

Học nghiệp học đường và nghề tại Quebec: những vấn đề, các điểm tương đồng và khác biệt so với hệ thống của Pháp

Marcel Monette
Trường đại học Laval – Quebec

Hình ảnh của nhà tư vấn học nghiệp tại Quebec thường xuyên là hình ảnh của một người quản lý các bản kiểm tra và đưa ra thông tin về nghề nghiệp tương lai giúp cho việc đưa ra quyết định chọn học, hoặc quyết định nghề dễ dàng hơn. Hình ảnh này không minh họa được tình phức tạp của vai trò của người tư vấn, nó chỉ minh họa cách nhìn Bắc Mỹ về học nghiệp từ nửa thế kỷ 20. Từ đó, học nghiệp đã phát triển, phong phú hơn nhờ sự tiến triển các nhu cầu của công dân, của thị trường lao động, và của các lý thuyết về hoạt động trong học nghiệp¹.

Ngày nay phạm vi của chuyên gia tư vấn học nghiệp liên quan đến mối quan hệ năng động cá nhân – việc làm, điều này khiến người tư vấn giữ vai trò trong tất cả các câu hỏi xử lý sự phát triển sự nghiệp của cá nhân, và trong suốt đời của cá nhân đó. Đây là mối quan hệ giữa một cá nhân đang phát triển và thế giới việc làm đang thay đổi, một mối quan hệ diễn ra trong một bối cảnh đặc biệt.

Ở Canada, thị trường lao động chịu ảnh hưởng của 3 thế mạnh tiến triển chủ yếu: sự toàn cầu hóa cạnh tranh, tiến bộ kỹ thuật và những biến đổi dân số hoạt động.

Sự tăng trưởng dân số hoạt động đã chậm lại, báo hiệu số người về hưu hàng loạt. Người ta ngày càng trông chờ vào dân nhập cư để đáp ứng yêu cầu về nhân lực có trình độ cao, nuôi dưỡng sự tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, cần phải cho phép người nhập cư sử dụng tối đa năng lực của họ bằng các biện pháp công nhận danh hiệu dễ dàng hơn. Cũng cần phải tính đến, như Saunders và Maxwell (2003) đã vạch ra, những chính sách dành cho những người đã về hưu tiếp tục làm việc dễ dàng hơn.

Sự toàn cầu hóa kinh tế đã dẫn đến các chính sách kinh tế xã hội -u đối cạnh tranh. Ngoài ra toàn cầu hóa làm tăng giá trị các cách làm việc sự dụng sự mềm dẻo, sự thích nghi như tính đa chuyên môn, làm việc theo nhóm, và trả thù lao theo sản lượng. Các dấu hiệu cho thấy rằng sự toàn cầu hóa đóng góp vào việc làm nổi bật hơn (như mọi tiến bộ kỹ thuật) những bất công về thù lao giữa những người lao động có hoặc không có chuyên môn, trình độ cao.

Thị trường lao động mới, với những tiến bộ kỹ thuật mạnh, trong chừng mực nào đó biết đến với nguồn lao động tri thức có nhiều năng lực được yêu cầu nhiều. Nếu nhận thức quan trọng của các công việc đòi hỏi chuyên môn cao tăng lên nhiều trong nền kinh tế, thì vẫn còn khá nhiều công việc không được trả lương cao. Vì thế nên những người lao động không tận dụng được hoàn toàn sức mạnh của nền kinh tế.

Để cải thiện điều kiện làm việc, họ phải đối mặt với nhiều trở ngại: thiếu bằng cấp, thiếu sự công nhận các danh hiệu năng lực đã đạt được trong quá khứ của người nhập cư, các năng lực không được sử dụng, người tị nạn và phân biệt theo độ tuổi, theo giới tính hoặc chủng tộc.

Trong khi nhiều người không có một công việc được trả lương đủ, những người khác làm việc rất nhiều, và phải kết thúc công việc tại nhà. Những người đó công nhận họ có nhiều căng thẳng, nhiều vấn đề sức khỏe, ít hài lòng trong công việc, khó có thể làm tròn trách nhiệm với gia đình hơn, và ít bị bó buộc hơn đối với người tuyển dụng. Cái giá

phải trả ở đây không chỉ là trên ph-ong diện chuyên môn. Những xung đột giữa cuộc sống riêng t- và cuộc sống chuyên môn dẫn đến những khoản chi phí phụ trội đối với ng-ời tuyển dụng do tình trạng vắng mặt tăng, sự luân phiên nhân viên, gấn bó của các nhân viên ít hơn đối với tổ chức. Cũng cần thêm vào đó những chi phí của xã hội do mọi ng-ời cầu cứu ngành y nhiều hơn.

Toàn cầu hóa và những kỹ thuật mới đã dẫn đến sự tái cấu trúc nền kinh tế và sắp xếp lại công việc. Ví dụ, các thay đổi kỹ thuật thay đổi các mối quan hệ trong sản xuất, chắc chắn sẽ dẫn đến việc định nghĩa lại liên tục các đặc điểm công việc. Mức độ năng lực yêu cầu cho một công việc ngày hôm nay ch- a chắc đã là mức độ yêu cầu ngày mai. Nh- vậy, th- òng xuyên có những mối quan hệ mới giữa các cơ cấu học tập và việc làm. Những thay đổi này có một ảnh h- ởng trên quản lý nhân lực, các năng lực đòi hỏi bởi các nhà tuyển dụng, trên trình độ đào tạo cần thiết, và đào tạo liên tục trong quá trình làm việc.

Nhân tố thứ 4 ảnh h- ởng đến thị tr- òng lao động của Quebec: khủng hoảng tài chính công. Đối mặt với những thiếu hụt kéo dài trong ngân sách nhà n- óc, các chính sách tăng trưởng kinh tế dựa trên “cung” đã dẫn đến những điều chỉnh về cơ cấu khiến chính phủ phân chia một số hoạt động kinh tế, và giảm nhân viên. Lĩnh vực hoạt động công là một đầu ra chủ yếu của giáo dục đã chịu nhiều biến đổi sau khi cắt giảm ngân sách, không còn những khả năng tuyển dụng nh- tr- óc trong khi giáo dục vẫn tiếp tục phát triển.

Trong bối cảnh đó, thanh niên phải đối mặt với giai đoạn chuyển tiếp giữa việc kết thúc quá trình học và gia nhập thị tr- òng lao động ngày càng kéo dài. Thực tế, tầm uqan trọng của các tri thức cần thiết cho việc tham gia lao động ngày càng tăng. Các nhà tuyển dụng mong muốn những thí sinh chứng minh đ- ọc cùng một lúc các tri thức, sự thành thạo, khả năng tiến triển, học tập và giao tiếp. Không kể đến khả năng làm việc theo nhóm, yêu cầu ít nhất sự dụng vi tính, và thành thạo một ngoại ngữ thứ hai. Th- òng thì thanh niên đ- ọc đề nghị các công việc bấp bênh với những thay đổi l- ong khi tuyển dụng hoặc phải chấp nhận những công việc d- ới trình độ của họ. Đối diện với việc đó, một số thanh niên mở rộng các cố gắng để chuẩn bị tốt hơn sự gia nhập thị tr- òng lao động của họ; một số khác lại theo triết lý hoan lạc: “để tận dụng thời gian hiện tại, hãy ngừng lo lắng về tương lai, và vui chơi”; một số ng-ời định nghĩa lại ý nghĩa của công việc đối với họ, công việc không còn là tất cả; với những ng-ời khác, họ lại nản lòng và buông xuôi; nhóm cuối cùng tự tổ chức làm sao có thể tận dụng đ- ọc hệ thống.

Mặt khác, một số lớn bị loại trừ khỏi thị tr- òng lao động. Tỷ lệ thất nghiệp gần đạt 10%, và 24% ở độ tuổi 15-24. Cũng cần tính đến những ng-ời , sau khi nản lòng, đã ngừng tìm kiếm việc làm, và những ng-ời h- ởng trợ cấp xã hội.

Nh- Manning (2003) đã nói, nền kinh tế tri thức mới không nhân nh- ợng với bất kỳ ai cả, mỗi ng-ời phải tự chịu trách nhiệm về t- ong lai của chính họ. Cần nhấn mạnh trên việc đạt đ- ọc những khả năng tự gánh trách nhiệm cho phép tự quản lý tình trạng chuyên môn và thực hiện chuyên môn. Mỗi ng-ời luôn phải tự trang bị cho mình các năng lực th- ong l- ợng, các chứng nhận đào tạo, kinh nghiệm, và hệ thống xã hội.

Một thế giới nhiều chuyển tiếp về mặt chuyên môn và cá nhân cũng đ- ọc vẽ ra, trong đó các cá nhân phải luôn luôn tự quản lý cuộc sống của họ trong môi tr- òng luôn thay đổi.

Làm thế nào chuyên gia t- vấn có thể can thiệp với khách hàng tùy theo sự hiểu biết của họ về những gì cần cho sự nghiệp ngày nay, tùy theo sự hiểu biết của họ về thế giới việc làm và ý nghĩa của công việc. Các hoạt động trong h- ởng nghiệp phải phản ánh đ- ọc những thay đổi đang diễn ra trong thế giới việc làm (con ng-ời ngày nay thay đổi

th- ờng xuyên việc làm; họ phải dung hòa giữa công việc và đời sống riêng; học tập suốt đời sẽ là điều cốt yếu duy trì đ- ọc sức hút của họ đối với ng- ời tuyển dụng; các thay đổi trong thế giới việc làm là th- ờng kỳ; mỗi cá nhân phải trở nên có năng lực hơn trong các tác động qua lại với đồng nghiệp trong công việc; ng- ời lao động có nhiều căng thẳng hơn trong công việc).

Đ- a ra thông tin cho khách hàng về chính họ, và về thị tr- ờng lao động là cần thiết nh- ng ch- a đủ để giúp họ có đ- ọc khả năng hành động để quản lý sự nghiệp một cách hiệu quả. Các can thiệp trong phát triển nghề nghiệp phải cho phép giúp mỗi cá nhân làm rõ và nối những gì họ muốn với các hoạt động trong sự nghiệp của họ. Chuyên gia t- vấn cố gắng làm tăng khả năng hành động của khách hàng của họ trong quản lý các thay đổi, sự nhập nhằng và các chuyển tiếp trong cuộc sống, giúp họ tích hợp các kinh nghiệm và xây dựng cuộc sống riêng. Chuyên gia t- vấn không bỏ qua vai trò của các tham biến xã hội xã hội học trong sự nghiệp một cá nhân (các cơ hội, kinh tế, địa vị xã hội kinh tế). Về mặt đ- ối, chuyên gia t- vấn có thể phải can thiệp với các nhà tuyển dụng, ng- ời ra chính sách; và giữ một vai trò mới đó là bảo vệ những ng- ời dễ bị tổn th- ơng nhất. Họ phải can thiệp với tất cả những gì cản trở sự phát triển cá nhân và chuyên môn.

Để giúp đỡ đ- ọc những ng- ời dễ bị tổn th- ơng nhất, chuyên gia t- vấn phải tự chất vấn về những lý thuyết và các công cụ sử dụng. Các lý thuyết về phát triển sự nghiệp đáp ứng tr- ớc hết nhu cầu của tầng lớp trung bình ở ph- ơng tây (Niles, 2003). Cần phải tìm ra những giải pháp có thể đáp ứng đ- ọc nhu cầu của tất cả.

Cùng lúc với sự phát triển, sự phức tạp hóa của các nhu cầu h- ớng nghiệp, vai trò của chuyên gia t- vấn cũng bị gián đoạn trong hệ thống giáo dục. Ng- ời ta cũng ghi nhận sự không liên tục trong các hoạt động dành cho những thanh niên bỏ học tr- ớc khi đạt đ- ọc bằng cấp. Mặt khác các hoạt động h- ớng nghiệp không có trong các Trung tâm địa ph- ơng hoạt động cộng đồng, và trong lĩnh vực sức khỏe, và ít hiện diện trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Nói tóm lại, các hoạt động h- ớng nghiệp vừa bị quá tải, vừa ít đ- ọc sử dụng (**sous-utilise**). Sự ít sử dụng đó là do thiếu hiểu từ phía những ng- ời ra chính sách, ng- ời tuyển dụng, công chúng về vai trò của các hoạt động h- ớng nghiệp, lợi ích của h- ớng nghiệp, và do các chuyên gia t- vấn không thể giải thích về công việc của họ, và chứng minh hiệu quả của h- ớng nghiệp (Renald, 2003). Tại hội nghị chuyên đề “Thiết lập sự tiếp xúc”, Toronto 2003, về phát triển sự nghiệp, đào tạo tại chức và phát triển nguồn nhân lực, một trong những thông điệp nổi bật là mọi ng- ời và các cơ quan cung cấp các hoạt động phát triển sự nghiệp phải chứng minh kết quả đạt đ- ọc. Nh- ng đáng tiếc chúng ta không biết làm thế nào đánh giá đ- ọc mức độ đạt đ- ọc của các kết quả. Cần thiết phải triển khai các nghiên cứu đánh giá, nghiên cứu hành động, sắp xếp các nghiên cứu nhiều hơn nữa theo mối quan tâm của người tham dự; “dịch” các kết quả nghiên cứu theo một ngôn ngữ dễ hiểu cho tất cả.

Đ- ối mặt với những nhu cầu h- ớng nghiệp ngày càng gia tăng, các chuyên gia t- vấn không thể đáp ứng hết các yêu cầu bằng cách dành phần lớn thời gian của họ vào những tác động với từng cá nhân. Chuyên gia t- vấn sẽ dành ít thời gian hơn vào những buổi can thiệp cá nhân từng khách hàng, và đảm nhận nhiều hơn trong việc lập ra kế hoạch can thiệp, trong vai trò cố vấn cho các giáo viên, phụ huynh, nhà tuyển dụng, trong vai trò của ng- ời điều phối, ng- ời đào tạo đa chuyên ngành.

Càng ngày chuyên gia t- vấn sẽ càng phải sử dụng các công nghệ điện tử, trong đó có internet h- ớng nghiệp, thông tin học đ- ờng và chuyên môn. Nếu số l- ợng thông tin về các ngành nghề không có vấn đề gì, thì đôi khi chất l- ợng đặt ra vấn đề. Hơn nữa, cần phải nhớ rằng khi thông tin có thể đ- ọc truy cập, thì ng- ời truy cập phải sẵn sàng nhận thông tin, và tích hợp thông tin đó. Nh- những gì bài khóa luận của OCCOPPQ đã vạch

ra, một số người có thể dùng đến các hệ thống vi tính hóa để điều hành những buổi tiếp xúc, quản lý giải thích các bản kiểm tra, phân tích kết quả của bản câu hỏi điều tra, quản lý hồ sơ khách hàng. Họ cũng có thể liên lạc với khách hàng của mình từ xa nhờ vào những cách tiếp cận như: nói chuyện qua video, điện thoại, th- điện tử. Việc sử dụng công nghệ trong lĩnh vực h- ớng nghiệp có thể làm thay đổi vai trò của khách hàng và những người can thiệp. Một số hệ thống phỏng vấn trực tiếp khách hàng, đánh giá các câu trả lời phức tạp, h- ớng khách hàng dựa trên sự đánh giá và quá trình đ- a ra quyết định. Các nghiên cứu về sử dụng công nghệ trong h- ớng nghiệp cũng ch- a đ- ọc thực hiện nhiều. Giá và lợi ích nào cho xã hội của những ph- ơng pháp này? Những kết quả nào đã đạt đ- ợc của khách hàng? Các ph- ơng pháp này có giúp đ- a ra một dịch vụ tốt, và một phạm vi khách hàng rộng hơn? Những người can thiệp có những tiêu chuẩn đạo đức nào khi hoạt động với công nghệ?

Nói tóm lại, phát triển nghề là một quá trình năng động, tùy theo bối cảnh, liên hệ và th- ờng xuyên là không báo tr- ớc đ- ọc. Chính vì vậy sự can thiệp của các chuyên gia t- vấn phải đ- ọc th- ờng xuyên cập nhật. Về mặt này, công tác đào tạo các chuyên gia t- vấn ở Quebec như thế nào?

Đào tạo các chuyên gia t- vấn

Để đạt đ- ợc giấy phép hành nghề chuyên gia t- vấn h- ớng nghiệp, cấp bởi Hội chuyên gia t- vấn, t- vấn h- ớng nghiệp, nhà giáo dục tâm lý của Quebec, cần phải học hết đại học chuyên ngành h- ớng nghiệp, h- ớng dẫn. Hiện nay các ch- ơng trình đ- ọc giảng dạy ở các tr- ờng sau: Đại học Sherbrooke, ĐH Quebec ở Montreal, ĐH Laval và ĐH McGill.

Việc đào tạo dựa trên các kiến thức khoa học tâm lý. Việc đào tạo này cũng h- ớng vào thực hành; cho phép làm chủ các khả năng, thái độ quan hệ cần thiết cho h- ớng dẫn, phát triển năng lực phê phán tr- ớc những thực hành chuyên môn và tri thức khoa học. Việc đào tạo cũng cung cấp các công cụ cần thiết cho sự phát triển các ch- ơng trình hoạt động phù hợp với các khách hàng khác nhau và cho đánh giá các ch- ơng trình và hoạt động. Đào tạo ở đây bao gồm những tri thức chuyên sâu về mọi mặt của đo l- ờng, đánh giá và chẩn đoán, điều này chứng tỏ tầm quan trọng so với tổng thể phạm vi thực hành. Trong đào tạo, sẽ đề cập đến những lý thuyết riêng của h- ớng nghiệp và tâm lý dạy nghề, những lý thuyết xử lý thông tin do vị trí của thông tin học đ- ờng và nghề nghiệp trong h- ớng nghiệp; cũng tham khảo các môn học giáo dục, xã hội học. Và cuối cùng, đào tạo bao gồm những khái niệm cốt yếu của các ph- ơng pháp đa dạng, các loại hình đa dạng về nghiên cứu trong giáo dục, trong h- ớng nghiệp, h- ớng dẫn, và nghiên cứu những vấn đề đạo đức chính gặp phải trong thực hành; bao gồm cả đào tạo thực hành, giám sát d- ối dạng thực tập nối liền giữa lý thuyết và thực hành.

Tiêu chuẩn cho một chuyên gia t- vấn

Cuối năm học, những sinh viên nào muốn làm việc như chuyên gia t- vấn h- ớng nghiệp phải là thành viên của Hội đồng. Sau đó, họ phải tìm đ- ợc việc làm. Điều này có nghĩa rằng họ cũng đã trải qua quá trình chuyển tiếp sau khi kết thúc học sang thị tr- ờng lao động, quy trình mà khách hàng t- ơng lai của họ sẽ phải trải qua. Lĩnh vực giáo dục luôn luôn là một lĩnh vực thực hành tập trung nhiều chuyên gia t- vấn nhất, cho dù tỷ lệ đã giảm đi đáng kể so với những năm đầu mới xuất hiện nghề này. Ban đầu, vào năm 1963, có 99% chuyên gia t- vấn h- ớng nghiệp trong giáo dục, ngày nay chỉ còn 44,8%. Nhóm thứ 2 làm việc trong lĩnh vực lao động với 20,5% thành viên. Những người này

hành nghề trong các cơ quan phát triển khả năng đi-ợc tuyển dụng ở Quebec và trong các trung tâm việc làm địa ph-ong.

Những chuyên gia khác chủ yếu làm việc trong các cơ quan nhà n-ớc, trong các tổng công ty, công ty t- nhân. Nhiều ng-ời hành nghề trong lĩnh vực tái thích nghi, trong các trung tâm bệnh viện chuyên khoa và đa khoa, hoặc trong các mạng l-ới dịch vụ xã hội, nhất là trong các trung tâm thanh niên. Các chuyên gia t- vấn ngày càng hoạt động nhiều trong các văn phòng t- vấn t- nhân: 13,6% chuyên gia t- vấn nhân viên chính thức trong lĩnh vực t- nhân; nếu tính thêm những ng-ời làm việc bán thời gian thì tỷ lệ này tăng lên 26,4%.

Cấu trúc các hoạt động h-ớng nghiệp trong giáo dục.

Trong hệ thống nhà tr-ờng của Quebec, Bộ tr-ởng Bộ GD quyết định các cơ cấu cung cấp các hoạt động h-ớng nghiệp. H-ớng nghiệp là một phần của các dịch vụ bổ sung, đặc biệt dành cho sinh viên tất cả các cấp: tiểu học, trung học, chuyển giao và đại học.

Tổ chức các hoạt động này thuộc trách nhiệm của các Ủy ban nhà tr-ờng (đối với bậc tiểu học, trung học), và các điều hành bậc chuyển giao, đại học. Chuyên gia t- vấn hoạt động với các sinh viên nhằm giúp họ trong lộ trình học tập và chuyên môn.

Đầu những năm 70, mô hình Quebec, sự hoạt hóa phát triển nghề và cá nhân (Activation du dé veloppement vocationnel et personnel – A.D.V.P) đang đi-ợc sử dụng bởi rất nhiều chuyên gia t- vấn h-ớng nghiệp. Cách tiếp cận A.D.V.P lấy ý t-ởng chủ yếu trong các công việc phát triển và các hợp phần tâm lý liên quan đến sự lựa chọn. Nhằm bao quanh tốt hơn quá trình động lực, ADVP phân tích các thái độ nghề theo những dữ liệu tâm lý nhận thức².

Cùng thời điểm đó, khái niệm giáo dục nghề hoặc giáo dục lao động, bắt nguồn từ n-ớc Mỹ, đã đi-ợc phát triển rộng: nó nhắm vào việc đi-a ra một vai trò mới cho nhà trường, đó là vai trò chuẩn bị nghề. “Mục tiêu của giáo dục lao động nhắm vào việc đạt đi-ợc những năng lực, khả năng giúp việc gia nhập nghề, phát triển sự nghiệp dễ dàng hơn³. Với tinh thần đó, và lấy ý t-ởng từ mô hình ADVP, Bộ GD đã thành lập ch-ong trình “*giáo dục lựa chọn nghề*”. Ch-ong trình này đi-ợc tích hợp trong khung ch-ong trình chung của bậc trung học. Giáo viên sẽ chịu trách nhiệm giảng dạy theo ch-ong trình này. Chuyên gia t- vấn cộng tác với giáo viên này với vai trò t- vấn, và vẫn tiếp tục can thiệp với các học sinh trong khuôn khổ các hoạt động bổ sung.

Từ ít lâu nay, khái niệm nhà tr-ờng h-ớng nghiệp đang ảnh h-ớng công tác h-ớng nghiệp. Nhà tr-ờng h-ớng nghiệp có nghĩa toàn bộ hoạt động của nhà tr-ờng đều phải làm dễ dàng hơn công tác h-ớng nghiệp, thông tin học đi-ờng và chuyên môn, điều này yêu cầu sự tham gia của toàn bộ cộng đồng giáo dục, xã hội kinh tế. Khái niệm này nhằm dự báo tr-ớc những khó khăn trong h-ớng nghiệp nhờ tiếp cận đi cùng học sinh trong quá trình phát triển bản sắc riêng, nhờ tiếp cận phát triển một nền văn hóa h-ớng nghiệp trong nhà tr-ờng.

Ch-ong trình các ch-ong trình cải cách giáo dục biến bản sắc thành một năng lực cắt ngang, h-ớng nghiệp và sự tuyển dụng thành một lĩnh vực của đào tạo liên quan đến các giáo viên. Sự đi-a vào khái niệm này thể hiện mong muốn tích hợp các hoạt động

² Pelletier,D.,Bujold,C. Avant-propos, in D.Pelletier et R.Bujold.Pour une approche educative en orientation.Montreal: Gaetan Morin,1984

³ Beaudet,J, Huppe,J,St-Laurent,C,Gagne,M.C. Travailler ensembles pour eduquer au travail,in D.Peletier. Pour une approche orientante de l'ecole quebecoise.Saint-Foy,Septembre,2001

thông tin và h-ớng nghiệp học đ-ờng và nghề trong tổng thể các hoạt động của nhà tr-ờng hơn là dành riêng các hoạt động này cho các hoạt động bổ sung, đặc biệt.

Trong bối cảnh đó, chuyên gia t- vấn h-ớng nghiệp cần phối hợp dự án, đảm bảo vai trò trợ giúp cho các giáo viên, ban điều hành và các phụ huynh học sinh.

Nói tóm lại, vai trò của chuyên gia t- vấn h-ớng nghiệp thay đổi sau những đ-ờng h-ớng chính do Bộ GD đ- a ra. Chuyên gia t- vấn h-ớng nghiệp sẽ phải có những năng lực mới, các tr-ờng ĐH bị gây áp lực để đ- a ra các khóa đào tạo cho phép chuyên gia t- vấn h-ớng nghiệp đối mặt đ- ọc với thách thức này. Trong kịch bản tệ nhất, đối với các chuyên gia t- vấn, các giáo viên có thể sẽ là ng-ời đảm nhận vai trò chuyên gia đặt ra những tâm v-óc liên quan đến nhà tr-ờng h-ớng nghiệp và bản sắc do sự xếp đặt của những ng-ời điều hành nhà tr-ờng sau khi hợp lý hóa, thay đổi các ch- ơng trình giáo dục.

Điều hòa thực hành

Nhận thức đ- ọc tầm quan trọng của những thiệt hại do thiếu khung hoạt động h-ớng nghiệp, chính phủ đã thông qua dự luật 201 vào năm 1963. Với dự luật này Hiệp hội các chuyên gia t- vấn h-ớng nghiệp vùng Quebec trở thành Nghiệp đoàn chuyên gia t- vấn h-ớng nghiệp Quebec, cấp danh hiệu chuyên gia t- vấn h-ớng nghiệp cho các thành viên của nghiệp đoàn và sự uỷ nhiệm bảo vệ. Về mặt đó Hội can thiệp ở mức thu nhận các thành viên, cộng tác với các tr-ờng đại học cung cấp các ch- ơng trình h-ớng nghiệp, bằng việc triển khai một khung phân tích để sắp xếp các ch- ơng trình đào tạo của tr-ờng đại học với những yêu cầu của Hội, hoặc phát triển thang năng lực mong đợi của các chuyên gia t- ơng lai (phụ lục 1).

Hội cũng giữ vai trò trong việc thanh tra chuyên môn. Quân chúng có thể sử dụng các cơ chế khiếu nại thành viên của Hội, dẫn đến sự loại trừ thành viên đó trong Hội. Cuối cùng, Hội tổ chức các hoạt động đào tạo cho các thành viên.

Các tr-ờng đại học về phía họ th- ờng xuyên đánh giá tính thích đáng, chất l- ợng của các ch- ơng trình đào tạo bởi những đánh giá viên bên ngoài. Trong nội bộ Uỷ ban ch- ơng trình đảm bảo mục tiêu của các ch- ơng trình phải đạt đ- ọc.

H-ớng nghiệp tại Quebec và tại Pháp

H-ớng nghiệp tại Quebec và tại Pháp, , phát triển trong các hoàn cảnh khác nhau, có những điểm khác biệt về cấu trúc hoạt động, đào tạo các chuyên gia, nơi hoạt động và điều hoà nghề.

Tại Pháp, các ban thông tin và h-ớng nghiệp trực thuộc Bộ GD Quốc gia soạn thảo các chỉ đạo thông tin và h-ớng nghiệp, quản lý cách tổ chức các hoạt động. Tại Quebec, các chuyên gia t- vấn hoạt động trong nhiều lĩnh vực: nhà tr-ờng, tái thích nghi, việc làm, công nghiệp, cộng đồng, và các văn phòng t- nhân. Trong lĩnh vực nhà tr-ờng, việc làm, tái thích nghi và cộng đồng, các bộ giữ vai trò quan trọng trong việc xác định nhiệm vụ của các ban h-ớng nghiệp, nh- ng tổ chức các ban đó thuộc quyền của các cơ sở hoặc cơ quan các cấp. Cấp trực thuộc của các chuyên gia t- vấn h-ớng nghiệp ở Quebec có thể là các tr-ờng học, các trung tâm việc làm, tái thích nghi, công nghiệp, nh- ng tại Pháp thì là Trung tâm Thông tin và H-ớng nghiệp. Ở Quebec các chuyên gia t- vấn hoạt động trong nhiều lĩnh vực khác nhau với các khách hàng khá đồng nhất, trong khi tại Pháp các khách hàng đa dạng.

Tại Pháp, đầu vào của chuyên ngành này qua cuộc thi tuyển công chức, với yêu cầu có bằng tâm lý. Tại Quebec, các thí sinh có thể đăng ký học giai đoạn 1 đại học chuyên ngành h-ớng nghiệp. Sau khi đỗ giai đoạn này, họ có thể đăng ký bằng cử nhân h-ớng nghiệp. Tại Quebec không có định mức sinh viên đăng ký học chuyên ngành

h- ớng nghiệp, và sự gia nhập thị tr- ờng lao động phụ thuộc vào khả năng làm tăng giá trị năng lực của mỗi thí sinh, và vào những cơ hội đ- a ra bởi những nhà tuyển dụng. Tại Pháp, các chuyên gia t- vấn h- ớng nghiệp tâm lý ngay từ đầu đã có một mức l- ợng. Họ theo học trong vòng 2 năm một khóa học đại học tại các tr- ờng trực thuộc các bộ phụ trách đào tạo. Những thí sinh thi đỗ sẽ đ- ợc cấp bằng chuyên gia t- vấn h- ớng nghiệp tâm lý, và đ- ợng nhiên họ có việc làm. Bối cảnh đào tạo ở đây rất khác. Tại Quebec, cần chú trọng hơn trong việc xác định các năng lực đạt đ- ợc khi đào tạo, và khả năng làm tăng giá trị năng lực của các sinh viên với các nhà tuyển dụng tiềm năng. Hơn nữa, cần phải đặt câu hỏi về hiệu quả của các hoạt động với nhiều khách hàng chuyên biệt. Chính sự chứng minh hiệu quả sẽ quyết định số l- ợng công việc cho các chuyên gia t- vấn h- ớng nghiệp.

Sự điều hòa nghề tại Quebec đ- ợc thực hiện qua một Hội đoàn chuyên môn mà nhiệm vụ đầu tiên là bảo vệ quần chúng. Chính Hooik sẽ quyết định ai có thể trở thành chuyên gia t- vấn h- ớng nghiệp sau khi đánh giá chất l- ợng đào tạo các thí sinh. Hội cũng là ng- ời thanh tra công việc của các chuyên gia, phân tích những khiếu nại của khách hàng về các chuyên gia. Cuối cùng, Hội đề xuất các hoạt động đào tạo tiếp tục cho các thành viên. Tại Pháp, các thanh tra giáo dục quốc dân, ngoài việc thanh tra nhân viên, còn điều hành, phối hợp, kiểm tra các ban.

Ngoài những điểm khác biệt trên, tại Quebec cũng nh- tại Pháp, h- ớng nghiệp là một lĩnh vực ứng dụng khá đ- ợc biết đến. H- ớng nghiệp mang những đặc điểm của một ngành nghề đã đạt đến độ chín muồi: cơ sở đào tạo khoa học, thực hành vững chắc, các trung tâm nghiên cứu đ- ợc thừa nhận và một hệ thống điều hòa đảm bảo chất l- ợng hoạt động. Nh- ng với khủng hoảng tài chính nhà n- ớc và sự rút lui của Nhà n- ớc, đã diễn ra ở Quebec, và đang đ- ợc báo hiệu tại Pháp, cần triển khai nhiều năng l- ợng hơn nữa khiến giới quyết định chính sách coi những chỉ tiêu cho các hoạt động h- ớng nghiệp nh- một đầu t- cần thiết, sinh lợi lâu dài. Về mặt này, ở Pháp cũng nh- ở Quebec, ch- a có đủ các nghiên cứu đánh giá để chỉ ra hiệu quả hoạt động của các chuyên gia t- vấn, các cố gắng làm cho giới chính sách và công chúng biết đến vai trò của chuyên gia t- vấn vẫn còn ch- a nhiều.

Tham khảo

Manning, D. Proactive work/life planning framework: A context for planning program development, in working Connections. Pan-Canadian symposium on Career Development, Lifelong Learning and Workforce Development, 2003. Ottawa, Canadian Career Development Foundation.

Niles, S.G., Harris-Bowlsbey, J. (2002) Career Development Interventions in the 21st Century. Merrill Prentice Hall; New-Jersey.

Renald, C. Le développement de carrière: Qu'est-ce que ça donne aux employeurs?, in Etablir le contact. Symposium pan-canadien sur le développement de carrière, la formation continue et le perfectionnement

Saunders,R., Maxwell J. Changing Labour Market: Key Challenges Facing Canada, in. Pan-Canadian Symposium on Career Development, Lifelong Learning and Workforce Development, 2003.Ottawa. Canadian Career Development Foundation.