân	Thành tố: Hiểu về thế giới việc làm/ Các cơ hội
Tiêu đề: Trắc nghiệm sở thích nghề nghiệp theo Holland	Tiêu đề: Các nhóm ngành 2
Mục đích/ Đầu ra: HS nhận biết sở thích nghề nghiệp của mình theo công cụ trắc nghiệm Holland RIASEC. Tài liệu: Trung tâm hướng nghiệp thuộc đại học Missouri http://www.wiu.edu/advising/docs/Holland_Code.pdf Hình ảnh về RIASEC http://www.edisonohio.edu/index.php?page=holland-s-party-careers Nghề nghiệp http://www.careerplanner.com/JobDescSearchTool.cfm Các bước dạy và học: 1. Giải thích về mô hình RIASEC về các nhóm sở thích nghề nghiệp theo Holland. 2. HS ngồi theo nhóm 4 em cùng sử dụng công cụ trắc nghiệm trực tuyến (liệt kê trên) để xác định 3 nhóm sở thích nghề nghiệp trội nhất. 3. HS dùng 3 chữ cái tượng trưng cho 3 nhóm sở thích trội nhất kết hợp với nguồn thông tin có sẵn để xác định ít nhất 3 nghề nghiệp phù hợp mỗi sở thích nghề nghiệp.	Mục đích/ Đầu ra: HS có thể xác định một nhóm nghề nghiệp liên quan đến một sản phẩm. Tài liệu: Phiếu in sẵn 3 câu hỏi và chỗ trống để điền câu trả lời. Các bước dạy và học: 1. Chia lớp thành các nhóm gồm 5 HS và yêu cầu các em đặt tên nhóm thể hiện tính cạnh tranh. 2. Phát phiếu câu hỏi và yêu cầu HS ghi tên nhóm vào góc trên của phiếu. 3. Yêu cầu HS trả lời 3 câu hỏi: • Kể tên tất cả công việc mà em cho rằng liên quan để tạo ra một chiếc điện thoại di động; • Kể tên tất cả công việc mà em cho rằng liên quan đến việc sản xuất và bán một máy tính cá nhân (laptop); • Kể tên tất cả công việc mà em cho rằng liên quan đến việc sản xuất và bán một cái vợt tennis hay vật dụng thể thao nào đó. 4. Yêu cầu các nhóm đổi phiếu trả lời cho nhau. 5. Yêu cầu HS bổ sung thêm các công việc mà các em có thể nghĩ ra, rồi cộng số lượng chức danh công việc cho từng câu hỏi.

4. Khuyến khích HS thảo luận trong nhóm về độ phù hợp giữa sở thích và nghề nghiệp mà từng em trong nhóm chọn.

Hoạt động liên quan:

Khuyến khích HS thảo luận kết quả này với cha mẹ.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn chỉ ra liên kết giữa sở thích nghề nghiệp theo RIASEC với môn học.

6. Công bố nhóm chiến thắng cho từng câu hỏi.

7. Yêu cầu từng nhóm chỉ ra công việc ít phổ biến nhất cho mỗi câu hỏi và ghi nhận vào một phiếu riêng.

8. Thêm bài tập bằng cách yêu cầu HS tìm thêm thông tin về công việc ít phổ biến đó.

Hoạt động liên quan:

Giáo viên bộ môn có thể mở rộng hoạt động này tùy vào sự kiện, sản phẩm liên quan đến môn học cụ thể.

Môn học ngoại khóa:

Như trên.

Lớp 8:	Lớp 8:
Thành tố: Hiểu các ảnh hưởng	Thành tố: Đặt mục tiêu
Tiêu đề: Cây gia hệ (Genogram)	Tiêu đề: Làm sao để phấn đấu tốt nhất
Mục đích/ Đầu ra: HS khám phá điểm chung khi lựa chọn nghề nghiệp trong gia đình mình (nếu có), và nhận biết các kỳ vọng của gia đình. Tài liệu: Phiếu trả lời in sẵn mẫu cây phả hệ đơn giản để HS điền vào, ví dụ như ở link bên dưới https://www.template.net/business/family-tree-templates/free-genograms-templates/ Các bước dạy và học: 1. Yêu cầu HS bắt cặp để hỗ trợ nhau. 2. Giải thích ngắn gọn về cây phả hệ và cách điền vào mẫu đã cho.	Mục đích/ Đầu ra: HS suy ngẫm về các mục tiêu mà một người thành công cần đặt ra cho bản thân để phấn đấu. Tài liệu: Phiếu trả lời theo bố cục in sẵn. Các bước dạy và học: 1. HS thảo luận và kể tên một số nhân vật thành công ở vài lĩnh vực như kinh doanh, thể thao, chính trị, điều hành trong chính phủ. . . 2. Yêu cầu HS chọn 2 nhân vật trong số đó và bắt cặp với 1 bạn khác. 3. Chia sẻ ngắn gọn về mục tiêu sự nghiệp (của nhân vật) và nêu dẫn chứng.

3. Yêu cầu HS điền vào cây phả hệ theo mẫu bằng cách ghi tên và nghề nghiệp các thành viên trong gia đình, cố gắng điền thông tin nhiều người nhất có thể.

4. Yêu cầu HS bổ sung thông tin (tên và nghề nghiệp) của các thành viên khác trong gia đình lớn, như chú, bác, cô, dì.

5. Yêu cầu HS chia sẻ theo cặp để cùng nhau tìm xem liệu có mô típ chung nào trong gia đình về nghề nghiệp hay không, ví dụ như: thành viên đầu tiên trong gia đình đã. . .

- Chọn nghề nghiệp bất chấp định kiến giới?
- Nhờ giáo dục mà đạt thành tích khác biệt?
- Gặp vướng mắc về tài chính, nơi chốn và tạo sự khác biệt?
- Xu hướng nào có thể thấy rõ qua các thế hệ?

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS thảo luận với cha mẹ và nhờ họ điền thêm vào các chỗ trống trong cây phả hệ.

Môn học ngoại khóa:

Tìm hiểu sự liên kết giữa một công việc với (một) môn học cụ thể.

4. HS lần lượt chia sẻ về 4 nhân vật cả hai đã chọn.

4. Yêu cầu HS tưởng tượng về một nhân vật thành công và mục tiêu của người đó đặt ra vào năm lớp 10, lớp 12, cũng như một vài năm sau khi tốt nghiệp, để đạt thành công về sau.

5. Yêu cầu mỗi cặp thống nhất chọn một em để trình bày ngắn gọn kết quả thảo luận trước lớp.

6. Dẫn dắt lớp thảo luận về các điểm tương đồng/khác biệt trong những mục tiêu mà các nhân vật thành công trên đã đặt ra cho bản thân họ.

7. Yêu cầu HS nghĩ về mục tiêu nghề nghiệp của chính các em và ghi xuống.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS thảo luận với cha mẹ.

Môn học ngoại khóa:

Các nhân vật thành công có thể được chọn sao cho liên quan đến (một) môn học cụ thể, ví dụ nhà văn, nhà khoa học, chuyên gia thời tiết, diễn giả, diễn viên,...

Lớp 8:	Lớp 8:
Thành tố: Ra quyết định	Thành tố: Thực hiện
Tiêu đề: Phân tích một quyết định	Tiêu đề: Cách chọn môn học

Mục đích/ Đầu ra:

HS sẽ hiểu các bước ra quyết định.

Tài liệu:

Tài liệu tham khảo in sẵn về 5 bước của quá trình ra quyết định.

Các bước dạy và học:

1. Yêu cầu HS ngồi theo nhóm 3 hoặc 4 và chia sẻ về một số quyết định đã thực hiện trong vài ngày gần đây (chọn đồ ăn, chương trình TV, bạn bè, mua hàng, quần áo, v.v.).
2. Yêu cầu HS thử nhìn lại và phân tích cách thức các em ra quyết định về các lựa chọn đó.
3. Dẫn dắt lớp thảo luận để rút ra các bước và cách thức các em ra quyết định.

Ví dụ các bước: xác định quyết định cần thực hiện, thu thập thông tin về các phương án, cân nhắc các dữ kiện, ra quyết định, đánh giá kết quả và các bước tiếp theo.

Ví dụ cách thức: gấp gáp, có cân nhắc, trì hoãn, cảm tính, có xét đến ý kiến của người khác.

4. Yêu cầu HS nhìn lại danh mục các quyết định mình đã liệt kê và xác định các cách thức khác nhau đã áp dụng cũng như trình tự các em trải qua khi cân nhắc trước mỗi quyết định.
5. Liên hệ những cách thức và trình tự này với việc ra quyết định nghề nghiệp, hướng học, môn học, công việc, v.v.

Mục đích/ Đầu ra:

HS bắt đầu hiểu tầm quan trọng của việc chọn môn học một cách sáng suốt, có suy xét.

Tài liệu:

<http://www.latrobe.edu.au/year10where-subjects-lead>

Các bước dạy và học:

1. Dẫn dắt cả lớp thảo luận về tầm quan trọng của việc chọn môn học.
2. Xem đoạn phim trong liên kết trên.
3. Xây dựng giáo án hay loạt bài chia sẻ cung cấp đầy đủ thông tin về những tiêu chí đầu vào và môn bắt buộc cho cấp học sau PTTH.

Điều này có thể khiến nhiều em HS thấy quá tải ở giai đoạn phát triển nghề nghiệp này, nên quan trọng nhất là cho các em biết rằng các thông tin này quan trọng và có sẵn ở nguồn nào, và điều chỉnh để không khiến các em quá tải.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS thảo luận về kết quả trên với gia đình.

Môn học ngoại khóa:

Tất cả các môn học không thuộc diện thi bắt buộc, ví dụ các giáo viên bộ môn cần chuẩn bị trước tài liệu và nội dung giảng dạy trong năm tiếp theo để so sánh với các thông tin về môn thi bắt buộc.

Hoạt động liên quan:

Đề nghị HS hỏi các thành viên trong gia đình về những quyết định trước đây và cách ra quyết định.

Môn học ngoại khóa:

Hỏi giáo viên bộ môn về lý do vì sao HS cần lựa chọn môn học và thảo luận trong lớp.

Lớp 8:	Lớp 8
Thành tố: Đánh giá/Suy ngẫm	Bổ sung
Tiêu đề: Phòng vấn một HS lớp 12	
Mục đích/ Đầu ra: HS sẽ chuẩn bị và thực hiện phỏng vấn một sinh viên/HS lớp trên về nghề nghiệp. Tài liệu: Tìm một HS lớp 11 hay 12 đồng ý trả lời phỏng vấn, chọn thời gian và địa điểm phù hợp cả đôi bên. Các bước dạy và học: 1. Giới thiệu với lớp/nhóm HS về cách phỏng vấn HS lớp trên - người đã đi qua quá trình phân ban/môn học và hiện đang đi tiếp quá trình hướng đến việc ra quyết định nghề nghiệp. 2. Thảo luận về khái niệm câu hỏi đóng và mở. 3. Yêu cầu HS chia nhóm 3 hoặc 4 và động não suy nghĩ các câu hỏi muốn đặt ra với HS lớp trên về quyết định phân ban/môn học cũng như các lựa chọn nghề nghiệp tiềm năng.	Bài giảng này có thể thay bằng: • Hoạt động mở rộng • Hoạt động tiếp nối • Hoạt động yêu cầu bài thu hoạch

4. Yêu cầu mỗi HS chọn ra 4 câu muốn hỏi nhất và để cả lớp chọn ra 6 câu thống nhất sẽ hỏi đối tượng được phỏng vấn.

5. Yêu cầu HS chuẩn bị bảng hỏi gồm 6 câu đã thống nhất và chỗ trống để ghi chép câu trả lời.

6. Đề nghị HS chia cặp để phỏng vấn: HS A đặt câu hỏi trong khi HS B ghi chép câu trả lời, mỗi bạn hỏi 3 câu rồi đổi vai trò cho nhau.

7. Tập duyệt để các em thực tập việc liên lạc mời đối tượng phỏng vấn, sắp đặt thời gian, địa điểm, hỗ trợ các em đặt câu hỏi mở trong khi phỏng vấn.

8. Yêu cầu HS luân phiên đổi lượt để phỏng vấn, và trình bày vướng mắc với mọi người để nhờ trợ giúp.

9. Phân chia nhiệm vụ sắp xếp cuộc phỏng vấn và tổng hợp thành bài thu hoạch các câu trả lời.

Hoạt động liên quan:

HS có thể phỏng vấn cùng lúc 2 HS lớp trên và xem xét sự tương đồng trong câu trả lời.

Môn học ngoại khóa:

HS có thể cân nhắc chọn lựa HS lớp trên đến từ khối/phân ban mà các em quan tâm/hướng tới.

Lớp 9:	Lớp 9:
Thành tố: Hiểu bản thân	Thành tố: Hiểu về thế giới nghề nghiệp/Các cơ hội
Tiêu đề: Giá trị	Tiêu đề: Phân loại quốc gia về nhóm ngành nghề
Mục đích/ Đầu ra: HS hiểu định nghĩa về giá trị nghề nghiệp và có thể chọn lựa theo đuổi giá trị phù hợp với mình. Tài liệu: http://www.kent.ac.uk/careers/Choosing/values.htm http://career-advice.monster.com/job-search/career-assessment/work-values-check-list/article.aspx http://www.myfuture.edu.au/change-direction/i-want-to-change-career-paths/how-passions-values-and-goals-can-shape-your-career Các bước dạy và học: 1. Dùng các tài liệu từ các nguồn trong các liên kết nêu trên, thảo luận với lớp về khái niệm "giá trị" và nêu ví dụ về sự ảnh hưởng của giá trị đối với các lựa chọn nghề nghiệp. 2. Đưa cho HS danh mục các giá trị phù hợp và yêu cầu các em xếp thứ tự ưu tiên các giá trị đó (có thể làm trực tuyến nếu được). 3. Yêu cầu HS chia cặp để thảo luận về sự liên kết giữa giá trị nhóm quan trọng hàng đầu và nghề nghiệp mong muốn để đưa ra tiêu chí chọn nghề phù hợp sau này.	Mục đích/ Đầu ra: HS làm quen với hệ thống phân loại ngành nghề của quốc gia. Tài liệu: Tùy vào mỗi quốc gia, trong ví dụ này trình bày cách phân loại của Ấn Độ. Ví dụ Bảng phân loại ngành nghề quốc gia (<i>National Industry Classification - NIC</i>) của Ấn bên dưới có nguồn từ Bộ Thống kê và Triển khai chương trình (the Ministry of Statistics and Programme Implementation) http://www.mospi.nic.in/Mospi_New/site/inner.aspx?status=2&menu_id=129, trong đó gồm nội dung chia sẻ về tầm quan trọng của NIC từ Thủ tướng http://www.dnaindia.com/money/report-narendra-modi-government-upgrades-nic-code-to-make-business-climate-more-friendly-1998284 Các bước dạy và học: 1. Yêu cầu HS đọc bài báo do ngài Thủ tướng viết về giá trị của NIC đối với quốc gia. 2. Yêu cầu HS xác định 3 ý chính trong bài viết và thảo luận. 3. Yêu cầu HS xác định 3 nhóm ngành quan tâm và thảo luận theo cặp:

4. Yêu cầu các em chia sẻ kết quả với các cặp khác trong lớp.

Hoạt động liên quan:

Dùng những trang web hoặc các danh mục giá trị gần giống để làm các hoạt động tương tự.

Môn học ngoại khóa:

Tìm hiểu xem có giá trị nào thể hiện một đặc tính riêng biệt trong một lĩnh vực cụ thể, ví dụ khoa học đòi hỏi sự chính xác.

- 3 nghề nghiệp/công việc trong mỗi nhóm ngành;
- 3 công ty/tổ chức hoạt động trong nhóm ngành đó.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS tìm hiểu sâu hơn về bảng phân loại các nhóm ngành này.

Đề nghị các em trao đổi với cha mẹ về tầm quan trọng của bảng này.

Hoạt động thay thế: tham khảo báo cáo về Tư duy nghề nghiệp mới (*The New Work Mindset*) trên trang web của Hiệp hội thanh niên Úc và sử dụng mẫu này để phân loại các nhóm ngành mới: www.fya.org.au

Môn học ngoại khóa:

Yêu cầu HS xác định các môn học cụ thể liên quan đến một số ngành nghề.

Lớp 9:	Lớp 9:
Thành tố: Hiểu các ảnh hưởng	Thành tố: Đặt mục tiêu
Tiêu đề: Địa điểm	Tiêu đề: Đặt mục tiêu theo tiêu chí SMART
Mục đích/ Đầu ra: HS hiểu biết về các cơ hội nghề nghiệp khác nhau ở các vùng miền khác nhau.	Mục đích/ Đầu ra: HS thực hành lập mục tiêu theo tiêu chí SMART.
Tài liệu: Phiếu trả lời in sẵn.	Tài liệu: http://www.edutopia.org/blog/smart-goal-setting-with-students-maurice-elias
Các bước dạy và học: 1. Dẫn dắt thảo luận về ảnh hưởng của vị trí địa lý đến nghề nghiệp và cơ hội việc làm, minh họa qua ví dụ ở 2 vùng Bangalore và Kerala ở Ấn Độ.	Các bước dạy và học: 1. Dẫn dắt lớp thảo luận về các tiêu chí SMART trong thiết lập mục tiêu, dùng tài liệu tham khảo từ liên kết trên nếu cần.

2. Yêu cầu HS chia thành nhóm 4 và ghi vào phiếu có ít nhất 3 loại công việc liên quan đặc điểm các vùng miền khác nhau như bên dưới:

- Nông thôn và thành thị;
- Nội đô và ngoại thành;
- Đất liền và ven biển;
- Ở nơi làm việc và tại nhà;
- Nơi nguồn điện dồi dào, rẻ và nơi khan hiếm điện.

(dùng nguồn tham khảo từ NIC nếu cần)

3. Các nhóm đổi phiếu trả lời cho nhau và đếm tổng số câu trả lời.

4. Dẫn dắt thảo luận về tính linh động mà người đi làm mong đợi và cách thức đạt được.

Hoạt động liên quan:

So sánh địa phương hiện tại của HS với một vùng hoàn toàn khác và thảo luận về sự khác biệt.

Môn học ngoại khóa:

Ghi chép bất kỳ yêu cầu đặc thù của một nghề nghiệp/công việc cụ thể.

2. Yêu cầu HS nghĩ về một vài điều về bản thân mà các em muốn thay đổi/cải thiện, chẳng hạn như đạt thành tích cao hơn trong...

3. Yêu cầu HS đặt mục tiêu cải thiện mong muốn sau 2 tháng, áp dụng các tiêu chí SMART.

4. Yêu cầu HS chia nhỏ mục tiêu đó thành nhiệm vụ hàng ngày trong vòng 2 tuần tới.

5. Yêu cầu HS chia sẻ với một người bạn và thử thách theo cặp, cùng kiểm tra nhắc nhở nhau hàng ngày, trong vòng 2 tháng.

6. Dẫn dắt lớp thảo luận về cách thức để các em tự đặt mục tiêu nghề nghiệp cho mình trong vài năm tới và đưa ví dụ.

Hoạt động liên quan:

Đặt mục tiêu cho 1 lĩnh vực muốn cải thiện, ví dụ học tập, thể lực, giao tiếp xã hội. v.v.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn khuyến khích HS đặt mục tiêu nâng cao điểm học tập bằng phương pháp tương tự.

Lớp 9:	Lớp 9:
Thành tố: Ra quyết định	Thành tố: Thực hiện
Tiêu đề: Lựa chọn bắt buộc	Tiêu đề: Hồ sơ cá nhân cơ bản
Mục đích/ Đầu ra: HS trải nghiệm áp lực tại lớp khi ra quyết định.	Mục đích/ Đầu ra: HS sẽ soạn thảo một hồ sơ cá nhân đơn giản.

Tài liệu:

4 bảng báo ghi chữ cỡ lớn: đồng ý, hoàn toàn đồng ý, không đồng ý, hoàn toàn không đồng ý;

Danh mục các lời tuyên bố có thể gây tranh cãi.

Các bước dạy và học:

1. Dẫn dắt thảo luận ngắn về quy trình ra quyết định, sau đó đặt 4 bảng báo trên ở 4 góc lớp,

2. Yêu cầu HS bước đến bảng ứng với phản ứng em chọn khi đọc lên câu tuyên bố.

3. Các tuyên bố có thể là:

- Phụ nữ nhạy cảm hơn nam giới;
- HS ở trường này không tôn trọng nhau lắm;
- Không nên tiến hành các thí nghiệm khoa học trên động vật sống;
- Cho tốt hơn nhận;
- Chúng ta cần học giỏi ở trường mới có thể tìm được việc tốt.

4. Dẫn dắt thảo luận tiếp theo xoay quanh các ý:

- Thiếu bảng ghi “Không biết” hay “Không chắc chắn”;
- Cảm giác khi bị buộc phải ra quyết định;
- Cảm giác khi bị bạn bè “dòm ngó” lựa chọn của mình;
- Cảm giác khi có lựa chọn khác biệt với hầu hết mọi người;
- Các em có muốn thêm thời gian thảo luận, v.v.?

Tài liệu:

Chuẩn bị mẫu hồ sơ cá nhân đơn giản gồm có các đề mục chính và chỗ trống để điền vào.

Các bước dạy và học:

1. Dẫn dắt thảo luận về lý do cần phải có hồ sơ năng lực cá nhân (giới thiệu sơ lược về bản thân để ứng tuyển vào một vị trí công việc nào đó, v.v.)

2. Trình bày 5 đề mục chính cần có trong một hồ sơ cá nhân:

- Thông tin liên lạc (địa chỉ, số điện thoại);
- Học vấn (kết quả học cấp tiểu học, trung học cơ sở);
- Kinh nghiệm làm việc (bán thời gian/phụ giúp gia đình/tình nguyện);
- Sở thích và thú vui;
- Người giới thiệu (2).

3. Yêu cầu HS làm việc theo cặp để soạn thảo hồ sơ cá nhân cho từng em, ghi càng nhiều thông tin càng tốt cho mỗi đề mục.

4. Tổ chức một buổi hướng dẫn cách trình bày hồ sơ cá nhân như cách ghi đề mục, chữa lề, in đậm khi cần, chữa khoảng trống, tính súc tích, v.v.

5. Yêu cầu HS chỉnh sửa lần 2 hồ sơ năng lực cá nhân của mình dựa trên hướng dẫn và ví dụ gợi ý.

6. Đưa yêu cầu bài tập cho HS hoàn thành resume và nộp để giáo viên góp ý.

5. Liên hệ đến quyết định phân ban/môn học và các lựa chọn nghề nghiệp sau này.

Hoạt động liên quan:

Có thể chọn thêm các vấn đề đặc thù địa phương hoặc mang tính thời sự nổi cộm hiện tại.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn có thể đưa ra các tuyên bố/ý kiến/nhận định liên quan đến môn học/lĩnh vực.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS thảo luận với cha mẹ và người lớn khác về phiên bản đã sửa lần 2 để hoàn thành phiên bản hồ sơ cá nhân chỉnh sửa lần 3 rồi lần cuối.

Có thể nhờ một người khác (ít thân thiết) đọc và góp ý thêm.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn có thể trợ giúp, góp ý thêm.

Lớp 9:	Lớp 9
Thành tố: Đánh giá các môn học	Bổ sung
Tiêu đề: Đánh giá môn học	
Mục đích/ Đầu ra: HS sẽ đánh giá, suy ngẫm về tiến trình lựa chọn phân ban/môn học hiện tại. Tài liệu: Phiếu trả lời in sẵn. Các bước dạy và học: 1. Yêu cầu HS liệt kê các môn học hiện tại và suy ngẫm lý do trước kia vị sao mình chọn môn đó (các môn tự chọn ở Việt Nam - nếu có). 2. Yêu cầu HS liệt kê nhanh: • (các) môn học em thích nhất và tại sao; • (các) môn học em giỏi nhất và tại sao; • (các) môn học em thấy khó nhất và tại sao; 3. Cho lớp thảo luận về tác dụng tích cực của việc suy ngẫm và về hành động hướng đến kết quả.	Bài giảng này có thể thay bằng: • Hoạt động mở rộng • Hoạt động tiếp nối • Hoạt động yêu cầu bài thu hoạch

4. Yêu cầu HS vạch ra kế hoạch hành động gồm các bước sẽ làm trong tuần tiếp theo và tháng tiếp theo để:

Làm sao phát huy hơn nữa ở môn đang giỏi, đạt mức cao nhất có thể;

Làm sao để cải thiện kết quả ở môn đang vướng.

5. Yêu cầu HS chia sẻ kế hoạch hành động với một bạn khác và duy trì cập nhật tiến độ với nhau.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS thảo luận về nội dung sau suy ngẫm và kế hoạch hành động với cha mẹ.

Môn học ngoại khóa:

Mời gọi giáo viên bộ môn cùng tham gia trợ giúp HS thực hiện kế hoạch của các em.

Lớp 10:	Lớp 10:
Thành tố: Hiểu bản thân	Thành tố: Hiểu về thế giới việc làm/cơ hội
Tiêu đề: Xây dựng hồ sơ nghề nghiệp	Title: Ngành mục tiêu
Mục đích/ Đầu ra: HS có thể viết hồ sơ năng lực cá nhân cho bản thân, bao gồm các đặc tính như sở thích, kỹ năng, giá trị và nghề nghiệp mong muốn. Tài liệu: http://www.myfuture.edu.au hoặc ghi ra một danh mục kỹ năng, giá trị và đối chiếu với kết quả khám phá sở thích nghề nghiệp từ năm trước. Các bước dạy và học: 1. <i>MyFuture</i> là một trang thông tin của Úc cung cấp nền tảng/công cụ để HS lập hồ sơ cá nhân (trực tuyến). Nếu nguồn này không phù hợp/tiếp cận được, các em có thể tự lập hồ sơ cá nhân bằng cách xác định: • 3 nhóm sở thích nghề nghiệp trội nhất; • 3 kỹ năng mình giỏi nhất; • 3 giá trị quan trọng nhất; • 3 môn học đạt thành tích cao nhất, v.v. 2. Khi viết xong hồ sơ cá nhân (trên giấy hoặc dùng công cụ trực tuyến) HS chia sẻ về hồ sơ của mình trong nhóm 4 người. 3. Mỗi HS liệt kê ra các nghề nghiệp mà em nghĩ là phù hợp với từng thành viên trong nhóm, căn cứ theo thông tin trong hồ sơ cá nhân của từng thành viên.	Mục đích/ Đầu ra: HS có thể xác định các nghề nghiệp liên quan đến một môn học hoặc một lĩnh vực cụ thể qua những gợi ý. Tài liệu: Áp phích trên trang https://myfuture.edu.au/career-bullseyes Sách thông tin (tìm kiếm trên google: bullseye) https://www.google.com.au/search?q=bullseye+posters&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=9aoCVaa2BsaxmAXF54HABw Các bước dạy và học: 1. Vào trang <i>MyFuture</i> để tải và in (nếu cần) các thông tin về nghề nghiệp liên quan đến 31 môn học hoặc sở thích khác nhau phân thành 4 nhóm, gồm cả thông tin về yêu cầu trình độ học vấn khác nhau của từng nhóm. 2. Tổ chức <i>bất kỳ</i> hoạt động liên quan đến nghề nghiệp mục tiêu, dùng áp phích/tập hợp phiếu thông tin, gồm: • Chọn 3 môn học/lĩnh vực nghề để khám phá; • Xác định 3 nghề nghiệp phù hợp với từng nhóm sở thích nghề nghiệp, ghi vào từng trang riêng biệt;

Hoạt động liên quan: Khuyến khích HS thảo luận với cha mẹ, nhằm hoàn thiện hơn hồ sơ cá nhân đó. Môn học ngoại khóa: Giáo viên bộ môn giúp HS xem xét hồ sơ cá nhân và tiếp tục thảo luận sâu hơn.	• Tường tượng các yêu cầu khác nhau của từng nghề nghiệp trong các nhóm; • Liên hệ với định hướng nghề nghiệp của HS với áp phích/phiếu thông tin; • Làm việc theo nhóm có cùng sở thích nghề nghiệp cho mỗi sở thích. Hoạt động liên quan: Áp phích/phiếu thông tin có thể dùng để thiết kế một loạt các hoạt động tiếp nối như xác định nghề nghiệp cần tìm hiểu sâu hơn về sau. Môn học ngoại khóa: Giáo viên bộ môn có thể tổ chức hoạt động tương tự, dùng các phiếu thông tin/áp phích liên quan đến môn học cụ thể.
--	--

Lớp 10:	Lớp 10:
Thành tố: Hiểu các ảnh hưởng	Thành tố: Đặt mục tiêu
Tiêu đề: Truyền thông và mạng xã hội	Tiêu đề: Đặt mục tiêu ngắn, vừa và dài hạn
Mục đích/ Đầu ra: HS sẽ tập trung vào các ảnh hưởng của truyền thông và mạng xã hội đến những quyết định nghề nghiệp của mình. Tài liệu: Cung cấp một phim ngắn hoặc một chương trình truyền hình/phim yêu thích. Các bước dạy và học: 1. Yêu cầu HS kể ra 2 chương trình truyền hình hoặc phim ngắn và 2 diễn viên yêu thích nhất, chia sẻ theo cặp đôi.	Mục đích/ Đầu ra: HS lập mục tiêu ngắn/vừa và dài hạn khớp với mục tiêu nghề nghiệp hiện tại của mình. Tài liệu: Có thể cung cấp phiếu trả lời chưa sẵn 2 cột và 3 mục tiêu. Các bước dạy và học: 1. Cho lớp thảo luận về lập mục tiêu, nhắc lại các hoạt động trước kia về lập mục tiêu.

2. Tập hợp danh sách bằng tên tắt.
3. Cho lớp thảo luận về sự ảnh hưởng của chương trình này hoặc về nghề nghiệp của nhân vật trong phim đến quyết định nghề nghiệp của các em.
4. Thảo luận thêm về các ấn tượng về nhân vật/diễn viên và sự hâm mộ, cần xem xét tính khả thi của nghề nghiệp.
5. Cho lớp thảo luận về việc sử dụng phương tiện truyền thông xã hội tương tự để tác động đến sự lựa chọn nghề nghiệp tiềm năng.
6. Yêu cầu HS thảo luận sự việc xảy ra thế nào và cách đối phó.

Hoạt động liên quan:

Tùy thuộc vào các nguồn tài nguyên có sẵn, có thể tiến hành trải nghiệm tương tự với một chương trình phổ biến, phim và khám phá về nghề nghiệp quan tâm, ví dụ khoa học pháp y.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn đề xuất chương trình hoặc diễn viên liên quan đến môn học họ giảng dạy.

2. Yêu cầu HS liệt kê 2 mục tiêu nghề nghiệp HS đặt ra cho bản thân sau lớp 12 hoặc sau đó nữa. Đây là các mục tiêu nghề nghiệp dài hạn.

3. Quay lại 2 mục tiêu nghề nghiệp trên và kể ra 2 hành động cần làm trong năm lớp 12 để đạt mục tiêu đó, ví dụ kết quả học tập các môn, hoạt động ứng dụng, v.v. Đây là các mục tiêu nghề nghiệp trung hạn.

4. Quay lại 2 mục tiêu nghề nghiệp trung hạn trên và kể ra 2 hành động cần làm trong năm lớp 10 để đạt mục tiêu đó. Đây là các mục tiêu nghề nghiệp ngắn hạn.

5. Làm việc theo nhóm 4 em và luân phiên chia sẻ lẫn nhau về mục tiêu ngắn hạn của mình.

6. Yêu cầu HS lập kế hoạch hành động để đạt các mục tiêu này.

7. Yêu cầu 1 số HS tình nguyện chia sẻ trước lớp về mục tiêu ngắn hạn và kế hoạch của mình.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS tìm hiểu thêm các thông tin liên quan và các khảo sát phù hợp để đảm bảo 3 mục tiêu đều khả thi. Đề nghị các em chia sẻ mục tiêu của mình với cha mẹ.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn đánh giá lại các mục tiêu và xác nhận kế hoạch hành động để thực hiện mục tiêu.

Lớp 10:	Lớp 10:
Thành tố: Ra quyết định	Thành tố: Thực hiện
Tiêu đề: Tình huống ví dụ về ra quyết định	Tiêu đề: Lựa chọn môn học 2
Mục đích/ Đầu ra: HS dùng các tình huống của các HS khóa trước để xem xét việc ra quyết định nghề nghiệp. Tài liệu: Tìm 2 hoặc 3 tình huống liên quan đến quyết định nghề nghiệp của các HS lớp trước để đạt mục tiêu nghề nghiệp. Mời HS lớp 12 chia sẻ ca thực tế nếu tình huống quá khứ không có sẵn. Kể một câu chuyện về mục tiêu đó. Các bước dạy và học: 1. Yêu cầu HS chọn 2 tình huống và kể ra: • Quyết định cốt lõi em HS đó đã thực hiện; • Điều em cần cần nhắc trước khi đưa ra quyết định khác với quyết định ấy; • Các hệ quả của quyết định đã đưa ra. 2. Yêu cầu HS nghĩ và rút ra nhận định về một khó khăn thường gặp khi phải đưa ra quyết định nghề nghiệp/lựa chọn hướng học. 3. Yêu cầu HS thảo luận/tìm hiểu thêm về các khó khăn cần cân nhắc khi ra quyết định nghề nghiệp/lựa chọn hướng học cho chính mình.	Mục đích/ Đầu ra: HS sẽ tham dự vào quá trình phân ban/chọn môn học ở lớp 11. Tài liệu: Video: https://www.latrobe.edu.au/study/undergrad/resources/year-10 Các bước dạy và học: 1. Yêu cầu HS làm việc theo nhóm 4 em, mỗi em lập bảng phân bổ các nghề nghiệp quan tâm và các môn cần học ở lớp 11 và 12 sắp tới để thi vào ngành ấy. 2. Yêu cầu các em trong nhóm giúp nhau bằng cách dùng hiểu biết hiện tại của bản thân để rà soát cách suy nghĩ của từng thành viên trong quá trình sắp xếp để lập bảng. 3. Yêu cầu các em ghi lại các thắc mắc nếu thấy không rõ và cần giải thích thêm. 4. Nêu các câu hỏi trước lớp và mời gọi các nhóm khác trả lời, hoặc giáo viên trả lời. 5. Tập hợp câu hỏi khó trả lời và lập kế hoạch tìm người khác để hỏi hoặc nghiên cứu tìm đáp án. Hoạt động liên quan: Đưa ra câu hỏi nâng cao để HS nghiên cứu tìm đáp án và nộp bài thu hoạch.

Hoạt động liên quan: Nhắc các em nêu câu hỏi với anh/chị HS lớp trên về các quyết định, khó khăn và hệ quả sau đó. Môn học ngoại khóa: Giáo viên bộ môn có thể cần sự tư vấn để đưa ra các tình huống cụ thể liên quan đến môn học.	Môn học ngoại khóa: Giáo viên bộ môn nên dành một số tiết để cung cấp thông tin về các môn học và nội dung học ở lớp 11 và 12 và hệ quả của việc chọn hoặc không chọn môn đó.
---	--

Lớp 10:	Lớp 10
Thành tố: Đánh giá/Suy ngẫm	Bổ sung
Tiêu đề: Quản lý căng thẳng	
Mục đích/ Đầu ra: HS hiểu về căng thẳng và các đề đương đầu với căng thẳng. Tài liệu: Bảng liệt kê các chiến lược đối phó căng thẳng trong đường dẫn: www.skillsyouneed.com/ps/stress-tips.html Các bước dạy và học: 1. Cho cả lớp thảo luận về căng thẳng. 2. Yêu cầu các em: • Liệt kê điều gì hiện đang khiến em căng thẳng; • Ghi ra nguyên nhân dẫn đến căng thẳng; • Kể các triệu chứng biểu hiện căng thẳng; • Mô tả cách em hiện đang đương đầu; • Kể các ảnh hưởng của sự căng thẳng đó đến bản thân em, bạn bè, gia đình.	Bài giảng này có thể thay bằng: • Hoạt động mở rộng • Hoạt động tiếp nối • Hoạt động yêu cầu bài thu hoạch

3. Yêu cầu HS thảo luận theo nhóm 4 người, dùng các thông tin bên trên để đóng vai/mô phỏng tình huống căng thẳng điển hình nhất.

4. Dùng bảng liệt kê cách thức đương đầu với căng thẳng (trong đường dẫn) để kích thích các em tư duy chủ động về các chiến lược phòng ngừa căng thẳng.

5. Yêu cầu từng nhóm thực hành đóng vai/mô phỏng tình huống trước lớp để mọi người cùng tham gia góp ý kiến.

6. Tóm tắt ý chính từ các tình huống và khuyến khích HS dùng những bài học rút ra áp dụng vào cuộc sống.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS thảo luận với cha mẹ, tìm hiểu thêm về tài liệu về căng thẳng lẫn cách đối phó.

Môn học ngoại khóa: không có

Lớp 11:	Lớp 11:
Thành tố: Hiểu bản thân	Thành tố: Hiểu về thế giới công việc/Các cơ hội
Tiêu đề: Năng lực/Kỹ năng	Tiêu đề: Nhu cầu của doanh nghiệp
Mục đích/ Đầu ra: HS quen với bộ năng lực hành nghề do nhà tuyển dụng đưa ra và rèn luyện bản thân để đạt các kỹ năng đó. Tài liệu: Ví dụ về bộ năng lực hành nghề trong liên kết https://myfuture.edu.au/career-insight/details?id=what-are-employability-skills#/ Các bước dạy và học: 1. Giải thích về việc các nhà tuyển dụng trên toàn cầu bắt tay với nhau để phát triển một bộ phẩm chất và kỹ năng mà họ cho rằng nhân viên cần có bên cạnh các kỹ năng chuyên môn. 2. Dẫn dắt thảo luận thêm về các kỹ năng chung, kỹ năng có thể chuyển đổi, và kỹ năng mềm. 3. Yêu cầu HS suy nghĩ và liệt kê các kỹ năng các em xếp vào nhóm phẩm chất nghề nghiệp (trung thành, cam kết...) và kỹ năng làm việc (giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề...) 4. Tổng hợp danh mục các phẩm chất và kỹ năng HS liệt kê, yêu cầu các em chia cặp và thảo luận để tự đánh giá về mức độ thành thạo về kỹ năng hoặc có đủ phẩm nghề nghiệp đó, theo thang từ 1 đến 10 (1 là dở nhất, 10 là xuất sắc nhất).	Mục đích/ Đầu ra: HS tìm hiểu các phẩm chất nghề nghiệp và kỹ năng mà một doanh nghiệp địa phương đưa ra yêu cầu tuyển dụng. Tài liệu: Phiếu trả lời in sẵn. Các bước dạy và học: 1. Động não trong nhóm 4 HS để đưa ra 1 bộ câu hỏi mà nhà tuyển dụng có thể đặt ra để tìm hiểu phẩm chất nghề và kỹ năng của ứng viên. 2. Chọn ra 4 câu hỏi hay nhất. 3. Từ 4 câu hỏi mỗi nhóm đưa lên, tổng hợp và định ra 5 câu hỏi mọi người đều dự định sẽ nêu ra với nhà tuyển dụng khi phỏng vấn. 4. Cho lớp thảo luận về các cách khả thi để tìm hiểu và chọn người để phỏng vấn (gia đình, bạn bè, người thân, hàng xóm, các công ty, v.v.) 5. Yêu cầu HS làm việc nhóm để cùng xác định 4 doanh nghiệp các em có thể phỏng vấn, cần đảm bảo sự đa dạng nhóm ngành và quy mô doanh nghiệp của 4 doanh nghiệp này (phỏng vấn trực tuyến có thể thực hiện nếu cần). 6. Đưa ra hạn định thời gian cho cuộc phỏng vấn, ví dụ trong 1 tuần. Thảo luận cách liên lạc doanh nghiệp, cần xin phép và cảm ơn những đối tượng nào khi hoàn thành.

5. Yêu cầu HS xác định 2 kỹ năng giỏi nhất và nghĩ xem làm thế nào các em có thể phát huy hơn nữa, đồng thời chọn 2 kỹ năng hiện dở nhất và nghĩ xem mình có thể làm gì để cải thiện.

6. Mời 1 HS chia sẻ trước lớp về các kỹ năng/phẩm chất em muốn phát huy và cách thức em dự tính làm.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS nghĩ cách trình bày các phẩm chất nghề nghiệp và kỹ năng của mình trong hồ sơ năng lực cá nhân, đề nghị các em tham khảo ý kiến của gia đình về nội dung đánh giá bản thân và hỏi xem thành viên trong gia đình có thể giúp em rèn luyện các kỹ năng đó như thế nào.

Môn học ngoại khóa: Giáo viên bộ môn có thể tăng cường rèn luyện các kỹ năng liên quan đến môn học giảng dạy trong giờ học, ví dụ luyện kỹ năng giao tiếp trong giờ tiếng Anh, kỹ năng giải quyết vấn đề trong giờ khoa học.

7. Xác định ngày để báo cáo trước lớp sau phỏng vấn, báo cáo miệng hoặc ứng dụng công nghệ đều được.

Hoạt động liên quan:

Đưa ra quy trình để tóm tắt kết quả thu được và xếp loại vào các phẩm chất - kỹ năng nghề nghiệp đã học từ trước.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn có thể đề nghị phỏng vấn doanh nghiệp cụ thể nào có liên quan đến lĩnh vực giảng dạy và liên hệ kết quả thu thập với cách thức gợi ý nhằm rèn luyện kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp ngay trong lớp.

Lớp 11:	Lớp 11:
Thành tố: Hiểu các ảnh hưởng	Thành tố: Đặt mục tiêu
Tiêu đề: Tác động của công nghệ	Tiêu đề: Tiêu chuẩn đầu vào
Mục đích/ Đầu ra: HS xem xét sự thay đổi của thế giới nghề nghiệp trong vòng 30 năm trước kia và 30 năm tới trong tương lai nhờ sự phát triển của khoa học công nghệ.	Mục đích/ Đầu ra: HS sẽ tìm hiểu tiêu chuẩn đầu vào của các ngành học mà các em quan tâm. Tài liệu: Lớp học cần có trang bị máy tính có kết mạng hay giáo viên in sẵn tài liệu phát.

Tài liệu: Phiếu trả lời in sẵn 3 hình tam giác lớn đánh dấu 3 mốc: 30 năm trước – hiện tại – 30 năm sau

Các bước dạy và học:

1. Yêu cầu HS chia nhóm 4 em để thảo luận và liệt kê các công việc/nghề nghiệp hiện đang tồn tại và hầu như không thay đổi nhiều từ xưa đến nay.
2. Yêu cầu HS nghĩ về một thời điểm nào đó trong khoảng 30 năm trước và liệt kê vài công việc/nghề nghiệp từng phổ biến thời ấy song hiện nay đã đổi thay đáng kể nhờ vào khoa học kỹ thuật. Khuyến khích HS dùng nhiều nguồn trợ giúp chẳng hạn như chuyện xưa cha mẹ/họ hàng kể lại, nhà tuyển dụng ...
3. Yêu cầu HS thảo luận nhóm về việc nhìn nhận sự thay đổi về việc làm nhờ vào sự phát triển của công nghệ, cũng như về thực trạng thay đổi như thế nào.
4. Chọn một vài câu trả lời để nhấn mạnh trước lớp.
5. Tương tự, yêu cầu các nhóm động não tìm các minh họa cho nhận định công nghệ sẽ thay đổi nghề nghiệp/công việc như thế nào trong 30 năm tới.
6. Thảo luận một số ví dụ về việc sử dụng công nghệ như truyền thông xã hội, lưu trữ và truy cập dữ liệu, khai thác dữ liệu người dùng toàn cầu, v.v.

Các bước dạy và học:

1. Dẫn dắt lớp thảo luận về tầm quan trọng của việc đạt tiêu chuẩn đầu vào.
2. Tùy vào tình hình trang thiết bị, học sinh dùng máy tính hoặc chọn trên danh mục in sẵn ít nhất 3 ngành học em quan tâm và muốn theo đuổi sau tốt nghiệp lớp 12.
3. Yêu cầu HS tìm thông tin về các môn thi cụ thể, điểm chuẩn, hay bất kỳ thông tin liên quan đến thi vào các ngành học đó.
4. HS chia sẻ kết quả theo nhóm 4 em.
5. Tổ chức cuộc thi để tìm ra nhóm có kết quả thu thập hữu ích và lý thú nhất.

Hoạt động liên quan:

Đưa ra bài tập tìm hiểu sâu hơn về các ngành học có mức độ quan tâm thấp hơn nhưng vẫn có thể cân nhắc.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn ra bài tập/yêu cầu hoạt động tương tự với các nhóm ngành liên quan môn học.

7. Cho lớp thảo luận câu hỏi: làm thế nào để chuẩn bị cho tương lai nhiều biến động đó, ví dụ cần linh hoạt, học tập trọn đời, nắm bắt và vận dụng công nghệ, v.v.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS tìm hiểu sâu hơn về một số ngành nghề các em quan tâm và cách các em có thể đương đầu hiệu quả với những biến chuyển lớn ấy trong tương lai.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn có thể liên hệ môn học của mình với các thay đổi ấy bằng cách dùng các minh họa ứng dụng công nghệ như thương mại, khoa học, kỹ thuật.

Lớp 11:	Lớp 11:
Thành tố: Ra quyết định	Thành tố: Thực hiện
Tiêu đề: Phân tích SWOT	Tiêu đề: Chọn lựa
Mục đích/ Đầu ra: HS hiểu nguyên tắc phân tích theo mô hình SWOT và áp dụng để đưa ra quyết định nghề nghiệp. Tài liệu: Phiếu trả lời có phần giải thích sơ lược về mô hình SWOT (điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức) và mô tả một công ty tưởng tượng theo SWOT. Các bước dạy và học: 1. Cho lớp thảo luận về cách sử dụng mô hình SWOT để phân tích tổ chức.	Mục đích/ Đầu ra: HS trải nghiệm phỏng vấn thử bởi một nhà tuyển dụng đến từ doanh nghiệp. Tài liệu: HS mang hồ sơ năng lực của mình đến lớp. Chuẩn bị vài mẫu tin đăng tuyển việc làm phù hợp với sở thích nghề nghiệp của các em HS. Chuẩn bị danh mục gồm 12 câu hỏi. Các bước dạy và học: 1. Yêu cầu HS chia theo nhóm 6 người và luân phiên thực hiện 3 vai trò: 2 HS

2. Cả lớp cùng thảo luận và đưa ra danh mục câu hỏi để tìm hiểu từng khía cạnh của mô hình SWOT, ví dụ:

S – Thế mạnh của công ty là gì? Công ty làm gì tốt hơn những doanh nghiệp khác?

W – Công ty có thể cải tiến điều gì? Điều gì nên cần phòng tránh?

O – Đây là cơ hội nào có thể nắm bắt? Hiện đang có xu hướng nào lý thú không?

T – Đây là những biến chuyển sắp tới về mặt chính sách nhà nước, công nghệ, thị trường, v.v.?

3. Trả lời những câu hỏi trên về doanh nghiệp tưởng tượng.

4. Yêu cầu HS làm việc theo cặp và luân phiên hỏi - đáp theo các câu hỏi trên, và ghi nhận câu trả lời của từng cá nhân.

5. Yêu cầu HS liên hệ nội dung trả lời với ước mơ nghề nghiệp của bản thân.

6. Mời một vài HS chia sẻ trước lớp.

Môn học ngoại khóa:

Yêu cầu HS tiếp tục hoàn thiện các câu trả lời và kiểm tra xem hồ sơ năng lực của mình đã gồm nội dung mô tả điểm mạnh - yếu, đồng thời dùng đó làm cơ sở để cân nhắc và xác định các điểm cần lưu ý từ kết quả của phân tích SWOT.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn có thể dẫn dắt lớp thực hiện phân tích SWOT liên quan đến môn học.

đóng vai nhà phỏng vấn tuyển dụng, 2 HS đóng vai người được phỏng vấn, 2 bạn còn lại quan sát. Lần lượt đổi vai 3 lần.

2. Cho lớp thảo luận về hình thức phỏng vấn cạnh tranh và giải thích quá trình 2 ứng viên cùng tham gia cạnh tranh ứng tuyển, cùng trả lời câu hỏi phỏng vấn (chọn 5 câu từ bảng hỏi đã chuẩn bị), và mời 2 bạn quan sát cho nhận xét về cuộc phỏng vấn.

3. Đặt ra hạn định 4 phút hỏi đáp với mỗi ứng viên, 2 phút để ra quyết định, 3 phút để cho phản hồi từ người quan sát.

Hoạt động liên quan:

Có thể thực hiện hoạt động này theo nhiều cách khác nhau, ví dụ trong tiết học nhập môn (prior session), yêu cầu HS đặt câu hỏi xoay quanh một mẫu quảng cáo tuyển dụng, đồng thời thực hành phản hồi cho nhau ở các vai trò khác nhau, v.v.

Môn học ngoại khóa:

Thời khóa biểu các môn khác có thể điều chỉnh để đảm bảo trọn vẹn thời gian cho buổi phỏng vấn.

Lớp 11:	Lớp 11
Thành tố: Đánh giá/Suy nghĩ	Bổ sung
Tiêu đề: Kỹ năng thể hiện bản thân	
Mục đích/ Đầu ra: HS thực hành chiến lược thể hiện kỹ năng của bản thân để thu hút nhà tuyển dụng. Tài liệu: Phiếu in mô hình STARL có giải thích, tải từ đường dẫn: https://portfolio.canberra.edu.au/artefact/file/download.php?file=32643&view=8455 Các bước dạy và học: 1. Dẫn dắt lớp thảo luận cách trình bày theo nguyên tắc STARL - Tình huống, Nhiệm vụ, Hành động, Kết quả, Bài học (Situation, Task, Action, Result, Learnt) để đưa ra các bằng chứng cho sở trường của bản thân trong một lĩnh vực/ kỹ năng đặc biệt, minh họa bằng ví dụ. 2. Yêu cầu HS xác định 2 nhóm kỹ năng sở trường của bản thân (liên hệ với hoạt động vừa rồi). 3. Yêu cầu HS làm việc theo cặp đôi để thực hành trình bày 2 thể mạnh của bản thân cho bạn nghe, ứng dụng nguyên tắc STARL. 4. Mời vài HS tình nguyện trình bày trước lớp. 5. Liên hệ từ nội dung trình bày của các em với các phản ứng tiềm tàng từ nhà tuyển dụng khi chọn lọc hồ sơ ứng tuyển cũng như khi phỏng vấn.	Bài giảng này có thể thay bằng: • Hoạt động mở rộng • Hoạt động tiếp nối • Hoạt động yêu cầu bài thu hoạch

Hoạt động liên quan:

HS có thể rèn luyện nguyên tắc trình bày theo công thức STARL với các kỹ năng khác nữa.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn có thể dùng công thức này giúp HS rèn luyện cách thể hiện kỹ năng bản thân trong các học phần khác nhau.

Lớp 12:	Lớp 12:
Thành tố: Hiểu bản thân	Thành tố: Hiểu về thế giới nghề nghiệp/Các cơ hội
Tiêu đề: Hồ sơ cá nhân đầy đủ	Tiêu đề: Các công ty thuộc nhóm 500 đầu ngành
Mục đích/ Đầu ra: HS xây dựng hồ sơ năng lực đầy đủ bao gồm tất cả thông tin đã có đến thời điểm này. Tài liệu: Dàn ý mẫu của một hồ sơ năng lực cá nhân. Các bước dạy và học: 1. Tập hợp các kết quả bài tập tìm hiểu bản thân từ năm lớp 9 đến nay, gồm cả phiên bản hồ sơ năng lực cơ bản trước kia. 2. Yêu cầu HS làm việc theo cặp đôi để cùng nhau thảo luận và cân nhắc các nội dung có thể điền vào theo từng mục (bắt đầu bằng thông tin gần nhất và lùi dần theo thời gian). Ví dụ: • Tên và thông tin liên lạc chi tiết • Kỹ năng và phẩm chất cá nhân • Học vấn • Kinh nghiệm làm việc • Sở thích • Người giới thiệu 3. Yêu cầu HS tiếp tục chọn lọc để giữ lại thông tin mà em cho là giá trị nhất. 4. Dẫn dắt thảo luận về các kỹ năng trình bày và khơi gợi để các em thực hành sáng tạo ấn tượng khi trình bày hồ sơ năng lực của bản thân.	Mục đích/ Đầu ra: HS làm quen với đặc điểm của các doanh nghiệp thuộc nhóm 500 đứng đầu. Tài liệu: Trang bị máy tính kết nối mạng và truy cập vào 2 trang thông tin có danh mục xếp hạng 500 doanh nghiệp đứng đầu trong nước, có thể dùng ví dụ của Ấn Độ trong đường dẫn sau: http://economictimes.indiatimes.com/et500 Các bước dạy và học: 1. Yêu cầu HS đọc qua danh mục xếp hạng ở Ấn và làm việc theo nhóm 3 người để chia sẻ tên 3 công ty mình muốn tìm hiểu sâu hơn. 2. Yêu cầu các em đưa ra bảng câu hỏi để tìm hiểu sâu hơn về 3 công ty này, ví dụ nhân sự, địa điểm, thế mạnh trọng tâm, v.v. 3. Yêu cầu HS thực hiện tìm hiểu và ghi chép kết quả. 4. Dẫn dắt thảo luận chung về các đặc tính chung của các công ty thuộc nhóm 500 đứng đầu. 5. Cuối cùng, yêu cầu HS chọn một công ty mà em muốn vào làm việc trong tương lai, và mời vài HS trình bày trước lớp về lý do chọn lựa công ty ấy.

5. Chọn một vài hồ sơ tốt để cả lớp cùng tham khảo.

Hoạt động liên quan:

Có thể tổ chức hoạt động này thành một cuộc thi có mời vài giám khảo bên ngoài (cựu HS, giáo viên, cha mẹ, nhà tuyển dụng).

Môn học ngoại khóa:

Các giáo viên khác trong trường phổ thông/cao đẳng có thể tham gia góp ý và chỉnh sửa cách trình bày hồ sơ cho các em, v.v.

Hoạt động liên quan:

Hoạt động này có thể nâng cao bằng các câu hỏi tìm hiểu sâu hơn khi khảo sát về doanh nghiệp.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn có thể đề xuất những công ty trong lĩnh vực liên quan đến bộ môn mình giảng dạy để HS thực hiện khảo sát.

Lớp 12:	Lớp 12:
Thành tố: Hiểu các ảnh hưởng	Thành tố: Đặt mục tiêu
Tiêu đề: Ba cấp độ ảnh hưởng	Tiêu đề: Nhiệm vụ của năm cuối cấp (lớp 12)
Mục đích/ Đầu ra: HS làm quen với 3 loại ảnh hưởng đến quyết định nghề nghiệp và áp dụng và tình huống của chính mình.	Mục đích/ Đầu ra: HS lập kế hoạch hành động cần hoàn thành trước khi xong lớp 12.
Tài liệu: Phiếu trả lời	Tài liệu: Phiếu trả lời
Các bước dạy và học: 1. Dẫn dắt cả lớp thảo luận về 3 cấp độ ảnh hưởng đến lựa chọn nghề nghiệp và nêu một số ví dụ cho từng cấp độ: • Cá nhân, ví dụ như sở thích, kỹ năng; • Mối quan hệ, ví dụ như bạn bè, gia đình; • Bối cảnh, ví dụ địa lý, chính trị.	Các bước dạy và học: 1. Yêu cầu HS làm việc theo nhóm 3 người để liệt kê mọi hoạt động và kỳ thi các em cần chuẩn bị hoặc hoàn tất trước khi học xong lớp 12. 2. Yêu cầu HS vẽ ra các mốc thời gian từ giờ đến cuối năm học và đánh dấu các hoạt động đã liệt kê bên trên. 3. Yêu cầu HS xây dựng thành kế hoạch hành động nhằm đạt kết quả cao nhất có thể.

2. Yêu cầu HS thảo luận theo nhóm 3 người về các ảnh hưởng khác thuộc từng nhóm trên.

3. Yêu cầu HS chọn một (hoặc nhiều hơn) ảnh hưởng trong số vừa liệt kê ra và thảo luận với 2 bạn cùng nhóm về tác động của ảnh hưởng này đối với quyết định nghề nghiệp hoặc lựa chọn hướng học sắp tới của bản thân (hay về tính không liên quan của ảnh hưởng đến quyết định của mình).

4. Mời vài HS chia sẻ trước lớp để cả lớp hiểu về các ảnh hưởng tiềm tàng.

Hoạt động liên quan:

Có thể dành thêm thời gian để khám phá sâu hơn các ảnh hưởng này.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn có thể tham gia vào hoạt động tìm hiểu.

4. Chia sẻ trước lớp vài kế hoạch để cùng tham khảo.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS thảo luận kế hoạch với cha mẹ.

Môn học ngoại khóa:

Các giáo viên khác có thể tham gia để đảm bảo mọi hoạt động liên quan đều nằm trong kế hoạch.

Lớp 12:	Lớp 12:
Thành tố: Ra quyết định	Thành tố: Thực hiện
Tiêu đề: Cân nhắc các lựa chọn	Tiêu đề: Nộp hồ sơ
Mục đích/ Đầu ra: HS được định hướng cách thức hỗ trợ bản thân khi cần ra quyết định nghề nghiệp.	Mục đích/ Đầu ra: HS tìm hiểu về quy trình ứng tuyển việc làm hay các cơ hội học tiếp sau khi tốt nghiệp lớp 12.
Tài liệu: Phiếu trả lời in sẵn 2 bảng.	Tài liệu: Quy trình đăng ký mẫu.
Các bước dạy và học: 1. Dẫn dắt lớp thảo luận về việc ra quyết định nghề nghiệp/hướng học và nêu vài ví dụ từ HS trong lớp có gặp khó khăn khi ra quyết định.	Các bước dạy và học: 1. Tạo cơ hội để HS thử đăng ký các chương trình học ở các cấp độ/quy mô khác nhau như địa phương, trong nước, quốc tế, và cả cơ hội đăng ký tham gia tuyển dụng nếu được.

2. Yêu cầu HS nghĩ về một quyết định mà em sẽ cần đưa ra với 2 lựa chọn và cảm thấy khó khăn, ví dụ chọn 2 ngành/hướng học ở 2 trường khác nhau.

3. Yêu cầu HS làm việc theo cặp để giúp nhau liệt kê ra ưu và nhược điểm của từng phương án lựa chọn.

4. Yêu cầu HS thảo luận về từng khía cạnh ưu/nhược lẫn yếu tố không xếp vào ưu/nhược điểm mà mang tính chiêm ngời cho quyết định.

5. Đối với phương án ưu tiên thứ hai, yêu cầu HS liệt kê các yếu tố cần xem xét và ghi vào cột bên trái của bảng, ví dụ chi phí, địa điểm, v.v.

6. Yêu cầu HS điền vào cột còn lại, kèm thêm lý do cho mỗi yếu tố được liệt kê.

7. Yêu cầu HS cho điểm các yếu tố từ quan trọng nhất - 3 điểm giảm dần đến 2,1, căn cứ vào lý do của từng yếu tố.

8. Cho điểm từng lý do theo mức 1, 2, hoặc 3 điểm và cộng tổng số điểm của từng phương án để xác định phương án có số điểm cao hơn.

9. Cho lớp thảo luận về tầm quan trọng của việc xếp loại ưu tiên cho các yếu tố ảnh hưởng đến việc ra quyết định hơn là giả định mọi yếu tố đều tác động giống nhau hoặc có giá trị tương đương. Mời một vài HS chia sẻ để minh họa trường hợp có yếu tố ảnh hưởng đáng kể hơn so với những yếu tố còn lại.

Hoạt động liên quan:

Yêu cầu HS chia sẻ kết quả của hoạt động này với cha mẹ.

2. Mời cựu HS, giáo viên và cha mẹ để chia sẻ thêm nếu cần.

Hoạt động liên quan:

Định ra thời điểm tiếp theo để tiếp nối hỗ trợ và giám sát.

Mời gọi cha mẹ tham gia sâu sát, ví dụ tổ chức đêm chia sẻ đặc biệt với khách mời là chính các bậc cha mẹ, v.v.

Môn học ngoại khóa:

Giáo viên bộ môn có thể hỗ trợ qua việc khuyến khích và cho lời khuyên.

Lớp 12:	Lớp 12:
Thành tố: Đánh giá/Suy ngẫm	Bổ sung
Tiêu đề: Phục hồi	
Mục đích/ Đầu ra: HS sẽ phát triển chiến lược đương đầu phù hợp trong các tình huống khó khăn, nhằm rèn luyện khả năng phục hồi. Tài liệu: The Resilience of Children 1. http://youtube.com/watch?v=VWZ9CR5_Tas 2. http://youtube.com/watch?v=17BtA8Xh9Tk Các bước dạy và học: 1. Cho HS xem clip đầu tiên và thảo luận định nghĩa khái niệm “sự phục hồi” (resilience), ví dụ khả năng vượt qua nghịch cảnh. 2. Yêu cầu HS suy nghĩ về các tình huống có thể gây căng thẳng cho các em sau khi tốt nghiệp lớp 12, ví dụ đi học tiếp, nhớ nhà, eo hẹp tài chính, xa bạn bè, đau ốm, thất vọng, v.v. 3. Yêu cầu HS nghĩ ra các cách thức các em có thể thử nhằm vượt qua thất bại hay áp lực khác. 4. Cho HS xem clip thứ hai về những thanh niên có khả năng phục hồi (resilience). 5. Thảo luận các phản ứng sau khi xem. 6. Yêu cầu HS chia cặp để thảo luận về chiến lược đương đầu với căng thẳng, mỗi cặp chọn 2 yếu tố gây căng thẳng để cùng nghĩ ra các cách thức đối phó. Hoạt động liên quan: Yêu cầu HS thảo luận với cha mẹ.	Bài giảng này có thể thay bằng: • Hoạt động mở rộng • Hoạt động tiếp nối • Hoạt động yêu cầu bài thu hoạch

CÁC LĨNH VỰC KHÁC TRONG CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY

Các mẫu bài học trên là ví dụ đơn giản của nội dung chương trình CED. Trong đó, mỗi bài gồm một yếu tố trong chương trình. Vì thế, chúng ta có thể phát triển thành nhiều bài/hoạt động cho một chủ đề quan tâm cụ thể. Chẳng hạn như ở các năm đầu cấp trung học cơ sở, chúng ta nên đưa nhiều bài học/hoạt động dạng viết để khám phá thế giới nghề nghiệp thông qua những khái niệm về cơ cấu xã hội và các biến động liên quan, xu hướng kinh tế, lực lượng lao động, thất nghiệp, cũng như tìm hiểu về các số liệu thống kê liên quan.

Tương tự, có thể bổ sung các bài học/hoạt động liên quan đến quá trình chọn phân ban/môn học cho cấp lớp tiếp theo, chẳng hạn tổ chức tuần lễ “Chọn môn học/phân ban” như gợi ý trong chương sau. Các hoạt động bổ sung này rất cần thiết vào thời điểm HS lớp 12 khi các em bắt đầu chọn ngành để học tiếp sau tốt nghiệp.

Bên cạnh những bài học/hoạt động chính quy này, các trường và tổ chức giáo dục cũng có thể giới thiệu thêm nhiều nội dung liên quan hướng nghiệp lồng ghép vào các môn học chính khóa xuyên suốt các cấp lớp, song vẫn cần đảm bảo hỗ trợ cho chương trình CED chính thức.

Ví dụ, các môn khoa học có thể liên hệ đến những nghề nghiệp thuộc nhóm ngành khoa học xã hội nghiên cứu về biến động xã hội đến lực lượng lao động, về ngôn ngữ trong từ vựng chuyên ngành, về tiếng Anh trong câu chuyện nghề nghiệp, hay về toán học trong xu hướng cũng như thống kê tuyển dụng.

Tại Úc, chính phủ đưa ra một loạt áp phích về ngành nghề định hướng, là những ngành nghề liên quan đến đến trên 30 môn học/phân ban được liệt kê theo mô hình trọng tâm: <http://www.education.gov.au/career-bullseye-posters>

Bất kỳ lúc nào, chúng ta có thể tổ chức các hoạt động liên quan hướng nghiệp khác trong trường miễn là giáo viên chỉ ra sự liên hệ giữa hoạt động ấy với bài học trên lớp. Chẳng hạn như các ngày hội nghề nghiệp, tham quan thực tế, cắm trại trong trường, chương trình phân ban, chia sẻ từ khách mời, hay chương trình thực tập.

MẠNG XÃ HỘI

Các đơn vị giáo dục đều có chính sách và các bài giảng có chủ đích về những lợi ích và nguy cơ cần lưu ý khi sử dụng các phương truyền thông và mạng xã hội trong trường. Tùy thuộc vào các chính sách này, chúng ta có thể tích hợp và khai thác mạnh mẽ truyền thông xã hội trong quá trình thực hiện chương trình CED.

HỒ SƠ TRỰC TUYẾN

Tương tự, các tổ chức giáo dục có thể cung cấp chức năng tạo hồ sơ trực tuyến (ePortfolios). Hồ sơ trực tuyến cho phép học sinh lưu trữ dữ liệu để truy cập nhằm cập nhật và/hoặc chia sẻ sau này. Hiện có một số phần mềm thương mại cung cấp chức năng này, hay một vài trường tự xây dựng theo ý riêng.

Tuy nhiên, sử dụng hồ sơ trực tuyến cũng nảy sinh một số vướng mắc, chẳng hạn như an ninh mạng, tính bảo mật, khả năng lưu trữ và truy cập. Trong phạm vi các chương trình CED có sử dụng chức năng này, hồ sơ trực tuyến quả thực đóng góp đáng kể vào quá trình thực hiện, quản lý cũng như học hỏi.

20.0

Các nguồn tài nguyên

CHƯƠNG TRÌNH

Tài nguyên chương trình được chia thành bảy mục trong khung CED chung và được liệt kê trong Bảng 19 bên dưới.

Bảng 19: Một số trang web mẫu

Khung CED	Web Sites
Hiểu bản thân	http://www.windmillsonline.co.uk/interactive/ http://www.humanmetrics.com/cgi-win/jtypes1.htm www.australianacademicpress.com.au (Ý tưởng dành cho các nhà thực hành hướng nghiệp; hướng tới sự thành thạo trong thực hành hướng nghiệp, tựa nguyên tác tiếng Anh là <i>Ideas for Career Practitioners; Celebrating Excellence in Career Practice</i>).
Hiểu thế giới nghề nghiệp	http://myfuture.edu.au http://www.meracareerguide.com/ http://www.onestepup.in http://www.goodcareerguide.com.au www.careerguidancecharts.com

Hiểu các ảnh hưởng	http://education-portal.com/academy/lesson/factors-affecting-occupational-choice-psychological-social-economic-and-cultural.html http://www.youngbuzz.com/
Đặt mục tiêu	http://hrweb.berkeley.edu/learning/career-development/goal-setting/career-plan-vision https://www.youtube.com/watch?v=josBNfsFtU4
Ra quyết định	https://uwaterloo.ca/career-action/resources-library/how-guides/career-decision-making careerguidancecharts.com
Thực hiện	Hỗ trợ làm hồ sơ cá nhân, phỏng vấn tuyển dụng và tìm việc. www.careerone.com.au www.monster.com www.livecareer.com www.seek.com
Suy ngẫm Đánh giá	Áp dụng hoạt động suy ngẫm trong giảng dạy. http://www.edunators.com/index.php/becoming-the-edunator/step-5-reflecting-for-learning/the-importance-of-reflection-in-education http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/development/reflection.html Từ khóa: reflection in education https://www.google.com.au/search?q=reflection+in+education&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ei=J275VOD3MoSJ8Q7o4D4Dg&ved=0CE0QsAQ&biw=1366&bih=631

THÔNG TIN CHUNG

Sau đây là ví dụ tóm gọn về các tổ chức có trang thông tin phù hợp để gợi ý cho học sinh tìm hiểu các chủ đề liên quan đến tìm kiếm thông tin nghề nghiệp. Danh mục này chưa đầy đủ và chỉ là gợi ý ban đầu, không phải là đề xuất lý tưởng:

- Các phòng thương mại;
- Công ty tổ chức sự kiện;
- Các cơ quan chính phủ;
- Văn phòng việc làm của chính phủ;
- Các công ty nhân sự;
- Các hiệp hội ngành;
- Cơ quan báo chí trực tuyến;
- Các tổ chức viện trợ;
- Danh bạ điện thoại;
- Danh mục 500 công ty hàng đầu; và
- Công đoàn.

CÁC TÀI NGUYÊN TRÊN MÁY TÍNH

Sách hướng dẫn dành cho học sinh về CED cung cấp thông tin, hoạt động, các công cụ khám phá bản thân đều có thể chuyển sang hình thức tiếp cận trực tuyến thu phí hoặc miễn phí. Dưới đây là ba phương án cơ bản.

1. Sử dụng hệ thống chuyên môn có sẵn

Cách hiệu quả nhất để tiếp cận nguồn tài nguyên số hóa bằng hệ thống máy tính chính là thử thách cả hệ thống giáo dục hoặc cấp quản lý mà trường trung học/cao đẳng đó trực thuộc. Bộ phận IT của hệ thống này lẽ ra nên sẵn có các hệ thống quản lý thông tin học sinh, hệ thống quản lý học tập, và hệ thống quản lý nhân sự.

Các hệ thống đó sẽ có các thành phần có thể đáp ứng nhu cầu của một chương trình CED. Ví dụ như hệ thống quản lý thông tin

học sinh lưu trữ sẵn dữ liệu học sinh, còn hệ thống quản lý và phát triển nhân sự có thể điều chỉnh để cung cấp công cụ phát triển cá nhân cho học sinh. Nhiều hệ thống đã xây dựng sẵn chức năng hỗ trợ trực tuyến có thể dễ dàng điều chỉnh để tương thích thêm với mục đích hướng nghiệp.

Lợi điểm của việc tích hợp CED với hệ thống sẵn có là học sinh và giáo viên của trường thấy quen thuộc với cấu trúc, giao diện và cảm nhận về các hệ thống vốn liên kết sẵn với dữ liệu về học sinh và giáo viên.

Khi hệ thống giáo viên hiện tại sẵn sàng cam kết tham gia vào các dự án đang và sẽ diễn ra nhằm triển khai CED, chúng ta cần tuyển chọn riêng một nhóm đặc biệt để tham gia trong vài tháng. Nhóm này cần các thành viên gồm:

- Người phân tích kinh doanh để xác định các yêu cầu về mặt kinh doanh;
- Người phân tích hệ thống để xác định các yêu cầu của hệ thống;
- Chuyên gia phát triển kinh doanh để định hướng sản phẩm cuối cùng.

Ưu điểm chính của phương án này là tận dụng nguồn lực của hệ thống và nhân sự hiện tại để triển khai CED.

2. Mua ứng dụng hướng nghiệp có sẵn

Một vài ứng dụng phần mềm thương mại trong lĩnh vực định hướng nghề nghiệp có thể đáp ứng phần nào cho việc phân tích nhu cầu theo CED. Các dịch vụ/sản phẩm độc lập này thường gồm một loạt nhiệm vụ/bảng hỏi khảo sát để HS trả lời, sau đó xuất ra các kết quả

dạng hồ sơ hướng nghề và cả đề xuất những hướng tìm hiểu sâu hơn. Hồ sơ này có hoặc không thể liên kết với một kế hoạch nghề nghiệp và học tập, và/hoặc thông tin về nguồn lực lao động địa phương cũng như gợi ý lựa chọn các hướng học tiếp theo. Chúng ta cần thực hiện các công việc này, vì đây là phần quan trọng của cả quá trình, nhất là cần phải điều chỉnh tùy theo bối cảnh quốc gia cụ thể.

Các phần mềm này có thể được trợ giá để chuyển sang ngôn ngữ địa phương và thích nghi với văn hóa vùng miền.

Vài ứng dụng gợi ý gồm:

Career Builder phát hành bởi công ty ***Career Solutions***, Úc

Người liên lạc: *Judy Denham*

PO Box 393, Leederville, WA 6903 Australia

P: (08) 9227 9889

E: help@careersolutions.com.au

W: www.careersolutions.com.au

Career Voyage phát hành bởi công ty ***Jiig CAL Australia***, tiền thân là một doanh nghiệp Scotland

Người liên lạc: *Bob Bredemeyer*

Suite 7, 45 Cedric Street, Stirling, WA, 6021

P: (618) 9440 5333

E: info@jiig-cal.com.au

W: www.jiig-cal.com.au

Career Cruising phát hành bởi một công ty ở bang Toronto, Canada

Người liên lạc: *Phil Jarvis*

1867 Yonge St #1002, Toronto, ON M4S 1Y5, Canada

P: +1 416-463-1600

W: www.careercruising.com

My Kensho, một ứng dụng ở Ấn Độ

Địa chỉ liên lạc: Global Education Solutions, Mumbai, Ấn Độ

W: www.mykensho.org

Các dịch vụ/công cụ đánh giá dùng trong hướng nghiệp phát triển bởi Harrison

W: www.harrisoncareerguide.com

Công cụ dành cho người Mỹ phát triển bởi Hobson, tên là Naviance

W: www.naviance.com

3. Tìm kiếm một doanh nghiệp địa phương có thể phát triển sản phẩm/dịch vụ riêng

Các doanh nghiệp địa phương - thường thuộc loại hình công ty tư vấn quản lý hoặc công ty phát triển nhân sự - có thể có hàng loạt các sản phẩm/dịch vụ vốn có thể chuyển đổi hay điều chỉnh tùy mục đích sử dụng. Thông thường, các doanh nghiệp trả phí thường trả phí để dùng trong hỗ trợ quản lý và phát triển nhân sự.

Các công ty đó cần phải hiệu chỉnh công cụ sao cho đảm bảo phù hợp với các em học sinh chứ không phải dành cho người lớn. Ưu thế của phương án này là công cụ có sẵn và có thể tùy biến ngay để sử dụng tại địa phương. Nhược điểm là nhóm công cụ này thường ít phù hợp với đối tượng sử dụng là học sinh cấp trung học, và cần phải tích hợp vào hệ thống quản lý thông tin học sinh và hệ thống quản lý học tập trong trường.

21.0

Đánh giá định lượng và định tính trong hướng nghiệp

ĐÁNH GIÁ ĐỊNH LƯỢNG TRONG HƯỚNG NGHIỆP

Phần này chúng ta sẽ thảo luận về việc lựa chọn các công cụ trắc nghiệm về năng lực, tính cách, và sở thích, đồng thời nêu ra vài ví dụ minh họa.

TRẮC NGHIỆM NĂNG LỰC

Trắc nghiệm năng lực là một công cụ dùng để xác định và đo lường khả năng của cá nhân có thể đạt trình độ nhất định trong một kỹ năng cụ thể, nhờ vào quá trình đào tạo trong tương lai. Trắc nghiệm năng lực dùng câu hỏi trả lời đúng hoặc sai. Rất ít ứng viên có thể hoàn tất trọn vẹn bài khảo sát và các câu hỏi sắp xếp theo độ khó tăng dần. Bài khảo sát này cũng liên quan đến độ tuổi và yêu cầu phải thực hiện trong môi trường như đi thi với thời gian có hạn.

Các công cụ trắc nghiệm này có thể hữu ích để giúp một người:

- Lựa chọn giữa các hướng học và nghề nghiệp căn cứ vào điểm mạnh, điểm yếu của bản thân;

- Giúp một người hiểu lý do họ làm tốt hoặc chưa tốt trong vài/lĩnh vực nhất định;
- Xem xét các lựa chọn nghề nghiệp mới mà trước đây chưa nghĩ đến; và
- Thay đổi hoặc khơi gợi khát vọng học tập và nghề nghiệp.

Các công cụ trắc nghiệm đều không thể nêu ra một nghề hoặc môn học cụ thể mà một người nên theo đuổi. Mọi khảo sát về bản chất đều nên cân nhắc xem xét. Trong mọi hoàn cảnh, chúng ta không nên quy chụp kết quả khảo sát thành bằng chứng hiển nhiên cho đặc điểm cá nhân mà nó chỉ cung cấp một phần thông tin cần thiết để giúp người đó có thể ra quyết định và trên thực tế, chúng ta không nên để mình mắc kẹt vào kết quả làm việc với cá nhân nào đó, mà lại bỏ qua các trải nghiệm nghề nghiệp và các trải nghiệm khác, như sở thích, mục tiêu, tính cách, giá trị, gia đình hay các ảnh hưởng môi trường.

Các yếu tố khác ảnh hưởng đến kết quả khảo sát gồm khiếm khuyết về vận động thể lý, nghe nhìn, khả năng sử dụng ngôn ngữ, sức khỏe kém hoặc suy nhược, hoặc tình trạng nhiễu loạn cảm xúc trong ngày. Ngoài ra, trong quá trình khảo sát, người thực hiện có thể bỏ sót câu trả lời hoặc đơn giản là không muốn làm. Cuối cùng, cần lưu ý rằng một người có thể có năng lực nhưng lại kém hứng thú với trong một lĩnh vực nào đó, và ngược lại, họ có thể thiếu năng lực song vẫn cực kỳ quan tâm và thích thú với lĩnh vực ấy.

Percentile và Stanine¹

1. <https://en.wikipedia.org/wiki/Stanine>: Stanine (STANDARD NINE) là một phương pháp nhân rộng điểm kiểm tra theo thang điểm chuẩn chín điểm với trung bình là năm và độ lệch chuẩn là hai.

Sau khi một người làm khảo sát, chúng ta sẽ ghi nhận kết quả dưới dạng điểm thô. Ví dụ, một thí sinh đạt 17 điểm không có nhiều ý nghĩa trừ khi chúng ta biết mức điểm này liên quan đến tổng điểm có thể đạt như thế nào. Do đó, thông thường chúng ta cần chuyển đổi số điểm ấy thành tỷ lệ phần trăm, nhằm cho thấy ứng viên đã thực hiện như thế nào so với tổng số điểm có thể đạt.

Tuy nhiên, **tỷ lệ phần trăm** cũng có thể sai lệch. Chẳng hạn như tỷ lệ đạt 90% của một thí sinh thoát nghe có vẻ cao, song, nếu tất cả thí sinh khác đều đạt mức 95%, vậy mức đạt 90% lại có ý nghĩa khác biệt lớn trong tình huống này. Do đó, hai hệ thống thang điểm được dùng để chuyển đổi điểm số thô sang kết quả có ý nghĩa hơn là (i) tổng điểm có thể đạt và (ii) điểm số so với các thí sinh khác. Hai hệ thống này gọi là percentile và stanine.

Percentile thể hiện tỷ lệ phần trăm thí sinh có điểm thấp hơn so với một điểm thô cụ thể nào đó. Số phân vị 65 có nghĩa là cá nhân đó thể hiện năng lực tốt hơn 65% số thí sinh còn lại. Số phân vị 95 có nghĩa là cá nhân đó làm tốt hơn 95% tổng số thí sinh, hay là cá nhân đó thuộc nhóm 5 người giỏi nhất.

Stanine (STANDARD NINE) là một phương pháp nhân rộng điểm kiểm tra theo thang điểm chuẩn chín điểm với trung bình là năm và độ lệch chuẩn là hai, từ 4 đến 6 là điểm trung bình. Số phân vị có thể dùng kết hợp với điểm stanine như trong Hình 11.

	Stanine	Tỷ lệ phần trăm
Rất cao	9	≥ 97
	8	90 - 96
Trên trung bình	7	78 - 89
	6	59 - 77
Trung bình	5	41 - 58

	4	23 - 40
Dưới trung bình	3	12 - 22
	2	5 - 11
Rất cao	1	1 - 4

Hình 11: So sánh giữa số Stanine và tỷ lệ phần trăm

VÍ DỤ VỀ TRẮC NGHIỆM NĂNG LỰC

Trường hợp điển hình số 20 nêu ra hai ví dụ về trắc nghiệm năng lực. Trên thực tế, chúng ta có nhiều loại trắc nghiệm khác nhau, chúng tôi chọn lọc hai ví dụ bên dưới để minh họa cho các ưu nhược điểm của từng công cụ.

❖ Trường hợp điển hình 20: Hai ví dụ khảo sát năng lực

Hai ví dụ khảo sát năng lực nêu ra sau đây nhằm khám phá cách tư duy nền tảng của khảo sát và xem xét liệu chúng có phù hợp với chương trình CED chứ không khuyến nghị sử dụng.

A. Khảo sát đầu tiên chúng ta cùng thảo luận là **Trắc nghiệm năng lực khác biệt** (Differential Aptitude Test, viết tắt là DAT)

Khảo sát này của công ty đánh giá lâm sàng Pearson (trụ sở tại Úc và New Zealand) sở hữu bản quyền và có thu phí, đường dẫn đến trắc nghiệm <https://www.pearsonclinical.com.au/products/view/107> (có thể hạn chế hiển thị giao diện dẫn đến trang thực hiện).

Khảo sát này đánh giá các lĩnh vực gồm:

- Lý luận ngôn ngữ;
- Khả năng tính toán;
- Lý luận trừu tượng;

- Độ nhanh và chính xác của tri giác;
- Lý luận cơ học;
- Mọi quan hệ không gian;
- Khả năng đánh vần; và
- Khả năng vận dụng ngôn ngữ.

Thông thường kết quả đánh giá lý luận ngôn ngữ và tính toán được cộng gộp để cho ra kết quả về năng lực học tập tổng quát.

Lý luận ngôn ngữ

Khảo sát lĩnh vực này đo lường khả năng học sinh trong việc nhận biết mối quan hệ giữa các từ vựng. Bài kiểm tra bao gồm các phép loại suy và đánh giá khả năng suy luận mối quan hệ giữa cặp từ đầu tiên và áp dụng mối quan hệ với cặp từ thứ hai.

Khả năng đọc hiểu giúp dự đoán mức độ thành công khi học ở trường cũng như trong các công việc đòi hỏi giao tiếp bằng thông tin chính xác, chẳng hạn như ngành kinh doanh, luật, giáo dục, tiếp thị, quan hệ công chúng, nghệ thuật và báo chí. Năng lực này đặc biệt liên quan đến việc học tiếng Anh và các ngôn ngữ khác, cũng như môn lịch sử, vì những môn này đòi hỏi chúng ta đọc rất nhiều. Do đó, ai có khả năng đọc hiểu tốt sẽ dễ dàng tìm kiếm từ ngữ để biểu đạt ý tưởng và hiểu rõ các văn bản/lời hướng dẫn, đồng thời có thể tiếp thu bài giảng mà không bị xao lãng, hoang mang hay không theo kịp.

Khả năng tính toán

Lĩnh vực này đo lường khả năng tính toán nhanh của một học sinh, khả năng này tập trung đánh giá chức năng tính toán, xử lý con số chứ không phải nhắm vào cách tính toán/giải quyết.

Khả năng tính toán quan trọng để có thể thành công trong các ngành học liên quan đến toán, vật lý, hóa, kế toán, bảo hiểm, kinh tế, kỹ thuật, thương mại như thị trường điện, thị trường, ngân hàng, bảo hiểm, máy tính, thống kê. Các ngành kinh doanh tổng hợp đều yêu cầu các môn học có tính toán, nên khả năng này là nền tảng cốt lõi.

Những người có năng lực tính toán tốt sẽ thích thú với các dữ liệu số/thống kê và có thể vận dụng sáng tạo và chính xác. Tuy nhiên, khả năng tính toán không đủ để đảm bảo thành công trong các ngành chuyên toán vốn đòi hỏi rất cao ở lý luận trừu tượng.

Lý luận trừu tượng

Phần trắc nghiệm này tập trung đo lường phi ngôn ngữ nhằm đánh giá khả năng hiểu về hình học hay thiết kế. Bài kiểm tra gồm hàng loạt các hình cơ bản biến đổi theo một quy luật nhất định, HS được yêu cầu nhận diện quy luật ấy và dự đoán các chuyển biến tiếp theo.

Năng lực tư duy trừu tượng đo lường khả năng lý luận, phân tích và hiểu khái niệm trừu tượng của một cá nhân. Các kỹ năng này quan trọng trong các nghề nghiệp đòi hỏi nhận diện mối tương quan giữa sự vật hiện tượng thông qua kích cỡ, hình dạng, vị trí, số lượng và khả năng phân tích sự biến đổi liên tục và từ đó đưa ra tiên lượng, ví dụ các ngành liên quan toán học, lập trình máy tính, kiến trúc, cơ khí, luật, y dược, và kinh tế. Không những thế, năng lực này cũng cần thiết đối với ngành kinh tế vốn yêu cầu người học chỉ ra quan hệ nhân và quả của các tình huống và từ đó đưa ra dự báo trên cơ sở dữ liệu về xu hướng/sự kiện trong quá khứ (ví dụ: xu hướng thị trường trong ngành tài chính). Những ai có năng lực tư duy trừu tượng tốt thường có khuynh hướng tự giải quyết các vấn đề và hay thách thức các ý tưởng chưa được chứng minh một cách thuyết phục, thấu đáo.

Độ nhanh và chính xác của tri giác

Lĩnh vực này đo lường khả năng so sánh và đánh dấu các danh mục một cách nhanh chóng và chính xác. Bài kiểm tra này giúp dự đoán thành công trong các công việc đòi hỏi quy trình lặp đi lặp lại như lưu trữ và phân loại. Điểm số cao ở năng lực này là lợi thế khi chọn các nghề liên quan đến dữ liệu khoa học và kỹ thuật.

Bài kiểm tra này dùng để dự đoán khả năng phối hợp tai mắt và thao tác dưới áp lực thời gian. Những ai đạt kết quả cao phù hợp với các nghề như thư ký, hành chánh, phi công, lập trình, kế toán, tài chính.

Lý luận cơ học

Phần trắc nghiệm này đo lường khả năng hiểu các nguyên tắc cơ học của máy móc, công cụ và chuyển động. Mỗi mục bao gồm một tình huống cơ học được trình bày bằng hình ảnh và một câu hỏi đơn giản. Các câu hỏi tập trung vào đánh giá khả năng lý luận hơn là kiến thức chuyên môn.

Những người đạt kết quả cao ở bài kiểm tra này có thể dễ dàng học cách sửa chữa và vận hành các thiết bị tinh vi. Nghề nghiệp phù hợp với họ là thợ mộc, cơ khí, thợ điện, kỹ thuật, vận hành máy móc, vật lý, hóa học.

Mối quan hệ không gian

Công cụ này đo lường khả năng trực quan hóa một vật thể ba chiều từ mô hình hai chiều và tưởng tượng vật thể này ra sao nếu xoay trong không gian ba chiều đó. Mỗi mục kiểm tra gồm một mô hình cùng với bốn hình ba chiều.

Các nghề nghiệp đòi hỏi sự tưởng tượng vật thể trông như thế nào nếu được làm từ một mẫu nhất định bao gồm kiến trúc, thiết kế,

mộc, kỹ thuật dân dụng và cơ khí, y học, vật lý trị liệu và nha khoa. Một cá nhân có thể giỏi về mối quan hệ không gian có thể không giỏi về nghệ thuật; tuy nhiên, một sinh viên mỹ thuật giỏi thường có khả năng cảm quan không gian tốt. Lưu ý rằng năng lực này không phải là thước đo trình độ sáng tạo nghệ thuật.

Khả năng đánh vần

Lĩnh vực này đo lường khả năng đánh vần các từ tiếng Anh thông dụng. Các từ được trình bày gồm ba từ viết đúng chính tả và một từ sai. Các từ sai chính tả phản ánh các lỗi hợp lý nhất và thường bị viết sai nhất, dựa trên nghiên cứu. Khả năng đánh vần là một kỹ năng cơ bản cần thiết trong nhiều công việc liên quan đến học thuật và dạy nghề. Nó cũng là kỹ năng hữu ích trong các ngành học yêu cầu làm bài luận bằng văn bản, vì thế, thiếu hụt khả năng này có thể gây khó khăn khi theo học những ngành đòi hỏi viết luận.

Khả năng vận dụng ngôn ngữ

Bài kiểm tra đo lường khả năng phát hiện lỗi về ngữ pháp, dấu câu và viết hoa. Bài kiểm tra bao gồm các câu được chia thành bốn phần. Học sinh phải xác định xem phần nào bị lỗi về dấu câu, viết hoa hoặc ngữ pháp hay câu đó có đúng không.

Khả năng vận dụng ngôn ngữ tốt thường nằm trong yêu cầu của hầu hết các chương trình học bậc cao đẳng. Các nghề liên quan đến viết lách và giảng dạy cũng yêu cầu khả năng này. Một số nghề khác như thư ký, luật sư, nhà văn, thủ thư và biên tập cũng có yêu cầu tương tự.

Năng lực học tập (tổng hợp khả năng đọc hiểu và tính toán)

Năng lực này kết hợp kết quả đánh giá khả năng đọc hiểu lẫn tính toán. Kết quả cộng gộp thể hiện năng lực học tập, còn gọi là khả năng

tự nhiên của cá nhân khi học từ sách vở và giáo viên để đạt kết quả tốt ở trường.

Loại khảo sát năng lực thứ hai có tên là kiểm tra năng lực tư duy trừu tượng, còn gọi là kiểm tra lý luận khái niệm. Bài kiểm tra tập trung đo lường khả năng tư duy phi tuyến tính, hay trí thông minh dạng lỏng, là khả năng xác định nhanh chóng các mẫu, quy tắc logic và xu hướng của tập dữ liệu mới rồi tích hợp thông tin này để giải quyết vấn đề. Năng lực này thường gọi là “trí thông minh đường phố” hay khả năng “ứng biến nhanh nhạy và hiệu quả”. Có vài hình thức kiểm tra, ví dụ như học sinh xem qua một nhóm hoặc một loạt hình có cùng một hoặc nhiều quy tắc logic và được yêu cầu xác định các quy tắc logic liên quan, đồng thời chọn hình dạng không phù hợp các quy tắc này.

Bài kiểm tra này xác định khả năng nhận diện nhanh các mối tương quan, kiểu mẫu và xu hướng dữ liệu, vốn là nền tảng của khả năng tư duy chiến lược, nắm bắt tổng thể, và giải quyết vấn đề nhanh chóng. Vì thế, nó dùng để kiểm tra:

- Khả năng xử lý các tình huống mơ hồ trong công việc;
- Khả năng học tập hiệu quả các kỹ năng mới;
- Khả năng tư duy chiến lược khi gặp vấn đề trong lĩnh vực liên quan;
- Thành thạo trong việc phân tích nhanh thông tin mới, tích hợp nó vào sơ đồ tổng thể để sử dụng; và
- Khả năng giải quyết các vấn đề liên quan đến công việc.

B. Ví dụ về khảo sát năng lực tư duy trừu tượng là **Ma trận tiếp diễn Raven**, xem thêm tại đường dẫn <https://www.pearsonclinical.com.au/products/view/53>. (có thể hạn chế hiển thị giao diện dẫn đến trang thực hiện khảo sát).

Nhóm khảo sát năng lực phi ngôn từ này được dùng trong giáo dục, bao gồm 60 mục kiểm tra để đo lường năng lực tư duy trừu tượng, thuộc nhóm tư duy dạng lỏng. Đây là bài kiểm tra phổ biến nhất dùng cho các nhóm từ trẻ em 5 tuổi đến người cao tuổi, gồm 60 câu hỏi trắc nghiệm, sắp xếp theo thứ tự khó dần. Hình thức này nhằm mục đích đo lường khả năng suy luận của người làm kiểm tra, thành phần giáo dục g (tạo ra ý nghĩa) của Spearman. (g thường gọi là trí thông minh chung.) Các bài kiểm tra hồi đầu được phát triển bởi John C. Raven vào năm 1936. Ở mỗi mục kiểm tra, đối tượng được yêu cầu xác định phần tử bị thiếu để hoàn thành một mẫu. Nhiều mẫu được trình bày dưới dạng ma trận 6×6 , 4×4 , 3×3 hoặc 2×2 , từ đó tạo thành tên của bài kiểm tra này.

Trước kia, bài kiểm tra DAT đôi khi được sử dụng trong trường trung học để cung cấp hồ sơ năng lực độc lập về năng lực của học sinh trong vài lĩnh vực cụ thể.

Ngày nay, việc sử dụng các khảo sát này ít phổ biến hơn vì kết quả học tập của các môn khác nhau trong trường thay thế cho nhu cầu làm kiểm tra riêng biệt về chính tả và ngôn ngữ. Kết quả học tập ở trường qua các năm học hiện được xem là một yếu tố dự báo tốt hơn về xác suất thành công trong tương lai. Ngoài ra, một số công cụ kiểm tra có thể sử dụng các hạng mục chưa cập nhật và không liên quan, vì học sinh không còn bước từ trường học vào thị trường lao động như trước.

Sự kết hợp của các bài kiểm tra, như bài kiểm tra lý luận ngôn ngữ và khả năng tính toán, đôi khi dùng để dự đoán thành tích học tập ở cấp lớp tiếp theo. Một lần nữa, thành tích học tập hiện được xem là yếu tố dự báo tốt hơn về thành tích tương lai.

Tuy nhiên, một luận điểm đối lập cho rằng nên sử dụng bài kiểm tra năng lực tư duy trừu tượng như một bài kiểm tra trong công cụ

đánh giá DAT và ma trận tiếp diễn của Raven. Quan điểm này cho rằng các bài kiểm tra phi ngôn ngữ đo lường khả năng tư duy logic và tư duy phi tuyến tính của học sinh. Bởi khi không dùng khả năng ngôn ngữ để làm bài kiểm tra, các bài kiểm tra sẽ đo lường khả năng vận dụng logic mà không cần hướng dẫn bằng lời, điều này có hoặc không thể hiểu một cách dễ dàng.

Từ đó, có thể lý giải lý do những học sinh không đạt thành tích tốt trong lớp lại có thể đạt kết quả cao trong các bài kiểm tra này. Điều này chỉ ra một học sinh thiếu động lực học tập ở trường hoặc gặp khó khăn về ngôn ngữ dẫn đến hạn chế năng lực học tập. Kết quả kiểm tra cao giúp phát hiện học sinh có năng lực tiềm ẩn khác với thành tích học tập chung, làm cơ sở để khám phá sâu hơn. Có thể nói rằng sử dụng loại bài kiểm tra này giúp phát hiện các trường hợp cần phụ đạo hoặc bồi dưỡng.

Bài kiểm tra lý luận trừu tượng được sử dụng để phát hiện những học sinh có năng lực song hiện không đạt thành tích tốt. Đây là đặc điểm phổ biến của nhiều em học sinh ở độ tuổi 14-17 đến khi các em nhìn thấy hệ quả của nỗ lực hiện tại và cơ hội tương lai. Các em thường nhận biết đặc điểm này ở độ tuổi khoảng 17-18, đôi khi có thể quá muộn để điều chỉnh. Điều này có tác dụng khuyến khích những học sinh đạt điểm cao, nhưng chưa màng đến việc xem xét các hướng học và lựa chọn nghề nghiệp tiếp theo vốn đòi hỏi mức độ tư duy logic cao. Trong quá khứ, trường hợp này thường thấy ở các em học sinh nam.

Việc sử dụng rộng rãi các công cụ kiểm tra/đánh giá được thương mại hóa cần có nhiều chi phí để mua và quản lý. Vài trường hợp, chúng ta phải tham gia đào tạo và/hoặc chịu sự giám sát của một chuyên gia lành nghề.

TRẮC NGHIỆM TÍNH CÁCH

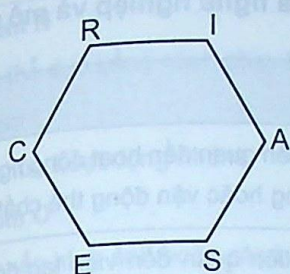
Chúng tôi không thảo luận về các trắc nghiệm tính cách trong quyển sách này bởi vì đối tượng học sinh nhỏ tuổi chưa kịp định hình tính cách nên việc đo lường không đạt độ chính xác cao. Hơn nữa, các trắc nghiệm tính cách đòi hỏi người đánh giá phải đủ trình độ chuyên môn (và có chứng nhận) để hướng dẫn thực hiện. Đồng thời, tinh thần cốt lõi của quyển sách này không hướng đến đề xuất các công cụ để các em học sinh tìm hiểu bản thân. Chúng tôi khuyến khích học sinh tự khám phá chính mình một cách phù hợp thông qua hành trình hướng dẫn hợp lý.

Tuy nhiên, một vài công cụ đánh giá liên quan đến nhóm công cụ của Myer Briggs, với tên gọi và phiên bản khác nhau được dùng trong chương trình CED.

TRẮC NGHIỆM SỞ THÍCH

Các chương trình CED và cá nhân thường sử dụng các trắc nghiệm sở thích để khám phá các sở thích tương ứng với cơ hội nghề nghiệp trong tương lai. Tiếc rằng hiện chưa có thống nhất toàn cầu về quan điểm này, và các công cụ trắc nghiệm khác nhau sử dụng các kiểu phân loại sở thích khác nhau. Ví dụ bên dưới dùng sáu nhóm trong khi vài công cụ khác dùng bảy nhóm sở thích.

Trắc nghiệm Tự định hướng bản thân (*Self-Directed Search - SDS*), xuất phát từ lý thuyết của Holland (1997) về sở thích nghề nghiệp tương ứng với các nghề nghiệp phù hợp. SDS phân ra thành 6 nhóm sở thích phân bố trên một lục giác để giúp người hướng dẫn trắc nghiệm dễ xem xét các nhóm sở thích trong tương quan lẫn nhau, kể cả các tương quan đối lập. Kết quả trắc nghiệm thể hiện 3 nhóm sở thích trội nhất, với các ký hiệu là chữ cái như trong Hình 12:



R = Kỹ thuật (Realistic), I = Nghiên cứu (Investigative), A = Nghệ thuật (Artistic), S = Xã hội (Social), E = Quản lý (Enterprising), C = Nghiệp vụ (Conventional).

Hình 12: Lục giác RIASEC

Nhiều người đã sử dụng mô hình này để phát triển công cụ trắc nghiệm trực tuyến có kèm giải thích, cho phép sử dụng rộng rãi.

Anathasou (1988) đã phát triển trắc nghiệm tên Sở thích nghề nghiệp (*Career Interest Test - CIT*) ở Úc. Nghiên cứu của ông chỉ ra rằng giới trẻ xác định sở thích dễ dàng hơn nhiều nhờ vào các định nghĩa/giải thích đơn giản. Ông chủ trương dùng các trắc nghiệm mở để học sinh có thể hiểu rõ cơ sở lập luận bên dưới quyết định của mình. Trường hợp điển hình số 21 minh họa một trắc nghiệm sở thích.

❖ Trường hợp điển hình 21: Ví dụ khảo sát về sở thích

Các tác giả xây dựng một khung đơn giản được sử dụng thành công tại nhiều nước trên thế giới. Chỉ số khám phá nghề nghiệp (*Career Exploration Index - CEI*), bắt đầu với 7 nhóm sở thích và mô tả như trong Bảng 20.

Bảng 20: Các nhóm sở thích khám phá nghề nghiệp và mô tả

KÝ HIỆU	NHÓM SỞ THÍCH	MÔ TẢ
N	Thiên nhiên/Giải trí	Các sở thích liên quan đến hoạt động ngoài trời, môi trường hoặc vận động thể chất.
I	Tạo ảnh hưởng / Thuyết phục	Các sở thích liên quan đến việc tạo động lực, thuyết phục, bán hàng, tiếp thị hoặc phục vụ mọi người.
O	Tổ chức/Nghị vụ	Các sở thích liên quan đến việc tổ chức con người và công việc trong kinh doanh hoặc dịch vụ công cộng, bao gồm văn thư, tài chính, thư ký hoặc quản lý.
P	Thực tế/Kỹ thuật	Các sở thích liên quan đến các ứng dụng thực tế về kiến thức và kỹ năng, bao gồm thương mại, vận hành máy móc, vận chuyển hoặc các kỹ năng thực tế chung.
A	Nghệ thuật/Sáng tạo	Sở thích liên quan đến tài năng nghệ thuật và biểu diễn hoặc tạo ra ý tưởng, phát minh, cải tiến hoặc giải quyết vấn đề sáng tạo.
T	Kỹ thuật/Phân tích	Các sở thích liên quan đến tính toán, toán học, kỹ thuật hoặc hoạt động khoa học.
H	Giúp đỡ/Tư vấn	Các sở thích liên quan đến giúp đỡ hoặc làm việc với con người.

Trắc nghiệm CEI được giới thiệu cho những em học sinh lớp nhỏ ở trường trung học cơ sở thông qua một công cụ gọi là *Điểm bắt đầu*. Công cụ này gợi ý nhóm hoạt động hàng ngày tương ứng với bảy nhóm sở thích và yêu cầu học sinh đánh dấu những hoạt động các em đã làm hoặc quan tâm, rồi tính điểm tổng cộng để xác định hai nhóm sở thích trội nhất của mình. Hình 11 liệt kê một vài gợi ý kèm hướng dẫn bổ sung:

Nhóm N

Tập thể dục bằng cách chạy bộ hoặc đi bộ

Nhóm I

Tổ chức hoạt động nhóm

Nhóm O

Sắp xếp hình ảnh hoặc các bài hát

Nhóm P

Tìm hiểu mọi thứ vận hành như thế nào

Nhóm A

Hình thành ý tưởng thiết kế trò chơi hay ứng dụng

Nhóm T

Giải đố

Nhóm H

An ủi bạn bè khi họ đang buồn

Hướng dẫn: Ghi 2 nhóm sở thích nổi trội của em vào 2 ô bên dưới. Nếu có 2 hoặc nhiều hơn 2 nhóm bằng điểm, em ghi chung vào ô, rồi đọc mô tả tương ứng về các nhóm.

	&	
--	---	--

Hình 13: Ví dụ các hoạt động và hướng dẫn thực hiện một bài khảo sát sở thích

MÔ TẢ CÁC NHÓM SỞ THÍCH THEO CEI

1. Thiên nhiên/Giải trí

Nếu hứng thú với vận động thể thao và thiên nhiên, em có thể làm việc trong lĩnh vực này, bao gồm các nghề như trồng trọt, chăn nuôi, làm vườn, bảo tồn đất đai, hay chăm sóc động vật. Một số nghề

khác gồm thể thao, giải trí và sáng tạo. Nhiều công việc thuộc các lĩnh vực nói trên đều yêu cầu môi trường làm việc ngoài trời, năng động và đòi hỏi vận động thường xuyên.

2. Tạo ảnh hưởng/Thuyết phục

Người trội nhóm này thường làm công việc liên quan đến bán hàng hoặc xúc tiến ý tưởng hoặc khởi xướng quan điểm. Các nghề nghiệp tương ứng thường tập trung vào con người, nên đòi hỏi em phải có kỹ năng giao tiếp tốt và thích tương tác kiểu phục vụ khách hàng, kể cả tạo ảnh hưởng, tạo động lực hay đàm phán, thương lượng.

3. Tổ chức/Nghệp vụ

Các công việc này bao gồm thu thập dữ liệu và thông tin, nhập liệu và diễn giải nhằm duy trì và phát triển tổ chức. Đó có thể là một khâu trực thuộc bộ phận dịch vụ khách hàng, hoặc hỗ trợ hành chính nghiệp vụ cho phòng chính sách của doanh nghiệp, lập báo cáo, kế toán. Người làm tốt công việc này sẽ hứng thú với dữ liệu và thông tin chi tiết, đồng thời cần phải có khả năng sắp xếp tỉ mỉ, ngăn nắp.

4. Thực tế/Kỹ thuật

Các công việc thuộc nhóm này yêu cầu người thực hiện sử dụng trực tiếp công cụ, máy móc và thao tác bằng tay để chế tác, lắp đặt hay bảo trì. Bản chất công việc đòi hỏi vận động thể chất và thực tiễn, cần có hiểu biết về quá trình vận hành của sự vật, hiện tượng và cách thức sắp đặt, phối hợp mọi vật trong cuộc sống.

5. Nghệ thuật/Sáng tạo

Các công việc thuộc nhóm này phù hợp với những ai yêu thích bộc lộ bản thân và ý tưởng thông qua quá trình tạo tác bằng trí tưởng

tượng, năng lực về giao tiếp hay trình bày. Người có sở thích nghệ thuật/sáng tạo trội thường có khuynh hướng làm việc trong ngành thiết kế, tạo phong cách, tạo hình và làm đẹp.

6. Kỹ thuật /Nghiên cứu

Các công việc đòi hỏi giải quyết vấn đề thông qua cơ sở lý thuyết, ý tưởng, nghiên cứu hay thực nghiệm sẽ phù hợp với định hướng nghề nghiệp cho người trội nhóm này. Chẳng hạn như các công việc thuộc lĩnh vực khoa học kỹ thuật, song cũng có thể thuộc một số ngành xã hội, miễn là được sử dụng các kỹ năng gồm quan sát, nghiên cứu, phân tích và diễn giải kết quả.

7. Giúp đỡ/Tư vấn

Các nghề nghiệp phù hợp cho người trội nhóm sở thích này phải có yếu tố giúp đỡ người khác thông qua việc tư vấn, giảng dạy, hướng dẫn hoặc chăm sóc chữa trị. Môi trường làm việc xoay quanh phục vụ con người, nên đòi hỏi người làm nghề có hứng thú với các vấn đề an sinh xã hội, thấu hiểu và tạo ích lợi cho người khác. Vì thế, các nghề nghiệp này đòi hỏi kỹ năng lắng nghe và giao tiếp tốt, khả năng tư vấn và đồng hành cùng người khác khi họ đương đầu với nghịch cảnh.

Hoạt động này giúp liên kết hoạt động thường nhật của học sinh với bảy nhóm sở thích nghề nghiệp bên trên, từ đó kết nối với hai mươi tám nhóm ngành nghề liệt kê trong bảng bên dưới.

Bảng 21: CEI—Nhóm sở thích và lĩnh vực ngành (© McCowan 2007)

C	Nhóm sở thích	Mô tả	C	Nhóm ngành nghề	Mô tả
N	Thiên nhiên/ Giải trí	Thích hoạt động ngoài trời, môi trường tự nhiên, vận động thể chất.	N1	Nông/ ngư nghiệp	Nghề nghiệp liên quan đến sản xuất thức ăn gia súc/gia cầm và sản phẩm từ gia súc/gia cầm.
			N2	Lâm nghiệp/ Cây cảnh	Nghề nghiệp liên quan đến trồng trọt và chăm sóc cây cảnh.
			N3	Chăm sóc động vật	Nghề nghiệp liên quan đến chăm sóc động vật.
			N4	Giải trí/ Thể thao	Nghề nghiệp liên quan đến vận động thể chất như thể dục thể thao, giải trí, thể hình và phiêu lưu.
I	Tạo ảnh hương/ Thuyết phục	Thích tạo động lực, thuyết phục, kinh doanh, tiếp thị, hay dịch vụ khách hàng	I1	Luật/Chính trị	Nghề nghiệp liên quan đến pháp lý và chính trị.
			I2	Tiếp thị/Kinh doanh/Tài sản	Nghề nghiệp liên quan đến thuyết phục và hỗ trợ người khác mua sản phẩm/dịch vụ.
			I3	Du lịch	Nghề nghiệp liên quan đến du lịch.
			I4	Khách sạn/Âm thực/Dịch vụ	Nghề nghiệp liên quan đến chuẩn bị và phục vụ thức ăn, uống cùng với dịch vụ lưu trú.

O	Tổ chức/ Nghịệp vụ	Thích các công việc sắp xếp, điều phối con người trong tổ chức hay dịch vụ công, thường ở các bộ phận hành chính, tài chính, thư ký, quản lý	O1	Dịch vụ công	Nghề nghiệp liên quan đến cơ quan chức năng nhà nước tại địa phương, tỉnh thành và cấp quốc gia.
			O2	Quản lý	Nghề nghiệp liên quan đến quản lý con người, dự án và dịch vụ.
			O3	Tài chính/ Bảo hiểm	Nghề nghiệp liên quan đến kinh tế, ngân hàng, tài chính và bảo hiểm.
			O4	Thư ký/ Hành chính	Nghề nghiệp liên quan đến tổ chức nhân công, vật liệu, công cụ dụng cụ và sắp xếp sự vụ.
			P1	Xây dựng/ An toàn/Xử lý chất thải	Nghề nghiệp liên quan đến ứng dụng thực tiễn kiến thức xây dựng công trình và dịch vụ liên quan.
P	Thực tế/Kỹ thuật	Thích các hoạt động thực hành, ứng dụng những kiến thức và kỹ năng về vận hành kinh doanh, vận hành thiết bị, lưu thông vận chuyển, hoặc các kỹ năng thực hành thực tế.	P2	Quốc phòng/ An ninh/ Hải quan	Nghề nghiệp liên quan đến bảo vệ tổ quốc, bao gồm con người và sản vật.
			P3	Sản xuất/ Cơ khí	Nghề nghiệp liên quan đến sản xuất vật phẩm, thiết bị và dịch vụ liên quan.
			P4	Vận tải/Bưu điện/Lưu trữ	Nghề nghiệp liên quan đến vận chuyển con người, hàng hóa và dịch vụ.

A	Nghệ thuật/ Sáng tạo	Thích biểu diễn hay sáng tạo ý tưởng, các năng lực nghệ thuật, phát minh sáng kiến, hay giải quyết vấn đề sáng tạo.	A1	Nghệ thuật/ Thiết kế	Nghề nghiệp liên quan đến nghệ thuật trình bày và năng lực sáng tạo đa phương tiện.
			A2	Hình ảnh/ Đồ họa	Nghề nghiệp liên quan đến chụp hình, sản xuất và in ấn hình ảnh hay thiết kế đồ họa.
			A3	Giải trí	Nghề nghiệp liên quan đến viết, trình diễn, diễn thuyết nhằm tiêu khiển cho khán giả.
			A4	Đa phương tiện/Truyền thông	Nghề nghiệp liên quan đến sản xuất và phát hành hình ảnh/nội dung kỹ thuật số.
T	Kỹ thuật/ Phân tích	Thích máy tính, toán học, kỹ thuật, hay khoa học.	T1	Máy tính/ Toán học	Nghề nghiệp liên quan đến sử dụng công nghệ thông tin và các hệ thống toán học cơ sở.
			T2	Khoa học/ Kỹ thuật	Nghề nghiệp liên quan đến phát minh và ứng dụng khoa học vào quá trình nghiên cứu.
			T3	Kỹ thuật/ Khai thác mỏ	Nghề nghiệp liên quan đến thăm dò và khai thác tài nguyên thiên nhiên để phục vụ nhu cầu của con người.
			T4	Năng lượng/ Truyền thông liên lạc	Nghề nghiệp liên quan đến phân phối khí ga, điện và truyền thông liên lạc.

H	Giúp đỡ/Tư vấn	Thích giúp đỡ và làm việc với con người.	H1	Hỗ trợ xã hội/ Tôn giáo	Nghề nghiệp liên quan đến cung cấp hỗ trợ về phúc lợi và/hoặc nhận thức hay trợ giúp liên quan tôn giáo.
			H2	Giáo dục/Đào tạo/Văn hóa	Nghề nghiệp liên quan đến giảng dạy hoặc đào tạo và bảo tồn văn hóa, lịch sử.
			H3	Y tế/Sức khỏe	Nghề nghiệp liên quan đến cung cấp dịch vụ y tế, chăm sóc sức khỏe cho cá nhân và cộng đồng.
			H4	Dịch vụ cá nhân	Nghề nghiệp liên quan đến cung cấp dịch vụ theo hình thức trải nghiệm cá nhân hóa.

Từ đây, chúng ta định hướng học sinh vào các nhóm ngành nghề để xác định xem các bạn mong muốn khám phá sâu hơn về nhóm ngành nào tiếp theo. Một trong các cách khơi gợi hiệu quả là đưa ra danh mục 200 nghề nghiệp thuộc từng nhóm ngành nghề để học sinh chọn lựa và xác định, như trong bảng 22.

Bảng 22: Ví dụ các ngành nghề tương ứng với Sở thích/lĩnh vực ngành

CÁC NGHỀ NGHIỆP THAM KHẢO (theo bản gốc của tác giả)	
THIỆN NHIÊN/GIẢI TRÍ	
N1. Nông/Ngư nghiệp	Chuyên viên kỹ thuật viên nông nghiệp, công nhân nuôi trồng thủy sản, chuyên viên đầu giá, đại lý chứng khoán, ngư dân đánh bắt cá, nông dân trồng trọt và chăn nuôi, thợ xén lông cừu
N2. Lâm nghiệp/Cây cảnh	Nông dân và thợ làm vườn, công nhân lâm nghiệp và khai thác gỗ, người quản lý, bảo dưỡng sân cỏ, kỹ thuật viên vườn ươm
N3. Chăm sóc động vật	Chuyên gia chăm sóc động vật, huấn luyện động vật, bác sĩ thú y, điều dưỡng thú y, người giữ vườn thú
N4. Giải trí/Thể thao	Hướng dẫn viên du lịch mạo hiểm, huấn luyện viên thể hình, huấn luyện viên cá nhân, huấn luyện viên thể thao, vận động viên thể thao, cầu thủ các môn thể thao đồng đội
TẠO ẢNH HƯỞNG	
I1. Luật/Chính trị	Công tố viên, luật sư tranh tụng, luật sư chuyên nhượng, thư ký tòa án, thẩm phán, chính trị gia, cố vấn pháp luật
I2. Tiếp thị/Kinh doanh/Bất động sản	Quảng cáo / Truyền thông / Tiếp thị / Chuyên gia quan hệ công chúng, Điều hành tổng đài, Đại lý bất động sản, Mua và người bán lẻ, Bán hàng, Bán hàng qua điện thoại
I3. Du lịch	Hướng dẫn viên du lịch, kinh doanh lữ hành, cố vấn lữ hành
I4. Khách sạn/Âm thực/Dịch vụ	Thợ làm bánh, Nhân viên phục vụ quầy rượu, Nhân viên pha chế cà phê, Nhân viên sơ chế/định lượng thực phẩm, Nấu ăn, Đầu bếp, Nhân viên khách sạn, Quản gia, Nhân viên phụ bếp, Phục vụ nhà hàng

TỔ CHỨC/NGHỆ VỤ	
O1. Chính sách công	Công chức, nhân viên hành chính công
O2. Quản lý	Giám đốc doanh nghiệp, Quản lý nhân sự, Giám đốc điều hành, Quản lý
O3. Tài chính/Bảo hiểm	Kế toán, Kiểm toán, Nhân viên ngân hàng, Thư ký doanh nghiệp, Chuyên viên tín dụng, Nhân viên thu hồi nợ, Chuyên viên tài chính, Chuyên viên bảo hiểm, Định giá bất động sản
O4. Thư ký/Tổ chức	Nhân viên lưu trữ, Thư ký, Giám tuyển, Nhân viên tổ chức sự kiện, Trợ lý cá nhân, Lễ tân, Quản lý hồ sơ
THỰC TẾ/KỸ THUẬT	
P1. Xây dựng/An toàn/Xử lý chất thải	Đóng tàu, Thợ nề, Thợ làm tủ, Thợ mộc, Thợ (đồ) sắt, Lao công, Công nhân vệ sinh, Lao công, Nhân viên giặt ủi, Thợ ống nước, Công nhân tái chế/thu gom rác, Nhân viên an ninh
P2. Quốc phòng/Hải quan/An ninh	Nhân viên vũ trang, Sĩ quan quân đội, Nhân viên Cứu hỏa và Khẩn cấp, Chuyên viên phân tích tình báo, Sĩ quan Cảnh sát, Cán bộ trại giam, Bảo vệ
P3. Sản xuất/Cơ khí	Công nhân gia công trong nhà máy, thợ gia công đồ da, thợ gia công kim loại, công nhân kim loại tấm, thợ máy may, thợ phun sơn, thợ bọc gỗ, thợ máy gỗ, đốc công nhà máy
P4. Vận tải/Bưu chính/Lưu trữ	Nhân viên dịch vụ mặt đất, Nhân viên chăm sóc bảo dưỡng xe hơi, nhân viên chuyển phát nhanh, Điều hành lái xe, nhân viên vận chuyển hàng hóa, nhân viên bưu chính, công nhân đường sắt, nhân viên trạm dịch vụ, tài xế xe tải, công nhân cầu cảng.
NGHỆ THUẬT/SÁNG TẠO	
A1. Nghệ thuật/Thiết kế	Nghệ sĩ, Nghệ nhân thủ công, nhà thiết kế thời trang, Thợ cắm hoa, thợ kim hoàn, chuyên gia nghệ thuật thị giác

A2. Hình ảnh/Đồ họa	Chuyên gia làm phim, Nghệ sĩ thiết kế đồ họa, Họa sĩ minh họa, nhiếp ảnh gia, nhiếp ảnh
A3. Giải trí	Diễn viên, Tác giả, Vũ công, Chiêu đãi viên, Đạo diễn phim, nhạc sĩ, nghệ sĩ biểu diễn
A4. Truyền thông/Tương tác	Kỹ thuật viên phát thanh truyền hình, Điều hành dự án/chiến dịch truyền thông, Chuyên gia truyền thông, Nhà báo, Chuyên gia đa phương tiện, Nhà phân tích tin tức, chuyên viên phát triển web, Nhà văn
PHÂN TÍCH/KHOA HỌC	
T1. Máy tính/Toán	nhà toán học, Chuyên gia tính toán (bảo hiểm), lập trình viên máy tính, quản trị cơ sở dữ liệu, phát triển trò chơi, phát triển phần mềm, chuyên viên thống kê, phân tích hệ thống
T2. Khoa học/Kỹ thuật	Kỹ thuật viên tim mạch, Nhà hóa học, thanh tra y tế, kỹ thuật viên phòng thí nghiệm, nhà vật lý hạt nhân, nhà cổ sinh vật học, nhà khoa học, nhà động vật học
T3. Kỹ thuật/Khai thác	Người vẽ bản đồ, Kỹ sư (Hàng không, Dân dụng, Điện, Điện tử, Môi trường, Y tế, Khai thác, Sản xuất), Chuyên gia địa vật lý, Luyện kim, Khảo sát
T4. Năng lượng/Viên thông	Nhân viên đường dây, Công nhân thi công lưới truyền tải điện, Chuyên viên điều hành nhà máy điện, Công nhân nhà máy điện, Chuyên gia điện tái tạo, Kỹ thuật viên viễn thông
GIÚP ĐỖ/TƯ VẤN	
H1. Bảo trợ xã hội/Tôn giáo	Nhân viên cộng đồng, Lãnh tụ Tôn giáo, Nhà sư, nhân viên tang lễ, Nhân viên xã hội, nhân viên phúc lợi
H2. Giáo dục/Đào tạo/Văn hóa	Chuyên viên giáo dục sớm, Thủ thư, Hiệu trưởng, Giáo viên, Phiên dịch, Trợ giảng, Giảng viên đại học, Giáo viên dạy nghề
H3. Y tế/Sức khỏe	Chuyên viên cứu thương, cố vấn, trợ lý nha khoa, bác sĩ dinh dưỡng, bác sĩ y khoa, y tá, bác sĩ nhãn khoa, bác sĩ phẫu thuật, dược sĩ, Chuyên gia trị liệu ngôn ngữ, bác sĩ phẫu thuật
H4. Dịch vụ cá nhân	Chuyên gia chăm sóc sắc đẹp, Nhân viên chăm sóc, Nhân viên chăm sóc người già và người khuyết tật, Trợ lý làm tóc, Chuyên gia massage, Tư vấn chăm sóc cá nhân, Điều dưỡng và chăm sóc cá nhân

Những hoạt động này cho phép học sinh liên kết trải nghiệm thường nhật với sở thích nghề nghiệp, rồi đến các nhóm ngành nghề, cho các em ví dụ về thế giới nghề nghiệp nhằm khuyến khích các em khám phá sâu hơn.

Những hoạt động này không nhằm mục đích giúp học sinh chọn một nghề nghiệp, mà nhằm giúp các em hiểu mối liên hệ giữa hoạt động hàng ngày với sở thích nghề nghiệp, các nhóm ngành nghề và các nghề nghiệp tương ứng. Từ đó, các em có thể khám phá chi tiết hơn về một số nghề nghiệp mà các em quan tâm, bắt đầu từ những điều đã biết để khuyến khích các em đi xa hơn đến điều chưa biết, từ cụ thể đến trừu tượng. Quá trình này rất quan trọng đối với học sinh ở các lớp đầu trung học cơ sở.

Tương tự, chúng ta có thể áp dụng cách này để định hướng cho học sinh tìm hiểu về các hướng học, khóa học mà các em quan tâm. Ví dụ như các em có thể tìm hiểu về khóa học liên quan tới nghề nghiệp các em quan tâm, hoặc liệt kê danh mục các chương trình học chia theo hạng mục. Ma trận trong Bảng 23 bên dưới liệt kê các chương trình học theo 12 ngành, từ đó chia thành 24 chuyên ngành và gợi ý một số chương trình học cho từng chuyên ngành.

❖ Trường hợp điển hình 22: Các ngành học chuyên sâu

Ví dụ minh họa trong Bảng 23 nhằm giúp học sinh xác định các chương trình học phù hợp với sở thích một cách dễ dàng hơn so với dò dẫm tên của hơn 200 chương trình học. Cách này tương tự với lựa chọn hướng học phù hợp với sở thích nghề nghiệp. Nội dung có thể thay đổi đôi chút, song vẫn giúp các em học sinh hiểu biết về thị trường đào tạo một cách có hệ thống từ sớm. Các cấp độ học khác nhau được trình bày riêng rẽ hoặc kết hợp trong nhiều bảng.

Bảng 23: Ví dụ tham khảo về các ngành học chuyên sâu

12 Lĩnh vực học	24 ngành học	Các khóa học
NÔNG NGHIỆP	1. Nông nghiệp	Nông nghiệp, Nuôi trồng thủy sản, Lâm nghiệp, Trang trại
	2. Nghệ thuật ứng dụng	Mỹ thuật, Nghệ thuật biểu diễn, Nghệ thuật thị giác
	3. Nhân văn	Văn học, Nghiên cứu truyền thống, triết học
	4. Văn hóa	Thổ dân, Bản địa, Nhân chủng học, Phát triển Khảo cổ học, Nghiên cứu Bảo tàng
NGHỆ THUẬT	5. Ngôn ngữ	Ngôn ngữ cổ đại và hiện đại, Ngôn ngữ các vùng Châu Phi, Châu Mỹ, Caribbean, Châu Á, Anh, Châu Âu, Pháp, Đức
	6. Khoa học xã hội	Địa lý, Lịch sử, Tâm lý học, Xã hội học
	7. Kinh doanh và Thương mại	Kế toán, Truyền thông, Kinh tế, Quản lý Tài chính, Tiếp thị, Hành chính công, Du lịch và Khách sạn
	8. Quốc phòng/ An ninh	Sĩ quan quân đội, tội phạm học
GIÁO DỤC	9. Sư phạm	Tiểu học, Trung học, Giáo dục đặc biệt
	10. Ngành học về thư viện	Ngành học về thư viện
KỸ THUẬT	11. Kỹ thuật	Hàng không, Nông nghiệp, Y sinh, Hóa chất, Dân dụng, Môi trường, Máy tính, Điện tử, Điện, Công nghiệp, Cơ khí, Sản xuất, Khai thác, Luyện kim
	12. Kiến trúc	Kỹ thuật kiến trúc

CÔNG NGHỆ THÔNG TIN	13. Công nghệ thông tin	Khoa học máy tính, Công nghệ thông tin, Truyền thông đa phương tiện
LUẬT	14. Luật	Luật
	15. Chính trị	Nghiên cứu chính trị, chính sách xã hội
	16. Quốc tế	Quốc tế học
Y DƯỢC	17. Y tế	Liệu pháp thiên nhiên/thay thế (chữa bệnh không dùng thuốc), Gây mê, Da liễu, Sản khoa, Phụ khoa, Nhân khoa, Nhi khoa, Tâm thần học
	18. Khoa học y khoa	Giải phẫu học, Khoa học y sinh, Bệnh học, Khoa học thần kinh
SỨC KHỎE	19. Sức khỏe	Nha khoa, Nhân khoa, Dược phẩm, Chỉnh hình chân, Vật lý trị liệu, X-quang, Phục hồi chức năng ngôn ngữ
	20. Khoa học thể thao	Khoa học thể thao
KHOA HỌC	21. Khoa học	Thực vật học, Sinh học, Hóa học, Khoa học thực phẩm, Địa chất, Năng lượng, Môi trường, Toán học, Thống kê, Vật lý, Động vật học
	22. Công tác xã hội	Công tác xã hội
CÔNG TÁC XÃ HỘI	23. Tôn giáo	Nghiên cứu về tôn giáo, Thần học
	24. Khoa học thú y	Khoa học thú y

ĐÁNH GIÁ ĐỊNH TÍNH TRONG HƯỚNG NGHIỆP

Yêu cầu về đánh giá định tính trong hướng nghiệp nảy sinh đồng thời với sự phương pháp tiếp cận toàn diện và củng cố công tác hướng nghiệp. Theo trào lưu thay đổi hậu hiện đại từ khách quan sang chủ quan, hoặc từ “điểm số” sang “câu chuyện” (Savickas, 1993), quan hệ tư vấn hướng nghiệp được định nghĩa theo nhiều cách khác nhau, và các nhà thực hành hướng nghiệp ngày càng được khuyến khích sử dụng các đánh giá định tính (McMahon, 2008).

Các tham số dùng trong đánh giá định tính ít cứng nhắc hơn so với đánh giá định lượng, thường không chính thức và các nhà thực hành hướng nghiệp có phương pháp giúp thân chủ biết và hiểu rõ hơn về họ bằng cách sử dụng các phương pháp linh hoạt, kết thúc mở, toàn diện và không thống kê (Goldman, 1992, trang 616). Tuy nhiên, McMahon, Watson và Patton (2013b) và Rehfuss (2009) mô tả rằng các tiêu chuẩn đánh giá định tính cần tuân thủ quy trình xây dựng thang đo nghiêm ngặt tương tự đánh giá định lượng.

VÍ DỤ VỀ ĐÁNH GIÁ ĐỊNH TÍNH

McMahon và Watson (2015) cung cấp nhiều ví dụ chi tiết khác nhau về phương pháp định tính trong các đánh giá hướng nghiệp. Gần đây, rất nhiều quy trình đánh giá định tính đã được xây dựng nhằm liên kết trực tiếp đến các lý thuyết kiến tạo nghề nghiệp, đề xuất nâng cao nhận thức về thế giới xung quanh thông qua trải nghiệm đa dạng và chiêm nghiệm, phản hồi sau trải nghiệm.

Các quá trình khảo sát định tính trên được mô tả trong các tựa sách bên dưới:

- Tự truyện, *Autobiographies* (Rehfuss, 2009);

- Hồi ký, một phần của phỏng vấn Câu chuyện nghề nghiệp, *Early recollections as part of The Career Story Interview* (Savickas, 2011);
- Phỏng vấn cấu trúc, *Structured interviews* (McIlveen, Ford, và Dun, 2005; McIlveen, McGregor-Bayne, Alcock, và Hjertum, 2003; McMahon và Watson, 2012b);
- Chương về sự nghiệp của tôi, *My Career Chapter* (McIlveen, 2011; McIlveen và Patton, 2010);
- Các loại thẻ, *Card sorts* (described in detail by Gysbers, Heppner, và Johnston, 2003);
- Dòng thời gian hay dòng đời, *Timelines or life lines* (McMahon và Patton, 2015);
- Cây phả hệ, *Genograms* (Di Fabio, 2010) và cây nghề nghiệp (Thorngren và Feit, 2001); và
- Bản đồ cuộc đời, *Life-space maps* (Peavy, 1997), và Bài tập xác định Đặc tính nhân dạng, *Pattern Identification Exercise* (Amundson và Smith, 2015).

McMahon, Patton và Watson (2017 a, b) kèm với McMahon, Watson và Patton (2013 a, b) đã phát triển khảo sát Hệ thống ảnh hưởng nghề nghiệp của tôi (MSCI) dùng cho thanh thiếu niên và người lớn. Thang đo này kết nối trực tiếp với khung lý thuyết hệ thống và cũng như thử nghiệm tại một số nước phát triển cũng như đang phát triển, bao gồm một số tay hướng dẫn để người dùng suy ngẫm về các yếu tố hệ thống ảnh hưởng trong việc ra quyết định nghề nghiệp.

Thực chất, không nên so sánh khảo sát định tính với các hình thức đánh giá khác. Thang đo có thể dựa trên điểm số và câu chuyện (Sampson, 2009). Tất cả các thang đo đánh giá đều hỗ trợ thân chủ

đúc kết ý nghĩa khi kết hợp với lý thuyết kiến tạo nghề nghiệp. De Bruin và De Bruin (2006) phân biệt hai khái niệm kiểm tra và đánh giá, theo đó kiểm tra là quá trình quản lý, chấm điểm và đối chiếu các bài kiểm tra, trong khi đánh giá là một quá trình toàn diện hơn để thu thập thông tin, kể cả thang đo tâm lý hoặc thang đo khác. Do đó, kiểm tra tập hợp dữ liệu tâm lý và rồi quá trình đánh giá định tính có thể tích hợp và sử dụng.

Một số tác giả (gồm Sampson, 2009; Whiston và Rahardja, 2005) đã chỉ ra tiềm năng bổ sung cho nhau của cả hai phương pháp định lượng và định tính. Ví dụ, Hartung và Borges (2005) minh họa việc sử dụng hợp nhất câu chuyện và dữ liệu định lượng. Mahon và Watson (2012, 2013) phát triển Quy trình phỏng vấn cấu trúc tích hợp (*Integrative Structured Interview - ISI*) giúp mô tả cách kết hợp quy trình ISI và dữ liệu Tự định hướng bản thân (*Self-Directed Search - SDS*) trong nghiên cứu định lượng vào quy trình tham vấn hướng nghiệp theo hướng tường thuật.

22.0

Lựa chọn môn học

Nhiều trường trung học và trường cao đẳng yêu cầu học sinh chọn phân ban, chuyên ban hoặc chia nhóm môn học trong chương trình tại thời điểm đầu trung học cơ sở. Từ đó, các trường này đưa chương trình phân ban vào kế hoạch học tập và khung giáo dục hướng nghiệp.

Thông thường trước thời điểm phân ban (lựa chọn môn học), nhà trường trình bày kế hoạch Hướng nghiệp và Học tập giúp học sinh, giáo viên và cha mẹ làm quen. Hình 14 bên dưới (trường hợp điển hình số 23) là một ví dụ về Kế hoạch Hướng nghiệp và học tập được sử dụng ở các lớp không yêu cầu phân ban. Nhiều nguồn lực khác nhau sẽ được cung cấp phù hợp để hỗ trợ quá trình lập kế hoạch.

KẾ HOẠCH HỌC TẬP VÀ HƯỚNG NGHIỆP TỔNG QUÁT

❖ Trường hợp điển hình 23: Ví dụ về Kế hoạch học tập và hướng nghiệp tổng quát

Tên: Trường: Cấp lớp: Lớp:

1. NHÓM NGÀNH NGHỀ

1A Ghi ra hai ngành nghề hoặc công việc em quan tâm cao nhất.

1B Đọc danh sách ở mặt sau và đánh dấu ít nhất ba ngành nghề hoặc công việc em có thể quan tâm.

.....

1C Từ ngành nghề hoặc công việc trong hai danh sách 1A và 1B, khoanh tròn ba mục em muốn tìm hiểu thêm.

NHIỆM VỤ HƯỚNG NGHIỆP: Năm sau, tôi sẽ tìm hiểu thêm về ba (3) ngành nghề hoặc công việc sau đây

(bằng cách trao đổi với thầy cô, bạn bè, cha mẹ và người thân, đồng thời tìm thông tin từ sách báo và trang mạng)

2. NHÓM NGÀNH HỌC

2A Ghi ra ba môn học em giỏi nhất.

2B Ghi ra hai môn học em gặp chút khó khăn.

2C Khoanh tròn hai môn từ 2B và 2C mà em sẽ cần thực sự tập trung khi em học ở Lớp

NHIỆM VỤ HỌC TẬP: Vào năm học tới,

a) Tôi sẽ chăm chỉ học hành để đạt kết quả tốt hơn ở hai môn học sau.

b) Tôi sẽ tập trung vào hai môn học này và nhờ giúp đỡ để cải thiện điểm số của mình.

3. XÁC NHẬN

Chúng tôi đồng thuận xác nhận các quyết định trên.

Học sinh

Cha mẹ

Giáo viên

4. ĐÁNH GIÁ

Cần hoàn thành vào Tháng 12 năm 20__

Em có đang tiến triển tốt trong quá trình tìm hiểu nghề nghiệp:
Có / Không

Em có đang tiến triển tốt trong môn học mình đã xác định: Có
/ Không

Hình 14: Kế hoạch nghề nghiệp và học tập dành cho học sinh đầu cấp 2

PHÂN BAN / LỰA CHỌN MÔN HỌC

Các trường trung học hoặc cao đẳng có thể sử dụng nhiều cách khác nhau để hướng dẫn phân ban/lựa chọn môn học. Bảng 24 trong trường hợp điển hình số 24 cung cấp ví dụ về Tuần lễ phân ban/lựa chọn môn học được tiến hành riêng biệt theo quy trình toàn diện và chuyên sâu.

❖ Trường hợp điển hình 24: Ví dụ về thời khóa biểu phân bổ các môn học trong tuần

Bảng 24: Ví dụ về Tuần lễ phân ban/lựa chọn môn học

	THỨ 2	THỨ 3	THỨ 4	THỨ 5	THỨ 6
1	Mục tiêu tuần Rà soát kế hoạch chung Lập kế hoạch tuần Khảo sát ban đầu	Rà soát hiện trạng kết quả học tập của học sinh theo cá nhân/nhóm	Đánh giá kết quả của bài tập về nhà trong nội bộ nhóm, ví dụ: thứ vị nhất / bất thường, v.v.	Rà soát bài tập nhà và đảm bảo hoàn tất phần tóm tắt	Xếp lịch gặp riêng từng đối tượng 10 phút (cha mẹ, học sinh và giáo viên)
2	Giới thiệu 7 nhóm sở thích nghề nghiệp Thực hiện Bài tập Điểm Khởi động Thảo luận nhóm	Giới thiệu các kỹ năng Xác định kỹ năng hiện có của bản thân Thảo luận nhóm	Tập hợp kết quả cả lớp vào biểu đồ để đúc kết chung	Hoàn thành bài tập về mô hình công việc và định kiến giới	Hướng dẫn các em còn lại trong lớp chơi đồ vui nghề nghiệp hoặc các hoạt động khám phá nghề nghiệp.

3 Giới thiệu 28 nhóm ngành Chọn lĩnh vực quan tâm Thảo luận nhóm	Giới thiệu về giá trị Xác định giá trị hiện tại của bản thân Thảo luận nhóm	Giải thích hệ thống phân ban ở cấp lớp 10 Hỏi học sinh về dự tính chọn lựa	Tìm hiểu các lựa chọn về hướng học và thông tin tuyển sinh bậc học tiếp theo càng nhiều càng tốt
4 Giới thiệu các chức danh công việc Lựa chọn công việc quan tâm Thảo luận nhóm	Giới thiệu về đặc tính cá nhân Xác định tính cách bản thân Thảo luận nhóm	Hướng dẫn các em thảo luận về các lựa chọn và phản hồi về các phương án khác nhau	Xếp lịch gặp riêng từng đối tượng 10 phút (cha mẹ, học sinh và giáo viên) Hướng dẫn các em còn lại trong lớp chơi đồ vui nghề nghiệp hoặc các hoạt động khám phá nghề nghiệp.
5 Thảo luận nhóm để thống nhất 5 câu hỏi trong bài tập nhà Làm bài tập - phỏng vấn 5 người lớn theo 5 câu trên	Giới thiệu về phong cách làm việc Xác định phong cách học tập/làm việc của bản thân Thảo luận nhóm	Yêu cầu thảo luận ở nhà với cha mẹ về các hoạt động đã thực hiện tại lớp, suy ngẫm thêm về các môn phân ban ở cấp lớp 10.	Nếu không phỏng vấn được một người lớn, học sinh có thể phỏng vấn nhau hoặc chọn một hình tượng anh hùng và hình dung mình phỏng vấn hình tượng đó.
Phương án			

Những hoạt động này là cơ sở cho việc xây dựng Kế hoạch Hướng nghiệp và Học tập mà học sinh, cha mẹ và giáo viên chủ nhiệm sẽ cùng thống nhất. Phiếu Kế hoạch mẫu được cung cấp bên dưới trong trường hợp điển hình 25. Các tài nguyên được liệt kê khác đã nêu cũng được cung cấp dưới dạng sổ tay hướng dẫn trong thư mục in hoặc điện tử (Hình 15).

KẾ HOẠCH NGHỀ NGHIỆP VÀ HỌC TẬP CỤ THỂ

❖ Trường hợp điển hình 25: Ví dụ về các môn nằm trong kế hoạch nghề nghiệp và học tập

Phiếu kế hoạch nghề nghiệp và học tập

Tên: _____

Trường: _____

Cấp lớp: _____ Lớp: _____

1. NGÀNH HỌC

CA1: Ghi ra hai lĩnh vực sở thích nghề nghiệp em quan tâm nhất.

CA2: Ghi ra hai nhóm ngành nghề em muốn khám phá sâu hơn.

CA3: Ghi ra hai ngành nghề em hiện đang quan tâm nhất.

CA4: Ghi ra ít nhất một khóa học em muốn xem xét đăng ký sau khi tốt nghiệp, hoặc trường đại học/tổ chức giáo dục nào em muốn theo học.

2. TRƯỜNG HỌC

SC1: Ghi ra hai môn học em cần học chuyên sâu để hoàn thành mục tiêu học tập.

SC2: Ghi ra hai môn học em thật sự thích học..

SC3: Ghi ra hai môn học em thật sự giỏi.

SC4: Ghi ra hai môn học em gặp khó khăn.

(Lưu ý: có thể ghi tên môn học nhiều lần nếu em muốn).

3. KỸ NĂNG

Ghi ra hai kỹ năng em thành thạo.

Kỹ năng 1: _____

Kỹ năng 2: _____

Giải thích lý do các kỹ năng này đóng vai trò quan trọng trong nghề nghiệp em quan tâm:

4. GIÁ TRỊ

Cho biết từng câu sau đây quan trọng với em hay không:

Ghi ra hai giá trị quan trọng với em:

Giá trị 1: _____

Giá trị 2: _____

Giải thích lý do vì sao các giá trị này đóng vai trò quan trọng trong nghề nghiệp em quan tâm:

.....

.....

.....

5. ĐẶC ĐIỂM CÁ NHÂN

Ghi ra các đặc điểm cá nhân khi học tập hoặc làm việc ở trường và ở nhà:

Tương tác a) hoặc b) _____

Tiếp nhận thông tin a) hoặc b) _____

Ra quyết định a) hoặc b) _____

Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện a) hoặc b) _____

Giải thích lý do các đặc tính cá nhân này đóng vai trò quan trọng trong nghề nghiệp em quan tâm:

.....

.....

.....

6. PHONG CÁCH LÀM VIỆC

Ghi ra hai mô tả về phong cách làm việc trội nhất của em:

Mô tả phong cách làm việc 1: _____

Mô tả phong cách làm việc 2: _____

Giải thích lý do phong cách làm việc này đóng vai trò quan trọng trong nghề nghiệp em quan tâm:

7. NĂNG KHIẾU (tùy chọn)

8. KẾT QUẢ HỌC TẬP		Điểm thi cấp lớp hiện tại	
Môn học	Điểm số	Môn học	Điểm số

9. QUYẾT ĐỊNH BẮT BUỘC.

Lựa chọn cụ thể

13. XÁC NHẬN CỦA GIÁO VIÊN BỘ MÔN

Ngôn ngữ	_____	_____
Toán	_____	_____
Khoa học tự nhiên	_____	_____
Khoa học xã hội	_____	_____
Công nghệ	_____	_____
Nghệ thuật	_____	_____

11. XÁC NHẬN

Chúng tôi đồng thuận xác nhận các quyết định nêu trên.

Học sinh

Cha mẹ

Giáo viên

12 ĐÁNH GIÁ: sẽ hoàn tất trong vòng _____ (6 tháng nữa)

Em đang có tiến triển tốt trong các môn đã chọn: Có / Không

Em cần nỗ lực hơn trong môn đã chọn: Có / Không

Ý kiến bổ sung bởi giáo viên và/hoặc cha mẹ:

Hình 15: Chọn lựa môn học và Kế hoạch học tập

Hai nguồn tham khảo vô cùng hữu ích có thể sử dụng trong quá trình này là Bộ Tiêu điểm (Bullseye) của Chính phủ Úc <https://www.education.gov.au/career-bullseye-posters> và bộ áp phích về nghề nghiệp của Anh, Mỹ tham khảo tại www.careerguidancecharts.com

PHẦN H:

ĐÁNH GIÁ

Đảm bảo chất lượng

Công tác đảm bảo chất lượng (QA - quality assurance) nhằm đảm bảo dịch vụ và/hoặc sản phẩm đáp ứng nhu cầu của khách hàng hay tiêu chuẩn, ở mức cao nhất có thể. Trong phạm vi chương trình CED, các hình thức sản phẩm, chương trình, và dịch vụ kết hợp thành các gói lựa chọn cho nhiều đối tượng liên quan khác nhau gồm học sinh, giáo viên, cha mẹ, nhà trường, và cả hệ thống.

Một trong những cơ sở hữu ích giúp đánh giá chương trình CED là quyển sách của tác giả James Athanasou tựa là Đánh giá Giáo dục và Tư vấn hướng nghiệp (*Evaluating Career Education and Guidance*), và quyển khác của tác giả Peter Plant tựa là Đảm bảo chất lượng và thực chứng trong giáo dục hướng nghiệp ở Châu Âu: Đo thứ đếm được và đếm thứ đo được (*Quality Assurance and Evidence in Career Guidance in Europe: Counting What is Measured and Measuring What Counts*).

Làm thế nào để biết một chương trình CED đã đáp ứng nhu cầu của tất cả các đối tượng hay tiêu chuẩn đề ra, cũng như biết mọi thứ đã được thực hiện tốt nhất có thể? Điều gì thể hiện kết quả tốt đẹp ấy?

Đôi khi, đó là dữ liệu, kết quả thể hiện bằng con số đo đếm được, hay trong vài trường hợp khác lại thể hiện ở kết quả đầu ra, thông tin tác động lẫn ý kiến thu thập.

Các phương pháp đánh giá chương trình CED bao gồm:

- Phỏng vấn với cá nhân, ví dụ phỏng vấn đầu ra;
- Nhóm đại diện, nhất là khi triển khai hoạt động can thiệp;
- Phản hồi;
- Khảo sát/bảng hỏi trả lời trực tiếp hay trực tuyến;
- Xếp hạng bằng ứng dụng trực tuyến;
- Công cụ chuẩn hóa ví dụ Thang đo về độ trưởng thành trong nghề nghiệp (*dịch từ Career Maturity Scale*);
- Dữ liệu so sánh của các hoạt động tương tự từ nguồn khác;
- Thu thập dữ liệu trước và sau chương trình;
- Dùng nhóm kiểm soát đối chiếu với nhóm can thiệp;
- Dữ liệu tham chiếu chuẩn từ các đơn vị khác;
- Dữ liệu đầu ra, bao gồm dữ liệu kết quả (cần xác định thời gian sau can thiệp);
- Thu thập các dữ liệu liên quan, ví dụ:
 - Dữ liệu đăng ký đầu vào;
 - Dữ liệu về số năm học tại trường;
 - Dữ liệu về chuyển đổi môn/khóa học;
 - Dữ liệu về sự tự tin của học sinh; và
 - Dữ liệu về hành vi cũng như mức độ tham gia của học sinh; và

- Phân tích thống kê, chẳng hạn như dùng phân tích hồi quy để xác định độ biến thiên cho kết quả thành công so với không thành công.

Bước đầu tiên là kiểm tra liệu các hoạt động đảm bảo chất lượng có hình thành nên dữ liệu và thông tin thường kỳ. Thông thường, công tác này chỉ phát sinh sau khi bắt đầu kiểm tra chất lượng.

Bước thứ hai là thiết lập mục tiêu can thiệp. Đây là điểm quan trọng nhằm đảm bảo quá trình QA có thể so sánh với kết quả mong muốn là đầu ra chất lượng. mục tiêu tổng thể của một chương trình CED đã trình bày trong sách ở Chương 6.0 có thể xem là khởi điểm.

Để bắt đầu quá trình cần lưu ý các bước theo thứ tự sau:

- Thiết lập mục tiêu và kết quả mong đợi của can thiệp;
- Xác định cách thức để biết kết quả theo mong đợi;
- Hình thành hoặc lựa chọn công cụ can thiệp trước/sau can thiệp
- Xác định các công cụ đảm bảo chất lượng dùng trong quá trình can thiệp
- Xác định các cột mốc quan trọng và thời điểm thực hiện các hoạt động đảm bảo chất lượng

Có ít nhất sáu khía cạnh cần thu thập thông tin/dữ liệu để kiểm định chất lượng chương trình CED ở một tổ chức giáo dục. Cách thu thập thông tin/số liệu từ các khía cạnh có thể áp dụng tương tự, các khía cạnh này không nhất thiết mang tính đối chiếu, song cần phải liệt kê để công khai phạm vi và cách thức thu thập cần cẩn trọng. Sáu khía cạnh này gồm có:

- Dữ liệu về sự hài lòng;

- Dữ liệu về tính cải tiến liên tục;
- Dữ liệu về kết quả;
- Dữ liệu về tác động;
- Dữ liệu về hoàn vốn đầu tư; và
- Dữ liệu tham chiếu.

SỰ HÀI LÒNG

Chúng ta có thể và nên đánh giá tất cả các khía cạnh của Chương trình CED. Điều này giúp cho chương trình có trách nhiệm và cung cấp những bằng chứng về sự thành công của nó hoặc chưa thành công. Chúng ta sử dụng thông tin để chứng minh những điều đang diễn ra và giúp ta hiểu rằng chương trình hoạt động có đúng theo thiết kế ban đầu. Ta có thể thu thập độ hài lòng qua nhiều cách. Ví dụ, thành lập một nhóm tập trung từ người tham gia và sau đó, chúng ta đặt câu hỏi cho họ.

Chúng ta có thể đánh giá các buổi làm việc giữa nhân viên và các học viên theo mẫu dưới đây. Xem trường hợp điển hình 26 và hình 16.

❖ Trường hợp điển hình 26: Mẫu đánh giá buổi làm việc

CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC VÀ PHÁT TRIỂN SỰ NGHIỆP (CEDP)

ĐƠN PHẢN HỒI

Vui lòng điền vào Đơn phản hồi này vào cuối buổi làm việc/buổi học của bạn với một nhân viên CEDP và đặt nó vào hộp gắn cửa ra vào.

Vui lòng khoanh tròn tên của nhân viên CEDP mà bạn đã có buổi làm việc / buổi học.

(Tên nhân viên)

Vui lòng đánh giá mức độ hữu ích của buổi làm việc/buổi học

Rất không hữu ích				Hữu ích				Rất hữu ích		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Vui lòng đánh giá mức độ hữu ích của nhân viên

Rất không hữu ích				Hữu ích				Rất hữu ích		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ý kiến:

Cảm ơn bạn đã dành thời gian để cung cấp những phản hồi quý giá này.

Hình 16: Mẫu phản hồi cho buổi học cá nhân

Mẫu phản hồi này sử dụng thang đo định lượng và chú trọng vào tính hữu ích của nội dung CED cũng như sự hữu ích của nhân viên. Điều này giúp hình thành cơ sở dữ liệu để theo dõi các suy nghĩ và cảm nhận của học viên về quá trình học tập. Phân bình luận kết thúc mở cho phép học viên giải thích về đánh giá của mình và giúp nhân viên hiểu hơn về những đánh giá đó.

LIÊN TỤC CẢI TIẾN

Chúng ta cũng cần đánh giá hội thảo và các buổi học. Một mẫu đánh giá sẽ là đủ. Các nguyên tắc bao gồm ở đây là cung cấp cho người tham gia (cha mẹ, nhân viên, học sinh và quản trị viên) một cơ hội để họ nhận xét những cái họ thích về bài thuyết trình và đưa ra những gợi ý tích cực để cải thiện. Ngoài ra, họ có thể xếp hạng định lượng để giúp chúng ta tính toán và so sánh điểm tổng thể theo thời gian. Chúng ta cần quyết định về vấn đề bạn muốn họ đánh giá. Trong ví dụ này, chúng tôi chọn “hữu ích” vấn đề cần đánh giá, nhưng chọn “hữu ích” hay một vấn đề khác là tùy vào nhu cầu của bạn. Xem hình 17 trong trường hợp điển hình 27.

❖ Trường hợp điển hình 27: Mẫu đánh giá hội thảo

Mẫu đánh giá hội thảo/buổi học CEDP

Khía cạnh tốt nhất của hội thảo/buổi học là gì?

Bạn có đề xuất gì để cải thiện hội thảo/buổi học?

Vui lòng đánh giá mức độ hữu ích của hội thảo/buổi học (nhiều thông tin, hữu ích, hiệu quả, v.v.)

Rất không hữu ích				Hữu ích				Rất hữu ích		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Hình 17: Mẫu đánh giá hội thảo

Chúng ta lại thấy có sự kết hợp giữa nhận xét và xếp hạng. Các nhận xét cho chúng ta biết chi tiết về những điều đang hoặc không hiệu quả đối với người trả lời, trong khi đánh giá qua điểm số giúp thể hiện các mức độ phản hồi và cũng như để định lượng.

Hai trường hợp này cho thấy một phương pháp đánh giá khả thi có thể dùng cho những công việc cá nhân lẫn chương trình. Chúng ta cần thường xuyên dùng các kỹ thuật này, vì chúng khẳng định nội dung chương trình và cung cấp biện pháp để cải thiện nó. Dữ liệu cũng nên được thu thập dựa trên tất cả các hoạt động của cha mẹ để tất cả suy nghĩ và ý kiến của họ, đều được dùng để xây dựng nên những cải tiến và tiếp tục phát triển trong tương lai.

KẾT QUẢ

Dữ liệu kết quả thường được thu thập dưới dạng số lượng hoặc tỷ lệ phần trăm sinh viên tiếp tục theo học cấp học cao hơn và/hoặc đi làm. Chúng ta cần có nền tảng cơ sở dữ liệu và bắt kịp xu hướng theo thời gian, trước và sau một can thiệp cụ thể của chương trình CED.

Để dữ liệu này trở nên hữu ích nhất, chúng ta nên so sánh nó với dữ liệu của một nhóm các tổ chức tương tự. Ví dụ, rất khó để biết mức độ mà một kết quả thống kê cụ thể là tích cực hay tiêu cực, trừ khi ta so sánh nó với mức độ của một tổ chức tương tự. Khi có ít nhất hai tổ chức tương tự khác thu thập dữ liệu theo cách tương tự, chúng ta có thể hiểu sâu hơn về dữ liệu.

Ví dụ, các trường đại học Úc đã có một công cụ khảo sát và quy trình thống nhất để thu thập đầu ra của sinh viên tốt nghiệp sau ba tháng. Điều này cho phép tất cả các trường đại học Úc so sánh dữ liệu về kết quả học tập và việc làm. Khảo sát bao gồm Bảng câu hỏi trải

nghiệm khóa học nhằm giúp mỗi trường đại học kiểm tra dữ liệu về sự hài lòng theo cách thống nhất và chuẩn mực. Thu thập dữ liệu về đầu ra cũng đã được trình bày trong Chương 11.0.

SỰ TÁC ĐỘNG

Tác động của chương trình CED có thể thu thập bằng cách tập trung vào nhiều vấn đề khác nhau, chẳng hạn như dữ liệu về:

- Cải thiện tỷ lệ lưu ban;
- Thay đổi chủ đề (ví dụ: ít hoặc nhiều chủ ý hơn);
- Thay đổi về mức độ tự tin của sinh viên, và / hoặc kỹ năng và năng lực nghề nghiệp của họ;
- Nhận thức của cha mẹ và/hoặc chủ doanh nghiệp về những thay đổi trong khả năng nghề nghiệp của học sinh;
- Nhận thức của nhân sự về những thay đổi của sinh viên.

Một ví dụ về công cụ, chúng ta có thể sử dụng như một thang đo trước và sau để cung cấp phản hồi về bất kỳ thay đổi nào đối với sự phát triển nghề nghiệp chung của học viên. Như ví dụ trong Hình 18 ở trường hợp điển hình 28, công cụ này dựa trên mục tiêu chung của các chương trình CED, trình bày trong Chương 6.0.

❖ Trường hợp điển hình 28: Ví dụ về Thang đo Trước và Sau chương trình

Khảo sát về chương trình giáo dục và phát triển nghề nghiệp của trường / cao đẳng

Tên: _____ Lớp _____

(Đưa ra đánh giá trước khi tham gia và sau khi tham gia ở các khối lớp ví dụ ở lớp 7, lớp 10, và lớp 12)

10	Tôi có thể xây dựng một sơ yếu lý lịch và thư xin việc chất lượng, và đủ sức hoàn thành các hồ sơ để học tiếp.	1	2	3	4	5
11	Tôi cảm thấy tự tin rằng mình có ý tưởng về định hướng công việc mình mong muốn.	1	2	3	4	5

Hình 18: Ví dụ về công cụ trước và sau khi phản hồi
(© McCowan and McKenzie)

Chúng ta có thể điều chỉnh khảo sát này sao cho phù hợp với mục tiêu của chương trình CED của một trường học hoặc trường đại học cụ thể. Ví dụ, một phiên bản khác đã được sử dụng để đánh giá các chương trình liên quan đến CED của trường đại học. Trọng tâm chính của cuộc khảo sát không chỉ là xác định bất kỳ thay đổi nào trong tư duy nghề nghiệp, mà còn là sự tự tin nơi mỗi sinh viên trong việc quản lý quá trình thực hành.

Các công cụ nghề nghiệp được chuẩn hóa như Danh mục thể hiện sự trưởng thành trong nghề nghiệp (CMI) (*Career Maturity Inventory*) hoặc Thang đo phát triển nghề nghiệp (*Career Development Scale*) (CDS) cũng có thể sử dụng để xác định xem sinh viên trong trường học hoặc trường đại học của bạn so với sinh viên ở các quốc gia khác như thế nào. Tất nhiên, một số công cụ được chuẩn hóa này có thể không phù hợp để sử dụng với các sinh viên có ngôn ngữ và văn hóa khác nhau.

HOÀN LẠI VỐN ĐẦU TƯ

Chúng ta cũng phải thu thập dữ liệu một cách có hệ thống để giúp quản trị viên xác định ngân sách, nguồn quỹ và cấp độ nhân viên trong các chương trình CED có đầy đủ hay không. Dữ liệu này có thể về:

- Đáp ứng mong đợi của cha mẹ;
- Đáp ứng mong đợi của các nhà cung cấp/nhà tuyển dụng về giáo dục sau đại học;
- Tác động danh tiếng liên quan đến cha mẹ sau này;
- Cơ hội tiếp thị cho một chương trình CED chất lượng được sử dụng như một điểm nổi bật của tổ chức; và
- Chứng minh năng lực và hiệu quả của các nhân viên và các nguồn lực liên quan.

Loại thông tin và thu thập dữ liệu này rất quan trọng, vì chúng ta cần trình bày nếu chi phí cho công việc liên quan đến CED bị thách thức trong thời gian thắt chặt ngân sách hoặc nếu thay đổi xảy ra trong triết lý của người quản lý mới.

THAM CHIẾU

Tham chiếu (*Benchmarking*) bao gồm xác định chính xác chương trình của bạn so với những chương trình khác. Chúng ta có thể thực hiện qua cách:

- Tham quan các tổ chức tương tự;
- Gặp gỡ thường xuyên và chia sẻ với nhân viên từ các tổ chức khác;
- Khuyến khích nhân viên từ các chương trình khác xem qua chương trình của bạn;
- Xác định và hợp tác với các chương trình đã giành giải thưởng thực hành tốt nhất; và
- Tham dự hội nghị nơi trình bày các chương trình.

Tham chiếu cũng có thể là một chiến lược có chủ ý để so sánh một chương trình hoặc can thiệp với chương trình khác. Để làm như

vậy, chúng ta cần thống nhất cách thu thập dữ liệu và so sánh. Tuy nhiên, thống nhất cách thu thập dữ liệu với các tổ chức khác không hề dễ dàng. Ví dụ, một số tổ chức có thể có nhu cầu thu thập dữ liệu khác nhau, trong khi những tổ chức khác có thể có ý tưởng khác nhau khi chia sẻ dữ liệu.

Vui lòng xem Trường hợp điển hình số 29 để biết chi tiết hơn về ví dụ sử dụng tham chiếu ở Úc.

❖ Trường hợp điển hình số 29: Ví dụ về tham chiếu

Ở Úc, một công ty có tên www.cromachcareers.com đã phát triển một quy trình giúp các tổ chức xác định chất lượng khi cung cấp các tiện ích phục vụ cho hướng nghiệp, bằng cách thiết lập các tiêu chuẩn để các tổ chức có thể tự so sánh. Các so sánh có thể thực hiện giữa nhân viên và quản lý, và chính các chuyên gia tư vấn sử dụng các tiêu chuẩn đã thống nhất này. Sự khác biệt về cách tiếp nhận giữa 3 nhóm này cần phải nhận diện và khám phá sâu hơn.

Cromach Careers đã phát triển thang điểm này cho cả các trường đại học và trường trung học/cao đẳng. Quá trình này dùng một công cụ tham chiếu được phát triển đặc biệt để thẩm định chương trình phát triển và giáo dục nghề nghiệp ở trường trung học hoặc đại học.

Khi dự án tham chiếu được đồng thuận, các trường đại học, cao đẳng và trung học chia sẻ một loạt tài liệu cho *Cromach Careers*. Bao gồm các:

- Tuyên bố về sứ mạng và kế hoạch của nhà trường
- Chương trình hướng nghiệp của nhà trường
- Chương trình và nguồn liệu do trường phát triển
- Thời gian biểu phòng vấn

Thông tin này không chỉ cung cấp nền tảng và bối cảnh cho các chuyên gia tư vấn, mà còn cho biết chương trình hướng nghiệp đã đồng hành tốt như thế nào trong định hướng chiến lược của nhà trường.

Tùy thuộc vào quy mô của tổ chức, họ thực hiện dự án trong hai đến ba ngày và bao gồm các yếu tố sau:

- Chuyên viên hướng nghiệp, nhân viên thích hợp, người giám sát, và hiệu trưởng nhà trường sẽ trả lời một bảng hỏi tự đánh giá trước khi các tư vấn viên của Cromach Careers đến.
- Phòng vấn trực tiếp với tư vấn nghề nghiệp của trường, nhân viên thuộc ban tư vấn nghề nghiệp khác, người giám sát của họ và hiệu trưởng;
- Phòng vấn trực tiếp với các giáo viên khác trong trường;
- Trao đổi tập trung vào nhóm sinh viên là người sử dụng các dịch vụ và chương trình;
- Trao đổi tập trung vào nhóm sinh viên không phải là người sử dụng các dịch vụ và chương trình;
- Phòng vấn trực tiếp với cha mẹ; và
- Phòng vấn qua điện thoại với các nhà tuyển dụng có liên quan và các tổ chức liên quan.

Tất cả các cuộc phỏng vấn diễn ra ngay trên sân trường. Phòng vấn sinh viên thường thông qua phương pháp phỏng vấn nhóm, dù chúng ta có thể dùng phỏng vấn cá nhân nếu muốn.

Công cụ trong dự án tham chiếu đã xác định 4 lĩnh vực chính với 17 danh mục và 54 danh mục phụ cho ngành cung cấp dịch vụ. Các chuyên gia tư vấn đánh giá chương trình phát triển nghề nghiệp trên

54 tiểu mục. Một bộ tiêu chí đã được thiết lập cho từng danh mục phụ mô tả chi tiết đối với từng mục. Các tiêu chí này tập trung vào những điều có thể phân loại thành xếp hạng cao (5), xếp hạng trung bình (3) và xếp hạng thấp (1):

- Một chương trình xếp loại tiểu mục (xếp hạng cao) sẽ như thế nào?
- Dịch vụ sẽ ra sao khi chỉ đáp ứng các tiêu chuẩn cơ bản cho danh mục phụ đó (xếp hạng trung bình)?; và
- Một dịch vụ không thỏa danh mục phụ (xếp hạng thấp) sẽ thế nào?

Bảng 25 bao gồm 4 lĩnh vực chính và 17 hạng mục. Đối với mỗi hạng mục này, 54 hạng mục phụ đã được phát triển. Những người tham gia nhận một bộ mô tả (tiêu chí) và yêu cầu xếp hạng.

Lĩnh vực (4)	Hạng mục (17)	Hạng mục phụ (54)	Mô tả (tiêu chí) cho xếp hạng 1, 3 và 5	Xếp hạng
1 Quản trị	1.1. Nguồn liệu sẵn có 1.2. Quản lý dịch vụ 1.3. Thực hành chuyên môn 1.4. Nhận biết trung tâm và khuyến khích sinh viên tham gia 1.5. Quản lý hồ sơ/dữ liệu 1.6. Đảm bảo chất lượng			
2 Quan hệ	2.1 Quan hệ đối ngoại 2.2 Quan hệ trong trường			

3 Chương trình phát triển hướng nghề nghiệp	3.1 Thông tin nghề nghiệp			
	3.2 Chương trình, sự kiện về hướng nghiệp			
	3.3 Khám phá nghề nghiệp			
	3.4 Việc làm sau khi ra trường			
	3.5 Hỗ trợ nghề nghiệp			
	3.6 Tham vấn hướng nghiệp			
4 Phát triển dịch vụ và cải tiến	4.1 Tầm ảnh hưởng			
	4.2 Học hỏi			
	4.3 Điểm khác biệt			

Đánh giá các hạng mục phụ bằng các con số giúp cho hiệu trưởng và nhân sự hướng nghiệp của trường đại học/cao đẳng nhanh chóng chỉ ra lĩnh vực nào được chấm điểm cao, trung bình hoặc thấp và từ đó giúp nhà trường cải thiện các lĩnh vực thấp điểm. Ngoài ra, chúng ta có thể đánh giá hiện trạng và trong tương lai, rồi so sánh các kết quả.

Lưu ý: Nghiên cứu chứng minh rằng khi sử dụng các giá trị số từ 1 đến 10 là quá rộng để đánh giá chính xác các khác biệt nhỏ giữa các số liền kề, ví dụ: 6 và 7, và các mức quá nhỏ lại trở nên khó đánh giá. Do đó, chúng ta nên chọn thang điểm từ 1 đến 5 cùng với danh mục không áp dụng (NA).

Báo cáo tổng kết tham chiếu các dịch vụ và chương trình theo 4 lĩnh vực chính, 17 hạng mục, và 54 hạng mục phụ của công cụ đo lường tham chiếu sẽ gửi đến hiệu trưởng của trường đại học/cao đẳng. Ban hành nội bộ bản báo cáo này sẽ do hiệu trưởng quyết định.

Một công cụ và quy trình tương tự có thể triển khai tại bất kỳ quốc gia ở cả cấp trung học và đại học.

NGHIÊN CỨU VÀ PHÁT TRIỂN

Một số hoạt động nghiên cứu có thể triển khai cùng với chương trình CED nhằm bổ sung thông tin hữu ích hoặc đề xuất các lĩnh vực giúp chúng ta khám phá và cải tiến chương trình trong tương lai. Nghiên cứu có thể bao gồm các khảo sát trước và sau khi triển khai CED với nhiều loại thang đo, có thể tập trung so sánh giữa nhóm kiểm soát và nhóm can thiệp. Ngoài ra, nghiên cứu có thể kiểm tra một chủ đề cụ thể như là “khả năng ra quyết định”.

Dù nghiên cứu diễn ra theo hướng nào, chúng ta đều cần phải có sự đồng ý khi con họ tham gia nghiên cứu, tương tự như vấn đề “đồng thuận các vấn đề đạo đức” trong các cơ sở giáo dục.

Một ví dụ về nghiên cứu quốc tế sẽ được trình bày trong Trường hợp điển hình số 30.

❖ Trường hợp điển hình số 30: Ví dụ Nghiên cứu Quốc tế

Giáo sư Mark Savickas từ Hoa Kỳ luôn ủng hộ các nghiên cứu triển khai trên phạm vi thế giới để kiểm định tính chính xác của Danh mục Khả năng Thích ứng Nghề nghiệp (*Career Adapt-Abilities Inventory*) trên nhiều quốc gia khác nhau. (Savickas và Porfeli, 2012)

Chúng ta cần xin phép trước khi thực hiện các nghiên cứu toàn cầu. Chúng tôi đính kèm phiên bản ngắn của đang đo ở bên dưới. Xem Hình 19.

Tham gia nghiên cứu quốc tế sẽ cho phép (các) chuyên viên hướng nghiệp trong trường hoặc đại học liên kết với các chuyên viên khác nhằm tạo nên một cộng đồng thực hành chuyên nghiệp.

Danh mục Khả năng Thích ứng Nghề nghiệp – Phiên bản Quốc tế 2.0

Tên: _____ Giới tính: Nam hoặc Nữ Lớp: _____

Mỗi người sẽ có nhiều thế mạnh khác nhau khi xây dựng sự nghiệp. Không ai hoàn hảo và mỗi người chúng ta sẽ luôn có những điểm nổi trội rõ rệt. Vui lòng đánh giá những điểm bạn đã phát triển theo từng năng lực bên dưới trên thang điểm đã cho, bằng cách khoanh tròn số tương ứng với mức độ bạn chọn cho mỗi năng lực.

5 = Nổi bật nhất | 4 = Rất nổi bật | 3 = Nổi bật | 2 = Khá nổi bật | 1 = Không nổi bật

STT	Mô tả	Mức độ nổi bật				
1	Nghĩ về tương lai của mình.	5	4	3	2	1
2	Nhận ra sự lựa chọn bây giờ định hình tương lai của tôi.	5	4	3	2	1
3	Chuẩn bị cho tương lai.	5	4	3	2	1
4	Nhận biết những lựa chọn về giáo dục và hướng nghiệp tôi cần thực hiện.	5	4	3	2	1
5	Lên kế hoạch để hoàn tất các mục tiêu của mình.	5	4	3	2	1
6	Bâng khuâng về nghề nghiệp của mình.	5	4	3	2	1
7	Giữ tinh thần lạc quan.	5	4	3	2	1
8	Tự mình ra quyết định.	5	4	3	2	1
9	Chịu trách nhiệm cho hành động của mình.	5	4	3	2	1
10	Vững vàng với những điều mình tin tưởng.	5	4	3	2	1
11	Tin vào bản thân.	5	4	3	2	1
12	Làm những điều bản thân cho là đúng.	5	4	3	2	1
13	Khám phá môi trường xung quanh tôi.	5	4	3	2	1
14	Tìm kiếm cơ hội phát triển bản thân.	5	4	3	2	1
15	Phân tích các lựa chọn trước khi ra quyết định.	5	4	3	2	1
16	Quan sát các phương pháp khác nhau khi làm điều gì đó.	5	4	3	2	1

17	Suy nghĩ sâu về những câu hỏi mình có.	5	4	3	2	1
18	Tò mò về những cơ hội mới.	5	4	3	2	1
19	Thực hiện hiệu quả các công việc.	5	4	3	2	1
20	Quan tâm tới chất lượng công việc.	5	4	3	2	1
21	Học kỹ năng mới.	5	4	3	2	1
22	Làm hết sức mình.	5	4	3	2	1
23	Vượt qua những trở ngại.	5	4	3	2	1
24	Giải quyết vấn đề.	5	4	3	2	1

Hình 19: Danh mục Khả năng Thích ứng Nghề nghiệp

VIẾT NÊN CÂU CHUYỆN

Thu thập dữ liệu đóng vai trò rất quan trọng giúp ta ghi nhận những phản hồi về mức độ tiến triển của hoạt động nếu nó đáp ứng nhu cầu và xác định những lĩnh vực cần cải thiện. Tuy nhiên, hoạt động quan trọng nhất là đảm bảo rằng tất cả những bên quan trọng có đủ thông tin từ các bên - học sinh, giáo viên, cha mẹ, cộng đồng và quản trị viên.

Rất khó xảy ra các vấn đề nghiêm trọng khi thu thập và truyền tải thông tin, vì điều này sẽ bị xem là bảo vệ vị trí hơn là tiết lộ giá trị thực sự của quá trình can thiệp. Chúng ta cần cung cấp thông tin thường xuyên và chủ động đến các đối tượng mục tiêu khác nhau, nhằm quá trình này giúp tạo nên sự đồng thuận về văn hóa bên cạnh tầm quan trọng và lợi ích của CED. Ba ví dụ về truyền thông là khi chúng ta cập nhật liên tục về các dự định của cựu sinh viên, bản tin với các ví dụ của sinh viên và báo cáo hàng tháng.

Mục tiêu cho từng nhóm đối tượng sẽ khác nhau. Ví dụ, mục tiêu “Quản lý từ dưới lên” giúp đảm bảo tình trạng ổn định cho ngân sách,

trong khi chúng ta cũng có thể ứng dụng cho cha mẹ để giúp họ tin tưởng rằng chương trình đang cung cấp những điều như thỏa thuận từ ban đầu. Dù với mục đích nào, thông tin phải trình bày dưới dạng dễ tiếp cận và dễ hiểu.

Các yếu tố then chốt giúp trình bày dữ liệu và thông tin là thuyết trình và giọng nói. Ví dụ, bạn có muốn nhìn thấy bài trình bày dữ liệu toàn các con số phần trăm khô khốc, như các bài tường thuật mẫu của các sinh viên, hoặc như so sánh với các nguồn liên quan? Rất nhiều nền tảng có thể dùng để hỗ trợ quá trình này, bao gồm mạng xã hội. Một nền tảng hiệu quả đó là *infographic*: Trình bày số liệu quan trọng kết hợp hình ảnh với sắp xếp một cách thông minh.

Chúng ta luôn có những câu chuyện quan trọng để kể, đó là về những điều bạn kể, cách bạn kể, kể cho ai nghe, luôn là phần quan trọng giúp ta chuyển tải các chương trình và dịch vụ CED.

24.0

Các tiêu chuẩn

NHÂN SỰ

Một trong những cách tốt nhất để đảm bảo chương trình CED đạt chất lượng cao ở trường học hoặc cao đẳng là yêu cầu chứng nhận trình độ của nhân viên thực hiện chương trình đó, khi ta triển khai các chương trình đào tạo chất lượng cao, như đã nêu trong Chương 22.0.

Hội đồng Hướng nghiệp Úc (The Career Industry Council of Australia -CICA) đã đưa ra một bộ tiêu chuẩn chuyên nghiệp chuyên sâu để hướng dẫn công việc của nhân sự hướng nghiệp. Xem Trường hợp điển hình 31. (<https://cica.org.au/professional-standards>)

❖ Trường hợp điển hình 31: Tiêu chuẩn chuyên nghiệp của CICA

Các mục đích mà CICA vạch ra để định hình và thúc đẩy các tiêu chuẩn chuyên nghiệp là:

- Xác định ngành nghề, thành viên và dịch vụ của mình;
- Nhận biết các kỹ năng và kiến thức đa dạng về công việc của những chuyên viên;

- Hướng dẫn chuyên viên tham gia vào ngành;
- Cung cấp một nền tảng thiết kế đào tạo chuyên viên hành nghề;
- Đảm bảo chất lượng cho công chúng và các bên liên quan khác;
- Thiết lập chuẩn mực giúp chuyên viên ước định, đánh giá và nhận xét cho những đồng nghiệp của mình và những người khác;
- Yêu cầu các học viên tiếp tục phát triển chuyên môn; và
- Tạo một bộ thuật ngữ thống nhất cho ngành nghề.

Các tiêu chuẩn chuyên nghiệp của CICA dành cho các học viên Úc phát triển nghề nghiệp bao gồm sáu yếu tố:

1. Thuật ngữ;
2. Tư cách thành viên của nghề nghiệp;
3. Quy tắc đạo đức;
4. Trình độ chuyên môn;
5. Tiếp tục phát triển chuyên môn (*Continuing Professional Development- CPD*); và
6. Bộ định hướng phát triển năng lực.

Mỗi yếu tố này mở rộng ra thành các hướng dẫn chuyên sâu.

THÔNG TIN

Một trong những thách thức mà các nhân viên hướng nghiệp khi sử dụng Internet phải đối mặt là làm thế nào để đối phó với sự quá tải thông tin. Có ba vấn đề chính liên quan đến tìm kiếm thông tin nghề nghiệp thông qua Internet.

1. Vấn đề đầu tiên là làm thế nào để xác định thông tin cụ thể, vì một nghiên cứu đơn giản có thể đưa ra hàng ngàn “câu trả lời”.

Không có hai công cụ tìm kiếm nào hoàn toàn giống nhau và chúng liên tục cập nhật các quy trình mà chúng sử dụng. Các công cụ tìm kiếm khác nhau cung cấp các kết quả khác nhau vì chúng thường chỉ thăm dò trên các trang web mà chúng đã lập danh mục. Một số tìm kiếm thông qua trình thu thập dữ liệu và trình thu thập thông tin (ví dụ: Google.com), trong khi một số khác theo đường dẫn qua danh mục chủ đề cho đến khi tìm thấy thông tin người dùng cần (ví dụ: Yahoo.com).

Các trang web tìm kiếm meta cũng đã được phát triển trong đó một truy vấn được gửi đồng thời đến một số công cụ tìm kiếm (ví dụ: allonesearch.com).

2. Vấn đề thứ hai là làm thế nào chất lượng của thông tin có thể được đảm bảo. Chúng ta cần đánh giá một khi xác định hoàn tất.

Trường hợp 32 trình bày ví dụ cụ thể về nhóm các yếu tố giúp ta thực hiện đánh giá thông tin trên mạng, phát triển và giới thiệu bởi tổ chức quốc tế.

❖ Trường hợp điển hình 32: Đánh giá về các Trang Web

Tổ chức Tư vấn và Giáo dục nghề (IAEVG) đề xuất năm câu hỏi cơ bản để đánh giá các trang web, bao gồm:

Tác giả Đối với thông tin trên trang web, quyền hạn hay mức độ uy tín của người đó/tổ chức đó như thế nào? Có thể liên lạc với họ không?

Thông tin Mức độ chính xác của thông tin như thế nào? Dựa trên hiểu biết cá nhân, thông tin đó có phải là sự thật không? Hay là quan điểm, tuyên truyền?

Hiện tại Trang web có ghi ngày cập nhật lần cuối là khi nào không? Thông tin đó đã lỗi thời chưa?

Định hướng/Thiết kế Tên bảng và biểu đồ có nêu rõ dữ liệu thu thập ở đâu và khi nào không? Thông tin đó có thể dễ tìm thấy không?

Chi phí Có mất phí để truy cập thông tin không? Nếu có, vậy thông tin tài khoản có được bảo mật không?

3. Vấn đề thứ ba là ta phải dẫn đường link đến các trang khác. Nghĩa là, chúng ta phải mặc định rằng những đường dẫn cũng phải đáng tin cậy như trang chính. Ví dụ, nếu thông tin đến từ một bộ phận của chính phủ, đường dẫn đó rất có khả năng đáng tin.

Nếu là trang web thương mại, không phải tất cả các đường dẫn đều có cùng chất lượng và tiêu chuẩn, một số trang có thể thu phí, còn một số khác lại không.

Khi in ấn thông tin, nhiều vấn đề tương tự sẽ xảy ra. Ví dụ như, một tổ chức thay đổi yêu cầu truy cập cho một số khóa học cụ thể, khi đó thông tin trong chương trình CED phải cập nhật những yêu cầu mới nhất này. Một số vấn đề cần cân nhắc khi in nội dung:

- Mức độ cập nhật
- Độ chính xác
- Độ thích hợp với lứa tuổi
- Nguồn (khách quan hay cụ thể)
- Độ chân thật
- Phân biệt đối xử hay thiên vị (ví dụ như giới tính); và
- Các quy định về bản quyền

Đối với các trang mạng xã hội, lợi ích to lớn có thể đến từ việc kết hợp các trang mạng xã hội có ích với chương trình CED. Ví dụ như,

HSSV có thể chia sẻ kinh nghiệm ở trường sau bậc trung học hoặc ở nơi công sở. HSSV có thể dùng các ứng dụng để chia sẻ thông tin, tham gia các hoạt động liên quan, đánh giá và đưa ra nhận xét. Cũng giống như thông tin trên trang web hay là bản in, chúng ta cần phải hình thành một nhóm các quy tắc và triển khai thực hiện để sử dụng thông tin hiệu quả.

PHẦN I:

PHÁT TRIỂN²

25.0

Hỗ trợ chuyên môn

MẠNG LƯỚI

Hỗ trợ chuyên môn có thể đến từ các chuyên gia cùng ngành ở địa phương, qua cách tổ chức những buổi gặp gỡ thường kỳ nhằm cập nhật và chia sẻ thông tin. Hình thức gặp khá đa dạng từ gặp trực tiếp, hay thuận tiện hơn, gặp trực tuyến hoặc qua blog, cho phép các thành viên đăng tải câu hỏi/vướng mắc để nhờ đồng nghiệp phản hồi. Vai trò chủ tọa có thể luân phiên trong nhóm để chia sẻ trách nhiệm tổ chức.

Hình thành nhóm chuyên gia tại địa phương của hiệp hội ngành nghề đặc biệt hữu ích. Thậm chí các buổi gặp chính thức có thể xem như là một bộ phận hoặc chi hội trực thuộc.

Một cách hiệu quả khác là tham gia mạng lưới chuyên nghiệp quốc gia và quốc tế, thông qua mạng xã hội chẳng hạn Linked, hay đăng ký thành viên của hiệp hội ngành ở địa phương, quốc gia và quốc tế.

Các đồng nghiệp từ các hội nhóm thuộc những tổ chức giáo dục cần phải chia sẻ thông tin và giải đáp thắc mắc. Nhóm chuyên gia này

còn có thể hỗ trợ xác lập thông tin tham chiếu nhằm kiểm chứng dữ liệu đầu ra trên cơ sở bối cảnh khái quát hơn. Quan trọng nhất, kiểu hội nhóm này vô cùng hữu ích khi chia sẻ nền tảng phát triển và/hoặc khai thác tài nguyên, đặc biệt là các tài nguyên giá cao hoặc cần nhiều chất xám.

CÁC VÍ DỤ VỀ HIỆP HỘI NGÀNH NGHỀ

Bên dưới là liệt kê các hiệp hội ngành nghề liên quan ở Úc và quốc tế:

Quốc tế

Hiệp hội Định hướng và Giáo dục nghề quốc tế (*International Association of Educational and Vocational Guidance - IAEVG*, www.iaevg.net) là một trong những tổ chức hỗ trợ chuyên môn tầm cỡ quốc tế. Một trong những hiệp hội nghề chuyên nghiệp tầm cỡ nhất khu vực Châu Á Thái Bình Dương là Hiệp hội Phát triển nghề nghiệp Châu Á Thái Bình Dương (*Asia-Pacific Career Development Association - APCDA*, www.asiapacificcda.org) Tổ chức này có đại diện ở nhiều nước gồm: Úc, Trung Quốc, Guam, Hàn quốc, Ấn Độ, Indonesia, Nhật Bản, Macau (Hong Kong), New Zealand, Pakistan, Philippines, Singapore, Đài Loan, Mỹ, và Việt Nam.

Tổ chức thứ hai trong khu vực là Hiệp hội Định hướng Giáo dục khu vực Châu Á (*The Asian Regional Association of Educational Guidance - ARAEG*).

Úc

Tại Úc, các hiệp hội ngành nghề cử ra đại diện để thành lập Hội đồng nghề nghiệp Úc (*Career Industry Council of Australia - CICA*, www.cica.org.au). Tổ chức này đóng vai trò phát ngôn đại diện và

thống nhất cho các ngành nghề, đồng thời làm việc với chính phủ để xác định những nhu cầu chung như xây dựng các tiêu chuẩn chuyên nghiệp hay phê duyệt chương trình giảng dạy. CICA bao gồm một số hiệp hội cấp quốc gia và cấp vùng như liệt kê dưới đây:

Hiệp hội cấp quốc gia:

- Trung tâm Giáo dục hướng nghiệp Úc - Australian Centre for Career Education (ACCE)/(CEAV);
- Viện đào tạo tài năng thể thao Úc - Australian Institute of Sport: Personal Excellence (AISPE);
- Hiệp hội các nhà tham vấn phục hồi chức năng Úc - Australian Society of Rehabilitation Counsellors (ASORC);
- Hiệp hội Phát triển Nghề nghiệp Úc - Career Development Association of Australia Inc. (CDAI);
- Công ty việc làm sau đại học Úc- Graduate Careers Australia Ltd (GCA);
- Hiệp hội dịch vụ tư vấn nghề nghiệp quốc gia - National Association of Graduate Career Advisory Services (Aust) Inc. (NAGCAS); and
- Hiệp hội tham vấn phục hồi chức năng Úc - Rehabilitation Counselling Association of Australasia Inc. (RCAA).

Các hiệp hội cấp tiểu bang và liên bang:

- Hiệp hội Tư vấn nghề nghiệp tại New South Wales và tại Lãnh thổ thủ đô Úc - Career Advisers Association of New South Wales and Australian Capital Territory (CAA) Inc. (CAANSW/ACT);

- Hiệp hội Giáo dục hướng nghiệp Tây úc - Career Education Association of Western Australia Inc. (CEAWA);
- Hiệp hội các nhà giáo dục hướng nghiệp vùng lãnh thổ phía Bắc - Career Educators Association of Northern Territory Inc. (CEANT);
- Hiệp hội Tư vấn Sinh viên tại Queensland - Queensland Association of Student Advisors Inc. (QASA);
- Hiệp hội Tham vấn và Định hướng tại Queensland - Queensland Guidance and Counselling Association Inc. (QGCA).

Ấn Độ

Hội đồng Phát triển và Giáo dục nghề nghiệp Ấn Độ (*Indian Career Education and Development Council - ICEDC*, www.icedc.org) là một tổ chức tình nguyện, phi chính phủ, phi lợi nhuận, phi giáo phái và trung lập về chính trị. Hội đồng được thành lập bởi ủy ban quốc gia nhằm hướng tới xây dựng các tổ chức thành viên (chapter) ở từng bang.

Hiệp hội Hoạch định nghề nghiệp và sinh kế (*Indian Association for Career and Livelihood Planning - IACLP*, <http://www.iaclp.org/>) là một hiệp hội nghề chuyên nghiệp được thành lập nhằm tạo ra mạng lưới chuyên nghiệp kết nối các chuyên gia để tạo điều kiện cung cấp dịch vụ hướng nghiệp và hỗ trợ sinh kế với chất lượng cao nhất, bởi các chuyên gia có thẩm quyền và được công nhận. Hiệp hội này tạo điều kiện cho nhiều đối tượng ở mọi lứa tuổi có thể lựa chọn và đưa ra quyết định nghề nghiệp cho bản thân sau khi đồng hành hỗ trợ dự đoán, chuẩn bị, tham gia, trực diện và đương đầu với sự biến động của thị trường lao động và môi trường công sở.

Hiệp hội Phát triển nghề nghiệp Ấn Độ (*India Career Development Association - ICDA*, www.icda.in) là một hiệp hội nghề phụ trách công tác quản lý và phát triển nghề nghiệp cho mọi đối tượng vốn rất đa dạng bản sắc tại Ấn Độ, gồm cả đa dạng văn hóa và tôn giáo. Trung tâm Phát triển nghề nghiệp và Kinh doanh quốc tế (*International Centre for Entrepreneurship và Career Development - ICEDC*, www.icedc.org), là một tổ chức tại Ấn chuyên phục vụ các nhu cầu khác nhau của phụ nữ về phát triển sự nghiệp.

New Zealand

Hiệp hội phát triển nghề nghiệp New Zealand (*Career Development Association of New Zealand*, www.cdanz.org.nz) là một tổ chức trọng yếu tại nước này.

Singapore

Hiệp hội Tham vấn Singapore (*Singapore Association for Counseling - SAC*, www.sac-counseling.org.sg), cũng là một tổ chức liên quan.

Châu Á - Thái Bình Dương

Hiệp hội Phát triển nghề nghiệp Châu Á Thái Bình Dương (*Asia Pacific Career Development Association - APCDA*, www.asiapacificcda.org).

CÁC VÍ DỤ VỀ TRUNG TÂM NGHIÊN CỨU/CHUYÊN MÔN

Các trung tâm này đóng vai trò hỗ trợ nghiên cứu và phát triển các nhóm ngành nghề, chẳng hạn như Trung tâm quốc tế phát triển nghề nghiệp và Chính sách công (*International Centre for Career Development and Public Policy*, www.iccdpp.org).

Ví dụ khác về trung tâm đặc biệt cấp quốc gia giữ vai trò đầu ngành trong nghiên cứu gồm:

- Hàn Quốc: Trung tâm Nghiên cứu về Đào tạo và Giáo dục nghề (*The Korean Research for Vocational Education and Training - KRIVET*, www.eng.krivet.re.kr)
- Nhật Bản: Viện Chính sách Lao động và Đào tạo Nhật Bản (*The Japan Institute of Labour Policy and Training - JILPT*, www.jil.go.jp.english)
- Singapore: Trung tâm Nghề nghiệp Singapore (*The Singapore Professional Centre - SPC*, www.spc.org.sg)
- Úc: Trung tâm Nghiên cứu quốc gia về Giáo dục và Dạy nghề (*The National Centre for Vocational and Educational Research - NCVER*, www.ncver.org.au)

CÁC VÍ DỤ VỀ TẠP CHÍ CHUYÊN NGÀNH

Quốc tế

Tạp chí Tham vấn và Định hướng của Anh quốc (*British Journal of Guidance and Counselling*, www.tandfonline.com)

Tập san Phát triển Nghề nghiệp của NCDA phát hành hàng quý (*Career Development Quarterly, Journal of the NCDA*, [http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/\(ISSN\)2161-0045/issues](http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/(ISSN)2161-0045/issues))

Tập san Phát triển nghề nghiệp (*Journal of Career Development*, www.jcd.sagepub.com)

Tập san Hành vi Nghề nghiệp (*Journal of Vocational Behaviour*, <http://www.sciencedirect.com/science/journal/0001879>)

Tập san quốc tế về định hướng giáo dục và nghề nghiệp (*International Journal of Educational and Vocational Guidance*, www.springer.com)

Úc

Tập san về Phát triển nghề nghiệp tại Úc (*Australian Journal of Career Development - AJCD*, www.acer.edu.au/ajcd). Tạp chí chuyên đề này được phát hành phối hợp cùng với NXB SAGE.

Ấn Độ

Tập san về Hoạch định nghề nghiệp và sinh kế của Ấn (*The Indian Journal of Career and Livelihood Planning* ISSN, Online, ISSN 2319-2313, http://www.iaclp.org/current_journal). Các chuyên gia nghề nghiệp được kêu gọi đóng góp bản thảo đề án của họ để cân nhắc đăng tải trên IJCLP, hoặc khuyến khích người khác viết bài. Hướng dẫn viết đề án chi tiết nêu rõ trên trang thông tin trực tuyến bên dưới.

http://www.iaclp.org/yahoo_site_admin/assets/docs/10_Instructions_to_Authors.43214704.pdf

CÁC VÍ DỤ VỀ HỘI NGHỊ CHUYÊN NGÀNH

Quốc tế

IAEVG tổ chức nhiều hội nghị tại khắp các quốc gia trên thế giới. Không những thế, họ còn hợp tác với các hiệp hội nghề nghiệp lớn của nước sở tại. Vui lòng tham khảo ví dụ về một chương trình hội nghị trên trang web của IAEVG: www.iaevg.net.

Tương tự, NCDA hỗ trợ APCDA trong công tác tổ chức hội nghị tại nhiều quốc gia Châu Á, chẳng hạn như hội nghị hướng nghiệp quốc tế 2016 tại Đài Loan. Vui lòng xem thêm tại đường dẫn www.asiapacificcda.org để biết thêm chi tiết về các hội nghị sắp diễn ra.

Một vài hội nghị cấp tỉnh/thành phố, khu vực, hoặc quốc gia được tổ chức rải rác tại Châu Úc, ví dụ CDANZ tổ chức hội nghị

thường niên tại New Zealand, hoặc các hội nghị hướng nghiệp lớn được tổ chức tại Ấn trong mười năm gần đây gồm có:

Ấn Độ

Các hội nghị và hội nghị chuyên đề liệt kê dưới đây diễn ra trong bốn năm gần đây, quý độc giả có thể tiếp cận một số tài liệu được phát hành trong các chương trình này.

Hội nghị JIVA tại Bangalore - miền Nam Ấn Độ, vào giữa 2010, phối hợp với Hiệp hội Tư vấn và Giáo dục nghề quốc tế (IAEVG)
<http://www.jivacareer.org/conference/page/perspective.html>

Hội nghị quốc tế: Sắc màu của Phát triển nghề nghiệp do Hiệp hội Phát triển nghề nghiệp Ấn Độ (Indian Career Development Association) tổ chức vào 03/2013 tại New Delhi với sự phối hợp từ Hiệp hội quốc gia về phát triển nghề nghiệp của Mỹ (*the National Career Development Association of America - NCDA*) và IAEVG.

<http://www.iaevg.org/IAEVG/nav.cfm?lang=2&menu=2&submenu=3>

<http://www.icda.in/>

<http://www.icda.in/demo/icda/COC2013/index.html>.

Hội nghị chuyên đề quốc tế về Tầm quan trọng chiến lược của phát triển nghề nghiệp trong trường học: Định hướng phát triển học sinh toàn diện và nhất quán trong cuộc sống, học tập và làm việc, tổ chức bởi ICEDC tại Mumbai vào 10/2014 (*International Symposium on the Strategic Importance of Career Development in Schools: Shaping Integral và Inclusive Human development - life, learning and work*).

<http://www.icedc.org/#!symposium-details/ciyh>

CÁC KHÓA HỌC

Một số quốc gia cung cấp khóa đào tạo trong nước cho các nhà thực hành hướng nghiệp trong tổ chức giáo dục. Những chương trình này thường liên kết với trường đại học có chức năng liên quan. Gần đây nhất, công tác đào tạo này có khuynh hướng được ủy quyền cho trường đại học triển khai, xây dựng các chương trình phù hợp tại vài khu vực, như đã liệt kê trong Chương 13.0.

Hội đồng Nghề nghiệp Úc (*The Career Industry Council of Australia*) đã xây dựng một hệ thống công nhận các khóa học cung cấp bởi các tổ chức giáo dục chi tiết tại www.cica.org.au/course-endorsement.

Ông Sachin Kumar (PGS, trường Cao đẳng Chính phủ, Chowari, Chamba, Himachal Pradesh, Ấn Độ) lập danh sách các khóa đào tạo học thuật trong lĩnh vực tư vấn và tham vấn hướng nghiệp phù hợp tại Ấn Độ (Kumar, pp.15–36.)

<https://in.linkedin.com/in/sachin-kumar-5a1510100>

Tại Singapore, Cairns và Townsville (Úc), trường đại học James Cook www.jcu.edu.au cũng vừa mới cung cấp các chương trình tương tự.

Một vài tổ chức giáo dục cung cấp các khóa đào tạo trực tuyến/từ xa, chẳng hạn chương trình Thạc sĩ về phát triển giáo dục hướng nghiệp tại đại học Nam Queensland tại Úc www.usq.edu.au

PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN (PD)

Chuyên viên hướng nghiệp có thể xuất thân từ nhiều ngành nghề, bao gồm khoa học xã hội, tâm lý, sư phạm, và/hoặc công tác xã hội. Bất kể nền tảng nào, nhà thực hành cũng cần tham gia huấn luyện bổ sung nhằm cập nhật kiến thức, thông tin và kỹ năng.

Chẳng hạn, giáo viên cần bổ sung thêm về kỹ năng tham vấn, nhà tâm lý cần học thêm về phương pháp giảng dạy/kỹ năng sư phạm, và chuyên viên tham vấn tâm lý cần bổ sung thêm kỹ năng tham vấn hướng nghiệp. Chuyên gia về phát triển nghề nghiệp có thể tham dự nhằm đồng hành tìm hiểu thông tin về hướng học và thị trường đào tạo lẫn thế giới nghề nghiệp cũng như cách thức đánh giá.

Một cách để xác định nhu cầu đào tạo cá nhân hay nhu cầu phát triển chuyên môn là tự kiểm định bản thân dựa trên sáu hạng mục của chương trình CED đã trình bày trong Trường hợp điển hình số 33.

❖ **Trường hợp điển hình số 33: Ví dụ về công cụ Tự kiểm định**
Bảng 26: Tự kiểm định kiến thức và kỹ năng về CED

Hạng mục	Trình độ kiến thức và kỹ năng hiện tại	Lĩnh vực chuyên môn cần phát triển và nguồn lực
Quản lý, chiến lược, nguồn lực, chính sách, dữ liệu		
Chương trình, triển khai giảng dạy trong lớp		
Thông tin, khóa học hướng nghiệp, kết nối trực tuyến		
Trải nghiệm có cấu trúc, thực tập, tương tác cộng đồng		
Tư vấn và tham vấn hướng nghiệp		
Phối hợp, liên lạc với cha mẹ và cựu học sinh		

Bất kỳ chuyên gia về phát triển nghề nghiệp nào cũng có thể đề xuất hoạt động tìm hiểu về các chương trình hiện tại, đánh giá chất lượng, độ phổ biến trực tuyến, phát triển kênh tài nguyên, nghiên cứu dữ liệu đầu vào, và/hoặc nghiên cứu về thị trường lao động.

Điều này có thể bao gồm chương trình phát triển kỹ năng, chẳng hạn kỹ năng tham vấn, kỹ năng quản lý lớp học, kỹ năng hoạch định chiến lược, kỹ năng quản lý thông tin, và/hoặc kỹ năng phát triển tài nguyên.

Phát triển chuyên môn cũng bao gồm các buổi chia sẻ định kỳ với đồng nghiệp trường khác hoặc tham quan những trường đào tạo sau bậc trung học, tham quan doanh nghiệp, trung tâm cộng đồng tại địa phương, và/hoặc gặp gỡ cựu sinh viên. Các trang thông tin trực tuyến chuyên nghiệp như LinkedIn cũng đóng vai trò quan trọng.

Một trong những hình thức phát triển chuyên nghiệp quan trọng nhất chính là chia sẻ kiến thức và kỹ năng về CED đến mọi đối tượng trong tổ chức nhằm mở rộng năng lực hướng nghiệp. Hoạt động này có thể thực hiện bằng cách tập trung nâng cao chuyên môn cho ủy ban/nhóm thực hiện CED trong tổ chức, nhấn mạnh vào xây dựng nhận thức chuyên sâu về CED cho nhân viên thường trực.

Công tác phát triển cá nhân cũng như phát triển chuyên môn, nghiên cứu và cải tiến thật sự cần thời gian, công sức nếu muốn duy trì chương trình CED nhằm giải quyết các nhu cầu nghề nghiệp tương lai.

26.0

Tóm tắt

Quển sách này giới thiệu định nghĩa về CED và lý do khiến chương trình này vô cùng quan trọng không chỉ đối với cá nhân, gia đình, nhà trường và các tổ chức giáo dục mà còn với xã hội và cả quốc gia. Các chương trình CED ở nhiều tổ chức là cơ sở lý luận cốt yếu như đã trình bày ở Chương 3.0. Tiếc thay, công tác ứng dụng CED lại thường bị xếp vào mảng hoạt động bổ sung tốn thời gian và các nguồn lực quý giá.

Năm hạng mục bên dưới vô cùng quan trọng để xác định liệu chương trình CED đã tồn tại chưa hay đang chuẩn bị triển khai, mỗi chương trình nên:

- Dựa trên nhu cầu bằng cách tập trung đáp ứng nhu cầu và mong muốn xác định từ phía nhà trường;
- Chuẩn bị kỹ lưỡng để ghi nhận các hoạt động và dịch vụ;
- Thẩm thấu tư duy làm việc đảm bảo chất lượng qua thực hành tốt nhất;

- Tập trung vào trách nhiệm đảm bảo kết quả mong muốn và khả năng tác động; và
- Dễ tiếp cận với tất cả trường học/cao đẳng/tổ chức giáo dục.

Chương trình CED với sáu thành phần chính và mười hai hạng mục phụ (như trình bày trong Chương 6.0) có thể giải quyết đồng thời một số vấn đề quan trọng về giáo dục, cá nhân cũng như của xã hội. Tuy nhiên, trong thời đại “mì-ăn-liền”, CED có nguy cơ bị coi là dịch vụ xa xỉ và chỉ có thể triển khai trong vòng một buổi/phần đơn lẻ, và tất nhiên là không được hỗ trợ nguồn lực hoặc quan tâm đúng mức.

Các vấn đề như thất nghiệp, quản lý hành vi và kỷ luật bản thân có vẻ đang thu hút nhiều sự quan tâm. Song thực tế là một chương trình CED toàn diện có thể chỉ ra và giải quyết hết các vướng mắc đó, thậm chí nhiều hơn.

Nghịch lý của giáo dục là thị trường lao động tương lai ngày càng phức tạp và bất ổn, điều này đòi hỏi nhiều nỗ lực hơn để giúp học sinh trang bị năng lực làm chủ hành trình nghề nghiệp của mình. Tương tự, viễn cảnh nghề nghiệp càng ít chắc chắn, nhu cầu chuẩn bị để có thể an tâm về tương lai càng cao. Vì vậy, các kỹ năng cần thiết để ra quyết định nghề nghiệp phù hợp và lập kế hoạch học/theo đuổi nghề nghiệp ngày càng cấp thiết.

Điều này không xuất hiện trong ngày một ngày hai mà phụ thuộc vào nhiều yếu tố, bao gồm thấu hiểu bản thân, hiểu biết về thế giới nghề nghiệp và các hướng học tương ứng, khả năng ứng dụng những kiến thức này trong bối cảnh riêng của bản thân.

Các tổ chức giáo dục có trách nhiệm xây dựng, nâng cao hiểu biết và những kỹ năng này. Quyển sách này kêu gọi sự phát huy trọn đời các đặc tính này trong giới trẻ để họ có thể tránh những ảnh hưởng

không như ý muốn và bắt cần vào các thời điểm/lĩnh vực quan trọng trong đời. Chúng ta muốn giới trẻ có thể làm chủ đời mình.

Các chương trình đào tạo thông thường chưa thể đảm bảo phát huy các đặc tính này một cách độc lập và tự phát, song nếu áp dụng CED như một phần thống nhất của chương trình. CED nhất thiết phải là một chương trình can thiệp có kế hoạch, cần trọng, hoạt động hỗ trợ bên cạnh các trách nhiệm khác của tổ chức.

Quyển sách này được soạn thảo nhằm giúp cho những người làm công tác giáo dục có thể:

- Hiểu thấu đáo hơn về CED và bản chất định hướng của nó;
- Nhận ra tầm quan trọng ở mọi cấp độ;
- Vận động cho công cuộc triển khai chương trình; và
- Hướng đến áp dụng nhiều chiến lược và công cụ để triển khai.

Vào năm 1984, Geoff Cooksey đã viết::

Tác động của CED đến các tổ chức giáo dục hiện tại là khác nhau tùy quốc gia, do văn hóa và bối cảnh địa phương, song CED sẽ có thể thích nghi theo ba cách sau:

- Đơn vị nào bám sát khung chương trình toàn diện một cách logic và sáng tạo sẽ có thể ghi nhận sự thay đổi cơ bản trong tổ chức, ưu tiên chương trình giảng dạy, thái độ của giáo viên, mối quan hệ nội bộ lẫn đối ngoại, sắp xếp các nguồn lực và cấu trúc thời khóa biểu;
- Đơn vị nào áp dụng CED ở cấp độ ý tưởng/khái niệm - hoặc do nhu cầu kinh tế không thể tránh khỏi - sẽ tích hợp CED vào chương trình và cấu trúc hiện tại, cung cấp dịch vụ chuyên môn như thể các giá trị cộng thêm mà không phá vỡ các ưu tiên hiện tại đồng thời hòa hợp với xu thế; và

- Đơn vị nào viện cớ để phủ nhận tầm quan trọng của CED theo lối truyền thống nặng tính thể chế sẽ nương theo xu hướng tự nhiên của con người vốn chẳng thích thay đổi. (McCowan, 1987, trang 26).

Ở một số quốc gia hoặc khu tự trị, CED gần như không tồn tại, song có lẽ nó đã lan tỏa rộng khắp ở địa phương hoặc trở thành biến thể do địa phương quyết định.

Ở vài khu vực khác, triển khai CED thường theo quy chế, nhưng lại thiếu tính cấu trúc hay phát triển giúp đề cao khả năng tự lập.

Tuy nhiên, ở nhiều nước khác, tầm quan trọng của CED được công nhận và trở nên bắt buộc.

Quyển sách này được soạn thảo nhằm hỗ trợ công tác giới thiệu và triển khai chương trình CED một cách cẩn trọng, có cấu trúc phát triển và khung hoạt động then chốt kèm trải nghiệm cho mọi cấp độ học sinh, nhằm phát huy khả năng tự chủ trên hành trình nghề nghiệp trọn đời.

Tài liệu tham khảo

Amundson, N., và Smith, B. A. (2015). The pattern identification exercise. In M. McMahon và M. Watson (Eds.), *Career assessment: Qualitative approaches* (pp. 61-68). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

Arulmani, G. (2011). Striking the right note: The cultural preparedness approach to developing resonant career guidance programmes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11, 79-93.

Arulmani, G., và Nag, S. (2004). *Career Counselling: A Handbook*. New Delhi, India: Tata McGraw Hill.

Arulmani, G., Bakshi, A.J., Leong, F. T. L., Watts, A.G. (2014). *Handbook of Career Development: International Perspectives*. NY: Springer-Verlag.

Athanasou, J. (2007). *Evaluating career education and guidance*. Melbourne, Australia: ACER Press.

Athanasou, J. A., và Van Esbroeck, R. (2008). *International Handbook of Career Guidance*. Netherlands: Springer.

Association for Career Education và Guidance (ACEG). (2015). *The ACEG framework for career and work-related education: A practical guide*. Career Development Institute, London. Retrieved from <http://www.cegnet.co.uk/uploads/resources/ACEG-Framework-final.pdf>

Australian Curriculum Assessment and Reporting Authority (ACARA). (2012). *General Capabilities*. Retrieved from <http://www.acara.edu.au/curriculum/general-capabilities>

Australian Government. (2010/ Australian Blueprint for Career Development. Commonwealth Department of Education and Training. Retrieved from <https://education.gov.au/australian-blueprint-career-development>

Australia Chamber of Industry and Commerce và Business Council of Australia. (2002). Employability Skills for the Future, Department of Education, Science and Training. Canberra, Australia: Author.

Australian Education Council. (1991). Young people's participation in post-compulsory education and training: Report of the Australian Education Council Review Committee: The Finn Review. Australia: AGPS Canberra.

Australian Education Council. (1992). Career Education in Australian Schools: National Goals, Student, School and System Outcomes and Evaluative Arrangements (report to the Australian Education Council, April 1992). Melbourne: Australia: Curriculum Corporation.

Australian Education Council. (1992). Key competencies: Report of the Committee to Advise the Australian Education Council and Ministers of Vocational Education and Training on employment- related key competencies for post-compulsory education and training - The Mayer Committee, AEC and Ministers of Vocational Education and Employment and Training. Canberra, Australia: Author.

Australian Journal of Career Development (2012). A very special issue: Critically reflecting on Australia's National Career Development Strategy (21). Melbourne Australia: ACER.

Bandura A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. Psychology Review, 84, 191-215.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bennett, N., Dunne, E., và Carré, C. (2000). Skills Development in Higher Education and Employment.

Buckingham, England: Society for Research into Higher Education and Open University Press.

Blustein, D.L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counselling and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 1-7.

Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research and Development*, 28(1).

Brotherhood of St. Laurence. (2006). A positive influence: Equipping parents to support young people's career transitions. An evaluation of the PACTS program. Retrieved from <http://www.bsl.org.au/research-and-publications/publications/research-reports/>

Canadian Career Development Foundation, (2000). *Making waves: Career development and public policy*. International Symposium, 1999. Papers, Proceedings and Strategies. Ottawa, Canada: Author.

Career Industry Council of Australia, The National peak body for the Career Industry of Australia. (2006). *Access economics scoping study on economic benefits of career development services*

Retrieved from <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Access-Economics-Scoping-Study-on-Economic-Benefits-of-Career-Development-Services-Nov-2006.pdf>

Career Industry Council of Australia, The National peak body for the Career Industry of Australia. (2007). *The public benefits of career development services - A position paper*. Retrieved from <https://cica.org.au/wp-content/uploads/The-Public-Benefits-of-Australian-Career-Development-Services-Towards-a-National-Research-Strategy-2007-.pdf>

Career Industry Council of Australia, The National peak body for the Career Industry of Australia. (2007) *The public benefits of Australian career development services - Towards a national research strategy 2007*. Retrieved from <https://cica.org.au/wp-content/uploads/The-Public-Benefits-of-Career-Development-Services-A-Position-Paper-.pdf>

Career Industry Council of Australia, The National peak body for the career industry in Australia. (2010).

Professional Standards -12 Briefing papers. Retrieved from www.cica.org.au/professional-standards

Career Industry Council of Australia, The National peak body for the Career Industry of Australia. (2012). Engaging parents in the career development of young people. Retrieved from <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Parental-Engagement-Report-March-2012-FINAL.pdf>

Careers New Zealand. (2011). Engaging with Parents, Community and Business. Retrieved from www.careers.gov.nz

Careers New Zealand. (2014). Revised Career Education Benchmarks-Secondary. Retrieved from www.careers.gov.nz

Chope, R. C. (2010). Introduction to the special issue on social justice and advocacy in employment counselling. *Journal of Employment Counseling*, 47, 98-99.

Cochrane L. (1997). *Career Counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishing.

Commonwealth of Australia (2001). *Backing Australia's Ability, The Commonwealth Government of Australia, Innovation Report*. Canberra, Australia: Author.

Cooksey, G. (1979). *Report of careers education. Council of Europe Project No 1: Preparation for Life*. Milton

Keynes, England.

Cooksey, G. (1984). *Felix Communicatio. Report of the lecture/workshop tour for the Queensland Department of Education*. Milton Keynes, England.

Creed, P. và Patton, W. (2003). Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(1), 21-33.

De Bruin, K., và De Bruin, G. P. (2006). Career assessment. In G. B. Stead và M. B. Watson (Eds.). *Career psychology in the South African context* (2nd ed., pp. 129-136). Pretoria, South Africa: Van Schaik.

Department of Education, Science and Training. (2002). *Employability skills for the future*. Canberra, Australia: Author.

Department of Education, Science and Training. (2007). *Graduate Employability Skills*. Melbourne, Australia: Precision Consultancy.

Department of Education, Training và Youth Affairs. (1999). *Knowledge and Innovation: A policy statement on research and research training*. Higher Education White Paper. Canberra, Australia: Author.

Di Fabio, A. (2010). Life designing in 21st century: Using a new, strengthened career genogram. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 381-384.

Foundation for Young Australians. (2016). Here are the skills you will need to succeed and earn big buckaroos. Retrieved from <http://www.fva.org.au/2016/04/20/here-are-the-skills-you-will-need-to-succeed-and-earn-big-buckaroos/>

Ginsberg, E. (1984). Career development. In Brown, D. and Brooks, L. (Eds), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. San Francisco, USA: Jossey-Bass.

Ginsberg, E., Ginsberg, SW., Axelrod, S., và Herma, JC. (1951). *Occupational Choice: An approach to general theory*. New York, NY: Columbia University Press.

Goldman, L. (1992). Qualitative assessment: An approach for counselors. *Journal of Counseling and Development*, 70, 616-621.

Gysbers, N.C. và Henderson, P. (2000). *Developing and Managing Your School Guidance Program*. Alexandria, VA: American Counselling Association.

Gysbers, N. C., Heppner, M. J., và Johnston, J. A. (2003). Gathering client information using an occupational card sort: Using occupational titles as stimuli. In N. C. Gysbers, M. J. Heppner, và J. A. Johnson (Eds.),

Career counseling: Process, issues and techniques (2nd ed., pp. 216-235). Boston, MA: Allyn and Bacon.

Gysbers, N. C. (1992). Building comprehensive school counselling programs, Conference Proceedings - Towards effective participation in working life. Brisbane, Australia: Bond University, Queensland Guidance và Counselling Association.

Hart, R. (1997). Children's Participation: The theory and practice of involving young citizens in community development and environmental care. Paris, France: UNICEF.

Hartung, P., và Borges, N. (2005). Toward integrated career assessment: Using story to appraise career dispositions and adaptability. *Journal of Career Assessment*, 13, 439-451.

Harvey, L., Locke, W., và Morey, A. (2002). Enhancing employability, recognising diversity: Making links between higher education and the world of work. London, England: Universities UK/Careers Services Unit.

Holland, J. (1997). Making vocational choices (3rd ed.) Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.

Hooley, T. (2014). The evidence base on lifelong guidance. Jyväskylä, Finland: European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).

Hooley, T., Matheson, J., and Watts, A.G. (2014). Advancing ambitions: The role of career guidance in supporting social mobility. London, England: The Sutton Trust.

Hooley, T., và Barham, L., (Editors) (2015). Career Development Policy và Practice: The Tony Watts Reader. Staffordshire, England: Highflyers Resources.

Hooley, T., và Dodd, V. (2015). Economic benefits of career guidance. Careers England. Retrieved from <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Careers-England-Research-Paper-The-Economic-Benefits-of-Career-Guidance-July-2015.pdf>

Hughes, D. (2010). Social mobility of young people and adults in England: The contribution and impact of high quality careers services. London, UK: Careers England.

Hughes, D. (2013). The changing UK careers landscape: Tidal waves, turbulence and transformation. *British Journal of Guidance and Counselling*, 41 (3), 226-239.

Irving, B. A., và Malik, B. (2005). (Eds.). *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social justice within a global economy*. Abingdon, England: Routledge Falmer.

Ithaca Group. (2013). *Core skills for work development framework*. Departments of Industry, Innovation, Climate Change, Science, Research and Tertiary Education; and Education, Employment and Workplace Relations. Canberra, Australia: Author.

Knight, P., và Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London, England: Routledge Falmer.

Krumboltz, J D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.

Kumar, S. (2013). Resources, strategies, and structures for establishing career services in developing countries: Illustrations from India. *Indian Journal of Career Development and Livelihood Planning*, 2(1), 15-36.

Lambert, M. (2014). Graduate qualities as a career development strategy. Presentation at the Career Development Association of Australia (CDAA) Conference. Adelaide.

Law, B., Knasel, E., và Hughes, D. (1991). *Careers Work*. Manchester, England: The Open College.

Law, B. và Watts, A. G. (1977). *Schools Careers and communities: A study of some approaches to career education in schools*. London, England: CIO Publishing.

Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S.D. Brown và R.W. Lent (Eds.) *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed. pp. 115-146). New York, NY: Wiley.

Lent, R. W., Brown, S. D., và Hackett, G. (1994). Toward a unifying sociocognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

Lent, R.W., Brown, S.D., và Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown và Associates, *Career choice and development* (4th ed., pp. 255-311). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Leong, F. T. L., và Serafica, F. C. (1995). Cross-cultural perspective on Super's career development theory: Career maturity and cultural accommodation, In F.T.L. Leong và A. Banks (Eds), *Contemporary models in Vocational Psychology* (pp. 167-205). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Lindskoog, D. (2011). <http://www.careeroptionsmagazine.com/articles/applying-chaos-theory-to-career-development> retrieved 12 April 2016.

Lizzio, A. (2006). *Designing an orientation and transition strategy for commencing students: A conceptual summary of research and practice*. Brisbane, Australia: Griffith University.

Marriott, J., và Hooley, T. (2014). *Evaluating the Legacy Career Project*. Derby International Centre for Guidance Studies. Derby, England: University of Derby.

Mayer, E, (chair) 1992. *Putting general education to work: The competencies report*. Australian Education Council. Canberra, Australia: AGPS.

McAlpine, A., và McCowan, C. (2007). *Best practice presentation: Doing more with less*. National Association of Graduate Career Advisory Services Annual Conference, Wollongong, Australia.

McCowan, C. và Nguyen, L. (2013). *Career choice-making skills in a modern world: Making difficult simple and making simple difficult*. International Association of Educational and Vocational Guidance Conference. Bangalore, India.

McCormick, R., Amundsen, N. E., và Poehnell, G. (2002). *Guiding Circles: Aboriginal guide to finding career paths*. Vancouver, British Columbia, Canada: Ergon Communications và the Aboriginal Human Resources Council of Canada.

McCowan C. (1987). *Career Education and Counselling in Secondary Schools and College*. Canberra, Australia: Curriculum Development Centre.

McCowan, C., và McKenzie, M. 2000. *Working the Web, Career Planning via the Internet*, Melbourne, Australia: Graduate Career Council of Australia.

McIlveen, P. (2010). Introduction to special issue. *Australian Journal of Career Development*, 19, 3.

McIlveen, P. (2011). Life themes in career counselling. In M. McMahon và M. Watson (Eds.), *Career counselling and constructivism: Elaboration of constructs* (pp. 73-85). New York, NY: Nova Science.

McIlveen, P., và Patton, W. (2010). My career chapter as a tool for reflective practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10(3), 147-160.

McIlveen, P., Ford, T., và Dun, K. (2005). A narrative sentence-completion process for systems career assessment. *Australian Journal of Career Development*, 14(3), 30-39.

McIlveen, P., McGregor-Bayne, H., Alcock, A., và Hjertum, E. (2003). Evaluation of a semi-structured career assessment interview derived from systems theory framework. *Australian Journal of Career Development*, 12, 33-41.

McClean, P., Perkins, K., Tout, D., Brewer, K., và Wyse, L. (2012). *Australian Core Skills Framework*. Commonwealth of Australia. Retrieved from http://research.acer.edu.au/transitions_misc/12

McMahon, M. (2008). Qualitative career assessment: A higher profile in the 21st century? In R. Van Esbroeck, và J. Athanasou (Eds.). *International handbook of career guidance* (pp. 587-601). Dordrecht, The Netherlands: Springer.

McMahon, M., và Patton, W. (1995). Development of a systems theory framework of career development *Australian Journal of Career Development*, 4, 15-20.

McMahon, M., và Patton, W. (2015). Using timelines in career counselling. In M. McMahon và W. Patton (Eds.), *Ideas for career practitioners: Celebrating excellence in career practice* (pp. 133-134). Brisbane, Australia: Australian Academic Press.

McMahon, M., và Watson, M. (2012). Telling stories of career assessment. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 440-451.

McMahon, M., và Watson, M. (2013). Story telling: Crafting identities. *British Journal of Guidance and Counselling*, 41, 277-286.

McMahon, M., và Watson, M. (2015). (Eds.). *Career assessment: Qualitative approaches*. Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

McMahon, M., Patton, W., và Watson, M. (2017a). *My system of career influences (MSCI, 2nd ed.)*. Brisbane, Australia: Australian Academic Press.

McMahon, M., Patton, W., và Watson, M. (2017b). *My system of career influences (MSCI: Facilitator's guide- 2nd ed.)*. Brisbane, Australia: Australian Academic Press.

McMahon, M., Watson, M., và Patton, W. (2013a). *My system of career influences adult version (MSCI Adult): A reflection process*. Brisbane, Australia: Australian Academic Press.

McMahon, M., Watson, M., và Patton, W. (2013b). *My system of career influences adult version (MSCI Adult): A reflection process. Facilitators' guide*. Brisbane, Australia: Australian Academic Press.

McMahon, M., Watson, M., và Patton, W. (2014). Context-resonant systems perspectives in career theory. In G. Arulmani, A. Bakshi, F. Leong và T. Watts (Eds.), *Handbook of Career Development: International perspectives* (pp. 29-41). Dordrecht, The Netherlands: Springer Science and Media.

Mitchell, L. K., và Krumboltz, J. D. (1990). Social learning approach to career decision making: Krumboltz's theory. In D. Brown và L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 145-196). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Mitchell, L. K., và Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown và L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 233-280). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Mitchell K. E., Levin, S. A., và Krumboltz J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing unexpected career opportunities, *Journal of Counselling Development*, 77 (2), 115-124.

National Board of Education Employment and training (NBEET). (1992). *Strengthening Career Education in Australian Schools*. Canberra, Australia: AGPS.

OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy; Bridging the Gap*. Paris, France: Author.

Patton, W., và McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

Patton, W., và McMahon, M. (2015). *Ideas for career practitioners: Celebrating excellence in career practice*. Brisbane, Australia: Academic Press.

Peavy, R. V. (1997). *Sociodynamic counselling: A constructivist perspective*. Victoria, British Columbia, Canada: Trafford.

Petersen, G. W., Sampson, J. P. Jr., Reardon, R. C., và Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown và L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 423-476). New Jersey, NJ: Jossey-Bass.

Plant, P. (2012). Quality assurance and evidence in career guidance in Europe: Counting what is measured and measuring what counts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12, 91-104.

Pryor R. G. L., và Bright J. E. H. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the 21st century*. Hoboken, NJ: Taylor and Francis.

Pryor, R. G. L., và Bright, J. E. H. (2015). Chaotic career assessment. In M. McMahon và M. Watson (Eds.), *Career assessment: Qualitative approaches* (pp. 191-198). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., và Peterson, G. W. (2009). *Career development and planning: A comprehensive approach* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Reh fuss, M. C. (2009). The Future Career Autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly*, 58, 82-90.

Reid, H., (2016). *Introduction to Career Counselling và Coaching*. London, England: Sage Publications.

Richardson, M. S. (1996). From career counseling to counseling/psychotherapy and work, jobs, and career. In M. L. Savickas và W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 347-360). Palo Alto, CA: Davies-Black.

Richardson, M. S. (2000). A new perspective for counsellors: From career ideologies to empowerment through work and relationship practices. In A. Collin và R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 197-211). Cambridge, England: Cambridge University Press.

Richardson, M. S. (2012). The ongoing social construction of the counseling for work and relationship perspective. *The Counseling Psychologist*, 40 (2), 279-290.

Roberts, K. (1968). The entry into employment: An approach towards a general theory. *Sociological Review*, 16, 165-184.

Roberts, K. (1977). The social conditions, consequences and limitations of career guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 5, 1-9.

Roberts, K. (2005). Social class, opportunity structures and career guidance. In B. Irving và B. Malik (Eds.), *Critical reflections on career education and guidance* (pp. 130-142). London, England: Routledge Falmer.

Roberts, K. (2013). Career guidance in England today: Reform, accidental injury, or attempted murder. *British Journal of Guidance and Counselling*, 41 (3), 240-253.

Roe, A., và Lunneborg, P. (1990). Personality development and career choice. In D. Brown và I. Brooks (Eds.) *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 68-101). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Sampson, J. P. Jr. (2009). Modern and postmodern career theories: The unnecessary divorce. *The Career Development Quarterly*, 58, 91-96.

Sampson, J., Jr. (2015). Why return on investment matters, International Centre on Career Development and Public Policy. 2015 International Symposium, Des Moines. Retrieved from www.IS2015.org

Sampson, J. P. Jr., Bullock-Yowell, E., Dozier, V. C., Osborn, D. S., Lenz, J. G. (2017). (Eds.), *Integrating theory, research and practice in vocational psychology: Current status and future directions*. Tallahassee: Florida State University.

Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 7, 205-215.

Savickas, M. L. (1995). Current theoretical issues in vocational psychology: Convergence, divergence and schism. In W. B. Walsh và S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 1-34). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Savickas, M. L. (2003). Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly*, 52, 87-96.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown và R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.

Savickas, M.L. (2009). Pioneers of the vocational guidance movement: A centennial celebration [Special Issue]. *The Career Development Quarterly*, 57, 194-288.

Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown và R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed, pp. 147-186). New York, NY: Wiley.

Savickas, M. L., và Porfeli, E. (2012). Career adapt-ability scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., và van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.

Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper and Row.

Super, D.E. (1980). A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, 282-98.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown và L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E., Savickas, M. L., và Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown và L. Brooks, (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Taylor, A. R., và Hooley, T. (2014). Evaluating the impact of career management skills modules and internship programme with a university business school. *British Journal of Guidance và Counselling*, Vol 42, Issue 5.

Teruyuki, F. (2015). The 15 years of Japan's career education promotion policies: From baffled beginning to ambitious prospect, through experiences learned from the great east japan earthquake. *University of Tsukuba Journal for the Study of Career Education*, 1, 87. Retrieved from http://www.human.tsukuba.ac.jp/~tfuiita/journal_1/UTJSCE1_march2016_pp87-98.pdf

Thorngren, J. M., và Feit, S. S. (2001). The career-o-gram: A postmodern career intervention. *The Career Development Quarterly*, 49, 291-303.

Tinto, V. (1987). *Leaving College: Rethinking causes and cures of student attrition*. Chicago, IL. University of Chicago Press.

Tinto, V. (2012). *Completing College: Rethinking institutional action*. Chicago, IL. University of Chicago Press.

Tomlinson, M. và Holmes, L. (2017). *Employability in context: Theory, research and debate*. London, England: Palgrave Macmillan. Available from <http://www.palgrave.com/gp/book/9781137571670#aboutBook>

Watts, A.G. (1996). *Careerquake: Policy Supports for self-managed careers*. London, England: Demos.

Watts, A. G. (1999). The economic and social benefits of career guidance. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, 63, 12-19.

Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability. Learning và employability Series 2*. York, England: The Higher Education Academy.

Watts, A. G. (2008). Career guidance and public policy. In R. Van Esbroeck, và J. Athanasou (Eds.). *International handbook of career guidance* (pp. 341-353). Dordrecht, The Netherlands: Springer.

Watts, A.G., Law, B., Killeen, J.M., Kidd, J., và Hawthorn, R. (1996). *Rethinking career education and guidance: Theory, policy and practice*. London, England: Routledge Falmer.

Western Australia Department of Education and Training. (2011). *Parents as Career Partners*. Perth, Australia: Author.

Whiston, S., và Rahardja, D. (2005). Qualitative career assessment: An overview and analysis. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 371-380.

Yorke, M., và Knight, P. (2002). *Embedding employability into the curriculum. Learning and employability series 1*. York, England: The Higher Education Academy.

Yunkaporta, T. và Kirby, M. (2011). *Yarning up Indigenous pedagogies: A dialogue about eight Aboriginal ways of learning*. In R. Bell, G. Milgate và N. Purdie (Eds.) *Two Way Teaching and Learning: Toward culturally reflective and relevant education*. Camberwell, Victoria: ACER Press.

Các tác giả

Colin McCowan OAM tốt nghiệp sau đại học về tâm lý, giáo dục và tham vấn, ông giữ nhiều vai trò trong Bộ Giáo dục Queensland (Queensland Department of Education), bao gồm tham vấn/định hướng, cán bộ đào tạo, phát triển tài nguyên, cán bộ chính sách cao cấp và quản lý của hơn 300 chuyên gia thuộc các trường học khắp Queensland. Ông là giám đốc bộ phận dịch vụ Việc làm và Nghề nghiệp trực thuộc trường đại học (University Careers and Employment service) hoạt động rất thành công, đồng thời là thành viên quốc tế trong mạng học thuật đại học tại Viện Giáo dục và Tư vấn nghề nghiệp quốc gia Anh (National Institute of Career Education and Counselling). Ông cũng là thành viên của Nhóm Lao động Quốc gia (National Working Group) trong vai trò phát triển khung chương trình giáo dục nghề nghiệp để sử dụng trong các trường học ở Úc. Ông là tác giả và đồng tác giả ba ấn phẩm bao gồm Giáo dục nghề nghiệp và Tham vấn ở các trường trung học và cao đẳng (Career Education and Counselling in Secondary Schools and Colleges), và ông cũng là thành viên ban biên tập của Tạp chí phát triển nghề nghiệp Úc (Australian Journal of Career Development). Ông từng là quản lý dự án được tài trợ bởi UNESCO, UNDP, ADB và AusAID tại các nước gồm Bhutan, Oman, Thái Lan, Việt Nam, Mông Cổ và Ấn Độ. Ông đạt nhiều giải thưởng danh giá trong ngành, và

vào năm 2008, ông vinh dự được trao tặng Huân chương danh dự Úc (OAM - Order of Australia Medal) vì những đóng góp cho ngành hướng nghiệp tại Úc.

Malcolm McKenzie có bằng Thạc sĩ Giáo dục và hơn mười lăm năm kinh nghiệm làm việc ở nhiều vai trò khác nhau cho Sở Giáo dục New South Wales (New South Wales Education Department), đặc biệt là tư vấn nghề nghiệp, tư vấn cấp vùng cho cán bộ giáo dục cấp cao và đào tạo cán bộ tư vấn hướng nghiệp. Ông là cán bộ dự án của Ủy ban Việc làm, Giáo dục và Đào tạo Quốc gia (National Board of Employment, Education, and Training), phụ trách đào tạo điều phối viên hướng nghiệp trên khắp nước Úc. Ông là đồng tác giả của hai ấn phẩm, bao gồm Làm việc trên trang mạng: Lập kế hoạch nghề nghiệp trực tuyến (Working the Web: Career Planning via the Internet). Năm 1993, ông làm việc tại Đại học Công nghệ Sydney, với tư cách là người quản lý công tác hướng nghiệp và dịch vụ việc làm, tại đây ông nhận nhiều giải thưởng và tham gia vào các ủy ban quốc gia cũng như các cộng đồng hướng nghiệp.

Mansi Shah lấy bằng thạc sĩ về Tâm lý học lâm sàng tại Đại học Maharaja Sayajirao, Baroda, cô làm việc tại các trường học ở Mumbai, Baroda và Ahmedabad. Cô thành lập các trung tâm tư vấn để hỗ trợ đối tượng gặp khó khăn trong học tập và trẻ em gặp khó khăn về cảm xúc, hành vi, rối loạn chú ý, hiếu động ở mọi lứa tuổi. Năm 2012, cô đi học tại Úc, và rồi tham gia Kế hoạch chi tiết phát triển nghề nghiệp của Úc. Với cương vị Giám đốc của Bloom Mantra, cô phát triển khung chương trình giáo dục phát triển và giáo dục nghề nghiệp phù hợp để triển khai ở Ấn Độ, đồng thời giới thiệu các chương trình giáo dục và phát triển nghề nghiệp thí điểm trong nhiều trường học. Cô hiện đang làm việc trong vai trò tư vấn nghề nghiệp, đào tạo và cố vấn cho các tổ chức và trường

học thực hiện công tác hướng nghiệp, đồng thời nỗ lực hỗ trợ triển khai các chương trình giáo dục và phát triển nghề nghiệp. Gần đây, cô xuất bản một loạt sách bài tập hướng dẫn học sinh phát triển năng lực hướng nghiệp phù hợp sử dụng trong các trường học trên khắp Ấn Độ.

Phụ lục

Danh mục các tài nguyên tham khảo hiện có tại Việt Nam, soạn thảo bởi Th.S Phoenix Hồ (với sự cho phép của tác giả Colin McCowan OAM). **Cập nhật:** 30/11/2019

Nguồn tài nguyên bên dưới có thể miễn phí/thu phí, các anh chị tham khảo vui lòng sử dụng/chia sẻ có trích dẫn để đảm bảo bản quyền sản phẩm và tôn trọng quyền tác giả.

A. TRANG THÔNG TIN

1. Cổng thông tin tuyển sinh thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo: moet.gov.vn cung cấp thông tin chi tiết và đầy đủ về các chương trình tuyển sinh của các trường tại Việt Nam.

2. Cổng thông tin điện tử Khởi nghiệp: <https://khoinghiiep.org.vn/> thuộc Chương trình Khởi nghiệp Quốc gia có trụ sở tòa soạn tại Đống Đa, Hà Nội.

2. Dự án Kênh tài nguyên Hướng nghiệp: www.huongnghiepsongan.com/kenh-tai-nguyen là nơi cung cấp các tài liệu và bài viết liên quan đến thấu hiểu bản thân, hiểu thị trường đào tạo và lao động cho HSSV, chuyên viên hướng nghiệp và cha mẹ trên cơ sở các lý thuyết hướng nghiệp đáng tin cậy.

3. Trang “Thông tin tuyển sinh”: www.thongtintuyensinh.vn là một nguồn tra cứu thông tin thuận lợi giúp các bạn học sinh, thanh niên

và người lao động có thể dễ dàng tìm kiếm cho mình một nơi học tập để có bằng cấp. Nguồn: Thông tin từ các website, tài liệu của Bộ GDĐT và Tổng cục dạy nghề; trang tin của các trường; do các trường cung cấp.

B. ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ

1. **“Chọn Nghề” của Bộ Lao động:** Ứng dụng cho phép người dùng tra cứu thông tin ngành nghề, trường Trung Cấp - Cao Đẳng trên phạm vi toàn quốc. Các anh/chị vui lòng tìm kiếm với từ khóa phần mềm Chọn nghề trên Google Play và Apps Store.

2. **“Jobway”** giúp bạn khám phá 3 đỉnh tam giác hướng nghiệp toàn diện và khoa học: Khám phá bản thân, nghề nghiệp và thị trường.
<https://apps.apple.com/us/app/jobway/id1484260952>

C. ẨM PHẨM SÁCH/TÀI LIỆU

STT	Tên sách	Tác giả	Năm xuất bản	Nhà xuất bản
1	Cứ đi để lối thành đường	Phoenix Ho	Tái bản 2018	NXB Thế Giới
2	Hướng nghiệp trong thời đại 4.0	Randall Stross	2019	NXB Lao Động
3	Tôi, Tương Lai Và Thế Giới	Nguyễn Phi Vân	2018	NXB Thế Giới

D. CÁC CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

1. Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội có hai chuyên ngành đào tạo là Cử nhân Khoa học Giáo dục và Cử nhân Tham vấn học đường có môn học bắt buộc là Tư vấn hướng nghiệp.

Ngoài ra còn đào tạo Thạc sĩ Tham vấn học đường cũng có môn bắt buộc là Tư vấn hướng nghiệp.

<https://education.vnu.edu.vn/index.php/WebControl/viewpage/142>

2. Đại học Hoa Sen - Chương trình đào tạo ngành Tâm lý ứng dụng (Applied Psychology) với hai chuyên ngành: Tham vấn trị liệu và Tham vấn hướng nghiệp.

Chuyên ngành Tham vấn Hướng nghiệp phát triển năng lực chuyên môn cho sinh viên để hỗ trợ đắc lực cho thân chủ một cách hiệu quả trong việc khám phá, lựa chọn và phát triển nghề nghiệp.

<https://tuyensinh.hoasen.edu.vn/chuong-trinh-dao-tao/dai-hoc/nganh-tam-ly-hoc>

3. Đại học Sư phạm Hà Nội triển khai giảng dạy hướng nghiệp qua các môn học cụ thể cho sinh viên:

- **Ngành Tâm lý - Giáo dục** qua môn học Giáo dục Hướng nghiệp;
- **Ngành Tâm lý học đường** qua các môn Nhập môn tư vấn và tham vấn hướng nghiệp; Tư vấn, tham vấn Hướng nghiệp bậc trung học và đại học.

<http://tuyensinh.hnue.edu.vn/khung-chuong-trinh/p/khung-chuong-trinh-chuyen-nganh-su-pham-tam-ly-giao-duc-121>

4. Hướng nghiệp Sông An với chương trình đào tạo Chuyên viên Hướng nghiệp dành cho các cá nhân muốn học chuyên sâu về kỹ năng và kiến thức trong lĩnh vực tư vấn hướng nghiệp. Chương trình đã đảm bảo chất lượng đào tạo theo thẩm định của Hội đồng Thẩm định Chất lượng Khóa đào tạo (Viện Nghiên cứu Giáo dục - ĐH Sư phạm TP.HCM - theo biên bản ngày 24 tháng 9 năm 2019).

<https://huongnghiepsongan.com/dich-vu/>

DANH MỤC CÁC ĐƯỜNG DẪN TRONG SÁCH

Để thuận tiện hơn cho độc giả khi đọc sách và tham khảo các đường dẫn do các tác giả đề cập trong cả quyển sách, nhóm dịch giả đã gửi lời xin phép và được sự đồng thuận của chính tác giả (Colin McCowan OAM) về việc tổng hợp tất cả đường dẫn thành Danh mục các đường dẫn trong sách và đăng tải danh mục này lên kênh tài nguyên Hướng nghiệp của Sông An.

Đường dẫn truy cập: <https://huongnghiepsongan.com/ced/>

Mã QR:



*** Hướng dẫn quét mã QR để truy cập nhanh vào đường dẫn:**

- Bước 1: Tải ứng dụng quét mã QR trên Android hoặc iOS (Google Play và Apps Store)
- Bước 2: Mở ứng dụng quét mã QR vừa tải, hướng camera của điện thoại về đoạn mã QR cần quét, ngay sau đó, màn hình điện thoại sẽ truy cập nhanh vào Danh mục.