

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TƯ VẤN CHO GIÁO VIÊN

• ThS. ĐỖ THIẾT THẠCH

Trường Cán bộ quản lý Giáo dục và Đào tạo II

Hiện nay ở thành phố Hồ Chí Minh, ngoài hoạt động hướng nghiệp và tư vấn (TV) sức khỏe sinh sản vị thành niên, đã có một số trường trung học phổ thông tổ chức TV để giải quyết những khó khăn mà học sinh (HS) gặp phải, mỗi tuần một lần. Lúc đầu trường mời người ở Trung tâm tư vấn tâm lý. Sau đó, nhà trường gửi một số giáo viên (GV) đi dự một khóa học rồi trường mở lớp bồi dưỡng công tác TV cho GV trong hè. Học xong, các GV áp dụng ngay tại lớp mình. Việc TV cho HS, cha mẹ HS do GV trong trường phụ trách. GV gợi ý cho HS gửi tới các ý kiến, nhu cầu của chúng đối với trường, GV, cha mẹ HS.

Lợi ích của việc TV cho HS trong nhà trường được nhiều cán bộ quản lý nhận xét là GV đã giải quyết được nhiều căng thẳng của HS. Công tác TV có lợi cho hoạt động giáo dục của GV, công việc của họ phong phú hơn. Qua công tác TV GV rút ra kinh nghiệm chung cho những HS khác sau khi giải quyết vấn đề cho một HS và do đó kĩ năng giáo dục được nâng cao. GV có tiến bộ rõ rệt trong cách cảm nhận và hiểu rõ vấn đề của HS, giảm dần các vấn đề trong quan hệ của GV với HS, tạo được bầu không khí trong nhà trường tốt hơn v.v...

Khó khăn khi tổ chức TV cho HS thường là GV chưa có kĩ năng tư vấn, do đó cha mẹ HS chưa tin tưởng vào người TV, chưa thấy rõ sự cần thiết của TV trong nhà trường; chưa có cơ chế hỗ trợ cho hoạt động TV; các trường phải tự lo kinh phí.

Vấn đề đặt ra là làm sao để phát triển năng lực TV cho GV. *Những hình thức phát triển năng lực tư vấn cho GV* có thể kể ra là: huấn luyện; hỗ trợ bên ngoài; hợp tác với các tư vấn chuyên nghiệp; tham vấn đồng nghiệp; chỉ bảo kinh nghiệm; học hỏi lẫn nhau; cùng nhau làm việc và chia sẻ kinh nghiệm; tạo ra khả năng rút tỉa kinh nghiệm; học hỏi thông qua kinh nghiệm v.v... Các hình thức này có thể chia thành hai

nhóm: Tổ chức huấn luyện và phát triển năng lực TV cho GV trong hoạt động thực tiễn. Nói cách khác, chiến lược phát triển năng lực TV cho GV là lúc đầu tổ chức huấn luyện tại chức sau đó hỗ trợ họ trong hoạt động thực tiễn.

1. Huấn luyện tại chức - Minh họa qua TV hướng nghiệp

1.1. Khái quát: GV là những người có kinh nghiệm trong giáo dục (GD), đã được đào tạo về tâm lý, GD. Vì vậy nội dung huấn luyện chỉ nên gồm: những vấn đề cơ bản về TV; đặc điểm của TV GD như các chiến lược hỗ trợ HS, các đối tượng TV GD, các nhu cầu hỗ trợ đặc biệt, TV hướng nghiệp, GD sức khỏe sinh sản vị thành niên; các kĩ năng TV cơ bản; các loại trắc nghiệm và cách sử dụng... Những vấn đề khác về TV, GV có thể tự học trong thực tiễn.

Hình thức huấn luyện có thể là một khóa học hay một hội thảo huấn luyện (workshop) trong thời gian chừng một tuần (5 ngày). Nên chia theo nhóm người tham dự khác nhau để đi sâu vào từng loại TV. Ví dụ, TV hướng nghiệp (Vocational guiding) có một vài buổi riêng.

Phương pháp huấn luyện phải kết hợp lí thuyết và thực hành. Nội dung thực hành là quy trình TV, các kĩ năng TV, các bộ dụng cụ trắc nghiệm liên quan (nếu có).

1.2. Nội dung huấn luyện TV hướng nghiệp nên gồm: Một số vấn đề chung về TV hướng nghiệp; những lí thuyết liên quan đến việc chọn nghề như sự phù hợp giữa cá nhân và một nghề, lí thuyết quyết định; những chiến lược hỗ trợ HS trong TV hướng nghiệp; việc sử dụng những trắc nghiệm (test) thường dùng như trắc nghiệm IQ; phỏng vấn theo chiều sâu.

1.2.1 - Một số vấn đề chung về TV hướng nghiệp, chẳng hạn: a) Sự khác nhau giữa thông tin về nghề nghiệp và thông tin về tiến trình chọn lựa nghề nghiệp, giữa việc TV hướng nghiệp trong GD và việc TV hướng nghiệp trực tiếp.

b) Mục tiêu của TV hướng nghiệp là HS có đủ năng lực và động cơ để chọn nghề; HS biết rõ về mình; HS nhận được thông tin thích hợp về nghề nghiệp và công việc. c) TV nghề nghiệp là một công việc mang tính hệ thống, khoa học. Điều đó đòi hỏi người TV phải có sự hướng dẫn nhằm đến mục tiêu rõ ràng, có ý thức, hướng đến quá trình và có tính hệ thống; có kiến thức và kĩ năng hướng nghiệp; có quan niệm giá trị đúng đắn; có thái độ thích hợp.

1.2.2 - Về sự phù hợp giữa cá nhân và một nghề

Có mối tương quan lớn giữa phẩm chất của HS và nghề nghiệp. Do vậy, người TV hướng nghiệp phải phân tích xem HS được TV và một nghề nghiệp cụ thể có phù hợp không; HS cần biết khả năng của chính mình và cần xem xét chính mình có khả năng học một nghề đặc biệt nào không.

Sự chọn lựa nghề tốt là kết quả của cái nhìn thực tế về khả năng, sở thích, tham vọng, điều gì có thể làm và những hạn chế của mình; biết rõ nghề nghiệp đòi hỏi khả năng gì; có sự tương hợp những năng lực bản thân và về nghề nghiệp. Bởi vậy, HS cần được thông tin về những năng lực của mình và về nghề nghiệp.

Việc nhận thức rõ nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng. Các công việc khác nhau có những định hướng khác nhau như định hướng thực tế (dùng chân tay nhiều hơn trí óc); định hướng vận dụng trí óc; định hướng nghệ thuật (đòi hỏi năng khiếu nghệ thuật); định hướng xã hội (đòi hỏi sự năng động trong quan hệ với con người); định hướng kinh doanh; định hướng quy ước. Do đó, người TV phải so sánh yêu cầu của công việc với phong cách học tập của HS để đưa ra lời khuyên thích hợp.

1.2.3 - Lí thuyết quyết định trong chọn nghề:

Việc chọn lựa nghề là một quá trình chủ quan dựa trên thông tin giữa lí tưởng và hiện thực, một sự dung hoà, một kiểu quyết định, là kết quả của việc tương hợp một cách thông minh giữa thông tin của một người và thông tin về nghề nghiệp.

Điều kiện để chọn nghề tốt là người lựa chọn phải biết các khả năng chọn lựa khác nhau; biết các hậu quả của việc chọn lựa; thấy được rõ những khía cạnh tích cực và tiêu cực của nghề được chọn; có mục tiêu rõ ràng để có thể

thấy chọn lựa nào là tốt nhất.

Các yếu tố của tiến trình chọn lựa: ý thức rằng bản thân phải chọn lựa; chấp nhận sự không chắc chắn trong lựa chọn, vì vậy người chọn cần phải can đảm; có thể thăm dò các khía cạnh khác nhau; so sánh, cân nhắc các phương án lựa chọn khác nhau; quyết định; hành động. Tiến trình lựa chọn xảy ra trên cơ sở phát triển cá nhân đưa đến cái nhìn rõ ràng và tích cực về giá trị của mình, tiến trình này đi theo một chuỗi điển hình nào đó, nó chịu ảnh hưởng của các yếu tố gia đình và xã hội. Điều này hạn chế khả năng chọn lựa của cá nhân.

Người TV hỗ trợ cho tiến trình lựa chọn là tạo điều kiện cho HS có thể suy ngẫm, hiểu biết về mình và mở rộng tầm nhìn. Để làm điều đó, người TV cần cung cấp thông tin, cung cấp cấu trúc cho các sự kiện, ý tưởng liên quan đến việc lựa chọn và nói rõ trách nhiệm của mỗi HS trong việc chọn lựa.

Chiến lược hỗ trợ HS trong TV hướng nghiệp bao gồm TV cá nhân; chỉ dẫn cách chọn lựa nghề; thông tin nghề nghiệp; dùng các phương pháp đánh giá / trắc nghiệm và phỏng vấn theo chiều sâu.

1.2.4 - *Huấn luyện việc sử dụng trắc nghiệm (TN):* Trong TV hướng nghiệp người ta thường dùng TN chỉ số IQ. TN phong cách học của HS cũng được sử dụng vì có mối liên quan chặt chẽ giữa các phong cách học và khuynh hướng nghề nghiệp.

Huấn luyện về TN cần trang bị cho GV cả kĩ năng thực hành cũng như các hướng dẫn tổng quát về TN. TN trước hết là phải không gây hại cho người đến TV. Do đó phải chọn lọc các TN, không lạm dụng.

Lưu ý rằng, TN chỉ là những mẫu của những hành vi, nội dung TN là những mẫu của những điều phải đánh giá. TN không cho thấy trực tiếp các tính chất hay khả năng. TN nhằm đo khả năng hay khả năng đặc biệt nào đó phải có độ tin cậy và tính giá trị thích hợp. Phải giải thích kết quả TN theo bối cảnh văn hoá, điều kiện riêng của HS và trong tương quan với các tính chất khác, cũng như theo thông tin về quá khứ riêng biệt của HS. Không giải thích kết quả TN một cách riêng rẽ. Các TN đo cùng khả năng có thể đưa đến điểm số khác nhau cho cùng khả năng



ấy. Điểm số hay kết quả TN có thể chịu ảnh hưởng của trạng thái mệt mỏi, lo lắng, căng thẳng nhất thời, những nhiễu loạn tâm lí hay những tổn thương trong não bộ. Do đó, phải tiến hành trong điều kiện trẻ bình thường, không chịu áp lực tâm lí, sức khoẻ. Kết quả TN cũng tùy thuộc vào sự hợp tác và động cơ của người đến TV.

Các nội dung tập huấn cho người chủ trì TN, ví dụ trắc nghiệm IQ, bao gồm: Các thủ tục chuẩn; điều kiện vật chất; mối quan hệ với người đến TN và động cơ của họ; quản lí TN; giảng giải công việc phải làm; quản lí thời gian; quản lí bộ tài liệu TN và tài liệu khác; cho điểm; xác định hệ số thông minh và tuổi người đến TN.

2- Phát triển năng lực TV cho GV trong hoạt động thực tiễn

Các yếu tố cơ bản là khuyến khích tư duy dựa trên hoàn cảnh và công việc; học hỏi thông qua kinh nghiệm; chia sẻ đồng nghiệp và làm việc theo nhóm.

2.1- Khuyến khích tư duy dựa trên hoàn cảnh và công việc

Công cụ quan trọng nhất của người TV là chính bản thân mình. Điều đó đòi hỏi có sự hoà nhập trong sự hiểu biết, khả năng và kĩ năng sống.

- Về hiểu biết, người TV phải tự biết mình về quan điểm, kiến thức và kĩ năng chuyên môn cụ thể. Các câu hỏi cần được suy ngẫm là: Tôi biết gì về chính mình? Những ưu điểm, nhược điểm của tôi là gì? Tôi làm nhiệm vụ như thế nào? Điều gì thúc đẩy tôi hoặc ngăn cản tôi? Quan điểm của đồng nghiệp đối với tôi như thế nào? Đối với những người khác như đồng nghiệp và những người ngoài cuộc: Tôi hiểu kinh nghiệm của họ như thế nào? Tôi cảm thấy thế nào? Điều gì tốt? Điều gì cảm thấy chưa tốt? Tôi muốn gì cho chính tôi, cho công việc, cho đơn vị của tôi? Có thể thực hiện được không? Tôi sẽ gặp khó khăn nào khi làm điều đó?

- Về khả năng, người TV cần phải thành thạo chuyên môn và có kinh nghiệm. Luôn luôn có hai thành tố khi xử lí công việc là kiến thức và xúc cảm. Những xúc cảm có thể là tích cực (như tin cậy, hoạt động sáng tạo, có sáng kiến) hay tiêu cực như xung đột với những kinh nghiệm riêng, kéo theo sự thay đổi hành vi của họ.

- Người TV là người sống theo đời thường, là một cá nhân với những quan niệm, kinh nghiệm và quá khứ riêng, có tác phong chuyên nghiệp,

có năng lực trong điều kiện và tình huống đặc biệt, được tập thể tín nhiệm. TV là hoạt động khi có vấn đề, liên quan đến tâm lí, tình cảm của cá nhân. Do đó, đòi hỏi thái độ thiện chí, sự tôn trọng, giao tiếp tốt, kiên nhẫn. Nếu có ai phản đối, thì hãy lắng nghe họ.

Để tư duy dựa trên hoàn cảnh và công việc, người GV cần trả lời những câu hỏi: Tôi cố gắng để đạt cái gì? Tại sao phải cố gắng? Vì sao phải làm theo cách này? Vì sao tôi cho rằng đây là cách làm tốt nhất? Việc đó tiến triển như thế nào? Làm thế nào để đánh giá công việc của tôi? Tôi sẽ TV như thế nào? Những gì là kinh nghiệm quan trọng nhất của tôi? Điều gì là khó khăn? Loại vấn đề rắc rối nào tôi gặp? Tôi cảm thấy phản ứng của bản thân không? Những gì gây hứng thú? Tôi có hiểu rõ những động lực cũng như trở ngại của tôi không? Tôi cần loại giúp đỡ nào? Hình ảnh lí tưởng trong tôi về người TV giỏi là gì?

Người tư vấn giỏi là người thực hành theo châm ngôn: "Tôi muốn tư vấn sao cho không ràng buộc bạn; hiểu rõ giá trị nhưng không phán xét bạn; đồng hành với bạn nhưng không làm bạn mất tự do; đề nghị với bạn chứ không bắt buộc bạn làm; giúp đỡ bạn nhưng không làm bạn khó chịu".

2.2- Học hỏi thông qua kinh nghiệm

David Kolb quan niệm rằng, học tập từ kinh nghiệm là khái niệm diễn tả quá trình chung của con người thích nghi với môi trường tự nhiên và xã hội. Học tập không đơn giản là nhận thức và hiểu biết. Nó bao hàm sự thống nhất của suy nghĩ có tổ chức, cảm giác, nhận thức và hành động.

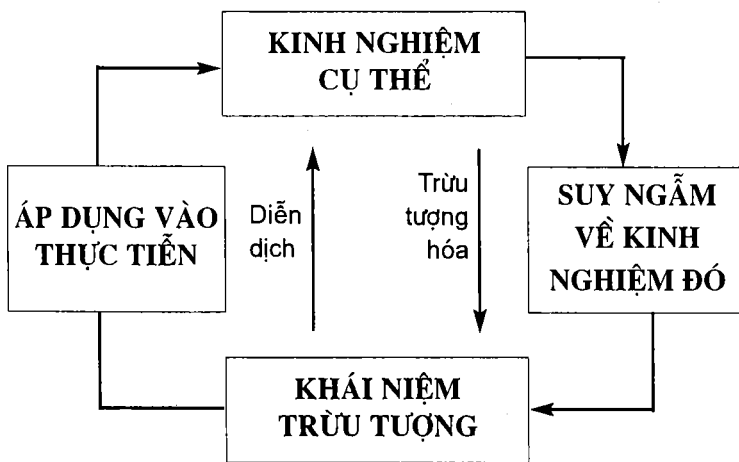
Không phải mọi người đều học cùng một cách. Ví dụ học sử dụng một cái máy ảnh kĩ thuật số, chúng ta phải học để biết nó hoạt động như thế nào và do đó chúng ta cần thông tin. Việc đạt được thông tin này như thế nào phụ thuộc vào mỗi cá nhân. Một người sẽ đọc ngay toàn bộ hướng dẫn sử dụng, cố gắng hiểu người ta viết gì trong đó và sẽ chỉ thực hiện từng thao tác theo chỉ dẫn. Người khác lại thử tất cả các nút và chỉ xem sách hướng dẫn sử dụng khi nó không hoạt động.

Đối với GV lớn tuổi, việc học thường gặp phải khó khăn giữa lí thuyết và thực hành, giữa sự tiếp thu và hoạt động thực nghiệm. Để GV

học tập từ kinh nghiệm, họ cần suy ngẫm về công việc và đưa ra khái niệm. Qua đó tạo ra hệ thống mới, để rồi có thể chuẩn bị cho một kinh nghiệm mới. Biến đổi từ cái cụ thể tới cái trừu tượng, quy nạp từ cái cụ thể thành khái niệm và sự diễn dịch từ lí thuyết đến những ứng dụng mới. Sự biến đổi này diễn ra qua tư duy. David Kolb gọi đó là tư duy thực hành và khái quát hoá sự biến đổi mô tả ở trên thành chu trình học hỏi thông qua kinh nghiệm như hình vẽ.

Muốn phát triển tư duy thực hành, người GV

Chu trình học tập từ kinh nghiệm của David Kolb



cần tự hỏi về công việc của mình: Tôi đã làm những gì? Tôi cảm thấy như thế nào khi làm việc đó? Tại sao tôi lại làm như vậy? Điều đó có phù hợp với mục tiêu của nhà trường không? Những kinh nghiệm của tôi là gì? Nó tốt hay xấu? Điều gì có thể làm tốt hơn? Tại sao tôi lại mắc lỗi? Việc gì đã thành công? Tôi cần phải thay đổi cái gì? Tôi có thể học được gì từ những sai lầm của mình? Những mục tiêu học tập cá nhân của tôi để hỗ trợ, giúp đỡ HS tốt hơn là gì?

Học tập bằng kinh nghiệm với người lớn tuổi có thể được thực hiện bằng nhiều cách như học tập tại nơi làm việc trong điều kiện làm việc thực tế, quá trình hỗ trợ của đồng nghiệp. Biện pháp chung ở đây là xây dựng nhà trường thành tổ chức học tập (*Learning Organization*).

2.3- Chia sẻ đồng nghiệp và làm việc theo nhóm

Để hỗ trợ công việc TV trong hoạt động thực tiễn cần có sự chia sẻ đồng nghiệp, cần làm việc theo nhóm. Sự giúp đỡ của GV giàu kinh nghiệm

trong các tổ bộ môn, các nhóm; việc tham khảo ý kiến đồng nghiệp có thể xem như những hình thức học tập từ kinh nghiệm cần thiết.

Những dấu hiệu của nhóm tích cực là mục tiêu của nhóm rõ ràng; mong đợi sáng kiến; hành động mềm dẻo - đó là cơ sở để nhóm phát triển; tôn trọng lẫn nhau, có sự bao dung, chấp nhận sự đa dạng; giao tiếp cởi mở; khả năng kết hợp; đoàn kết nội bộ; công khai, minh bạch; có môi trường để giải quyết vướng mắc.

TV là một việc khó nhưng thú vị, sau khi huấn luyện cơ bản về TV và về các kĩ năng TV, để phát triển năng lực TV cho GV trong hoạt động thực tiễn cần có sự chia sẻ đồng nghiệp, cần làm việc theo nhóm, đồng thời người TV cần phát triển tư duy thực hành, tư duy dựa trên hoàn cảnh và công việc, hợp tác giữa GV và chuyên viên TV, v.v. Việc hợp tác giữa GV và những người TV chuyên nghiệp là vấn đề lớn cần được bàn luận trong một chủ đề riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- 1- S. Joseph Weaver (General Editor), *Testing Children – A reference guide for effective clinical and psycho-educational assessments*, USA, 1984.
- 2- C. Edward Watkins, JR. Vicki L. Campbell, *Testing in Counselling Practice*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1990
- 3- W. Bruce Walsh & Samuel H. Osipow:
+ *Career Counselling – Contemporary Topics in Vocational Psychology*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1990
+ *Handbook of Vocational Psychology – Theory, Research and Practice*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1995
- 4- Edward C. Roeber, Garry R. Walz and Glenn E. Smith, *A Strategy for Guidance – A Point of View and Its Implications*, The Macmillan Company, 1969.
- 5- Rita Duchêne, *Educational counselling*, VVOB-EMTC2, HCMC, 2004.

SUMMARY

The article presents a process of developing counselling competence for teachers. It is a process of organizing in-service training and then helping teachers in practical activities.