

# CÁC LÝ THUYẾT VỀ THAM VẤN HƯỚNG NGHIỆP

---

Mai Thị Việt Thắng  
Viện Tâm lý học.

Tham vấn hướng nghiệp từ lâu đã nhận được sự quan tâm của nhiều nhà tham vấn bởi lẽ chuyên ngành này có đóng góp đáng kể cho xã hội thông qua việc trợ giúp những cá nhân tìm kiếm được những công việc phù hợp với bản thân trong những điều kiện cụ thể. Kể từ khi Frank Parsons cho ra đời tác phẩm *Choosing Vocation* (1943), đánh dấu sự ra đời của một chuyên ngành mới, đến nay đã có nhiều lý thuyết về tham vấn hướng nghiệp ra đời. Các lý thuyết này dựa trên những triết lý khác nhau, đưa ra hệ thống những khái niệm khác nhau, do vậy đã đưa ra được nhiều cách nhìn nhận bao quát về vấn đề lựa chọn nghề nghiệp. Sau đây là những cách thức phân loại chính về lý thuyết tham vấn đang được phổ biến hiện nay.

Hiện nay có ba cách thức phân loại cơ bản nhất về tham vấn hướng nghiệp. Phân loại dựa trên các đặc điểm nhân cách, phân loại dựa trên các giai đoạn phát triển của con người, và phân loại dựa trên quá trình xử lý thông tin và ra quyết định.

Cách phân loại dựa trên các đặc điểm nhân cách, bao gồm lý thuyết của Parsons mang tên Nhân cách và yếu tố (*Trait and Factor*), lý thuyết của Holland, và lý thuyết nhu cầu của Ann Roes (*Need Approach*).

Parsons cho rằng, thông qua việc làm các trắc nghiệm tâm lý sẽ phát hiện ra những đặc điểm nhân cách khác nhau của mỗi con người. Sau khi tìm ra các đặc điểm nhân cách của mỗi cá nhân, nhà tham vấn giúp những cá nhân đó tìm hiểu về phân loại các công việc đang có trong thị trường lao động. Và việc làm cuối cùng là kết hợp giữa những đặc điểm nhân cách với những công việc làm phù hợp. Người phát triển quan điểm của Parsons chính là Williamson. Theo các tác giả của trường phái này, những đặc điểm nhân cách của mỗi con người sẽ được đo đạc một cách hết sức chính xác và việc lựa chọn nghề nghiệp sẽ tiến hành một lần trong đời. Mỗi người sẽ có một công việc hoàn toàn phù hợp. Vì vậy, việc tiến hành làm các trắc nghiệm được coi là một việc làm quan trọng nhất và cơ bản nhất. Thời điểm lý thuyết này thịnh hành cũng chính là

thời điểm những phương pháp đo đạc và trắc nghiệm tâm lý được áp dụng rộng rãi.

Williamson, sau hơn 40 năm làm việc tại trường đại học Minnesota, đã phát triển một thang đo có tên là thang đánh giá nghề nghiệp (*Minnesota Occupational Rating Scales*) nhằm phục vụ cho việc đo lường. Những nhà tham vấn lúc này sẽ có thể trả lời chính xác cho câu hỏi của khách hàng "*Với đặc điểm nhân cách của tôi như vậy, tôi sẽ chọn nghề A, và chỉ có nghề A là phù hợp với tôi*".

Tuy nhiên, lý thuyết này đến hiện nay không còn được sử dụng rộng rãi, một mặt vì sự ra đời của nhiều lý thuyết mang tính ứng dụng hơn, mặt khác, do bản thân lý thuyết này có rất nhiều hạn chế. Đối với những người làm tham vấn hướng nghiệp, việc phải trả lời với khách hàng: "*Với đặc điểm của tôi, nhà tham vấn hãy nói cho tôi biết tôi nên làm việc gì*" là rất khó khăn. Bên cạnh đó, yếu tố năng lực, sở thích, giá trị, những đặc điểm tính cách của con người luôn có sự thay đổi khác nhau trong những giai đoạn của cuộc đời, vì vậy việc xác định nghề nghiệp tại một thời điểm nhất định mà không tính đến những sự thay đổi là một điều hạn chế.

Không phải là lý thuyết đầu tiên về tham vấn hướng nghiệp, nhưng lý thuyết có sức tồn tại lâu bền nhất và được sử dụng nhiều nhất hiện nay chính là lý thuyết của Holland. Holland cho rằng đặc điểm nhân cách của một con người cần phải được xem xét trong sự thống nhất với môi trường nghề nghiệp. Việc của các nhà tham vấn hướng nghiệp là kết hợp giữa các kiểu loại nhân cách với những đặc điểm môi trường công việc. Theo Holland, có sáu kiểu nhân cách cơ bản đó là: Kiểu thực tế (*realistic*), Kiểu khám phá (*Investigate*), Kiểu nghệ sỹ (*Artistic*), Kiểu xã hội (*Social*), Kiểu quyết đoán (*Enterprising*), Kiểu truyền thống/bảo thủ (*Conventional*).

Holland cũng cho rằng hầu hết các môi trường làm việc sẽ phù hợp với những kiểu loại nhân cách đã được liệt kê ở trên. Con người, có xu hướng sẽ tìm kiếm những môi trường làm việc mà ở đó người ta được thể hiện các đặc điểm nhân cách, thể hiện cái tôi của mình và có xu hướng tránh những môi trường làm việc không phù hợp với đặc điểm nhân cách. Holland chú trọng hành vi con người được quyết định bởi sự tương tác giữa các đặc điểm của cá nhân và môi trường. Holland cũng đưa ra ý kiến, quá trình phát triển ở tuổi ấu thơ sẽ ảnh hưởng đến phát triển nhân cách của con người sau này. Tuy nhiên, lý thuyết của Holland bị chỉ trích là quá đơn giản và mang tính phân biệt về giới.

Xuất phát từ lý thuyết của Holland, một thang tự đo trong định hướng nghề nghiệp có tên là Self-Directed Search (SDS) đã được ra đời. Những đặc điểm nhân cách của cá nhân không chỉ thuộc vào một kiểu loại mà thường thuộc vào ba kiểu loại. Ví dụ, người có xu hướng thực tế, xã hội, và khám phá

và được viết tắt là RSI. Thang SDS chỉ đo được sở thích, không đo được năng lực. Ban đầu thang này được gọi là thang đo về sở thích công việc (Strong Vocational Interest Blank, SVIB). Người làm test này sẽ tự kiểm tra xem mình thích gì, và không thích gì.

***Các mô hình/hình thái nhân cách và những môi trường nghề nghiệp tương ứng của Holland***

(Holland's Modal Personal Styles and Occupational Environments)

<b>Mô hình/hình thái nhân cách (Personal Styles)</b>	<b>Chủ đề/Tên gọi (Themes)</b>	<b>Môi trường nghề nghiệp thích hợp</b>
Có thể thiếu những kỹ năng xã hội, yêu thích những công việc mang tính chính xác hơn là những việc mang tính trừu tượng; có vẻ yêu thích sự thẳng thắn, thực tế, và không linh hoạt, thường có các khả năng về máy móc	Thực tế (Realistic)	Những công việc phù hợp là nghề xây dựng, kỹ sư điện, thao tác máy móc hoặc làm những công việc mang tính kỹ thuật cao như phụ trách kỹ thuật hàng không, làm thợ chụp hình, hay một vài loại nghề nghiệp mang tính dịch vụ khác
Có định hướng công việc rõ ràng, yêu thích toán và các khoa học, có thể được coi là người độc lập, có khả năng phân tích, có khả năng tính toán và giải quyết vấn đề theo tư duy đầu óc rõ ràng	Khám phá (Investigative)	Làm những công việc khoa học như nhà hóa học, vật lý, toán học hay làm những công việc có tính kỹ thuật cao như nhân viên kỹ thuật trong phòng thí nghiệm, cán bộ chương trình máy tính, và công nhân điện
Có xu hướng thể hiện bản thân thông qua các công trình nghệ thuật. Có thể xem như là những người có khả năng tưởng tượng, sống nội tâm, và độc lập. Đề cao giá trị mỹ học và sáng tạo ra các loại hình nghệ thuật	Nghệ sỹ (Artistic)	Làm nghề sỹ điêu khắc, nhà thiết kế, hoạt động trong lĩnh vực âm nhạc như giáo viên dạy nhạc, chỉ huy dàn nhạc, và các nghệ sỹ hoạt động trong lĩnh vực văn hóa nghệ thuật. Làm những công việc liên quan đến văn chương như nhà văn, biên tập, hay phê bình văn học.
Yêu thích những mối tương tác xã hội và có kỹ năng giao tiếp xã hội tốt,	Xã hội (Social)	Làm trong lĩnh vực giáo dục như giáo viên, điều hành trong lĩnh vực giáo

quan tâm đến những vấn đề xã hội và có xu hướng thích hoạt động thiên về các loại hình dịch vụ và trợ giúp cộng đồng, rất yêu thích những hoạt động giáo dục		dục, giáo sư... Hoặc làm những công việc liên quan đến phúc lợi xã hội như nhà công tác xã hội, nhà xã hội học, tư vấn tái hòa nhập, y tá
Yêu thích vai trò của người lãnh đạo, có thể được miêu tả là những con người thích kiểm soát người khác, nhiều tham vọng và áp đặt, sử dụng khả năng ngôn ngữ nói rất tốt	Dám nghĩ, dám làm (Enterprising)	Làm những công việc liên quan đến quản lý như làm việc ở phòng quản lý nhân sự, giám đốc bán hàng, nhà sản xuất, bán bảo hiểm, môi giới bất động sản, và buôn bán ô tô
Có thể miêu tả như những con người thực tế, tự kiểm soát tốt, dễ gần, và không bảo thủ. Yêu thích những công việc mang tính trật tự và tổ chức ví dụ như thao tác số liệu, chạy chương trình, hay tổng hợp	Truyền thống, bảo thủ (Conventional)	Làm những công việc văn phòng, làm thủ quỹ, người giữ và phân công lịch làm việc, nhân viên ngân hàng, kế toán, trông cửa, thủ thư, quản lý tiêu dùng, hoặc tiếp viên

Lý thuyết thứ ba trong phân loại lý thuyết nhân cách là lý thuyết của Ann Roe, lý thuyết của bà còn được gọi với một tên khác là lý thuyết nhu cầu (*Need Approach*). Roe nhấn mạnh sự tương tác giữa con người và môi trường trong quá trình lựa chọn nghề nghiệp. Lý thuyết của Roe bắt nguồn từ phân tâm học, những kinh nghiệm từ thuở ấu thơ sẽ liên quan chặt chẽ đến việc lựa chọn nghề nghiệp sau này. Cũng giống như những người theo phân tâm học khác, Roe cho rằng vô thức có vai trò quan trọng trong quá trình quyết định nghề nghiệp. Việc lựa chọn nghề nghiệp sẽ giúp mỗi cá nhân thỏa mãn nhu cầu của bản thân mình.

Lý thuyết của Roe cũng gắn chặt với thang nhu cầu của Maslow. Những nhu cầu cơ bản của con người cần phải được thỏa mãn trước khi thỏa mãn những nhu cầu tiếp theo và việc tìm kiếm nghề nghiệp nhằm thỏa mãn nhu cầu cơ bản. Roe đã đưa ra 8 lĩnh vực nghề nghiệp (*occupational field*) đó là: (1) dịch vụ (*service*), (2) kinh doanh (*business contact*), (3) tổ chức (*organization*), (4) công nghệ (*technology*), (5) việc ngoài trời (*outdoor*), (6) khoa học (*science*), (7) văn hóa (*general cultural*), (8) nghệ thuật, giải trí (*art/entertainment*). Đồng thời, Roe cũng đưa ra 6 mức độ nghề nghiệp là: (1) Chuyên nghiệp và quản lý bậc I - những người này có trình độ chuyên môn sâu,

có khả năng quản lý, và quyết định của họ có ảnh hưởng quan trọng đến công việc của những người khác. (2) Chuyên nghiệp và quản lý bậc II - Những người này cũng có trình độ chuyên môn, có khả năng quản lý với quy mô nhỏ hơn và các quyết định có ảnh hưởng ở phạm vi nhỏ hơn. (3) Bán chuyên nghiệp và kinh doanh nhỏ. (4) Những người lao động có kỹ năng. (5) Những người lao động bán kỹ năng. (6) Những người lao động không có kỹ năng.

Roe cũng đưa ra ba mẫu hình cha mẹ: Những người quá bảo vệ con cái (*overprotective*), những người né tránh (*avoidant*), và những người chấp nhận (*acceptant*). Việc dạy dỗ con cái và kỹ năng làm cha mẹ có ảnh hưởng đến sự phát triển nhân cách của trẻ, và sự ảnh hưởng đó thể hiện đứa trẻ có hướng tới con người hay không hướng tới con người. Những test phóng chiếu như Rorschach và TAT là bằng chứng ủng hộ cho lý thuyết nhu cầu của Roe. Roe cũng chỉ rõ rằng việc lựa chọn nghề nghiệp còn chịu ảnh hưởng của 6 yếu tố: Gen di truyền, tương tác cha mẹ - con cái, những động cơ vô thức, nhu cầu hiện tại, sở thích, giáo dục, và trí thông minh. Xuất phát từ lý thuyết của Roe, công cụ được phát triển và sử dụng rộng rãi trong tham vấn hướng nghiệp là Hệ thống tham khảo nghề nghiệp (*Career Occupational Preference System*).

Cách thức phân loại thứ hai là phân loại dựa trên quá trình phát triển. Tất cả các lý thuyết về quá trình phát triển đều tập trung tìm hiểu các giai đoạn thay đổi trong cuộc sống con người, và ảnh hưởng của những thay đổi trong các giai đoạn phát triển của con người đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp của cá nhân. *Việc lựa chọn nghề nghiệp kéo dài và có khả năng thay đổi*, đó không chỉ là quyết định duy nhất được quyết định trong một thời gian cụ thể trong cuộc đời mỗi con người. Những người đại diện tiêu biểu cho lý thuyết phát triển là Ginzberg và các đồng sự, Gottfredson và Super.

Theo Ginzberg thì việc phát triển nghề nghiệp có ba giai đoạn chính. (1) Giai đoạn yêu thích (*fantasy*), giai đoạn này kéo dài đến 11 tuổi. (2) Giai đoạn chú ý, tập trung, từ 11 tuổi đến 17 tuổi. Đây là giai đoạn khả năng và mối quan tâm của cá nhân cần được kiểm nghiệm. (3) Giai đoạn thực tế, từ 17 trở lên. Ở giai đoạn này, những sự lựa chọn được đưa ra dựa trên sự cân nhắc về khả năng, nhu cầu. Ginzberg đưa ra khái niệm, đánh giá lạc quan "*optimization*", mỗi cá nhân sẽ cố gắng hết khả năng để tận dụng những cơ hội mà người ta có thể có được ở thị trường lao động. Sau này, Ginzberg có một chút thay đổi trong cách nhìn nhận của mình, ông cho rằng quá trình lựa chọn nghề nghiệp là một quá trình mở và kéo dài suốt đời, việc thay đổi có thể diễn ra bất cứ lúc nào trong cuộc đời.

Lý thuyết của Gottfredson được gọi là lý thuyết điều kiện và thoả hiệp. Gottfredson lấy khái niệm cái tôi "*self-concept*" là một thành phần quan trọng trong việc lựa chọn nghề nghiệp. Có 4 giai đoạn chính trong phát triển nghề nghiệp. (1) Giai đoạn định hướng về khả năng và giới hạn từ 3 đến 5 tuổi. (2)

Giai đoạn định hướng về vai trò giới từ 6 đến 8 tuổi. (3) Giai đoạn định hướng các giá trị xã hội, từ 9-13 tuổi, và (4) Giai đoạn định hướng cho bản thân với những đặc điểm và giá trị duy nhất, từ 14 tuổi trở lên. Thông qua quá trình phát triển nghề nghiệp, mỗi cá nhân sẽ cân nhắc trước các điều kiện của chính bản thân, sau đó lựa chọn một số nghề nghiệp trong khuôn khổ có thể chấp nhận được thông qua quá trình thỏa hiệp. Ngoài khái niệm về cái tôi, những tưởng tượng về nghề nghiệp sẽ giúp cho cá nhân hiểu được về những loại nghề nghiệp, về một cái tôi tương đối, và dẫn đến việc tìm hiểu được về những loại nghề nghiệp mong ước và thỏa hiệp để lựa chọn được những nghề nghiệp phù hợp.

Lý thuyết thứ ba là lý thuyết phát triển nghề nghiệp và cuộc sống của Super. Super không nhấn mạnh khái niệm lựa chọn nghề nghiệp mà tập trung nhấn mạnh *khái niệm phát triển nghề nghiệp* và lý thuyết phát triển nghề nghiệp của Super được xem là lý thuyết gắn chặt với tâm lý học phát triển. Cũng giống như Gottfredson, Super cũng coi trọng "cái tôi" trong quá trình lựa chọn nghề nghiệp của mỗi cá nhân, cái tôi của cá nhân đó sẽ được thể hiện một cách rõ rệt nhất. Theo Super, có 5 giai đoạn phát triển nghề nghiệp đó là: (1) Phát triển (*growth*) - từ khi sinh ra đến lúc 14 tuổi, giai đoạn này mỗi cá nhân phát triển khả năng, năng lực, hứng thú, nhu cầu. (2) Giai đoạn khám phá (*exploration*) từ 15 đến 24 tuổi. Trong giai đoạn này việc mỗi cá nhân lựa chọn nghề nghiệp như thế nào đã được giới hạn lại, nhưng vẫn chưa phải là giai đoạn lựa chọn cuối cùng. (3) Giai đoạn thiết lập (*establishment*) từ 24 đến 44 tuổi. Ở giai đoạn này cá nhân đã có những lựa chọn cho nghề nghiệp của mình một cách bền vững, ổn định công việc và tạo dựng những kinh nghiệm làm việc. (4) Giai đoạn duy trì (*maintenance*), từ 44 đến 64 tuổi, đây là giai đoạn tiếp tục điều chỉnh của mỗi cá nhân để hoàn thiện công việc của bản thân mình. (5) Giai đoạn giảm sút (*decline*), từ 65 tuổi trở lên. Mỗi người đang xem xét việc nghỉ hưu của mình, giảm cường độ làm việc.

Với mỗi giai đoạn phát triển nghề nghiệp, một nhiệm vụ cụ thể cho mỗi cá nhân được đưa ra. Ví dụ, ở giai đoạn từ 14 đến 18 tuổi, mỗi cá nhân phải thiết lập được cho mình những mục tiêu tổng quát về nghề nghiệp; từ 18 đến 21 tuổi, mỗi cá nhân sẽ chuyển từ những chú ý ban đầu của mình sang việc lựa chọn nghề nghiệp cụ thể; từ 21 đến 24 tuổi, mỗi cá nhân bắt đầu áp dụng những lựa chọn của mình thông qua việc hoàn thiện những khóa đào tạo và bắt đầu vào làm những công việc cụ thể. Một mô hình của Super được áp dụng nhiều trong tham vấn hướng nghiệp là mô hình nghề nghiệp theo hình cầu vồng (The life career rainbow) - ứng với mỗi vòng, mỗi giai đoạn của cầu vồng, con người sẽ thực hiện những nhiệm vụ khác nhau, ví dụ: giai đoạn trẻ thơ thì con người chưa phải thực hiện nhiệm vụ gì, mà điều quan trọng nhất trong giai đoạn đó là

phát triển về thể chất và tâm lý, giai đoạn là học sinh thì nhiệm vụ nghề nghiệp lúc đó là khám phá...

Cách phân loại thứ ba dựa trên quá trình xử lý thông tin, lựa chọn. Những người theo lý thuyết này tập trung vào cách thức mỗi cá nhân ra quyết định trong lựa chọn nghề nghiệp. Đại diện cho cách phân loại thứ ba này là Tiedeman, Krumbolt, và Gelatt.

Lý thuyết của Tiedeman có tên là lý thuyết về mô hình cá nhân hóa (*individualistic model*). Điều cơ bản nhất trong lý thuyết của Tiedeman và việc cá nhân chọn lựa nghề nghiệp như thế nào gắn chặt với việc xác định bản sắc cái tôi của mình (*ego identity*). Tiedeman đưa ra hai khái niệm và cũng là hai giai đoạn chính trong quá trình lựa chọn và phát triển nghề nghiệp, giai đoạn chuẩn bị và giai đoạn thực hiện, điều chỉnh. Ở giai đoạn mong đợi (*anticipation*) - mỗi cá nhân tưởng tượng về hình ảnh bản thân trong những nghề nghiệp cụ thể. Giai đoạn này bao gồm 4 quá trình nhỏ, đó là khám phá, đúc kết, lựa chọn, và làm rõ. Ở giai đoạn thực hiện (*implementation*) cá nhân tham gia vào một cuộc thử nghiệm thực tế khi xem xét các mong đợi về nghề nghiệp. Giai đoạn này bao gồm 4 quá trình nhỏ đó là: Quy nạp thông tin, thay đổi, hợp nhất và duy trì. Điểm đặc biệt của Tiedeman chính là việc coi trọng vai trò của những cá nhân trong việc tự ra quyết định nghề nghiệp. Tiedeman cho rằng, **mỗi cá nhân hoàn toàn có năng lực lựa chọn nghề nghiệp cho bản thân mình**, và điều này cũng giúp cho những người làm tham vấn hướng nghiệp không phải trả lời những câu hỏi như: "*Nhà tham vấn, hãy nói cho tôi, hãy quyết định cho tôi xem tôi nên làm gì*". Việc lựa chọn nghề nghiệp, tuy là một quá trình liên tục và có thể được diễn ra ở bất cứ giai đoạn nào trong cuộc đời, nhưng mỗi cá nhân phải tự đưa ra những quyết định liên quan đến nghề nghiệp tại những thời điểm cụ thể trong cuộc đời.

Lý thuyết thứ hai là lý thuyết học tập của Krumbolt (*learning theory*). Krumbolt chịu ảnh hưởng lớn của Bandura và lý thuyết học tập xã hội của ông. Trong hoạt động hướng nghiệp, Krumbolt tin rằng việc ra quyết định là một kỹ năng có thể học hỏi. Mặc dù vẫn coi trọng vai trò của yếu tố gen di truyền và yếu tố môi trường, Krumbolt vẫn tập trung và đánh giá cao khả năng học hỏi của con người. Để làm rõ quan điểm của mình, Krumbolt chỉ rõ mặc dù (1) yếu tố gen di truyền có thể quy định khả năng đặc biệt hoặc hạn chế một số khả năng, và (2) những yếu tố bên ngoài có thể tác động và vượt quá sự kiểm soát của mọi người, (3) những kinh nghiệm có được qua học hỏi và kỹ năng giải quyết vấn đề vẫn là điều quan trọng nhất. Sở thích, hứng thú của con người chính là kết quả trực tiếp của quá trình học tập liên tục, thông qua học tập, sở thích và hứng thú của con người được tạo lập và cũng có thể được thay đổi. Điểm nổi bật trong lý thuyết của Krumbolt là việc khuyến khích những người đang trong quá trình tìm hiểu và quyết định nghề nghiệp đến thăm và làm việc

thực tế tại các cơ sở hoạt động (*site visits*), điều này sẽ giúp cho họ có được kinh nghiệm thực tế nhiều hơn là việc chỉ học hỏi, nghiên cứu, hay tham vấn tại văn phòng.

Đại diện thứ ba trong cách phân loại dựa trên quá trình xử lý thông tin và lựa chọn là Gelatt. Lý thuyết của Gelatt được gọi là mô hình ra quyết định (*decision - making model*). Theo Gelatt, việc lựa chọn nghề nghiệp có thể coi là một hệ thống có thể dự đoán được, và thông tin đóng vai trò quan trọng nhất trong toàn bộ hệ thống này. Hệ thống dự đoán trong quá trình ra quyết định có thể phân ra theo ba tiêu chí, (1) tiêu chí mang tính dự đoán (*predictive*), (2) tiêu chí mang tính giá trị (*value*) (2), và (3) tiêu chí mang tính quyết định (*decision*). Gelatt gọi thông tin là năng lượng của các quyết định.

Mặc dù không được coi là gương mặt tiêu biểu trong cách phân loại thứ ba, phân loại dựa trên quá trình xử lý thông tin và ra quyết định trong lý thuyết hướng nghiệp, nhưng mô hình sáu bước đưa ra quyết định của Bergland cũng được nhiều người đánh giá cao. Theo Bergland, sáu bước cơ bản đó là: (1) Xác định vấn đề, (2) Xem xét các lựa chọn thay thế, (3) Tập hợp thông tin, (4) Xử lý thông tin, (5) Lên kế hoạch và xác định các mục tiêu cụ thể, và (6) Thực hiện kế hoạch và đánh giá.

Ngoài ra, còn một số lý thuyết khác xuất phát từ cách tiếp cận phân tâm của Bordin và Brill. Bordin cho rằng việc lựa chọn nghề nghiệp là một cách thức giải quyết những xung đột vô thức, trong khi Brill lại xem xét việc lựa chọn nghề nghiệp như một cơ chế tự vệ, cơ chế thăng hoa, con người sẽ thể hiện những nhu cầu khó có thể được chấp nhận bằng một hình thức dễ có thể được chấp nhận nhất. Ví dụ như, một người hung tính, thích đánh nhau sẽ lựa chọn công việc là võ sỹ đấm bốc.

Kể từ lý thuyết tham vấn hướng nghiệp đầu tiên ra đời, đến nay đã có rất nhiều lý thuyết xuất hiện và đi kèm với những lý thuyết là những bộ công cụ giúp cho người làm tham vấn hướng nghiệp và khách hàng có thể đo lường, đánh giá, và xem xét trước khi đưa ra một quyết định nghề nghiệp nào đó. Ngoài những lý thuyết được kể đến trong ba cách tiếp cận trên, còn rất nhiều lý thuyết khác không rơi vào bất cứ tiêu chí nào trong những cách tiếp cận trên, ví dụ như lý thuyết thể hiện nhu cầu (*needs-press theory*) của Murray, lý thuyết trưởng thành nghề nghiệp (*career maturity*) của Crites.

### Tài liệu tham khảo

1. Zunker, V.G (2002). *Career Counseling: Applied Concept of Life Planning* (6th edit). Brooks/Cole, CA.
2. NBCC (2006). *Guidances to NCC examination, Lifestyles and Career Development session*.