



QUY TRÌNH RÈN LUYỆN KĨ NĂNG TÌM VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN ĐẠI HỌC

TS. NGUYỄN THỊ THANH

Học viện Quản lí Giáo dục

1. Đặt vấn đề

Trong xu thế chuyển từ đào tạo theo tiếp cận nội dung sang tiếp cận năng lực hiện nay, việc rèn luyện kĩ năng tìm việc làm (KNTVL) là một hình thức phát triển năng lực người học. Khi có KNTVL, mỗi sinh viên (SV) sẽ vận dụng tất cả kiến thức, kĩ năng, thái độ vào quá trình tìm việc nhằm có được việc làm phù hợp với trình độ, năng lực, nhu cầu và điều kiện của bản thân. Trên nền tảng đó, họ sẽ làm việc hiệu quả và có cơ hội cống hiến cho xã hội. Một công việc ổn định sẽ giúp khẳng định vị thế cá nhân, vị thế của nơi đào tạo và tạo nên sự ổn định xã hội, phát triển cá nhân cũng như sự phát triển của quốc gia.

Tim việc làm được xác định theo hai hướng, thứ nhất là tìm việc làm được cung cấp bởi người khác; thứ hai là tìm cách tạo ra việc làm cho chính mình và cho mọi người. Trong bài viết này, chúng tôi đề cập đến việc rèn luyện KNTVL theo hướng thứ nhất.

2. KNTVL

KNTVL có thể hiểu là những thao tác thành thạo của một cá nhân khi khai thác thông tin về nhu cầu lao động của xã hội và chứng minh được năng lực nghề nghiệp của bản thân để lựa chọn được công việc phù hợp với năng lực và nguyện vọng của cá nhân đó. Trong thực tế, sau khi SV ra trường, có người tuy kết quả học tập bình thường nhưng lại nhanh chóng có việc làm ưng ý, phù hợp với bản thân và thu nhập xứng đáng. Có người kết quả học tập khá cao nhưng rất khó khăn để tìm việc, hoặc tìm được việc nhưng không như mong muốn... Sự khác nhau đó bởi nhiều lí do, trong đó có một lí do là kĩ năng tìm việc.

Trên cơ sở tiếp cận KNTVL dưới góc độ kĩ năng sống, dựa trên thứ tự kĩ năng như sau:

2.1. Kĩ năng định hướng việc làm

Định hướng việc làm cần căn cứ vào mục tiêu, sở thích, năng lực để chọn hướng đi phù hợp với bản thân. Khi thực hiện, SV cần phải biết tự đánh giá bản thân với những điểm mạnh, điểm yếu, năng khiếu, đam mê biết xác định đòi hỏi của công việc với những tiêu chuẩn về kiến thức, kĩ năng, thái độ, sức khỏe... Có như vậy các em mới định hướng việc làm phù hợp để đem lại thành công.

2.2. Kĩ năng khai thác thông tin

Khai thác thông tin việc làm là hoạt động tìm hiểu, nghiên cứu các thông tin việc làm từ phía nhà tuyển dụng được họ cung cấp qua các nguồn thông tin khác nhau. Thông tin này là sự kết nối giữa nhà tuyển dụng và người lao động. Nếu nhiều người lao động biết thông tin này thì nhà tuyển dụng có cơ hội tuyển được người lao động chất lượng cao. Nếu người lao động biết được nhiều thông tin tuyển dụng thì có cơ hội tìm được việc làm ưng ý.

Để có được nhiều thông tin hữu ích cho quá trình tìm việc, SV cần có kĩ năng tìm thông tin, kĩ năng phân tích thông tin từ các nguồn Internet, đài phát thanh và truyền hình, báo chí, trung tâm giới thiệu việc làm, từ người thân và từ các nguồn thông tin khác.

2.3. Kĩ năng chuẩn bị hồ sơ xin việc

Hồ sơ là lời giới thiệu của cá nhân với nhà tuyển dụng, căn cứ vào hồ sơ đó, nhà tuyển dụng quyết định có nên tìm hiểu kĩ hơn năng lực của ứng viên hay không. Để vượt qua vòng sơ tuyển, hồ sơ phải cung cấp đủ các yếu tố mà nhà tuyển dụng quan tâm, nhà tuyển dụng phải cảm thấy hài lòng với bộ hồ sơ và ứng viên trong hồ sơ đó. Muốn chuẩn bị được hồ sơ đạt yêu cầu, SV cần phải rèn luyện kĩ năng viết đơn xin việc, kĩ năng viết lí lịch tự thuật, kĩ năng sắp xếp hồ sơ xin việc.

2.4. Kĩ năng trả lời phỏng vấn

Trả lời phỏng vấn là quá trình trao đổi trực tiếp giữa nhà tuyển dụng với các ứng viên để lựa chọn những người thích hợp với vị trí lao động cần tuyển. Thông thường, nhà tuyển dụng muốn người lao động của mình ngoài việc giỏi về chuyên môn còn có các phẩm chất năng động, tự tin, dễ thích nghi... Vì vậy khi phỏng vấn, nhà tuyển dụng sẽ quan sát các ứng viên cả về trang phục, tư thế, tác phong và cách trình bày. Để thành công, SV cần có kĩ năng chuẩn bị ngoại hình, kĩ năng chuẩn bị nội dung trả lời phỏng vấn, kĩ năng trao đổi với nhà tuyển dụng.

3. Thực trạng KNTVL của SV

Để tìm hiểu về vấn đề này, chúng tôi tiến hành khảo sát ý kiến của 300 SV đang học tập tại các trường đại học ở Hà Nội về KNTVL của họ. Kết quả thu được trong bảng 1 dưới đây.

Bảng 1: Thực trạng KNTVL của SV

STT	Kĩ năng	Mức độ (%)		
		Thực hiện tốt	Biết thực hiện	Không biết thực hiện
1	Định hướng việc làm			
	Xác định đúng năng lực bản thân	26,0	49,3	24,7
	Xác định lĩnh vực công việc phù hợp	24,0	57,7	18,3
2	Khai thác thông tin tuyển dụng			
	Qua Internet	35,0	36,0	29,0
	Qua các phương tiện thông tin đại chúng	9,0	24,0	67,0
	Qua các trung tâm giới thiệu việc làm	12,0	25,0	63,0
	Qua các nguồn thông tin khác	17,7	37,7	44,7
3	Chuẩn bị hồ sơ xin việc			
	Viết đơn xin việc	13,3	36,7	50,0
	Viết lí lịch tự thuật (CV)	0,7	25,3	74,0
	Sắp xếp, trình bày hồ sơ	2,3	37,0	60,7
4	Trả lời phỏng vấn			
	Chuẩn bị trả lời phỏng vấn	4,0	25,7	70,3
	Giao tiếp với người phỏng vấn	2,3	26,3	72,3

Kết quả cho thấy kĩ năng mà các em tự đánh giá thực hiện tốt nhất là kĩ năng xác định đúng năng lực bản thân và kĩ năng xác định lĩnh vực công việc phù hợp. Kĩ năng mà SV tự đánh giá kém nhất là nhóm kĩ năng trả lời phỏng vấn, đặc biệt là kĩ năng viết hồ sơ xin việc, có tới 74% các em không biết viết.

Kết quả trên cũng cho thấy KNTVL của SV còn nhiều hạn chế. Các em chỉ biết thực hiện một số hành động hoặc thao tác theo kiểu kinh nghiệm. Một số ít tự tìm tòi thông tin trên mạng và áp dụng nên cũng chỉ biết một số kĩ năng nhỏ như kĩ năng tìm thông tin, kĩ năng viết đơn xin việc... Điều đó chứng tỏ rằng muốn hình thành KNTVL ở tất cả SV cần phải tổ chức rèn luyện cho các em.

4. Quy trình rèn luyện KNTVL cho SV

Trên cơ sở xác định các KNTVL dựa trên thứ tự các hoạt động cần thực hiện khi tìm việc, chúng tôi đã xác định quy trình rèn luyện theo thứ tự đó. Để có kĩ năng, mỗi SV phải bắt đầu từ nhận thức, sau đó SV phải thực hành từng thao tác trong các điều kiện khác nhau. Trong quá trình này, người rèn luyện cần thường xuyên uốn nắn, sửa chữa. Do vậy, việc rèn luyện KNTVL phải thiết kế dưới dạng các hoạt động để SV trực tiếp thực hiện các thao tác và lặp lại nhiều lần. Quy trình đó cụ thể như sau:

4.1. Rèn luyện kĩ năng định hướng việc làm

4.1.1. Rèn luyện kĩ năng đánh giá bản thân

- *Hoạt động 1: Cung cấp thông tin về cách phân loại tính cách và xác định xu hướng nghề nghiệp.*

Khi tiến hành hoạt động đầu tiên này, thông tin cần ngắn gọn. Quan trọng là hướng dẫn cho SV thực hành áp dụng vào đánh giá bản thân một cách khách quan và chính xác. Cần hướng dẫn các em tự đánh giá mình dưới nhiều góc độ và khía cạnh khác nhau để có kết quả khái quát về xu hướng của bản thân.

- *Hoạt động 2: Tổ chức cho SV tự đánh giá*

Bài tập 1: Yêu cầu SV liệt kê đặc điểm tính cách của bản thân với những ưu điểm và hạn chế nổi bật. Sau đó so sánh với lí thuyết để xác định tính cách cá nhân.

Bài tập 2: Tổ chức cho SV tự đánh giá theo test hướng nghiệp của John Holland [1] để xác định xu thế nghề nghiệp của bản thân.

Sau khi thực hiện các bài tập, SV sẽ có thông tin cơ bản về tính cách, năng lực, nhu cầu, sở thích... của mình. Đó là căn cứ để xác định lĩnh vực công việc phù hợp.

4.1.2. Rèn luyện kĩ năng xác định lĩnh vực công việc phù hợp với bản thân

- *Hoạt động 1: Cung cấp thông tin về nghề nghiệp (chú ý đối tượng theo học những lĩnh vực nghề nghiệp nào thì cung cấp các thông tin cần thiết về nghề đó).* Khi cung cấp thông tin cần phân tích, giảng giải để SV hiểu rõ về các tiêu chí cần thiết, nhấn mạnh những khó khăn hay thuận lợi của những người theo các nghề này.

- *Hoạt động 2: Hướng dẫn SV đánh giá bản thân theo các tiêu chí của nghề, so sánh phẩm chất, năng lực, tính cách của cá nhân với đòi hỏi của nghề. Những tiêu chí chưa phù hợp cần xác định có thể khắc phục được hay không để tiếp tục theo đuổi nghề đó hoặc chuyển hướng...*

- *Hoạt động 3: Hướng dẫn SV định hướng rèn luyện nhằm có đầy đủ những phẩm chất cần thiết để thành công trong nghề như tự rèn luyện những kĩ năng còn thiếu, tích cực tham gia vào các hoạt động và môi*

trường nghề nghiệp, tìm sự hỗ trợ từ thầy cô, bạn bè hoặc người thân...

4.2. Rèn luyện kĩ năng khai thác thông tin việc làm

4.2.1. Những nguồn cung cấp thông tin việc làm tin cậy

Hiện nay, nguồn cung cấp thông tin việc làm khá đa dạng khiến người tìm việc có thể dễ dàng nhận thấy ở bất cứ đâu. Tuy nhiên, những nguồn thông tin điển hình có thể dễ dàng tìm được đó là Internet, các phương tiện thông tin đại chúng, các trung tâm giới thiệu việc làm, các mối quan hệ cá nhân...

4.2.2. Cách rèn luyện kĩ năng khai thác thông tin việc làm

a/ Hoạt động 1: Giới thiệu các nguồn cung cấp thông tin việc làm

Việc tìm nguồn thông tin việc làm nói trên không phải SV nào cũng biết, thực trạng cho thấy các em chủ yếu tìm việc làm qua Internet, cách tìm cũng rất vu vơ. Do vậy cần giới thiệu cho các em biết những nguồn cung cấp thông tin, khi tiếp cận các nguồn cũng cần biết lựa chọn địa chỉ tin cậy. Chẳng hạn, giới thiệu các website uy tín, các trang báo và trung tâm giới thiệu việc làm hiệu quả.

b/ Hoạt động 2: Giới thiệu quy trình tìm thông tin việc làm

- Quy trình tìm thông tin việc làm qua internet gồm:

- 1/ Vào các website giới thiệu việc làm có uy tín;
- 2/ Lựa chọn danh mục việc làm phù hợp với nhu cầu;
- 3/ Vào mục giới thiệu việc làm cụ thể, đọc kĩ thông tin với những yêu cầu cần thiết xem mình có đủ tiêu chí đáp ứng hay không;

4/ Khi tìm được việc làm phù hợp, ghi chép đầy đủ thông tin cần thiết;

5/ Tập hợp các việc làm phù hợp với các địa chỉ tuyển dụng, số điện thoại, tên nhà tuyển dụng, email... thành một danh bạ;

6/ Liên hệ với nhà tuyển dụng, sắp xếp theo thứ tự ưu tiên để liên hệ với những vị trí mong muốn trước.

- Quy trình tìm thông tin việc làm qua đài phát thanh hoặc truyền hình gồm:

1/ Tim lịch phát sóng, xác định chính xác giờ phát sóng giới thiệu việc làm;

2/ Theo dõi thông tin phát sóng kèm theo giấy bút;

3/ Ghi chép đầy đủ thông tin cần thiết như số điện thoại, địa chỉ liên hệ... nếu có việc làm phù hợp;

4/ Liên hệ với nhà tuyển dụng để thẩm định thông tin và làm rõ những điều còn băn khoăn, thắc mắc.

- Quy trình tìm thông tin việc làm qua các mối quan hệ cá nhân gồm:

1/ Thiết lập danh sách các mối quan hệ cá nhân;

2/ Khoanh vùng đối tác có thể hỗ trợ mình tìm việc;

3/ Tiếp cận người hỗ trợ;

4/ Đưa ra mong muốn được sự giúp đỡ;

5/ Thường xuyên giữ liên lạc: Sau khi nhờ sự giúp đỡ của người thân, dù được hay không được cũng cần giữ liên lạc với họ để xây dựng mối quan hệ tích cực.

- Quy trình tìm thông tin việc làm qua các nguồn khác gồm:

1/ Thường xuyên quan sát các bảng rôn, biển quảng cáo, tờ rơi... tại các vị trí mong muốn được làm việc ở nơi đó;

2/ Nếu không thấy thông tin, có thể trực tiếp liên hệ với người đại diện hoặc bộ phận tuyển dụng để giới thiệu nhu cầu của bản thân;



3/ Xin họ số điện thoại, email và xin phép thỉnh thoảng liên hệ với họ để biết thông tin;
4/ Để lại cho họ địa chỉ cũng như số điện thoại hoặc email để họ liên hệ lại khi có nhu cầu tuyển dụng.

c/ Hoạt động 3: Tổ chức cho SV thực hiện các quy trình tìm thông tin.

- Bài tập 1: Mỗi sinh viên tìm 5 nhà tuyển dụng công việc liên quan đến chuyên ngành đào tạo của bản thân trên Internet.

- Bài tập 2: Từng cặp đóng vai là SV tìm việc làm cần nhờ sự giúp đỡ của người khác. Khi rèn luyện kĩ năng trao đổi những lời thoại cần được các em tự chuẩn bị sẵn và linh hoạt điều chỉnh khi cần thiết.

4.3. Rèn luyện kĩ năng chuẩn bị hồ sơ xin việc

4.3.1. Yêu cầu của một bộ hồ sơ xin việc

a/ Những danh mục giấy tờ cần thiết của bộ hồ sơ xin việc

1/ Đơn xin việc; 2/ Sơ yếu lí lịch có xác nhận của chính quyền địa phương; 3/ Lí lịch tự thuật (CV); 4/ Bằng cấp, chứng chỉ liên quan; 5/ Bảng kết quả học tập toàn khóa; 6/ Giấy khai sinh có công chứng; 7/ Giấy chứng nhận sức khỏe; 8/ Ảnh 3x4 hoặc 4x6; 9/ Sổ hộ khẩu công chứng (nếu cần).

Việc chuẩn bị hồ sơ tùy theo yêu cầu của nhà tuyển dụng, SV căn cứ vào đó để chuẩn bị.

b/ Yêu cầu về nội dung và hình thức một bộ hồ sơ

- Có đầy đủ các thông tin cần thiết theo yêu cầu;
- Hình thức trình bày sạch sẽ, khoa học, chính xác;
- Nội dung đơn xin việc thể hiện sự hiểu biết về đơn vị tuyển dụng, nhu cầu muốn được làm việc tại đó và cống hiến dự định nếu được tuyển dụng;

- Bản CV ngắn gọn nhưng phải cung cấp được những nội dung học tập đã qua, những kinh nghiệm hoạt động đã tham gia, những kinh nghiệm làm việc cá nhân. Những thông tin đó phải có giá trị với nhu cầu của nhà tuyển dụng;

- Những minh chứng cụ thể cho lời kê khai trong bản CV.

4.3.2. Cách rèn luyện kĩ năng chuẩn bị hồ sơ xin việc

a/ Hoạt động 1: Hướng dẫn về cấu trúc và yêu cầu của bộ hồ sơ xin việc

b/ Hoạt động 2: Hướng dẫn cách viết đơn xin việc và CV.

Để hoạt động này được dễ dàng, sau khi hướng dẫn xong sẽ cung cấp một số mẫu đơn xin việc và mẫu CV để SV dễ hình dung và thực hiện. Khi viết CV, cần khéo léo giới thiệu kinh nghiệm làm việc bán thời gian trong quá trình là SV, kinh nghiệm hoạt động khi tham gia các phong trào, các hoạt động Đoàn...

c/ Hoạt động 3: Rèn luyện kĩ năng viết đơn xin việc và CV

- Bài tập 1: Mỗi SV viết một đơn xin việc vào đơn vị mình mong muốn. Sau khi viết xong đọc trước nhóm 5 người để các bạn tự sửa đơn cho nhau.

- Bài tập 2: Mỗi SV viết một CV giới thiệu bản thân khi xin vào làm việc tại đơn vị mình mong muốn đó.

Sau khi đã thực hiện xong nhiệm vụ, cần lựa chọn một số bản mắc lỗi điển hình để giới thiệu và yêu cầu cả lớp cùng sửa và lựa chọn những bản hoàn hảo hoặc có lời giới thiệu độc đáo, ấn tượng về bản thân để làm mẫu.

d/ Hoạt động 4: Rèn luyện kĩ năng sắp xếp hồ sơ xin việc

- Bài tập 1: Yêu cầu SV lựa chọn minh chứng khi xin việc vào vị trí cụ thể. Những minh chứng liên quan hoặc không liên quan tới vị trí đó được trình bày trên bảng. SV tự lựa chọn minh chứng phù hợp.

- Bài tập 2: Yêu cầu SV sắp xếp hồ sơ một cách khoa học

Sản phẩm để SV thực hành lựa chọn là túi hồ sơ các cỡ, các văn bằng chứng chỉ có sẵn (kích thước không đều nhau), các bức ảnh minh chứng, đơn, lí lịch, ghim kẹp, ghim bấm... Yêu cầu sắp xếp bộ hồ sơ một cách khoa học nhất.

4.3.3. Rèn luyện SV trả lời phỏng vấn khi đi xin việc

4.3.3.1. Rèn luyện SV chuẩn bị trả lời phỏng vấn

- Hoạt động 1: Giới thiệu yêu cầu khi chuẩn bị trả lời phỏng vấn. Khi giới thiệu cách chuẩn bị ngoại hình, giới thiệu những hình ảnh phù hợp và những hình ảnh không phù hợp khi đi phỏng vấn. Sau mỗi hình ảnh cần tổ chức phân tích để nêu bật lên những yêu cầu cần thiết.

- Hoạt động 2: Tổ chức SV thực hành chuẩn bị

Bài tập 1: Yêu cầu chuẩn bị nội dung cho cuộc phỏng vấn vào vị trí nhân viên tổ chức sự kiện của công ty X,Y,Z. Sản phẩm là một bản thông tin và dự kiến những câu hỏi của nhà tuyển dụng.

Bài tập 2: Yêu cầu chuẩn bị ngoại hình cho cuộc phỏng vấn vào các vị trí như cán bộ hội, nhân viên tiếp thị, nhân viên văn phòng, giáo viên.... Khi thực hiện bài tập này, SV cần chuẩn bị sẵn một số quần áo, giày dép, mũ, túi... để khi nhận nhiệm vụ có thể thực hiện được ngay.

4.3.3.2. Rèn luyện kĩ năng giao tiếp với người phỏng vấn

a/ Những kĩ năng cần rèn luyện khi giao tiếp với người phỏng vấn: kĩ năng bắt tay; kĩ năng ngồi phỏng vấn; kĩ năng trả lời phỏng vấn; kĩ năng lựa chọn nội dung trả lời phỏng vấn.

b/ Cách rèn luyện kĩ năng trả lời phỏng vấn

- Hoạt động 1: Hướng dẫn SV cách thực hiện kĩ năng trả lời phỏng vấn. Việc hướng dẫn này cần song song giữa lí thuyết với làm mẫu. Việc làm mẫu cần cụ thể, có thể trực tiếp, có thể qua clip.

- Hoạt động 2: Rèn luyện kĩ năng trả lời phỏng vấn

Bài tập 1: Từng cặp SV đóng vai là người phỏng vấn và người tuyển dụng để phỏng vấn nhau trong vòng 15 phút, sau đó đổi vai.

Bài tập 2: Thành lập các nhóm, mỗi nhóm là một hội đồng phỏng vấn gồm 3 SV và 1 người là ứng viên dự tuyển. Hội đồng phỏng vấn ứng viên trong vòng 20 phút, sau đó hội đồng trở lại thành bạn cùng lớp góp ý cho ứng viên những kĩ năng chưa ổn. Lần lượt từng thành viên đổi vai trong nhóm.

Bài tập 3: Mời một nhóm lên làm mẫu lại từ đầu, cả lớp nhận xét, góp ý.

5. Kết luận

Như vậy, ở quy trình rèn luyện KNTVL, chúng tôi xây dựng gồm các bước cơ bản, trong mỗi bước được thiết kế theo từng hoạt động, trong mỗi hoạt động có những bài tập khác nhau để SV được thực hành rèn luyện từng kĩ năng nhỏ trong KNTVL. Chúng tôi đã tiến hành thử nghiệm quy trình rèn luyện KNTVL nói trên cho SV Học viện Quản lí Giáo dục, kết quả thử nghiệm bước đầu cho thấy có sự thay đổi rõ rệt về kĩ năng tìm việc làm của các em. Điều đó chứng tỏ quy trình rèn luyện KNTVL do chúng tôi xây dựng hiệu quả và phù hợp với tình hình thực tế.

Tuy nhiên, việc rèn luyện KNTVL không thể thực hiện theo ngẫu hứng, cũng không chỉ phụ thuộc vào một đối tượng nào mà phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau. Vì vậy, để quy trình này thực hiện được cần đảm bảo một số điều kiện về cơ sở vật chất, về năng lực của giảng viên, ý thức của SV và đặc biệt là sự quan tâm của các đơn vị liên quan trong các trường đại học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Huỳnh Phú Thịnh, (2007), *Kĩ năng tìm việc làm*, Dự án P.H.E.
 [2]. Nguyễn Thị Lê Hương & Đặng Thị Huyền (chủ biên), (2011), *Cẩm nang việc làm và lập nghiệp*, NXB Lao động Xã hội.
 [3]. Nguyễn Thị Thanh, (2014), *Những kĩ năng tìm việc làm cần rèn luyện cho sinh viên đại học*, Tạp chí Quản

lí Giáo dục, số 62 tháng 07/2014.

SUMMARY

The survey expressed that many students are very confused when looking for job. Therefore, universities should pay attention to train students' job-searching skill. In order to gain effective practice, a close process with practical exercises need to be implemented, students carry out real stimulations so they improve job searching skill and get appropriate job. Job searching is defined in two ways, job offered by others and ways to create jobs for themselves and for others. In this article, the author touches upon job searching skill in 1st direction.

Keywords: Job searching skill; students; job application profile.

GIÁO DỤC PHÒNG NGỪA HÀNH VI... (Tiếp theo trang 19)

hướng xảy ra trong học tập và cuộc sống. Các hình thức đóng vai, phân tích, bình luận các tình huống thực xảy ra hàng ngày hoặc thực nghiệm các tình huống sẽ giúp HS hiểu sâu sắc hơn và hình thành kĩ năng hành vi tốt hơn thay vì những giờ dạy lí thuyết như hiện nay.

4.2. Xây dựng mối quan hệ học đường thân thiện

Ngành Giáo dục đã thực hiện phong trào thi đua "Xây dựng trường học thân thiện, HS tích cực" và đem lại những kết quả nhất định. Để nuôi dưỡng hành vi tích cực của HS thì môi trường học đường rất quan trọng. Do đó, cần thiết xây dựng được mối quan hệ giáo viên - HS tích cực. HS không thể có thái độ đúng đắn và hành vi hợp chuẩn nếu giáo viên còn có những biểu hiện hành vi chưa phù hợp trong ăn mặc, ứng xử với đồng nghiệp, ứng xử với HS trong học tập và giao tiếp hàng ngày. Thái độ, ứng xử của giáo viên tác động đến HS hàng ngày, do đó, cần coi trọng không chỉ hành vi của HS mà còn cả hành vi của giáo viên.

4.3. Phát huy vai trò của cha mẹ và các đoàn thể địa phương

Hành vi ứng xử của HS được hình thành ở cả ba môi trường gia đình, nhà trường và xã hội. Trong đó, hai môi trường gia đình và nhà trường có tác động nhiều hơn vì phần lớn thời gian HS tham gia vào hai môi trường này. Tuy nhiên, mối quan hệ giữa cha mẹ HS và giáo viên còn chưa chặt chẽ, mang tính hình thức. Giáo viên và nhà trường chưa huy động được cha mẹ tham gia vào hoạt động giáo dục hành vi đạo đức cho HS. Nếu mối quan hệ này chặt chẽ hơn thì sẽ sớm kịp thời phát hiện ra những hành vi sai lệch của HS để uốn nắn. Việc giáo viên hiểu hoàn cảnh và điều kiện gia đình HS rất quan trọng, nó sẽ giúp cho giáo viên hiểu vì sao HS có thể có hành vi bất thường và có cách ứng xử phù hợp thay vì trách phạt các em.

Các đoàn thể địa phương nơi có trường học có thể tham gia hiệu quả vào hoạt động giáo dục hành vi hợp chuẩn cho HS. Các đoàn thể này bao gồm Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ, Hội Khuyến học... Nếu có sự tham gia của các đoàn thể này vào công tác giáo dục đạo đức, hành vi cho HS ở nhà trường thì hiệu quả sẽ tốt hơn.

4.4. Xây dựng mạng lưới tư vấn học đường

Chúng ta đã những văn bản, chỉ thị của ngành Giáo dục liên quan đến việc thực hiện hoạt động tư vấn cho

HS trong trường học. Tuy nhiên, công tác này chưa được thực hiện tốt vì chúng ta chưa có chức danh nhân viên tư vấn học đường. Những công trình nghiên cứu về vấn đề này đều cho thấy tính cần thiết và cấp bách phải xây dựng mạng lưới tư vấn học đường để giúp các em HS giải quyết được những khó khăn gặp phải trong học tập và trong các mối quan hệ đa dạng.

Hoạt động tư vấn học đường đã được thực hiện ở nhiều nước trên thế giới và góp phần tích cực vào việc giáo dục hành vi cho HS, nâng cao chất lượng giáo dục, hình thành văn hóa học đường. Trước mắt, chúng ta có thể tiến hành các lớp tập huấn, bồi dưỡng cho giáo viên chủ nhiệm, cán bộ đoàn để họ có thể trợ giúp tốt hơn cho HS có khó khăn về hành vi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Đặng Hoàng Minh, (2006), *Định hướng cái tôi ở trẻ vị thành niên Việt Nam mắc bệnh mãn tính*, Luận án tiến sĩ Tâm lí học, Đại học Toulouse 2 - Cộng hòa Pháp.
 [2]. Hoffet M., (2006), *Sự biến đổi của gia đình Việt Nam trong những thập niên vừa qua*, Hội Phần tâm học Quốc tế, Paris.
 [3]. Phạm Hồng Tung, (2011), *Thanh niên và lối sống của thanh niên Việt Nam trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế*, NXB Chính trị Quốc gia.
 [4]. Wadbled M., (2001), *Sự truyền thụ văn hóa trong các gia đình Việt Nam tại Pháp*, Tạp chí Con người và Di dân, Paris.
 [5]. Bộ Y tế, (2010), *Điều tra quốc gia về Vị thành niên và thanh niên Việt Nam lần thứ 2 (SAVY 2)*.

SUMMARY

The article refers to students' behavior change in society today. The author emphasizes behavior change in social relations, including relations with the opposite sex and violence. Since then, the author gives suggestions preventing deviant behavior, includes: Strengthening education life skills, developing friendly school relationships, promoting role of parents and local organizations and building networks of school counseling.

Keywords: Deviant behavior; moral standard; students.