

# Một số vấn đề về hướng nghiệp

PGS.TS Nguyễn Đức Trí  
*Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục*

## 1. Vấn đề đặt ra từ thực tiễn

Ngày nay, mọi quốc gia đều coi nguồn nhân lực (NNL) là yếu tố cơ bản, có vai trò quyết định nhất đến sự phát triển nhanh và bền vững. ở Việt Nam, trong nhiều văn kiện, nghị quyết, Đảng và Nhà nước cũng đã ngày càng nhấn mạnh yếu tố quyết định này. Công tác đào tạo nghề nghiệp, bao gồm đào tạo nghề (ĐTN), trung học chuyên nghiệp (THCN), cao đẳng (CĐ), đại học (ĐH) được chú trọng đầu tư, hình thức đào tạo (ĐT) được đa dạng hoá, chủ trương xã hội hoá GD&ĐT được thực hiện mạnh mẽ... Nhờ vậy ĐT nghề nghiệp nói chung, ĐTN nói riêng, đã đạt được những thành tựu quan trọng trong việc phát triển NNL, cung ứng lao động kỹ thuật (LĐKT) cho thị trường lao động.

Tuy nhiên, cơ cấu NNL nước ta lại rất bất hợp lý, chất lượng thấp tới mức báo động, đặc biệt là về trình độ thực hành, nhìn chung không đáp ứng được nhu cầu của người sử dụng lao động. Sự thiếu hụt LĐKT có năng lực phù hợp, nhất là trong các doanh nghiệp mới, các khu công nghiệp, khu chế xuất, công nghệ cao... đang là mối quan tâm lớn của xã hội.

Giải quyết việc làm là một trong những khâu cực kỳ quan trọng nhằm phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, làm lành mạnh xã hội, đồng thời đáp ứng nguyện vọng và nhu cầu bức xúc của nhân dân, trong đó đặc biệt là của lực lượng lao động (LLLĐ) trẻ - LLLĐ chính trong tương lai của đất nước.

Cũng như các nước đang phát triển trên thế giới, nhưng lại trong giai đoạn chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, Việt Nam đang đứng trước những mâu thuẫn và áp lực lớn trong thị trường lao động, như:

(i) Hàng năm, khoảng hơn 1 triệu người bước vào độ tuổi LĐ cần có việc làm, tức là nhu cầu việc làm tăng lên rất lớn, nhưng số chỗ làm việc tăng ít dẫn đến tình trạng “Cầu việc làm” lớn hơn rất nhiều so với “Cung việc làm” (Cầu>>Cung).

(ii) Nhu cầu được đào tạo của thanh niên, HS là rất lớn nhưng năng lực tiếp nhận HS, SV của các cơ sở ĐT nghề nghiệp còn rất hạn chế dẫn đến tình trạng “Cầu học” lớn hơn nhiều so với “Cung học” (Cầu>>Cung).

(iii) Số người tốt nghiệp các cơ sở ĐT nghề nghiệp ngày càng tăng lên do mở rộng quy mô ĐT nhưng người học chưa có định hướng nghề nghiệp rõ ràng, chưa được tư vấn chọn nghề phù hợp nên đã chọn ngành nghề, trình độ ĐT, trường học một cách tự phát không có căn cứ dẫn đến tình trạng cơ cấu HS, SV về trình độ,

ngành nghề, vùng miền... rất bất hợp lý. Chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề nghiệp nhìn chung là thấp. Nhiều người tốt nghiệp khi được tuyển dụng thường phải được ĐT bổ sung mới làm việc được... Những điều đó đã gây nên tình trạng “vừa thừa vừa thiếu LĐKT”, số người tốt nghiệp ra trường không hoặc chưa tìm được việc làm hoặc có việc làm nhưng không phù hợp tăng lên đáng kể; một số lớn các cơ sở SX rất cần CNKT ở nhiều nghề, nhưng không có hoặc có quá ít người học nghề đó tốt nghiệp...

(iv) Trong những người tốt nghiệp đó, những người qua ĐTN để tìm được việc làm hơn số tốt nghiệp các trình độ cao hơn (theo Điều tra LĐ việc làm năm 2003: tỷ lệ thất nghiệp của những người tốt nghiệp ĐTN là 1,39%, THCN 2,72%, CĐ 3,41% và ĐH 3,61%; các con số tỷ lệ này trong thực tế chắc chắn là cao hơn nhiều). Trong khi đó, HS tốt nghiệp THPT vẫn cứ "đổ xô" vào ĐH, CĐ; HS tốt nghiệp THCS chỉ muốn lên học THPT để thi vào CĐ, ĐH; nhiều người vẫn coi việc vào học nghề công nhân như là "bước đường cùng".

Hai mâu thuẫn, áp lực (i) và (ii) cơ thể được coi là bình thường đối với một nước đang phát triển với dân số đông và kinh tế chưa phát triển như Việt Nam.

Nhưng hai vấn đề (iii) và (iv) không thể được coi là bình thường, chúng có liên quan chặt chẽ đến công tác *hướng nghiệp* cho thanh niên, HS, SV nói chung, HS phổ thông nói riêng và đến công tác ĐT nghề nghiệp, giải quyết việc làm và đào tạo tiếp tục. Việc làm và nghề nghiệp luôn là nhu cầu bức xúc nhất, là động lực lôi cuốn thanh niên, HS. Sự quan tâm về việc làm và nghề nghiệp; và cùng với điều đó, vấn đề LĐ và thu nhập, cống hiến và hưởng thụ, nghĩa vụ và quyền lợi đối với thanh niên, HS đang được đặt ra cần được giải quyết, trong đó hướng nghiệp cho họ đóng góp phần không nhỏ.

Vì vậy, cần phải nghiên cứu đầy đủ về lý luận cũng như đề ra và thực hiện các giải pháp phù hợp đối với công tác hướng nghiệp dựa trên các cơ sở khoa học đầy đủ, đáp ứng yêu cầu mới, như Văn kiện Đại hội Đảng CSVN lần thứ IX đã nhấn mạnh: “Coi trọng công tác hướng nghiệp và phân luồng HS trung học, chuẩn bị cho thanh thiếu niên đi vào LĐ nghề nghiệp phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong cả nước và từng địa phương”.

## **2. Quan niệm về hướng nghiệp**

Hiện nay có nhiều ý kiến và quan niệm khác nhau về hướng nghiệp.

*ở bình diện cá nhân và đối với mỗi cá nhân*, hướng nghiệp là hệ thống các giải pháp về tâm lý học, xã hội học, giáo dục học, y học, kinh tế-xã hội nhằm *giúp cho con người chọn nghề phù hợp* với nhu cầu xã hội, phù hợp với nguyện vọng và năng lực bản thân.

*Về hướng nghiệp trong trường phổ thông*, hiện có bốn nhóm ý kiến khác nhau như sau: (i) Ngoài việc giáo dục nghề, tuyên truyền nghề, tư vấn nghề thì hướng

nghiệp ở trường phổ thông phải bao gồm cả *tuyển chọn nghề sơ bộ*; (ii) Ngoài việc GD nghề, tuyên truyền nghề, tư vấn nghề, tuyển chọn nghề sơ bộ còn thêm cả *thích ứng nghề* (iii) Nghiên cứu HS và (iv) Hướng nghiệp ở trường phổ thông chỉ gồm GD nghề và tư vấn nghề. /1/

Theo tôi, tác giả Đặng Danh ánh rất có lý khi cho rằng cấu trúc hướng nghiệp trong trường phổ thông và các thành phần cấu trúc của nó phải nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ *hình thành nhân cách nghề nghiệp cho HS*, trên cơ sở đó *tư vấn giúp họ chọn nghề phù hợp*. Theo đó, *cấu trúc hướng nghiệp trong trường phổ thông* gồm có bốn thành phần:

- Giáo dục và tuyên truyền nghề (cho HS làm quen với các ngành nghề của nền kinh tế quốc dân và với các nghề phổ biến);
- Chuẩn bị cho HS có ý thức chọn nghề;
- Tiến hành tư vấn nghề cho HS;
- Nghiên cứu HS (trước hết nghiên cứu nhân cách nghề nghiệp).

ở bình diện xã hội, hướng nghiệp đóng góp phần rất quan trọng tạo nguồn nhân lực cho xã hội *phù hợp về cơ cấu và được sử dụng có hiệu quả*. Do đó, nó là vấn đề xã hội và được nhiều ngành quan tâm tới và cùng tham gia.

Như vậy, *hướng nghiệp* đề cập ở đây đã vượt ra khỏi phạm vi nhà trường phổ thông, *bao gồm cả tuyển chọn nghề, thích ứng nghề và hơn nữa, cả tư vấn và dịch vụ việc làm* (cho cả người LĐ không qua ĐT nghề nghiệp).

### **3. Cơ sở tâm lý học**

Hướng nghiệp góp phần xác định sự phù hợp nghề của từng con người cụ thể trong tương lai. Vì vậy, khoa học hướng nghiệp phải nghiên cứu mối tương quan giữa con người và nghề, giữa những đặc điểm nhân cách với hệ thống những yêu cầu do từng nghề đặt ra cho con người trong lao động nghề nghiệp của họ.

Mọi người đều biết, đối với thế giới nghề nghiệp, các nhà tâm lý học đã căn cứ vào đối tượng LĐ của nghề để phân chia ra thành năm nhóm nghề với những yêu cầu đặc điểm tâm sinh lý riêng biệt, đó là các nhóm nghề: Người-Thiên nhiên; Người-Kỹ thuật; Người-Người; Người-Dấu hiệu; Người-Nghệ thuật.

Dưới góc độ *hướng nghiệp*, các nhà tâm lý học cho rằng nhân cách bao gồm bốn cấu trúc như sau:

- *Xu hướng nghề nghiệp*: Nó bao gồm hứng thú nghề nghiệp, lý tưởng nghề nghiệp, khuynh hướng nghề nghiệp... đóng vai trò như là *động cơ chọn nghề*. Do đó, công tác hướng nghiệp cần phải rất coi trọng việc giáo dục xu hướng nghề nghiệp cho HS và thanh, thiếu niên.

- *Năng lực/Kinh nghiệm nghề nghiệp*: Về phương diện LĐ nghề nghiệp thì đây là những tri thức về quá trình công nghệ, về tổ chức LĐ khoa học, quản lý quá

trình công nghệ, những kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp, thói quen LĐ, tác phong công nghiệp cần thiết... (chủ yếu được hình thành ở giai đoạn thích ứng nghề trong ĐT nghề nghiệp)

- *Những đặc điểm của các quá trình phản ánh tâm lý:* Đó là những đặc điểm của các quá trình cảm giác, tri giác, tư duy, tưởng tượng, trí nhớ... giúp cho việc hành nghề thuận lợi và thành công.

- *Những đặc điểm về khí chất, giới tính, lứa tuổi và bệnh tật:* Đó là những đặc điểm chịu sự chế ước sinh học, chúng đóng vai trò quan trọng khi hướng dẫn chọn nghề, khi tuyển dụng LĐ.

*Lý luận về nhân cách* cho rằng, do có sự khác nhau giữa các yếu tố trên đây nên nhân cách mỗi người có những đặc điểm không lặp lại ở người khác, tức là mỗi người có một nhân cách độc đáo riêng của mình, không ai giống ai. *Đó chính là sự khác biệt cá nhân* mà hướng nghiệp phải đặc biệt chú ý.

#### **4. Cơ sở giáo dục học nghề nghiệp**

Dưới góc độ GD học nghề nghiệp, đào tạo và bồi dưỡng nghề nghiệp phải định hướng vào việc hình thành những *năng lực thực hiện* (competencies) hay *năng lực/ kinh nghiệm nghề nghiệp* như đã đề cập trong cấu trúc nhân cách trên đây ở người LĐ tương lai. *Năng lực thực hiện (NLTH)* bao gồm: Các kỹ năng thực hành; các kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề và các kỹ năng trí tuệ; sự thể hiện tác phong, đạo đức LĐ nghề nghiệp; khả năng thích ứng để thay đổi; khả năng áp dụng kiến thức của mình vào công việc; khát vọng học tập và cải thiện điều kiện LĐ và cuộc sống; khả năng làm việc cùng với người khác trong tổ, nhóm (teamwork), v.v.... Mặt khác, người ta cũng xác định các kỹ năng có tính chất *cốt lõi* hay *cơ bản* mà bất cứ người LĐ nào cũng phải có trong NLTH của mình. Chúng tập trung vào khả năng áp dụng kiến thức và kỹ năng một cách tích hợp trong các tình huống LĐ thực tế. Sự thách thức và cạnh tranh kinh tế là vấn đề chung đối với mọi quốc gia trong cộng đồng quốc tế ngày càng làm cho quan niệm đó thống nhất hơn và tầm quan trọng của các kỹ năng cốt lõi được củng cố và khẳng định. Có thể nêu ra một số kỹ năng cốt lõi như: *các kỹ năng thông tin; các kỹ năng giao tiếp; các kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai các hoạt động; các kỹ năng hợp tác; các kỹ năng sử dụng toán học; các kỹ năng giải quyết vấn đề; các kỹ năng sử dụng công nghệ; v.v...*

Ngày nay, cấu trúc của học tập đã có sự thay đổi lớn do phạm vi/ diện NLTH đã mở rộng hơn nhiều trong cấu trúc và diện trình độ đào tạo. Người ta cũng đã xác định rằng mục tiêu và nội dung ĐT phải chú trọng các NLTH sau: /3/

- *Năng lực thực hiện về chuyên môn:* Đó là những kiến thức phức tạp và kỹ năng phức hợp liên hệ với phạm vi nội dung của LĐ nghề nghiệp.

– *Năng lực thực hiện về phương pháp*: Đó là các biện pháp, các quá trình và cách thức hành động để tìm ra giải pháp vận hành và đưa ra các quyết định phù hợp một cách độc lập.

– *Năng lực thực hiện về xã hội*: Đó là các kỹ năng làm việc theo nhóm của cá nhân, bao hàm các quá trình tương tác xã hội theo cách thức riêng biệt trong một hợp đồng LĐ cụ thể.

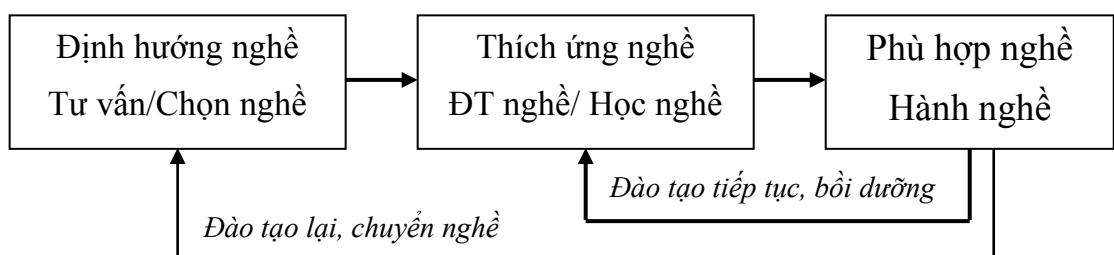
– *Năng lực thực hiện riêng (nhận thức bản thể) của cá nhân*: Dưới góc độ xã hội- nhân văn, người LĐ tốt nghiệp phải hiểu được và đánh giá được ý nghĩa của các hành động và quá trình hình thành nên nghề ng

– hiệp trong bối cảnh các điều kiện xã hội và nhân văn nhất định.

Việc ĐT nghề nghiệp một mặt phải xuất phát từ cấu trúc và sự phát triển của các nghề và những đòi hỏi về mặt xã hội tại chỗ làm việc, mặt khác cũng phải định hướng vào trình độ được ĐT nghề nghiệp của người LĐ, điều đó có nghĩa là hướng vào các nội dung học tập cập nhật, mới hơn.

Người ta coi sự phù hợp nghề của một con người cụ thể trong tương lai thể hiện ở sự phù hợp đồng bộ những đặc điểm trong cấu trúc nhân cách với những yêu cầu của một nhóm nghề nào đó. Thực tế chỉ ra rằng, sự phù hợp (lý tưởng!) ấy không bao giờ được hoàn toàn đầy đủ, trọn vẹn, nhất là trong thời đại ngày nay, khi mà các tiên bộ KH-CN như vũ bão đã và đang làm thay đổi một cách nhanh chóng nội dung LĐ cũng như sự tổ chức và phân công LĐ xã hội, khiến người LĐ dù có được ĐT và chuẩn bị tốt đến mấy vẫn phải học tiếp tục, thường xuyên, suốt đời mới đáp ứng được yêu cầu thực tế. Điều này đặt ra những vấn đề cần nghiên cứu để hướng nghiệp phù hợp, đón trước, đặt nền móng hơn là tiến hành "kỹ năng hoá", "tay nghề hoá" sớm HS phổ thông. Hơn nữa, chúng ta còn cần phải chú ý đặc biệt đến việc tăng cường và đảm bảo sự cân đối hài hoà giữa ba lĩnh vực "dạy chữ, dạy nghề, dạy người". /3/

Dưới góc độ GD học nghề nghiệp, việc ĐT nhân lực theo định hướng "cầu", tức là định hướng đáp ứng nhu cầu của bản thân cá nhân người LĐ, của xã hội và của người sử dụng LĐ, là *một hệ thống thống nhất, kết hợp giữa định hướng nghề, tư vấn, chọn nghề, ĐT nghề nghiệp, giải quyết việc làm và việc ĐT tiếp tục, ĐT lại...* nhằm tới sự phù hợp nghề của người LĐ. (Xem Hình 1 dưới đây với thuật ngữ nghề được quan niệm rộng, bao hàm mọi trình ĐT)



Hình 1: *Quan hệ hướng nghiệp, đào tạo nghề, phù hợp nghề, đào tạo tiếp tục*

Hệ thống đó bao gồm ba bộ phận chủ yếu sau:

- Định hướng và tư vấn nghề nghiệp cho HS và cho người LĐ
- Đào tạo và đào tạo tiếp tục về nghề nghiệp cho người LĐ
- Hệ thống thông tin thị trường LĐ, dịch vụ việc làm.

Như vậy, dựa trên cơ sở GDH nghề nghiệp, việc nhằm tới sự phù hợp nghề của người LĐ *đòi hỏi hướng nghiệp phải mở rộng phạm vi quan tâm của mình.*

## **5. Cơ sở kinh tế - xã hội**

Việc gắn ĐT nghề nghiệp, nhất là trong GDNN nói riêng - nơi cung cấp tỷ trọng lớn số LĐKT, với sử dụng LĐ nói chung ở nước ta đã và đang trở thành vấn đề cần được chú ý giải quyết, nhằm góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh của nền kinh tế đất nước đang dịch chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. *ĐT nghề nghiệp phải tuân thủ các quy luật khách quan của thị trường, đặc biệt là thị trường LĐ.*

Thị trường LĐ theo nghĩa chung nhất là một hệ thống trao đổi giữa người đã có việc làm hoặc đang tìm kiếm việc làm (cung LĐ) và những người sử dụng LĐ hoặc đang tìm kiếm LĐ (cầu LĐ). Trong thị trường LĐ có nhiều chủ thể (lực lượng) tham gia với các vai trò khác nhau, bao gồm:

- *Nhà nước:* Xác lập khung pháp lý cho thị trường LĐ hoạt động bình đẳng, điều tiết và giám sát thị trường LĐ có lợi cho mục tiêu phát triển.

- *Người sử dụng LĐ:* Đặt ra yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu LĐ cần tuyển dụng phù hợp với thị trường LĐ.

- *Người LĐ:* Được định hướng, tư vấn và chọn nghề; được ĐT nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu thị trường LĐ và có khả năng cạnh tranh trên thị trường để có cơ hội việc làm.

- *Người đào tạo LĐ:* Tổ chức ĐT nghề nghiệp cho người LĐ phù hợp với yêu cầu của thị trường LĐ.

- *Nhà cung cấp dịch vụ việc làm:* Là cầu nối giữa cung LĐ và cầu LĐ trên thị trường LĐ.

- *Các đối tác xã hội khác ...*

Qui luật cung - cầu trong thị trường LĐ đòi hỏi các cơ sở ĐT nghề nghiệp cung cấp kịp thời các loại hình, số lượng và chất lượng LĐKT theo yêu cầu cho các ngành SX, kinh doanh và dịch vụ. Phía người LĐ không những phải tinh thông nghề nghiệp mà còn phải có khả năng thích ứng và di chuyển nghề nhưng lại đòi

hỏi người sử dụng phải trả công phù hợp, phải có chế độ đãi ngộ thoả đáng, nhất là LĐKT trình độ cao, nghệ nhân, chuyên gia...

Qua phân tích thị trường LĐ với các đặc trưng cơ bản của nó cho thấy bản chất của mối quan hệ giữa ĐT và sử dụng LĐ và giải quyết việc làm chính là *sự gắn liền giữa ĐT với "câu LĐ" trên thị trường LĐ* nhằm đáp ứng các yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu LĐ để người LĐ có nhiều cơ hội tìm việc làm trên thị trường LĐ sau khi được ĐT. Mối quan hệ đó phải dựa trên cơ sở "câu LĐ" trên thị trường LĐ. Mọi thông tin về sự thay đổi của câu LĐ về số lượng, chất lượng và cơ cấu LĐKT trên thị trường LĐ, trong đó LĐ có trình độ công nhân chiếm tỷ trọng lớn, đều phải được nhận biết, phân tích, xem xét và điều chỉnh trong ĐT nhân lực. Đó là sự thay đổi căn bản nhất trong ĐT nhân lực trong điều kiện của nền kinh tế thị trường so với nền kinh tế truyền thống, *nó có tác động lớn đến nội dung, phương thức hướng nghiệp trong giai đoạn mới.*

Điều đó đòi hỏi và là thách thức lớn đối với hệ thống ĐT nghề nghiệp nói chung, ĐTN nói riêng, phải thay đổi và chuyển sang ĐT theo hướng đáp ứng cầu, có nghĩa là phải ngày càng nâng cao *tính định hướng thị trường*. ĐT nghề nghiệp phải thực sự chủ động trong việc điều chỉnh nội dung, chương trình, tài liệu ĐT, hình thức và phương pháp ĐT thông qua việc chủ động thu thập các thông tin phản hồi từ thị trường LĐ, xác định nhu cầu ĐT càng đầy đủ, chính xác càng tốt. Được vậy thì người LĐ, người tốt nghiệp sẽ có khả năng thích ứng cao hơn, năng động hơn, có cơ hội nhiều hơn trong tìm việc làm, tự tạo việc làm,...

*Hướng nghiệp* được tiến hành xuyên suốt toàn bộ quá trình/hệ thống ĐT nghề nghiệp tổng thể, từ khâu định hướng nghề đến khâu giải quyết việc làm phải chuẩn bị cho thanh thiếu niên đi vào LĐ nghề nghiệp phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế cũng như chuyển dịch cơ cấu LĐ trong cả nước và từng địa phương, như Văn kiện Đại hội Đảng CSVN lần thứ IX đã nhấn mạnh.

Như vậy, hướng nghiệp vừa phải dựa trên cũng như phải phù hợp với các vấn đề kinh tế- xã hội, đặc biệt là phải đảm bảo đáp ứng các yêu cầu của thị trường LĐ, đồng thời vừa phải góp phần đảm bảo sự công bằng xã hội đối với mọi đối tượng tham gia và thụ hưởng trong thị trường LĐ.

## **6. Cơ sở điều khiển học**

Theo quan điểm điều khiển học, bản chất của công tác hướng nghiệp là một hệ thống điều khiển các động cơ chọn nghề và giúp đảm bảo sự an tâm với nghề của thanh thiếu niên, HS. Hệ thống này bao gồm:

*Chủ thể điều khiển:* Nhà trường (bao gồm cả các Trung tâm Kỹ thuật tổng hợp-hướng nghiệp); gia đình; các cơ quan Nhà nước; các đoàn thể, tổ chức chính trị-xã hội; các doanh nghiệp; các nhóm không chính thức của HS,...

*Các phương tiện và PP điều khiển:* Công tác hướng nghiệp trong nhà trường; sự giáo dục định hướng trong gia đình; thông tin nghề nghiệp của các cơ quan chuyên môn, của các phương tiện thông tin đại chúng; dư luận nhóm, dư luận xã hội; hoạt động hướng nghiệp, tư vấn nghề và việc làm của các trung tâm tư vấn, dịch vụ việc làm; v.v...

*Đối tượng điều khiển* là định hướng nghề nghiệp và động cơ nghề nghiệp của thanh niên, HS.

*Kết quả của hệ thống điều khiển* là sự sẵn sàng tâm lý đi vào LĐ nghề nghiệp của thanh niên, HS. Họ có khả năng chọn nghề phù hợp với đòi hỏi của nghề, với nguyện vọng và khả năng của bản thân, đồng thời phù hợp với yêu cầu của xã hội.

Ngoài ra, như ở phần trên đã trình bày, tham gia vào hệ thống điều khiển này còn có các kênh thông tin và các liên hệ ngược về thị trường LĐ, nhu cầu nhân lực của nền kinh tế quốc dân cũng như thông tin về hiệu quả của những tác động hướng nghiệp.

## **7. Về thực trạng**

Vấn đề hướng nghiệp ở Việt Nam đã được tiến hành nghiên cứu và triển khai sớm từ những năm 70 của thế kỷ trước. Nghị quyết của Bộ Chính trị về cải cách GD năm 1979 đã khẳng định hướng nghiệp là bộ phận khăng khít của quá trình GD; các Nghị quyết 109/CP ngày 12/3/1981 và Nghị quyết 126/CP ngày 19/3/1981 của Chính phủ... đã tạo hành lang pháp lý cho sự phát triển của công tác hướng nghiệp, nhất là hướng nghiệp trong trường phổ thông. Thời gian đó có thể được coi là thời kỳ "hoàng kim" của công tác hướng nghiệp ở Việt Nam đạt được một số thành tựu quan trọng.

Tuy nhiên, trong thực tế hơn hai thập kỷ qua, công tác hướng nghiệp nói chung và hướng nghiệp trong trường phổ thông nói riêng, đã có nhiều bất cập, lúng túng về lý luận, triết lý, mơ hồ về nội dung và phương thức, nghèo nàn về kết quả tác động góp phần vào sự phát triển nguồn nhân lực cho đất nước.

Gần đây, thực hiện Nghị quyết 40 của Quốc hội về đổi mới chương trình và sách giáo khoa phổ thông, vấn đề dạy học công nghệ, GD lao động và hướng nghiệp đã được chú trọng đổi mới. Song, việc đổi mới đó vẫn chưa có cơ sở khoa học vững chắc, kể cả về lý luận và thực tiễn. Chính sách cũng như sự chỉ đạo lĩnh vực quan trọng này hầu như chưa có sự đổi mới căn bản nào.

## **8. Kiến nghị**



Bộ Khoa học - Công nghệ, Bộ GD và ĐT cùng với các Bộ/Ngành khác và cơ quan hữu quan cần đầu tư các nguồn lực để tổ chức thực hiện các nghiên cứu liên ngành một cách tổng thể về *lĩnh vực khoa học hướng nghiệp*, trên cơ sở đó đổi mới toàn diện công tác GD lao động-hướng nghiệp trong các nhà trường, đẩy mạnh các hoạt động tư vấn, tuyển chọn nghề, tư vấn và dịch vụ việc làm cho thanh niên, HS trong nhà trường và trong xã hội.

Bộ GD và ĐT cần phải xây dựng và thực thi một chiến lược, quy hoạch và những kế hoạch cụ thể đào tạo một cách "bài bản" ở các trường đại học đội ngũ cán bộ, giáo viên làm công tác hướng nghiệp và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giáo viên làm công tác hướng nghiệp từng khâu hoặc bộ phận trong hệ thống hướng nghiệp, trước hết và trên hết là trong trường phổ thông.

Bộ GD và ĐT cùng với các Bộ/Ngành khác và cơ quan hữu quan cần xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách và cơ chế phù hợp nhằm thúc đẩy công tác GD lao động-hướng nghiệp trong trường phổ thông, xã hội hoá công tác hướng nghiệp, lôi cuốn sự tham gia của các lực lượng xã hội vào công tác hướng nghiệp.

#### **Tài liệu tham khảo**

- /1/ Đặng Danh ánh: **Hướng nghiệp trong trường phổ thông**; Tạp chí Giáo dục số 42, tháng 10/2002
- /2/ Nguyễn Đức Trí: **Quan niệm, thực trạng và giải pháp tăng cường dạy chữ, dạy nghề, dạy người**; Tạp chí Giáo dục số 39, số Chuyên đề Quý 3/2002
- /3/ Nguyễn Đức Trí: **Hệ thống SPKT ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn**; Tạp chí Phát triển Giáo dục; 12/2004