

THỰC TRẠNG MỨC ĐỘ NHẬN THỨC CÁC GIÁ TRỊ NGHỀ NGHIỆP CỦA NỮ HỌC SINH TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

Ngô Thanh Thủy

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
Email: thuyngothanh@vnies.edu.vn

Article history

Received: 10/5/2024

Accepted: 11/7/2024

Published: 05/9/2024

Keywords

Career values, female students, perception of work values

ABSTRACT

In recent years, psychologists have been interested in teenagers' perception of work values as they begin to form a complete perception of the values of work. The study enriches the theoretical and practical basis of research on female school students' career values. The research results on the current situation show that the surveyed female high school students had a clear perception of work values and aimed towards some professional values including labor value, social value, economic value, personal development values, family values, and traditional values. Of all the values, professional values belonging to labor and social values were highly appreciated by most students. According to the 2018 General Education Curriculum currently being implemented in schools across the country, these two values are also consistent with the core values for high school students. This result provides practical evidence that the 2018 General Education Curriculum has set suitable requirements for student perceptions in experiential/vocational activities for self-oriented, community-oriented and nature-oriented activities.

1. Mở đầu

Một số nghiên cứu khác xem xét những biến động trong định hướng giá trị của HS Việt Nam, làm sáng tỏ các yếu tố ảnh hưởng đến những định hướng này và mô tả sự phân nhánh của chúng đối với các quyết định nghề nghiệp (Lê Thị Thanh Hương và cộng sự, 2010; Nguyễn Thị Mai Lan, 2010; Lâm Thị Sang, 2012). Bên cạnh đó, nghiên cứu tìm hiểu sự khác biệt về giới chỉ ra rằng phụ nữ thể hiện xu hướng hướng tới những ngành nghề hướng đến con người trong khi nam giới tỏ ra quan tâm đến các lĩnh vực khác nhau, bao gồm cả STEM (Đỗ Thị Bích Loan, 2016, 2017b). Đặc biệt với bối cảnh hiện nay, HS nữ bày tỏ sự hứng thú với các môn khoa học tự nhiên và không có sự khác biệt đáng kể so với HS nam. Nghiên cứu gần đây về thái độ của nữ HS hướng tới những nghề nghiệp theo xu hướng công nghệ, đặc biệt trong lĩnh vực STEM (Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học), giải thích rằng cơ hội nghề nghiệp công bằng có thể làm giảm khoảng cách về giới (Almaçık et al., 2012). Nữ giới có xu hướng lựa chọn ngành nghề theo hướng có thể giúp đỡ người khác và cải thiện xã hội bày tỏ quan tâm và bày tỏ nguyện vọng được tham gia các nghề nghiệp liên quan tới giáo dục, các ngành dịch vụ, sức khỏe con người và các hoạt động xã hội khác (Buber-Ennser et al., 2016). Hệ thống giá trị của phụ nữ hướng tới sự nghiệp hướng tới con người, trong khi nam giới dường như hướng tới các giá trị khác (Indriyana & Djastuti, 2018). Những phát hiện này giúp các nhà giáo dục hướng nghiệp giúp HS có thể xây dựng kỹ năng nghề nghiệp để chuẩn bị bước vào thế giới nghề nghiệp.

Nghiên cứu tập trung làm rõ các khái niệm cơ bản bao gồm khái niệm giá trị nghề nghiệp (GTNN), phân loại GTNN cũng như các biểu hiện về mặt nhận thức của nữ HS về các GTNN. Dựa trên các biểu hiện cụ thể, nghiên cứu tiến hành khảo sát trên đối tượng nữ HS THPT nhằm tìm hiểu mức độ nhận thức về các GTNN. Kết quả nghiên cứu tập trung vào nhận thức của nữ HS THPT về thứ bậc các GTNN, sự khác biệt về mức độ các GTNN theo nhóm lớp và theo kết quả học tập (KQHT). Thứ bậc các GTNN theo quan điểm của nữ HS THPT góp phần giúp cho các nhà nghiên cứu và các nhà giáo dục có thể đưa ra các kế hoạch tổ chức hoạt động hướng nghiệp phù hợp cho HS theo lớp, học lực và mức độ quan tâm của các em về thế giới nghề nghiệp.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Giá trị nghề nghiệp

Các nhà nghiên cứu ở Việt Nam cho rằng, GTNN là đặc điểm của nghề (đối tượng, nội dung, phương thức, sản phẩm lao động, lương bổng,...) được chủ thể phản ánh, cho là có ý nghĩa, lợi ích với chủ thể (cá nhân, nhóm và cộng đồng) về một phương diện nào đó. Khi đã được chủ thể đó lựa chọn, GTNN trở thành động lực thúc đẩy bên trong

hoạt động của chủ thể (Đỗ Thị Bích Loan, 2017b; Nguyen, 2017; Lò Mai Thoan, 2010). Kế thừa những quan niệm trên, theo chúng tôi, GTNN là tất cả những giá trị thuộc về nghề nghiệp có ý nghĩa quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của cá nhân, gia đình và xã hội thôi thúc cá nhân hành động chiếm lĩnh các kỹ năng nghề nghiệp đó.

GTNN là những giá trị có ý nghĩa, có vị trí quan trọng, có lợi ích cho cá nhân, gia đình và xã hội. Giá trị này phải thỏa mãn các yêu cầu của xã hội tạo ra trong suốt quá trình vận hành nghề. Nó phải đảm bảo cho sự tồn tại và phát triển của bản thân, gia đình và xã hội. GTNN là sự thừa nhận của xã hội về nghề nghiệp nào đó, thể hiện tính đặc thù, tính ý nghĩa của nó với cá nhân, gia đình hoặc nhóm xã hội. GTNN càng phát triển thì càng có nhiều đóng góp cho sự phát triển, tiến bộ của xã hội. GTNN do chính bản thân con người - với tư cách chủ thể hoạt động - tạo nên. Con người tạo nên các giá trị cốt lõi trong nghề nghiệp, nâng cao vị trí nghề nghiệp trong xã hội.

2.1.2. Phân loại giá trị nghề nghiệp của học sinh trung học phổ thông

Nhận thức của nữ HS về các GTNN không tách rời với hệ giá trị mà cá nhân theo đuổi, nó có ảnh hưởng tới toàn bộ hệ thống thái độ và hành vi xuyên suốt quá trình hình thành định hướng GTNN của mình. Theo Sagiv và Schwartz (1995), Schwartz và Rubel (2005), Taveira và Moreno (2003) thì thái độ và hành vi có liên quan đến quá trình cân bằng giữa các giá trị cạnh tranh/đối lập. Các lý thuyết này nhấn mạnh mối quan hệ năng động giữa các loại giá trị với mỗi một hành vi riêng lẻ nếu được đặt trong một bối cảnh cụ thể. Các cá nhân khác nhau sẽ hướng tới các GTNN khác nhau tùy theo bối cảnh hoặc nội dung lĩnh vực cụ thể mà cá nhân đó xác định các giá trị ưu tiên. Các nhà nghiên cứu cho rằng không có quá nhiều các định hướng trong nghề nghiệp mà chỉ có giới hạn các định hướng giá trị dựa trên nền tảng là lý tưởng của cá nhân mà họ cho rằng quan trọng, cần phải được xem xét tới khi họ đưa ra quyết định lựa chọn nghề nghiệp. Nếu coi GTNN như một phương thức biểu đạt giá trị của cá nhân thì sẽ được chia thành 4 loại GTNN mà trong đó mỗi loại sẽ được xếp vào 1 trong 4 loại giá trị cơ bản đã được phân chia trong lý thuyết của Schwartz. Thêm nữa, 4 loại GTNN này được xác định theo hai xu hướng đối lập nhau: một hướng là sự “tự nâng cao bản thân” đối lập với “tự siêu việt”, một hướng là “tự cởi mở để thay đổi” đối lập với “sự bảo tồn”.

Dựa trên khái niệm và cơ sở tâm lý - xã hội cũng như quan sát thực tế nữ HS THPT, nữ HS ở các trường THPT ở Việt Nam không hướng đến các giá trị như đã nêu trên. Nghiên cứu thực trạng cho thấy, HS chủ yếu quan tâm đến giá trị công việc phụ thuộc vào sự phát triển của xã hội, đặc biệt là sự phát triển của KH-CN (Nguyễn Thị Nhân Ái, 2012; Lâm Thị Sang, 2012). Nghiên cứu gần đây về nữ HS tập trung vào các môn STEM chỉ ra rằng hầu hết HS không muốn học các trường dạy nghề, chuyên nghiệp vì học nghề lương thấp, ít cơ hội phát triển và vị trí xã hội thấp (Đỗ Thị Bích Loan, 2017a). Do vậy, tùy thuộc bối cảnh xã hội cũng như sự phát triển kinh tế của đất nước, nữ HS thể hiện nhận thức hướng tới các GTNN theo 5 loại sau: (1) *Giá trị lao động*: HS nữ mong muốn bản thân có thể tận hưởng cuộc sống dù công việc có thể bận rộn. Bên cạnh đó, các em mong muốn công việc có thể đem lại niềm vui, sự thoải mái, ổn định; (2) *Giá trị phát triển bản thân*: nghề nghiệp mang tính chất thách thức, yêu cầu cá nhân phải có trách nhiệm, tổ chức và hướng dẫn cho những người xung quanh. Các nghề nghiệp này khiến cho nữ HS thấy phấn khích và mong muốn được phát huy được vai trò của phụ nữ cũng như năng lực của bản thân trong môi trường lao động; (3) *Giá trị kinh tế*: nữ HS hướng tới các giá trị mà bản thân được tự quyết định, đam mê và tự định hướng rõ ràng các mục tiêu, ý nghĩa và có thể học hỏi được nhiều điều mới lạ. Các em tự tin và luôn nỗ lực để hoàn thành công việc; (4) *Giá trị xã hội*: nữ HS có thể quan tâm tới những nghề nghiệp nhận được sự tôn trọng hoặc có thể giúp đỡ được những người xung quanh; (5) *Giá trị gia đình và truyền thống*: HS nữ thể hiện sự tuân thủ và tôn trọng những giá trị cốt lõi của văn hóa truyền thống trong gia đình, địa phương.

Mỗi giá trị nêu trên đều phản ánh được sự nhận thức của nữ HS cũng như bộc lộ được phần nào tính cách cũng như xu hướng của bản thân. Nữ HS có thể tự tưởng tượng như thể bản thân đang tham gia vào lĩnh vực công việc đó. Thông qua quá trình này, nữ HS thể hiện được mức độ nhận thức các loại GTNN mà bản thân hướng tới và được tổng hợp các biểu hiện cụ thể như sau:

- *Giá trị lao động*: Tận hưởng cuộc sống; Đem lại niềm vui và khiến bản thân tốt hơn; Thoải mái trong môi trường làm việc; Sự ổn định; Tôn trọng quyền của người lao động; Đảm bảo sự an toàn trong lao động.

- *Giá trị phát triển bản thân*: Lãnh đạo và đưa ra quyết định; Trách nhiệm và có thể hướng dẫn cho người khác; Dẫn đầu và thành công; Tổ chức công việc cho người khác.

- *Giá trị kinh tế*: Đam mê và định hướng rõ ràng; Đạt được thành công; Luôn hoàn thành công việc; Học hỏi và rèn luyện những năng lực mới; Luôn có ý tưởng mới và sáng tạo; Tìm kiếm mục tiêu có tính thách thức.

- *Giá trị xã hội*: Quan tâm tới những người xung quanh; Tôn trọng và lắng nghe quan điểm của người khác; Hỗ trợ khi người khác cần giúp đỡ; Chân thành với bạn bè.

- Giá trị gia đình và truyền thống: Theo truyền thống gia đình/địa phương; Duy trì các nguyên tắc truyền thống; Phát triển nghề truyền thống.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trên số lượng khách thể khảo sát là 327 nữ HS THPT ở ba miền Bắc, Trung và Nam. Tuy lượng mẫu được thực hiện ở các tỉnh và các lớp có sự khác nhau nhưng cơ cấu mẫu phân theo lớp vẫn đảm bảo giá trị thống kê theo các yếu tố bao gồm KQHT và khối lớp học phổ thông. Cơ cấu mẫu được phân bổ theo học lực ở các lớp 10 (51 HS, chiếm 15.6%), lớp 11 (89 HS, chiếm 27.2%), lớp 12 (187 HS, chiếm 57.2%). Trong đó, nữ HS có KQHT giỏi là 192 HS (chiếm 58.7%), KQHT khá và trung bình là 135 HS (chiếm 41.3%). Mẫu nghiên cứu được lấy ngẫu nhiên thuận tiện thông qua hình thức trực tuyến (sử dụng phiếu khảo sát trên Google Forms) nên khá đa dạng, đảm bảo nghiên cứu được tiến hành khách quan và khoa học (từ tháng 8 đến tháng 10/2021).

Nghiên cứu sử dụng bộ công cụ tìm hiểu nhận thức các GTNN của nữ HS THPT gồm 24 items theo thang đo đánh giá nhận thức về các GTNN của Schwart (Betz et al., 1996). Bảng hỏi đã được điều chỉnh và ngắn gọn trong diễn đạt về các loại GTNN phù hợp với lứa tuổi HS ở Việt Nam. Thang đo đã được kiểm tra về độ tin cậy và giá trị, đồng thời được Việt hóa và được các chuyên gia Tâm lý học dịch từ Anh sang Việt và ngược lại. Bộ câu hỏi sau cùng được đánh giá mức độ phù hợp của các thuật ngữ, lối diễn đạt, văn phong sao cho phù hợp với văn hóa Việt Nam bởi nhóm nghiên cứu tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam. Bên cạnh đó, các câu hỏi được khảo sát thử để đánh giá độ tin cậy, giá trị tại Trường Tiểu học, THCS và THPT Thực nghiệm Khoa học Giáo dục. Mỗi item mô tả mong muốn nghề nghiệp trong tương lai. Người tham gia trả lời được yêu cầu đánh giá các quan điểm giống mình nhất theo thang đo Likert (từ 1 - “Hoàn toàn không giống tôi” tới 5 - “Rất giống tôi”).

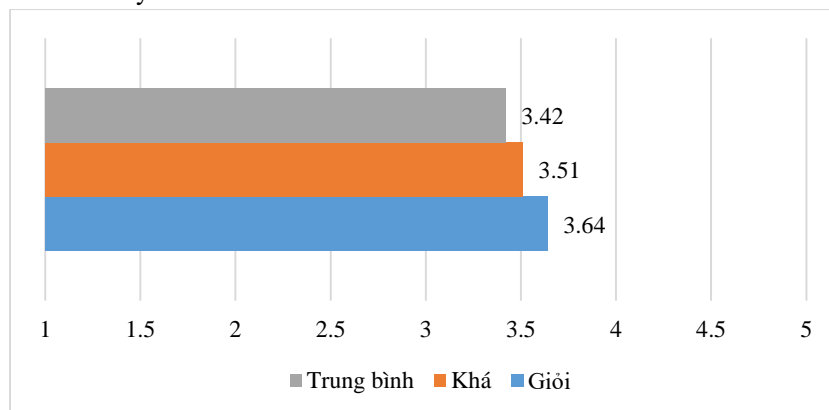
Để đánh giá độ tin cậy của các tiêu thang đo trên, nghiên cứu sử dụng mô hình tương quan Alpha của Cronbach (Cronbach's Coefficient Alpha) để đánh giá mức độ phù hợp của từng items và của toàn bộ thang đo. Kết quả độ tin cậy của thang đo đều ở mức cao, giá trị Cronbach's Alpha mỗi item có giá trị từ 0.75 đến 0.86.

Nhằm đánh giá mức độ nhận thức của nữ HS THPT về các GTNN, nghiên cứu sử dụng thang đo khoảng để xác định mức độ từ 1 tới 5 (từ “Chưa có nhận thức” tới “Nhận thức rất rõ ràng”). Những nữ HS THPT nào đạt trung bình chung thuộc mức độ theo thang đo Likert 5 nêu trên sẽ được đánh giá cụ thể như sau: Mức độ 1 (giá trị trung bình từ 1.00-1.80): chưa có nhận thức; Mức độ 2 (giá trị trung bình từ 1.81-2.60): nhận thức chưa rõ ràng; Mức độ 3 (giá trị trung bình từ 2.61-3.40): nhận thức tương đối rõ ràng; Mức độ 4 (giá trị trung bình từ 3.41-4.20): nhận thức rõ ràng; Mức độ 5 (giá trị trung bình từ 4.21-5.00): nhận thức rất rõ ràng.

2.3. Kết quả nghiên cứu thực trạng mức độ nhận thức các giá trị nghề nghiệp của nữ học sinh trung học phổ thông

2.3.1. Sự khác biệt trong nhận thức các giá trị nghề nghiệp theo nhóm lớp và kết quả học tập của nữ học sinh trung học phổ thông

Nhằm tìm hiểu sự khác biệt trong nhận thức GTNN của nữ HS THPT, nghiên cứu tiến hành phân tích theo kiểm định ANOVA, kết quả thu được cho thấy không có sự khác biệt đáng kể trong nhận thức GTNN của nữ HS THPT theo lớp học. Trong đó, nữ HS lớp 10 (Mean = 3.61), nữ HS lớp 11 (Mean = 3.54) và nữ HS lớp 12 (Mean = 3.59) có mức độ nhận thức rõ ràng (trong khoảng Mean = 3.41-4.20). Kết quả này cho thấy, nữ HS THPT có mức độ nhận thức rõ ràng ở cả ba nhóm lớp. Tuy nhiên, về KQHT, kiểm định thống kê cho thấy có sự khác biệt theo KQHT được thể hiện trong biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ 1. Sự khác biệt trong nhận thức GTNN theo KQHT của nữ HS THPT

KQHT là một trong những thước đo có giá trị trong việc HS xác định năng lực bản thân. Nhờ đó, HS có thể đưa ra quyết định lựa chọn hướng phát triển tiếp theo cho mình. Sự khác biệt trong nhận thức GTNN theo KQHT nhằm xác định mối quan hệ giữa hai biểu hiện này được thể hiện ở biểu đồ 1. Kết quả trong biểu đồ cho thấy có sự khác biệt trong định hướng GTNN của nữ HS THPT theo KQHT. Nữ HS có KQHT giỏi có mức độ nhận thức (Mean = 3.64, Std. 0.55) cao hơn so với nữ HS có KQHT khá (Mean = 3.51) và nữ HS có KQHT trung bình (Mean = 3.42) đều nằm trong mức độ nhận thức rõ ràng (Mean = 3.41-4.20).

2.3.2. Nhận thức của nữ học sinh trung học phổ thông về thứ bậc các giá trị nghề nghiệp

Đánh giá mức độ nhận thức của nữ HS THPT về các GTNN dựa trên việc các em tự mô tả nhận thức của bản thân về nghề nghiệp trong tương lai mà mình hướng tới. Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát mô tả nhận thức của HS THPT nói chung về các GTNN cho thấy nữ HS THPT nhận thức về các GTNN ở mức độ rõ ràng là giá trị lao động và giá trị xã hội (Mean = 4.15, Mean = 4.18). Các giá trị được nhận thức ở mức độ tương đối rõ ràng là giá trị kinh tế, giá trị phát triển bản thân và giá trị gia đình và truyền thống (mức độ 3 với Mean = 2.61-3.40). Mức độ nhận thức từng GTNN được phân tích cụ thể hơn ở từng nội dung bên trong, được mô tả trong bảng sau:

Bảng 1. Nhận thức của nữ HS về các GTNN

GTNN	Mean	Std. Deviation	Mức độ
	3.58	0.57	3
Giá trị lao động	4.15	0.75	4
1. Nghề nghiệp tương lai giúp tôi tận hưởng cuộc sống	4.08	1.02	4
2. Nghề nghiệp tương lai đem lại cho tôi niềm vui	4.12	1.01	4
3. Nghề nghiệp tương lai có môi trường làm việc vui vẻ	4.00	1.03	4
4. Nghề nghiệp tương lai giúp tôi có cuộc sống ổn định	4.17	1.01	4
5. Nghề nghiệp tương lai đảm bảo tôn trọng quyền của người lao động	4.24	1.00	5
6. Nghề nghiệp tương lai có môi trường làm việc tốt và an toàn	4.27	0.95	5
Giá trị xã hội	4.18	0.71	4
17. Nghề nghiệp tương lai giúp tôi có nhiều mối quan hệ trong cuộc sống	4.10	0.98	4
18. Nghề nghiệp tương lai là nghề nghiệp mà tôi có thể quan tâm và tôn trọng những đồng nghiệp của mình	4.13	0.91	4
19. Nghề nghiệp tương lai là nghề nghiệp mà tôi được lắng nghe và chia sẻ với những người xung quanh	4.19	0.91	4
20. Nghề nghiệp tương lai tạo điều kiện cho tôi có thể giúp đỡ được những người xung quanh	4.11	0.86	4
21. Nghề nghiệp tương lai giúp có môi trường hợp tác chân thành giữa đồng nghiệp với nhau	4.38	0.90	5
Giá trị kinh tế	3.39	0.80	3
11. Nghề nghiệp tương lai là nghề nghiệp mà tôi đam mê và có thể kiếm được nhiều tiền	3.26	1.34	3
12. Nghề nghiệp tương lai giúp tôi có thể độc lập trong cuộc sống	3.53	1.01	3
13. Nghề nghiệp tương lai đem lại cho tôi thành công trong cuộc sống	3.53	0.98	3
14. Nghề nghiệp tương lai giúp tôi có thể tự chủ trong cuộc sống	3.70	1.09	4
15. Nghề nghiệp tương lai là nghề mà niềm đam mê và sáng tạo có thể được phát triển và đem lại tiền bạc	3.26	1.06	3
16. Nghề nghiệp tương lai luôn khiến tôi phải năng động và nỗ lực hết mình để tăng thu nhập của bản thân	3.05	1.09	3
Giá trị phát triển bản thân	3.01	0.95	3
7. Nghề nghiệp tương lai tạo cơ hội cho tôi trở thành nhà lãnh đạo	3.08	1.18	3
8. Nghề nghiệp tương lai khiến tôi trở nên có trách nhiệm	3.51	1.12	3
9. Nghề nghiệp tương lai giúp tôi phát triển được năng lực của mình	2.66	1.11	3
10. Nghề nghiệp tương lai là tổ chức và sắp xếp công việc cho đồng nghiệp của mình	2.78	1.25	3
Giá trị gia đình và truyền thống	3.35	0.90	3
22. Nghề nghiệp tương lai của tôi giống với nghề truyền thống của gia đình/địa phương	3.21	1.10	3
23. Nghề nghiệp tương lai của tôi yêu cầu phải tôn trọng và tuân thủ theo nguyên tắc truyền thống tại nơi làm việc	3.36	1.07	3
24. Nghề nghiệp tương lai tạo môi trường phát triển những nghề truyền thống của gia đình/địa phương	3.48	1.06	3

Kết quả dữ liệu ở bảng trên cho thấy mức độ nữ HS THPT nhận thức về các GTNN mà các em cho là quan trọng nhất. Xếp thứ nhất là nhóm giá trị xã hội (Mean = 4.18, Std. = 0.71). Điều này cho thấy, nữ HS THPT coi trọng các nghề nghiệp có giá trị xã hội nhất, coi trọng các quan điểm và suy nghĩ của những người xung quanh. Trong đó,

“*Nghề nghiệp tương lai giúp có môi trường hợp tác chân thành giữa đồng nghiệp với nhau*” có giá trị trung bình cao nhất (Mean = 4.38, Std. = 0.90). Các em xác định GTNN của mình thông qua việc có thể hỗ trợ và tương tác nhiều các những người xung quanh. Bên cạnh đó, các em hướng tới những nghề nghiệp mà bản thân “*được lắng nghe và chia sẻ với những người xung quanh*” (Mean = 4.19, Std. = 0.91).

Thứ hai là nhóm giá trị lao động (Mean = 4.15, Std. = 0.75), được nữ HS cho rằng khá quan trọng với khi xác định GTNN. Các em cho rằng “*nghề nghiệp có môi trường làm việc tốt và an toàn*” (Mean = 4.27, Std. = 0.95) là ưu tiên hàng đầu, tiếp theo đó là “*tôn trọng quyền của người lao động*” (Mean = 4.24, Std. = 1.0). Như vậy, các em cho rằng nghề nghiệp mà các em sẽ làm sau này cần phải tôn trọng giá trị của người lao động, an toàn và tôn trọng người lao động. Bên cạnh đó, các em cho rằng “*nghề nghiệp tương lai đem lại cho tôi niềm vui*” (Mean = 4.12, Std. = 1.01) và “*môi trường làm việc vui vẻ*” (Mean = 4.00, Std. = 1.03) cũng quan trọng nhưng không là ưu tiên hàng đầu khi xác định GTNN sau này. Điều này cho thấy, HS có xu hướng tìm kiếm công việc giúp đảm bảo quyền lợi của mình được bảo vệ, có sự ổn định và có thể duy trì được trạng thái tích cực, vui vẻ.

Thứ ba là nhóm nghề nghiệp thuộc giá trị kinh tế (Mean = 3.39, Std. = 0.80). Trong đó, các em nhận thấy “*nghề nghiệp tương lai giúp tôi có thể tự chủ trong cuộc sống*” (Mean = 3.70, Std. = 1.09), các em cũng cho rằng “*nghề nghiệp tương lai giúp tôi có thể độc lập trong cuộc sống*” (Mean = 3.53, Std. = 1.01) và “*nghề nghiệp tương lai đem lại cho tôi thành công trong cuộc sống*” (Mean = 3.53, Std. = 0.98). Nữ HS quan tâm tới giá trị kinh tế của nghề nghiệp, đánh giá cao việc cá nhân có thể độc lập và tự quyết định các hoạt động của mình trong công việc cũng như các hoạt động khác trong cuộc sống.

Thứ tư là nhóm nghề nghiệp thuộc giá trị gia đình và truyền thống thể hiện việc HS duy trì hay thực hiện theo các khuôn mẫu. Nhóm giá trị này có giá trị trung bình ở mức độ tương đối rõ ràng (Mean = 3.35, Std. = 0.90). Những HS lựa chọn giá trị này cho rằng “*nghề nghiệp tương lai tạo môi trường phát triển những nghề truyền thống của gia đình/địa phương*” (Mean = 3.48, Std. = 1.06) và “*yêu cầu phải tôn trọng và tuân thủ theo nguyên tắc truyền thống tại nơi làm việc*” (Mean = 3.36, Std. = 1.07). Bên cạnh đó, một số em cho rằng “*nghề nghiệp tương lai của tôi giống với nghề truyền thống của gia đình/địa phương*” (Mean = 3.21, Std. = 1.10) thể hiện nhận thức của các em về nghề nghiệp trong tương lai có thể tiếp tục duy trì được với nghề nghiệp truyền thống.

Nhóm giá trị nghề xếp thứ năm là nhóm giá trị phát triển bản thân (Mean = 3.01, Std. = 0.95). Các em cho rằng bản thân “*nghề nghiệp tương lai khiến tôi trở nên có trách nhiệm*” trong lĩnh vực nghề nghiệp mà các em mong muốn (Mean = 3.51, Std. = 1.12). Một số em cũng cho rằng “*nghề nghiệp tương lai tạo cơ hội cho tôi trở thành nhà lãnh đạo*” (Mean = 3.08, Std. = 1.18). Điều này cho thấy, HS không có xu hướng mạnh mẽ trong việc lựa chọn các nghề nghiệp mang tính chất thách thức, yêu cầu cao, đòi hỏi cá nhân luôn phải nỗ lực, trở thành người có trách nhiệm và lãnh đạo.

Kết quả này hỗ trợ cho một nghiên cứu gần đây cũng sử dụng lí thuyết của Schwartz trong việc phân tầng các hệ giá trị của người Việt Nam (Rózycka-Tran et al., 2017). Những phát hiện tương tự này cũng được tìm thấy ở các nước châu Á cho thấy giá trị lao động và giá trị xã hội có những đặc điểm chung về nhu cầu và mong muốn của HS trong công việc tương lai. Nghiên cứu ở Trung Quốc cho thấy, HS tìm kiếm các GTNN tương tự bao gồm các giá trị về lao động, xã hội, phát triển bản thân, kinh tế và mong muốn công việc có thể đem lại sự ổn định và đóng góp cho xã hội (Consiglio et al., 2017). Kết quả nghiên cứu ở Hồng Kông, với một số đặc điểm văn hóa chung với Việt Nam, GTNN được quan tâm tới 3 yếu tố là: giá trị và lợi ích cá nhân, sự phát triển cá nhân và địa vị xã hội, và đặc điểm/tính chất lao động của nghề nghiệp đó. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu thực tiễn cho thấy nữ HS chú ý nhiều hơn giá trị lao động và giá trị xã hội cao hơn các giá trị còn lại. Một số nghiên cứu trước đây đã chứng minh sự khác biệt giới tính trong các ưu tiên giá trị, thước đo quốc gia về giới trong các giá trị lao động và giá trị xã hội (Schwartz, 2012). Những GTNN này có sự tương đồng với năm GTNN ở trên, được họ coi là động lực kích thích bên trong và bên ngoài để HS cố gắng tìm kiếm công việc trong tương lai (Wentling, 1992). Kết quả này cung cấp cơ sở thực tiễn cho thấy Chương trình giáo dục phổ thông 2018 đã đặt ra các yêu cầu với HS về nhận thức trong các hoạt động trải nghiệm/hướng nghiệp đối với các hoạt động hướng tới bản thân, hướng tới cộng đồng và hướng tới tự nhiên.

3. Kết luận

Nghiên cứu đã mô tả thực trạng nhận thức các GTNN của nữ HS THPT thông qua việc sử dụng thang đo GTNN đã được rút gọn của Schwartz tại Việt Nam. Kết quả này khẳng định việc sử dụng thang đo GTNN của Schwartz có thể được sử dụng ở Việt Nam và đảm bảo độ tin cậy và có giá trị thống kê. Sau khi được kiểm tra độ tin cậy và thích ứng với HS Việt Nam, các GTNN được nữ HS hướng tới bao gồm các giá trị được xếp theo thứ tự: (1) giá trị xã hội, (2) giá trị lao động, (3) giá trị kinh tế, (4) giá trị gia đình và truyền thống và (5) giá trị phát triển bản thân. Kết quả

cho thấy, nhìn chung, HS nữ có nhận thức về các giá trị này ở mức độ 3 - mức độ tương đối rõ ràng. Trong đó, HS nữ nhận thức ở mức độ rõ ràng với giá trị xã hội và giá trị lao động và cao hơn so với các giá trị còn lại. Điều này cũng cho thấy HS nữ hướng tới các nghề nghiệp có thể đem lại được nhiều giá trị tinh thần cho những người xung quanh. HS nữ cũng mong muốn nghề nghiệp trong tương lai có thể đem lại cho các em vị trí xã hội, sự độc lập và được tôn trọng. Kết quả phân tích thống kê cho thấy không có sự khác biệt trong nhận thức các GTNN của nữ HS THPT đối với nhóm lớp. Nữ HS có KQHT giỏi thể hiện mức độ nhận thức các GTNN rõ ràng và tốt hơn so với các nhóm nữ HS có KQHT khá và trung bình.

Tài liệu tham khảo

- Almıçık, Ü., Almıçık, E., Akçın, K., & Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia: Social & Behavioral Sciences*, 58, 355-362. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1011>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Buber-Ennsner, I., Kohlenberger, J., Rengs, B., Al Zalak, Z., Goujon, A., Striessnig, E., & Lutz, W. (2016). Human capital, values, and attitudes of persons seeking refuge in Austria in 2015. *PLoS ONE*, 11(9).
- Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schwartz, S. H. (2017). The WVal: A New Measure of Work Values. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 405-422. <https://doi.org/10.1177/1069072716639691>
- Đỗ Thị Bích Loan (2016). Nhận diện những thay đổi về giá trị nghề nghiệp của học sinh phổ thông trong bối cảnh xây dựng nông thôn mới. *Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 135, 15-19.
- Đỗ Thị Bích Loan (2017a). Định hướng giá trị nghề nghiệp cho học sinh nữ trong lĩnh vực Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 147, 24-28.
- Đỗ Thị Bích Loan (2017b). Định hướng giá trị nghề nghiệp cho học sinh trung học phổ thông các tỉnh miền núi phía Bắc trong bối cảnh hiện nay. Đề tài nghiên cứu cấp Bộ, mã số: B2014-37-33, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Indriyana, F., & Djastuti, I. (2018). Work values of generation Y. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(1), 40-48. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.1.2018.40-48>
- Lâm Thị Sang (2012). Định hướng giá trị của học sinh trung học phổ thông Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Lê Thị Thanh Hương, Đỗ Thị Lan Hương, Mai Việt Thắng (2010). Tư vấn hướng nghiệp cho học sinh trung học phổ thông: Thực trạng ở Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế. NXB Khoa học xã hội.
- Lò Mai Thoan (2010). Định hướng giá trị nghề nghiệp của học sinh trung học phổ thông tỉnh Sơn La. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Học viện Khoa học Xã hội - Viện Khoa học Xã hội Việt Nam.
- Nguyễn Thị Mai Lan (2010). Định hướng giá trị, nhân cách của học sinh trung học phổ thông. NXB Từ điển Bách khoa.
- Nguyễn Thị Nhân Ái (2012). Định hướng giá trị nghề nghiệp của học sinh trung học phổ thông một số tỉnh Đồng bằng Bắc Bộ. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Nguyen, H. P. (2017). Career Value Orientation of Psychology Students in Ho Chi Minh City. *International Research in Education*, 5(1), 59-71. <https://doi.org/10.5296/ire.v5i1.10548>
- Rózycka-Tran, J., Khanh, H. T. T., Ciecuch, J., Schwartz, S. H. (2017). Universals and specifics of the structure and hierarchy of basic human values in Vietnam. *Health Psychology Report*, 5(3), 193-204.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (1995). Value Priorities and Readiness for Out-Group Social Contact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(3), 437-448. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.3.437>
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 10-20. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Schwartz, S. H., & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 1010-1028. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.1010>
- Taveira, M. D. C., & Moreno, M. L. R. (2003). Guidance theory and practice: The status of career exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 31(2), 189-208. <https://doi.org/10.1080/0306988031000102360>
- Wentling, R. M. (1992). Women in middle management: Their career development and aspirations. *Business Horizons*, 35(1), 47-54. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(92\)90115-p](https://doi.org/10.1016/0007-6813(92)90115-p)