

CÁC LÝ THUYẾT PHÁT TRIỂN TRONG THAM VẤN HƯỚNG NGHIỆP

○ NGUYỄN THỊ NHÂN ÁI*

Từ trước tới nay, hoạt động hướng nghiệp chủ yếu được tiến hành bằng phương thức truyền đạt và lĩnh hội kinh nghiệm của các thế hệ đi trước đối với thế hệ sau thông qua những lời khuyên. Trên thực tế, lời khuyên về việc lựa chọn nghề phần lớn dựa trên kinh nghiệm nghề riêng của cá nhân hoặc những lý thuyết phát triển nghề (LTPTN) mang tính chủ quan. Do vậy, cả người đưa và người nhận lời khuyên đều không nhận thấy hết giới hạn cũng như xu hướng ảnh hưởng của những trải nghiệm đó.

Sự ra đời của các LTPTN và việc mở rộng những cuộc điều tra nhằm cố gắng phân tích các LT một cách cơ bản và chi tiết cho thấy, tất cả các học thuyết đều không hoàn hảo. Vì vậy, sự hiểu biết và nhận thức sâu sắc về các LTPTN của các nhà tham vấn (TV) là yếu tố giúp họ có sự linh hoạt trong việc vận dụng các LT để trợ giúp thành công cho thanh niên và người trưởng thành trong quá trình tìm kiếm, lựa chọn, phát triển và điều chỉnh nghề nghiệp. Bài viết này giới thiệu một số mô hình LTPTN trong TV hướng nghiệp.

1) *Thuyết quá trình cho rằng sự lựa chọn nghề nghiệp là một quá trình liên tục bao gồm các giai đoạn và các bước mà mỗi cá nhân phải trải qua.* Theo Ginzberg, Ginsburg, Axelrod và Herma (1951), việc đưa ra quyết định nghề nghiệp là một quá trình liên tục gồm 3 giai đoạn: sự lựa chọn tưởng tượng, sự lựa chọn thăm dò và cuối cùng là sự lựa chọn thực tế.

Năm 1956, Blau, Gustad, Parnes và Wilcock hình thành LT về sự lựa chọn nghề như một quá trình của sự thỏa hiệp, tiếp tục có sự thay đổi giữa một bên là sở thích và một bên là mong đợi có khả năng tham gia vào nhiều cơ hội nghề nghiệp khác nhau. Họ đã xác định 8 nhân tố chính tham gia vào quá trình lựa chọn nghề, 4 trong số đó là đặc điểm của nghề như yêu cầu, trình độ kỹ thuật (mang tính chức năng), trình độ cá nhân (không mang tính chức năng) và phần thưởng. Bốn nhân

tố còn lại là những đặc điểm của cá nhân như những thông tin về việc làm, kỹ năng kỹ thuật, tính cách xã hội, định hướng giá trị nghề nghiệp.

Năm 1972, Ginzberg có một số thay đổi trong quan điểm của mình. Ông cho rằng, quá trình lựa chọn và phát triển nghề (PTN) là liên tục trong suốt cuộc đời và có kết thúc mở. Trong LT mới của mình, Ginzberg dành sự quan tâm lớn đến sức nặng của những vấn đề như thu nhập của gia đình, địa vị, thái độ của cha mẹ, giá trị cũng như cơ hội trong công việc và sự định hướng giá trị nghề. Cả hai LT nguyên gốc và LT của Ginzberg mở rộng sau này đều đề cập đến tầm quan trọng của những năm tháng trong nhà trường có ảnh hưởng đến kế hoạch nghề nghiệp sau này của mỗi cá nhân.

2) *LT phát triển cho rằng sự PTN là một khía cạnh của sự phát triển tổng thể của một cá nhân.* Đại diện tiêu biểu của LT này là Donal Super, nhà nghiên cứu tiên phong trong lĩnh vực nghề. Ông đã trình bày rõ ràng, có hệ thống một LTPTN vào năm 1953 và từ đó trở thành nền tảng cho các LT cũng như các nghiên cứu sau này. Vào 1975, Super cho rằng sự PTN có thể được thay đổi từ khi còn rất sớm và tiếp tục kéo dài cho đến cuối đời, trải qua các giai đoạn trưởng thành, khám phá, điều chỉnh, duy trì và tan rã.

Dựa trên nền tảng LT ban đầu của Super, trong quá trình nghiên cứu sau này chính Super, Starishevshky, Matlin và Jordan (1963) đã chỉ ra rằng công việc của một người tạo ra cơ hội có thể nâng cao vị trí, giá trị của chính bản thân người đó. «Quá trình này đòi hỏi bản thân anh ta phải nhận ra được chính mình như là một cá nhân riêng biệt không lặp lại, tuy nhiên trong những thời điểm nhất định cũng phải có sự nhận thức giữa mình và người khác cũng có điểm tương đồng» (Osipow, 1983, tr. 154). Mỗi vị trí riêng đều được kích thích,

* Trường Đại học sư phạm Hà Nội

làm sống dậy bởi quá trình tự nhận thức và xác định giá trị của bản thân, xa hơn là làm cho quá trình PTN của chính mình được dễ dàng hơn. Đối lập với khuynh hướng này, Super gợi ý rằng mức độ năng lực của mỗi người, phạm vi hoạt động rộng của lĩnh vực nghề nghiệp sẽ đưa đến cơ hội đạt đến tiềm năng đa dạng như một kết quả tất yếu cho hầu hết mọi người.

Gần đây, vào năm 1990 Super đã đưa ra LT phát triển nhịp thời gian cuộc đời dựa vào những nhận định sau: 1) Sự mâu thuẫn, trái ngược trong khả năng và nhân cách, nhu cầu, giá trị, hứng thú, đặc điểm, và quan điểm cá nhân; 2) Đặc tính ổn định của tính cách đối với từng loại công việc; 3) Mô hình tính cách và khả năng cũng như đặc tính cá nhân riêng biệt; 4) Sự thay đổi cùng thời gian và những trải nghiệm đưa đến những sự lựa chọn và điều chỉnh liên tục trong quá trình làm việc; 5) Quá trình thay đổi này có thể là tổ hợp của một chuỗi các giai đoạn cuộc đời: sự trưởng thành, khám phá bản thân, duy trì, điều chỉnh và tan rã; 6) Một mô hình nghề nghiệp tự nhiên là sự khẳng định bởi tính riêng biệt của mỗi cá nhân; 7) Sự thành công của nghề nghiệp phụ thuộc vào sự sẵn sàng hay thiện chí của cá nhân và sự thành thực về nghề nghiệp của cá nhân đó; 8) Sự chín muồi hay thành thực về nghề nghiệp; 9) Sự PTN nghiệp qua các giai đoạn cuộc đời từ những trải nghiệm thực tế và sự phát triển của tự ý thức; 10) Quá trình PTN là thực sự cần thiết bởi vì sự tiến bộ và bổ sung liên tục của những ý niệm riêng về nghề; 11) Quá trình tổng hợp hay thỏa hiệp giữa cá nhân và các nhân tố của xã hội, giữa những ý niệm riêng của bản thân và thực tế; 12) Sự hài lòng về công việc và cuộc sống phụ thuộc vào phạm vi mà mỗi cá nhân tìm thấy xứng đáng với khả năng, nhu cầu, hứng thú, đặc điểm nhân cách và ý niệm riêng; 13) Mức độ hài lòng của con người đạt được từ công việc là hoàn toàn tương xứng với mức độ hài lòng mà họ có thể bổ sung vào ý niệm chung của bản thân; 14) Công việc và nghề nghiệp sẽ làm nổi bật cấu trúc nhân cách đối với từng giới mặc dù đối với một số người sự hướng đến này là nằm ngoài suy nghĩ và hoặc chỉ là ngẫu nhiên, thậm chí không tồn tại.

Một LT phổ biến gần đây khác là *LT nhiệm vụ phát triển* của Havighurst. Ông cho rằng sự PTN như là một quá trình dài của cả cuộc đời, bao gồm 6 giai đoạn từ khi còn nhỏ cho đến khi về

già. Mỗi một thời kì có những nhiệm vụ riêng biệt đặc trưng mà con người phải hoàn thành nếu muốn giành được niềm vui, hạnh phúc và thành công với những nhiệm vụ dành riêng cho giai đoạn nghề nghiệp tiếp theo.

3) *Thuyết nhân cách quan niệm sự ưu tiên (sự yêu thích) nghề nghiệp như là sự biểu lộ về nhân cách. Họ cho rằng hành vi tích cực tìm kiếm nghề là sự thể hiện tất yếu của sự cố gắng, sự phù hợp giữa tính cách cá nhân và yêu cầu riêng của lĩnh vực nghề nghiệp cụ thể.*

LT của Holland về các loại nhân cách và các mô hình nghề dựa trên sự giả định cơ bản về các mẫu nhân cách được mong đợi: 1) Sự lựa chọn nghề là sự biểu hiện của nhân cách; 2) Bảng kiểm kê hứng thú chính là bản kiểm kê về nhân cách; 3) Các mẫu nghề rập khuôn, theo công thức hóa là có thực và có ý nghĩa xã hội học và tâm lý học quan trọng; 4) Các thành viên trong một nghề sẽ có những đặc điểm nhân cách cũng như lịch sử phát triển cá nhân giống nhau; 5) Các thành viên trong một nhóm nghề có phản ứng với các tình huống và vấn đề theo cách giống nhau, và chính họ cũng tạo nên môi trường liên nhân cách; 6) Sự hài lòng hay sự thỏa mãn, sự ổn định, và thành quả trong nghề nghiệp phụ thuộc vào sự phù hợp giữa nhân cách của con người với môi trường nơi họ làm việc. Từ đó mỗi cá nhân sẽ tự biểu hiện về bản thân, giá trị, nhu cầu, hứng thú... của chính mình thông qua các quyết định lựa chọn nghề cũng như môi trường làm việc.

Toàn bộ LT của Holland đưa đến các kết luận và giả thuyết cơ bản: 1) Trong nền văn hóa của chúng ta, phần lớn mọi người có thể phân chia theo 1 trong số 6 dạng (kiểu) người sau đây: kiểu thực tế, kiểu trí tuệ, kiểu xã hội, kiểu nghệ sĩ, kiểu truyền thống, kiểu hành động (dám nghĩ dám làm); 2) Tương ứng cũng có 6 loại môi trường khác nhau: thực tế, trí tuệ, xã hội, nghệ sĩ, truyền thống và hành động; 3) Con người thường tìm hiểu môi trường và công việc sẽ cho phép họ thực hành các kĩ năng và thể hiện khả năng, bày tỏ thái độ và giá trị của mình, cũng như làm việc với các vấn đề, các nhiệm vụ dễ chịu và thích hợp tránh những vấn đề khó chịu với mình; 4) Hành vi của mỗi người có thể giải thích bởi sự tác động qua lại giữa môi trường, điều kiện xung quanh và chính nhân cách của anh ta.

4) *LT logic xã hội cho rằng một người quyết định theo đuổi một công việc đặc biệt thường là*

do tình cờ hơn là thông qua một kế hoạch được cân nhắc kỹ càng. Các yếu tố tình cờ ngẫu nhiên trong quyết định chọn nghề có thể kể đến như: hoàn cảnh gia đình, môi trường xã hội, văn hóa, cơ hội giáo dục... hoặc thậm chí là do cảm xúc xuất thần (khi đó ở con người xuất hiện sức mạnh vô thức có ảnh hưởng quyết định hành vi và sự lựa chọn nghề).

Bandura (1982) cho rằng những tình huống tình cờ chiếm một vai trò đáng kể trong việc thay đổi con đường sống của rất nhiều người trong chúng ta.

LT xã hội học đồng thời cũng nhấn mạnh vai trò tác động ảnh hưởng của nhà trường, gia đình, các lớp học xã hội, cộng đồng và nhóm đồng đẳng trong quá trình chọn nghề. Hotchkiss và Borow nhận dạng 4 cách thức (con đường) có ảnh hưởng đến hoạt động nghề như: - Xã hội hóa cá nhân như một thành viên của trách nhiệm công việc; - Xác định mối quan hệ hợp tác giữa các cá nhân với nhau; - Cho phép tiếp tục theo đuổi những nhu cầu vật chất và phong cách sống mang tính xã hội định hình; - Đưa ra lời chỉ dẫn cho những mô hình nghề nghiệp theo hướng chuyển động, biến đổi và tiến bộ.

5) *LT kinh tế:* Trái ngược với các LT khác, *LT kinh tế nhấn mạnh đến tầm quan trọng của nhân tố kinh tế (tính giá trị) trong sự lựa chọn nghề.* Mỗi người trước khi lựa chọn một công việc nào đó cần tự đánh giá bản thân và phải trả lời câu hỏi: «Tôi có thể làm được công việc gì»? Đối với LT này, mối quan tâm hàng đầu của mọi người khi tìm việc làm là khả năng đáp ứng những nhu cầu tối thiểu nhất cho chính bản thân, gia đình và những phúc lợi khác như: bảo hiểm y tế, kế hoạch hưởng hưu trí...

LT này có nguồn gốc xuất phát từ lĩnh vực kinh tế và điều này cũng chỉ ra rằng đứng trước hai sự lựa chọn nghề nghiệp con người bao giờ cũng có xu hướng hướng đến sự lựa chọn nào đảm bảo có nhiều phần thưởng nhất hoặc có giá trị nhất đối với cá nhân (có thể không nhất thiết phải có ý nghĩa về mặt tài chính).

6) *LT học tập xã hội* được khởi xướng bởi Krumboltz, Mitchell, và Galatt (1975). *LT này là một nỗ lực làm đơn giản hóa quá trình chọn nghề và dựa chủ yếu trên các sự kiện trong cuộc đời (có ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nghề của cá nhân).* LT này đặc biệt chú ý đến 4 nhân tố

trong quá trình PTN của cá nhân gồm: Tài năng tiên phú mang tính di truyền và những khả năng đặc biệt; Điều kiện môi trường và các sự kiện; Kinh nghiệm học tập; Kỹ năng tiếp nhận nhiệm vụ/vấn đề (Zunker, 1990, tr. 48)

LT học tập cũng cho rằng sự PTN là một quá trình học tập, trong đó, các kinh nghiệm học thuật có ảnh hưởng đến quyết định chọn nghề. Năm 1985, Isacson đã đề nghị đưa ra LT «electric - điện», được đúc rút từ những LT chọn nghề tiêu biểu nhất, nổi bật nhất. Những điểm cơ bản trọng yếu nhất của LT này được tổng kết trong 8 điểm sau: 1) Quá trình chọn nghề là một quá trình liên tục, lâu dài của con người; 2) Quá trình này cần thiết được phát triển trong điều kiện tự nhiên; 3) Mỗi cá nhân sẽ có những mô hình riêng về khả năng, hứng thú cá nhân; 4) Mỗi nghề cũng có những yêu cầu về mô hình tính cách khác nhau cũng như mong đợi về đội ngũ cán bộ lãnh nghề; 5) Giới hạn mà mỗi cá nhân phát triển cũng như áp dụng mẫu hình tính cách cá nhân riêng biệt của mình vào công việc phụ thuộc vào thái độ, động cơ, giá trị của cá nhân đó; 6) Xu hướng của thái độ và hiểu biết về công việc được phát triển trong quá trình trưởng thành, khám phá và sự kết tinh từ hai giai đoạn tuổi thơ và tuổi vị thành niên (thanh niên); 7) Quá trình tìm kiếm mối quan hệ bạn bè trong công việc sẽ là sản phẩm tự nhiên của sự tương tác lẫn nhau giữa cá nhân và tính xác thực của vị trí mỗi cá nhân; 8) Mức độ hài lòng trong công việc của mỗi cá nhân.

Tóm lại, các LT trên khẳng định sự PTN là một quá trình bao gồm nhiều giai đoạn. Mỗi cá nhân sẽ phải đi theo một lộ trình nhất định để có được sự thành thực về nghề và đưa ra các quyết định nghề nghiệp. Do vậy, trong quá trình TV hướng nghiệp, nhà TV cần đặc biệt lưu ý sáu vấn đề: 1) Nhà TV nhất thiết phải hiểu được quá trình và các đặc trưng riêng của sự phát triển con người, trong đó bao gồm cả thiện chí (sự sẵn sàng) học tập và hoàn thành tốt những nhiệm vụ đặc biệt trong một giai đoạn phát triển nhất định; 2) Nhà TV phải nắm bắt được các nhu cầu cơ bản của con người cũng như những nhu cầu đặc biệt và mối quan hệ giữa chúng để làm cơ sở cho quá trình ra quyết định và PTN của thân chủ; 3) Nhà TV có khả năng đánh giá, giải thích những đặc điểm riêng và tính cách của cá nhân để vận dụng những hiểu biết này vào quá trình TV những nhu
(Xem tiếp trang 40)

vàng, thiếu sự chăm chút cho câu chữ, lạm dụng khẩu ngữ. Điều đó, làm cho những người lớn vốn yêu lối văn truyền thống tỏ ra khó chịu khi đọc Nguyễn Nhật Anh, trong khi đại đa số trẻ em lại rất thích *Kính vạn hoa*, thậm chí hệ thống NN của tác phẩm còn ảnh hưởng tới các em trong sinh hoạt và giao tiếp hàng ngày.

Bên cạnh tác phẩm văn học, *những ảnh hưởng của báo chí tới sự phát triển NN trẻ em hiện nay cũng là vấn đề rất đáng nói*. Trong những năm gần đây, từ ngữ tiếng nước ngoài, chủ yếu là từ ngữ tiếng Anh, xuất hiện quá nhiều trong các văn bản báo chí. Khảo sát một tờ báo có lượng phát hành nhiều và có sức ảnh hưởng lớn tới thanh thiếu nhi là báo *Hoa học* trò mới thấy việc lạm dụng tiếng nước ngoài (chủ yếu là tiếng Anh) thật khó có thể chấp nhận. Ví dụ, trong số báo 818, bài *Beauty party* có tới 16 từ ngữ tiếng Anh xuất hiện với tổng số 39 lượt. Mật độ tiếng Anh trong một bài báo như vậy là quá dày đặc, thậm chí có những từ được dùng rất nhiều lần, ví dụ *make-up* xuất hiện 5 lần, *beauty party* xuất hiện 12, *teen* xuất hiện 5 lần, v.v... (1).

Thông thường, việc vay mượn từ ngữ của các NN khác được diễn ra khi tiếng mẹ đẻ không có từ tương ứng để thay thế. Nhưng những từ ngữ tiếng Anh ở đây lại là những từ ngữ phổ thông, có thể dễ dàng thay thế bằng từ ngữ tiếng Việt, ví dụ, thay vì nói một câu thuần Việt giản dị «Mát ơi là mát!», đã có báo viết là «Cool ơi là cool!»...

Không thể phủ nhận những tác dụng quan trọng của tiếng Anh, ví dụ, trong một số trường hợp, từ tiếng Anh giúp người viết diễn đạt ngắn gọn hơn so với dùng từ ngữ tiếng Việt tương ứng hoặc đôi khi từ ngữ tiếng Anh được dùng như những uyển ngữ, người viết có thể diễn đạt những vật, việc một cách tế nhị... Tuy nhiên, nếu cứ quá lạm dụng từ ngữ nước ngoài trên báo chí sẽ có những ảnh hưởng tiêu cực tới sự phát triển NN của giới trẻ. Chính đó sẽ là một nhân tố làm mất đi sự tinh tế của tiếng Việt và làm giảm năng lực dùng tiếng Việt của người Việt Nam. Trẻ em sử dụng tiếng Việt pha trộn tiếng nước ngoài một thời gian dài sẽ không phát triển được vốn từ ngữ tiếng Việt. Dần dần, họ cảm thấy khi nói hoặc viết, dùng một số từ ngữ tiếng Anh sẽ giúp diễn đạt ý mình dễ dàng hơn. Nên chăng, báo chí hiện nay cũng cần phải có quy định chặt chẽ để bảo vệ sự trong sáng của tiếng Việt.

Đó là báo, còn mạng Internet thì sao? Trong thời kì khoa học kĩ thuật phát triển như vũ bão, nhà nhà, người người đều có máy tính thì vấn đề sử dụng Internet được coi là sinh hoạt hàng ngày của con người. Mạng Internet có ảnh hưởng lớn

tới văn hóa đọc, tới đạo đức và lối sống của trẻ em. Trong bài viết này, chúng tôi chỉ nói tới một phương diện nhỏ, đó là những ảnh hưởng của Internet tới sự phát triển NN của thế hệ trẻ. NN viết và NN nói. Các em chat trên mạng, quen viết nhanh, viết tắt, viết ẩu, khi viết trên blog hay trên các diễn đàn cũng cứ theo thói quen, vẫn dùng thứ NN pha tạp, ngọng nghịu này. Dùng như sử dụng NN như vậy mới là «bản sắc» của lứa tuổi. Cái nguy hại là ở chỗ, với cách nói/viết như vậy, một khi thành thói quen, nó sẽ ám vào cuộc sống hằng ngày. Tình trạng này lâu dần trở thành «căn bệnh» nan y, dẫn tới tình trạng nói/viết sai chính tả, sai ngữ pháp một cách đáng sợ. Các ông bố, bà mẹ nếu đọc/ nghe được những dòng chữ của con em mình viết trên blog hoặc chat với bạn, chắc sẽ phát hoảng, không biết con em mình đang viết/nói thứ NN gì. Còn những nhà NN thì không hiểu họ sẽ nghĩ gì khi mất bao công sức nghiên cứu, tìm mọi cách để giữ gìn sự trong sáng của Tiếng Việt. □

(1) Theo tư liệu của Nguyễn Thị Trúc. «*Những ảnh hưởng của văn học thiếu nhi tới sự phát triển nhân cách trẻ em trong thời kì đổi mới và hội nhập quốc tế*» - Kỷ yếu Hội thảo khoa học. NXB Đại học sư phạm, H. 2009.

Các lí thuyết phát triển...

(Tiếp theo trang 26)

câu liên quan đến việc chọn các nghề khác nhau; 4) Nhà TV phải phát hiện và giúp đỡ thân chủ hiểu rằng các nhân tố tình cờ hoặc không dự kiến trước trong một tình huống hay hoàn cảnh nhất định có thể làm thay đổi kế hoạch nghề nghiệp của họ; 5) Nhà TV phải nhận thức được sự thay đổi nhanh chóng và liên tục trong quá trình sống và làm việc của con người; 6) Trong thời đại hiện nay, nhà TV phải liên tục kiểm tra và cập nhật nhiều LT, công trình nghiên cứu mới để làm nền tảng cho TV nghề. □

Tài liệu tham khảo

1. Wendy Patton - Mary McMahon. *Carrer development and systems theory*. 1999.
2. Robert L. Gibson - Marianne H. Mitchell. *Introduction to counseling and guidance*, 1990.
3. Trần Thị Lệ Thu. «Phát triển định hướng giá trị nghề nghiệp cho học sinh từ tuổi thơ ấu thông qua tham vấn». Tạp chí *Khoa học*, Trường Đại học sư phạm Hà Nội, tr 139-145.