

GIÁO DỤC VĂN HÓA ỨNG XỬ NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN NGÀNH TIẾNG TRUNG QUỐC QUA HOẠT ĐỘNG CỐ VẤN HỌC TẬP TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG LẠNG SƠN

NGUYỄN THỊ NGỌC DIỆP
Khoa Ngoại ngữ, Trường Cao đẳng Lạng Sơn

Nhận bài ngày 28/6/2026. Sửa chữa xong 30/7/2026. Duyệt đăng 03/8/2026.

Abstract

This article proposes an academic advising process to foster professional conduct among Chinese language majors at Lang Son College. The study used document analysis, reflection on advising practice, and educational modeling. Six domains were identified: responsibility, respectful communication, collaboration, intercultural adaptability, proactive use of feedback, and digital ethics. The process includes four stages: approaching norms, discussing workplace scenarios, occupational experience, and guided self-reflection. Academic advisors orient, organize, connect, monitor, and provide feedback, helping students translate norms into appropriate behavior and improvement plans. Pilot use in advising and internship preparation requires further validation.

Keywords: Academic advising, Chinese language-major students, professional conduct, occupational experience, career readiness.

1. Đặt vấn đề

Trong đào tạo ngoại ngữ trình độ cao đẳng, năng lực chuyên môn thường được nhận diện trước hết qua khả năng sử dụng ngôn ngữ. Tuy nhiên, khi tham gia thực tập và việc làm, sinh viên (SV) còn phải tuân thủ quy trình, thực hiện trách nhiệm, phối hợp với đồng nghiệp, giao tiếp với khách hàng và điều chỉnh hành vi theo bối cảnh tổ chức. Những hạn chế như đi muộn, ngại hỏi lại khi chưa rõ nhiệm vụ, phản ứng chưa phù hợp trước góp ý, chia sẻ thông tin nội bộ hoặc thiếu linh hoạt trong giao tiếp đa văn hóa đều có thể ảnh hưởng đến kết quả công việc. Vì vậy, sự sẵn sàng nghề nghiệp cần bao gồm cả năng lực ứng xử, hợp tác và tự điều chỉnh. Yêu cầu này phù hợp với định hướng gắn giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, thị trường lao động và khả năng thích ứng của người học (Ban Chấp hành Trung ương, 2025; Thủ tướng Chính phủ, 2021). Đề án “Xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học giai đoạn 2018-2025” cũng tạo cơ sở để giáo dục thái độ, hành vi và chuẩn mực cho người học (Thủ tướng Chính phủ, 2018). Trong giai đoạn chuyển tiếp từ nhà trường sang nơi làm việc, nội dung giáo dục cần được mở rộng từ ứng xử học đường sang tác phong, trách nhiệm, đạo đức số và quan hệ nghề nghiệp. Đối với SV ngành Tiếng Trung Quốc tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn, năng lực ngôn ngữ cần đi cùng khả năng làm việc trong các bối cảnh thương mại, dịch vụ, du lịch và giao tiếp có yếu tố đa văn hóa. Nghiên cứu trước của tác giả cho thấy cố vấn học tập (CVHT) đã hỗ trợ SV nhận thức nghề nghiệp, tiếp cận trải nghiệm, thực tập và việc làm, nhưng hoạt động giáo dục nghề nghiệp vẫn cần được tổ chức thường xuyên, có quy trình và gắn với đặc thù ngành (Nguyễn Thị Ngọc Diệp, 2026). Với lợi thế theo dõi lớp và kết nối các lực lượng hỗ trợ, CVHT có thể tổ chức các hoạt động nhận diện chuẩn mực, xử lý tình huống, trải nghiệm và phản hồi; song không thay thế giảng viên (GV) chuyên môn hoặc người hướng dẫn tại doanh nghiệp. Từ đó, bài viết tập trung: 1) Xác định nội hàm và các nhóm biểu hiện của văn hóa ứng xử nghề nghiệp; 2) Xây dựng quy trình giáo dục qua hoạt động CVHT; 3) Đề xuất cách triển khai, đánh giá và các điều kiện bảo đảm tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn. Nghiên cứu cung cấp một khung tổ chức để áp dụng thử nghiệm.

Email: ngocdiepcdspls@gmail.com

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu để xem xét các văn bản về giáo dục nghề nghiệp, văn hóa ứng xử; các nghiên cứu về văn hóa tổ chức, sự sẵn sàng nghề nghiệp, hòa nhập tổ chức, học tập trải nghiệm, phản tư và CVHT. Phương pháp phân tích khái niệm được dùng để phân biệt văn hóa doanh nghiệp, văn hóa ứng xử nghề nghiệp và kỹ năng mềm, từ đó xác lập khái niệm thao tác phù hợp với SV trước thực tập.

Nghiên cứu đồng thời tổng kết kinh nghiệm công tác CVHT và kế thừa kết quả nghiên cứu đã công bố về SV ngành Tiếng Trung Quốc tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn (Nguyễn Thị Ngọc Diệp, 2026). Phương pháp mô hình hóa được sử dụng để thiết kế các bước giáo dục có mục tiêu, hoạt động, sản phẩm và minh chứng quan sát được. Các nhận định thực tiễn trong bài chỉ có giá trị định hướng; hiệu quả của quy trình cần được kiểm chứng sau khi áp dụng.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Cơ sở giáo dục văn hóa ứng xử nghề nghiệp

3.1.1. Khái niệm và yêu cầu đối với sinh viên

Văn hóa ứng xử nghề nghiệp được thể hiện trong cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp (gọi chung là tổ chức). Văn hóa tổ chức là hệ thống các giá trị, giả định và cách thức hành động được chia sẻ, qua đó định hướng cách thành viên nhận thức và giải quyết vấn đề (Schein & Schein, 2017). Mỗi cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp có lịch sử, lĩnh vực và quy tắc riêng nên nhà trường không thể giáo dục “văn hóa nghề nghiệp chuẩn” áp dụng phù hợp với mọi nơi. Vì vậy, giáo dục trước thực tập thường là những nội dung nền tảng giúp SV nhận diện bối cảnh, tôn trọng chuẩn mực, xây dựng quan hệ và điều chỉnh hành vi khi gia nhập tổ chức.

Trong phạm vi bài viết, văn hóa ứng xử nghề nghiệp được hiểu là hệ thống nhận thức, thái độ và hành vi thể hiện cách cá nhân tuân thủ chuẩn mực, thực hiện trách nhiệm, giao tiếp, hợp tác, xử lý khác biệt và tự điều chỉnh trong học nghề, thực tập và làm việc. Khái niệm này không chỉ bao gồm phép lịch sự mà còn gắn với kỷ luật, đạo đức, trách nhiệm và sử dụng thông tin. Các biểu hiện cần được cụ thể hóa bằng hành vi có thể quan sát như đúng giờ, xác nhận nhiệm vụ, báo cáo sai sót, hỏi khi chưa rõ, tôn trọng đồng nghiệp và bảo mật dữ liệu.

Cách tiếp cận trên phù hợp với quan niệm về sự sẵn sàng nghề nghiệp, trong đó giao tiếp, làm việc nhóm, tính chuyên nghiệp, phát triển bản thân và khả năng làm việc trong môi trường đa dạng là những năng lực quan trọng (National Association of Colleges and Employers, 2021). Nghiên cứu về yêu cầu của nhà tuyển dụng tại các địa phương Việt Nam cũng nhấn mạnh sự thích ứng, linh hoạt, tự học, trách nhiệm và gắn bó với bối cảnh địa phương (Tran et al., 2024). Đối với SV ngành Tiếng Trung Quốc, khả năng liên văn hóa cần được hiểu là thái độ tôn trọng, kỹ năng kiểm tra cách hiểu và điều chỉnh giao tiếp, không phải ghi nhớ máy móc các khác biệt giữa hai nền văn hóa (Deardorff, 2006).

3.1.2. Vai trò của cố vấn học tập

Khi gia nhập tổ chức, người mới phải học vai trò, nhiệm vụ, quan hệ và cả những quy tắc không được viết đầy đủ. Sự rõ ràng về vai trò, tự tin thực hiện nhiệm vụ, được chấp nhận về mặt xã hội và hành vi chủ động tìm kiếm thông tin có quan hệ với kết quả hòa nhập tổ chức (Ashforth et al., 2007; Bauer et al., 2007; Zhao et al., 2023). Vì vậy, SV cần được chuẩn bị trước các hành vi nền tảng như quan sát quy tắc, đặt câu hỏi đúng lúc, xác nhận yêu cầu, tìm kiếm phản hồi, nhận lỗi và phân biệt thông tin được phép chia sẻ với thông tin cần bảo mật.

Trong quy trình đề xuất, CVHT thực hiện năm vai trò: định hướng yêu cầu ứng xử; tổ chức thảo luận, tự đánh giá và lập kế hoạch; kết nối với giảng viên (GV), cựu SV và cơ sở thực tập; theo dõi, phản hồi quá trình rèn luyện; chuyển những vấn đề vượt thẩm quyền tới đơn vị chuyên trách. Hoạt động tư vấn có thể hỗ trợ trách nhiệm, sự tự tin và cảm nhận gắn kết của SV (Young-Jones et al., 2013) nhưng cố vấn không thay người hướng dẫn thực tập đánh giá chuyên môn và không tự xử lý các vấn đề tâm lý, pháp lý hoặc kỷ luật phức tạp.

3.1.3. Bối cảnh thực tiễn và yêu cầu đặt ra tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn

Ngành Tiếng Trung Quốc tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn được tổ chức trong bối cảnh địa phương có hoạt động thương mại biên giới, dịch vụ và du lịch, tạo nhu cầu đối với người lao động có khả năng sử dụng tiếng Trung Quốc. Tuy nhiên, đặc điểm người học tương đối không đồng đều: phần lớn là người địa phương, nhiều SV đến từ khu vực miền núi, vùng sâu, vùng biên giới; đa số chưa có nền tảng tiếng Trung Quốc trước khi vào học và kinh nghiệm tiếp xúc với môi trường doanh nghiệp còn hạn chế (Nguyễn Thị Ngọc Diệp, 2026). Điều đó đòi hỏi quá trình đào tạo không chỉ củng cố năng lực ngôn ngữ mà còn giúp SV từng bước hình thành tác phong, trách nhiệm, khả năng giao tiếp và thích ứng với yêu cầu của tổ chức trước kỳ thực tập. Trong thực tiễn, CVHT đã hỗ trợ SV xây dựng kế hoạch học tập, tiếp cận thông tin thực tập, việc làm và tham gia tư vấn cá nhân. Song nội dung hỗ trợ nghề nghiệp chưa được tổ chức thường xuyên, còn thiếu quy trình riêng gắn với đặc thù ngành; sự phối hợp giữa CVHT, khoa chuyên môn và đơn vị sử dụng lao động cần chặt chẽ hơn (Nguyễn Thị Ngọc Diệp, 2026). Vì vậy, những nội dung như đúng giờ, xác nhận nhiệm vụ, báo cáo tiến độ, tiếp nhận góp ý, xử lý sai sót dịch thuật, giao tiếp đa văn hóa, bảo mật dữ liệu và sử dụng mạng xã hội tại nơi thực tập cần được chuẩn bị có hệ thống. Đây không phải là đánh giá định lượng về toàn bộ SV mà là bối cảnh thực tiễn để lựa chọn nội dung và thiết kế quy trình giáo dục qua hoạt động CVHT.

3.2. Nội dung giáo dục văn hóa ứng xử nghề nghiệp

Từ cơ sở lý luận nghiên cứu ra ở trên, tác giả đề xuất 06 nhóm nội dung giáo dục văn hóa ứng xử nghề nghiệp đối với SV ngành Tiếng Trung Quốc. Đó là cơ sở để các nhà trường, GV và cơ sở thực tập giáo dục SV trong quá trình đào tạo tại nhà trường cũng như cơ sở sử dụng lao động.

Bảng 1: Nội dung giáo dục văn hóa ứng xử nghề nghiệp

STT	Nhóm nội dung	Biểu hiện định hướng	Minh chứng gợi ý
1	Kỷ luật và trách nhiệm	Đúng giờ; tuân thủ quy trình; xác nhận nhiệm vụ; báo cáo tiến độ; nhận trách nhiệm và sửa sai	Nhật ký; xác nhận nhiệm vụ; báo cáo tiến độ
2	Giao tiếp tôn trọng	Lắng nghe; diễn đạt rõ; lựa chọn kênh, thời điểm và cách xưng hô phù hợp	Hội thoại; email/tin nhắn mô phỏng; nhận xét
3	Hợp tác và xử lý bất đồng	Phân công, phối hợp; trao đổi vào vấn đề; đề xuất giải pháp, không công kích cá nhân	Sản phẩm nhóm; biên bản phân công; phiếu tình huống
4	Thích ứng đa văn hóa	Tôn trọng khác biệt; tránh định kiến; kiểm tra cách hiểu; điều chỉnh giao tiếp	Phân tích tình huống; đóng vai; nhật ký quan sát
5	Chủ động và tiếp nhận phản hồi	Hỏi khi chưa rõ; tìm kiếm thông tin; tiếp nhận góp ý; điều chỉnh kế hoạch và hành vi	Phiếu phản hồi; kế hoạch cải thiện; minh chứng hành động
6	Đạo đức số và bảo mật	Bảo vệ dữ liệu; sử dụng tài liệu, hình ảnh đúng quyền hạn; không phát tán thông tin nội bộ	Bài tình huống; cam kết bảo mật; sản phẩm đã xin phép

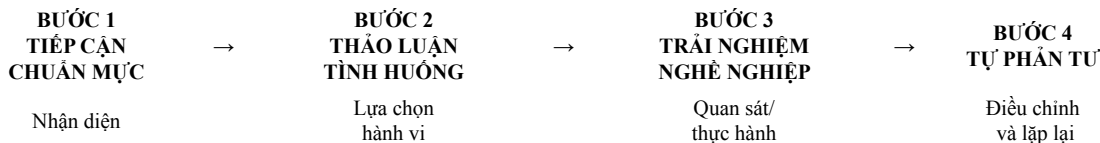
Từng nhóm nội dung có giá trị riêng, song chúng có mối quan hệ hỗ trợ lẫn nhau, trong đó: kỷ luật và trách nhiệm tạo nền tảng tin cậy; giao tiếp tôn trọng bảo đảm trao đổi rõ ràng; hợp tác giúp thực hiện nhiệm vụ trong hệ thống; thích ứng đa văn hóa đáp ứng đặc thù ngành ngoại ngữ; tiếp nhận phản hồi tạo cơ chế học hỏi; đạo đức số và bảo mật phù hợp với môi trường làm việc hiện nay. Việc giáo dục chuyên sâu từng nhóm nội dung thuận lợi cho việc giáo dục SV văn hóa ứng xử nghề nghiệp được thực hiện một cách bài bản, chuyên nghiệp. Đối với SV ngành Tiếng Trung Quốc, nội dung đa văn hóa cần gắn với các hành vi cụ thể để tránh định kiến; lựa chọn cách xưng hô, kênh và mức độ trực tiếp phù hợp. Đây là điểm kết nối giữa năng lực ngôn ngữ và năng lực hành nghề nghiệp.

3.3. Quy trình giáo dục văn hóa ứng xử nghề nghiệp qua hoạt động cố vấn học tập

Quy trình giáo dục văn hóa ứng xử nghề nghiệp cho SV ngành Tiếng Trung Quốc được thực hiện qua hoạt động CVHT gồm bốn bước: 1) Tiếp cận chuẩn mực; 2) Thảo luận tình huống; 3) Trải nghiệm nghề nghiệp; 4) Tự phản tư (hình 1). Vì vậy, CVHT giáo dục SV trước hết biết nhận diện yêu cầu, sau đó lựa chọn cách xử lý tình huống, quan sát hoặc thực hành trong bối cảnh gắn với công việc. Cuối cùng đối chiếu hành vi với phản hồi và xây dựng kế hoạch điều chỉnh (tự phản tư). Kết quả phản tư là dữ liệu cho chu trình tiếp theo.

Quy trình này được thực hiện khi tuân thủ bốn nguyên tắc: 1) Lấy hành vi cụ thể làm điểm xuất phát; 2) Gắn nội dung với nhiệm vụ có khả năng xuất hiện trong thực tập và việc làm; 3) Kết hợp trải nghiệm với hướng dẫn và phản tư; 4) Đánh giá sự tiến bộ bằng nhiều minh chứng ngắn. Cơ sở sư phạm là học tập trải nghiệm, trong đó kinh nghiệm được chuyển hóa qua quan sát, khái quát và thử nghiệm (Kolb, 1984); phản tư để đánh giá lại trải nghiệm và hình thành cách hiểu mới (Boud et al., 1985).

Quy trình giáo dục văn hóa ứng xử nghề nghiệp



Bước 1: Tiếp cận chuẩn mực: Nhận biết yêu cầu ứng xử trước khi xử lý tình huống hoặc tham gia trải nghiệm. CVHT tổ chức cho SV nghiên cứu nội quy của doanh nghiệp được phép chia sẻ, thông báo tuyển dụng, video ngắn, câu chuyện của cựu SV hoặc một tình huống mở đầu; sau đó yêu cầu SV xác định chuẩn mực, hành vi thể hiện chuẩn mực hoặc hành vi vi phạm và hậu quả đối với cá nhân, khách hàng, đồng nghiệp, tổ chức. Sản phẩm là “bản đồ chuẩn mực nghề nghiệp cá nhân”, trong đó SV tự xác định nội dung đã thực hiện ổn định, chưa ổn định và cần hỗ trợ.

Bước 2: Thảo luận tình huống: Chuyển chuẩn mực từ dạng “biết” sang “lựa chọn hành vi”. Tình huống ngắn, có mâu thuẫn hoặc nhiều phương án, chẳng hạn: chưa hiểu chỉ dẫn bằng tiếng Trung Quốc nhưng ngại hỏi lại; phát hiện sai sót dịch thuật; bị góp ý; bất đồng trong nhóm; được yêu cầu gửi tài liệu nội bộ qua tài khoản cá nhân; đăng ảnh tại nơi thực tập chưa xin phép. SV phân tích vấn đề, các bên bị ảnh hưởng, phương án xử lý, hậu quả và cách diễn đạt phù hợp. Sản phẩm là phiếu phân tích, đoạn hội thoại, video đóng vai hoặc thông điệp phản hồi được viết lại.

Bước 3: Trải nghiệm nghề nghiệp: Tạo cơ hội quan sát và thử thực hiện hành vi trong bối cảnh gần với công việc. Hình thức trải nghiệm thông qua giao lưu với cựu SV, phỏng vấn người đang làm việc, tham quan, mô phỏng một ca làm việc, hỗ trợ sự kiện, kiến tập hoặc thực tập. Mỗi hoạt động được xác định rõ các nhiệm vụ như ghi lại cách phân công, kênh trao đổi, cách báo cáo, xử lý sai sót, biểu hiện trách nhiệm và bảo mật. Sản phẩm gồm nhật ký quan sát, bảng đối chiếu chuẩn mực, minh chứng nhiệm vụ và nhận xét của người hướng dẫn. Chất lượng thiết kế, hướng dẫn và cơ hội thực hành quyết định hiệu quả của học tập tích hợp công việc (Jackson, 2015).

Bước 4: Tự phản tư và điều chỉnh: Chuyển trải nghiệm thành hiểu biết và kế hoạch thay đổi. Phiếu phản tư tập trung vào 5 câu hỏi: tình huống đã gặp; cách suy nghĩ và hành động; phản hồi hoặc hậu quả; hành vi cần giữ hoặc thay đổi; bước cụ thể sẽ thực hiện lần sau. CVHT phản hồi vào hành vi và bằng chứng, không phán xét con người; hỗ trợ SV chuyển lời hứa chung chung thành hành động có thời hạn. Hồ sơ gồm bài phản tư, phản hồi và kế hoạch cá nhân. Phản tư có hướng dẫn giúp SV nhận ra kỹ năng, cảm xúc, sự chủ động và khả năng thích ứng trong trải nghiệm nghề nghiệp (Eden, 2014).

3.4. Tổ chức giáo dục ứng xử nghề nghiệp trước kỳ thực tập

Việc tổ chức giáo dục ứng xử nghề nghiệp cho SV được thực hiện trước kỳ thực tập, có thể được tích hợp vào kế hoạch CVHT theo 6 bước gợi ý như sau: 1) Xác định nội dung trọng tâm; 2) Phối hợp chuẩn bị; 3) Tổ chức tiếp cận chuẩn mực; 4) Thảo luận tình huống; 5) Thực hiện trải nghiệm; 6) Phản tư, theo dõi và chuyển hỗ trợ khi cần (bảng 2). Tùy đặc điểm lớp, cố vấn lựa chọn hai hoặc ba nhóm nội dung ưu tiên thay vì triển khai dần trải.

Bảng 2: Gợi ý kế hoạch triển khai trước kỳ thực tập

Thời gian	Trọng tâm	Hoạt động chính	Sản phẩm/minh chứng
Tuần 1	Tiếp cận chuẩn mực	Giới thiệu các nhóm nội dung giáo dục; tự đánh giá; chọn mục tiêu cá nhân	Bản đồ chuẩn mực và mục tiêu rèn luyện
Tuần 2	Thảo luận tình huống	Phân tích 2-3 tình huống; đóng vai; viết lại cách phản hồi	Phiếu phân tích và sản phẩm mô phỏng

Thời gian	Trọng tâm	Hoạt động chính	Sản phẩm/minh chứng
Tuần 3-4	Trải nghiệm nghề nghiệp	Giao lưu, tham quan, mô phỏng hoặc nhiệm vụ tại cơ sở thực tập	Nhật ký quan sát, minh chứng nhiệm vụ, phản hồi
Tuần 5	Tự phản tư	Đối chiếu trải nghiệm với mục tiêu; nhận phản hồi; lập kế hoạch	Bài phản tư và kế hoạch hành động
Tuần 6	Theo dõi	Kiểm tra việc thực hiện kế hoạch; tư vấn cá nhân; chuyển hỗ trợ khi cần	Minh chứng thay đổi và hồ sơ rèn luyện

Trong quá trình giáo dục ứng xử nghề nghiệp cho SV, nếu CVHT không thể tổ chức trải nghiệm tại doanh nghiệp thì có thể chia sẻ trực tuyến của cựu SV, video tình huống, mô phỏng và phân tích thông báo tuyển dụng. Khi đó, quy trình giáo dục vẫn bảo đảm đủ các khâu nhận diện, lựa chọn hành vi, trải nghiệm hoặc mô phỏng và phản tư. Những tình huống ưu tiên gồm đúng giờ, hỏi lại nhiệm vụ, sai sót dịch thuật, tiếp nhận góp ý, bất đồng nhóm, giao tiếp đa văn hóa, bảo mật và ranh giới trách nhiệm. Để phù hợp với các mức độ sẵn sàng, CVHT có thể thiết kế tình huống theo các mức tăng dần. Ở mức nhận biết, SV chỉ ra chuẩn mực và nguy cơ trong một tình huống ngắn. Ở mức lựa chọn, SV so sánh các phương án, giải thích hậu quả và diễn đạt lại cách phản hồi bằng tiếng Việt hoặc tiếng Trung Quốc. Ở mức vận dụng, SV xử lý tình huống có áp lực thời gian, thông tin chưa đầy đủ hoặc xung đột giữa yêu cầu công việc và giới hạn trách nhiệm. Sản phẩm của từng mức được lưu trong hồ sơ rèn luyện để theo dõi sự tiến bộ qua các lần thực hành.

Đối với CVHT là GV ngành Tiếng Trung Quốc có thể chỉ dẫn sâu hơn ở văn hóa ứng xử nghề nghiệp với người nước ngoài thông qua giao tiếp bằng ngôn ngữ, bằng hành vi và bằng hành vi phi ngôn ngữ trong các tình huống cụ thể, đa dạng và sinh động. Trong đó, chỉ dẫn kỹ hơn việc các kỹ năng quan sát, nhận diện và ứng xử nghề nghiệp hiệu quả,

3.5. Đánh giá và điều kiện thực hiện

Đánh giá tập trung vào sự thay đổi hành vi, với các nguồn minh chứng từ: 1) Quá trình thực hiện (mức độ tham gia, phiếu tình huống, sản phẩm đóng vai, nhật ký quan sát); 2) Phản hồi (của cố vấn, bạn học, GV, cựu SV hoặc người hướng dẫn); 3) Tự điều chỉnh (kế hoạch cá nhân, hành động đã thực hiện, phản tư về kết quả).

Khi tổ chức đánh giá kết quả giáo dục ứng xử nghề nghiệp của SV, CVHT sử dụng rubric với 4 mức độ như sau: 1) Chưa nhận diện chuẩn mực hoặc chọn hành vi có nguy cơ; 2) Nhận diện được nhưng giải pháp chung chung, phụ thuộc vào sự nhắc nhở; 3) Lựa chọn và giải thích được hành vi phù hợp, biết tìm hỗ trợ; 4) Chủ động vận dụng trong bối cảnh mới và tự điều chỉnh bằng minh chứng.

Để tổ chức giáo dục ứng xử nghề nghiệp cho SV ngành Tiếng Trung Quốc cần bảo đảm được các điều kiện sau: 1) Kế hoạch giáo dục được đưa vào kế hoạch CVHT và có sự nhất trí của khoa đào tạo; 2) Các nội dung được cập nhật, tổng hợp từ cựu SV, cơ sở thực tập và doanh nghiệp; 3) Môi trường phản hồi an toàn, tôn trọng quyền riêng tư và tập trung vào hành vi; 4) Tình huống phù hợp với trình độ; nội dung phiên dịch, thương mại hoặc nghiệp vụ phải có sự phối hợp của GV chuyên ngành.

Phản hồi cần được thực hiện sớm, cụ thể và dựa trên minh chứng. Với mỗi sản phẩm, CVHT cần chỉ rõ hành vi đã phù hợp, hành vi cần điều chỉnh. SV được giải thích sự lựa chọn, tự sửa sản phẩm và ghi lại thay đổi trong kế hoạch cá nhân. Khi có nhận xét từ cơ sở thực tập, CVHT cần đối chiếu với mục tiêu rèn luyện để đánh giá. Đồng thời, CVHT phối hợp với khoa chuyên môn và cơ sở thực tập rà soát tình huống thường gặp, sản phẩm và khó khăn của SV để lựa chọn các nội dung, học liệu, phương pháp, hình thức và phương tiện giáo dục phù hợp.

Giá trị của giáo dục văn hóa ứng xử nghề nghiệp cho SV là tạo thành chuỗi hoạt động có sản phẩm và minh chứng cụ thể, SV được nhận thức, quan sát, trải nghiệm và tự phản tư có sự tham gia của CVHT. CVHT giữ vai trò tổ chức, kết nối và phản hồi; sẵn sàng bị trước thực tập với trải nghiệm và tự điều chỉnh. Các hình thức tổ chức thông qua các buổi sinh hoạt lớp, nền tảng trực tuyến, cựu SV và hoạt động thực tập nên không đòi hỏi kinh phí lớn và tương đối dễ thực hiện. Đồng thời thể hiện được sự gắn kết giữa nhà trường, GV, CVHT, cựu SV và doanh nghiệp trong quá trình đào tạo; đảm bảo hoạt

động đào tạo được cập nhật và gắn với thực tiễn doanh nghiệp; giúp SV thích ứng với bối cảnh luôn thay đổi.

4. Kết luận

Giáo dục văn hóa ứng xử nghề nghiệp là một trong những hoạt động quan trọng của các cơ sở đào tạo nói chung và của CVHT nói riêng trong bối cảnh hiện nay. Nghiên cứu này đã đề cập đến: 1) Khái niệm văn hóa ứng xử nghề nghiệp theo hướng biểu hiện bằng hành vi trong học nghề, thực tập và làm việc; 2) Đề xuất 6 nhóm nội dung: kỷ luật và trách nhiệm; giao tiếp tôn trọng; hợp tác và xử lý bất đồng; thích ứng đa văn hóa; chủ động tiếp nhận phản hồi; đạo đức số và bảo mật; 3) Xây dựng quy trình giáo dục văn hóa ứng xử nghề nghiệp, gồm 04 bước: tiếp cận chuẩn mực, thảo luận tình huống, trải nghiệm nghề nghiệp và tự phản tư, kèm kế hoạch triển khai 6 tuần trước kỳ thực tập; 4) Đề xuất nguồn minh chứng đánh giá, rubric và các điều kiện thực hiện. Các kết quả nghiên cứu cho phép tổ chức hoạt động giáo dục bằng những sản phẩm cụ thể: bản đồ chuẩn mực cá nhân, phiếu xử lý tình huống, nhật ký trải nghiệm, phản hồi và kế hoạch hành động. CVHT giữ vai trò định hướng, kết nối và theo dõi, không thay thế GV chuyên môn hoặc người hướng dẫn tại doanh nghiệp. Quy trình có thể áp dụng thử trong sinh hoạt CVHT và chuẩn bị thực tập đối với ngành Tiếng Trung Quốc cũng như các ngành khác tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn. Tuy nhiên, nghiên cứu giáo dục văn hóa ứng xử nghề nghiệp cho SV ngành Tiếng Trung Quốc tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn qua hoạt động cố vấn mới chỉ dừng lại ở việc nghiên cứu lý thuyết. Trong năm học này, với tư cách là CVHT, tác giả sẽ triển khai thử nghiệm trên lớp chủ nhiệm để đánh giá hiệu quả các biện pháp đề xuất, chứng minh cho kết quả nghiên cứu lý luận và triển khai nhân rộng trong các năm học tiếp theo, góp phần từng bước nâng cao văn hóa ứng xử nghề nghiệp cho SV.

Tài liệu tham khảo

- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 447-462. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.02.001>.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>.
- Ban Chấp hành Trung ương (2025). *Nghị quyết số 71-NQ/TW, ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*.
- Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (Eds.). (1985). *Reflection: Turning experience into learning*. Kogan Page.
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241-266. <https://doi.org/10.1177/1028315306287002>.
- Eden, S. (2014). Out of the comfort zone: Enhancing work-based learning about employability through student reflection on work placements. *Journal of Geography in Higher Education*, 38(2), 266-276. <https://doi.org/10.1080/03098265.2014.911826>.
- Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350-367. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842221>.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- National Association of Colleges and Employers. (2021). *Career readiness: Competencies for a career-ready workforce*. <https://www.naceweb.org/uploadedfiles/files/2021/resources/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2021.pdf>.
- Nguyễn Thị Ngọc Diệp (2026). Phát huy vai trò của cố vấn học tập trong định hướng nghề nghiệp cho sinh viên ngành Tiếng Trung Quốc tại Trường Cao đẳng Lạng Sơn. *Tạp chí Giáo dục và Xã hội*, kỳ 01 tháng 3, tr. 138-143.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Thủ tướng Chính phủ (2018). *Quyết định số 1299/QĐ-TTg, ngày 03/10/2018 phê duyệt Đề án "Xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học giai đoạn 2018-2025"*.
- Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg, ngày 30/12/2021 phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
- Tran, L. T., Ngo, N. T. H., Nguyen, H. T. M., Le, T. T. T., & Ho, T. T. H. (2024). "Employability in context": Graduate employability attributes expected by employers in regional Vietnam and implications for career guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24(2), 375-395. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09560-0>.
- Young-Jones, A. D., Burt, T. D., Dixon, S., & Hawthorne, M. J. (2013). Academic advising: Does it really impact student success? *Quality Assurance in Education*, 21(1), 7-19. <https://doi.org/10.1108/09684881311293034>.
- Zhao, T., Liu, J., Zawacki, A. M., Michel, J. S., & Li, H. (2023). The effects of newcomer proactive behaviours on socialization outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(1), 1-32. <https://doi.org/10.1111/joop.12407>.