

CHUYÊN ĐỀ 2: KHÁM PHÁ VÀ PHÁT TRIỂN BẢN THÂN

1. Giới thiệu chung

Trong xu thế của sự phát triển và hội nhập, mỗi cá nhân cần trở nên khác biệt hơn và hiểu chính bản thân mình hơn để có thể hội nhập và phát triển tốt đồng thời vẫn giữ được những giá trị cốt lõi và đặc thù riêng của mỗi cá nhân. Do đó, kỹ năng khám phá và phát triển bản thân luôn được xem là một trong những kỹ năng quan trọng của xã hội hiện nay.

Nội dung chuyên đề 1: Khám phá và phát triển bản thân sẽ cung cấp cho sinh viên đầy đủ các năng lực về kiến thức, kỹ năng và thái độ. Trong đó, sinh viên nhận biết được các lý thuyết và công cụ để khám phá và phát triển bản thân. Sinh viên hiểu rõ được bản thân hơn để học cách phát mạnh khác yếu. Sinh viên vận dụng được những hiểu biết về bản thân mình để lựa chọn nghề nghiệp và hoạch định cuộc đời phù hợp với những tiềm năng thực sự của bản thân. Đồng thời, nội dung chương này sẽ giúp sinh viên có được phương pháp thực hành các kiến thức trên nhằm khám phá và phát triển bản thân như sử dụng thành thạo các công cụ khám phá và phát triển bản thân, biết cách giải quyết vấn đề của bản thân gặp phải để phát huy được thế mạnh và hạn chế những điểm yếu, xây dựng mục tiêu và biết cách triển khai các hoạt động để hoàn thành các mục tiêu phát triển bản thân. Qua đó, sinh viên thấu hiểu rõ bản thân và phát huy suy nghĩ tích cực để phát mạnh khác yếu. Sinh viên thấu cảm và chấp nhận sự khác biệt của người khác. Đồng thời, sinh viên có ý thức lên kế hoạch chiến lược và hành động vì mục đích phát triển bản thân và cộng đồng.

Khám phá và phát triển bản thân sẽ giúp mỗi cá nhân hiểu rõ hơn chính bản thân mình, thúc đẩy được những tiềm năng bên trong phát triển được mỗi cá nhân từ đó giúp ích cho cộng đồng cùng phát triển. Nội dung chương được thiết kế kết hợp giữa lý thuyết và thực hành với phương pháp dạy học tích cực như giải quyết tình huống, tham gia các trò chơi, xem và thảo luận các đoạn phim ngắn, các câu chuyện ngụ ngôn và thực tế để sinh viên có thêm nhiều trải nghiệm theo phương pháp học tập trải nghiệm và tương tác, biến những kiến thức kỹ năng thành suy nghĩ, hành động, thói quen và tập quán hàng ngày trong cuộc sống.

2. Các khái niệm liên quan

2.1. Khái niệm bản thân

Khái niệm bản thân là cách mỗi cá nhân hình dung chính mình là người như thế nào (có thể gọi là hình ảnh bản thân) và chúng ta soi theo đó mà hành động. Nó không có sẵn khi con người được sinh ra mà được hình thành dần do cách đối xử, cách phản ứng của những người chung quanh đối với mình (cha mẹ, người thân, bạn bè, thầy cô giáo, đồng nghiệp...) và những trải nghiệm thành công hay thất bại của mình (Nguyễn Ngọc Lâm, 2011).

Khái niệm bản thân mang nhiều hình thức khác nhau:

- Hình ảnh cơ thể:

Ý thức về cơ thể, vóc dáng, đẹp hay xấu của mình, chúng ta có hãnh diện về cơ thể của mình hay không. Chúng ta hành động tích cực hay tiêu cực cũng do cách chúng ta tự đánh giá hay sự đánh giá của người khác về vóc dáng của mình. Người có khuyết tật thường hay bị trêu chọc luôn mặc cảm và ít chịu giao tiếp.

- Cái “tôi” chủ quan:

Cách một cá nhân nghĩ về chính mình (tôi nghĩ tôi là...) và cái mà người khác đánh giá về mình (có khi đúng, có khi sai). Ví dụ: Tự đánh giá mình là người khó ưa đối với người khác.

- Cái “tôi” lý tưởng:

Cái “tôi” mà một cá nhân muốn trở thành (về các mặt như ước vọng , giá trị, lý tưởng, đạo đức...), thường dựa theo một mẫu người được ngưỡng mộ hay ước muốn đi theo một lãnh vực hoạt động có ích cho xã hội. Và những cái “tôi” khác theo từng vai trò xã hội mà ta đang đảm nhận theo từng thời điểm của cuộc sống, theo nghề nghiệp, theo môi trường sống.

2.2. Khái niệm khám phá và phát triển bản thân

Theo lý thuyết tháp nhu cầu của Abraham Maslow (1908-1970), khám phá và phát triển bản thân là nhu cầu cao nhất trong tháp này - Nhu cầu được thể hiện mình (self-actualizing needs). Đây chính là nhu cầu được sử dụng hết khả năng, tiềm năng của mình để tự khẳng định mình, để làm việc và đạt được các mục tiêu, ước mơ hoài bão mình đặt ra. Để đạt được nhu cầu được thể hiện mình, mỗi cá nhân con người luôn mong muốn khám phá và phát triển bản thân mình. Do đó, *khái niệm khám phá và phát triển bản thân chính là một quá trình tìm kiếm các cách thức mà năng lực, trí tuệ, khả năng của mình được phát huy và mình cảm thấy hài lòng về nó.*



Hình 1: Lý thuyết tháp nhu cầu của Maslow (Nguồn: David J. Lieberman, 2015)

Các hoạt động khám phá và phát triển bản thân bao gồm hoạt động tìm hiểu, nhận thức, thấu cảm và nâng cao kiến thức, hình ảnh bản thân, phát triển tài năng và khả năng, tích lũy tài sản và sự nghiệp, nâng cao chất lượng cuộc sống và hiện thực hóa ước mơ, hoài bão của mỗi cá nhân. Những hoạt động này cũng chính là mục tiêu cao nhất mà giáo dục hiện đại nhắm đến. Trong đó, theo báo cáo của Unesco Learning: the Treasure Within, vấn đề học tập đã được mô tả qua 4 trụ cột của giáo dục (The Four Pillars of Education) (UNESCO, 1996) cho thấy:

- Learning to know: Học để biết;
- Learning to do: Học để làm;
- Learning to be: Học để tự khẳng định mình;
- Learning to live together: Học để chung sống.

Do đó, việc khám phá và phát triển bản thân cũng chính là quá trình thấu hiểu mỗi cá nhân để biết mình là ai, từ đó đưa ra các kế hoạch hành động dần khẳng định thương hiệu cá nhân của mình. Và cuối cùng hướng đến sự chung sống hòa đồng và cùng phát triển của cộng đồng xã hội lớn hơn.

Ở mức độ cá nhân, khám phá và phát triển bản thân bao gồm các hoạt động sau đây:

- Nhận thức và thấu hiểu bản thân

- Thấu cảm và tôn trọng sự khác biệt
- Nâng cao nhận thức về bản thân
- Nâng cao kiến thức chuyên môn
- Xây dựng và làm mới hình ảnh cá nhân
- Phát triển sức mạnh và tài năng
- Làm giàu
- Phát triển tinh thần
- Phát hiện và bồi dưỡng khả năng
- Phát triển sự nghiệp và sự giàu có
- Nâng cao sức khỏe
- Thực hiện ước mơ
- Xây dựng và thực hiện các kế hoạch phát triển cá nhân
- Lan tỏa và chia sẻ với cộng đồng
- Nâng cao vị thế xã hội

Để thực hiện được quá trình khám phá và phát triển bản thân cần có những phương pháp, công cụ, hệ thống đánh giá và kỹ thuật khoa học. Vì mọi loại hình phát triển, cho dù là kinh tế, chính trị, tổ chức hay cá nhân - đều cần một khuôn khổ để biết liệu đã có thay đổi nào diễn ra chưa. Trong lĩnh vực phát triển bản thân, một người có thể đánh giá được điều này, nhưng để giám sát chéo một cách khách quan cần sử dụng những tiêu chí đánh giá. Khung đánh giá phát triển cá nhân đặt ra những mục tiêu cần đạt được, phương pháp và đánh giá quá trình, những mốc xác định cùng với tiến trình phát triển và hệ thống phản hồi cung cấp thông tin về những thay đổi diễn ra.

2.3. Khái niệm về sự khác biệt

Khái niệm sự khác biệt hiện nay được sử dụng nhiều trong lĩnh vực kinh doanh và đào tạo kỹ năng mềm, đặc biệt là xây dựng thương hiệu (thương hiệu cá nhân và doanh nghiệp). Trong đó, sự khác biệt được hiểu là *một tổ hợp những yếu tố bên trong và bên ngoài làm cho chủ thể được phân biệt hoặc tách ra khỏi nhóm đồng dạng về hình thức và nội dung, về tác động giác quan và cảm nhận.*

Khái niệm này có thể suy rộng ra trong việc khám phá và phát triển bản thân mỗi cá nhân, sự khác biệt chính là *một tổ hợp những yếu tố về hình thức bên ngoài và*

bên trong của mỗi cá nhân bao gồm ngoại hình, tính cách, sở thích, điểm mạnh, điểm yếu, năng lực, phẩm chất, kỹ năng, ước mơ, hoài bão, ... làm cho cá nhân đó được phân biệt hoặc tách khỏi tập thể các cá nhân khác cùng nhóm.

Ví dụ: Trong cùng một lớp học, các bạn sinh viên đều cùng ngành nghề được đào tạo nhưng mỗi cá nhân đều có sự khác biệt về *ngoại hình, tính cách, sở thích, điểm mạnh, điểm yếu, năng lực, phẩm chất, kỹ năng, ước mơ, hoài bão, ... làm cho mỗi cá nhân được phân biệt khác nhau.* Hay trong một nhóm làm việc, mỗi cá nhân đều có sự khác biệt về *ngoại hình, tính cách, sở thích, điểm mạnh, điểm yếu, năng lực, phẩm chất, kỹ năng, ước mơ, hoài bão, ...* nên cần có sự bố trí mỗi công việc theo một lợi thế khác nhau, một vai trò, chức năng khác nhau để có thể khai thác được hết năng lực của từng thành viên mang lại hiệu quả cao nhất cho hoạt động nhóm.

3. Những khó khăn trong quá trình khám phá và phát triển bản thân

Khám phá và phát triển bản thân là một việc vô cùng quan trọng. Đó là quá trình nhận thức và thấu hiểu bản thân của mỗi cá nhân. Hoạt động nhận thức sẽ giúp mỗi cá nhân thấu hiểu được về bản thân mình cả hình thức bên ngoài và nội tâm bên trong. Đây là một quá trình tự vấn, tự đặt câu hỏi để bản thân mỗi người tự suy ngẫm và nhận thức được các hình thức hình ảnh bản thân mình. Do đó, câu hỏi **Tôi là ai?** Là một câu hỏi lớn giúp quá trình nhận thức và thấu hiểu bản thân được cụ thể hơn.

Tuy nhiên, hiện nay quá trình khám phá và phát triển bản thân còn gặp một số khó khăn ở một số bạn trẻ, thậm chí có người đã lớn tuổi nhưng vẫn chưa tìm ra được câu trả lời Tôi là ai? Đặc biệt, trường hợp sinh viên Trường Đại học Thủ Dầu Một hiện nay đang khó khăn trong việc tìm kiếm và khám phá bản thân mình để biết được thực sự bản thân mình là ai? Bản thân có những điểm mạnh, điểm yếu gì? Ước mơ và hoài bão của bản thân là gì giữa những thông tin chưa rõ về bản thân và chưa biết cách để khám phá và phát triển bản thân đúng cách. Bên cạnh đó, việc sinh viên chưa khám phá và phát triển được bản thân dẫn đến việc sinh viên chưa biết cách định hướng nghề nghiệp phù hợp với những năng lực, sở thích và tiềm năng của mình để quá trình đi đến thành công và phát triển gần hơn.

3.1. Nhận thức và Thấu hiểu bản thân

Nhận thức bản thân chính là việc nhận biết được những đặc điểm về hình thức bên ngoài (ngoại hình) và về nội tâm bên trong (trình độ chuyên môn, năng lực, phẩm

chất, tính cách, điểm mạnh, điểm yếu, ước mơ, hoài bão, mục đích sống, sự mệnh sống,...) của mỗi cá nhân là gì. Đó là sự khác biệt giữa bản thân mình với mọi người xung quanh. Câu hỏi **Tôi là ai?** ở mức độ nhận thức về bản thân sẽ được trả lời ở những khía cạnh về hình thức bên ngoài và nội tâm bên trong. Trong đó:

- *Về hình thức bên ngoài (ngoại hình):* chúng ta có thể tự cảm nhận được thông qua một số chỉ số đo được như: chiều cao, cân nặng, số đo 3 vòng, màu da, mái tóc và một số đặc điểm khác. Từ đó, bản thân tự cảm nhận được so với chuẩn chung thì mình thuộc người có ngoại hình cao, thấp, mập, ốm, trắng, đen khác nhau.
- *Về nội tâm bên trong (trình độ chuyên môn, năng lực, phẩm chất, điểm mạnh, điểm yếu, ước mơ, hoài bão, mục đích sống):* chúng ta có thể tự cảm nhận được thông qua các câu hỏi như: Ta sinh ra trên đời này để làm gì? Tính cách, thái độ ra sao? Niềm đam mê của ta là gì? Kỹ năng, kiến thức, điểm mạnh ở đâu, đã làm được gì và muốn cống hiến gì cho cuộc sống? Ý chí, lòng quyết tâm, dám đương đầu để vượt qua khó khăn, thử thách, có dám mạo hiểm và có sẵn sàng trả giá khi thất bại? Và một số câu hỏi tương tự để đo được những năng lực, kỹ năng phẩm chất khác của bản thân.

Quá trình nhận thức và thấu hiểu bản thân thường được sinh viên xác định dễ dàng bởi những yếu tố về hình thức ngoại hình bên ngoài của mình. Tuy nhiên, một số sinh viên lại tự ti về những gì thuộc về ngoại hình của mình mà chưa biết cách làm cho chỉnh chu, phù hợp với tính cách, nghề nghiệp mà sinh viên đang theo học. Bên cạnh đó, sinh viên thường gặp khó khăn hơn ở yếu tố nội tâm bên trong khi khám phá bản thân để thấu hiểu về mình.

3.2. Xác định điểm mạnh – điểm yếu

Xác định điểm mạnh, điểm yếu là việc quan trọng và cơ bản nhất trong quá trình khám phá và phát triển bản thân. Bởi vì, dựa trên điểm mạnh và điểm yếu của mỗi cá nhân, chúng ta sẽ xác định được kế hoạch hành động phát triển bản thân phù hợp với ước mơ, hoài bão và định hướng nghề nghiệp của bản thân.

Tuy nhiên, trong thực tế sinh viên hiện nay vẫn chưa xác định được đâu là điểm yếu, đâu là điểm mạnh của chính mình mà tìm cách phát mạnh khắc yếu cho phù hợp. Bên cạnh đó, một số sinh viên cũng có ý thức xác định điểm mạnh và điểm yếu

của mình nhưng các bạn còn nặng lý thuyết mà chưa tham gia các hoạt động thực tiễn để nhận thấy rõ hơn điểm mạnh và điểm yếu thực sự của mình.

Khi xác định được điểm mạnh và điểm yếu, chúng ta có thể thấy rằng ranh giới giữa điểm mạnh và điểm yếu rất mờ nhạt. Bởi có thể một đặc điểm, một tố chất, một năng lực nào đó trong trường hợp này có thể là điểm mạnh nhưng trong trường hợp khác lại là điểm yếu. Vì vậy, chúng ta phải hành động, tham gia vào thực tiễn để có được kinh nghiệm và xác định điểm mạnh – điểm yếu rõ ràng hơn.

Một ví dụ về ranh giới giữa điểm mạnh và điểm yếu cụ thể trong câu chuyện Cái bình nứt chúng ta có thể thấy ai cũng luôn luôn có điểm yếu. Tuy nhiên, chúng ta cần phải biết khắc phục hoặc đặt những điểm yếu của mình vào những tình huống phù hợp để điểm yếu trở thành điểm mạnh và giúp bản thân phát triển tốt hơn.

Câu chuyện Cái Bình Nứt: *“Hồi ấy có một người gánh nước, mang hai chiếc bình ở hai đầu một cái đòn gánh trên vai. Một trong hai bình ấy bị vết nứt, còn bình kia thì tuyệt hảo, luôn mang về đầy một bình nước. Cuối đoạn đường dài, từ con suối về nhà, chiếc bình nứt lúc nào cũng chỉ còn một nửa bình nước. Suốt hai năm tròn, ngày nào cũng vậy, người gánh nước chỉ mang về có một bình rưỡi nước. Dĩ nhiên, cái bình nguyên vẹn rất tự hào về thành tích của nó. Nó luôn hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ mà nó được tạo ra. Còn tội nghiệp chiếc bình nứt, nó xấu hổ về khuyết điểm của mình, nó khổ sở vì chỉ hoàn tất được một nửa công việc mà nó phải làm. Trong hai năm nó phải chịu đựng cái mà nó cho là thất bại chua cay. Một ngày nọ, chiếc bình nứt bèn lên tiếng với người gánh nước bên bờ suối: “Con thật là xấu hổ vì vết nứt bên hông làm rỉ mất nước suốt dọc đường đi về nhà bác”. Người gánh nước trả lời: “Con không để ý thấy chỉ có hoa mọc bên đường phía của con à?. Đó là vì ta luôn biết khuyến khích của con nên đã gieo hạt hoa dọc đường bên phía của con và mỗi ngày đi về con đã tưới nước cho chúng.... Hai năm nay, ta vẫn hái được nhiều hoa đẹp để trên bàn. Nếu mà con không phải là con như thế này, thì trong nhà đâu thường xuyên có hoa đẹp để thưởng thức như vậy”.*

Mỗi cá nhân đều có những điểm mạnh và điểm yếu riêng biệt trong những hoàn cảnh, tình huống cụ thể. Chính sự khác biệt này đã tạo nên sự đa dạng và phong phú trong mỗi chúng ta. Tuy nhiên, điều quan trọng là mỗi cá nhân khi khám phá ra được điểm mạnh và điểm yếu của mình thì phải chấp nhận sự khác biệt này của bản thân và

tìm cách khắc phục phù hợp nhất cho những điểm yếu và phát huy những điểm mạnh vốn có giúp bản thân phát triển tốt hơn.

3.3. Xác định Ước mơ – hoài bão

Ước mơ của con người là một khía cạnh tinh thần rất đặc sắc, nó chính là niềm hy vọng khiến con người tiến bộ hơn. Ước mơ ấy nếu cao xa hơn một chút thì gọi là thành hoài bão, làm kim chỉ nam cho một con người tiến bước trên trường đời.

Ước mơ của con người rất đa dạng và phong phú. Ước mơ được hình thành từ khi con người còn thơ ấu cho đến khi trưởng thành. Và có những ước mơ được giữ trong một thời gian dài, tức không thay đổi qua các giai đoạn của mỗi cá nhân và cũng có những ước mơ bị thay đổi do các quá trình của đời người luôn luôn biến động và thay đổi.

Những ước mơ được hình thành thời thơ ấu chính là nguồn cảm xúc thầm kín, chưa cụ thể, rõ ràng và thực tế nhưng chính những ước mơ đầu tiên đó lại là động lực giúp mỗi cá nhân vươn lên, xây dựng được tính cách hoàn thiện sau này. Trong giai đoạn trưởng thành, con người có nhiều kinh nghiệm sống, kiến thức, kỹ năng và thái độ với một hệ giá trị được xây dựng vững vàng sẽ xác định ước mơ và hiện thực hóa ước mơ một cách thực tế hơn. Do đó, nếu những ước mơ được hướng dẫn đúng với những năng lực và tiềm năng của mỗi cá nhân thì việc thực hiện được ước mơ là điều dễ dàng.

Hoài bão được bắt nguồn từ những ước mơ. Nếu ước mơ chính là những hy vọng và mong muốn hiện thực hóa, biến ước mơ thành sự thật bằng kế hoạch hành động và những nỗ lực của mỗi cá nhân thì hoài bão có tầm nhìn xa hơn, khó thực hiện hơn và có tầm ảnh hưởng lớn hơn không chỉ hướng đến một cá nhân nhất định mà hoài bão có thể mang đến lợi ích cho một cộng đồng hoặc nhóm người lớn hơn.

Ước mơ, hoài bão luôn góp phần quan trọng vào việc làm nên những kỳ tích cho cuộc sống. Chỉ khi chúng ta hình dung ra được ước mơ của mình thì ước mơ ấy mới có cơ hội để trở thành hiện thực. Biến ước mơ thành hiện thực sẽ giúp bạn tìm được niềm tin và tạo nên trải nghiệm về cuộc sống cho bản thân. Dù đánh mất tất cả, bạn cũng không nên đánh mất niềm tin. Giữ vững niềm tin có nghĩa là chúng ta vẫn còn cơ hội. Chúng ta có thể lựa chọn niềm tin và từ đó làm thay đổi thực tế cuộc sống của mình, tạo nên tất cả những điều mà mình mơ ước.

3.4. Định hướng nghề nghiệp tương lai

Hiện nay, đa số sinh viên đang học tập hoặc mới ra trường đều có cùng suy nghĩ chưa biết bắt đầu từ đâu cho công việc định hướng nghề nghiệp tương lai của mình. Mỗi nhóm sinh viên ở các cấp khác nhau sẽ có những sự lúng túng về nghề nghiệp khác nhau.

Những sinh viên còn học tập ở những năm nhất, năm hai thường được học tập các môn đại cương, cơ sở ngành nên các bạn chưa có nhiều thông tin, kiến thức chuyên ngành sâu về ngành nghề sau khi tốt nghiệp sẽ làm nên các bạn thường hoang mang và dễ chán nản. Đối với nhóm sinh viên này, các bạn cần nghiên cứu kiến thức về ngành nghề nhiều hơn để có được nền tảng nghề nghiệp vững chắc. Bên cạnh đó, các bạn cần biến những kiến thức học được, tự nghiên cứu được thành những hoạt động thực tế, xin kiến tập tại các cơ quan, đơn vị trong tương lai sẽ công tác để hiểu hơn về nghề nghiệp và những kiến thức được học trên giảng đường.

Những sinh viên chuẩn bị hoặc vừa tốt nghiệp ra trường. Các bạn đã có những kiến thức nghề nghiệp vững chắc hơn nhóm sinh viên đang học tập. Vì vậy, các bạn cần xác định và ra quyết định lại dựa trên những kiến thức, kinh nghiệm thực tế của bản thân và những điểm mạnh, điểm yếu, mục tiêu nghề nghiệp để định hướng lại những công việc phù hợp nhất với năng lực và mục tiêu của bản thân.

Để định hướng nghề nghiệp tương lai có căn cứ và chính xác hơn, sinh viên nên tham gia vào những buổi phỏng vấn, hội chợ việc làm, những giảng viên, chuyên gia hoặc sinh viên các khóa trên đã có đơn vị công tác để hiểu hơn về nghề nghiệp đang theo học tập.

Trong thực tế, có nhiều sinh viên sau bốn năm đại học mới nhận ra không có năng khiếu trong ngành học đã chọn. Ra trường, họ theo làm một công việc hoàn toàn khác. Và như thế họ lại phải mất nhiều thời gian và công sức để đầu tư vào lĩnh vực mới này. Việc sớm định hướng nghề nghiệp giúp giảm thiểu thời gian đầu tư vào việc học và tạo điều kiện để tham gia vào những hoạt động thực tiễn bổ sung cho nghề nghiệp tương lai.

Ví dụ: Bạn có khả năng giao tiếp, thuyết phục tốt và muốn trở thành một giám đốc kinh doanh thì ngay từ khi đi học bạn có thể làm thêm với chức danh nhân viên bán

hàng. Những công việc vừa học vừa làm này sẽ là kinh nghiệm quý báu và là nền tảng vững chắc cho bạn sau này trong công việc quản lý bán hàng.

Vì vậy, việc định hướng nghề nghiệp tương lai giúp cho các bạn sinh viên có sự bố trí thời gian hợp lý và gắn với kế hoạch hành động phát triển bản thân được hoàn thiện và toàn diện hơn giữa các lĩnh vực quan trọng trong cuộc sống, giúp chúng ta có sự cân bằng và thành công trong cuộc sống hơn.

3.5. Xây dựng kế hoạch hành động phát triển bản thân

Thực tế hiện nay chỉ có một số ít sinh viên có ý thức xây dựng kế hoạch hành động phát triển bản thân nhưng vẫn chưa cụ thể để có thể hiện thực được mục tiêu đã đặt ra. Bên cạnh đó, đa số sinh viên chưa xác định được ước mơ, hoài bão hay sứ mệnh và mục đích sống của mình do đó các bạn còn thờ ơ và chưa có kế hoạch hành động phát triển bản thân cụ thể.

Đặc biệt, sinh viên còn chưa biết cách tạo động lực sống và học tập, chưa xây dựng được các thói quen tốt mà vẫn còn mơ hồ với những ước mơ rời rạc, thiếu tính kiên trì thực hiện những kế hoạch hành động mà bản thân mong muốn.

Xây dựng kế hoạch hành động phát triển bản thân được xác định dựa trên những điểm mạnh, điểm yếu, những mục tiêu để thực hiện ước mơ, hoài bão và sứ mệnh sống của mỗi cá nhân. Đặc biệt, kế hoạch hành động phát triển bản thân nên được gắn với những mục tiêu, định hướng nghề nghiệp sẽ giúp sinh viên có được một kế hoạch hành động phát triển bản thân thực tế và dễ dàng thực hiện hơn.

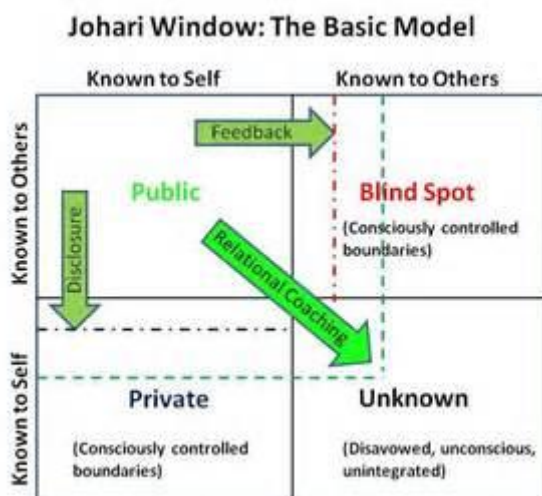
4. Các phương pháp và quá trình thực hành kỹ năng hiệu quả

4.1. Các công cụ giúp thấu hiểu bản thân

- **Mô hình Cửa sổ Johari**

Khái niệm Johari được viết tắt từ tên hai người xây dựng và phát triển là Joseph Luft (1916–2014) và Harrington Ingham (1916–1995) vào năm 1955 (Luft, J.; Ingham, H, 1955), đây là một dạng mô hình giao tiếp tự bộc lộ, tự bạch và phản hồi giữa các cá thể trong một nhóm quan hệ hoặc nhóm này với nhóm khác. Trong đó: Các cá nhân có thể xây dựng niềm tin lẫn nhau bằng cách tiết lộ thông tin về bản thân. Họ có thể tự học và hiểu thêm về những vấn đề bản thân mình chính từ những phản hồi của người khác. Do đó, chúng ta có thể sử dụng mô hình Johari để khám phá và phát triển bản

thân tốt hơn. Nội dung Mô hình Johari cho biết ở mỗi cá nhân khi tương tác với người khác có bốn ô tâm lý như sau:



Hình 2: Mô hình Cửa sổ Johari (Nguồn: Luft, J.; Ingham, H, 1955)

- Ô 1: Phần công khai (ô mở)

Vùng mở gồm những thông tin về bản thân mà cả bạn và người khác đều biết. Khi khởi đầu mỗi quan hệ, vùng này thường mở nhỏ. Những thông tin được bộc lộ thường như tên, công việc, chức vụ, tình trạng gia đình, bằng cấp và một số thông tin được công khai khác. Khi mỗi quan hệ phát triển, vùng này được bộc lộ thêm ra và làm nhỏ lại vùng được dấu bên dưới. Vùng này càng mở rộng mỗi quan hệ càng phát triển.

- Ô 2: Phần mù

Vùng mù thể hiện những gì mà người khác nhận thức về bạn nhưng bản thân bạn không biết. Ví dụ người khác nghĩ về bạn là người bảo thủ nhưng bạn không biết và luôn nghĩ mình là người linh hoạt. Vùng mù càng lớn thì sự hiểu lầm càng nhiều. Vùng mù sẽ giảm bớt nếu ta biết cởi mở và tìm kiếm thông tin phản hồi về cách nhìn nhận của người khác về bản thân mình.

- Ô 3: Phần che giấu

Vùng được giấu gồm những thông tin mà bạn biết về chính bạn nhưng người khác lại không biết. Ví dụ cách nhìn về cấp trên hoặc công việc, tình hình tài chính, sức khỏe của bạn. Những thông tin này là rào cản có thể bảo vệ bạn trong một khoảng thời gian ngắn nhưng theo thời gian, việc thiếu chia sẻ những thông tin này có thể dẫn đến việc thiếu tín nhiệm và khó giao tiếp. Nếu chúng ta khép kín quá lâu, mỗi quan hệ sẽ khó

phát triển cao hơn mức độ quen biết ban đầu. Và bản thân mình cũng khó nhận được thông tin phản hồi chính xác của người khác giúp mình hiểu rõ bản thân hơn.

- **Ô 4: Phần không biết**

Vùng không biết gồm những điều chính bản thân mình không biết về chính mình và người khác cũng không biết. Vùng không biết do chúng ta chưa có kinh nghiệm hoặc chưa khám phá những tình huống khác nhau hay những khó khăn trước đây. Ví dụ bạn thấy thật khó khăn hoặc không biết bằng cách nào để biểu lộ tình yêu đầu đời. Vùng không biết sẽ nhỏ lại nếu chúng ta không ngừng học hỏi, phát triển, thử thách với những tình huống mới, thử thách với chính mình, luôn luôn tự hoàn thiện và nâng cao khả năng của mình.

=> Bạn có thể thực hành Cửa sổ Johari của mình với một người bạn thân hoặc một nhóm bạn đã từng làm việc với nhau trong một thời gian nhất định đủ để hiểu nhau và phản hồi thông tin qua lại với nhau ở 4 ô cửa sổ này.

- **Mô hình 7 loại hình trí thông minh**

Lý thuyết về trí thông minh đa dạng được TS. Howard Gardner (sinh 11/ 7/1943 ở Scranton, Pennsylvania), giáo sư về giáo dục tại đại học Harvard đề xuất năm 1983. Lý thuyết này cho rằng cách đo đạc trí thông minh của con người căn cứ trên chỉ số I.Q là một phương pháp hạn chế (Thomas Armstrong, 2009).

Phát triển tiếp lý thuyết này, trên cơ sở phân tích những bằng chứng liên quan tới não và học thuyết về phân loại trí thông minh của TS. Howard Gardner, tác giả cuốn sách, TS.Thomas Armstrong, đã mô tả 7 loại hình trí thông minh của con người bao gồm:

1. *Trí thông minh logic toán*: Đây là loại trí thông minh liên quan tới con số (toán học) và mối quan hệ logic giữa các sự vật. Những người có trí thông minh này thường làm việc trong lĩnh vực liên quan tới con số (toán, vật lý, hóa học, ngân hàng, tài chính...)
2. *Trí thông minh ngôn ngữ*: Đây là loại trí thông minh liên quan tới năng lực sử dụng ngôn ngữ. Những người có trí thông minh này thường là nhà văn, nhà thơ, nhà báo, các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực xã hội.
3. *Trí thông minh không gian*: Những người có trí thông minh này thường làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật như kiến trúc, hội họa, điêu khắc, địa chất, vật lý thiên văn.
4. *Trí thông minh cơ thể*: Đây là loại trí thông minh liên quan tới vận động của thân thể thường có ở những vận động viên thể thao, nghệ sĩ múa.

5. *Trí thông minh âm nhạc*: Loại trí thông minh này thể hiện ở khả năng nghe nhạc, ghi nhớ nhanh giai điệu, sáng tạo ra các bản nhạc.

6. *Trí thông minh về nội tâm*: Thể hiện ở khả năng khám phá chiều sâu của bản thân.

7. *Trí thông minh trong tương tác cá nhân*: Những người có năng lực quan hệ với mọi người, nắm bắt được suy nghĩ của người khác, giỏi hợp tác, tập hợp mọi người, lãnh đạo.

Bằng chứng thể chất của các loại trí thông minh này là khi có một tổn thương nào đó trong não thì một loại trí thông minh tương đương bị ảnh hưởng nặng nề, trong khi những loại trí thông minh khác vẫn tồn tại. Tác giả cũng cho rằng một người có thể sở hữu đồng thời nhiều loại trí thông minh với những mức độ khác nhau. Điều này lý giải tại sao có những người xuất sắc trong nhiều lĩnh vực.

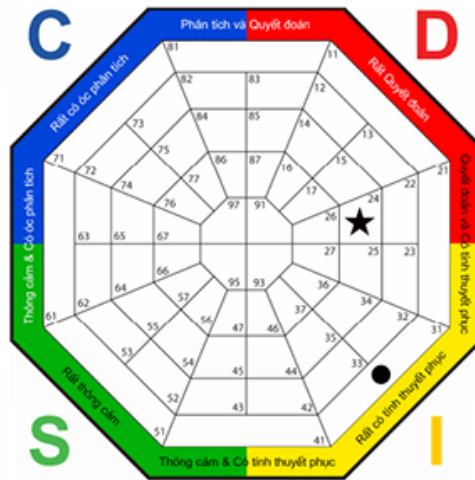
Với công cụ 7 loại trí thông minh này, chúng ta có thể khám phá và phát hiện được bản thân mình thuộc loại trí thông minh nào thông qua bài trắc nghiệm tâm lý được xây dựng dựa trên những lựa chọn theo xu hướng hoạt động của mỗi cá nhân. Từ đó, chúng ta có thể tập trung phát triển được thế mạnh của bản thân để chúng ta dễ dàng thành công hơn là hành động và lên kế hoạch phát triển bản thân khi chưa hiểu rõ bản thân mình.

=> Bạn có thể kiểm tra Mô hình 7 loại trí thông minh của mình trực tuyến tại link sau:

<http://viettelstudy.vn/trac-nghiem-tri-thong-minh.html>

- **Mô hình DISC**

Lý thuyết DISC đã bắt đầu được phát triển từ năm 1928, khi tiến sĩ William Moulton Marston mô tả về lý thuyết này trong cuốn “Emotions of Normal People” (Cảm xúc người thường). Các cách phân loại tính cách theo DISC mà các đánh giá hiện nay áp dụng đều xuất phát từ nghiên cứu của tiến sĩ Marston. Theo lý thuyết DISC của Marston, hành vi của con người có thể được phân thành 4 kiểu:



Hình 3: Mô hình DISC cho thấy mỗi cá nhân đều có một kiểu tính cách chính và ít nhất 2 kiểu tính cách phụ (Nguồn: <http://successtraining.vn>)

1. *Dominance (D) - Xông xáo*: những người thuộc nhóm này thường quyết đoán, mạnh mẽ, tự tin, nhanh nhẹn, năng nổ, tập trung, cạnh tranh, hướng đến kết quả.
2. *Inducement hoặc Influence (I) - Nhiệt tình*: nhóm I bao gồm những cá nhân hòa đồng, thích xã giao, cởi mở, nhiệt tình, có khả năng thuyết phục.
3. *Steadiness (S) - Điềm đạm*: người thuộc kiểu S có tính cách ổn định, điềm tĩnh, hòa nhã, biết lắng nghe, tận tâm và thận trọng.
4. *Compliance hoặc Cautiousness hay Conscientiousness (C) - Chuẩn mực*: ở nhóm I là những người có trách nhiệm, rõ ràng, logic, có kỷ luật, chính xác và nghiêm túc.

Công cụ DISC giúp chúng ta xác định rõ bản thân mình thuộc nhóm người như thế nào, thiên hướng ứng xử, cách bày tỏ thái độ, hành vi với những người xung quanh và với cả với bản thân mình, để có thể đề ra phương hướng phát triển, điều chỉnh bản thân hợp lý, đạt được hiệu quả cao hơn trong học tập, công việc và cuộc sống hàng ngày. Sau khi thực hiện bài kiểm tra trắc nghiệm tâm lý này kết quả cho thấy mỗi cá nhân đều có một kiểu tính cách chính và đa số các hành vi của họ thường là kết quả từ sự kết hợp của ít nhất 2 kiểu tính cách nói trên.

=> Bạn có thể kiểm tra DISC của mình trực tuyến tại link sau:

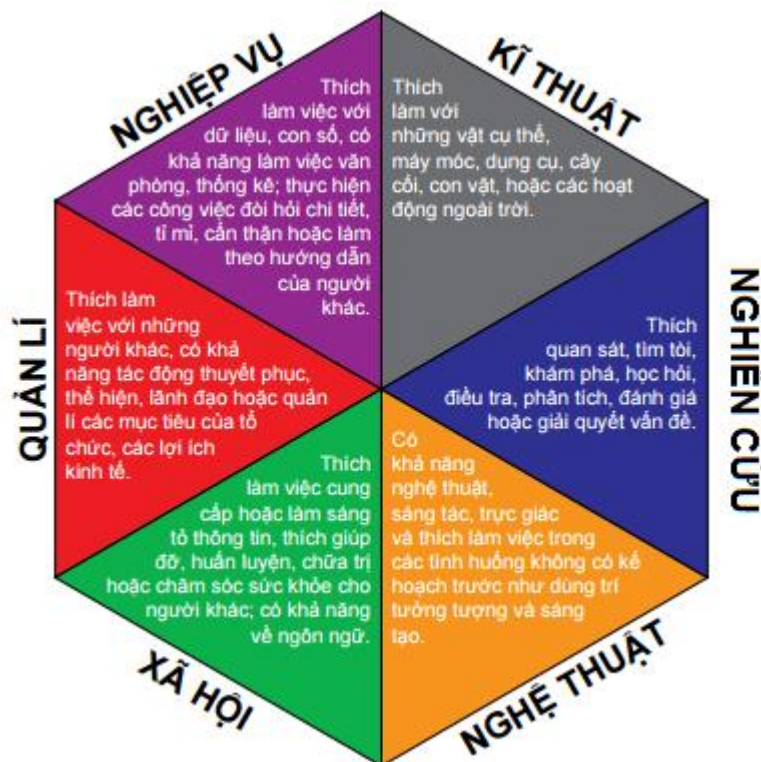
<http://congu.vita-share.com/disc>

4.2. Cách thức định hướng nghề nghiệp tương lai

Về định hướng nghề nghiệp tương lai, chúng ta cũng sử dụng một số công cụ để xác định tính cách và những ngành nghề phù hợp với những nhóm tính cách mà cá

nhân thuộc về. Trong đó, điển hình là công cụ **Mô hình RIASEC** do nhà tâm lí học John Holland (1919-2008) phát triển. Ông là người nổi tiếng và được biết đến rộng rãi nhất qua nghiên cứu lí thuyết lựa chọn nghề nghiệp. Có thể nói, lí thuyết mật mã Holland là lí thuyết thực tế nhất, có nền tảng nghiên cứu nhất và được các chuyên gia tư vấn hướng nghiệp trong và ngoài nước Mỹ sử dụng nhiều nhất (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2014).

Đây là một bài trắc nghiệm khá đơn giản nhưng thú vị và có tính ứng dụng cao có ích cho các bạn học sinh trung học trước khi quyết định đăng ký ngành học ở bậc Đại Học. Bên cạnh đó, Mô hình này cũng có thể hữu ích đối với các bạn trong vai trò một người sinh viên chuẩn bị ra trường tìm kiếm việc làm để lựa chọn cho mình một hướng đi đúng. Trong đó, Mô hình RIASEC phân loại 6 xu hướng tính cách tương ứng với 6 chữ cái R (realistic), I (investigate), A (artistic), S (social), E (entreprising), C (conventional).



Hình 4: Sáu nhóm tính cách theo lý thuyết mật mã Holland (Nguồn:2)

Bài trắc nghiệm tâm lý để xác định nhóm tính cách và nhóm nghề nghiệp phù hợp tương ứng được Tiến sĩ tâm lý John Holland đã xây dựng cho người muốn tự tìm hiểu mình. Qua nhiều năm phát triển, bộ trắc nghiệm này giúp cho người ta tự phát hiện

được các kiểu người trội nhất đang tiềm ẩn trong con người mình để tự định hướng khi lựa chọn nghề. Các bước thực hiện:

Bước 1: Cho điểm từng nội dung của 6 bảng, mỗi nội dung cho điểm ở 5 mức độ đúng:

1. Chưa bao giờ đúng: 0 điểm
2. Đúng trong một vài trường hợp: 1 điểm
3. Đúng trong khoảng một nửa trường hợp: 2 điểm
4. Đúng trong đa số các trường hợp: 3 điểm
5. Đúng trong tất cả trường hợp: 4 điểm

Bước 2: Cộng điểm của từng bảng, xác định những bảng có điểm số cao nhất.

Bước 3: Theo dõi giải thích kết quả trắc nghiệm và lựa chọn 3 bảng tính cách có điểm số cao theo thứ tự 1-3. Đây là bảng tính cách thể hiện tính cách nổi trội của cá nhân thực hiện bài trắc nghiệm này.

Bước 4: Xem xét nhóm tính cách và nhóm nghề nghiệp thích hợp tương ứng.

Bảng 1: Bảng tính cách R – Người thực tế

Stt	(R: Realistic - Người thực tế)	Số điểm
1	Tôi có tính tự lập	
2	Tôi suy nghĩ thực tế	
3	Tôi là người thích nghi với môi trường mới	
4	Tôi có thể vận hành, điều khiển các máy móc thiết bị	
5	Tôi làm các công việc thủ công như gấp giấy, đan, móc	
6	Tôi thích tiếp xúc với thiên nhiên, động vật, cây cỏ	
7	Tôi thích những công việc sử dụng tay chân hơn là trí óc	
8	Tôi thích những công việc thấy ngay kết quả	
9	Tôi thích làm việc ngoài trời hơn là trong phòng học, văn phòng	
TỔNG ĐIỂM		

Bảng 2: Bảng tính cách I – Người thích nghiên cứu

Stt	(I: Investigative - Người thích nghiên cứu)	Số điểm
1	Tôi có tìm hiểu khám phá nhiều vấn đề mới	
2	Tôi có khả năng phân tích vấn đề	

3	Tôi biết suy nghĩ một cách mạch lạc, chặt chẽ	
4	Tôi thích thực hiện các thí nghiệm hay nghiên cứu	
5	Tôi có khả năng tổng hợp, khái quát, suy đoán những vấn đề	
6	Tôi thích những hoạt động điều tra, phân loại, kiểm tra, đánh giá	
7	Tôi tự tổ chức công việc mình phải làm	
8	Tôi thích suy nghĩ về những vấn đề phức tạp, làm những công việc phức tạp	
9	Tôi có khả năng giải quyết các vấn đề	
TỔNG ĐIỂM		

Bảng 3: Bảng tính cách A – Người có tính nghệ sĩ

Stt	(A : Artistic - Người có tính nghệ sĩ)	Số điểm
1	Tôi là người dễ xúc động	
2	Tôi có óc tưởng tượng phong phú	
3	Tôi thích sự tự do, không theo những quy định , quy tắc	
4	Tôi có khả năng thuyết trình, diễn xuất	
5	Tôi có thể chụp hình hoặc vẽ tranh, trang trí, điêu khắc	
6	Tôi có năng khiếu âm nhạc	
7	Tôi có khả năng viết, trình bày những ý tưởng của mình	
8	Tôi thích làm những công việc mới, những công việc đòi hỏi sự sáng tạo	
9	Tôi thoải mái bộc lộ những ý thích	
TỔNG ĐIỂM		

Bảng 4: Bảng tính cách S – Người có tính xã hội

Stt	(S: Social - người có Tính xã hội)	Số điểm
1	Tôi là người thân thiện, hay giúp đỡ người khác	
2	Tôi thích gặp gỡ, làm việc với con người	
3	Tôi là người lịch sự, tử tế	
4	Tôi thích khuyên bảo, huấn luyện hay giảng giải cho người khác	
5	Tôi là người biết lắng nghe	
6	Tôi thích các hoạt động chăm sóc sức khỏe của bản thân và người	

	khác	
7	Tôi thích các hoạt động vì mục tiêu chung của công đồng, xã hội	
8	Tôi mong muốn mình có thể đóng góp để xã hội tốt đẹp hơn	
9	Tôi có khả năng hòa giải, giải quyết những sự việc mâu thuẫn	
TỔNG ĐIỂM		

Bảng 5: Bảng tính cách E – Người dám nghĩ dám làm

Stt	(E: Enterprising - Người dám nghĩ dám làm)	Số điểm
1	Tôi là người có tính phiêu lưu, mạo hiểm	
2	Tôi có tính quyết đoán	
3	Tôi là người năng động	
4	Tôi có khả năng diễn đạt, tranh luận, và thuyết phục người khác	
5	Tôi thích các việc quản lý, đánh giá	
6	Tôi thường đặt ra các mục tiêu, kế hoạch trong cuộc sống	
7	Tôi thích gây ảnh hưởng đến người khác	
8	Tôi là người thích cạnh tranh, và muốn mình giỏi hơn người khác	
9	Tôi muốn người khác phải kính trọng, nể phục tôi	
TỔNG ĐIỂM		

Bảng 6: Bảng tính cách C – Người công chức

Stt	(C : Conventional - người công chức)	Số điểm
1	Tôi là người có đầu óc sắp xếp, tổ chức	
2	Tôi có tính cẩn thận	
3	Tôi là người chu đáo, chính xác và đáng tin cậy	
4	Tôi thích công việc tính toán sổ sách, ghi chép số liệu	
5	Tôi thích các công việc lưu trữ, phân loại, cập nhật thông tin	
6	Tôi thường đặt ra những mục tiêu, kế hoạch trong cuộc sống	
7	Tôi thích dự kiến các khoản thu chi	
8	Tôi thích lập thời khóa biểu, sắp xếp lịch làm việc	
9	Tôi thích làm việc với các con số, làm việc theo hướng dẫn, quy trình	
TỔNG ĐIỂM		

Giải thích kết quả bảng trắc nghiệm với Nhóm ngành nghề tương ứng với các nhóm tính cách, cụ thể:

- *R (Realistic)*: Người thuộc nhóm sở thích nghề nghiệp này thường có khả năng về kỹ thuật, công nghệ, hệ thống; ưa thích làm việc với đồ vật, máy móc, động thực vật; thích làm các công việc ngoài trời. Ngành nghề phù hợp với nhóm này bao gồm: Các nghề về kiến trúc, an toàn lao động, nghề mộc, xây dựng, thủy sản, kỹ thuật, máy tàu thủy, lái xe, huấn luyện viên, nông – lâm nghiệp (quản lý trang trại, nhân giống cá, lâm nghiệp...), cơ khí (chế tạo máy, bảo trì và sửa chữa thiết bị, luyện kim, cơ khí ứng dụng, tự động...), điện - điện tử, địa lý - địa chất (đo đạc, vẽ bản đồ địa chính), dầu khí, hải dương học, quản lý công nghiệp.
- *I (Investigative)*: Có khả năng về quan sát, khám phá, phân tích đánh giá và giải quyết các vấn đề. Ngành nghề phù hợp với nhóm này bao gồm: Các ngành thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên (toán, lý, hóa, sinh, địa lý, địa chất, thống kê...); khoa học xã hội (nhân học, tâm lý, địa lý...); y - dược (bác sĩ gây mê, hồi sức, bác sĩ phẫu thuật, nha sĩ...); khoa học công nghệ (công nghệ thông tin, môi trường, điện, vật lý kỹ thuật, xây dựng...); nông lâm (nông học, thú y...).
- *A (Artistic)*: Có khả năng về nghệ thuật, khả năng về trực giác, khả năng tưởng tượng cao, thích làm việc trong các môi trường mang tính ngẫu hứng, không khuôn mẫu. Ngành nghề phù hợp với nhóm này bao gồm: Các ngành về văn chương; báo chí (bình luận viên, dẫn chương trình...); điện ảnh, sân khấu, mỹ thuật, ca nhạc, múa, kiến trúc, thời trang, hội họa, giáo viên dạy sử/Anh văn, bảo tàng, bảo tồn.
- *S (Social)*: Có khả năng về ngôn ngữ, giảng giải, thích làm những việc như giảng dạy, cung cấp thông tin, sự chăm sóc, giúp đỡ, hoặc huấn luyện cho người khác. Ngành nghề phù hợp với nhóm này bao gồm: sư phạm; giảng viên; huấn luyện viên điền kinh; tư vấn - hướng nghiệp; công tác xã hội, sức khỏe cộng đồng, thuyền trưởng, thầy tu, thư viện, bác sĩ chuyên khoa, thẩm định giá, nghiên cứu quy hoạch đô thị, kinh tế gia đình, tuyển dụng nhân sự, cảnh sát, xã hội học, bà đỡ, chuyên gia về X-quang, chuyên gia dinh dưỡng.

- *E (Enterprising)*: Có khả năng về kinh doanh, mạnh bạo, dám nghĩ dám làm, có thể gây ảnh hưởng, thuyết phục người khác, có khả năng quản lý. Ngành nghề phù hợp với nhóm này bao gồm: Các ngành về quản trị kinh doanh (quản lý khách sạn, quản trị nhân sự...), thương mại, marketing, kế toán – tài chính, luật sư, dịch vụ khách hàng, tiếp viên hàng không, thông dịch viên, pha chế rượu, kỹ sư công nghiệp (ngành kỹ thuật hệ thống công nghiệp), bác sĩ cấp cứu, quy hoạch đô thị, bếp trưởng (nấu ăn), báo chí (phóng viên, biên tập viên...)
- *C (Conventional)*: Có khả năng về số học, thích thực hiện những công việc chi tiết, thích làm việc với những số liệu, theo chỉ dẫn của người khác hoặc các công việc văn phòng. Ngành nghề phù hợp với nhóm này bao gồm: Các ngành nghề về hành chính, thống kê, thanh tra ngành, người giữ trẻ, điện thoại viên.

Các trường hợp đặt biệt (Nguồn:2)

- *Một người (nam hay nữ) thuộc cả sáu nhóm*

Có những người sau khi làm trắc nghiệm thấy mình có sở thích và khả năng rộng, trải đều cả 6 nhóm. Thông thường những người có đặc điểm này phải mất một thời gian dài mới tìm được công việc mình thực sự yêu thích. Cũng có trường hợp, họ sẽ làm một số công việc cùng một lúc.

- *Một người (nam hay nữ) không thuộc về nhóm nào*

Có những người sau khi làm trắc nghiệm thấy mình có sở thích và khả năng rất thấp ở tất cả các nhóm, gần như không nổi trội ở nhóm nào. Thông thường, những người có đặc điểm này cần phải có cơ hội trải nghiệm thêm ở những môi trường hoạt động khác nhau trước khi hiểu bản thân hơn. Có những trường hợp, các em học sinh có khả năng về mỹ thuật, âm nhạc và thủ công mỹ nghệ nhưng không được gia đình khuyến khích hoặc chưa bao giờ có cơ hội tiếp cận với những lĩnh vực này thì khó có thể biết được những sở thích và khả năng nghề nghiệp của mình.

- *Một người (nam hay nữ) thuộc về hai nhóm sở thích và khả năng nghề nghiệp đối lập nhau*

Có những người sau khi làm trắc nghiệm thấy mình có sở thích và khả năng nghề nghiệp ở các nhóm đối lập nhau, ví dụ như nghiệp vụ và nghệ thuật; xã hội và kỹ

thuật; quản lý và nghiên cứu. Thông thường, những người có đặc điểm này thường cảm thấy mâu thuẫn với chính bản thân vì các đặc điểm của hai nhóm đối lập rất khác nhau. Những người này sau khi hiểu được bản thân và học được cách kết hợp, dung hòa giữa hai nhóm sẽ tìm được câu trả lời cho mục tiêu nghề nghiệp của đời mình.

Lí thuyết mật mã Holland được áp dụng rộng rãi đối với người bắt đầu tìm hiểu sở thích, khả năng nghề nghiệp của bản thân và có ý nghĩa quan trọng đối với các tư vấn viên và người được tư vấn. Thông qua việc sử dụng kết quả nghiên cứu của lí thuyết này (trắc nghiệm sở thích), chúng ta sẽ nhận thức rõ hơn về bản thân, biết được bản thân thuộc nhóm nào (hay các nhóm nào) và có cơ sở để đối chiếu sở thích, khả năng của bản thân với những yêu cầu của các ngành nghề thuộc nhóm sở thích đã xác định. Từ đó, đưa ra định hướng nghề nghiệp hoặc quyết định chọn ngành học, nghề nghiệp tương lai phù hợp hơn. Đặc biệt, đối với các bạn sinh viên đã đầu vào các ngành nghề được đào tạo, sẽ có cơ hội trắc nghiệm một lần nữa khả năng nghề nghiệp của bản thân có phù hợp chưa và có chiến lược phát triển bản thân, định hướng nghề nghiệp được đào tạo tốt hơn, có khả năng có việc làm cao hơn sau khi ra trường.

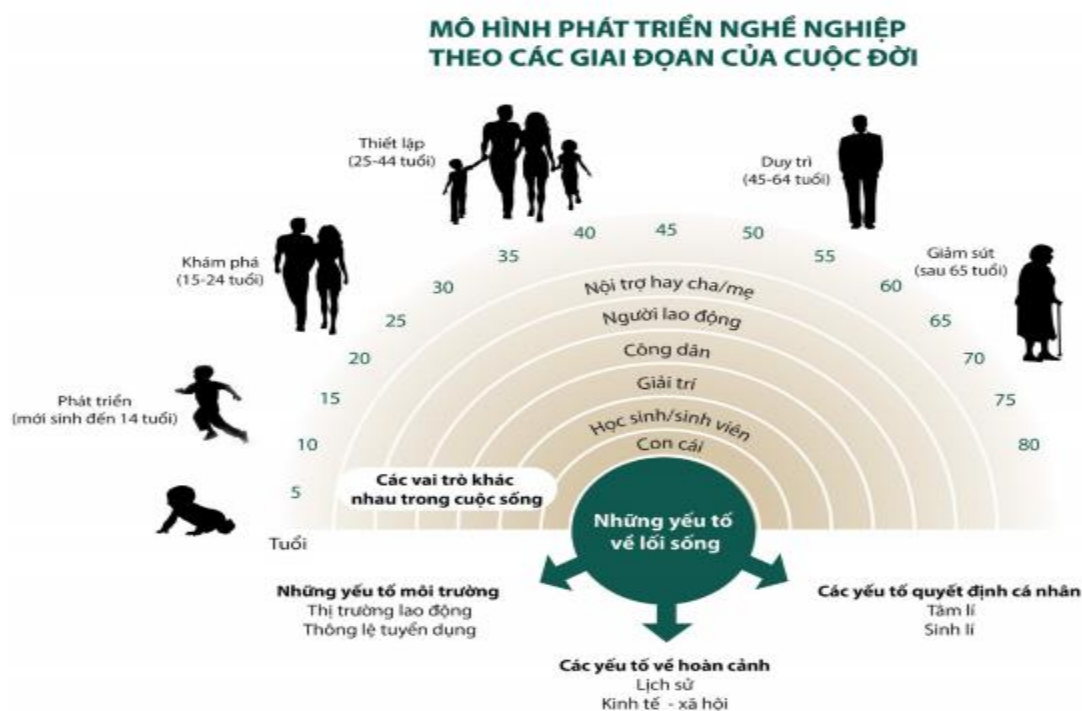
Một lý thuyết khác để giúp chúng ta hiểu rõ hơn về định hướng nghề nghiệp nữa, đó là **lý thuyết phát triển nghề nghiệp theo các giai đoạn của cuộc đời** (Bộ giáo dục và đào tạo, 2014) do TS. Donald Super nghiên cứu và phát triển. Lý thuyết này giúp chúng ta hiểu rõ hơn khái niệm bản thân (Minh là ai?) trong quyết định nghề nghiệp của mỗi người. Ông nhấn mạnh rằng, khái niệm này thay đổi theo thời gian và phát triển cùng với sự trải nghiệm của mỗi người trong cuộc sống. Vì vậy, hướng nghiệp là một cuộc hành trình không bao giờ chấm dứt mà xuyên suốt cuộc đời mỗi người.

Trong lí thuyết phát triển nghề nghiệp theo các giai đoạn của cuộc đời, TS. Super đã:

- Xác định và giải thích quá trình phát triển nghề nghiệp qua 5 giai đoạn chính và các giai đoạn phụ trong cuộc đời mỗi người (nam hay nữ);
- Đòi hỏi định nghĩa nghề nghiệp phải bao gồm cả sự tương tác giữa các vai trò khác nhau của mỗi người (nam hay nữ);
- Nhấn mạnh vai trò quan trọng của việc hiểu rõ khái niệm bản thân trong quyết định nghề nghiệp;
- Mô tả việc cân bằng giữa các ảnh hưởng bên trong và ảnh hưởng bên ngoài đối với việc chọn lựa nghề nghiệp.

Bảng 7: 5 giai đoạn phát triển nghề nghiệp theo 5 giai đoạn của cuộc đời

Giai đoạn	Tuổi	Đặc điểm
Phát triển	0 - 14	Phát triển khái niệm về bản thân, thái độ, nhu cầu và khái niệm chung về thế giới việc làm
Khám phá	15 - 24	Khám phá qua các lớp học và hoạt động liên quan đến nghề nghiệp. Chưa có chọn lựa dứt khoát và đang trong giai đoạn phát triển kỹ năng
Thiết lập	25 - 44	Xây dựng và ổn định những kỹ năng ban đầu qua trải nghiệm công việc
Duy trì	45 - 64	Quá trình điều chỉnh liên tục để hoàn thiện vị trí nghề nghiệp
Giảm sút	65+	Sự phát triển nghề nghiệp giảm sút, chuẩn bị về hưu hoặc giảm việc làm/nghỉ ngơi



Hình 5: Mô hình lý thuyết phát triển nghề nghiệp theo các giai đoạn phát triển cuộc đời (Nguồn:2)

Lý thuyết phát triển nghề nghiệp theo các giai đoạn của cuộc đời được dùng trong công tác tư vấn hướng nghiệp cá nhân để giúp người được tư vấn:

- Hiểu được rằng, những chọn lựa nghề nghiệp tại thời điểm hiện tại sẽ ảnh hưởng rất nhiều đến tương lai;
- Nhìn nhận được vai trò quan trọng của nghề nghiệp và thấy được sự tương tác của vai trò này với tất cả các vai trò khác trong cuộc sống của mỗi người (nam hay nữ);
- Nhận biết và thích ứng được với những ảnh hưởng hay tác động từ môi trường đối với việc chọn lựa và quyết định thay đổi nghề nghiệp.

4.3. Các bước xây dựng kế hoạch hành động phát triển bản thân

Các bước đơn giản để xây dựng được kế hoạch hành động phát triển bản thân thông qua việc đánh giá sở thích, sự đam mê, kỹ năng, tính cách, điểm mạnh, điểm yếu và những mục tiêu định hướng nghề nghiệp tương lai, cụ thể:

Bước 1: Đánh giá bản thân

Ở bước này, các câu hỏi tự đánh giá (self-assessment) sẽ giúp chúng ta hiểu rõ mình hơn. Hình thức những câu hỏi này rất đa dạng, nhưng có thể chia bốn nhóm:

- **Điểm mạnh**
 - + Bạn làm tốt việc gì?
 - + Bạn có những kỹ năng gì?
 - + Tính cách nào của bạn nổi trội nhất?
- **Điểm yếu**
 - + Bạn không thích loại công việc nào?
 - + Những kỹ năng nào bạn không giỏi?
 - + Bạn có những hạn chế gì?
- **Cần cải thiện:**
 - + Bạn muốn học thêm những kiến thức gì? (chuyên ngành, xu hướng mới...)
 - + Bạn cần rèn luyện thêm những kỹ năng gì? (phân tích, đàm phán, thuyết trình...)
- **Đam mê:**
 - + Bạn thích làm công việc gì? (gặp gỡ nhiều người, làm việc với các con số, phân tích tình hình tài chính hay chăm sóc, hỗ trợ khách hàng...)
 - + Điều gì làm cho công việc của bạn có ý nghĩa? (Tiền lương, thăng tiến, cơ hội học hỏi...)

Bước 2: Xác định mục tiêu nghề nghiệp

Bạn cần xác định mục tiêu nghề nghiệp (ngắn hạn và dài hạn) trong công việc bạn mong muốn, nhưng lưu ý là những mục tiêu này cần phù hợp với cả sở thích, niềm đam mê và năng lực của bạn. Đừng quên là bạn chỉ có thể đạt được thành công thật sự trong công việc nếu được làm đúng công việc mình yêu thích và có khả năng làm tốt.

Bước 3: Nghiên cứu công việc

Sau khi đã xác định được mục tiêu, bạn hãy tìm hiểu loại công việc phù hợp với nhu cầu và sở thích cá nhân nhất. Truy cập vào các trang web tuyển dụng có thể giúp bạn tìm hiểu về các công việc đang có trên thị trường cũng như nhu cầu tuyển dụng hiện tại. Bên cạnh đó, bạn cũng nên tích cực mở rộng quan hệ xã hội (networking) ở các mạng cộng đồng. Hãy hỏi những người trong nghề bạn quen xem công việc mà họ đang làm hằng ngày là gì? Kỹ năng nào cần thiết cho công việc? Triển vọng thăng tiến như thế nào? Muốn việc này tiến hành thuận lợi, bạn đừng quên thường xuyên cập nhật hồ sơ (thông tin giới thiệu về trình độ học vấn, kinh nghiệm chuyên môn và thành công trong công việc).

Bước 4: Tính toán và ra quyết định

Đây là lúc bạn lập danh sách hai hay ba công việc bạn thích nhất rồi cho điểm chúng theo những tiêu chí đánh giá mức độ phù hợp như giá trị, sở thích, tính cách, kỹ năng ... Công việc nào có số điểm cao nhất sẽ là ưu tiên hàng đầu của bạn. Nếu công việc lý tưởng đó chính là những gì bạn đang làm thì từ nay bạn chỉ cần tập trung mọi nỗ lực của mình vào kế hoạch thăng tiến sự nghiệp! Ngược lại, bạn nên cân nhắc đến khả năng chuyển việc (có thể là chuyển sang một phòng ban khác).

Bước 5: Lập kế hoạch hành động

Hãy xác định những kiến thức và kỹ năng cần bổ sung để đạt được mục tiêu thăng tiến, trong đó xác định rõ mức độ ưu tiên và thời hạn chót để hoàn thành. Ngoài ra, bạn cũng nên mạnh dạn bày tỏ với sếp rằng mình đã sẵn sàng đón nhận những trách nhiệm mới. Còn nếu bạn vẫn đang tìm kiếm công việc lý tưởng thì việc đầu tiên bạn nên làm là chỉnh sửa hoặc đăng mới hồ sơ trực tuyến. Sau đó, bạn nên theo dõi thường xuyên thông tin việc làm và tham khảo mục tư vấn hướng nghiệp trên báo đài hay trang web tuyển dụng để luôn nắm bắt những cơ hội việc làm mới và tự trang bị cho mình những kỹ năng tìm việc cần thiết.

Kế hoạch hành động là bước cuối cùng để thực hiện những mục tiêu đã được đặt ra. Hành động với một thái độ quyết tâm của mỗi cá nhân sẽ mang lại sự thành công trong quá trình khám phá và phát triển bản thân. Trong đó, chúng ta cần tìm hiểu những yêu cầu của một kế hoạch hành động khả thi là gì? Vai trò thái độ, kỹ năng, kiến thức trong hành động và Phương pháp đặt chuẩn mực tạo thói quen để hành động thành công.

Để lập được một bản kế hoạch chi tiết, cụ thể và khoa học, bạn có thể dùng phương pháp 5W1H2C5M bao gồm các yếu tố sau:

- **Xác định mục tiêu, yêu cầu công việc 1W (why)**

Khi phải làm một công việc, điều đầu tiên mà bạn phải quan tâm là:

- Tại sao bạn phải làm công việc này?
- Nó có ý nghĩa như thế nào với tổ chức, bộ phận của bạn?
- Hậu quả nếu bạn không thực hiện chúng?

Why (tại sao?) là 1W trong 5W. Khi bạn thực hiện một công việc thì điều đầu tiên bạn nên xem xét đó chính là why với nội dung như trên. Xác định được yêu cầu, mục tiêu giúp bạn luôn hướng trọng tâm các công việc vào mục tiêu và đánh giá hiệu quả cuối cùng.

- **Xác định nội dung công việc 1W (what)**

- 1W = what? Nội dung công việc đó là gì?
- Hãy chỉ ra các bước để thực hiện công việc được giao.
- Bạn hãy chắc rằng, bước sau là khách hàng của bước công việc trước.

- **Xác định 3W (where, when, who)**

- Where: ở đâu, có thể bao gồm các câu hỏi sau:
 - ✓ Công việc đó thực hiện tại đâu?
 - ✓ Giao hàng tại địa điểm nào?
 - ✓ Kiểm tra tại bộ phận nào?
 - ✓ Testing những công đoạn nào?...
- When: Công việc đó thực hiện khi nào, khi nào thì giao, khi nào kết thúc...
- ✓ Để xác định được thời hạn phải làm công việc, bạn cần xác định được mức độ khẩn cấp và mức độ quan trọng của từng công việc.

- ✓ Có 4 loại công việc khác nhau: Công việc quan trọng và khẩn cấp; Công việc không quan trọng nhưng khẩn cấp; Công việc quan trọng nhưng không khẩn cấp; Công việc không quan trọng và không khẩn cấp. Bạn phải thực hiện công việc quan trọng và khẩn cấp trước.
- Who: Ai, bao gồm các khía cạnh sau:
 - ✓ Ai làm việc đó
 - ✓ Ai kiểm tra
 - ✓ Ai hỗ trợ.
 - ✓ Ai chịu trách nhiệm...
- **Xác định cách thức thực hiện 1H (how)**
 - H là how, nghĩa là như thế nào? Nó bao gồm các nội dung:
 - Tài liệu hướng dẫn thực hiện là gì (cách thức thực hiện từng công việc)?
 - Tiêu chuẩn là gì?
 - Nếu có máy móc thì cách thức vận hành như thế nào?
- **Xác định phương pháp kiểm soát và kiểm tra 2C (control, check)**
 - Cách thức kiểm soát (control) sẽ liên quan đến:
 - ✓ Công việc đó có đặc tính gì?
 - ✓ Làm thế nào để đo lường đặc tính đó?
 - ✓ Đo lường bằng dụng cụ, máy móc như thế nào?
 - ✓ Có bao nhiêu điểm kiểm soát và điểm kiểm soát trọng yếu
 - Phương pháp kiểm tra (check) liên quan đến các nội dung sau:
 - ✓ Có những bước công việc nào cần phải kiểm tra. Thông thường thì có bao nhiêu công việc thì cũng cần số lượng tương tự các bước phải kiểm tra.
 - ✓ Tần suất kiểm tra như thế nào? Việc kiểm tra đó thực hiện 1 lần hay thường xuyên (nếu vậy thì bao lâu một lần?).
 - ✓ Ai tiến hành kiểm tra?
 - ✓ Những điểm kiểm tra nào là trọng yếu?
 - ✓ Trong DN không thể có đầy đủ các nguồn lực để tiến hành kiểm tra hết tất cả các công đoạn, do vậy chúng ta chỉ tiến hành kiểm tra những điểm trọng yếu (quan trọng nhất).

- ✓ Điểm kiểm tra trọng yếu tuân theo nguyên tắc Pareto (20/80), tức là những điểm kiểm tra này chỉ chiếm 20 % số lượng nhưng chiếm đến 80 % khối lượng sai sót.

- **Xác định nguồn lực thực hiện 5M (man, money, material, machine và method)**

Nhiều kế hoạch thường chỉ chú trọng đến công việc mà lại không chú trọng đến các nguồn lực, mà chỉ có nguồn lực mới đảm bảo cho kế hoạch được khả thi. Nguồn lực bao gồm các yếu tố:

- Man = nguồn nhân lực
- ✓ Những ai sẽ thực hiện công việc, họ có đủ trình độ, kinh nghiệm, kỹ năng, phẩm chất, tính cách phù hợp?
- ✓ Ai hỗ trợ?
- ✓ Ai kiểm tra?
- ✓ Nếu cần nguồn phòng ngừa thì có đủ nguồn lực con người để hỗ trợ không?
- Money = Tiền bạc.
- Material = nguyên vật liệu/hệ thống cung ứng.
- ✓ Xác định tiêu chuẩn NVL.
- ✓ Tiêu chuẩn nhà cung ứng.
- ✓ Xác định phương pháp giao hàng
- ✓ Thời hạn giao hàng.
- Machine = máy móc/công nghệ.
- Method = phương pháp làm việc.

Với công cụ này, chúng ta có thể lên kế hoạch hành động theo các giai đoạn thời gian như kế hoạch hành động của năm, kế hoạch hành động của tháng, kế hoạch hành động của tuần và kế hoạch hành động của ngày. Cụ thể:

- **Kế hoạch hành động của năm**

Chúng ta xác định được mục đích sống của cuộc đời mình, từ đó xác định mục tiêu cụ thể cho từng giai đoạn của cuộc đời. Do vậy, kế hoạch hành động của từng năm sẽ thực hiện mục tiêu cụ thể (định lượng được) từng năm với tiến độ thực hiện trong 12 tháng. Các mục tiêu cụ thể hành động gợi ý theo năm của sinh viên như:

- **Về kiến thức:**
 - ✓ Hoàn thành các môn học trong năm với kết quả khá/giỏi
 - ✓ Tham gia 1 khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên môn khác
 - ✓ Tham gia 1 cuộc thi tìm hiểu về nghề nghiệp đang được đào tạo
 - ✓ Xin thực tập hoặc làm cộng tác viên trong đơn vị dự định làm việc sau khi tốt nghiệp.
- **Về kỹ năng**
 - ✓ Hoàn thành các lớp kỹ năng xã hội tại trường
 - ✓ Tham gia 1 câu lạc bộ để luyện kỹ năng mềm khác
 - ✓ Tham gia 1 khóa học ngoại ngữ mới
 - ✓ Tham gia 1 khóa học tin học
- **Về thái độ**
 - ✓ Cuộc sống tích cực và năng động hơn trong năm trước
 - ✓ Có thái độ hòa đồng, cởi mở và chấp nhận sự khác biệt với mọi người hơn
 - ✓ Có chia sẻ và cống hiến cho xã hội

- **Kế hoạch hành động của tháng**

Kế hoạch hành động của năm sẽ xác định thực hiện trong 12 tháng. Do đó, kế hoạch hành động của tháng sẽ triển khai những mục tiêu được xác định trong kế hoạch của năm. Trong đó:

- Xác định thời gian để triển khai từng mục tiêu năm trong 12 tháng cho phù hợp với lịch học tập của bản thân sinh viên
- Chia nhỏ mục tiêu theo tháng cụ thể hơn
- Liệt kê những công việc tháng trước còn tồn tại
- Liệt kê những công việc mới phát sinh gần đây
- Xác định công việc quan trọng của tháng

- **Kế hoạch hành động của tuần**

Tương tự kế hoạch tháng, kế hoạch tuần sẽ triển khai những hành động nhỏ hơn trong một tháng phân bổ mục tiêu và công việc cụ thể trong 4 tuần. Trong đó:

- Xác định thời gian để triển khai từng mục tiêu tháng trong 4 tuần cho phù hợp với lịch học tập trong tháng của bản thân sinh viên
- Chia nhỏ mục tiêu theo tuần cụ thể hơn

- Liệt kê những công việc tuần trước còn tồn tại
- Liệt kê những công việc mới phát sinh gần đây
- Xác định công việc quan trọng của tuần

- **Kế hoạch hành động của ngày**

Kế hoạch ngày là hoạt động hàng ngày được ghi chú thành lịch trình cụ thể trong 7 ngày/tuần. Kế hoạch ngày nên được ghi chú vào sổ làm việc để có thể kiểm tra và đánh giá mức độ hoàn thành công việc mỗi ngày. Trong đó:

- Xác định thời gian để triển khai từng mục tiêu tuần trong 7 ngày cho phù hợp với lịch học tập của bản thân sinh viên
- Chia nhỏ mục tiêu theo ngày cụ thể hơn
- Liệt kê những công việc ngày hôm trước còn tồn tại
- Liệt kê những công việc mới phát sinh trong ngày
- Xác định công việc quan trọng của ngày

Hiện nay, khoa học và công nghệ hỗ trợ chúng ta rất nhiều trong việc quản lý công việc hành động dễ dàng và tiết kiệm thời gian như một số ứng dụng sau:

- **Due:** Nhanh chóng, đơn giản và hiệu quả. Bạn cũng không cần tạo tài khoản, không cần cài đặt ngày bắt đầu hay kết thúc, chẳng cần sắp xếp theo thứ tự ưu tiên hay danh mục. Quan trọng là bạn cần làm việc gì, hãy liệt kê vào Due, Due sẽ nhắc bạn. Các tính năng nổi bật của Due:
 - Liên tục nhắc nhở mỗi 1, 5, 10, 15, 30 hay 60 phút với auto-snooze cho đến khi bạn đánh dấu hoàn thành.
 - Theo dõi những task nổi bật với Smart Badges.
 - 59 âm thanh báo với độ dài khác nhau.
 - Tái sử dụng tính năng đếm lùi, chính xác đến từng giây, phù hợp khi canh giờ nấu ăn, pha cà phê. Cài đặt 1 lần và sử dụng tiếp những lần sau.
 - Thiết lập những nhắc nhở lặp lại hàng ngày, hàng tuần hay vào mỗi ngày thứ tư của tuần thứ ba hàng tháng.
 - Hoạt động không yêu cầu kết nối internet.
- **Wunderlist:** không chỉ miễn phí mà còn sử dụng được trên tất cả các hệ máy quan trọng như iOS, Android, Windows Phone, Windows, Mac OSX, tất cả đều được đồng bộ hoá để bảo đảm dù đang ở đâu, sử dụng thiết bị gì thì tất cả

công việc của bạn đều được cập nhật. Thuật này cho phép bạn quản lý công việc theo List, bạn có thể phân chia list thành nhiều project hay loại công việc khác nhau (ăn uống / đi chơi / mua sắm..), có thể đặt ngày hoàn thành công việc và nhận nhắc nhở từ Wunderlist. Các tính năng nổi bật của Wunderlist:

- Giao diện gọn gàng và thông minh giúp bạn tập trung hoàn thành mục tiêu mỗi ngày.
 - Đính kèm video, audio, photo và tập tin vào task.
 - Cài đặt “nhiệm vụ lặp” với những task cần được thực hiện thường xuyên.
 - Kết nối với các tài khoản mạng xã hội và email của bạn.
 - Chia sẻ công việc với bạn bè, người thân, đồng nghiệp để cùng nhau hoàn tất.
- **Evernote:** Nếu bạn cần một dịch vụ để lưu trữ và viết note, Evernote là ứng dụng phù hợp gần như với tất cả mọi người, ngoài App trên iPhone, iPad, bạn còn có thể tạo và xem các note trên Windows, Mac, Trình duyệt web, Andoird, Windows Phone... hầu như là tất cả các thiết bị thông minh, dùng Evernote, bạn có thể mang theo các note của mình đi khắp mọi nơi. Dĩ nhiên là không chỉ có thể lưu lại các thông tin trên website, bạn vẫn có thể tự viết ghi chú thông qua ứng dụng web của Evernote hoặc ứng dụng trên máy. Cái này rất thích hợp để dành ghi chú bài học, một thông tin quan trọng ngăn ngừa hay lên kế hoạch cho việc làm sắp tới vì nó có kèm theo tính năng Reminder để bạn đặt giờ thông báo cho từng ghi chú. Các tính năng nổi bật của Evernote:
 - Tự quản lý note
 - Chia sẻ ghi chú
 - Đặt lịch nhắc nhở cho từng ghi chú
 - Chat với những người trong liên lạc
 - Dùng miễn phí. Chỉ có phí khi bạn có nhu cầu bảo mật cao và cần dung lượng lưu trữ lớn.
 - **Trello:** Đây có thể được gọi là ứng dụng có cách sử dụng độc đáo và dễ hiểu nhất hiện nay. Cách thức hoạt động của nó là sẽ cho phép bạn tạo ra nhiều Board (ngầm hiểu là một dự án) và trên mỗi board đó bạn sẽ tạo ra các danh sách việc cần làm, trong mỗi danh sách việc làm đó sẽ có nhiều công việc cần

xử lý để bạn quản lý từng việc làm. Ứng dụng cho phép bạn gửi lời mời (invite friend) không giới hạn vào tham gia làm việc chung với dự án, bạn có thể ủy quyền họ theo dõi một danh sách nào đó hoặc họ có thể tự tạo thêm các danh sách và bổ sung công việc vào. Đây là một ứng dụng hoàn toàn miễn phí mà hiện tại họ chưa công bố các tính năng trả phí. Đây cũng là một trong số các ứng dụng mới được nhiều người sử dụng trên thế giới, có thể áp dụng vào các dự án nhỏ hoặc lớn.

- **Clear List:** là một ứng dụng có giao diện khá đẹp mắt và nhiều màu sắc nhằm giúp người dùng quản lý danh sách các hoạt động cần làm. Người dùng có thể dễ dàng ghi chú lại các công việc phải giải quyết trong ngày, bộ phim muốn xem và thậm chí có thể chia sẻ những thông tin này cho người thân hoặc bạn bè. Người dùng có thể tùy chỉnh màu sắc theo từng tiêu đề công việc để dễ quản lý và giải quyết một cách hiệu quả hơn. Bên cạnh phiên bản miễn phí, nhà phát triển cũng cung cấp bản trả phí với nhiều tính năng nâng cấp hơn.

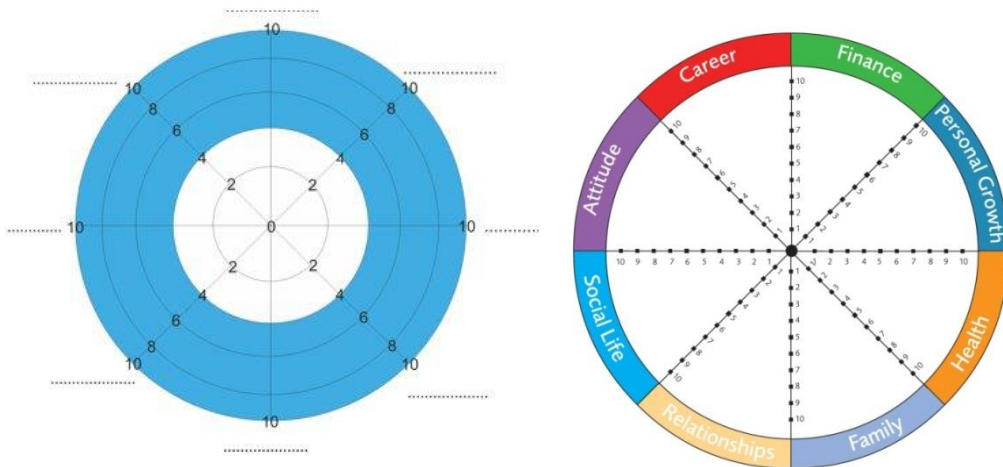
4.4. Cách thức hoạch định cuộc đời

Sau quá trình nhận thức và thấu hiểu bản thân, chúng ta sẽ lựa chọn được con đường mà chúng ta sẽ phát triển. Hay chính xác hơn là chúng ta sẽ hoạch định cuộc đời của mình và định hướng nghề nghiệp tương lai phù hợp với những tiềm năng, thế mạnh và sự khác biệt của bản thân. Để hoạch định cuộc đời và định hướng tương lai phù hợp, chúng ta cần phải trả lời được câu hỏi **Mục đích sống của tôi là gì?**

Câu hỏi này được trả lời với những ước mơ, hoài bão, mục tiêu của cá nhân trong thời gian ngắn (1 ngày, 1 tuần, 1 tháng, 1 năm), hoặc trong một thời gian dài (trong một giai đoạn 5 năm, 10 năm, 20 năm). Tuy nhiên, đây là một câu hỏi lớn để trả lời đầy đủ được câu hỏi này, chúng ta có thể sử dụng công cụ **Bánh xe cuộc đời** để đánh giá được mức độ hài lòng với các giá trị cốt lõi trong cuộc sống của mỗi cá nhân. Từ đó, đặt ra các mục tiêu cụ thể trong mỗi lĩnh vực để đảm bảo Bánh xe cuộc đời của mình được cân bằng và phát triển toàn diện bản thân hơn. Trong đó, công cụ Bánh xe cuộc đời thể hiện 8 -10 lĩnh vực trong cuộc sống mà chúng ta lựa chọn là quan trọng nhất (Các giá trị cốt lõi) và được chia theo mức độ từ 1-10 (với 1 là không hài lòng và 10 là hoàn toàn hài lòng). Một số giá trị cốt lõi/lĩnh vực quan trọng trong cuộc sống của chúng ta là:

- Tài chính
- Phát triển bản thân
- Gia đình
- Tình yêu
- Các mối quan hệ
- Sức khỏe
- Sự nghiệp
- Tinh thần

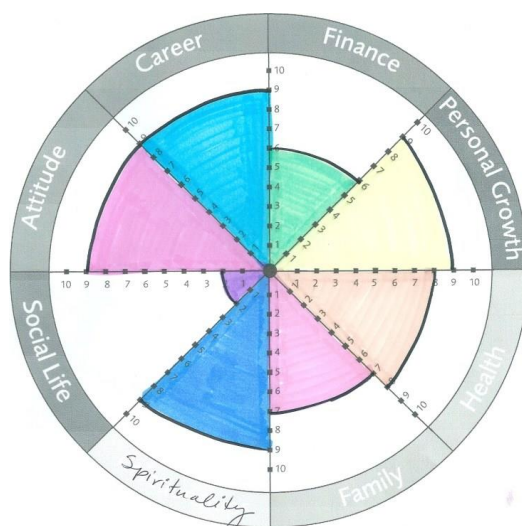
Bốn bước quan trọng để chúng ta có thể vẽ được Bánh xe cuộc đời của mình bao gồm:
Bước 1: Bạn hãy xác định các lĩnh vực quan trọng trong cuộc đời và đánh giá mức độ hài lòng của bạn ở mỗi mặt theo thang điểm từ 1-10 (1 là không thỏa mãn và 10 là hoàn toàn thỏa mãn).



Hình 6: Mô hình mẫu của Bánh xe cuộc đời để bạn xác định các lĩnh vực quan trọng trong cuộc đời và đánh giá mức độ hài lòng theo thang điểm 1-10

(Nguồn: <https://www.mindtools.com>)

Bước 2: Sau khi đánh giá xong, bạn nối các điểm lại với nhau để tạo hình cho bánh xe cuộc đời của mình. Và hãy tô màu cho các lĩnh vực với 1 lĩnh vực 1 màu khác nhau. Bạn sẽ thấy rõ hơn các lĩnh vực trong Bánh xe cuộc đời mình.



Hình 7: Bánh xe cuộc đời sau khi được tô màu (Nguồn: <https://www.mindtools.com>)

Sau khi xác định được mức độ hài lòng của bạn về các lĩnh vực quan trọng này cho thấy Bánh xe cuộc đời với các lĩnh vực sẽ không cân bằng và đồng đều với nhau. Câu hỏi đặt ra nếu Bánh xe cuộc đời không cân bằng, tròn đều thì chúng ta sẽ “di chuyển chiếc xe cuộc đời” của chúng ta như thế nào? Vì vậy, chúng ta cần phải đặt lại mục tiêu cho các lĩnh vực này nhằm hướng đến việc xây dựng Bánh xe cuộc đời đồng đều và cân bằng hơn giúp cho mỗi cá nhân có sự phát triển toàn diện và tập trung hơn.

Bước 3: Xác định lại mục tiêu cụ thể trong các lĩnh vực quan trọng này và lên kế hoạch hành động gắn với các mốc thời gian 1 năm, 5 năm, 10 năm hoặc 20 năm nhằm hướng đến sự cân bằng trong các lĩnh vực quan trọng. Khi xác định mục tiêu, các bạn nên vận dụng công thức SMART (S – Specific: Cụ thể, dễ hiểu; M – Measurable: Đo lường được; A – Attainable: Có thể đạt được; R – Relevant: Thực tế; T – Time-Bound: Thời gian hoàn thành).

Bước 4: Xây dựng mục đích sống (mục tiêu tổng quát) của cuộc đời dựa trên các mục tiêu cụ thể của các lĩnh vực quan trọng này.

Công cụ Bánh xe cuộc đời giúp cá nhân mỗi người nhận ra được những gì chúng ta đang làm tốt và những gì chúng ta đang làm chưa tốt (một cách tương đối) thông qua một hình dạng của Bánh xe các lĩnh vực quan trọng. Đặc biệt, Bánh xe cuộc đời giúp chúng ta nhận ra được những gì là quan trọng nhất trong cuộc sống của mỗi cá nhân và từ đó tập trung phát triển những điểm mạnh và thay đổi chiến lược, mục tiêu phát triển của cá nhân để khắc phục những điểm yếu. Đồng thời, công cụ này giúp chúng ta nhận ra các lĩnh vực quan trọng trong cuộc sống đều có sự liên hệ với nhau. Ví dụ,

nếu bạn tập trung nâng cao lĩnh vực sức khỏe, nhiều khả năng bạn sẽ cảm thấy năng lượng dồi dào và thái độ của bạn trở nên tích cực hơn với cuộc đời. Điều này có thể là hệ quả dẫn đến mối quan hệ của bạn với những người khác cũng tăng lên, hoặc sự nghiệp của bạn cũng phát triển hơn do bạn có năng lượng làm việc gấp đôi người khác. Hoặc tương tự, các mối quan hệ khác giữa gia đình, tinh thần, nghề nghiệp, phát triển bản thân, tài chính, và một số lĩnh vực khác.

5. Hình thành và rèn luyện thái độ, phẩm chất cho bản thân

Tôn trọng sự khác biệt là thái độ đạt được sau khi nhận thức và khám phá năng lực bản thân. Bởi khi chúng ta xác định được mình là ai, mục đích sống, lý tưởng và sứ mệnh sống của chúng ta là gì thì khi đó chúng ta nhận thức được rằng mỗi cá nhân là một sự khác biệt. Đặc biệt hơn, sự khác biệt đó ở mỗi cá nhân làm cho cuộc sống này trở nên đa dạng và phong phú hơn. Do đó, chúng ta cần tôn trọng sự khác biệt, hạn chế thói quen so sánh, bài xích hay chê bai khi người khác không giống mình. Đây là thái độ sống tích cực giúp cho mọi cá nhân đều phát triển.

Đề hiểu rõ sự khác biệt, chúng ta có thể quan sát một cách trực tiếp nhất khi cùng là một vật dụng hay một sản phẩm có cùng chức năng, tên gọi nhưng luôn luôn có nhiều sự lựa chọn khác nhau với những thương hiệu và giá trị khác biệt nhau.

Ví dụ: Một trái dừa tươi bình thường được bán với giá 10.000vnd – 20.000vnd; Một trái dừa sập được bán với giá 150.000vnd – 250.000vnd và một trái dừa khắc chữ, in hình nổi (Phước – Lộc – Thọ) được bán với giá 800.000vnd – 1.500.000vnd.



Hình 8: Các loại dừa khác nhau có giá trị khác nhau tạo nên sự khác biệt

(Nguồn: Tác giả)

Vì sao lại có sự khác nhau về giá cả như trên, đơn giản câu trả lời đó là các loại dừa trên mỗi loại đều có một giá trị khác biệt nhau. Với loại dừa bình thường, được trồng một cách tự nhiên nhất, ít có sự tác động hoặc chức năng đơn giản và rất phổ

biến nên giá cả thấp. Với loại dưa sáp, đặc biệt của loại dưa này chỉ có thể được trồng tại Huyện Cầu Kè, Tỉnh Trà Vinh. Nếu cây dưa sáp được trồng tại các tỉnh khác ngoài khu vực Huyện Cầu Kè, Tỉnh Trà Vinh thì cây dưa sáp cho ra trái dưa bình thường chứ không cho ra trái dưa sáp. Vì vậy, dưa sáp hiếm và có sự khác biệt hơn so với giống dưa bình thường nên giá cả của dưa sáp cao hơn. Còn loại dưa được khắc chữ, in hình nổi, chúng ta có thể thấy để có được trái dưa có hình dáng bên ngoài được như vậy, người nông dân cần phải chăm sóc rất kỹ, thay khuôn để khắc được hình dáng như trái dưa này rất công phu nên hiếm vì vậy, giá cả của loại dưa này cao hơn các loại dưa khác là tất nhiên.

Câu chuyện về những giống dưa này cho chúng ta nhận biết được sự khác biệt khi những giá trị bên ngoài và bên trong của 3 loại dưa này đều khác nhau. Tương tự như vậy, mỗi người chúng ta đều có một quá trình rèn luyện, học tập và phát triển khác nhau. Vì vậy, chúng ta đều có những giá trị khác biệt nhau về hình thức bên ngoài và bên trong của mỗi cá nhân bao gồm ngoại hình, tính cách, sở thích, điểm mạnh, điểm yếu, năng lực, phẩm chất, kỹ năng, ước mơ, hoài bão,... làm cho mỗi cá nhân đó được phân biệt hoặc tách khỏi tập thể các cá nhân khác cùng nhóm.

Khi nhận thức được sự khác biệt, điều quan trọng hơn là có một thái độ tôn trọng sự khác biệt của cá nhân mình và những người xung quanh. Đây là một nét đẹp trong văn hóa ứng xử và là một trong những phẩm chất mà công dân toàn cầu cần có. Khi hiểu điều này chúng ta sẽ biết cách bao dung hơn với những người xung quanh. Chúng ta sẽ nhận ra rằng mình nên nhã nhặn trong bất cứ hoàn cảnh nào và sẵn lòng chia sẻ cảm xúc của mình về điểm tích cực của người khác. Tránh thái độ bài xích, chê bai, so sánh hay xem thường người khác. Đặc biệt là loại bỏ thói quen bài xích người khác khi họ khác mình. Chúng ta cần phải hiểu rằng, mỗi một người đều có một quá trình phát triển khác nhau, đều có một điều kiện, một mối quan tâm khác nhau vì vậy đều có những điểm mạnh, điểm yếu, ước mơ, hoài bão khác nhau. Vì vậy, chúng ta cần phải tôn trọng vì điều đó. Và không nên đánh giá người khác khi chỉ xem xét trên một hoặc một vài khía cạnh.

Câu chuyện **Cuộc thi trò chơi** (Nguồn: <http://kenhsinhvien.vn>)

Tại một khu rừng nọ, nhằm tìm ra những con vật tài giỏi để giao một số trọng trách, người ta tổ chức một kỳ thi với sự tham gia của các con vật tại đó, gồm: Quạ, Khỉ, Chim cánh cụt, Voi, Cá, Hải cẩu và Chó.

Khi cả bọn đông đủ, vị giám thị ra đề. **"Để công bằng, tất cả phải làm chung một bài kiểm tra: Hãy leo lên cái cây kia!"**.

Cuộc thi bắt đầu. Quạ thi đầu tiên và tạo được sự bất ngờ vì sự giỏi giang của mình, nó chọn con đường nhanh nhất là bay thẳng lên đỉnh cây.

- Giám thị coi thi phán rằng: "Con rất giỏi và thông minh, chọn con đường nhanh nhất, không theo một trình tự nào và tới được đỉnh cây chỉ trong vài giây, con được 10 điểm."

- "Cảm ơn thầy, đó là điều hiển nhiên." - Quạ đáp.

Đến phiên Khỉ thi, một sự khởi động nhẹ nhàng, Khỉ vắn mình để chuẩn bị trèo lên cây, chiếc cây cao nhưng khỉ vẫn mỉm cười và tự tin rằng chuyện này trong tầm tay mình vì ngày nào nó chả luyện trèo hết cây này, đến cây khác nhuyển như cháo. Thật vậy, Khỉ chỉ cần chốc lát là leo lên tận đỉnh của cây và thầy giám thị vui vẻ chấm:

- "Con làm tốt lắm, đi theo trình tự, theo đúng bài bản và đã leo lên được đỉnh cây nhưng con không có sự thông minh, con chỉ có ý chí và cần cù của con nên con cũng thành công. Ta cho 9 điểm."

- "Cảm ơn thầy, cần cù, chăm chỉ là một phần của thành công ạ." - Khỉ đáp.

Đến phiên Chim cánh cụt thi, cảm thấy rụt rè và sợ hãi khi thấy cái cây quá to và cao, đang đứng rui rẩy thì Voi lên tiếng.

- "Thưa, con xin phép cho con thi trước được không ạ?"

- "Ta đồng ý." - Giám thị trả lời.

Thế là Voi thay Chim cánh cụt thi trước và điều bất ngờ xảy ra khi voi húc liên tục cả thân hình đồ sộ của mình vào thân cây, khiến thân cây rung chuyển, chao đảo và rồi ngã bật gốc xuống. Thầy giám thị tức tối liền quát to:

- "Cậu làm cái quái gì thế? Định phá kỳ thi của ta sao?"

- "Dạ, không ạ, đó chỉ là cách của con, mặc dù có tổn hại nhưng con vẫn hoàn thành bài thi."

-Voi ung dung đi từ gốc cây đến đỉnh cây. Và lần lượt từ Chim cánh cụt, Hải cẩu và Chó chỉ cần leo lên thân cây và đi từ gốc đến đỉnh cây 1 cách dễ dàng và về đích hoàn thành bài thi.

Nhưng riêng cá thì không thể, nó không thể nào ra khỏi bể để làm bài kiểm tra giống như các bạn mình, Quạ và Khỉ nhìn khinh khi, dè bủ, giám thị cũng liên tục hối thúc không chút cảm thông. Nó buồn lắm và tự trách mình thật tệ hại, kém cỏi so với người khác, một cảm giác bất tài, vô dụng choán tâm trí nó. Ý định nảy sinh trong đầu cá bây giờ là chết để được giải thoát, một kẻ bất tài thì chết cũng có gì đáng tiếc chứ.

Nhưng khi cá chưa kịp làm gì, bỗng nó thấy cả nhóm Voi, Chim cánh cụt, Hải cẩu và Chó cùng nhau đẩy cái cây xuống dòng sông gần đó, rồi nhanh chóng, bọn chúng đưa cá đến gần sông thả xuống nước và từ đó cá cũng bơi từ gốc lên đỉnh cây và hoàn thành bài kiểm tra một cách thuận lợi.

Qua câu chuyện này, chúng ta có thể nhận thấy rằng: “*Ai cũng là thiên tài. Nhưng nếu bạn đánh giá một con cá qua khả năng trèo cây của nó, nó sẽ sống cả đời mà tin rằng nó thật sự thấp kém*” (Albert Einstein). Trong trường hợp này, chúng ta sẽ thấy cá là con vật đang chưa được đặt đúng môi trường. Nếu cuộc thi yêu cầu các con vật bơi từ dòng sông này sang dòng sông khác thì chắc chắn, chim là con vật đạt điểm cao nhất, có lợi thế nhất trong cuộc thi này sẽ gặp tình huống tương tự như cá vậy. Vì vậy, Chúng ta cần phải cố gắng với những gì mình có, liên tục rèn luyện và phát triển những thế mạnh của mình và tìm cách khắc phục những điểm yếu không bằng cách này thì cách khác, chúng ta nhất định sẽ tìm được môi trường, điều kiện để thể hiện những khả năng của mình. Do đó, chính việc tôn trọng sự khác biệt sẽ tạo nên sự đa dạng và phong phú trong cuộc sống này với những cá nhân khác biệt nhau, có những điểm khác nhau và có những vị trí phù hợp, tương trợ với nhau.

Ví dụ: Chúng ta có thể thấy, nếu như một cánh đồng hoa Tulip tất cả đều là màu đỏ hoặc màu vàng, hoặc một một nào đó thì thật là đơn điệu. Tuy nhiên, thực tế chúng ta quan sát thấy, chính sự khác biệt về màu sắc của những cánh hoa Tulip đã tạo nên sự đa dạng và hấp dẫn của một cánh đồng hoa này.



Hình 09: Cánh đồng hoa Tulip tại công viên Showa Kinen Koen, Nhật Bản (Nguồn:

<http://dulichvietnam360.com>)

Tôn trọng sự khác biệt, giúp chúng ta thấy được giá trị của sự đặt biệt. Bởi vì khi chúng ta ở những vị trí khác nhau, chúng ta sẽ nhìn thấy được những sự vật, hiện tượng và ý nghĩa khác nhau. Do đó, chúng ta không thể so sánh hay bài xích quan điểm, sự vật hiện tượng này thấp kém hay tốt hơn sự vật, hiện tượng và ý nghĩa khác được. Đặc biệt, mỗi sự vật hiện tượng đều có tính hai mặt của nó, do đó, tôn trọng sự khác biệt giúp chúng ta quan sát đầy đủ và toàn diện hơn.

Ví dụ: Khi chúng ta quan sát các bức tranh này, chúng ta thấy gì?



Hình 10: Bạn thấy cô gái hay cụ già hay điều gì khác? (Nguồn: <http://khoahoc.tv>)



Hình 11: Bạn thấy gì bức tranh này? (Nguồn: <https://www.pinterest.com>)

Qua các bức tranh này, mỗi người sẽ có một cảm nhận khác nhau. Nguyên nhân là do chúng ta ở một vị trí khác nhau hoặc tập trung vào một vị trí, đối tượng khác nhau chúng ta sẽ thu nhận được những nội dung, ý nghĩa khác nhau mặc dù trên cùng một đối tượng. Vì vậy, chúng ta cần phải tôn trọng sự khác biệt giữa bản thân mình với những người xung quanh và giữa những người xung quanh với mình.

Nhận biết, thấu cảm và tôn trọng sự khác biệt là những biểu hiện giúp bản thân mỗi chúng ta hiểu về thế giới xung quanh để từ đó nhận thức và thấu hiểu được bản thân mình. Khi chúng ta tôn trọng người khác cũng đồng nghĩa chúng ta đang hiểu rõ mình là ai? Mình có những điểm khác biệt gì với họ? Và bản thân mình cần phải làm gì để ngày một khác biệt và đặc biệt hơn.

6. Kết luận

Khám phá và phát triển bản thân là một quá trình lâu dài và yêu cầu mỗi cá nhân có ý thức trong việc thấu hiểu bản thân, nhận thức rõ mục đích sống và chủ động trong việc hoạch định cuộc đời và định hướng nghề nghiệp tương lai. Đặc biệt, mỗi cá nhân cần ý thức được việc lên kế hoạch hành động và kiên trì thực hiện những mục tiêu đã được đề ra. Đây là một kỹ năng quan trọng đầu tiên giúp chúng ta có thể học tập và rèn luyện những kỹ năng khác như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng sáng tạo và một số kỹ năng khác. Vì vậy, các bạn sinh viên cần phải bắt đầu ngay hôm nay, càng sớm càng tốt hãy nhận thức và thấu hiểu được bản thân mình

để vạch ra chiến lược phát triển bản thân và đón nhận thành công, đóng góp cho gia đình, nhà trường và xã hội.

Tóm tắt chương

Nội dung chương này đã cung cấp cho sinh viên các lý thuyết và công cụ để khám phá và phát triển bản thân. Qua đó, sinh viên hiểu rõ được bản thân hơn để học cách phát mạnh khắc yếu và vận dụng được những hiểu biết về bản thân mình để lựa chọn nghề nghiệp và hoạch định cuộc đời phù hợp với những tiềm năng thực sự của bản thân.

Đồng thời, sinh viên đã được thực hành thành thạo các công cụ khám phá và phát triển bản thân. Từ đó, sinh viên biết cách giải quyết vấn đề của bản thân gặp phải để phát mạnh khắc yếu và xây dựng mục tiêu, triển khai các hoạt động để hoàn thành các mục tiêu phát triển bản thân. Đặc biệt, sinh viên sẽ hình thành được thái độ thấu cảm và chấp nhận sự khác biệt, thấu hiểu bản thân mình hơn và có ý thức trong việc xây dựng kế hoạch hành động cho mục tiêu đã đề ra.

Câu hỏi thảo luận

- 1. Sự khác biệt là gì? Giá trị của sự khác biệt là gì? Điều gì làm tôi khác biệt với những người bạn khác trong lớp?*
- 2. Tôi là ai? Tôi có điểm mạnh gì? Tôi có điểm yếu gì? Mục đích sống của tôi là gì? Ước mơ và hoài bão của tôi là gì?*
- 3. Nghề nghiệp tôi mong muốn được làm là gì? Tôi đã chuẩn bị gì cho công việc sau khi tốt nghiệp (về kiến thức, kỹ năng, thái độ)?*
- 4. Kế hoạch hành động theo năm của tôi là gì? Kế hoạch hành động theo tháng của tôi là gì? Kế hoạch hành động theo tuần của tôi là gì? Kế hoạch hành động theo ngày của tôi là gì?*
- 5. Những thói quen nào cần được duy trì để tôi thực hiện kế hoạch hành động được thành công?*

MỤC TIÊU

1. Giới thiệu chung	Error! Bookmark not defined.
2. Các khái niệm liên quan.....	Error! Bookmark not defined.
2.1. Khái niệm bản thân.....	Error! Bookmark not defined.
2.2. Khái niệm khám phá và phát triển bản thân	2
2.3. Khái niệm về sự khác biệt	4
3. Những khó khăn trong quá trình khám phá và phát triển bản thân	5
3.1. Nhận thức và thấu hiểu bản thân	5
3.2. Xác định điểm mạnh – điểm yếu	6
3.3. Xác định ước mơ – hoài bão	8
3.4. Định hướng nghề nghiệp tương lai.....	Error! Bookmark not defined.
3.5. Xác định kế hoạch hành động phát triển bản thân	10
4. Các phương pháp và quá trình thực hành kỹ năng hiệu quả	10
4.1. Các cách thức thấu hiểu bản thân	10
4.2. Cách thức định hướng nghề nghiệp tương lai	14
4.3. Các bước xây dựng kế hoạch hành động và phát triển bản thân	Error!
Bookmark not defined.	3
4.4. Cách thức hoạch định cuộc đời	31
5. Hình thành và rèn luyện thái độ, phẩm chất cho bản thân	34
6. Kết luận	39
Tóm tắt chương.....	Error! Bookmark not defined.
Câu hỏi luyện tập.....	Error! Bookmark not defined.

Tài liệu tham khảo

1. Anthony Robbins, (2007), *Đánh thức nguồn năng lực vô hạn*, NXB Từ điển Bách Khoa.
2. Bộ Giáo dục và đào tạo, (2014), *Kỹ năng tư vấn cá nhân về khám phá, lựa chọn và phát triển nghề nghiệp cho học sinh trung học*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
3. Brian Tracy, (2012), *Để được trọng dụng và đãi ngộ*, NXB Tổng hợp TP.HCM.
4. David J. Lieberman, (2010), *Độc vị bất kỳ ai để không bị lừa dối và lợi dụng*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
5. Eckhart Tolle, (2005), *Thực tỉnh mục đích sống*, NXB Trẻ.
6. Gillian Stokes, (2007), *Khám phá sức mạnh bản thân*, NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh
7. Kavi Hall, (2012), *Sức mạnh bí ẩn*, NXB Tổng hợp TP.HCM.
8. Jocelyn K.Glei, (2014), *Tối đa hóa năng lực bản thân*, NXB Lao Động Xã hội.
9. Luft, J.; Ingham, H, (1955), *The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness*, Proceedings of the western training laboratory in group development, Los Angeles: University of California, Los Angeles.
10. Shozo Hibino, Gerald Nadler, (2014), *Tư duy đột phá*, NXB Trẻ.
11. Trung tâm từ điển học, (2013), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng.
12. Thomas Armstrong, (2009), *7 loại trí thông minh*, NXB Lao động & Alphabooks.
13. UNESCO, (1996), *Learning: The Treasure Within*, UNESCO Publishing.
14. Werner Tiki Kustenmacher và Lothar J. Seiwert(2010), *Bí quyết đơn giản hóa cuộc sống*, NXB Trẻ.
15. Zig Ziglar, (2016), *Hẹn bạn trên đỉnh thành công*, NXB Trẻ.
16. <http://kenhsinhvien.vn>
17. <http://dulichvietnam360.com>
18. <http://khoahoc.tv>
19. <https://www.pinterest.com>

20. <http://viettelstudy.vn/trac-nghiem-tri-thong-minh.html>

21. <https://www.mindtools.com>

22.