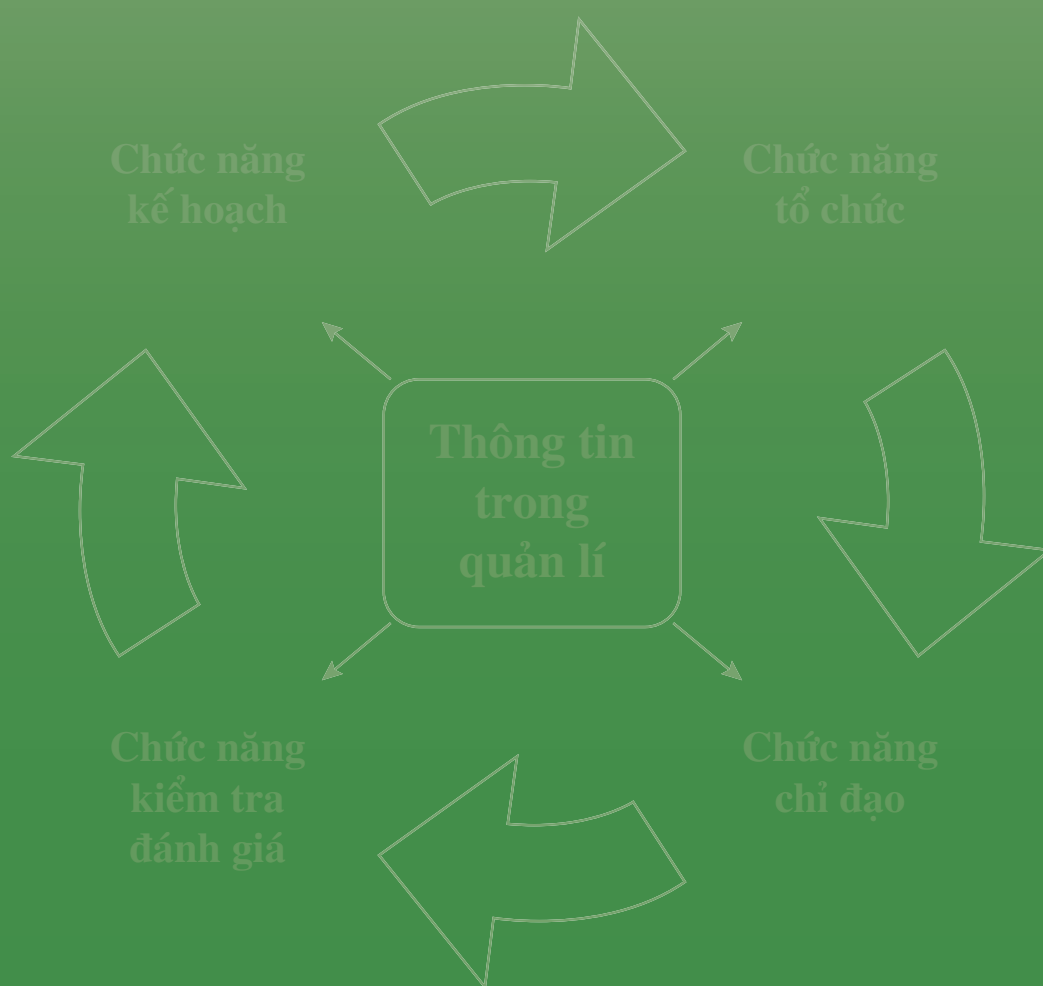


QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP Ở CẤP TRUNG HỌC



Chương Trình Hướng Nghiệp

QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP Ở CẤP TRUNG HỌC

ThS. Hồ Phụng Hoàng Phoenix

ThS. Trần Thị Thu | ThS. Nguyễn Thị Châu

LỜI NÓI ĐẦU

Tháng 3, năm 2012, với sự hỗ trợ của Tổ chức Hợp tác phát triển và Hỗ trợ kỹ thuật vùng Flamăng - Vương quốc Bỉ (VVOB), Sở Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) của hai tỉnh Nghệ An và Quảng Nam đã xây dựng Tầm nhìn hướng nghiệp tỉnh (TNHN), trong đó xác định rõ mục tiêu, chiến lược thực hiện và vai trò của các tác nhân khác nhau trong công tác hướng nghiệp (CTHN) cho học sinh phổ thông (HSPT) cấp trung học của tỉnh. Trong TNHN, hai tỉnh đã thống nhất nhận định về vai trò của Sở và Phòng GD&ĐT như sau: “Sự hỗ trợ và củng cố các kế hoạch hành động về hướng nghiệp (HN) của lãnh đạo Sở và Phòng GD&ĐT rất quan trọng. Nếu không có sự thúc đẩy và hỗ trợ tích cực của họ, chương trình HN rất khó có thể được triển khai và thực hiện hiệu quả ở các trường”. Hai tỉnh cũng nhận định về vai trò của lãnh đạo nhà trường là: “Ban Giám hiệu nhà trường giữ vai trò quan trọng trong việc thực hiện TNHN và các kế hoạch hành động ở mỗi trường, cũng như việc hỗ trợ các giáo viên chủ nhiệm và giáo viên hướng nghiệp (GVHN) trong nhiều cách, kể cả thời gian và nguồn lực”. Những nhận định về vai trò của Sở, Phòng GD&ĐT và Ban Giám hiệu nhà trường cho thấy mức độ thành công của việc thực hiện TNHN phụ thuộc rất nhiều vào công tác quản lý hướng nghiệp (QLHN) của các cấp quản lý giáo dục (GD) trong tỉnh. Có thể nói, cán bộ QLHN đóng vai trò “đột phá” trong việc cải thiện chất lượng, hiệu quả HN tại các cơ sở giáo dục (CSGD)¹.

Với vấn đề đặt ra như vậy, VVOB Việt Nam đã mời hai tư vấn có chuyên môn và kinh nghiệm về HN và QLHN trong và ngoài nước để cùng phối hợp với VVOB Việt Nam và Sở GD&ĐT tỉnh Quảng Nam và Nghệ An biên soạn tài liệu “**Quản lý hướng nghiệp ở cấp trung học**”. Tài liệu này được biên soạn dựa trên các quy định, chủ trương của Chính phủ và Bộ GD&ĐT, tình hình thực tế về năng lực, nguồn lực, mục tiêu HN trong TNHN của hai tỉnh. Tài liệu này sẽ được phổ biến và chia sẻ với các nhà lãnh đạo và các nhà quản lý của ngành giáo dục hai tỉnh thông qua các khoá tập huấn nhân rộng, trên website của VVOB: www.vvob.be/vietnam và trên cổng thông tin hướng nghiệp: www.emchonnghegi.edu.vn.

¹ CSGD tùy mục đích sử dụng có thể được hiểu là Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT, trường THCS, trường THPT hay trung tâm giáo dục.

Hy vọng rằng các nội dung trong tài liệu này thực sự hữu ích và sẽ hỗ trợ đắc lực cho việc QLHN nhằm góp phần cải thiện kết quả HN tại các trường trung học, các Trung tâm Kỹ thuật tổng hợp - Hướng nghiệp (TT KTTH-HN), Trung tâm Giáo dục Thường xuyên - Hướng nghiệp (TT GDTX-HN).

VVOB Việt Nam chân thành cảm ơn các tư vấn: Ths. Hồ Phụng Hoàng Phoenix - trường Đại học RMIT Việt Nam, Ths. Trần Thị Thu - nguyên Trưởng phòng Hướng nghiệp - Trung tâm Hỗ trợ đào tạo và Cung ứng nhân lực, Bộ GD&ĐT; các cán bộ quản lí của Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT, trường trung học cơ sở (THCS), trường trung học phổ thông (THPT), TT KTTH-HN và Hội Liên hiệp Phụ nữ (Hội LHPN) của tỉnh Quảng Nam và Nghệ An và các cán bộ của tổ chức VVOB Việt Nam đã nhiệt tình và tâm huyết trong việc xây dựng và góp ý hoàn thiện tài liệu.

TỔ CHỨC VVOB VIỆT NAM



Wilfried Theunis
Giám đốc chương trình quốc gia

GIỚI THIỆU TÀI LIỆU

1. ĐỐI TƯỢNG SỬ DỤNG

Tài liệu “**Quản lý hướng nghiệp ở cấp trung học**” được biên soạn trong khuôn khổ Chương trình Hướng nghiệp mà tổ chức VVOB Việt Nam và hai tỉnh Quảng Nam và Nghệ An đang hợp tác thực hiện nhằm góp phần nâng cao kiến thức, kỹ năng về HN và QLHN cho đội ngũ cán bộ QLHN của hai tỉnh. Tài liệu này sẽ hỗ trợ cho công tác QLHN của các cấp quản lý giáo dục để vừa đáp ứng được chỉ đạo và hướng dẫn của Bộ GD&ĐT về CTHN, vừa đạt được mục tiêu TNH.

Đối tượng sử dụng:

- Cán bộ QLHN của các Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT;
- Cán bộ QLHN của các trường THCS và THPT;
- Cán bộ QLHN các TT KTTH-HN, TT GDTX-HN và trung tâm dạy nghề có tham gia HN cho HSPT.

Ngoài ra, các trưởng nhóm và trưởng bộ phận làm các nhiệm vụ cụ thể trong CTHN, các giáo viên (GV) chủ nhiệm trong các trường phổ thông (PT) cấp trung học cũng có thể sử dụng để quản lý hoạt động hướng nghiệp (HĐHN) của nhóm/bộ phận/lớp được phân công phụ trách.

2. CẤU TRÚC CỦA TÀI LIỆU

Tài liệu được cấu trúc thành 5 phần :

PHẦN 1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TÁC HƯỚNG NGHIỆP Ở CẤP TRUNG HỌC, gồm các nội dung chủ yếu:

- Giới thiệu về CTHN trong giáo dục;
- CTHN ở hai tỉnh Nghệ An và Quảng Nam.

Việc đưa các nội dung của phần 1 vào tài liệu nhằm mục đích cung cấp cho các cán bộ QLHN một số nét khái quát về CTHN nói chung, về CTHN ở các trường PT cấp trung học của hai tỉnh Nghệ An và Quảng Nam nói riêng. Qua đó, khơi dậy, củng cố sự quan tâm chỉ đạo đối với CTHN và làm cho người sử dụng hiểu rõ hơn về quan điểm, mục tiêu và lý do biên soạn tài liệu.

Cán bộ QLHN có thể sử dụng những kiến thức trong phần 1 làm cơ sở lí luận và cơ sở thực tiễn khi xây dựng kế hoạch (KH) dài hạn và KH ngắn hạn cho CTHN tại CSGD của mình.

PHẦN 2. NHỮNG KIẾN THỨC VÀ KĨ NĂNG CƠ BẢN VỀ HƯỚNG NGHIỆP, gồm các nội dung chủ yếu:

- Các lí thuyết về HN;
- Nội dung cơ bản của CTHN;
- Xác định năng lực HN của HS;
- Các phương pháp HN;
- Thông tin HN;
- Tư vấn hướng nghiệp.

Các nội dung của phần 2 được đưa vào tài liệu nhằm mục đích góp phần nâng cao kiến thức chuyên môn về HN. Cán bộ QLHN sử dụng những nội dung này làm cơ sở để xác định mục tiêu, các nhiệm vụ và các nguồn lực cần thiết khi lập kế hoạch hoạt động hướng nghiệp (KHHĐHN). Ngoài ra, các kiến thức này còn giúp cán bộ QLHN thiết kế mô hình cơ cấu tổ chức thực hiện CTHN và phân công, phân nhiệm khoa học, hợp lí và phù hợp với điều kiện tại cơ sở. Hiểu biết đầy đủ và thấu đáo các kiến thức và kĩ năng trong phần 2 của tài liệu còn là điều kiện cần thiết để cán bộ QLHN lập KHHĐHN, chỉ đạo, tổ chức, kiểm tra và đánh giá các HĐHN ở CSGD mà cán bộ QLHN đang quản lí.

PHẦN 3. NHỮNG KIẾN THỨC VÀ KĨ NĂNG CƠ BẢN VỀ QUẢN LÍ HƯỚNG NGHIỆP Ở CẤP TRUNG HỌC, gồm các nội dung chủ yếu:

- Khái quát chung về QLHN;
- Các chức năng quản lí hướng nghiệp;
- Công cụ quản lí hướng nghiệp;
- Phương pháp quản lí hướng nghiệp;
- Thông tin trong quản lí hướng nghiệp;
- Năng lực và kĩ năng cần thiết để quản lí hướng nghiệp.

Các nội dung của phần 3 được đưa vào tài liệu nhằm mục đích góp phần nâng cao năng lực QLHN trên cơ sở cung cấp những kiến thức, kĩ năng cần thiết về

lãnh đạo và QLHN ở cấp trung học. Đây là những kiến thức và kỹ năng quản lý thiết yếu nhất mà mỗi cán bộ QLHN cần có để vận dụng một cách linh hoạt và sáng tạo vào quá trình QLHN cụ thể ở CSGD mình đang quản lý.

Cán bộ QLHN cần sử dụng những nội dung trong phần 3 vào toàn bộ chu trình thực hiện các chức năng quản lý, từ khi bắt đầu lập kế hoạch cho đến khi kiểm tra, đánh giá CTHN.

Trong phần 3, các nội dung lý thuyết HN được lồng ghép vào các nội dung QLHN và có các ví dụ minh họa để giúp cán bộ QLHN dễ dàng áp dụng vào thực tiễn.

PHẦN 4. MẪU KẾ HOẠCH BÀI GIẢNG

Mẫu Kế hoạch bài giảng được biên soạn dựa trên kinh nghiệm giảng dạy và tập huấn của các tác giả và kinh nghiệm thu được từ khóa “Tập huấn giảng viên nông cốt về Quản lý hướng nghiệp ở cấp trung học” do VVOB Việt Nam tổ chức vào tháng 10 năm 2012 cho 28 giảng viên nông cốt của Sở GD&ĐT hai tỉnh Quảng Nam và Nghệ An.

Mẫu Kế hoạch bài giảng được xây dựng với mục đích giúp các giảng viên nông cốt khi tiến hành triển khai tập huấn nhân rộng về **Quản lý hướng nghiệp ở cấp trung học** sẽ tham khảo để xây dựng *kế hoạch bài giảng riêng của mình, phù hợp với điều kiện tập huấn*. Các cán bộ QLHN cũng có thể tham khảo nội dung mẫu kế hoạch bài giảng để nắm rõ hơn cách áp dụng các lý thuyết HN vào trong thực tiễn QLHN.

PHẦN 5. PHỤ LỤC gồm Khung phát triển nghề nghiệp và một số câu hỏi và trắc nghiệm trong tư vấn hướng nghiệp để tham khảo thêm trong quá trình QLHN.

Chúng tôi mong rằng, những nội dung trong tài liệu này sẽ được các nhà QLHN áp dụng vào thực tiễn và đem lại hiệu quả thiết thực cho HS.

Chúng tôi xin trân trọng cảm ơn đại diện các cán bộ Sở, Phòng GD&ĐT, các lãnh đạo và các thầy cô giáo các trường THCS và THPT của hai tỉnh Nghệ An và Quảng Nam đã có những ý kiến đóng góp quý báu để hoàn thiện cuốn tài liệu này.

Chúng tôi cũng xin trân trọng cảm ơn sự nỗ lực tham gia đóng góp về nội dung và hiệu đính tài liệu của các cán bộ tổ chức VVOB Việt Nam, đặc biệt là bà Nguyễn Thị Châu - Điều phối viên và bà Dương Thị Ngọc Thanh - trợ lý, chương trình Hướng nghiệp.

Chúng tôi rất mong nhận được các ý kiến đóng góp thêm nữa từ những người sử dụng cuốn tài liệu này để cuốn tài liệu **“Quản lí hướng nghiệp ở cấp trung học”** được hoàn thiện hơn.

Mọi ý kiến đóng góp xin gửi về theo các địa chỉ:

Nguyễn Thị Châu: ntchau.vvobvn@gmail.com

Hồ Phụng Hoàng Phoenix: hophunghoang@gmail.com

Trần Thị Thu: tranthu.edu@gmail.com

CÁC TÁC GIẢ

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU	01
GIỚI THIỆU TÀI LIỆU	03
MỤC LỤC	07
TỪ VIẾT TẮT	10
PHẦN 1 - TỔNG QUAN VỀ CÔNG TÁC HƯỚNG NGHIỆP Ở CẤP TRUNG HỌC	13
I. GIỚI THIỆU VỀ CÔNG TÁC HƯỚNG NGHIỆP TRONG GIÁO DỤC	15
1. Khái niệm	15
2. Nhiệm vụ và đặc điểm của hướng nghiệp trong giáo dục	15
3. Sự cần thiết phải hướng nghiệp cho học sinh phổ thông cấp trung học	17
II. CÔNG TÁC HƯỚNG NGHIỆP Ở HAI TỈNH NGHỆ AN VÀ QUẢNG NAM	20
1. Kết quả khảo sát cơ bản	20
2. Chương trình hỗ trợ công tác hướng nghiệp của VVOB Việt Nam	21
3. Tầm nhìn hướng nghiệp tỉnh Quảng Nam và Nghệ An	22
PHẦN 2 - NHỮNG KIẾN THỨC VÀ KỸ NĂNG CƠ BẢN VỀ HƯỚNG NGHIỆP	25
I. CÁC LÝ THUYẾT VỀ HƯỚNG NGHIỆP	27
1. Mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp	27
2. Vòng nghề nghiệp	29
3. Lý thuyết cây nghề nghiệp	30
4. Lý thuyết hệ thống	32
5. Mô hình lập kế hoạch nghề	33
II. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA CÔNG TÁC HƯỚNG NGHIỆP	35
1. Các hình thức giáo dục hướng nghiệp	35
2. Các điều kiện để thực hiện hiệu quả công tác hướng nghiệp	39
3. Sự hỗ trợ của cán bộ quản lý hướng nghiệp	43
4. Năng lực hướng nghiệp của học sinh	44

III. XÁC ĐỊNH NĂNG LỰC HƯỚNG NGHIỆP CỦA HỌC SINH	46
1. Nhận thức bản thân	46
2. Nhận thức nghề nghiệp	54
3. Tìm hiểu thị trường tuyển dụng	60
4. Các kĩ năng thiết yếu	61
5. Xây dựng kế hoạch nghề nghiệp	61
IV. CÁC PHƯƠNG PHÁP HƯỚNG NGHIỆP	62
1. Phương pháp tích lũy kinh nghiệm	62
2. Học nghề phổ thông	63
3. Tham gia hoạt động ngoại khóa	63
4. Tìm hiểu thông tin nghề nghiệp	63
5. Tư vấn hướng nghiệp	64
V. THÔNG TIN HƯỚNG NGHIỆP	64
1. Vai trò cổng thông tin	64
2. Nhu cầu của người dùng đối với cổng thông tin	65
3. Vai trò của cán bộ quản lí hướng nghiệp trong việc khai thác thông tin	65
4. Xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp	66
5. Xây dựng mạng lưới thông tin tại cơ sở	66
VI. TƯ VẤN HƯỚNG NGHIỆP	67
1. Khái niệm	67
2. Kĩ năng cơ bản về tư vấn hướng nghiệp	68
3. Điều kiện để thực hiện tư vấn hướng nghiệp	70
PHẦN 3 - NHỮNG KIẾN THỨC VÀ KĨ NĂNG CƠ BẢN VỀ QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP Ở CẤP TRUNG HỌC	71
I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP	73
1. Khái niệm	73
2. Tổng quan	74
3. Sự cần thiết	75
4. Các vai trò chủ yếu của cán bộ quản lí hướng nghiệp	76

II. CÁC CHỨC NĂNG QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP	78
1. Chức năng kế hoạch hóa	79
2. Chức năng tổ chức	90
3. Chức năng chỉ đạo	97
4. Chức năng kiểm tra, đánh giá	100
III. CÔNG CỤ QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP	103
1. Vai trò	103
2. Công cụ	103
IV. PHƯƠNG PHÁP QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP	105
1. Vai trò	105
2. Phương pháp	105
V. THÔNG TIN TRONG QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP	107
1. Vai trò	107
2. Một số loại thông tin	107
VI. NĂNG LỰC VÀ KỸ NĂNG CẦN THIẾT ĐỂ QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP	109
1. Năng lực quản lý	109
2. Kỹ năng quản lý, lãnh đạo	122
PHẦN 4 - MẪU KẾ HOẠCH BÀI GIẢNG	117
PHẦN 5 - PHỤ LỤC	135
Phụ lục I: Khung phát triển nghề nghiệp	137
Phụ lục II. Một số mẫu câu hỏi và phiếu trắc nghiệm	148
TÀI LIỆU THAM KHẢO	155

TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nghĩa của từ
CB	Cán bộ
CCDVHN	Cung cấp dịch vụ hướng nghiệp
CĐ	Cao đẳng
CSGD	Cơ sở giáo dục
CTGDPT	Chương trình giáo dục phổ thông
CTHN	Công tác hướng nghiệp
ĐH	Đại học
GD	Giáo dục
GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
GDHN	Giáo dục hướng nghiệp
GDNPT	Giáo dục nghề phổ thông
GV	Giáo viên
GVHN	Giáo viên hướng nghiệp
HĐ	Hoạt động
HĐGD	Hoạt động giáo dục
HĐGDHN	Hoạt động giáo dục hướng nghiệp
HĐGDNPT	Hoạt động giáo dục nghề phổ thông
HĐGDNGLL	Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp
HĐHN	Hoạt động hướng nghiệp
Hội LHPN	Hội Liên hiệp Phụ nữ
HN	Hướng nghiệp
HS	Học sinh
HSPT	Học sinh phổ thông
HV	Học viên
KH	Kế hoạch
KHHĐHN	Kế hoạch hoạt động hướng nghiệp

Từ viết tắt	Nghĩa của từ
KTTH	Kĩ thuật tổng hợp
LĐ	Lao động
LĐTBXH	Lao động - Thương binh - Xã hội
NPT	Nghề phổ thông
PHHS	Phụ huynh học sinh
PP	Phương pháp
PPDH	Phương pháp dạy học
PPQL	Phương pháp quản lí
PT	Phổ thông
QL	Quản lí
QLHN	Quản lí hướng nghiệp
TCCN	Trung cấp chuyên nghiệp
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
TNHN	Tâm nhìn hướng nghiệp
TT	Thông tin
TT GDTX - HN	Trung tâm Giáo dục Thường xuyên - Hướng nghiệp
TTHN	Thông tin hướng nghiệp
TT KTTH - HN	Trung tâm Kĩ thuật tổng hợp - Hướng nghiệp
TVHN	Tư vấn hướng nghiệp
VVOB	Tổ chức Hợp tác phát triển và Hỗ trợ kỹ thuật vùng Flamăng, Bỉ

PHẦN

1

TỔNG QUAN VỀ CÔNG TÁC
HƯỚNG NGHIỆP Ở
CẤP TRUNG HỌC

I. GIỚI THIỆU VỀ CÔNG TÁC HƯỚNG NGHIỆP TRONG GIÁO DỤC

1. Khái niệm

- **Hướng nghiệp** trong giáo dục là hệ thống các biện pháp tiến hành trong và ngoài nhà trường để giúp HS có kiến thức về nghề nghiệp và có khả năng lựa chọn nghề nghiệp trên cơ sở kết hợp nguyện vọng, sở trường của cá nhân với nhu cầu sử dụng lao động của xã hội².
- **Hướng nghiệp** cho HSPT là hệ thống những biện pháp dựa trên cơ sở tâm lí học, sinh lí học, giáo dục học, xã hội học và nhiều khoa học khác để giúp HS lựa chọn nghề phù hợp với nhu cầu xã hội, đồng thời thỏa mãn tối đa nguyện vọng và sự thích hợp với năng lực, sở trường và các đặc điểm tâm lí của cá nhân để họ có thể phát triển tối đỉnh cao trong nghề nghiệp, cống hiến được nhiều cho xã hội cũng như tạo dựng được cuộc sống tốt đẹp cho bản thân³.

Mục đích chủ yếu của CTHN trong GD là phát hiện, bồi dưỡng tiềm năng sáng tạo của cá nhân, giúp họ hiểu mình và hiểu yêu cầu của nghề, chuẩn bị cho thanh niên sự sẵn sàng tâm lí đi vào những nghề mà các thành phần kinh tế trong xã hội đang cần nhân lực, trên cơ sở đó đảm bảo sự phù hợp nghề cho mỗi cá nhân⁴.

Như vậy, thực chất của CTHN trong nhà trường PT không phải là sự quyết định nghề cho mỗi cá nhân mà là sự điều chỉnh động cơ, hứng thú nghề nghiệp của thế hệ trẻ nhằm giải quyết mối quan hệ giữa cá nhân với xã hội, giữa cá nhân với nghề, GD sự lựa chọn nghề một cách có ý thức nhằm đảm bảo cho con người hạnh phúc trong lao động và đạt năng suất lao động cao. Vì vậy, có thể nói: HN là định hướng phát triển con người trong nghề nghiệp để họ có khả năng phát triển bản thân một cách tốt nhất, đóng góp toàn diện nhất cho gia đình và xã hội.

2. Nhiệm vụ và đặc điểm của hướng nghiệp trong giáo dục

2.1. Nhiệm vụ

“Giáo dục hướng nghiệp (GDHN) cho HSPT có nhiệm vụ: giáo dục thái độ lao động và ý thức đúng đắn với nghề nghiệp; cho HS làm quen với một số nghề phổ

² Điều 3 - Nghị định 75/2006/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục.

³ Phát triển nguồn nhân lực- Giáo trình dùng cho đào tạo sau đại học - Học viện quản lí giáo dục.

⁴ Chỉ thị 33/ 2003/ CT - BGDDT.

biến trong xã hội và các nghề truyền thống của địa phương; tìm hiểu năng khiếu, khuynh hướng nghề nghiệp của từng HS để khuyến khích, hướng dẫn và bồi dưỡng khả năng nghề nghiệp thích hợp nhất; động viên HS đi vào những nghề, những nơi đang cần”⁵.

2.2. Đặc điểm

Hướng nghiệp là hoạt động giáo dục:

- Được hợp thành bởi nhiều hoạt động hướng nghiệp (HĐHN) khác nhau. Mỗi HĐHN có mục tiêu, nội dung và cách thức thực hiện khác nhau. Kết quả CTHN là tổng hợp các kết quả thực hiện của từng HĐHN và được thể hiện ở năng lực HN mà HS đạt được sau quá trình được HN. Do vậy, cán bộ QLHN cần quản lí và chỉ đạo thực hiện đầy đủ các HĐHN đã được quy định trong các văn bản của Chính phủ và Bộ GD&ĐT;
- Được đưa vào kế hoạch dạy học ở cấp THCS và THPT, gồm hoạt động giáo dục hướng nghiệp (HĐGDHN), hoạt động giáo dục nghề phổ thông (HĐGDNPT), hoạt động tích hợp nội dung HN vào các môn học và hoạt động tham quan, ngoại khóa. Do vậy, HN không chỉ là trách nhiệm của GV hướng dẫn HĐGDHN và HĐGDNPT mà còn là trách nhiệm của toàn bộ tập thể sư phạm trong nhà trường;
- Không chỉ được tiến hành trong nhà trường PT mà còn được tiến hành ở các CSGD khác như TT KTTH-HN, TTGD TX-HN, TT dạy nghề;
- Không chỉ được tiến hành bởi các lực lượng CB, GV và HS trong nhà trường mà còn được tiến hành và hỗ trợ bởi các tác nhân khác ngoài nhà trường như Sở GD&ĐT; Phòng GD&ĐT; Sở và Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội; Hội LHPN; cha mẹ HS; cộng đồng xã hội...;
- Kết quả đạt được của CTHN trong GD chịu sự chi phối của nhiều yếu tố như mục tiêu, nội dung, phương pháp HN, các nguồn lực cho HN, sự phối hợp, hỗ trợ của các tác nhân tham gia HN trong và ngoài nhà trường... Yếu tố đóng vai trò quyết định và mang tính “đột phá” là yếu tố QLHN.

⁵ Chỉ thị 33/ 2003/ CT - BGD&ĐT.

3. Sự cần thiết phải hướng nghiệp cho học sinh phổ thông cấp trung học

3.1. Các văn bản chỉ đạo

Ngay từ những năm 80, sau khi ban hành Quyết định 126/CP của Hội đồng Chính phủ, Đảng và Nhà nước đã rất quan tâm chỉ đạo ngành GD đẩy mạnh CTHN cho HSPT. Tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI năm 1986, vấn đề về HN cho HSPT được chỉ rõ: “Nhà trường PT phải chuyển mạnh theo hướng dạy kiến thức PT, cơ bản, lao động, kĩ thuật tổng hợp (KTTH), HN và dạy nghề”. Ngay sau đó, Hội đồng Bộ trưởng đã ra Quyết định số 23/ HĐBT ngày 29 tháng 3 năm 1989 về một số vấn đề cấp bách của GD, trong đó chỉ rõ: “Phải đẩy mạnh GDHN, phát triển hệ thống dạy nghề, kết hợp việc dạy văn hóa với dạy nghề ở bậc THPT”. Trong các Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ VII, VIII, IX đều yêu cầu ngành GD: “Tiếp tục mở rộng và nâng cao chất lượng dạy KTTH, HN” và “coi trọng CTHN và phân luồng HS trung học, chuẩn bị cho thanh thiếu niên đi vào lao động (LĐ) nghề nghiệp phù hợp với sự dịch chuyển cơ cấu kinh tế trong cả nước và từng địa phương”⁶. Gần đây, Bộ Chính trị đã ban hành Chỉ thị số 10/CT/TW ngày 5 tháng 12 năm 2011 về việc “phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi, củng cố kết quả GD tiểu học và THCS, tăng cường phân luồng sau THCS”, trong đó nêu: “Đẩy mạnh công tác phân luồng HS sau THCS đi đôi với phát triển mạnh và nâng cao chất lượng GD nghề nghiệp; GD gắn với dạy nghề nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đất nước”.

Sự cần thiết phải HN cho HSPT cấp trung học còn được khẳng định rằng trong Luật Giáo dục. Đó là: “Giúp cho HS.... có trình độ học vấn PT cơ sở và *những hiểu biết ban đầu về kĩ thuật và HN để tiếp tục học THPT, trung cấp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống LĐ*”; Và “Giúp cho HS.... hoàn thiện học vấn PT và *những hiểu biết thông thường về Kĩ thuật và HN, có điều kiện phát huy năng lực cá nhân để lựa chọn hướng phát triển, tiếp tục học đại học, cao đẳng, trung cấp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống LĐ*”⁷.

Những nội dung trong Chỉ thị và Nghị quyết của Đảng và Nhà nước, trong Luật giáo dục cho thấy CTHN có vai trò quan trọng và rất cần thiết nên phải được tổ chức một cách có chất lượng và hiệu quả cho HSPT các cấp, đặc biệt là cấp trung học.

⁶ Văn kiện nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ X.

⁷ Điều 27 - Mục tiêu giáo dục - Luật Giáo dục.

3.2. Lợi ích khi làm tốt công tác hướng nghiệp

Người xưa có câu “nhất nghệ tinh, nhất thân vinh”, điều đó chứng tỏ sự tinh thông trong nghề nghiệp là điều kiện tối cần thiết để mỗi người có thể thăng tiến trong sự nghiệp của mình, đồng thời đem lại giá trị và lợi ích thiết thực cho mỗi người. Sự tinh thông nghề nghiệp luôn gắn liền với việc chọn nghề phù hợp. Với một vị trí và công việc thích hợp, con người có thể phát huy tối đa tiềm năng, năng lực và sở trường của mình. Có thể nói, chọn nghề là chọn cho bản thân mình một tương lai. Việc HS có chọn được nghề nghiệp tương lai phù hợp hay không phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, trong đó có sự tác động đáng kể của CTHN trong GD.

Nếu HS có năng lực HN, hiểu rõ “sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống” của bản thân thì các em dễ dàng “có cơ hội việc làm cao, tìm được môi trường làm việc tốt, công việc ổn định, được nhiều người tôn trọng và lương cao”⁸. Qua đó, các em sẽ luôn cảm thấy hạnh phúc trong LĐ, có điều kiện phát triển tới đỉnh cao nghề nghiệp, tạo dựng cuộc sống tốt đẹp cho bản thân và cống hiến được nhiều cho xã hội.

Việc HS chọn được hướng học, chọn nghề phù hợp để đạt được kết quả cao trong học tập và hoạt động (HĐ) nghề nghiệp còn là mong ước lớn nhất của mọi gia đình. Vì vậy, làm tốt CTHN trong nhà trường PT còn góp phần đem lại hạnh phúc cho mỗi gia đình có con em đi học, đồng thời tránh được tình trạng lãng phí tiền của của gia đình, tình trạng chán học, bỏ học, bỏ việc do việc chọn nhầm hướng học, chọn nhầm nghề đem lại cho con em họ.

Đối với xã hội, làm tốt CTHN không chỉ cung cấp cho xã hội nguồn nhân lực có chất lượng, phù hợp với nhu cầu LĐ/ tuyển dụng mà còn góp phần phân bổ hợp lí cũng như sử dụng có hiệu quả nhất nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

3.3. Hậu quả khi làm chưa tốt công tác hướng nghiệp

Hiện tại, việc phân luồng HS sau khi tốt nghiệp THCS và THPT còn nhiều bất hợp lí. Đa số HS tốt nghiệp THCS vào học tiếp THPT. Đa số HS tốt nghiệp THPT đều đăng kí dự thi vào đại học. Số liệu riêng năm 2011 cho thấy, số thí sinh đăng kí dự thi đại học (ĐH), cao đẳng (CĐ) là 2.183.630 em; số thí sinh dự thi là 1.749.768 em (80%); số thí sinh đỗ vào các trường ĐH, CĐ là 519.332 em, đạt gần 30%⁹.

⁸ Theo Lí thuyết cây nghề nghiệp.

⁹ Nguồn: Số liệu thống kê của Bộ GD&ĐT năm 2011.

Điều này gây lãng phí không nhỏ cho gia đình HS và Nhà nước. Bản thân HS cũng tốn nhiều công sức và bị ảnh hưởng tới tinh thần, tâm lí cho cuộc chạy đua vào các trường đại học... Rất ít HS đăng kí học trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) hoặc trường nghề mặc dù Nhà nước đã có chế độ hỗ trợ cho HS học nghề. Số liệu thống kê của Bộ GD&ĐT năm 2011 cũng cho thấy, hiện nay trong cả nước ta có khoảng 2,5 triệu sinh viên ĐH, CĐ và 0,7 triệu học viên TCCN¹⁰. Số HS đăng kí dự thi vào các trường như Kinh tế, Ngoại thương, Tài chính - Ngân hàng... rất đông, chiếm khoảng 41% tổng số thí sinh dự thi vào các trường ĐH, CĐ¹¹. Trong khi đó, tỉ lệ HS đăng kí dự thi vào các trường nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản và các ngành nghề thuộc lĩnh vực xã hội nhân văn rất thấp. Điều này đã gây hệ lụy không nhỏ tới tình trạng mất cân đối trong cơ cấu tuyển sinh, cơ cấu đào tạo và cơ cấu LĐ của xã hội. Tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ” tương đối phổ biến trong nhiều lĩnh vực và ngành nghề nên nhiều HS sau khi tốt nghiệp đại học phải vào làm việc ở những lĩnh vực trái với ngành nghề được đào tạo hoặc làm ở vị trí chỉ cần trình độ trung cấp. Thậm chí, nhiều em không xin được việc làm do nguồn cung vượt quá xa nhu cầu. Ví dụ: năm 2010, ở thành phố Hồ Chí Minh, nguồn cung kế toán, kiểm toán khoảng 33%. Trong khi đó, nhu cầu về kiểm toán, kế toán chỉ khoảng 3,25%¹². Những lĩnh vực LĐ mà nước ta đang cần rất nhiều nhân lực có trình độ đào tạo để phát triển như lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, cơ khí... thì không có đủ nhân lực.

Tóm lại, CTHN cho HSPT cấp trung học có vai trò rất quan trọng đối với toàn xã hội, nhà trường, bản thân HS và gia đình HS. Làm tốt CTHN cho HS không chỉ giúp cho nhà trường thực hiện được mục tiêu GD toàn diện mà còn góp phần quan trọng vào việc phân luồng hợp lí HSPT cấp trung học và phát triển nguồn nhân lực cho sự nghiệp xây dựng đất nước. Việc thúc đẩy và cải thiện CTHN trong thời gian tới không chỉ là trách nhiệm của nhà trường mà còn là trách nhiệm của toàn xã hội. Nhiệm vụ của nhà trường là phải làm sao để huy động được sự đóng góp nhiều nhất, có hiệu quả nhất của xã hội cho CTHN, đồng thời phải phối hợp chặt chẽ với các đoàn thể, tổ chức xã hội, với phụ huynh học sinh (PHHS) để từng bước làm cho CTHN đạt được hiệu quả theo mục đích HN.

¹⁰ Nguồn: Số liệu thống kê của Bộ GD&ĐT năm 2011.

¹¹ Nguồn: Số liệu thống kê của Bộ GD&ĐT năm 2011.

¹² Nguồn: Số liệu thông kê về thị trường lao động của Thành phố Hồ Chí Minh năm 2010.

II. CÔNG TÁC HƯỚNG NGHIỆP Ở HAI TỈNH NGHỆ AN VÀ QUẢNG NAM

1. Kết quả khảo sát cơ bản

Cuộc khảo sát cơ bản về CTHN ở cấp trung học được tổ chức VVOB Việt Nam và Sở GD&ĐT tỉnh Quảng Nam và Nghệ An phối hợp thực hiện vào tháng 10 năm 2011. Mục đích của cuộc khảo sát là để có cơ sở xây dựng mục tiêu và kế hoạch hỗ trợ CTHN của tổ chức VVOB Việt Nam đồng thời giúp hai tỉnh có cơ sở xây dựng KH cải thiện CTHN trong tỉnh. Kết quả khảo sát được tóm tắt theo 4 khía cạnh sau:

Kế hoạch:

- CTHN được thực hiện theo hướng dẫn chỉ đạo hàng năm của cấp trên;
- Thời gian thực hiện HĐGDHN hạn chế;
- Kế hoạch bồi dưỡng giáo viên không rõ ràng;
- Kế hoạch quản lý không rõ ràng.

Nguồn lực/ Tài liệu:

- Hiện có các tài liệu pháp lí: thông tư, nghị định và văn bản chỉ đạo CTHN;
- Có sách GV về HĐGDHN và chương trình HĐGDHN ở THCS và THPT đã được xuất bản từ năm 2005;
- Có sách giáo khoa và sách GV cho HĐGDNPT;
- Có thông tin tuyển sinh vào đại học và cao đẳng hàng năm cho HS.

Năng lực:

- Tự đánh giá năng lực QLHN của cán bộ QLHN là từ yếu đến trung bình;
- GV thiếu kiến thức và thông tin hướng nghiệp (TTHN);
- Kỹ năng tư vấn hướng nghiệp (TVHN) hạn chế tại các CSGD;

Giám sát và đánh giá:

- Tỷ lệ HS đậu ĐH cao được xem như là chỉ số làm tốt CTHN;
- Sở và Phòng GD&ĐT chưa có đánh giá cụ thể về CTHN.

2. Chương trình hỗ trợ công tác hướng nghiệp của VVOB Việt Nam

VVOB là một tổ chức phi lợi nhuận, hoạt động theo yêu cầu của Chính phủ Vương quốc Bỉ và vùng Flamăng với “mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục tại những nước đang phát triển”. Hiện tại, tổ chức VVOB Việt Nam đang thực hiện chương trình GD tại 5 tỉnh miền Bắc và miền Trung Việt Nam (Thái Nguyên, Quảng Ninh, Nghệ An, Quảng Nam và Quảng Ngãi) thông qua hỗ trợ cho quá trình đổi mới Dạy học Tích cực. Chương trình Hướng nghiệp (2011-2013) được xây dựng dựa trên chương trình GD và được khởi động vào quý IV năm 2011.

Chương trình HN tập trung vào CTHN ở cấp trung học và sự đánh giá đúng của cộng đồng về giá trị của giáo dục nghề. Các đối tác hợp tác thực hiện chương trình là các Sở GD&ĐT và Hội LHPN của hai tỉnh Quảng Nam và Nghệ An. Ngoài ra, Ủy ban Nhân dân tỉnh và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cũng sẽ tham gia vào chương trình để đảm bảo sự phù hợp về các hoạt động của chương trình và sự phối hợp và lồng ghép với các hoạt động khác có liên quan.

Mục tiêu

Sở GD&ĐT, các trường học và các tổ chức đoàn thể của 5 tỉnh có năng lực để cùng nhau cải thiện chất lượng và sự phù hợp của giáo dục nghề bằng cách **cải thiện công tác hướng nghiệp** tại trường trung học

Kết quả

1. Sở GD&ĐT hỗ trợ cải thiện CTHN cho học sinh THCS và THPT;
2. Các trường trung học (bao gồm cả các trung tâm GD) cung cấp các khóa học đào tạo nghề theo nhu cầu;
3. Các tổ chức đoàn thể sẽ tạo ra nhận thức về giá trị của giáo dục nghề nghiệp cho PHHS và HS.

Hỗ trợ của tổ chức VVOB Việt Nam sẽ tập trung vào nâng cao năng lực trên 4 khía cạnh: **1) kế hoạch; 2) nguồn lực/ tài liệu; 3) năng lực và 4) giám sát và đánh giá** để giúp các đối tác thực hiện và quản lý tốt hơn các hình thức HN do Bộ GD&ĐT quy định và đang được triển khai tại các CSGD trong tỉnh (sơ đồ 6). Cách tiếp cận của tổ chức VVOB Việt Nam là căn cứ trên *nhu cầu nâng cao năng lực của đối tác, dựa vào điều kiện thực tế tại địa phương, sự huy động nguồn lực, sự năng động và các sáng kiến của địa phương*. Chính vì vậy, sự tham gia của các

cán bộ Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT, TT KTTH-HN, TT GDTX-HN, các lãnh đạo và GV trường THCS và THPT và các cán bộ Hội LHPN trong việc xây dựng nội dung tài liệu, hướng dẫn sử dụng tài liệu và phản hồi kết quả áp dụng là rất quan trọng.

Hoạt động đầu tiên trong chương trình HN 2011-2013 là hỗ trợ Sở GD&ĐT hai tỉnh xây dựng **“Tầm nhìn Hướng nghiệp”**. Đây là một HĐ ban đầu rất quan trọng nhằm giúp đối tác có định hướng cụ thể trong CTHN để làm cơ sở xây dựng các HĐHN và kêu gọi sự hỗ trợ từ bên ngoài. Các HĐ tiếp theo của tổ chức VVOB Việt Nam đều được thiết kế và phát triển căn cứ theo nội dung TNHVN tỉnh nhằm góp phần giúp hai tỉnh đối tác đạt được mục tiêu TNHVN.

3. Tầm nhìn hướng nghiệp tỉnh Quảng Nam và Nghệ An

TNHVN đã được xây dựng qua quá trình nghiên cứu và tham khảo các văn bản và quy định của Chính phủ Việt Nam, Bộ GD&ĐT, thực tiễn thực hiện CTHN và kinh nghiệm của Việt Nam và quốc tế. TNHVN đã trả lời các câu hỏi: CTHN trong tỉnh hướng tới xây dựng năng lực HN gì của HS? Các bên liên quan nào có thể và nên đóng vai trò gì trong bối cảnh cụ thể của tỉnh và họ sẽ thực hiện vai trò đó như thế nào?

3.1. Mục tiêu tầm nhìn hướng nghiệp

Hai Sở GD&ĐT mong muốn sẽ xây dựng các năng lực HN cho HS như sau:

- a. Ở bậc THCS, HS có thể khám phá bản thân “họ là ai” và kết quả là HS có thể lựa chọn ban học nào ở cấp THPT (tự nhiên, xã hội v.v) và cuối cùng là HS có kế hoạch nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp THPT. Đối với các HS không thể tiếp tục học lên THPT, HS sẽ có tự tin và năng lực để chọn các chương trình đào tạo nghề và trường nghề phù hợp sau khi tốt nghiệp THCS.
- b. Ở bậc THPT, HS có thể khám phá “mình là ai” về **năng lực, kĩ năng và điểm mạnh của bản thân**. Tiếp theo HS cần phải hiểu được các cơ sở LĐ của địa phương và quốc gia, bao gồm thị trường LĐ, nhu cầu của xã hội, các đặc tính của nghề, quy mô và cơ cấu nhân lực tại địa phương v.v. Điều quan trọng nhất là HS hiểu rõ ràng các tác động từ xã hội, gia đình và các tác động khác ảnh hưởng tới sự lập KH về nghề nghiệp và ra quyết định nghề nghiệp của bản thân mình. HS dần dần có thể xác định được các mục tiêu nghề nghiệp của mình, đưa ra các quyết định về nghề nghiệp một cách hợp lí, và cuối cùng là đánh giá và thực hiện kế hoạch nghề nghiệp của bản thân mình một cách tốt nhất.

3.2. Chiến lược thực hiện

- Cung cấp thông tin trực tuyến;
- Bổ sung tài liệu HN;
- Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực về HN;
- Nâng cao nhận thức về CTHN trong xã hội.

3.3. Vai trò của các tác nhân khác nhau

- Sở và Phòng GD&ĐT;
- Ban giám hiệu nhà trường;
- Giáo viên chủ nhiệm/ Giáo viên phụ trách CTHN;
- Các cơ quan/ tổ chức xã hội tại địa phương (Sở LĐTB&XH, Hội LHPN);
- Phụ huynh học sinh;
- Hỗ trợ từ các đối tác bên ngoài.

PHẦN

2

**NHỮNG KIẾN THỨC VÀ
KĨ NĂNG CƠ BẢN VỀ
HƯỚNG NGHIỆP**

I. CÁC LÝ THUYẾT VỀ HƯỚNG NGHIỆP

Trước khi đi vào thực hiện cụ thể các HĐHN để đạt được mục tiêu như quy định của Chính phủ, Bộ GD&ĐT và TNHN tỉnh, các cán bộ QLHN cần tìm hiểu và nắm rõ các lý thuyết về HN để vận dụng vào việc lập KH, tổ chức, chỉ đạo, giám sát đánh giá và hỗ trợ các cán bộ (CB) và giáo viên thực hiện CTHN trực tiếp với HS. Nội dung phần 2 sẽ giới thiệu các lý thuyết căn bản về HN mà một nhà QLHN cần phải hiểu để vận dụng vào công tác QLHN.

1. Mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp

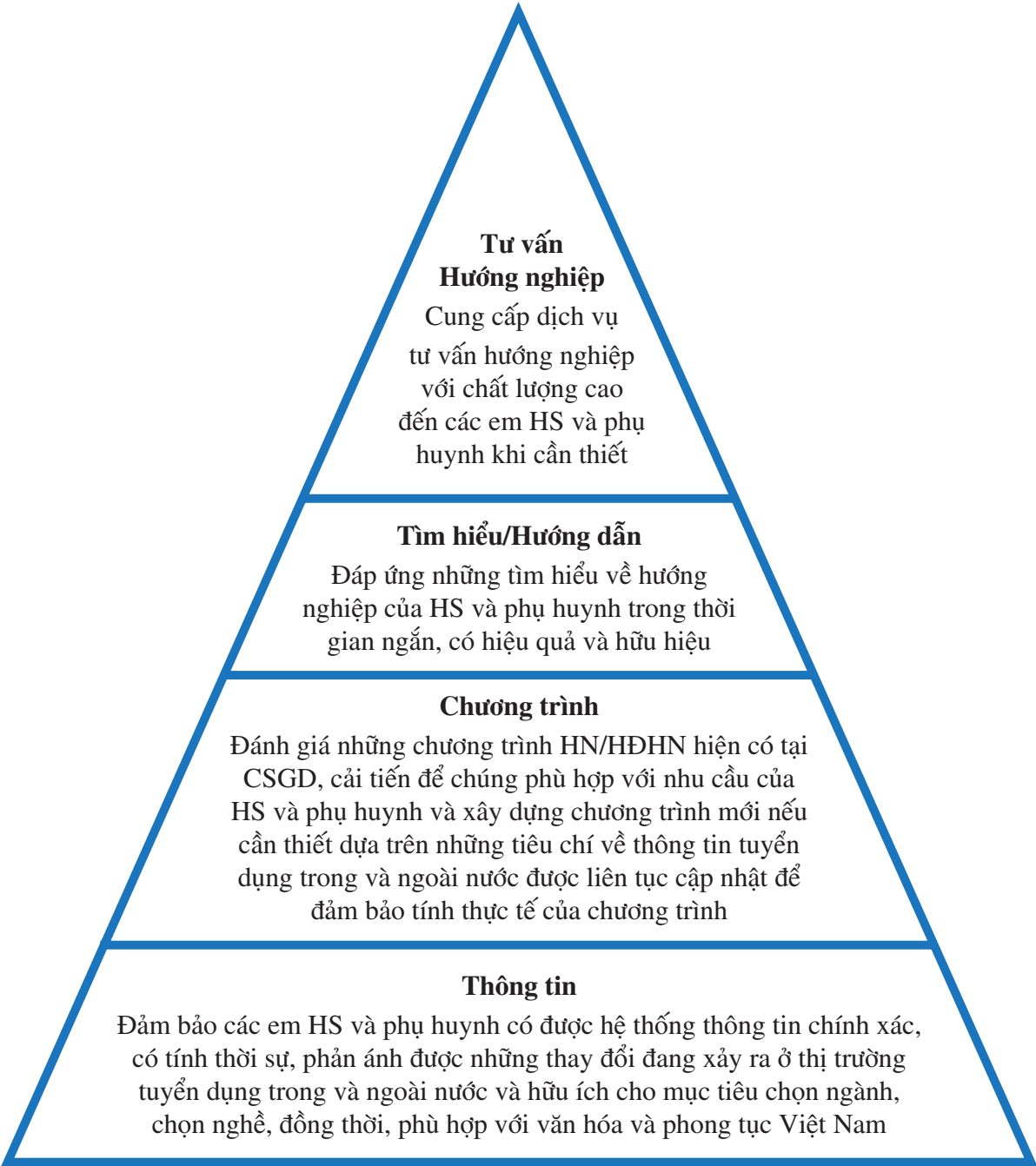
Trong tất cả các lý thuyết HN, mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp (CCDVHN) là khái niệm mà cán bộ QLHN cần hiểu rõ nhất để lập kế hoạch hoạt động cụ thể cho CTHN tại CSGD mình phụ trách. Trong thực tế, mỗi CSGD đều có những hạn chế nhất định về mặt nhân sự, cơ sở vật chất, tài chính và thời gian để hoàn thành các nhiệm vụ của CTHN. Do vậy, việc nắm vững lý thuyết HN, hiểu các điều kiện của CSGD và các tác động bên ngoài CSGD đối với CTHN sẽ giúp các cán bộ QLHN xây dựng các mục tiêu và HĐHN một cách có hệ thống và khả thi.

Dịch vụ HN cho một CSGD như trường PT chẳng hạn, chỉ có thể được đánh giá là hoàn thành việc CCDVHN hiệu quả khi có thể đưa HĐHN đến tất cả các HS trong trường ở những mức độ khác nhau và theo các phương pháp khác nhau.

Mô hình CCDVHN được trình bày sau đây sẽ giúp cho các cán bộ QLHN, CB và GV phụ trách CTHN xác định cụ thể các dịch vụ HN mà CSGD có thể cung cấp cho HS nhằm đảm bảo rằng tất cả HS đều nhận được dịch vụ HN ở một khía cạnh nào đó.

Cán bộ QLHN luôn phải có tầm nhìn xa, kế hoạch dài hạn và ngắn hạn, để có thể phát triển dịch vụ HN theo mô hình CCDVHN hình tháp này.

Sơ đồ 1. Mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp



Trong mô hình CCDVHN hình tháp trên, hộp dưới cùng chỉ rõ trách nhiệm mà cán bộ QLHN phải làm để cho 100% HS của CSGD nhận được dịch vụ HN khi các em cần. Cách duy nhất có thể thực hiện mục tiêu đó là cung cấp thông tin hướng nghiệp (TTHN) đến các em đúng lúc, chính xác và đáp ứng nhu cầu của các em. Dịch vụ này có thể đơn giản là một “**góc hướng nghiệp**” trong thư viện, nơi các em có thể tìm thấy các thông tin (TT) bất cứ lúc nào các em cần về tuyển sinh, các ngành nghề trong các trường ĐH, CĐ, trung cấp và đào tạo nghề. Các TT này phải luôn luôn được cập nhật. Hoặc có thể là những chiếc máy vi tính nối mạng internet để các em có thể truy cập vào mạng tìm TTHN cần thiết, với hướng dẫn của cán bộ HN tại CSGD. *Xin lưu ý rằng dịch vụ này được cung cấp cho 100% HS của CSGD không có nghĩa rằng tất cả các HS đều sẽ dùng nó mà dịch vụ này cần đảm bảo rằng 100% HS đều có thể sử dụng khi nào các em cần.* Nhiệm vụ khó khăn của cán bộ QLHN ở giai đoạn này là làm sao cho HS biết đến sự hiện diện của dịch vụ này và sử dụng nó một cách đúng đắn.

Hộp tiếp theo, đề cập tới những chương trình, HĐHN trong CSGD, bao gồm các HĐHN như nói chuyện về HN trước toàn trường, giao lưu giữa HS và diễn giả, các khóa học ngắn hạn và các tiết học về HN mà các giáo viên HN hay cán bộ Đoàn Đội giúp cho HS trong từng khối lớp hay tất cả các khối lớp có thêm TT và các hướng dẫn về HN. Số lượng HS được nhận dịch vụ này sẽ ít hơn 100%, có thể là từng HĐ nhỏ được tổ chức cho từng khối, lớp tùy theo nhu cầu của mỗi khối, lớp.

Hộp thứ ba từ dưới lên là dịch vụ tìm hiểu và hướng dẫn để giúp cho HS tìm hiểu sâu hơn về HN, có thể theo dạng các nhóm nhỏ hay những giờ tư vấn nhất định trong tuần khi HS có thể gặp các thầy cô mà không cần hẹn trước để tìm hiểu TT sâu về HN. Dịch vụ này có thể được cung cấp bởi giáo viên hướng nghiệp đã được huấn luyện cơ bản về HN. Số em nhận được dịch vụ này ít hơn so với dịch vụ mô tả ở hộp thứ hai (chương trình/HĐHN).

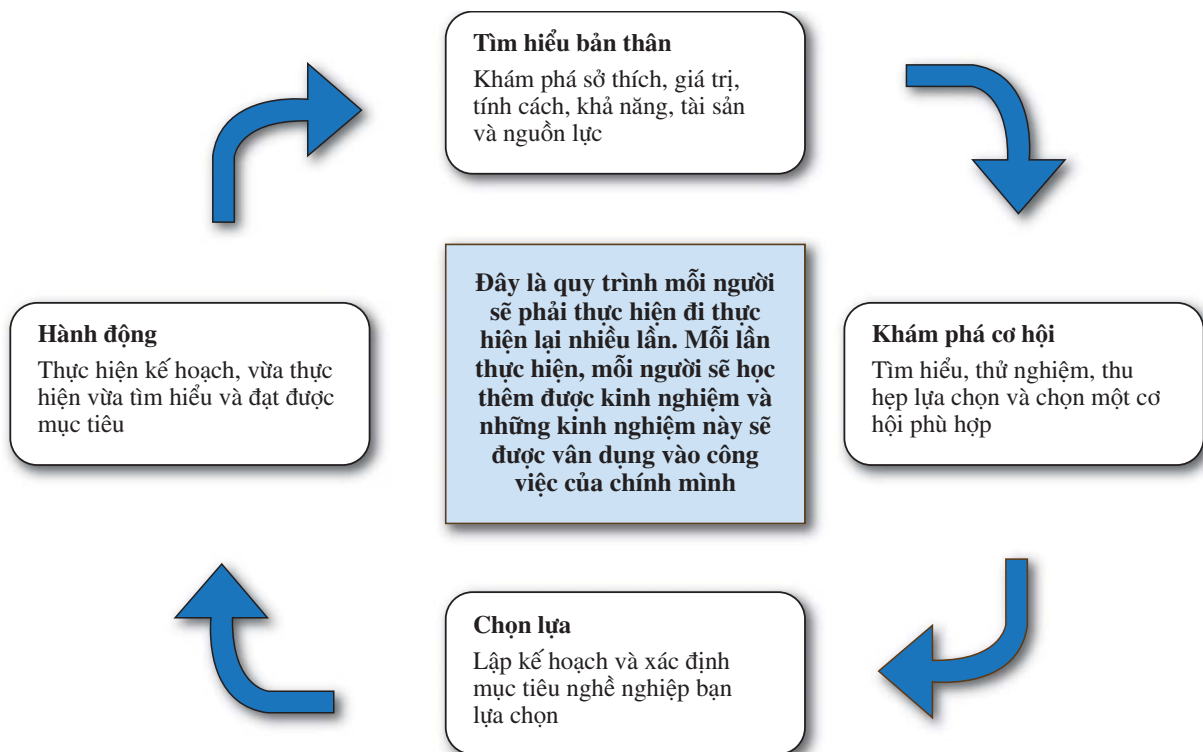
Và cuối cùng, hộp cao nhất trong mô hình tháp này là dịch vụ TVHN, dành cho những HS có các vấn đề quan trọng về HN và cần được tư vấn cá nhân nhiều lần. Dịch vụ này nên được cung cấp bởi chuyên viên TVHN được huấn luyện bài bản trong lĩnh vực tâm lý hay tư vấn.

2. Vòng nghề nghiệp

Định hướng và phát triển nghề nghiệp là một quy trình mà mỗi người phải thực hiện nhiều lần trong cuộc đời. Quy trình ấy bắt đầu từ nhận thức bản thân, khám

phá cơ hội phù hợp, lập KH sau khi xác định mục tiêu nghề nghiệp và thực hiện KH rồi đánh giá xem KH đã lập có tốt như mình đã nghĩ hay không. Điều quan trọng là mỗi HS biết mình đang ở giai đoạn nào trong quy trình này. Sự hiểu biết này sẽ giúp HS bớt lo lắng và nản lòng mà thay vào đó sẽ chủ động đặt bước kế tiếp trong cuộc hành trình phát triển nghề nghiệp của mình.

Sơ đồ 2. Vòng nghề nghiệp



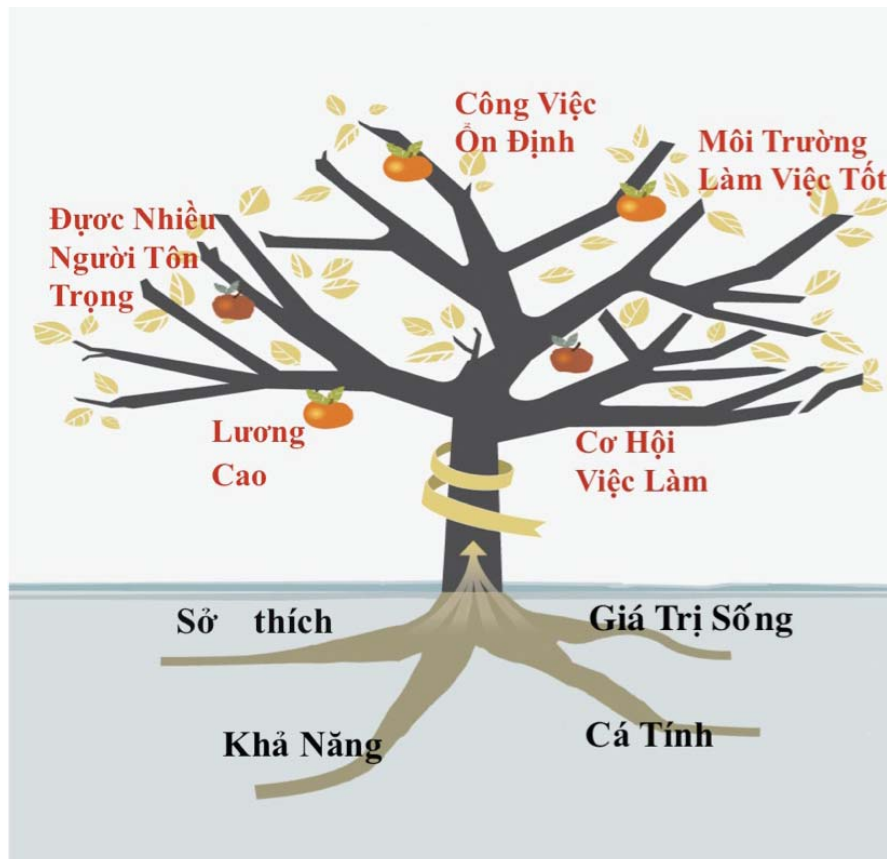
3. Lí thuyết cây nghề nghiệp

Sử dụng lí thuyết “cây nghề nghiệp” trong HN cho HS và tư vấn cho PHHS rất quan trọng. Phần lớn các em khi được hỏi: “Vì sao em học ngành này hay vì sao em thích nghề này?” thì câu trả lời thường là: “Tại vì công việc này hiện đang được xem là nóng trên thị trường”, hay “Tại vì cơ hội việc làm của công việc này cao”, hoặc “Công việc này trả lương tương đối cao so với các việc khác”. Những câu trả lời đó đang nói đến “quả” của cây nghề nghiệp, là những gì sẽ xảy ra nếu một người làm một công việc phù hợp với họ.

Những kết quả ấy chỉ đến khi một người LĐ làm công việc phù hợp với sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống của họ, hay còn gọi là “gốc rễ” của cây nghề nghiệp. Một công việc có thể được xem là rất thịnh hành không có nghĩa là ai học nó sau khi ra trường cũng có việc làm tốt. Doanh nghiệp chỉ tuyển những người LĐ có đam mê và khả năng để làm việc trong một vị trí nhất định, chứ không tuyển một người chỉ vì người đó đã tốt nghiệp ở ngành nghề nào đó. Việc học và tốt nghiệp một ngành không chứng minh một người LĐ có khả năng làm tốt việc đó. Sau khi phỏng vấn và thử việc, người LĐ sẽ nhanh chóng bị đào thải nếu không chứng minh rằng công việc ấy phù hợp với sở thích và khả năng của mình.

Do đó, trong CTHN, điều quan trọng nhất là giúp cho HS chọn ngành nghề dựa trên yếu tố “gốc rễ” (phù hợp với sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống) thay vì dựa trên yếu tố “quả” (lương cao, công việc dễ kiếm và ổn định, môi trường làm việc tốt và được nhiều người tôn trọng) của cây nghề nghiệp.

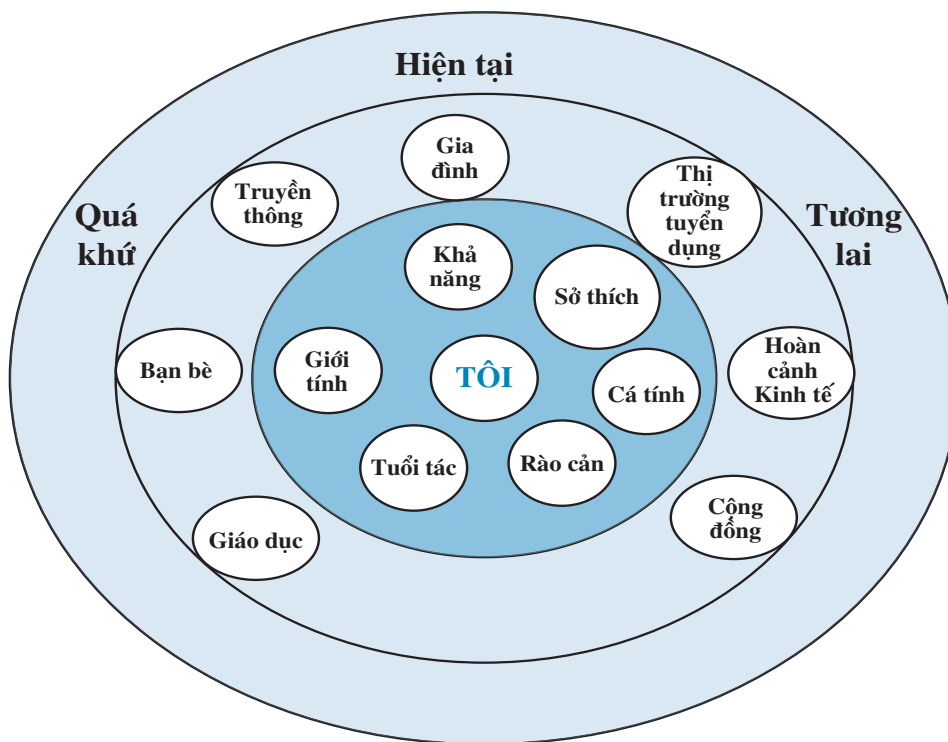
Sơ đồ 3. Lí thuyết cây nghề nghiệp



4. Lí thuyết hệ thống

Lí thuyết hệ thống nhấn mạnh rằng mỗi người chúng ta không sống riêng lẻ một mình. Chúng ta sống trong một hệ thống và bị ảnh hưởng rất mạnh bởi những yếu tố bên ngoài như *gia đình, bạn bè, cộng đồng, quốc gia, hoàn cảnh kinh tế xã hội, hệ thống GD và nhiều yếu tố khác nữa*. Tất cả những yếu tố này ảnh hưởng rất nhiều đến quyết định nghề nghiệp và quá trình phát triển nghề nghiệp của mỗi người. Việc HS hiểu rõ vai trò của mình ở trong hệ thống của chính bản thân HS sẽ giúp HS đưa ra quyết định có tính khả thi và thực tế, giảm những mâu thuẫn nội tâm và tìm ra những giải pháp có thể giúp HS thỏa mãn những trách nhiệm chung cũng như sở thích riêng.

Sơ đồ 4. Lí thuyết hệ thống



Trong quá trình HN, đặc biệt HN qua dịch vụ tư vấn (xem hộp cao nhất trong mô hình CCDVHN - sơ đồ 1), tư vấn viên (TVV) phải cùng với HS hiểu rõ những tác động nào ảnh hưởng đến quyết định nghề nghiệp của các em nhất vì nếu không thì kế hoạch HN sẽ khó mà thực hiện được.

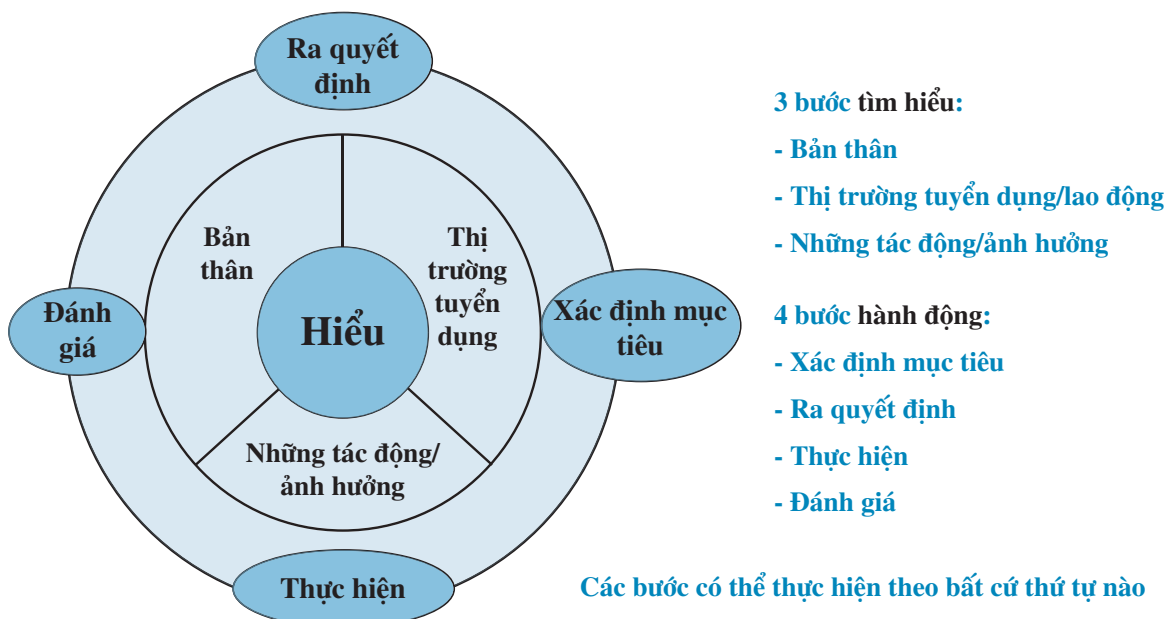
Ví dụ:

1. Một em HS nữ lớn lên trong một gia đình truyền thống. Người ảnh hưởng tới em nhất là cha em. Cha em muốn em học một ngành nào an toàn cho con gái, sau đó làm một công việc ổn định, rồi lập gia đình và lo cho gia đình. Do đó, nếu em thích những ngành như truyền thông, quản lí khách sạn, hay quảng cáo, thì TVV phải cùng em phân tích xem liệu cha em có đồng ý cho em đi theo những ngành đó hay không. Nếu cha em không đồng ý, thì có cách nào thuyết phục cha em không. Nếu không thuyết phục được, thì bước tiếp theo em HS đó sẽ phải làm gì để có thể vừa theo ý cha mà vẫn phù hợp với sở thích và khả năng mình.
2. Một em HS nam, là con trưởng trong gia đình có doanh nghiệp nhỏ. Em rất đam mê và có khả năng trong lĩnh vực thiết kế, nhưng vì là con trưởng, phải nối nghiệp cha, nên việc theo học ngành thiết kế là việc không thể. Vậy trong trường hợp của em, TVV và em sẽ phải tìm kiếm những lựa chọn khác nhau, như học quản trị kinh doanh để hoàn thành trách nhiệm trong gia đình và học thêm về thiết kế để thỏa mãn sở thích của em HS đó.

5. Mô hình lập kế hoạch nghề

Mô hình “lập kế hoạch nghề” là lí thuyết căn bản trong công tác TVHN cho HS. Nếu ví TVHN như công trình xây dựng một ngôi nhà, thì *mô hình “lập kế hoạch nghề” sẽ là móng của căn nhà đó*. Mô hình lập kế hoạch nghề gồm 7 bước và được chia làm 2 phần: **tìm hiểu** và **hành động**.

Sơ đồ 5. Mô hình lập kế hoạch nghề



Ba bước tìm hiểu bao gồm bước đầu tiên và quan trọng nhất là HS tìm hiểu về bản thân mình trong các lĩnh vực *sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống*. Bước thứ hai là các em bắt đầu tìm hiểu thị trường tuyển dụng để biết những công việc gì đang có ở thị trường LĐ trong vùng, quốc gia và quốc tế, những nghề nghiệp gì đang được xem là có tiềm năng trong tương lai, những *kỹ năng thiết yếu* mà người LĐ cần phải có. Các em dùng kiến thức về thị trường tuyển dụng để chọn ra một số nghề phù hợp với bản thân mình trong hai lĩnh vực sở thích và khả năng, để dựa vào đó quyết định ngành học và trường học (trường nghề, CĐ và ĐH) trong tương lai. Bước thứ ba là hiểu rõ những tác động hoặc ảnh hưởng mà bản thân HS đang chịu, từ gia đình đến hoàn cảnh kinh tế - xã hội. Bước này thông thường là bước cuối cùng giúp các em ra quyết định ngành học nào và trường nào là thích hợp mình cho mình.

Sau khi hoàn tất ba bước tìm hiểu, các em có đủ kiến thức để bắt đầu bốn bước hành động, gồm việc xác định mục tiêu nghề nghiệp của mình, ra quyết định nghề nghiệp, thực hiện quyết định nghề nghiệp ấy, rồi đánh giá xem quyết định ấy có thực sự phù hợp với bản thân HS hay không.

Tất cả bảy bước trên có thể được hiện theo bất cứ thứ tự nào, miễn sao phù hợp với nhu cầu của mỗi HS trong từng giai đoạn.

Ví dụ:

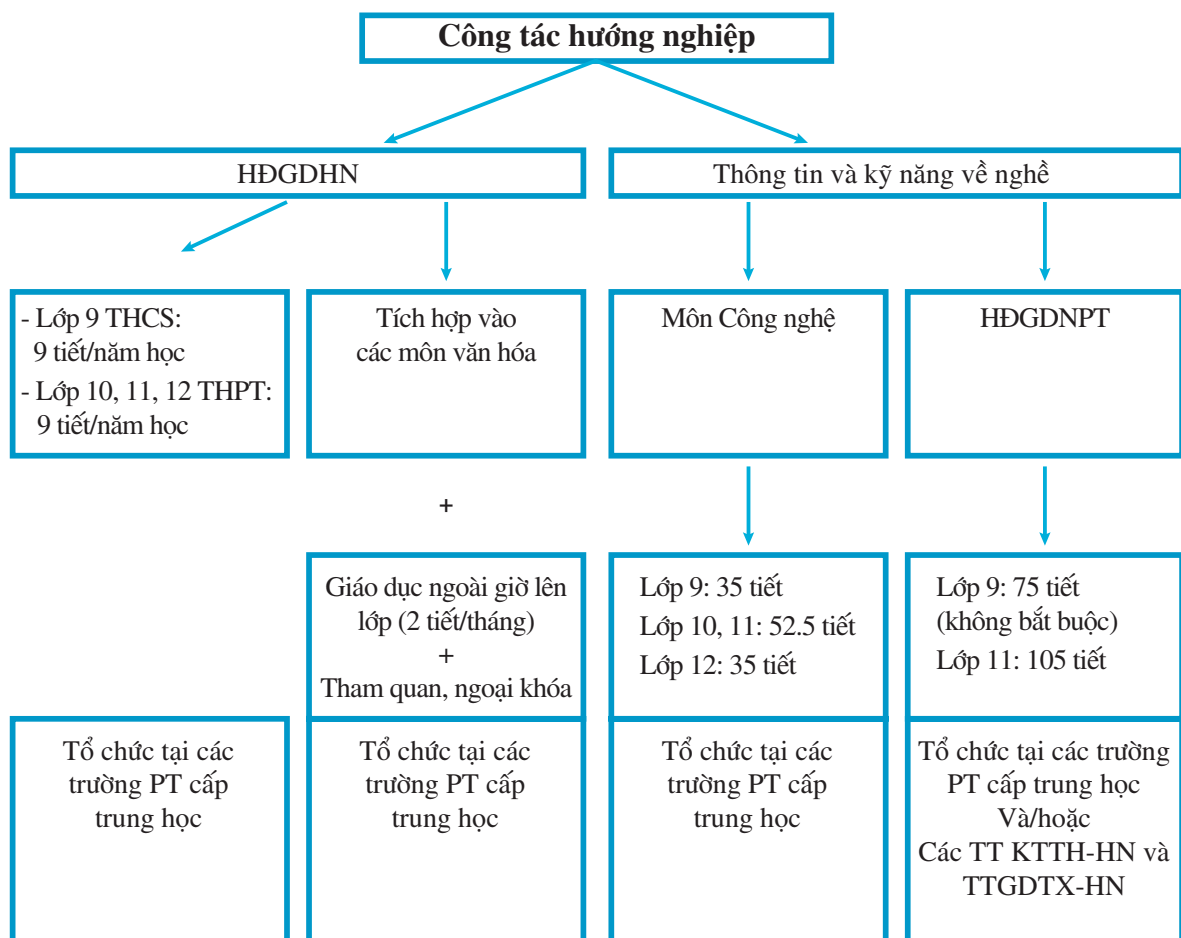
Trong quá trình TVHN, một HS lớp 12 hiểu được mình thích hợp và có khả năng với công việc thiết kế đồ họa. Công việc này tuy chưa được phổ biến nhiều ở nơi HS đang sống, là tỉnh Thái Bình, nhưng lại có cơ hội rất cao trong thị trường tuyển dụng tại miền Nam, thành phố Hồ Chí Minh, đặc biệt trong các công ty quảng cáo hay marketing. Gia cảnh HS thuộc diện khá, và cha mẹ cho phép em được chọn và theo bất cứ ngành nào em muốn. Sau khi đã tìm hiểu rõ, HS quyết định thi vào ngành “thiết kế đồ họa” của hai trường: Đại học Mỹ Thuật và đại học Arena của FPT. Vì vậy HS đã tập trung vào việc luyện thi những môn cần thiết cho việc thi vào trường ĐH đã chọn bên cạnh việc chuẩn bị tốt cho kì thi tốt nghiệp lớp 12. Trong quá trình luyện thi những môn cho ĐH là lúc HS bắt đầu đánh giá xem mình có thật sự thích hợp với ngành học đã chọn hay không. Nhưng phải đến khi vào học, HS mới thực sự biết là quyết định của mình có phù hợp hay không để điều chỉnh nếu cần thiết.

II. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA CÔNG TÁC HƯỚNG NGHIỆP

1. Các hình thức giáo dục hướng nghiệp

“GDHN cho HSPT bằng các hình thức: tích hợp nội dung HN vào các môn học, lao động sản xuất và học nghề phổ thông (NPT), hoạt động sinh hoạt hướng nghiệp và các HĐ ngoại khóa khác”¹³. Có thể tóm tắt các hình thức HN cho HS cấp trung học như sau:

Sơ đồ 6. Các hình thức hướng nghiệp cho học sinh trung học



Mỗi hình thức có tác động tới một hoặc nhiều khía cạnh khác nhau trong hệ thống các “*năng lực hướng nghiệp*” cần hình thành ở HS. Mỗi địa phương, nhà trường cần cố gắng đạt được cả 4 hình thức HN nhằm đảm bảo thực hiện được mục tiêu HN.

¹³ Chỉ thị 33/ 2003/ CT - BGDDT.

1.1. Hoạt động giáo dục hướng nghiệp

HĐGDHN (trước đây gọi là Sinh hoạt hướng nghiệp) được chính thức đưa vào KH dạy học của các trường THCS và THPT với tư cách là một hoạt động GD, có chương trình dạy học, bao gồm mục tiêu, nội dung, chuẩn kiến thức, kĩ năng và thái độ cho từng chủ đề HN của từng khối, lớp. Trước năm học 2009 - 2010, thời lượng dành cho HĐGDHN ở lớp 9 là 36 tiết/ năm học (4 tiết/ tháng); ở lớp 10, lớp 11, lớp 12 là 27 tiết/ năm học/ lớp (3 tiết/ tháng/ lớp). Nhưng từ năm học 2009 - 2010 trở đi, thời lượng dành cho HĐGDHN rút xuống còn 9 tiết/ năm học/ lớp do có sự tích hợp một số chủ đề hướng nghiệp vào HĐGDNGLL và môn Công nghệ lớp 10.

Mục tiêu của HĐGDHN được quy định như sau:

- *Về kiến thức:* HS biết được ý nghĩa, tầm quan trọng của việc lựa chọn nghề trong tương lai; một số kiến thức cơ bản về vấn đề chọn nghề; một số thông tin cơ bản về định hướng phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đất nước và khu vực, về thế giới nghề nghiệp, thị trường LĐ, hệ thống GD nghề nghiệp (TCCN và dạy nghề), CĐ và ĐH ở địa phương và cả nước; biết cách tìm kiếm TT nghề và cơ sở đào tạo cần thiết cho bản thân; và biết cách tự đánh giá năng lực bản thân, điều kiện gia đình và nhu cầu xã hội để định hướng học tập và chọn nghề tương lai.
- *Về kĩ năng:* HS có khả năng tự đánh giá được năng lực bản thân và điều kiện gia đình trong việc định hướng nghề nghiệp tương lai; tìm kiếm được những TT nghề và cơ sở đào tạo cần thiết cho bản thân trong việc chọn nghề; định hướng và lựa chọn được nghề nghiệp tương lai cho bản thân
- *Về thái độ:* HS chủ động, tự tin trong việc chọn hướng đi, chọn nghề; và có hứng thú và khuynh hướng chọn nghề đúng đắn¹⁴.

Để thực hiện được mục tiêu trên, nội dung của HĐGDHN gồm 3 phần kiến thức cơ bản là:

- ***Kiến thức chung, kiến thức cơ sở để làm nền tảng cho việc chọn nghề*** của HS, bao gồm các chủ đề: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9 ở lớp 9; chủ đề 1, 2, 4 ở lớp 10; chủ đề 6 ở lớp 11 và chủ đề 1, 3, 4, 5, 6 ở lớp 12.

¹⁴ Mục tiêu HĐGDHN - Chương trình GDPT ban hành theo Quyết định số 16/2006/ QĐ-BGDĐT ngày 5 tháng 5 năm 2006.

- **Kiến thức liên quan đến nhóm nghề và nghề cụ thể**, bao gồm: chủ đề 4 ở lớp 9; chủ đề 3, 5, 6, 8 ở lớp 10; chủ đề 1, 2, 3, 4 ở lớp 11.
- **Giao lưu, thảo luận và tham quan** bao gồm: chủ đề 6 ở lớp 9; chủ đề 7 và 9 ở lớp 10; chủ đề 5, 7, 8 ở lớp 11 và chủ đề 2, 7 và 8 ở lớp 12.

Các kiến thức trên được bố cục theo chủ đề và phân bố như sau: Lớp 9: 9 chủ đề; lớp 10: 9 chủ đề; lớp 11 và lớp 12: 8 chủ đề/ lớp.

Qua mục tiêu và nội dung của HĐGDHN cho thấy, HĐGDHN là hình thức GDHN cơ bản, cần được thực hiện nghiêm túc nhằm “*giúp cho HS, đặc biệt là HS cuối cấp, tìm hiểu thế giới nghề nghiệp, thị trường LĐ và đánh giá năng lực bản thân, hướng dẫn HS lựa chọn nghề nghiệp hoặc lựa chọn trường học, ngành học phù hợp với năng lực cá nhân và yêu cầu của xã hội*”¹⁵. Hiện nay, cùng với chương trình, sách GV cho HĐGDHN đã được Bộ GD&ĐT ban hành, các địa phương, các trường PT cấp trung học, các TT KTTH-HN, TT GDTX-HN ở hai tỉnh còn được hỗ trợ tài liệu về các lý thuyết hướng nghiệp; Các kỹ năng tư vấn cá nhân về khám phá, lựa chọn và phát triển nghề nghiệp cho HS trung học và Cổng thông tin HN www.emchonnghegi.edu.vn. Đây là nguồn tài liệu rất cần thiết cho GDHN mà cán bộ QLHN cần hiểu rõ những nội dung này để chỉ đạo các CSGD và các GV sử dụng trong các buổi thực hiện HĐGDHN nhằm giúp HS đạt được các năng lực HN thiết yếu.

1.2. Hướng nghiệp qua các môn văn hóa

Các môn văn hóa là những môn học được đưa vào kế hoạch dạy học trong Chương trình giáo dục PT và là các môn học chính khóa trong các trường PT nhằm cung cấp cho HS những kiến thức, kỹ năng cơ bản, PT và cần thiết nhất trong các lĩnh vực như Toán học, Văn học, Vật lý, Hóa học, Sinh học, Lịch sử, Địa lý, Nghệ thuật... Thời lượng dành cho các môn văn hóa rất nhiều (20 - 24 tiết/môn/tuần). Nhiều môn học được thực hiện trong suốt 12 năm học PT. Do vậy, tích hợp HĐGDHN vào **các môn văn hóa là hình thức GDHN có khả năng thực hiện lâu dài, thường xuyên và hiệu quả**. Qua các môn văn hóa, GV có thể giới thiệu cho HS các nghề cơ bản có liên quan trực tiếp tới môn học, những khả năng và thành tựu cũng như sự phát triển của một số ngành nghề chủ yếu trong lĩnh vực công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ và công nghệ thông tin. Cũng qua các môn văn hóa, GV có thể giúp cho HS biết được những yêu cầu về kiến thức và kỹ năng

¹⁵ Chỉ thị 33/ 2003/ CT - BGDDT.

của một số ngành nghề trong các lĩnh vực liên quan tới môn học như lĩnh vực sinh học, vật lí, hóa học, nghệ thuật, công nghệ... Từ đó HS có thêm TT cơ sở để lập KH chọn nghề tương lai sao cho vừa phù hợp với khả năng, học lực của bản thân, vừa phù hợp với nhu cầu LĐ của một số ngành nghề chính trong xã hội.

Hình thức HN qua các môn văn hóa được thực hiện chủ yếu theo phương thức tích hợp nội dung GDHN vào môn học.

1.3. Hoạt động giáo dục nghề phổ thông và lao động sản xuất

Nghề phổ thông (NPT) được hiểu là những nghề phổ biến và thông dụng đang cần phát triển ở địa phương. NPT có kĩ thuật tương đối đơn giản, quá trình dạy nghề không đòi hỏi phải có trang thiết bị phức tạp. Nguyên liệu dùng cho dạy nghề dễ kiếm, phù hợp với điều kiện kinh tế và khả năng đầu tư của địa phương, nhà trường. Thời gian học nghề ngắn.

Mục đích chủ yếu của dạy NPT là trang bị cho HS những kiến thức, kĩ năng LĐ cần thiết và tạo cơ hội cho HS củng cố nội dung lí thuyết, vận dụng kiến thức, kĩ năng đã học ở môn Công nghệ vào thực tiễn đời sống và sản xuất trong các lĩnh vực công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ và tin học. Qua đó, giúp HS làm quen với hoạt động LĐ nghề nghiệp, chuẩn bị tích cực cho HS bước vào cuộc sống LĐ và định hướng nghề nghiệp cho các em.

Hoạt động dạy NPT được đưa vào các TT KTTH - HN và một số trường PT cấp trung học từ những năm 80 theo phương thức HS tự nguyện đăng kí học, không bắt buộc. Từ khi đổi mới Chương trình giáo dục PT (năm 2000), dạy NPT được đổi tên thành HĐGDNPT và được đưa vào kế hoạch dạy học ở lớp 11 THPT với thời lượng 3 tiết/ tuần (105 tiết/ nghề/ năm học). Trong chương trình dạy NPT có 11 nghề thuộc các lĩnh vực công nghiệp (4 nghề), nông nghiệp (3 nghề), dịch vụ (3 nghề) và tin học (1 nghề). Mỗi HS được chọn học một nghề theo phương thức bắt buộc. Riêng đối với HS cấp THCS, các em bước đầu được làm quen với hoạt động LĐ nghề nghiệp qua việc học mô đun nghề ở môn Công nghệ II ở lớp 9 (35 tiết/ năm học). Những HS lớp 9 có nhu cầu học NPT để được cấp chứng chỉ nghề và cộng điểm khuyến khích sẽ học trong 75 tiết.

Chương trình HĐGDNPT được xây dựng theo quan điểm: “Chú trọng nguyên tắc KTTH; tăng cường nội dung HN để HS có điều kiện tìm hiểu nghề, làm quen với một nghề cụ thể và góp phần định hướng nghề nghiệp; coi trọng thực hành và đa dạng hóa nội dung các nghề để HS và các trường có điều kiện lựa chọn nghề

phù hợp với phương hướng phát triển kinh tế, điều kiện cơ sở vật chất, GV của địa phương và đáp ứng nguyện vọng của HS” (xem cụ thể trong Chương trình HĐGDNPT - ban hành năm 2006).

Qua tham gia HĐGDNPT và lao động sản xuất, HS không những có cơ hội để thử sức mình trong một hoạt động LĐ nghề nghiệp cụ thể mà còn có điều kiện khám phá khả năng, sở thích, cá tính và giá trị sống của bản thân, nâng cao nhận thức nghề nghiệp, ý thức và thái độ LĐ, từ đó đưa ra quyết định chọn nghề tương lai sao cho phù hợp.

1.4. Hướng nghiệp qua hoạt động ngoại khóa, tham quan

Ngoại khóa là HĐ được tổ chức cho HS học tập ngoài giờ học chính khóa. HĐ này được tiến hành theo một kế hoạch nhất định dưới sự tổ chức, hướng dẫn của GV nhằm phát hiện, bồi dưỡng, phát triển hứng thú, năng khiếu và khả năng sáng tạo của HS trong một lĩnh vực nào đó như khoa học, kỹ thuật, nghệ thuật hoặc tin học... Qua tham gia HĐ ngoại khóa, HS có cơ hội để khám phá khả năng, sở thích, cá tính và giá trị sống của bản thân.

Trong các trường PT cấp trung học, tùy điều kiện và khả năng, có thể tổ chức các lớp, tổ ngoại khóa về công nghệ (làm vườn, trồng cây cảnh, điện tử, vẽ kỹ thuật, cơ khí...), tin học, nghệ thuật, hoạt động xã hội... để cho những HS có xu hướng và năng khiếu trong từng lĩnh vực trên tham gia HĐ.

Việc tổ chức cho HS tham quan các cơ sở sản xuất, các doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo nghề... tạo điều kiện cho HS được tận mắt quan sát cơ chế vận hành trong sản xuất, thao tác của người LĐ và các sản phẩm của quá trình LĐ. Nhờ đó, HS hiểu rõ hơn đối tượng LĐ cũng như yêu cầu LĐ của ngành nghề mà HS mới chỉ biết qua sách vở, đồng thời khơi dậy trong các em hứng thú đối với nghề nghiệp.

2. Các điều kiện để thực hiện hiệu quả công tác hướng nghiệp

2.1. Điều kiện về quản lý

Cũng như việc tổ chức các HĐ giáo dục khác trong CSGD, vai trò thúc đẩy và hỗ trợ của cán bộ QLHN rất quan trọng. Nếu làm tốt vai trò quản lý đối với CTHN sẽ làm cho CTHN đi đúng hướng, huy động và sử dụng được các nguồn lực cho CTHN một cách hợp lý. Từ đó, thúc đẩy các công việc của CTHN tiến triển một cách thuận lợi và tạo động lực cho các GV làm CTHN đạt hiệu quả.

Khi quản lí CTHN, trước hết cán bộ QLHN cần nhận thức được đầy đủ tầm quan trọng, mục đích và nhiệm vụ của CTHN và sự cần thiết phải thực hiện đầy đủ 4 hình thức hướng nghiệp, có tâm huyết với CTHN. Để thúc đẩy CTHN đi đúng hướng và đạt được mục tiêu HN, mỗi cán bộ QLHN cần được trang bị đầy đủ các kiến thức cần thiết về HN và QLHN, có kĩ năng thực hiện các chức năng quản lí (kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo, giám sát và đánh giá). Đồng thời, chủ động vận dụng các kiến thức và kĩ năng đó vào thực tiễn QLHN ở CSGD mà mình đang quản lí.

2.2. Điều kiện về giáo viên

Trong GD nói chung, CTHN nói riêng, các GV phụ trách CTHN là những người trực tiếp biến mục tiêu HN thành hiện thực. Họ là yếu tố quyết định chất lượng HN. GV phải có đủ đức và đủ tài. Vì vậy, điều kiện tiên quyết để thực hiện được các mục tiêu HN là GV phụ trách CTHN phải được trang bị đầy đủ các kiến thức và kĩ năng về HN để có năng lực cần thiết thực hiện các nhiệm vụ HN.

Bảng 1. Kiến thức và kĩ năng cần có của giáo viên phụ trách hướng nghiệp

Nhiệm vụ	Kiến thức, kĩ năng cần có để thực hiện nhiệm vụ
Yêu cầu chung cho mọi nhiệm vụ	<p>Có kiến thức về:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quy định, Tầm nhìn và mục tiêu HN; - Các năng lực HN cần đạt của học sinh; - Lập kế hoạch HN; - Các lí thuyết về HN; - TT các hệ thống trường nghề, ĐH, CĐ và TCCN; - Thị trường lao động/ tuyển dụng. <p>Có kĩ năng:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vận dụng được các yêu cầu, quy định và lí thuyết HN vào thực tế.
Hướng nghiệp qua HĐGDHN	<p>Có kiến thức về:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và quốc gia; - Xu hướng phát triển nghề; - Thế giới nghề nghiệp và kiến thức về một số nghề phổ biến; - Hình thức và phương pháp tổ chức HĐGDHN theo hướng tích cực; - Nội dung và phương pháp TVHN.

Nhiệm vụ	Kiến thức, kỹ năng cần có để thực hiện nhiệm vụ
Hướng nghiệp qua HĐGDHN	Có kỹ năng: <ul style="list-style-type: none"> - Lập kế hoạch giảng dạy (năm học, học kì, bài học); - Sử dụng đa dạng các PPDH; - Tổ chức giao lưu, tọa đàm và hoạt động ngoại khóa; - Đề xuất với lãnh đạo và phối hợp với đồng nghiệp để thực hiện nhiệm vụ; - Xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp; - Đánh giá kết quả; - Cập nhật TTHN từ mạng lưới chuyên nghiệp và từ internet; - Tổ chức tham quan; - Tư vấn hướng nghiệp; - Hướng dẫn HS tìm hiểu TT, lập KH nghề nghiệp.
Hướng nghiệp qua các môn văn hóa	Có kiến thức về: <ul style="list-style-type: none"> - Các nghề liên quan tới môn văn hóa. Có kỹ năng: <ul style="list-style-type: none"> - Tích hợp nội dung GDHN qua môn văn hóa đang giảng dạy.
Hướng nghiệp qua HĐGDNPT và LĐSX	Có kiến thức về: <ul style="list-style-type: none"> - Mục đích và ý nghĩa của HĐGDNPT; - Kiến thức chuyên sâu về NPT đang dạy; - Đặc điểm và yêu cầu của các nghề; - Nội dung giáo dục LĐ; - Hình thức và phương pháp dạy học (PPDH); - Đánh giá kết quả học NPT. Có kỹ năng: <ul style="list-style-type: none"> - Hướng dẫn HS tìm hiểu về đặc điểm và yêu cầu của nghề; - Lập KH dạy NPT; - Dạy lí thuyết nghề và hướng dẫn, tổ chức thực hành nghề; - Làm, sử dụng và khai thác các thiết bị và đồ dùng dạy học; - Sử dụng các PPDH tích cực trong dạy học NPT; - Đánh giá kết quả học tập của HS.
Hướng nghiệp qua các hoạt động ngoại khóa, tham quan trong và ngoài nhà trường	Có kiến thức về: <ul style="list-style-type: none"> - Cách tổ chức tham quan, ngoại khóa; - Đặc điểm về một số nghề tại địa phương; Có kỹ năng: <ul style="list-style-type: none"> - Lập KH tham quan, ngoại khóa; - Xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp; - Hướng dẫn HS tìm hiểu TT khi tham gia tham quan, ngoại khóa và so sánh TT thu được với sở thích và khả năng của bản thân.

2.3. Điều kiện về tài liệu và nguồn thông tin

Nội dung của các hình thức HN liên quan đến nhiều lĩnh vực khác nhau trong xã hội, đòi hỏi phải có thông tin từ nhiều nguồn khác nhau nhằm hỗ trợ GV thực hiện tốt các nội dung trong chương trình. Hơn nữa, nhiều nội dung trong các chủ đề như định hướng phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đất nước; thế giới nghề nghiệp; hệ thống các trường TCCN, đào tạo nghề, CĐ, ĐH,... luôn có sự biến động theo sự phát triển nhanh chóng của kinh tế - xã hội. Do vậy, cùng với việc có đủ sách giáo khoa và sách GV các CSGD cần phải có nguồn tài liệu tham khảo và nguồn TTHN được cập nhật thường xuyên để cung cấp cho GV và HS thực hiện thuận lợi các hình thức HN. Điều kiện này cũng đòi hỏi CB và GV cần phải có kiến thức cơ bản về HN để sử dụng, khai thác và thường xuyên bổ sung, cập nhật các TT trên hệ thống internet, phương tiện thông tin đại chúng và các tài liệu tham khảo. Ngoài ra, CB và GV cần phải xác định được nguồn TT đáng tin cậy và phù hợp để sử dụng vào từng hình thức HN.

2.4. Điều kiện về thiết bị, máy móc và đồ dùng dạy học

Thiết bị, máy móc và đồ dùng dạy học là công cụ để GV tiến hành các phương pháp (PP) khi tổ chức thực hiện các hình thức HN. Hiệu quả của việc sử dụng các PPDH phụ thuộc rất nhiều vào điều kiện này. Do vậy, muốn tổ chức các HĐHN đạt kết quả, đặc biệt là HĐGDHN và HĐGDNPT, các trường cần phải có các trang thiết bị, đồ dùng dạy học như: tranh ảnh, video clip về nghề, máy tính nối mạng internet, máy chiếu, các bản mô tả nghề, các trắc nghiệm; các TT dữ liệu về HN...; có tương đối đầy đủ máy móc, thiết bị, nguyên vật liệu (theo Tiêu chuẩn ngành của từng nghề đã ban hành) để dạy và tổ chức cho HS thực hành NPT.

Cùng với các điều kiện cơ bản trên, việc thực hiện các hình thức HN còn đòi hỏi phải có nguồn kinh phí nhất định để mua sắm trang thiết bị kỹ thuật, băng đĩa hình về HN, xây dựng góc HN, tổ chức cho HS tham quan, ngoại khóa ngoài nhà trường; có cơ chế chính sách phù hợp, có khen thưởng, đãi ngộ xứng đáng để động viên và khuyến khích GV phụ trách CTHN.

Các điều kiện ở trên được hiểu là các điều kiện tối ưu. Quan trọng nhất vẫn là **tâm huyết** đối với CTHN mà các cán bộ QLHN và GV cần phải có. Tùy theo điều kiện, các CSGD có thể xác định các HĐHN, các dịch vụ HN phù hợp với cơ sở mình để đảm bảo HS được HN một cách có hệ thống.

3. Sự hỗ trợ của cán bộ quản lý hướng nghiệp

Từ những vấn đề trên cho thấy, vai trò hỗ trợ của cán bộ QLHN để thực hiện các hình thức HN là rất cần thiết. Bằng việc thực hiện các chức năng quản lý của mình, cán bộ QLHN có thể hỗ trợ việc thực hiện các hình thức HN qua các công việc cụ thể sau:

3.1. Quản lý hoạt động dạy và học

Tăng cường quản lý HĐ dạy và học đối với các hình thức HN nhằm làm cho các GV thực hiện thực hiện đúng, đủ theo chương trình và kế hoạch dạy học do Bộ GD&ĐT quy định. Trước mắt, cần tập trung tổ chức, chỉ đạo việc thực hiện HĐGDHN, HĐGDNPT và tích hợp GDHN vào các môn văn hóa để từng bước nâng cao chất lượng và hiệu quả của các hoạt động này. Đồng thời làm cho HS tự giác và hứng thú tham gia vào các hình thức HN. Để quản lý HĐ dạy và học đối với các HĐHN, cán bộ QLHN cần xây dựng KH cụ thể và tập trung thực hiện các nội dung quản lý sau:

- **Quản lý** việc thực hiện các chương trình dạy học;
- **Quản lý** việc lập KH bài học cho HĐGDHN, HĐGDNPT và tích hợp nội dung GDHN vào các môn học;
- **Quản lý** giờ lên lớp, dự giờ và đánh giá chuyên môn của GV;
- **Quản lý** PPDH;
- **Quản lý** việc tham gia các HĐHN của HS.

Trong các nội dung quản lý, cần đặc biệt quan tâm tới nội dung **quản lý PPDH** vì nó chính là con đường để đạt được mục tiêu của các hình thức HN.

Làm thế nào để quản lý PPDH? Trước hết, cần phải làm cho các GV thấy được sự cần thiết phải cải tiến cách thức tổ chức HĐGDHN và HĐGDNPT theo định hướng phát huy tính tích cực của HS. Tập huấn hoặc tổ chức bồi dưỡng GV về PPDH tích cực bằng nhiều hình thức khác nhau như tổ chức dạy chuyên đề, sinh hoạt tổ chuyên môn... để GV có kỹ năng sử dụng các PPDH và kỹ thuật dạy học tích cực phù hợp với đặc trưng, mục tiêu và nội dung của HĐGDHN, HĐGDNPT cũng như đặc điểm nhận thức của HS. Động viên và khuyến khích GV áp dụng các PPDH tích cực ứng dụng công nghệ TT vào các HĐHN cũng như việc giảng dạy các môn văn hóa.

3.2. Xây dựng đội ngũ giáo viên phụ trách hướng nghiệp

Chú trọng công tác xây dựng đội ngũ GV phụ trách HN nhằm từng bước có được đội ngũ GVHN nòng cốt, ổn định, có đủ trình độ và năng lực tổ chức các HĐHN hiệu quả. Khi quản lí công tác xây dựng và phát triển đội ngũ GV, cần thực hiện các nội dung quản lí sau:

- Lập kế hoạch;
- Tuyển chọn GV và sử dụng GV hợp lí;
- Tập huấn, bồi dưỡng GV;
- Đánh giá, khen thưởng và kỉ luật đúng lúc và hợp lí;
- Đặc biệt, cần vận dụng linh hoạt chế độ đãi ngộ đối với GVHN để tạo động lực cho GV.

3.3. Quản lí cơ sở vật chất, thiết bị và đồ dùng dạy học

Quản lí cơ sở vật chất, thiết bị và đồ dùng dạy học cho HĐGDHN và HĐGDNPT nhằm huy động, sử dụng và khai thác có hiệu quả yếu tố này cho các hình thức HN. Nội dung chủ yếu là quản lí việc mua sắm, sử dụng, bảo quản trang thiết bị và đồ dùng dạy học cho HĐGDHN, HĐGDNPT và quản lí việc xây dựng góc HN, phòng dạy NPT.

4. Năng lực hướng nghiệp của học sinh

TNHN đã chỉ rõ mục tiêu HN của hai tỉnh Quảng Nam và Nghệ An. Để cụ thể hóa mục tiêu HN và các tiêu chí đánh giá năng lực HN của HS, “Khung phát triển nghề nghiệp” (KPTNN) đã được xây dựng dựa trên các văn bản hướng dẫn của Chính phủ, Bộ GD&ĐT và TNHN). KPTNN gồm 2 phần: 1/ Năng lực hướng nghiệp của HS ở mỗi khối lớp và 2/ Thang đánh giá năng lực HN của HS (chi tiết xem phụ lục 1). KPTNN này cũng đã được sử dụng làm cơ sở nghiên cứu sách GV về “HĐGDHN của chương trình THCS và THPT” - đây là một hoạt động trong Chương trình HN của VVOB Việt Nam. KPTNN này được xem như cơ sở để thiết kế các nội dung HN hỗ trợ HS trong định hướng nghề nghiệp và đánh giá kết quả HN. Để KPTNN phù hợp với điều kiện và mong muốn của từng CSGD, khung này có thể được điều chỉnh bởi chính các CB và GV chịu trách nhiệm HN để có được “**chuẩn yêu cầu**” khi định hướng, tổ chức thực hiện và đánh giá kết quả CTHN trong CSGD của mình. Theo lí thuyết HN, ba khu vực năng lực HN của HS (1/ nhận thức bản thân; 2/ nhận thức nghề nghiệp và 3/ xây dựng kế hoạch

ngành nghiệp) được thiết kế theo logic của quá trình xây dựng KH nghề nghiệp của mỗi HS. Mỗi khu vực gồm 3 năng lực và các năng lực này được xem như chuẩn đầu ra của HS sau khi tham gia CTHN ở các trường trung học. Các chuẩn đầu ra này được đánh giá theo từng cấp độ đối với mỗi khối lớp:

- **Lớp 9:** Học kiến thức;
- **Lớp 10:** Vận dụng kiến thức;
- **Lớp 11:** Hiểu rõ và áp dụng kiến thức vào trường hợp riêng của mình;
- **Lớp 12:** Thực hành

Căn cứ vào nội dung năng lực HN của HS và các nội dung các hình thức HN đã được trình bày ở trên, có thể xác định sự đạt được năng lực HN của HS đối với mỗi khu vực thông qua các hình thức HN như sau:

Bảng 2. Năng lực hướng nghiệp và các hình thức hướng nghiệp chính

Khu vực	Năng lực	Hình thức hướng nghiệp
Khu vực A: Nhận thức bản thân	<p>Năng lực 1 Xây dựng được kiến thức về bản thân trong bốn lĩnh vực: sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống và dùng kiến thức này cho việc HN suốt đời.</p> <p>Năng lực 2 Tìm hiểu bối cảnh gia đình, cộng đồng, Việt Nam và thế giới và dùng kiến thức này cho việc HN suốt đời.</p> <p>Năng lực 3 Xác nhận được mong muốn, ước mơ, hy vọng và mục tiêu đời mình và dùng kiến thức này cho việc HN suốt đời.</p>	<p>- Qua các môn văn hóa; - HDGDHN; - Tham quan, ngoại khóa; Ngoài ra, qua các buổi sinh hoạt lớp, đoàn thể,... HS có thể có thêm kiến thức để nhận thức rõ về bản thân.</p>
Khu vực B: Nhận thức nghề nghiệp	<p>Năng lực 4 Xây dựng kiến thức về các ngành học, các trường ĐH, CĐ và các trường nghề ở trong và ngoài nước và dùng kiến thức này cho việc quyết định chọn ngành học và trường học sau khi tốt nghiệp lớp 9 và/hoặc lớp 12.</p>	<p>- Tham quan, ngoại khóa; - Học môn Công nghệ, tham gia HDGD NPT và lao động sản xuất; Tìm hiểu TT trên các trang web, nói chuyện với những người đang công tác trong nghề cần tìm hiểu.</p>

Khu vực	Năng lực	Hình thức hướng nghiệp
Khu vực B: Nhận thức nghề nghiệp	<p>Năng lực 5</p> <p>Xây dựng kiến thức về nghề, các cơ quan, công ty và doanh nghiệp trong và ngoài nước và dùng kiến thức này cho quyết định chọn nghề và nơi làm việc (công ty, cơ quan, nhà máy, v.v.) trong tương lai.</p> <p>Năng lực 6</p> <p>Đánh giá được vai trò của TT cũng như sử dụng được ảnh hưởng của TT đối với việc quyết định nghề nghiệp (chọn ngành học, trường học, loại công việc và nơi làm việc) của mình.</p>	
Khu vực C: Xây dựng kế hoạch nghề nghiệp	<p>Năng lực 7</p> <p>Xác định mục tiêu nghề nghiệp.</p> <p>Năng lực 8</p> <p>Hoạt động ngoại khóa và tham gia phục vụ cộng đồng để tạo thêm cơ hội nghề nghiệp.</p> <p>Năng lực 9</p> <p>Lập KH nghề nghiệp và từng bước thực hiện những KH nghề nghiệp</p>	<p>- HDGDHN;</p> <p>- Tham quan, ngoại khóa.</p>

III. XÁC ĐỊNH NĂNG LỰC HƯỚNG NGHIỆP CỦA HỌC SINH

1. Nhận thức bản thân

1.1. Lí do cần phải tìm hiểu bản thân

Nhận thức bản thân là điều quan trọng nhất trong cuộc hành trình đi tìm nghề nghiệp mỗi người. Khi đã hiểu rõ mình là ai, mình thích gì, mình giỏi gì, cá tính mình ra sao và giá trị sống nào quan trọng với mình nhất, thì mỗi người sẽ vững bước trên con đường nghề nghiệp để từ đó có thể đưa ra câu trả lời chính xác nhất cho câu hỏi: “Công việc hay nghề nghiệp nào phù hợp với tôi nhất?”.

Lỗi thông thường nhất trong quá trình tìm hiểu nghề nghiệp của HS là HS tìm hiểu về thế giới nghề nghiệp trước khi hiểu rõ bản thân. Hãy tưởng tượng thế giới nghề

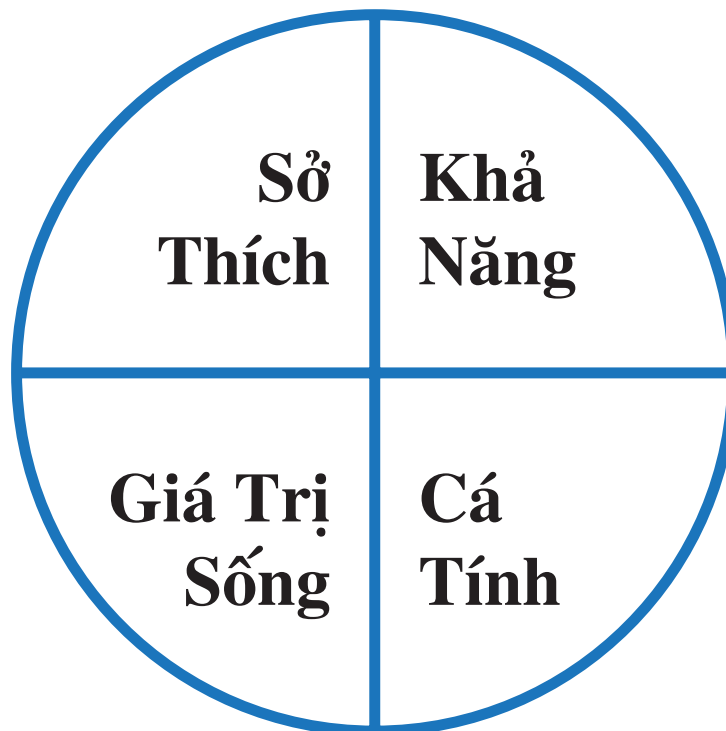
ng nghiệp là một “cánh rừng rộng lớn” và nhận thức bản thân là “la bàn”. Chỉ khi nào ta có một cái la bàn tốt, biết cách dùng la bàn đó, thì ta mới tìm được hướng đi phù hợp với mình và đến được mục tiêu mình muốn trong “khu rừng bao la”.

Nhiệm vụ quan trọng nhất trong quá trình tìm hiểu nghề nghiệp là các em có khả năng đối chiếu bản thân mình với một nghề nghiệp nào đó. Vì vậy, bước đầu tiên trong HN luôn luôn là tìm hiểu bản thân trong bốn lĩnh vực: sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống.

1.2. Nội dung của nhận thức bản thân

Có rất nhiều lí thuyết HN khác nhau, nhưng phần lớn khi nói đến việc nhận thức bản thân, các chuyên gia đều đồng ý rằng bốn lĩnh vực chính mà mỗi người cần biết là: sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống.

Sơ đồ 7. Vòng tròn nhận thức bản thân



a. Sở thích

Mỗi người đều có một niềm đam mê nào đó, có người biết rõ nhưng có người lại không. Điều này bị ảnh hưởng rất nhiều bởi bối cảnh gia đình, sự GD, môi trường xã hội sống của mỗi HS. Có rất nhiều trường hợp, một sở thích bị chôn vùi trong

phần ẩn của mỗi người vì họ sợ bị đánh giá, bị cấm đoán, hay đơn giản là không được khuyến khích sử dụng. Ví dụ: một em HS nam có sở thích về nghệ thuật và rất khéo tay trong những việc như cắm hoa, trang trí nhà cửa, hay làm đẹp cho mình và người xung quanh. Nếu em HS này sinh ra trong một gia đình truyền thống mà cha mẹ nghĩ rằng nam giới phải làm việc nặng mới là đàn ông và nữ giới thì phải dịu dàng mới là phụ nữ, thì ngay từ nhỏ em đã biết học cách giấu sở thích của mình để khỏi bị la mắng hay để được khen ngợi.

Lí thuyết HN chứng minh rằng nếu con người ta có thể làm công việc phù hợp với sở thích của họ, thì họ sẽ làm việc rất tốt, có động lực và đạt được sự thỏa mãn và hạnh phúc trong đời sống cá nhân. Có một nghiên cứu chỉ ra rằng 80% người than phiền về cuộc sống của họ, có biểu hiện trầm cảm hay buồn rầu, đều chia sẻ một điểm chung là họ ghét công việc họ đang làm.

b. Khả năng

Học thuyết tâm lí tích cực tin rằng mỗi người có một điểm mạnh riêng biệt làm cho họ khác với người xung quanh. Nếu như mỗi người có thể làm công việc đòi hỏi những kĩ năng thuộc về thế mạnh của họ, họ sẽ làm việc rất hiệu quả, chất lượng cao, và cũng tương tự như ở phần sở thích, họ sẽ có một đời sống cá nhân hạnh phúc.

Điều không may mắn là trong xã hội loài người, chúng ta thiên về việc tìm kiếm và hoàn thiện những điểm yếu của mình hơn là xác định xem bản thân giỏi về cái gì. Ví dụ, nếu các bạn hỏi người xung quanh xem họ yếu về cái gì, họ sẽ nói ngay không ngần ngại 5, 6 điểm yếu của mình. Nhưng nếu bạn hỏi họ xem họ giỏi gì nhất thì họ sẽ bối rối, mất thời gian để nghĩ ra câu trả lời hoặc đơn giản chỉ trả lời: “Tôi không giỏi gì cả”. Lí do là vì phong tục của người Việt Nam chúng ta khuyến khích sự khiêm tốn, nhưng bên cạnh đó, giống như toàn thế giới, chúng ta đều không rõ những điểm mạnh của bản thân. Chúng ta mong muốn trở thành những siêu nhân có thể làm được mọi việc, nhưng trong thực tế, không ai có thể hoàn hảo và chúng ta mất quá nhiều thời gian để làm tốt hơn những điểm yếu của mình.

Nghiên cứu chứng minh rằng khi ta làm công việc nào sử dụng những khả năng ta có, sự thành công của ta là điều hiển nhiên. Ngược lại, nếu ta lao đầu vào làm những công việc ta hoàn toàn thiếu khả năng thiên phú, thì dù mất thời gian gấp 10 lần, ta cũng không thể nào hoàn thành nó với chất lượng và hiệu quả ta mong muốn. Điều quan trọng hơn nữa là khi ta sử dụng những khả năng mà ta không

giỏi và không tự tin thì ta sẽ bị tuột dốc và dần dần mất niềm tin rằng ta có thể sẽ thành công.

Tiến sĩ Alvin Lương, trường đại học Hồng Kông có nghiên cứu với các học sinh Châu Á và cho biết, các em HS, sinh viên có thể học ngành mình không thích, nhưng chắc chắn phải học ngành phù hợp với **khả năng** mình, nếu không sự thất bại là điều hiển nhiên. Vì vậy, tác giả muốn nhấn mạnh ở đây về tầm quan trọng của việc giúp HS có chọn lựa ngành học và nghề nghiệp phù hợp với khả năng của các em. Đặc biệt, HS đừng bao giờ học ngành gì hay theo đuổi nghề nghiệp gì mà mình hoàn toàn không có khả năng phát triển. Ví dụ, một HS nữ sợ máu và học môn sinh học rất kém nhưng lại theo đuổi ngành y chỉ vì truyền thống gia đình hai bên nội ngoại đều có người làm việc trong ngành này.

c. Cá tính

Nhà tâm lý học Jung và những người theo học thuyết của ông tin rằng mỗi người sinh ra đều có một cá tính riêng biệt. Cá tính này sẽ bị ảnh hưởng bởi yếu tố gia đình, xã hội, môi trường GD và nơi ta lớn lên. Việc hiểu rõ cá tính của mình sẽ giúp mỗi người chọn công việc và môi trường làm việc phù hợp, giúp họ đạt được sự thành công và mức độ thỏa mãn trong nghề nghiệp cao. So với sở thích và khả năng thì yếu tố cá tính không quan trọng lắm cho đến khi HS ra trường và bước vào môi trường làm việc. Lí do là vì trong từng ngành học đều có những vị trí phù hợp với các cá tính khác nhau. Ví dụ, ngành kế toán thường gồm những người hướng nội và thích làm việc trong môi trường văn phòng, nhưng ở bên trong ngành kế toán, thì công việc kiểm toán cũng đòi hỏi những người có cá tính hướng ngoại, thích giao tiếp và gặp gỡ người lạ thường xuyên. *Vì vậy, trong quá trình HN, việc hiểu rõ cá tính của HS không quan trọng bằng việc hiểu rõ ba yếu tố sở thích, khả năng và giá trị sống.*

d. Giá trị sống

TVHN hiện đại chú tâm rất nhiều đến vai trò của **giá trị sống** trong quyết định nghề nghiệp của mỗi người. Sự phù hợp giữa một việc làm với giá trị sống của người LĐ gần như là yếu tố quan trọng nhất trong việc quyết định việc có nhận công việc đó hay không, mức thỏa mãn nghề nghiệp của họ và hạnh phúc trong đời sống cá nhân của họ. 90% người LĐ thay đổi công việc vì giá trị sống không được thỏa mãn. Ngược lại, người LĐ sẵn sàng làm một việc dù rằng việc đó không phù hợp với sở thích, khả năng và cá tính, miễn là việc đó đó thỏa mãn được

những giá trị sống quan trọng nhất của họ. Ví dụ, đối với một người mẹ độc thân thì điều quan trọng nhất trong cuộc đời họ là khả năng tài chính để nuôi dưỡng con nên người. Trong trường hợp này, người mẹ sẽ ở làm ở một vị trí có thể không phù hợp với sở thích và khả năng và từ chối những cơ hội thăng tiến khác tốt hơn, nếu công việc hiện tại cho cô ấy cơ hội kiếm tiền nhiều, lịch làm việc linh hoạt để có thời gian chăm sóc con và thêm vào đó là người Sếp thông cảm cho hoàn cảnh và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho cô ấy công tác.

1.3. Cách thức để nhận thức bản thân

Điều đầu tiên là các em HS phải tự hỏi: “Mình là ai?” vì chỉ khi bắt đầu hỏi câu hỏi ấy, HS mới bước những bước chân đầu tiên trên cuộc hành trình HN. Vai trò của nhà TVHN, GV phụ trách HN và cán bộ QLHN là rất quan trọng trong việc giới thiệu và thúc đẩy HS tìm hiểu phạm trù mới này. Ở các nước phát triển, HN được tích hợp vào trong giáo án dạy học, sách giáo khoa và bài tập về nhà. Những khái niệm HN như tìm hiểu bản thân đã được giới thiệu từ lúc còn thơ ấu.

a. Liệu pháp tư vấn tường thuật

Ở đây, người viết xin giới thiệu liệu pháp tư vấn tường thuật mà nhà TVHN có thể dùng để giúp HS tìm hiểu bản thân. Tư vấn tường thuật là một liệu pháp mà tư vấn viên dùng PP kể chuyện và lắng nghe câu chuyện để giúp cho HS hiểu được sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống của bản thân mình. Khi sử dụng PP này, bằng những câu hỏi đơn giản về đời sống hàng ngày của HS, về thời thơ ấu, về ước mơ, niềm tin và quan điểm sống, nhà TVHN sẽ giúp các em rất nhiều trong việc tìm hiểu bản thân. Người sử dụng tài liệu có thể tìm thấy ở phần phụ lục 2 những mẫu câu hỏi cho mục đích này.

Các bước tư vấn gồm có:

Bước 1: Lắng nghe, xây dựng sự tin tưởng và tìm hiểu vấn đề chính của HS;

Bước 2: Dùng câu hỏi tường thuật để nghe câu chuyện của HS về sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống;

Bước 3: Dùng bài tập về nhà để HS tìm hiểu thêm về bản thân trong bốn lĩnh vực sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống;

Bước 4: Dùng trắc nghiệm để giúp HS xác nhận sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống.

Các bước trên có thể được thực hiện trong một hay vài lần tư vấn, tùy vào mỗi HS.

Ví dụ:

Lần gặp 1:

Tư vấn viên (TVV): Chào em, cho thầy hỏi lại xem có phải thầy hiểu rõ ý em không đã nhé. Em hôm nay đến đây vì chưa biết nên chọn ngành gì và học trường nào trong tương lai đúng không? Hiện em đang học lớp 11 chuyên Văn, và gia đình em thì khuyên em học Kinh tế, và em đang bị bối rối vì thấy mình có lẽ không thích hợp với ngành kinh tế, có phải không?

Học sinh (HS): Dạ đúng ạ.

TVV: Trong quá trình tìm hiểu ngành nghề phù hợp, rất quan trọng là mỗi người hiểu rõ bản thân mình trong bốn lĩnh vực sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống. Em có biết mình thích gì chưa?

HS: Dạ chưa rõ lắm ạ.

TVV: À, buổi gặp hôm nay mình chỉ còn khoảng hai mươi lăm phút nữa, cho nên hôm nay thầy muốn tập trung vào việc tìm hiểu sở thích của em. Em có đồng ý không?

HS: Dạ đồng ý ạ.

TVV: Trong các môn học hiện tại, em thấy môn nào làm em thích thú nhất? Vì sao?

HS: Dạ em rất thích môn văn ạ. Em nghĩ là do em giỏi môn này và một phần do cô giáo dạy văn rất hay ạ.

TVV: Vậy em bắt đầu phát hiện năng khiếu văn của mình từ khi nào?

HS: Dạ năm lớp 9, nhưng từ nhỏ em đã thích viết và gửi bài cho các báo Nhi đồng và Khăn quàng đỏ rồi ạ.

TVV: Hay quá. Gia đình em nghĩ gì về điều này?

HS: Dạ cũng có khen, nhưng hiện tại thì nói rằng năng khiếu văn không thực tế, sợ em không có việc làm tốt, không có thu nhập cao.

TVV: Ừm... Em cảm thấy sao khi gia đình nói vậy?

HS: Dạ, em cũng thấy đúng.

TVV: Mình nói tiếp nhé. Ngoài môn Văn, em còn thấy thích môn gì nữa không?

HS: Dạ em thích học ngôn ngữ, em rất thích môn tiếng Anh. Ngoài ra, em hay đọc và tìm hiểu thêm tiếng Hoa nữa ạ.

TVV: Giỏi vậy. Em học ngôn ngữ nhanh lắm hả?

HS: Dạ, rất nhanh.

TVV: Vậy thì nếu thầy nói sở thích của em thiên về ngôn ngữ, điều này có đúng không?

HS: Dạ đúng ạ.

TVV: Vậy bây giờ em về nhà làm bài tập nhỏ này cho thầy. Bài tập này gọi là “bài tập đường đời”. Trong bài tập này em vẽ ra một đường thẳng, trên đường thẳng đó em để những mốc tuổi 3, 6, 9, 12, 15, và hiện tại là 17 tuổi. Sau đó em đánh dấu vào đường thẳng đó những lúc nào trong cuộc đời em đã có dịp thực hiện sở thích của em. Em vẽ như thế này nhé. Em hiểu bài tập chưa?

HS: Dạ em hiểu rồi.

TVV: Lần sau gặp mình sẽ thảo luận kết quả của bài tập này và làm một trắc nghiệm về sở thích. Em đồng ý chứ?

HS: Dạ đồng ý. Em chào thầy. Em cảm ơn thầy.

TVV: Chào em.

b. Công cụ trắc nghiệm

Chúng tôi cũng kèm trong phần phụ lục 2 một trắc nghiệm sở thích đơn giản, được dịch từ tài liệu gốc bằng tiếng Anh dựa trên lí thuyết sở thích của nhà tâm lí học John Holland và kết hợp với đề tài nghiên cứu HN của Thạc sĩ Nguyễn Ngọc Tài - Viện nghiên cứu giáo dục, Thành phố Hồ Chí Minh. Trắc nghiệm này khá đơn giản để sử dụng, nhưng không kém phần hiệu quả trong việc giúp HS tìm ra nhóm sở thích của mình. Hiện nay, trắc nghiệm này được nhiều nhà TVHN ưa thích sử dụng vì những lí do:

- Dễ hiểu, dễ dùng và dựa trên nền tảng nghiên cứu vững vàng;
- Nhà TVHN có thể thấy nhiều điểm tương quan giữa kết quả trắc nghiệm và các khối học của HS ở các trường trung học và CĐ và ĐH;
- Từ kết quả trắc nghiệm, nhà TVHN có thể dùng PP tư vấn tường thuật để giúp HS thấy sự tương quan giữa nhóm sở thích và những ngành học tương ứng ở các trường CĐ, ĐH hay nghề học tương ứng ở các trường nghề.

Lần gặp 2:

TVV: Chào em, em đã làm bài tập thầy giao chưa?

HS: Dạ có, đây thưa thầy.

TVV: Em có nhận xét gì đặc biệt sau khi làm bài tập này?

HS: Dạ, em thấy trong suốt thời gian từ khi em 12 đến 15 tuổi là lúc em tập trung vào việc viết và gửi bài lên báo nhiều nhất ạ. Những năm đó em cũng dự nhiều cuộc thi HS giỏi văn và được nhiều giải.

TVV: Còn gì nữa không em?

HS: Dạ hình như thời gian gần đây em ít đầu tư vào học văn hơn, có lẽ do em phải tập trung để học đều các môn, chuẩn bị năm sau thi tốt nghiệp THPT.

TVV: Vậy bây giờ mình làm trắc nghiệm này nhé (trắc nghiệm sở thích - phụ lục 2). Em ngồi làm tại đây luôn đi.

HS: Dạ.

HS hoàn tất bản trắc nghiệm. Kết quả ba nhóm cao nhất là Nghệ thuật, Xã hội và Quản lí.

TVV: Sau khi đọc định nghĩa của ba nhóm sở thích này, em nghĩ sao?

HS: Dạ em thấy rất đúng ạ. Bạn bè em thường nhận xét là em thích giúp đỡ và trò chuyện với người khác lắm.

TVV: Em có hay giữ cương vị lãnh đạo trong lớp không?

HS: Dạ ít lắm, nhưng khi có việc gì thường em đều tham gia. Các bạn rất nghe ý kiến của em.

TVV: Bây giờ mình mở cẩm nang tư vấn thi CĐ và ĐH ra nhé. Theo sở thích của em thì hai khối em có thể tìm hiểu là khối C và khối H. Bài tập của em là tìm hiểu các ngành trong hai khối này, bằng cách đọc cẩm nang này thật kỹ và lên mạng tìm hiểu thêm. Khi đọc và tìm hiểu trên mạng, em phải tự hỏi xem mình có thích học ngành này không và nếu thích thì mình có đủ khả năng học hay không? Trong lần gặp tới thầy và em sẽ tìm hiểu thêm về khả năng nhé. Em có hiểu bài tập này không?

HS: Dạ em hiểu. Em cảm ơn thầy. Em chào thầy.

TVV: Chào em.

Qua những câu hỏi tường thuật về sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống, được dùng kết hợp với bài tập về nhà và công cụ trắc nghiệm, nhà TVHN giúp HS hiểu rõ thêm về sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống của các em trong việc học tập và các việc khác. Từ đó, nhà TVHN dẫn dắt các em nghĩ đến các ngành học trong các trường ĐH, CĐ hay trường nghề, cũng như các công việc trong thị trường LĐ phù hợp với riêng em.

Xin nhắc lại lần nữa, đối với **các công cụ trắc nghiệm, nhà TVHN phải rất cẩn thận trong việc sử dụng** vì các lí do sau:

- Phần lớn các công cụ trắc nghiệm hiện có được dựa trên các nghiên cứu của các nước phát triển, do đó, không hẳn sẽ phù hợp với nước ta;
- Sử dụng công cụ mà thiếu việc tư vấn sẽ làm cho HS thêm lúng túng;

- Công cụ trắc nghiệm chỉ nên được dùng là vai trò phụ, để giúp các em hiểu rõ thêm về bản thân chứ không thể dùng nó là công cụ chính để tìm hiểu bản thân.

2. Nhận thức nghề nghiệp

2.1. Thế giới nghề nghiệp

Sau khi có được nhận thức bản thân, điều quan trọng tiếp theo là HS phải tìm hiểu về thế giới nghề nghiệp, bắt đầu là tìm hiểu các công việc ở quanh em, từ trong gia đình, hàng xóm, phố phường, quốc gia và quốc tế. Trong lĩnh vực tìm hiểu về thế giới nghề nghiệp, vai trò của cán bộ QLHN rất quan trọng vì những lí do:

- GVHN thông thường bận rộn với công việc thực hiện các hình thức HN, dễ quên đi tầm quan trọng của việc tìm hiểu thế giới nghề nghiệp;
- Cán bộ QLHN với quan hệ ở tầm lãnh đạo (cấp trường, Phòng và Sở) nên sẽ có nhiều cơ hội thiết lập mối quan hệ với các chủ doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa phương và ở cấp quốc gia cũng như tạo nên những HĐ sinh hoạt toàn trường để giúp HS tăng thêm nhận thức về thế giới nghề nghiệp.

Lỗi thông thường mà cán bộ QLHN và nhà TVHN hay mắc phải khi nói đến đề tài tìm hiểu thế giới nghề nghiệp này là:

- Chúng ta thường quên đi các nguồn lực của địa phương ở bên cạnh ta. Những nhà doanh nghiệp, những người cần tuyển dụng LĐ quan tâm rất nhiều đến GD, nhưng họ cần cán bộ QLHN và GV làm cây cầu nối giữa họ với HS - người LĐ tương lai của họ;
- Chúng ta không chủ động tìm hiểu và tạo quan hệ với các chủ doanh nghiệp ở trong vùng vì ngại, vì bận và vì chưa hiểu họ;
- Chúng ta nhìn ngành nghề một cách **nguyên tắc**, đặt chúng trong những cái hộp với tựa đề: “kỹ sư”, “bác sĩ”, “công nhân”, mà không nhìn các nghề nghiệp ở dạng đơn giản hơn, như là những công việc với các kĩ năng “tư duy”, “tương tác”, “tiếp xúc với máy móc”, ... và sở thích “thiên về tiếp xúc với người hơn với động vật”, “thích thú sáng tạo”... Tương tự như việc các bà nội trợ nhìn các món ăn đẹp để trong nhà hàng như gà xào nấm đông cô, cơm chiên thập cẩm mà quên đi rằng thành phần tạo ra chúng rất đơn giản chỉ là gà, nấm đông cô, cơm, rau, tỏi, v.v.

2.2. Cách thức tăng nhận thức về thế giới nghề nghiệp

Cán bộ QLHN nên có cái nhìn từ gần đến xa trong việc tìm cách giúp HS tăng thêm nhận thức về thế giới nghề nghiệp.

a. Thế giới nghề nghiệp quanh em

Sau khi đã hiểu rõ hơn về bản thân trong bốn lĩnh vực: Sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống, HS có thể bắt đầu tìm hiểu về thế giới nghề nghiệp quanh mình. Dựa theo lí thuyết hệ thống thì HS nên tìm hiểu những nghề nghiệp của những người ở gần mình trước nhất, rồi sau đó tìm hiểu rộng ra xung quanh. Ví dụ, nếu như cha mẹ làm trong ngành ngân hàng, thì HS nên tìm hiểu TT từ cha mẹ mình về ngành ngân hàng, qua những câu chuyện hàng ngày của họ về công việc, đến thăm nơi họ làm việc, trò chuyện với đồng nghiệp của họ để tăng thêm hiểu biết về công việc hàng ngày của họ.

HS nên tìm hiểu những nghề nghiệp trước hết có ở trong gia đình, sau là có ở họ hàng như cô chú, anh chị, dì cậu, nội ngoại hai bên và bạn bè của họ. HS có thể dùng những câu hỏi tường thuật ở phụ lục 2 cho mục đích này. Khi trò chuyện để tìm hiểu TT về nghề nghiệp, điều quan trọng là HS hãy xem đó như là một câu chuyện hay để mình lắng nghe và học hỏi. Hãy nghe chăm chú những chuyện bên lề, hãy nghe cảm xúc của người kể, lắng nghe để hiểu giấc mơ của họ, những khao khát và thất vọng của họ để từ đó hiểu thêm về thực tế nghề nghiệp. Trong quá trình thu thập TT về nghề nghiệp, HS phải tập thói quen suy ngẫm và có sự so sánh giữa câu chuyện nghề nghiệp mình đang được nghe với nhận thức bản thân để đánh giá xem công việc mà cha mẹ mình hay đồng nghiệp của cha mẹ mình đang làm có phù hợp với sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống của mình không. Mục tiêu cuối cùng là chúng ta muốn HS tập được thói quen nhạy cảm với tất cả tin tức và kiến thức liên quan đến thế giới nghề nghiệp. Đối chiếu những kiến thức này với bản thân, để cuối cùng chọn lựa ra ngành học, trường học hay một nghề phù hợp với bản thân mình nhất.

Ví dụ cụ thể:

Một HS lớp 12 phỏng vấn người LĐ đang làm việc trong vị trí quản lí khu nghỉ dưỡng (resort). HS có mơ ước đi theo ngành quản lí nhà hàng khách sạn.

HS: Thưa chị, hiện tại chị đang công tác ở vị trí nào?

Người lao động (NLĐ): Chị đang là quản lí của một khu nghỉ dưỡng tại Mũi Né.

HS: Công việc hàng ngày của chị là gì ạ?

NLD: Ô, đủ thứ việc em ơi. Chị phải làm việc với các bộ phận khác nhau, từ lễ tân đến làm phòng, từ nhà bếp cho đến bảo vệ, ở đâu cần là chị phải có mặt.

HS: Vậy một ngày của chị làm việc mấy tiếng?

NLD: Tùy em ạ, nhưng trung bình là 10 đến 12 tiếng?

HS: Nhiều vậy hả chị?

NLD: Ủ, nhiều vậy đó. Chưa kể có những dịp lễ, làm gần như cả ngày đêm luôn.

HS: Chị thích nhất phần việc nào trong ngày?

NLD: Chị thích nhất lúc giao tiếp với khách hàng, những người đến ở khu nghỉ dưỡng và khi thấy họ vui vẻ. Chị thích nhìn họ vui vẻ khi ở khu nghỉ dưỡng nơi mình quản lí, khi họ thích thức ăn ngon, khi họ khen nhân viên lịch sự. Chị cũng thích làm việc với các nhân viên nữa.

HS: Chị không thích nhất phần nào trong công việc mình?

NLD: Chị ghét nhất là phần báo cáo cho Sếp, phải thu thập dữ liệu, rồi viết báo cáo rất mệt. Chị cũng sợ nhất phải làm việc với bên thuế hay những gì liên quan đến chính quyền như là kiểm tra phòng đột xuất, tạm trú của khách v.v.

HS: Vậy theo chị, nếu em muốn theo nghề của chị, thì em cần có những kĩ năng gì là quan trọng nhất?

NLD: À, chị nghĩ đầu tiên phải có sức khỏe tốt, sau đó là khả năng giao tiếp với người lạ, khả năng quản lí nhân sự, khả năng phục vụ khách hàng, khả năng làm việc dưới áp lực cao (ví dụ, việc vượt chỉ tiêu lượng phòng bán được), khả năng quản lí tài chính kế toán và quan trọng nhất là em phải thích lĩnh vực này, nếu không sẽ nản lòng nhanh lắm.

HS: Nhiều vậy hả chị? Em cứ tưởng làm quản lí khách sạn được đi du lịch nhiều, công việc nhàn hạ, chứ đâu nghĩ là sẽ cực như vậy.

NLD: Khổ lắm em ơi, người ngoài chỉ thấy vẻ đẹp của khách sạn và khu nghỉ dưỡng, đâu biết ở đằng sau hậu trường, để có cái đẹp đó thì nhân viên cực khổ bao nhiêu. Em mà làm bên dọn phòng sẽ hiểu, thường xuyên phải ngửi mùi hôi vì phải dọn dẹp ga giường, khăn tắm, giặt, rồi phơi, rồi dọn phòng, v.v. Không có sức khỏe không làm nổi đâu.

HS: Dạ, em cảm ơn chị nhiều. Em nghe chị kể xong mới biết là mình không thích hợp nghề này lắm. Với lại những gì em tưởng tượng về công việc quản lí khách sạn khác hẳn với những gì chị kể cho em.

NLD: Ủ, vậy tốt. Phải tìm hiểu thực tế mới biết rõ em ạ.

Một vài hoạt động mà cán bộ QLHN có thể dùng để giúp HS tăng thêm nhận thức về thế giới nghề nghiệp là:

- Tổ chức những cuộc thảo luận toàn trường hay theo khối về “nghề nghiệp quanh ta”, mời những vị khách mời thân thuộc và gần gũi với HS, là cha mẹ

hay các thành viên trong gia đình của HS đang công tác ở những công việc tốt, vị trí cao và có bề dày kinh nghiệm. Điều cần chú ý là cán bộ QLHN nên có quan hệ rất tốt và hiểu rõ người khách mời trước khi tổ chức cuộc nói chuyện. Những đặc điểm khách mời nên có để buổi thảo luận thành công là: khả năng nói trước đám đông, tầm nhìn rộng và tâm huyết với giới trẻ đặc biệt trong việc GDHN, đam mê và giỏi trong công việc họ đang làm và thích truyền đạt kiến thức. Trong những buổi thảo luận này, vai trò *người dẫn chương trình* không kém phần quan trọng. Họ phải hiểu rõ vị khách mời, hiểu rõ mục tiêu buổi thảo luận để đưa ra những câu hỏi hay lời dẫn khéo léo nhằm giúp HS hiểu rõ thêm về thế giới nghề nghiệp quanh các em;

- Tổ chức cuộc thi viết hay hùng biện trong các dịp lễ lớn như Ngày hiến chương các nhà giáo về đề tài liên quan đến HN, đặc biệt về thế giới nghề nghiệp, nhằm mục đích tạo nên niềm hứng khởi trong các em về tương lai.

b. Thế giới nghề nghiệp ở cấp quốc gia và quốc tế

Sau khi có cái nhìn gần và cụ thể về những nghề nghiệp quanh mình, HS nên bắt đầu tìm hiểu về các nghề nghiệp khác ở tầm quốc gia và quốc tế, những nghề nghiệp mà có thể các em chưa từng nghe thấy bao giờ. HS có thể tìm hiểu thông qua internet. Dùng những công cụ tìm kiếm như Google hay Yahoo là một cách dễ làm nhất cho HS nếu điều kiện cho phép. Chỉ cần một câu hỏi đơn giản như “Nghề nào hiện đang nóng nhất tại Việt Nam?” là HS có thể đọc được rất nhiều TT khác nhau từ những nguồn khác nhau. Khi sử dụng internet, điều quan trọng nhất là HS phải biết chắt lọc TT để không nghe một chiều và chỉ dùng nó như một nguồn tin tham khảo, chứ không nên dùng TT từ internet như nguồn TT chính.

Cán bộ QLHN có thể hỗ trợ bằng cách:

- Tạo một góc HN với những tài liệu liên quan đến nghề nghiệp ở tầm quốc gia và thế giới được cập nhật thường xuyên;
- Tạo điều kiện cho HS có thể dùng máy vi tính để truy cập internet tìm hiểu TT nghề nghiệp.

Điều mà chúng ta cần chú ý là phần tìm hiểu thế giới nghề nghiệp này chỉ hữu dụng trong trường hợp HS đã có căn bản về nhận thức về bản thân, có thể chưa hoàn toàn hiểu rõ, nhưng ít ra HS đã phải biết đến bốn khái niệm về sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống. Nếu không, những TT thu được sẽ trở thành thiếu hệ

thống và các lời khuyên từ bên ngoài chỉ làm các em thêm lúng túng, giống như đi trong rừng mà thiếu la bàn để định hướng.

c. Tìm hiểu hệ thống đào tạo nghề

Hệ thống đào tạo nghề bao gồm các trường ĐH, CĐ, TCCN và trường nghề, có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học, kĩ thuật có trình độ trên ĐH và ĐH, các CĐ, các kĩ thuật viên có trình độ trung cấp và đội ngũ công nhân kĩ thuật thuộc các lĩnh vực, ngành nghề khác nhau phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Vì vậy, trước khi HS tốt nghiệp lớp 9 và lớp 12, nhà trường cần tổ chức cho HS tìm hiểu hệ thống đào tạo nghề để HS có được những TT cần thiết về các loại hình trường, các hình thức đào tạo và điều kiện tuyển sinh, đồng thời biết được triển vọng phát triển của mỗi loại hình đào tạo. Từ đó HS, có thái độ đúng đắn khi chọn ngành nghề, chọn trường sao cho phù hợp với trình độ học lực, khả năng, sở thích của bản thân, điều kiện kinh tế của gia đình và nhu cầu của xã hội.

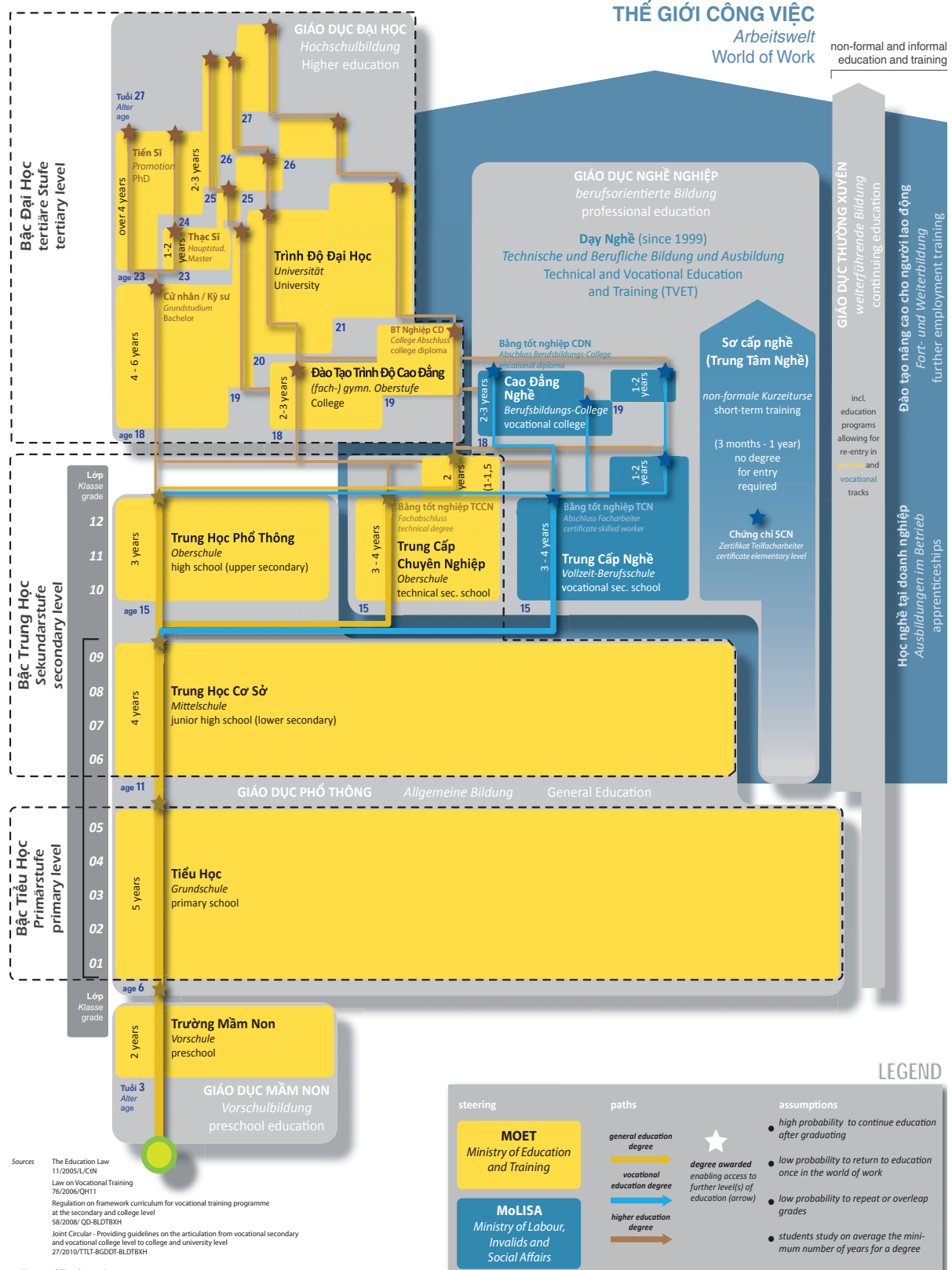
Sơ đồ Hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam 2010 sau đây do tác giả Philipp Phan Lassig xây dựng¹⁶. Các trường có thể sử dụng sơ đồ này khi giới thiệu hệ thống đào tạo ở nước ta cho HS.

¹⁶ <http://www.tvet-vietnam.org/index.php/en/elibrary/remository-downloads/L.-Laws-on-Vocational-Training-and-Education/National-Education-System-Vietnam---Overview-Chart/>

Hệ thống Giáo Dục quốc dân Việt Nam 2010

Das vietnamesische Bildungssystem

National education system, Viet Nam



3. Tìm hiểu thị trường tuyển dụng

Việc một cán bộ QLHN phải có kiến thức về thị trường tuyển dụng tương tự như việc một nhân viên kiểm lâm phải biết rất rõ về cánh rừng nơi mình phụ trách.

Kiến thức về thị trường tuyển dụng bao gồm:

- Số liệu, thống kê về xu hướng tuyển dụng trong năm năm và mười năm gần nhất ở cấp quốc gia và thành phố;
- Danh mục về các doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng trong vùng, cấp tỉnh, thành phố, quốc gia và quốc tế;
- Những vị trí lao động đang được tuyển dụng trong vùng, cấp tỉnh, thành phố, quốc gia và quốc tế.
- Tại Việt Nam, chúng ta có thể tìm hiểu thông tin về tuyển dụng tại:
 - + Xu hướng lao động tại Việt Nam ở trang chủ của tổ chức Lao động thế giới (ILO) tại Việt Nam:
<http://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/>
 - + Số liệu về LĐ và việc làm tại trang chủ của Tổng cục Thống Kê, Kho dữ Liệu LĐ và Việc Làm ở: [http:// www.gso.gov.vn/khodulieuldvl](http://www.gso.gov.vn/khodulieuldvl)
 - + Nhu cầu nhân lực và TT thị trường LĐ thành phố Hồ Chí Minh: [http:// www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/](http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/)
 - + Các vị trí đang được tuyển dụng và các doanh nghiệp đang tuyển dụng trong vùng, cấp tỉnh, thành phố và quốc gia ở những trang sau:
 - <http://www.vietnamworks.com/>
 - <http://www.hr2b.com>
 - <http://www.kiemviec.com/>
 - <http://www.timviecnhanh.com/>
 - <http://timviec24h.vn/>
 - www.hrvietnam.com
 - www.cohoivieclam.com
 - <http://www.jobsvietnam.com.vn>
 - Và nhiều trang khác
- Các doanh nghiệp đang tuyển dụng trong vùng Đông Nam Á: [http:// www.jobstreet.com/](http://www.jobstreet.com/)

- Các vị trí đang tuyển dụng tại Úc: [http:// www.immi.gov.au/skilled/sol/](http://www.immi.gov.au/skilled/sol/)

4. Các kỹ năng thiết yếu

Không cần biết một người LĐ sẽ làm nghề gì, hay trong công ty nào, hay ở lĩnh vực nào, họ đều cần phải có một số kỹ năng thiết yếu. Những kỹ năng thiết yếu này là nền tảng để giúp một HS, sinh viên trở thành một người LĐ có cơ hội được tuyển dụng cao. Do đó, dù HS quyết định theo học ngành gì và sẽ làm nghề gì, các em cần phải hiểu rằng tất cả những chương trình GD kiến thức và nghề nghiệp đều muốn huấn luyện các em có những kỹ năng thiết yếu sau:

Nhóm 1: Nhóm kỹ năng căn bản

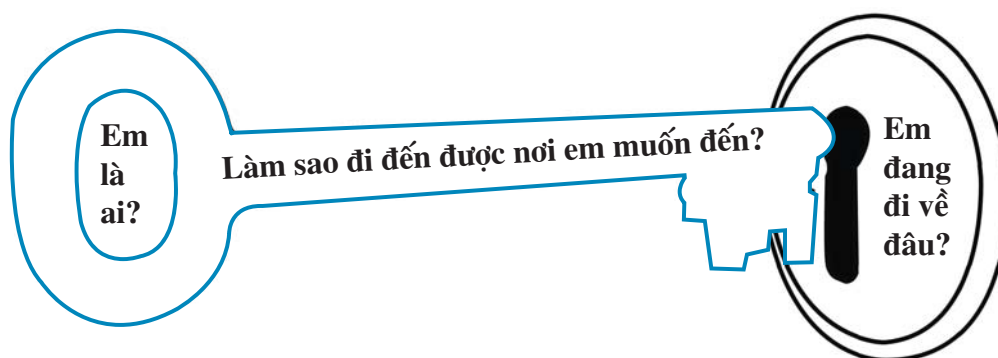
- Kỹ năng giao tiếp;
- Kỹ năng quản lý thông tin;
- Kỹ năng sử dụng số liệu;
- Kỹ năng giải quyết vấn đề.

Nhóm 2: Nhóm kỹ năng làm việc theo nhóm

Nhóm 3: Nhóm kỹ năng quản lý cá nhân

5. Xây dựng kế hoạch nghề nghiệp

Sơ đồ 8. Chìa khóa xây dựng kế hoạch nghề nghiệp



Sơ đồ 8 là “Chìa khóa xây dựng kế hoạch nghề nghiệp” được xây dựng dựa trên lý thuyết mô hình “Lập kế hoạch nghề nghiệp” (sơ đồ 5) và “Quy trình hướng nghiệp” (sơ đồ 9). Như đã đề cập đến ở phần lý thuyết mô hình “Lập kế hoạch nghề nghiệp” trong mục 5 phần I, sau khi HS đã hoàn tất **ba bước tìm hiểu**, gồm:

- Xây dựng nhận thức bản thân xem mình thích gì và giỏi gì;
- Tìm hiểu các ngành học ở các trường ĐH, CĐ hay trường nghề phù hợp với sở thích và khả năng của mình; tham khảo xem khi học xong các ngành ấy sẽ làm nghề gì và nghề nghiệp đó có vai trò gì trong thị trường tuyển dụng/LĐ hiện tại và tương lai;
- Các tác nhân và nguyên tố nào ảnh hưởng đến quyết định chọn ngành và nghề của mình nhất.

HS bắt đầu **bốn bước hành động**, gồm:

- Xác định mục tiêu nghề nghiệp, trong trường hợp này sẽ là làm công việc gì trong tương lai;
- Ra quyết định, trong trường hợp này là học ngành gì ở trường nào sau khi tốt nghiệp THCS, THPT;
- Hành động, trong trường hợp này là chuẩn bị hồ sơ dự tuyển vào trường và ngành mà mình muốn;
- Đánh giá xem quyết định của mình có đúng không sau khi trúng tuyển. Tham gia học và trong suốt thời gian học, tìm hiểu thêm về lĩnh vực mình chọn v.v.

Vẽ mô hình “Chìa khóa xây dựng KH nghề nghiệp” ra sẽ giúp HS lường tượng được những bước cần thiết phải làm trước khi có thể lập KH nghề nghiệp. HS cần hoàn tất sơ đồ này trong suốt quá trình HN để quyết định chọn ngành và nghề.

“Chìa khóa xây dựng KH nghề nghiệp” cũng là một công cụ hay để cán bộ QLHN tự đánh giá xem những dịch vụ và hoạt động HN tại CSGD mình quản lí có đang phục vụ mục tiêu HN của mình đề ra trong KHHĐHN hay chưa. Ví dụ, một HĐHN tổ chức cho toàn trường nằm ở phần nào của chìa khóa hay hoạt động cung cấp thông tin tuyển sinh cho HS lớp 12 phục vụ phần nào của chìa khóa. Luôn luôn kiểm tra nội dung chìa khóa xây dựng KH nghề nghiệp và mô hình CCDVHN để giúp cán bộ QLHN biết toàn cảnh hướng đi của trường mình và lập KHHĐHN hiệu quả hơn.

IV. CÁC PHƯƠNG PHÁP HƯỚNG NGHIỆP

1. Phương pháp tích lũy kinh nghiệm

Ở Việt Nam, việc HS đi làm thêm trong khi còn đi học vẫn chưa phổ biến. Thậm chí nếu gia đình có nghề dịch vụ như tiệm tạp hóa hay xưởng sản xuất nhỏ cũng

không khuyến khích con mình tham gia giúp đỡ vì sợ ảnh hưởng tới việc học. Thực tế cho thấy, cơ hội cọ sát với thế giới nghề nghiệp càng sớm thì càng giúp cho HS có kiến thức nghề nghiệp vững, thiết lập những kỹ năng thiết yếu từ sớm và bắt đầu tìm hiểu bản thân.

2. Học nghề phổ thông

Một trong những cách mà cán bộ QLHN có thể giúp cho HS thu được các kinh nghiệm làm việc trong quá trình là HSPT là khuyến khích HS tham gia học NPT. Học NPT là một phương pháp rất hữu hiệu để giúp HS trong quá trình học tăng thêm nhận thức về kiến thức nghề nghiệp, nhận ra sự khác biệt giữa lý thuyết học thuật và ứng dụng lý thuyết đó trong công việc, hiểu rõ sở thích và khả năng của bản thân giúp cho quyết định nghề nghiệp sau này, đối chiếu và quan sát sự phù hợp nếu có giữa bản thân với nghề nghiệp.

3. Tham gia hoạt động ngoại khóa

Việc tham gia các HĐ ngoại khóa như HĐ Đoàn Đội, văn nghệ, thể thao, HĐ từ thiện và làm tình nguyện viên cho những HĐ cộng đồng sẽ giúp HS rất nhiều trong việc khám phá sở thích, khả năng, cá tính và giá trị sống của mình. Cán bộ QLHN nên tạo điều kiện cho HS có thể tham gia các loại hình ngoại khóa khác nhau, càng nhiều càng tốt.

4. Tìm hiểu thông tin nghề nghiệp

Một trong những HĐ dễ thực hiện và nên được thực hiện hàng năm của cán bộ QLHN là khuyến khích và tạo điều kiện cho HS tìm hiểu về các nghề nghiệp khác nhau qua những cuộc trò chuyện về nghề nghiệp. Điều này có thể được thực hiện theo các hình thức sau:

- Tọa đàm trao đổi với các chủ doanh nghiệp và người LĐ trong những ngành nghề khác nhau. Chương trình này có thể được làm toàn trường hay theo khối và có thể được tổ chức với sự hợp tác của đoàn trường với các doanh nghiệp trong vùng. Nguồn lực đầu tiên mà nhà trường nên sử dụng là PHHS trong trường;
- Các sự kiện xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp;
- Tổ chức những buổi giao lưu với người LĐ trong những ngành nghề khác nhau và các chủ doanh nghiệp trong vùng theo kiểu tổ chức các sự kiện xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp cho HS cuối cấp. Nguồn lực đầu tiên mà trường nên sử dụng cho mục tiêu này là cựu HS của trường hiện đang thành công trong nghề nghiệp;

- Mở những cuộc thi đua tìm hiểu, thuyết trình hay viết về TT nghề nghiệp để khuyến khích HS tìm hiểu về các nghề nghiệp khác nhau càng sớm càng tốt. Những HĐ này có thể được lồng ghép vào các dịp như ngày Hiến chương các nhà giáo, ngày Quốc tế lao động, ngày thành lập Quân đội nhân dân Việt Nam v.v.

5. Tư vấn hướng nghiệp

Cuối cùng và quan trọng nhất là công tác TVHN cho HS trong toàn trường. Mỗi khối lớp nên có một GV chuyên về HN, sắp xếp thời gian biểu cố định cho HS có thể tới gặp, nêu câu hỏi thắc mắc, trò chuyện và tìm hiểu TT cơ bản về HN bất cứ lúc nào. Và đối với những trường hợp cần tư vấn đặc biệt, HS có thể được gửi đến gặp các nhà TVHN cấp cao hơn. Có thể toàn trường chỉ có một người có thể làm công tác TVHN cá nhân. Hoặc có thể hợp tác với các Trung tâm HN trong vùng để phối hợp TVHN cá nhân.

V. THÔNG TIN HƯỚNG NGHIỆP

1. Vai trò cổng thông tin

Cổng thông tin là nguồn cung cấp TT đa dạng và dễ dàng truy cập. Đây có thể coi là điểm đầu tiên mà tất cả các HS cần đến để có những TT về tuyển sinh như các ngành học và trường học, hay TT tuyển dụng như các nghề và công ty và cuối cùng là TTHN như làm cách nào để nâng cao nhận thức về bản thân, đối chiếu nhận thức bản thân với TT tuyển dụng và phát triển KH nghề nghiệp phù hợp cho mình.

Thông thường, ở các nước phát triển cổng TT được xây dựng và quản lý bởi Bộ Lao động. Cổng TT nên trực thuộc sự quản lý của Nhà nước vì những lý do:

- Nội dung cổng TT cần phải tổng quan, xuyên suốt và đồng bộ. Điều này, chỉ có thể thực hiện được bởi một cơ quan Nhà nước chuyên nghiệp như Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Cổng TT cần có nhân lực, tài lực và sự hỗ trợ mà vẫn giữ thái độ vô tư, trung lập với các doanh nghiệp tuyển dụng hay các cơ sở đào tạo, nên chỉ có thể thực hiện bởi một cơ quan Nhà nước để không bị ảnh hưởng đến lợi nhuận qua quảng cáo hay tài trợ;
- Cổng TT cần được cập nhật TT thường xuyên và chính xác. Các TT được trích từ các nghiên cứu về thị trường tuyển dụng ở cấp độ địa phương và quốc gia.

Công việc này chỉ có thể thực hiện được bởi một cơ quan Nhà nước ở cấp quốc gia như Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Nhu cầu của người dùng đối với cổng thông tin

Cổng TT phải đáp ứng được nhu cầu của người dùng trong các lĩnh vực:

2.1. Thông tin tuyển sinh

- Các trường dạy nghề từ trung cấp đến cao đẳng, từ trong hệ thống giáo dục công lập đến dân lập;
- Các cơ hội học nghề cho HS ở mọi lứa tuổi, từ sau cấp THCS cho đến sau cấp THPT.

2.2. Thông tin tuyển dụng

- Danh mục tất cả các ngành nghề hiện có trong nước, đặc điểm các ngành nghề, mức lương đối với vùng và quốc gia, những kỹ năng thiết yếu của mỗi nghề và yêu cầu trình độ học vấn;
- Dự đoán nghề nghiệp cho tương lai gần và xa những nghề sẽ có nhu cầu tuyển dụng cao trong tương lai và những nghề không còn nhu cầu tuyển dụng cao nữa.

2.3. Thông tin hướng nghiệp

- Những công cụ trắc nghiệm giúp tìm hiểu bản thân và lập KH nghề nghiệp;
- Những công cụ hỗ trợ cho quá trình tuyển dụng như cách viết đơn xin việc làm đi, phỏng vấn, xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp v.v.

3. Vai trò của cán bộ quản lý hướng nghiệp trong việc khai thác thông tin

Đối với trường hợp ở nước ta, hiện tại chưa có cổng TTHN được quản lý bởi một cơ quan nhà nước ở cấp quốc gia thì cán bộ QLHN cần tự xây dựng nên cổng TTHN cho HS để có thể đáp ứng được cả ba chức năng quan trọng trên. Hiện nay, VVOB Việt Nam đang cùng với hai tỉnh Quảng Nam và Nghệ An xây dựng và phát triển cổng TTHN: www.emchonnghegi.edu.vn. Vai trò của cán bộ QLHN ở đây là cùng với GVHN của CSGD mình quản lý:

- Giới thiệu cổng TT www.emchonnghegi.edu.vn đến các em HS, PHHS và các đối tác tuyển dụng trong vùng;

- Sử dụng cổng TT trên cho CTHN toàn trường, từng khối và cá nhân;
- Liên tục đóng góp TT cho cổng TT bằng cách đóng góp đường dẫn có liên quan, tạo mục thảo luận, chia sẻ kinh nghiệm HN với đồng nghiệp.

4. Xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp

Mạng lưới chuyên nghiệp (được dịch ra từ tiếng anh - “networking”) là một khái niệm thường bị hiểu nhầm với khái niệm “quen biết” hay “quan hệ”. Ở phần trên đã đề cập tới những mối quan hệ được thiết lập trong môi trường làm việc, những buổi họp, gặp gỡ về công nghiệp, hay các hoạt động ngoại khóa. Mạng lưới chuyên nghiệp giúp cho người LĐ và người tuyển dụng tăng thêm hiểu biết về môi trường tuyển dụng, nhờ đó giúp người LĐ tìm được công việc phù hợp với bản thân và người tuyển dụng tìm được người LĐ phù hợp với yêu cầu tuyển dụng. Còn khái niệm “quan hệ/quen biết” là chỉ tới việc có cơ hội việc làm mà không dựa trên khả năng hay sự phù hợp với công việc đó.

Cán bộ QLHN phải biết tạo dựng mạng lưới chuyên nghiệp cho riêng mình, bắt đầu từ các PHHS, rồi sau đó là đến những nhà doanh nghiệp và các doanh nhân tại địa phương. Mạng lưới chuyên nghiệp sẽ giúp cán bộ QLHN cập nhật thường xuyên kiến thức về nghề nghiệp, giúp cho CTHN tại cơ sở dễ dàng hơn.

5. Xây dựng mạng lưới thông tin tại cơ sở

Hai tỉnh Quảng Nam và Nghệ An đã tham gia xây dựng và phát triển cổng TT hướng nghiệp www.emchonnghegi.edu.vn

Ở thời điểm hiện tại, cán bộ QLHN phải lấy việc phát triển cổng TT cho cơ sở mình làm một trong những mục tiêu trong chiến lược lâu dài của việc QLHN tại cơ sở. Cán bộ QLHN phải hiểu rõ cổng TT www.emchonnghegi.edu.vn, khuyến khích GVHN và GV chủ nhiệm sử dụng và làm quen với nó, khuyến khích HS tìm hiểu cổng TTHN; Đồng thời, đóng góp TT cho cổng TT để cho nội dung của cổng TT ngày càng phong phú và hữu dụng.

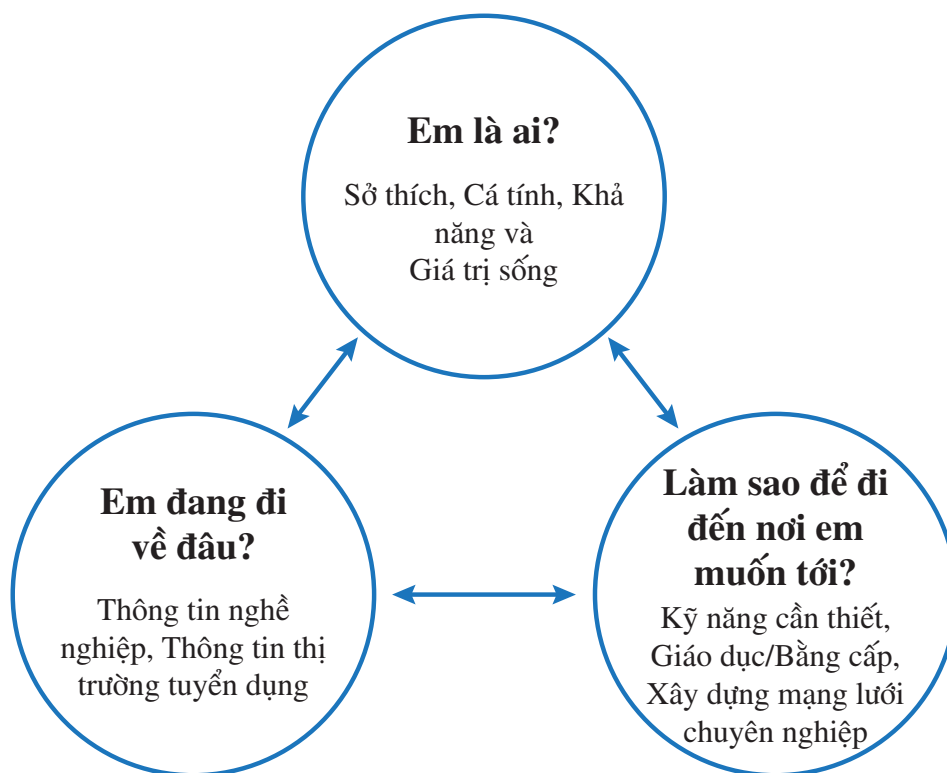
Cán bộ QLHN nên tạo ra một mục riêng trong trang www.emchonnghegi.edu.vn để chia sẻ những HĐ, kinh nghiệm và câu chuyện về CTHN ở cơ sở của mình, để nhận phản hồi và học hỏi từ kinh nghiệm của những CSGD khác.

VI. Tư vấn hướng nghiệp¹⁷

1. Khái niệm

Công tác TVHN là một quá trình lâu dài, với mục đích giúp cho HS tìm ra câu trả lời cho ba câu hỏi quan trọng: “Em là ai?, Em đang đi về đâu? và Làm sao để đi đến nơi em muốn tới?”. Quá trình này có thể được trình bày theo quy trình sau:

Sơ đồ 9. Quy trình hướng nghiệp



Quy trình HN trên có thể được lặp đi lặp lại trong những giai đoạn khác nhau của đời người. Sau đây là những bước chủ yếu của quá trình TVHN:

- Bước 1: TVV giúp HS khám phá bản thân qua tư vấn cá nhân, những bài tập suy ngẫm và các bài trắc nghiệm;
- Bước 2: TVV giúp HS tìm hiểu TT nghề nghiệp qua tư vấn cá nhân, những bài tập tìm hiểu công TT và các bài tập phỏng vấn TT về nghề nghiệp;

¹⁷ Tham khảo thêm ở tài liệu “Tư vấn cá nhân về khám phá, lựa chọn và phát triển nghề nghiệp cho HS trung học, được xây dựng với sự hỗ trợ của VVOB Việt Nam vào tháng 9 năm 2012 vừa qua.

- Bước 3: TVV giúp HS lập KH nghề nghiệp, trong đó nêu rõ mục tiêu nghề nghiệp, những bước thực hiện, thời gian thực hiện và PP tự đánh giá xem KH có tốt hay không.

2. Kỹ năng cơ bản về tư vấn hướng nghiệp

2.1. Sáu kỹ năng tư vấn hướng nghiệp

Sáu kỹ năng TVHN là nền móng của vai trò tư vấn, tập trung vào hai điểm chính: 1/ Khả năng lắng nghe câu chuyện và cảm xúc của HS và 2/ Khả năng tin tưởng rằng HS sẽ tìm ra được giải pháp cho chính vấn đề của các em.

Sáu kỹ năng TVHN bao gồm:

- **Hành vi quan tâm** là bước đầu tiên và quan trọng nhất trong việc thiết lập mối quan hệ với HS. Chỉ khi HS thật sự tin tưởng TVV, mở lòng chia sẻ tâm tư, thì TVV mới có cơ sở để giúp HS. Trong vòng năm phút đầu, TVV có thể đạt được mục tiêu trên nếu thực hiện tốt hành vi quan tâm. Hành vi quan tâm bao gồm sự biểu hiện của vẻ mặt, giọng nói, ngôn ngữ cơ thể (dáng người, cách ngồi, ánh mắt) và sự lắng nghe. Hành vi quan tâm cần được điều chỉnh cho phù hợp với giới tính, độ tuổi, dân tộc, tôn giáo và những đặc điểm khác của HS.
- **Kỹ năng đặt câu hỏi** là kỹ năng quan trọng trong quá trình tư vấn để có được nhiều TT từ HS. Đặt câu hỏi giúp TVV nâng cao hiểu biết về HS cũng như khẳng định cảm xúc, hoàn cảnh và mâu thuẫn tạo ra bởi hoàn cảnh của HS. Từ đó giúp HS suy ngẫm, hiểu rõ bản thân hơn và tìm ra giải pháp cho những vấn đề của mình. Có các loại câu hỏi khác nhau: “câu hỏi mở”, “câu hỏi đóng”, “câu hỏi thăm dò” và “câu hỏi dẫn dắt/đoán trước”. Các loại câu hỏi này có tác dụng khác nhau và được sử dụng phù hợp với từng tình huống cụ thể trong quá trình TVHN.
- **Kỹ năng phản hồi cảm xúc:** Trong TVHN, khi câu chuyện trở nên bế tắc, thì việc tốt nhất là quay lại cảm xúc của HS. Lí do là phần lớn các bế tắc xảy ra khi TVV chưa thực sự lắng nghe câu chuyện thật của HS, chưa lắng nghe phần sâu của câu chuyện ấy. Do đó, việc quay lại cảm xúc sẽ giúp cho TVV tập trung lắng nghe, giúp HS có cơ hội giải tỏa và kể thêm TT. Nhờ đó TVV có hướng mới cho buổi trò chuyện. Phản hồi cảm xúc được thực hiện bằng cách quan sát cảm xúc của học sinh, đặt các câu hỏi “mở” và hoặc câu hỏi “đóng” để tìm hiểu xem mình hiểu người đối diện như thế nào.

- **Kỹ năng đối mặt:** Kỹ năng đối mặt rất quan trọng, vì nó giúp cuộc nói chuyện thoát khỏi bế tắc, mở hướng cho HS, đi sâu vào cảm xúc, giúp HS nhận ra vấn đề chân chính. TVV phải rất cẩn thận khi sử dụng kỹ năng đối mặt vì nếu sử dụng sớm quá sẽ bị phản tác dụng, làm hại mối quan hệ với HS. Kết quả là HS sẽ không bao giờ quay lại gặp TVV nữa. Nhưng nếu TVV không dám sử dụng kỹ năng đối mặt trong những trường hợp cần thiết, thì HS có nguy cơ tiếp tục chìm trong những ảo tưởng về bản thân hay tập trung nhầm vấn đề.
- **Kỹ năng tập trung:** Trong quá trình TVHN cần xác định thứ tự ưu tiên tập trung để có thể giúp HS một cách hiệu quả nhất trong thời gian có hạn. Điều này còn giúp cho HS đặt ưu tiên cho những vấn đề, không bị lúng túng và từng bước tìm ra giải pháp. Trước hết, cần tập trung vào HS trước rồi vào vấn đề sau. Tiếp theo, tập trung vào gia đình và bối cảnh xã hội của HS và sau cùng là tập trung để giải quyết trước vấn đề quan trọng nhất.
- **Kỹ năng phản hồi ý tưởng:** Phản hồi ý tưởng để kiểm tra việc mình hiểu ý định của HS có đúng không. Phản hồi ý tưởng của HS bằng cách diễn dịch, tóm tắt lại những lời chia sẻ của HS.

2.2. Thái độ của tư vấn viên

Như đã nói ở trên, TVV phải luôn tâm niệm hai điều, một là tập trung lắng nghe câu chuyện và cảm xúc của HS và hai là luôn tin tưởng rằng HS sẽ tìm ra được giải pháp cho chính vấn đề của các em nếu được hướng dẫn đúng đắn. TVV bằng sự lắng nghe, phản hồi cảm xúc, đối mặt và phản hồi ý tưởng sẽ giúp HS tìm ra cách giải quyết vấn đề cho bản thân. TVV phải luôn nhớ rằng mình không phải là siêu nhân, là người đi giải quyết vấn đề cho người khác, mà TVV chỉ là người hỗ trợ mà thôi. Cuối cùng và quan trọng nhất là TVV phải hiểu được sự nguy hiểm của cảm giác được HS cần và chỉ có mình mới giúp được HS. Suy nghĩ như vậy vô tình sẽ làm cho HS dựa dẫm vào TVV, mất khả năng tự lập trong suy nghĩ, tư duy và giải quyết vấn đề. TVV giỏi là người vui vẻ chào mừng HS tới tư vấn, lắng nghe chăm chú, rồi nhẹ nhàng để các em đi mà không nuối tiếc điều gì.

2.3. Các liệu pháp tư vấn hướng nghiệp

Có rất nhiều liệu pháp để TVV sử dụng, ở đây chúng tôi chỉ giới thiệu hai liệu pháp khá phổ biến trong TVHN và phù hợp với HS Việt Nam.

Liệu pháp tập trung vào giải pháp

Sự khác biệt giữa tư vấn tâm lí và TVHN là phải cho **giải pháp**, dù nhỏ đến mấy cũng phải có và theo từng bước một. Trong mỗi lần gặp, trước khi HS rời phòng tư vấn, thì TVV cùng với HS lập ra KH cho quá trình TVHN. Kế hoạch gồm có mục tiêu (từ mức độ quan trọng nhiều nhất đến ít nhất), những bước cần làm để đạt được mục tiêu và bài tập (bước kế tiếp) trước khi HS đến gặp TVV lần tiếp theo.

Liệu pháp kể chuyện hay còn gọi là tư vấn tường thuật

- Liệu pháp kể chuyện nhấn mạnh vào việc lắng nghe câu chuyện của HS từ đầu đến cuối, lắng nghe cảm xúc, lắng nghe câu chuyện thật ở dưới bề mặt mà HS đang cho TVV thấy để từ đó hiểu và dẫn dắt HS tìm ra cách giải pháp vấn đề.
- TVV có thể dùng sáu kĩ năng tư vấn để nghe HS kể chuyện, để tìm hiểu sở thích, khả năng, cá tính, giá trị sống, quan điểm sống và nhiều đặc điểm khác của HS.

3. Điều kiện để thực hiện tư vấn hướng nghiệp

Nhân sự

Công tác TVHN chỉ có thể thực hiện tốt nếu CSGD có GVHN được huấn luyện bài bản về những kĩ năng TVHN và lí thuyết HN. GVHN chỉ có thể hoàn thành tốt CTHN khi họ có thời gian riêng cho công việc TVHN, để tư vấn, nghiên cứu và cập nhật kiến thức và kĩ năng trong nghề.

Tầm nhìn

Công tác TVHN cần được quản lí tốt tại CSGD để mang lại hiệu quả. Cán bộ QLHN phải có tầm nhìn và hiểu rõ mục tiêu lâu dài cũng như mục tiêu ngắn hạn của CTHN tại cơ sở.

PHẦN

3

NHỮNG KIẾN THỨC VÀ
KĨ NĂNG CƠ BẢN VỀ
QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP
Ở CẤP TRUNG HỌC

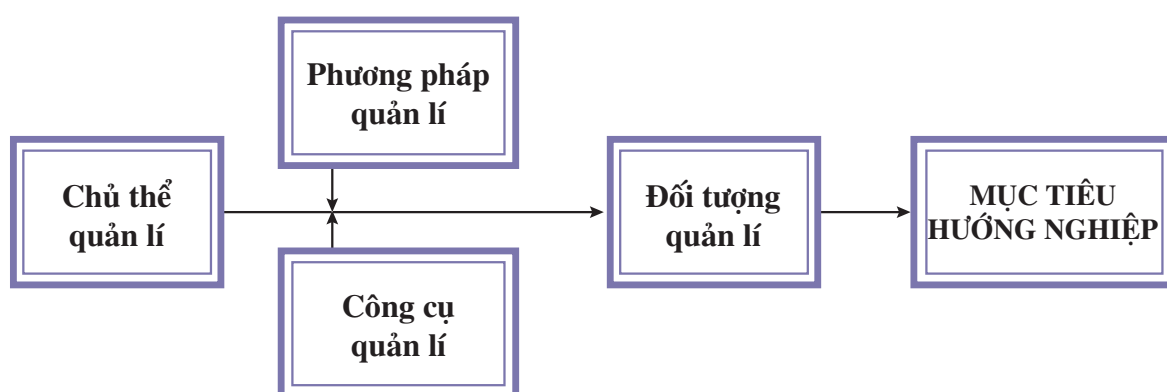
I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP

1. Khái niệm

QLHN là một bộ phận của quản lý GD, là **hệ thống những tác động có định hướng, có chủ đích, có kế hoạch và hợp quy luật của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý của CTHN nhằm thực hiện có chất lượng và hiệu quả mục tiêu HN cho HSPT.**

QLHN gồm những yếu tố cơ bản sau:

Sơ đồ 10. Các yếu tố của quản lý hướng nghiệp

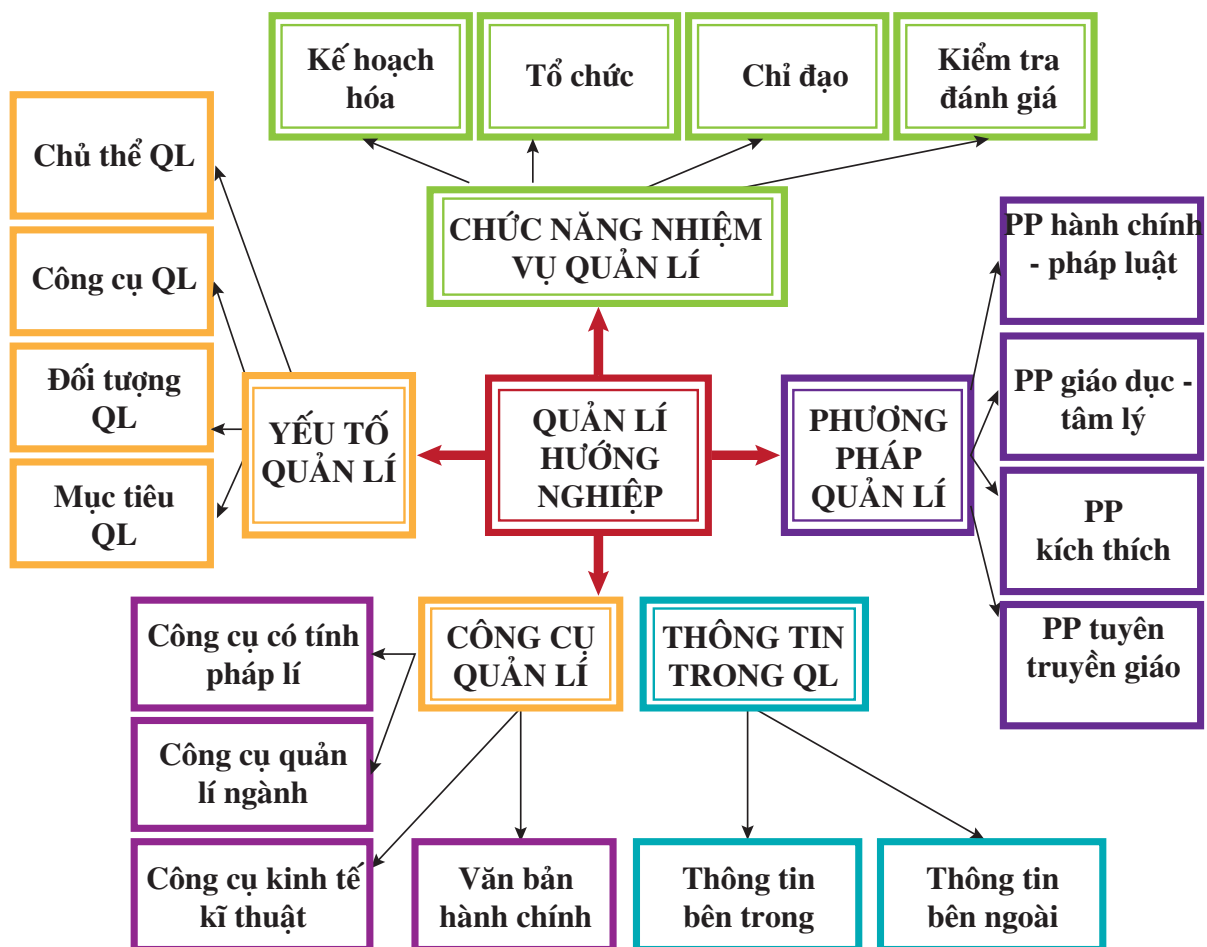


- **Chủ thể quản lý** là một cá nhân hay nhóm người được giao quyền hạn quản lý và chịu trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, sử dụng một cách hợp lý và hiệu quả các nguồn lực cho CTHN tại địa bàn, đơn vị đang quản lý. Trong QLHN, chủ thể quản lý là lãnh đạo và hoặc chuyên viên phụ trách HN của Bộ GD&ĐT, Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT, Ban giám hiệu nhà trường và Giám đốc Trung tâm GD ở địa phương có chức năng HN cho HSPT cấp trung học trên địa bàn. Trên cơ sở quyền hạn, trách nhiệm và năng lực của mình, chủ thể quản lý tác động lên đối tượng quản lý bằng các phương pháp và công cụ nhất định thông qua việc thực hiện các chức năng quản lý để đạt được mục tiêu HN.
- **Đối tượng quản lý** là tất cả những người thực hiện và nhận nhiệm vụ HN, bao gồm: các GV và CB phụ trách HN; tập thể HS ở các trường THCS, THPT; CB, GV và HS các TT GDTX - HN, TT KTTH - HN; các tổ chức, đoàn thể xã hội (như Hội cha mẹ HS, Hội LHPN, các doanh nghiệp...). Đối tượng quản lý còn bao gồm các hình thức HN, ngân sách, cơ sở vật chất và thiết bị GD cho HN và hệ thống TT cho CTHN.

- **Công cụ quản lý** là những phương tiện mà cán bộ QLHN sử dụng trong quá trình quản lý nhằm định hướng, dẫn dắt, khích lệ và phối hợp HĐ của các tác nhân HN và HSPT cấp trung học trong việc thực hiện mục tiêu CTHN. Công cụ chủ yếu để QLHN là các quy định của Nhà nước và Bộ GD&ĐT đối với CTHN, là các cơ chế và chính sách cho CTHN.
- **Phương pháp quản lý (PPQL)** là cách thức tác động bằng những phương tiện khác nhau của cán bộ QLHN đến hệ thống bị quản lý nhằm đạt được mục tiêu quản lý. PPQL bao gồm việc lựa chọn công cụ, phương tiện quản lý (như quyền lực, quyết định, cơ chế chính sách, tài chính, kĩ thuật - công nghệ...) và lựa chọn cách thức tác động (tác động bằng quyền lực; tác động bằng kinh tế; tác động bằng tư tưởng chính trị...) của cán bộ QLHN tới đối tượng quản lý.

2. Tổng quan

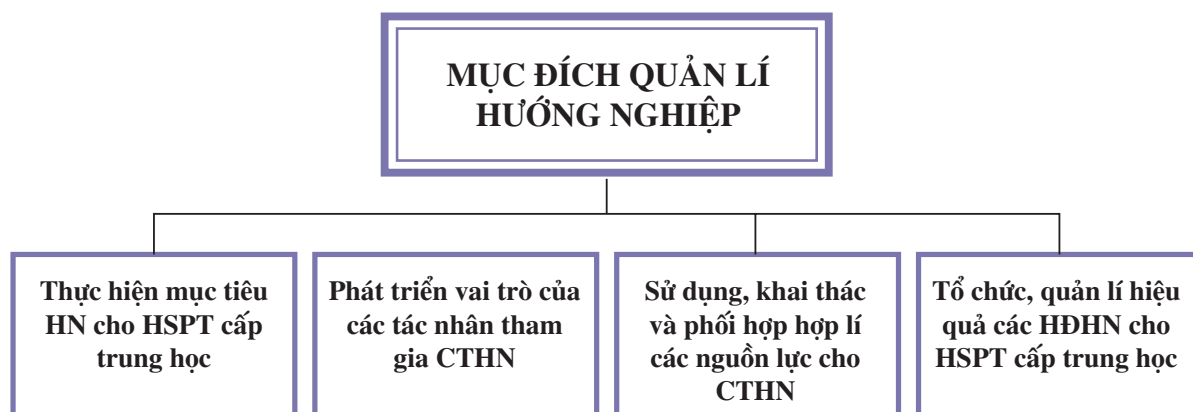
Sơ đồ 11. Tổng quan về quản lý hướng nghiệp



3. Sự cần thiết

QLHN là yêu cầu bắt buộc phải thực hiện của các cấp quản lý, các cán bộ QLHN với các mục đích chính sau:

Sơ đồ 12. Mục đích quản lý hướng nghiệp



Để đạt được mục tiêu của CTHN, cần thiết phải QLHN nhằm đảm bảo thực hiện được những công việc sau có hiệu quả:

- Chỉ đạo và điều hành xây dựng “Tâm nhìn hướng nghiệp”;
- Xây dựng cơ cấu tổ chức hợp lý và bồi dưỡng, phát triển đội ngũ CB và GV có đủ trình độ, năng lực và phẩm chất để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao;
- Tạo ra sự thống nhất ý chí trên con đường đi tới mục tiêu HN giữa những người làm nhiệm vụ quản lý với các tác nhân HN và HSPT cấp trung học;
- Hỗ trợ và tạo động lực cho các tác nhân tham gia CTHN, đồng thời khuyến khích mọi người phát huy cao độ năng lực cũng như khả năng sáng tạo thông qua việc thực hiện các chế độ và chính sách khen thưởng hợp lý;
- Huy động, phối hợp, sử dụng và khai thác tối đa các nguồn lực trong và ngoài ngành GD cho CTHN, tạo nên sức mạnh tổng hợp để đạt được mục tiêu HN cho HSPT cấp trung học.
- Thường xuyên thu thập các TT về mức độ thực hiện mục tiêu TNHN, nhiệm vụ HN của các CSGD, các cá nhân và các bộ phận ở CSGD để từ đó ra quyết định và có biện pháp điều chỉnh kịp thời. Nhờ đó, “con tàu” HN được đảm bảo luôn đi đúng “đường ray” để tới đích.

Tóm lại, thực hiện QLHN một cách có chủ đích, khoa học, đầy đủ, nghiêm túc và hợp lí sẽ làm cho mục tiêu, nhiệm vụ và nội dung HN được hiện thực hóa trong thực tiễn và đem lại lợi ích thiết thực cho HS, gia đình HS và xã hội.

4. Các vai trò chủ yếu của cán bộ quản lí hướng nghiệp

Cán bộ QLHN có 3 nhóm vai trò chủ yếu sau:

- Nhóm vai trò quyết định;
- Nhóm vai trò liên nhân cách;
- Nhóm vai trò thông tin.

4.1. Nhóm vai trò quyết định, bao gồm:

- Vai trò người sáng nghiệp

Vai trò này đòi hỏi cán bộ QLHN phải là người có *tầm nhìn xa trông rộng, có đủ kiến thức và khả năng tổ chức xây dựng TNHH và thiết kế được các hoạt động, nhiệm vụ* cho CTHN của CSGD theo từng thời kì/ giai đoạn.

- Vai trò người tổ chức

Vai trò này đòi hỏi cán bộ QLHN phải có được *các kĩ năng và năng lực thực hiện các nội dung cơ bản* của các chức năng tổ chức trong QLHN như kĩ năng thiết kế cơ cấu tổ chức làm CTHN, kĩ năng phân công, phân nhiệm hợp lí, khoa học...

- Vai trò người dàn xếp

Vai trò này đòi hỏi cán bộ QLHN phải là người luôn luôn *bình tĩnh, sáng suốt, có khả năng giao tiếp và thuyết phục tốt*. Vai trò này đặc biệt quan trọng khi có vấn đề nảy sinh trong CTHN.

- Vai trò người phân phối nguồn lực

Vai trò này đòi hỏi cán bộ QLHN phải có khả năng *phân tích, tổng hợp, quan sát tốt và có năng lực lập kế hoạch, năng lực tổ chức* để đánh giá, lựa chọn ưu tiên và sử dụng hợp lí các nguồn lực cho CTHN, đặc biệt là nhân lực và tài chính.

- Vai trò người thương thuyết

Cán bộ QLHN luôn phải gặp gỡ, trao đổi và bàn bạc với mọi người trong và ngoài CSGD để đi đến những thỏa thuận nhất định đối với việc hợp tác và hỗ trợ để thúc

đẩy và cải thiện CTHN của CSGD. Do vậy, cán bộ QLHN không chỉ là người có *khả năng đối nội tốt* mà còn phải là người có *khả năng đối ngoại và thương thuyết*.

4.2. Nhóm vai trò liên nhân cách, bao gồm:

- Vai trò đại diện cho CSGD

Vai trò này đòi hỏi cán bộ QLHN phải lưu tâm vì đó là sự biểu hiện của *sự quan tâm và tôn trọng* của cán bộ QLHN đến các bên liên quan tới CTHN của CSGD.

- Vai trò thủ lĩnh, lãnh đạo

Vai trò này liên quan trực tiếp tới vấn đề *tổ chức, động viên, khuyến khích* và *lôi cuốn* CB và GV dưới quyền hoàn thành nhiệm vụ. Với vai trò này, cán bộ QLHN còn làm cho CB và GV dưới quyền nhận thức đầy đủ nội dung và ý nghĩa của TNHN để họ phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ, góp phần đạt được mục tiêu TNHN.

- Vai trò liên hệ

Vai trò này đòi hỏi cán bộ QLHN phải *mở rộng quan hệ* với các *tổ chức* và *đoàn thể ngoài CSGD* để *tìm kiếm sự ủng hộ* và *giúp đỡ* của họ đối với CTHN. Nơi nào cán bộ QLHN phát huy được vai trò liên hệ và xây dựng được mối quan hệ tốt với mọi người trong và ngoài CSGD và đặc biệt là với những nhân vật có ảnh hưởng lớn thì nơi đó có thêm điều kiện quan trọng để tiến hành CTHN thuận lợi.

4.3. Nhóm vai trò thông tin, bao gồm:

- Vai trò hiệu thính viên

Vai trò này đòi hỏi cán bộ QLHN phải có kỹ năng *tìm kiếm, thu nhận, xử lý, sàng lọc, phân tích* và *đánh giá* những TT cần thiết và có ảnh hưởng đến CTHN cho HSPT cấp trung học.

- Vai trò phát tín viên

Vai trò này đòi hỏi cán bộ QLHN phải có kỹ năng *chia sẻ TT* với CB và GV dưới quyền. Cán bộ QLHN giỏi là những người biết những TT nào cần chia sẻ, chia sẻ những TT đó cho ai, chia sẻ như thế nào, chia sẻ vào lúc nào.

- Vai trò phát ngôn viên

Cán bộ QLHN có trách nhiệm cung cấp các TT về tình hình thực hiện CTHN của CSGD do mình quản lý cho nhiều người trong và ngoài CSGD biết. Điều này, đòi hỏi cán bộ QLHN phải có kỹ năng *giao tiếp tốt* và *trung thực* trong phát ngôn.

CÂU HỎI DÀNH CHO BẠN

1. Bạn hãy thử tưởng tượng xem, nếu không QLHN trong giáo dục thì hậu quả sẽ như thế nào?
2. Bạn đánh giá như thế nào về việc QLHN tại CSGD của bạn trong thời gian vừa qua?
3. Bạn có đồng ý với những ý kiến về sự cần thiết của QLHN không? Vì sao?
4. Bạn đã làm tốt những vai trò nào và làm chưa tốt vai trò nào trong cương vị QLHN? Bạn sẽ làm thế nào để cải thiện vai trò mà bạn cho là mình làm chưa tốt?

II. CÁC CHỨC NĂNG QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP

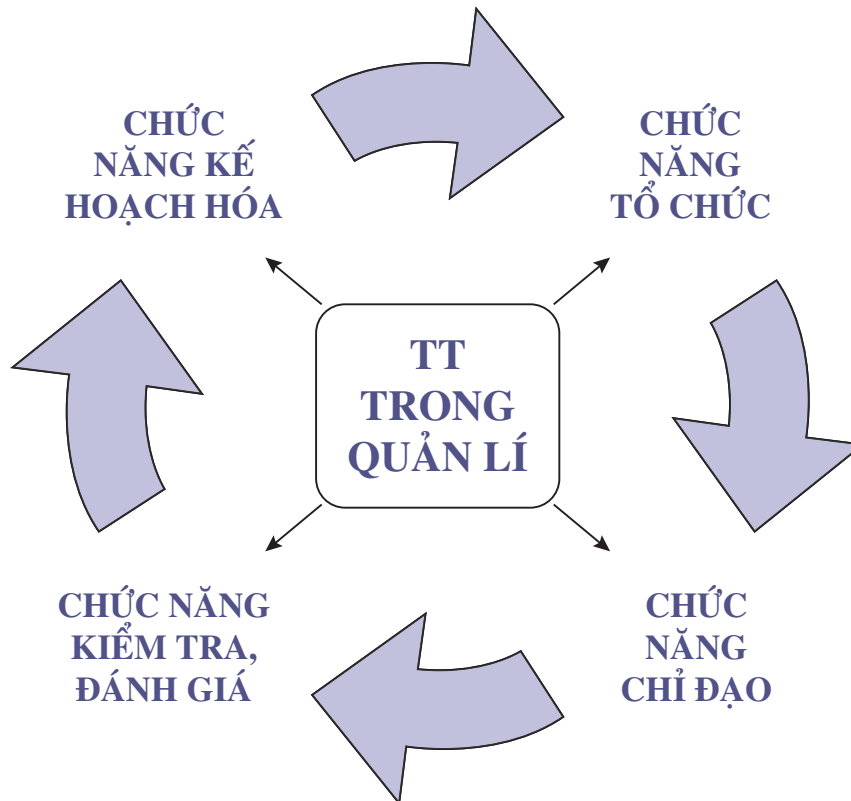
Chức năng quản lí là một thể thống nhất những HĐ tất yếu của các cán bộ QLHN. Các chức năng này nảy sinh từ sự phân công và chuyên môn hóa trong quản lí nhằm đạt được mục tiêu quản lí. Thông qua việc thực hiện các chức năng quản lí, cán bộ QLHN hoàn thành các nhiệm vụ QLHN.

Khi QLHN, cán bộ QLHN cần thực hiện đầy đủ bốn chức năng quản lí sau:

- Chức năng kế hoạch hóa;
- Chức năng tổ chức;
- Chức năng chỉ đạo;
- Chức năng kiểm tra, đánh giá.

Bốn chức năng trên tạo thành một chu trình quản lí, trong đó yếu tố TT giữ vai trò hết sức quan trọng đối với tất cả các chức năng quản lí.

Sơ đồ 13. Chu trình quản lý hướng nghiệp



1. Chức năng kế hoạch hóa

1.1. Khái niệm

Kế hoạch hóa CTHN là quá trình lập kế hoạch cụ thể cho CTHN.

Trọng tâm của lập kế hoạch hoạt động hướng nghiệp (KHHĐHN) là chỉ ra phương hướng hành động và trả lời cho các câu hỏi: Mục tiêu chung cần đạt được của CTHN là gì? Cần phải hoàn thành những nhiệm vụ cụ thể nào? Hoàn thành các nhiệm vụ đó như thế nào? Mức độ cần đạt của từng nhiệm vụ được xác định trong KHHĐHN là gì? Phân phối, sử dụng các nguồn lực như thế nào để đạt được mục tiêu chung của CTHN và mục tiêu của từng nhiệm vụ HN? Biện pháp tổ chức và quản lý đối với từng nhiệm vụ là gì? Thời gian cần thiết để thực hiện từng nhiệm vụ như thế nào?

1.2. Mục đích

Có thể ví việc lập KH cho CTHN như việc thiết kế ngôi nhà trong xây dựng. Thiết kế hợp lý, logic, khoa học và phù hợp với điều kiện thực tế về các nguồn lực và các

tác động từ bên ngoài là cơ sở ban đầu rất quan trọng, mang tính định hướng cho việc xây dựng KH đạt kết quả như mong muốn. Vì vậy, khi QLHN, nhiệm vụ khởi đầu mang tính quyết định mà mỗi cán bộ QLHN cần làm là lập KHHĐHN theo từng cấp quản lý nhằm giúp cán bộ QLHN và đối tượng quản lý biết được cái đích phải đạt tới của CTHN; nhìn thấy trước những *điểm mạnh, điểm yếu* của CSGD cũng như các *cơ hội, những mối đe dọa* từ bên ngoài đối với CTHN; biết trước các *nguồn lực* cần thiết cho CTHN của CSGD. Từ đó cán bộ QLHN đưa ra được định hướng và xác định được các biện pháp cần thiết để đạt được mục tiêu đã xác định.

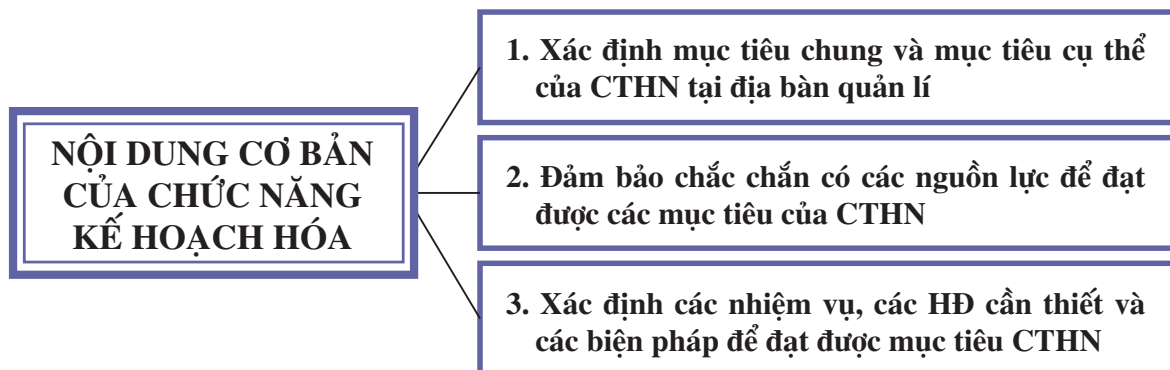
Việc lập KH còn giúp các CSGD có KH, biện pháp đối phó kịp thời với sự thay đổi của môi trường GD; đề ra được phương án tối ưu để phối hợp các nguồn lực và tạo ra sự thống nhất ý chí, hành động của các tác nhân HN vào việc thực hiện mục tiêu chung của CTHN.

Lập KHHĐHN tạo cơ sở ban đầu rất quan trọng cho việc thực hiện các chức năng tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá đối với CTHN.

Tóm lại, kế hoạch hóa CTHN là chức năng cơ bản nhất, mang tính “mở đường” cho việc thực hiện các chức năng quản lý khác. Tất cả các cán bộ QLHN đều phải bắt đầu chu trình quản lý của mình bằng việc thực hiện chức năng kế hoạch hóa thông qua việc *lập KHHĐHN theo từng cấp quản lý*. Cán bộ QLHN cần huy động *sự tham gia của các bên liên quan* vào trong tất cả các khâu của chu trình quản lý để đảm bảo đạt được tính khả thi, hiệu quả và bền vững của các hoạt động hướng nghiệp (HĐHN).

1.3. Các nội dung cơ bản

Cán bộ QLHN cần thực hiện những nội dung cơ bản của chức năng kế hoạch hóa CTHN sau đây:

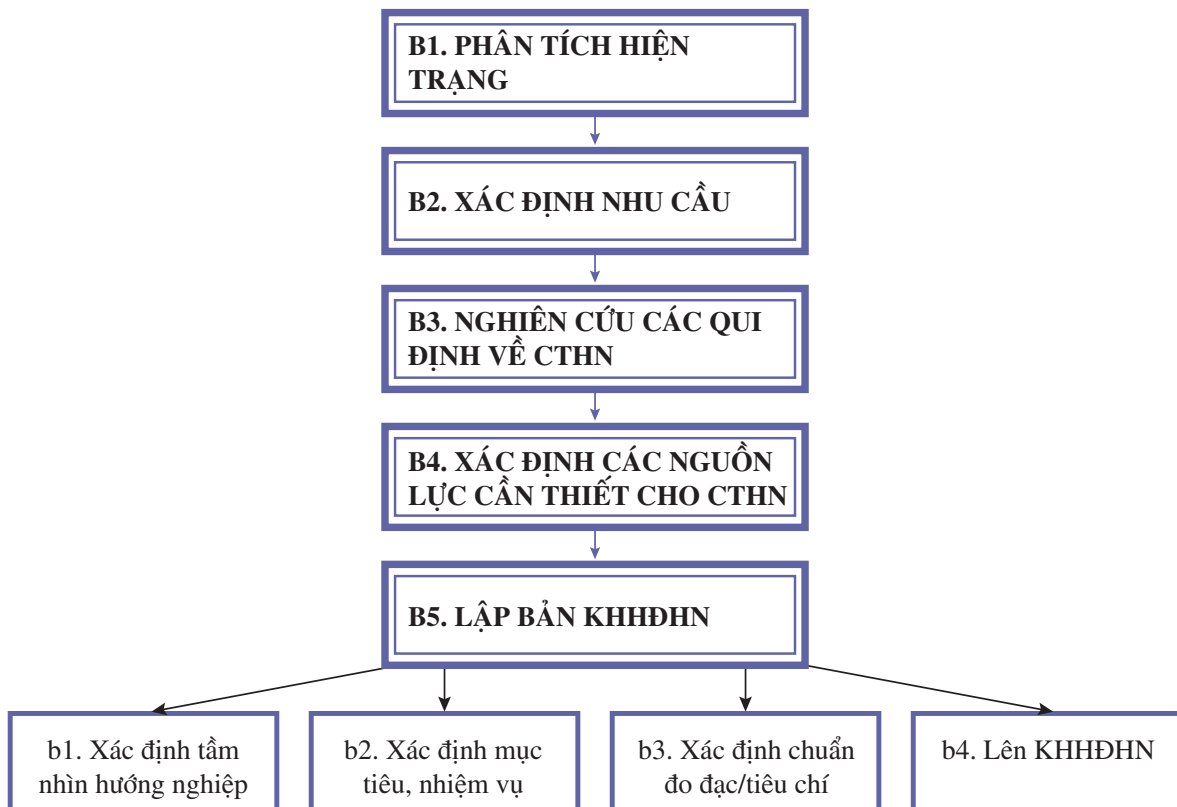


1.4. Cách thức thực hiện

Về cơ bản, một bản kế hoạch thường thể hiện các yếu tố sau:

- I. Phần mở đầu: Giới thiệu bối cảnh, lí do xây dựng kế hoạch và căn cứ xây dựng KHHĐHN.
- II. Hiện trạng: Đánh giá điểm mạnh, điểm yếu và nguyên nhân; các cơ hội và mối đe dọa.
- III. Mục tiêu:
 1. Mục tiêu chung
 2. Mục tiêu cụ thể
- IV. Kế hoạch thực hiện: Cụ thể hóa các nhiệm vụ để đạt mục tiêu và biện pháp thực hiện các nhiệm vụ đó.
- V. Tổ chức thực hiện: Nêu thời gian thực hiện và phân công trách nhiệm.
- VI. Kiểm tra, đánh giá: Cách thức, thời gian, người phụ trách v.v.

Cán bộ QLHN thực hiện chức năng kế hoạch hóa CTHN theo các bước sau:



Lưu ý: *Tầm nhìn hướng nghiệp được xây dựng theo giai đoạn, có thể 3 - 5 năm một lần. Vì vậy, khi lập KHHĐHN hàng năm chỉ cần căn cứ vào mục tiêu đã xác định trong TNHN để xây dựng các nhiệm vụ hoạt động cụ thể.*

Bước 1: Phân tích hiện trạng CTHN ở CSGD

Trước khi lập KHHĐHN, nhiệm vụ đầu tiên cần phải làm là phân tích hiện trạng để biết được những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và mối đe dọa tới CTHN của CSGD và nguyên nhân của điểm mạnh và điểm yếu khi tiến hành CTHN. Việc thực hiện bước này nhằm giúp cho CSGD biết rõ **trạng thái xuất phát** của đối tượng quản lí, có căn cứ thực tiễn để xác định mục tiêu cũng như lập KHHĐHN phù hợp với khả năng, điều kiện của CSGD. Vì vậy, nó đảm bảo cho KHHĐHN có tính thực tiễn, tính phù hợp và tính khả thi.

Khi phân tích hiện trạng CTHN ở CSGD, nên sử dụng kĩ thuật phân tích **SWOT** để phân tích các điểm mạnh (**S**trengths), các điểm yếu (**W**eaknesses), các cơ hội (**O**pportunities) và các mối đe dọa (**T**hreats) về các mặt: nhận thức, nguồn lực con người, cơ sở vật chất, thiết bị kĩ thuật, nguồn lực tài chính, sự phối hợp HĐ và sự hỗ trợ của các tổ chức xã hội... đối với CTHN. Từ đó, cán bộ QLHN biết được mức độ các HĐHN có thể tiến hành được ở CSGD của mình và có cơ sở để thực hiện các bước tiếp theo.

- **Điểm mạnh, điểm yếu là những yếu tố nội tại, bên trong CSGD.** Việc xác định được *những điểm mạnh sẽ tạo niềm tin và động lực* cho CB và GV tham gia các HĐHN đồng thời tạo cơ sở để phân công nhân lực và sử dụng vật lực một cách tối ưu cho các HĐHN. Việc xác định *những điểm yếu và nguyên nhân của các điểm yếu giúp* cho cán bộ QLHN *thấy trước được khó khăn* của CTHN để đưa ra bàn bạc và tìm cách vượt qua khó khăn trong điều kiện cho phép nhằm làm cho CTHN tiến triển tốt hơn và đạt được mục tiêu đã xác định.
- **Các cơ hội và mối đe dọa là những yếu tố bên ngoài tác động** vào việc thực hiện CTHN của CSGD. Việc xác định *cơ hội nhằm chỉ ra những tác động từ bên ngoài CSGD có lợi cho CTHN*. Đây là những tác động tích cực, tạo niềm tin và sự lạc quan cho mọi người trên con đường đi tới đích của CTHN. Việc xác định *các mối đe dọa giúp CSGD thấy trước được những thách thức* mà mình phải đối mặt khi thực hiện CTHN. Qua đó, làm cho mọi người thấy được trách nhiệm cần phải tận dụng tối đa các cơ hội và giảm thiểu những tác động bất lợi, vượt qua thách thức khi tiến hành CTHN.

Ví dụ:

Khi phân tích, đánh giá hiện trạng của CTHN tại CSGD Y, đã xác định được:

- **Điểm mạnh:** Đã có Tầm nhìn hướng nghiệp cho cấp trung học, trong đó đã xác định mục tiêu CTHN ở cấp THCS và THPT, chiến lược thực hiện và vai trò của các tác nhân trong CTHN; Đội ngũ cán bộ QLHN và đội ngũ giảng viên nòng cốt đã được VVOB Việt Nam hỗ trợ tập huấn về lý thuyết HN, kỹ năng tư vấn cá nhân về khám phá, lựa chọn và phát triển nghề nghiệp cho HS trung học, về QLHN và có các nguồn tài liệu về các chủ đề trên, có cổng thông tin HN; Các CB và GV tại CSGD đã nhận thức được đầy đủ ý nghĩa, tầm quan trọng của CTHN và đã có kinh nghiệm tìm hiểu và hướng dẫn HS sử dụng các TT tuyển sinh...; Phần lớn HS đều có mong muốn hiểu biết nhiều hơn về việc chọn nghề phù hợp và được TVHN;
- **Điểm yếu:** Kiến thức, kỹ năng và năng lực của GV phụ trách HĐGDHN vừa thiếu và vừa yếu; GV dạy NPT đều là GV các môn văn hóa kiêm nhiệm, nên thiếu kiến thức nghề và kỹ năng thực hành nghề còn yếu; nhiều GV chưa coi trọng HĐGDHN và HĐGDNPT nên thiếu sự đầu tư cho các HĐ này; Các thiết bị kỹ thuật, phương tiện, đồ dùng dạy học cho HĐGDHN và HĐGDNPT ít được đầu tư nên rất thiếu và lạc hậu; Không có nguồn kinh phí cho HĐGDHN và HĐGDNPT; Mục đích tham gia học NPT của HS chủ yếu là để được cộng điểm khuyến khích nên thiếu động cơ học tập vì HN...
- **Cơ hội:** Có các văn bản và chỉ thị của Nhà nước và của ngành về CTHN; Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 đề ra biện pháp phải chú trọng GD lao động và HN cho HSPT, đảm bảo từng bước có đủ GV tư vấn học đường và HN...; có sự hỗ trợ của VVOB Việt Nam đối với CTHN; Sự quan tâm, tham gia CTHN của các cấp chính quyền, Hội LHPN, PHHS; Sự ủng hộ và hỗ trợ nhiều mặt của các tổ chức và đoàn thể xã hội ở địa phương, các đối tác của CSGD đối với CTHN...
- **Mối đe dọa:** Tư tưởng học để làm quan còn nặng nề trong xã hội; tình trạng coi trọng bằng cấp; tình trạng HS đổ xô vào các ngành nghề “nóng” ý thức coi trọng chức quyền, đồng tiền, coi nhẹ lao động chân tay trong xã hội... Khi phân tích yếu tố này, cán bộ QLHN có thể kết hợp chỉ ra những khó khăn về cơ sở hạ tầng, điều kiện kinh tế của địa phương, những hạn chế về nhận thức của nhân dân địa phương đối với CTHN... để đề ra mục tiêu và biện pháp thực hiện phù hợp.

Bước 2. Xác định nhu cầu

Các HĐHN được đưa vào KHHĐHN có được các GV và HS ủng hộ thực hiện hay không phụ thuộc rất nhiều vào sự phù hợp giữa các mục tiêu và nhiệm vụ đặt ra với nhu cầu của GV và HS ở các CSGD. Vì vậy, trước khi lập KHHĐHN, cán bộ QLHN cần xác định nhu cầu được tham gia từng hình thức HN và nhu cầu được

cung cấp từng loại hình dịch vụ HN của HS; Nhu cầu của GV tham gia CTHN trong CSGD. Đối với cấp quản lí như Sở và Phòng GD&ĐT, cũng cần xác định nhu cầu, khả năng tổ chức các HĐHN của các CSGD trên địa bàn. Có thể xác định nhu cầu bằng nhiều cách khác nhau như làm phiếu hỏi, trao đổi trực tiếp với lãnh đạo các trường, GV và HS, tọa đàm, hội thảo...

Ví dụ:

1. **Xác định nhu cầu HN:** Dựa vào lí thuyết mô hình “CCDVHN” (sơ đồ 1, phần 2), cán bộ QLHN của Phòng GD&ĐT làm phiếu hỏi với 4 nội dung: 1/ Nhu cầu được cung cấp TTHN; 2/ Nhu cầu được tham gia các HĐHN (GDHN, NPT, tham quan, v.v.); 3/ Nhu cầu được hướng dẫn tìm hiểu sâu về HN; và 4/ Nhu cầu được TVHN. Từ thông tin thu thập được, cán bộ QLHN cấp Phòng phân tích các nhu cầu và xác định mục tiêu, nhiệm vụ, biện pháp thực hiện KHHĐHN cho phù hợp.
2. **Xác định nhu cầu học NPT của HS trong trường:** Cán bộ QLHN tổ chức khảo sát nhu cầu học nghề của HS để biết được tỉ lệ HS có nhu cầu học các nghề khác nhau như: nghề cắt may, nghề nấu ăn, nghề làm vườn, nghề tin học, nghề điện dân dụng... Nội dung các nghề và PP tiến hành có cần thay đổi gì? Từ đó, xác định những nghề cần tổ chức dạy cho HS, những nghề không nên tiếp tục tổ chức và những thay đổi nếu có trong dạy NPT.
3. **Nhu cầu của GV:** Cán bộ QLHN có thể dùng phiếu hỏi hoặc tổ chức tọa đàm, trao đổi để biết được các nhu cầu của GV phụ trách HN như nhu cầu tập huấn về tích hợp GDHN vào môn văn hóa; nhu cầu được bồi dưỡng theo hình thức chuyên đề về HĐGDHN và HĐGDNPT; nhu cầu được tập huấn về kĩ năng TVHN, v.v... Trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GV phụ trách các HĐHN.

Bước 3. Nghiên cứu các quy định về CTHN của Chính phủ, Bộ GD&ĐT và chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020 để hiểu rõ các căn cứ pháp lí khi xác định mục tiêu cũng như KHHĐHN.

Bước 4. Xác định các nguồn lực cần thiết cho CTHN

Thực hiện bước này nhằm đảm bảo chắc chắn các nguồn lực cần và đủ cho mỗi HĐHN để đảm bảo KHHĐHN có tính khả thi và đạt được mục tiêu đã xác định. Không có điều kiện về các nguồn lực thì mục tiêu và KH đặt ra dù có hay đến mức nào cũng không thể thực hiện được. Việc xác định điều kiện về các nguồn lực hiện có và có thể có càng chi tiết, cụ thể bao nhiêu thì càng giúp cho cán bộ QLHN nhìn thấy những thuận lợi, khó khăn cũng như khả năng và biện pháp thực hiện rõ

ràng bấy nhiêu. Đồng thời, nó đảm bảo cho kế hoạch đặt ra phù hợp với thực tiễn của địa phương và CSGD.

Khi xác định các nguồn lực cho CTHN, cán bộ QLHN có thể sử dụng công thức 5 M, đó là: Nguồn nhân lực thực hiện CTHN (Man); Nguồn tài chính cho CTHN (Money); Nguồn nguyên vật liệu, tài liệu cho CTHN (Material); Máy móc, thiết bị cho CTHN (Machine); Phương pháp để thực hiện CTHN (Method).

Sau khi xác định được các nguồn lực cần có cho CTHN, cần đối chiếu với nguồn lực hiện có của CSGD để bổ sung thêm hoặc điều chỉnh KHHĐHN cho phù hợp với điều kiện thực tế.

Ví dụ:

Năm học 2013 - 2014, nhà trường sẽ có 8 lớp 11 với số HS là 350 em. Căn cứ vào kết quả khảo sát nhu cầu học NPT của HS và khả năng của nhà trường, trường dự định sẽ mở 2 lớp nghề điện dân dụng; 2 lớp nghề cắt may; 2 lớp nghề nấu ăn; 2 lớp nghề tin học; 1 lớp nghề mộc; 1 lớp nghề trồng rừng; 1 lớp nghề làm vườn. Từ dự định này, cán bộ QLHN của nhà trường sẽ sử dụng công thức 5 M để tính toán số GV dạy NPT, nguồn kinh phí cho dạy NPT, tài liệu, thiết bị và máy móc cần có cho từng NPT và cách thức tổ chức HĐGDNPT cho phù hợp với điều kiện của trường.

Bước 5. Lập bản KHHĐHN

Bước 5.1. Xác định tầm nhìn hướng nghiệp

Tầm nhìn (Vision) là trạng thái tương lai có thể xảy ra, là biểu hiện mong muốn của CSGD và cộng đồng đối với CTHN. Tầm nhìn là mục tiêu vẫy gọi. Nó chỉ ra cầu nối giữa CTHN hiện tại và CTHN trong tương lai. Có xác định được TNHN, cán bộ QLHN mới có căn cứ, có định hướng để xác định mục tiêu, các nhiệm vụ, nội dung các HĐHN cụ thể, các nguồn lực và các biện pháp cần thực hiện đối với CTHN.

Để làm được như vậy, chúng ta cần trả lời một số câu hỏi chính như: CTHN phải hướng tới xây dựng năng lực HN nào cho HS? Các tổ chức xã hội nào, trong bối cảnh cụ thể của tỉnh, có thể và nên đóng vai trò gì và sẽ thực hiện vai trò đó như thế nào đối với CTHN? Thông thường một bản TNHN sẽ bao gồm các yếu tố: mục tiêu, chiến lược thực hiện và vai trò của các tác nhân HN.

Bước 5.2. Xác định mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể của CTHN

Mục tiêu là cái đích phải đạt tới của CTHN, là *trạng thái mong muốn, khả thi và cần thiết trong tương lai của CTHN*. Trong quá trình QLHN, mục tiêu cuối cùng phải đạt được là các năng lực HN được hình thành, phát triển ở HS sau quá trình được HN như đã nêu ở phần 2 (Bảng 2: Năng lực hướng nghiệp và các hình thức hướng nghiệp chính).

Trước hết, cần xác định mục tiêu chung của CTHN. Việc xác định mục tiêu chung có vai trò cực kì quan trọng. Mục tiêu chung là điểm xuất phát, định hướng và chi phối sự vận động của toàn bộ quá trình QLHN; Là cơ sở để xác định các mục tiêu cụ thể, các nhiệm vụ cụ thể, các nguồn lực và các biện pháp tiến hành CTHN. *Có thể nói, xác định mục tiêu chung cho CTHN là tiền đề quan trọng nhất để tổ chức, QLHN đạt hiệu quả*. Sau khi đã xác định mục tiêu chung, cần tiếp tục xác định mục tiêu cụ thể cho CTHN để có căn cứ xác định nhiệm vụ/hoạt động cụ thể, biện pháp thực hiện và phân bổ nguồn lực.

- Mục tiêu của CTHN cần đảm bảo 7 nguyên tắc sau:

- **Cụ thể (Specific):** Mục tiêu là *cái đích phải đạt tới* nên cần phải rõ ràng và cụ thể để giúp người thực hiện dễ dàng nhận thức được mong muốn kết quả cần đạt được sau quá trình thực hiện CTHN.
- **Đo lường được (Measurable):** Trong nội dung mục tiêu phải thể hiện rõ *mức độ cần đạt* qua CTHN để dễ dàng cho việc kiểm tra và đánh giá sau này;
- **Phù hợp (Appropriate):** Mục tiêu phải *phù hợp với khả năng thực hiện* trong bối cảnh nhất định và đem lại hiệu quả hữu ích cho HS, nhà trường và xã hội;
- **Khả thi/vừa sức (Reasonable):** Nhằm đảm bảo cho chủ thể quản lí và đối tượng quản lí *thực hiện được mục tiêu*;
- **Thời hạn (Time limit):** Mục tiêu phải chỉ ra được *thời hạn thực hiện*;
- **Kết quả, hiệu quả (Effective):** Mục tiêu phải chỉ ra được *kết quả và hiệu quả cần đạt được của CTHN*;
- **Thực tế (Reality):** Mục tiêu phải *sát với tình hình thực tế* và đáp ứng nhu cầu thực tế.

Bảy chữ cái đầu của 7 nguyên tắc trên được gộp lại thành chữ **SMARTER**, nên còn gọi là nguyên tắc SMARTER.

- **Mục tiêu của CTHN cần phải đảm bảo các yêu cầu:**

Được mọi người thừa nhận là quan trọng; *Cụ thể, rõ ràng và dễ hiểu; Ấn tượng và thực tế; Vừa sức và có thể phân bổ thời gian; Tương xứng với chiến lược của CTHN; Định hướng tới kết quả; Khả thi nhưng đầy thử thách.*

- **Những căn cứ để xác định mục tiêu CTHN của CSGD**

Muốn thực hiện được các nguyên tắc và yêu cầu trên, khi xác định mục tiêu CTHN cho CSGD cần căn cứ vào:

- Các văn bản và chỉ thị về CTHN cho HSPT của Chính Phủ và Bộ GD&ĐT;
- Tầm nhìn hướng nghiệp của tỉnh;
- Điều kiện thực tế của CSGD như môi trường HN (đã phân tích ở bước 1); Khả năng thực tế về các nguồn lực cho CTHN (đã phân tích ở bước 4); Trình độ nhận thức của HS và các tác nhân tham gia CTHN tại CSGD;
- Nội dung cơ bản của CTHN và mô hình CCDVHN (đã nêu ở phần 2).

Ví dụ:

Căn cứ vào mục tiêu HN được xác định trong TNH, Sở GD&ĐT tỉnh Y đã xác định mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể cho CTHN ở cấp THCS như sau:

Mục tiêu chung: HS có khả năng nhận thức bản thân, nhận thức nghề nghiệp và xây dựng kế hoạch nghề nghiệp. Từ đó, HS có thể lựa chọn ban học phù hợp ở cấp THPT (tự nhiên, xã hội v.v). Đối với các HS không thể tiếp tục học lên THPT, họ sẽ tự tin và có năng lực để chọn các chương trình đào tạo nghề/ trường nghề phù hợp sau khi tốt nghiệp THCS.

Mục tiêu cụ thể: 100% HS các lớp 9 được cung cấp TTHN mọi lúc, mọi nơi khi có nhu cầu; 60% HS lớp 9 được tham gia HĐHN phù hợp với nhu cầu và liên tục được cập nhật TT thị trường tuyển dụng trong và ngoài nước; 30% - 35% HS lớp 9 được sử dụng dịch vụ tìm hiểu/ hướng dẫn sâu về HN; 15% - 20% HS lớp 9 được cung cấp dịch vụ TVHN với chất lượng cao khi cần thiết; 80% HS lớp 9 được học NPT 75 tiết theo nhu cầu...

Bước 5.3. Xác định các chuẩn đo đạc kết quả CTHN để có căn cứ đánh giá mức độ đạt được mục tiêu của từng nhiệm vụ, hoạt động trong CTHN ở từng CSGD.

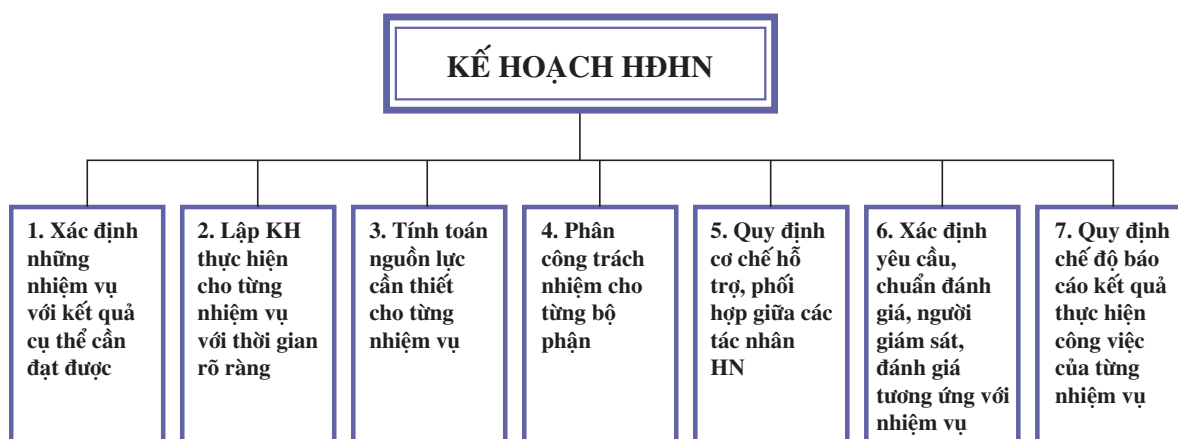
Chuẩn đo đạc phải đảm bảo các yêu cầu sau:

- Được sự chấp nhận của xã hội và các bên liên quan chính;

- Phù hợp với TNHH, sứ mệnh và các giá trị của CTHN trong nhà trường PT;
- Đảm bảo tính khả thi;
- Phù hợp với các điều kiện về đội ngũ GV, cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, tài chính, chi phí và thời gian thực hiện.

Hiện nay, chuẩn đo đặc chính cho CTHN là chuẩn kiến thức, kĩ năng của HĐGDHN và HĐGDNPT được quy định trong Chương trình GD phổ thông do Bộ GD&ĐT ban hành năm 2006. Các cán bộ QLHN cũng có thể tham khảo thang đánh giá **Năng lực hướng nghiệp của HS** đối với từng lớp đã được xây dựng ở Khung phát triển nghề nghiệp (phụ lục 1) để xây dựng chuẩn riêng cho CSGD của mình.

Bước 5.4. Lên KHHĐHN với các nội dung chính như sau:



Lưu ý:

Căn cứ vào kế hoạch chỉ đạo của Sở GD&ĐT/ Phòng GD&ĐT, TNHH và tình hình thực tế, cán bộ QLHN tiến hành lập kế hoạch năm học, kế hoạch một học kì, kế hoạch tháng cụ thể cho CSGD của mình. Khi lập KHHĐHN, cán bộ QLHN nên vận dụng kĩ thuật 5 W 1 H để làm rõ: *Làm cái gì (What)? Tại sao làm (Why)? Ai làm (Who)? Làm ở đâu (Where)? Làm khi nào đến khi nào (When)? Làm như thế nào (How)?*

Xin tham khảo một ví dụ về KHHĐHN do nhóm giảng viên nòng cốt xây dựng trong đợt tập huấn giảng viên nòng cốt do VVOB Việt Nam tổ chức tại Huế, tháng 10 năm 2012.

KẾ HOẠCH HOẠT ĐỘNG HƯỚNG NGHIỆP Ở TRƯỜNG THPT				
Thời gian	Hoạt động	Người thực hiện	Điều kiện đảm bảo	Dự kiến kết quả đạt được
QUÝ 3 Tháng 8-9	- Thành lập tổ phân công hướng nghiệp - Tập huấn cho tổ phân công hướng nghiệp - Xây dựng kế hoạch hướng nghiệp - Xác định nguồn lực (nội lực, ngoại lực) - Xây dựng chương trình hướng nghiệp chi tiết từ Tổ chức khảo sát, phân loại HS theo 10 Tổ chức điều tra học sinh 3 khối lớp	Hội đồng hướng nghiệp Nhà trường + Phân hiệu hướng nghiệp Nhà trường + Tổ hướng nghiệp Tổ hướng nghiệp Giáo viên CN + các tổ chuyên môn Giáo viên CN + Tổ hướng nghiệp	Tài liệu - Phòng máy chiếu Tài liệu chi tiết của HS, LL Đề xuất kế hoạch... Phân công thực hiện HS, giáo viên học	Học sinh hiểu biết hơn về bản thân
QUÝ 4 Tháng 10-12	- Tổ chức hướng nghiệp theo chuyên đề của Bộ theo 3 khối lớp 10, 11, 12 (theo TMB) - Tổ chức giới thiệu cho học sinh tìm hiểu về các ngành nghề hướng nghiệp, việc làm - Tổ chức thông tin về tình hình KT-XH của địa phương, địa phương (chuyển đổi KT-XH từ 2020)	Thảo luận công của BGD Hội đồng hướng nghiệp Nhà trường Hội đồng hướng nghiệp	Địa điểm - Cơ sở vật chất, máy móc... Địa điểm, cơ sở vật chất Địa điểm, cơ sở vật chất	Tài liệu do Bộ biên soạn + Giáo viên Giúp HS hiểu biết hơn về các ngành nghề và các cơ hội việc làm trong xã hội
QUÝ 1 Tháng 1-3	- Tổ chức hướng nghiệp theo chuyên đề của Bộ theo 3 khối lớp 10, 11, 12 - Giới thiệu cho học sinh tìm hiểu về các ngành nghề, các cơ hội việc làm - Hướng nghiệp (tư vấn hướng nghiệp) - Học hướng nghiệp theo chuyên đề, các cơ quan, đơn vị quản lý các trường THPT, các trường, THCS học chuyên các trường THPT - Hướng nghiệp HS 12 làm hồ sơ dự tuyển THPT - Tổ chức khảo sát học sinh	Thảo luận công của BGD Các bộ phận liên quan Hội đồng hướng nghiệp Phân hiệu hướng nghiệp Tổ hướng nghiệp	Tài liệu, trang web, máy chiếu... Tài liệu tham khảo (Sách hướng nghiệp thành phố, tài liệu của các trường ĐH) Tài liệu, trang web, tài liệu, tài liệu cho học sinh tham khảo, tìm hiểu Hướng nghiệp theo chuyên đề TS THPT	Giúp HS hiểu biết hơn về các ngành nghề và các cơ hội việc làm trong xã hội
QUÝ 2 Tháng 4-6	- Tổ chức hướng nghiệp theo chuyên đề của Bộ theo 3 khối lớp 10, 11, 12 - Các nhà trường và phân hiệu ĐHCĐ THCN chào đón học sinh 12 (tập trung vào các trường) - Tổ chức hướng nghiệp theo chuyên đề của Bộ (tư vấn, hướng nghiệp...)	Thảo luận công của BGD Hội đồng hướng nghiệp Nhà trường Giáo viên học	Tài liệu của Bộ và phân hiệu ĐHCĐ Địa điểm, tài liệu, trang web, máy móc Tài liệu hướng nghiệp chi tiết của Bộ	Giúp HS có ý thức và năng lực học tập và làm việc trong xã hội Nhà trường Đường - Giáo viên

Kế hoạch HĐHN cần đảm bảo những yêu cầu: Được ưu tiên hàng đầu; đảm bảo tính khách quan, tính kế thừa, tính khả thi, tính hiệu quả và tính dân chủ.

NHỮNG ĐIỀU CẦN TRÁNH KHI LẬP KHHĐHN

1. Mục tiêu của CTHN ở các CSGD không bám sát mục tiêu HN đã được quy định trong các văn bản pháp quy của Nhà nước, Bộ GD&ĐT và TNHN;
2. Mục tiêu được xác định chung chung, không cụ thể, rõ ràng, thiếu thực tế và không hướng tới việc hình thành và phát triển những năng lực HN của HS;
3. Mục tiêu chung không bao quát được mục tiêu cụ thể và ngược lại, mục tiêu cụ thể không sát với mục tiêu chung;
4. Các chuẩn đo đạc kết quả HN không được đặt ra hoặc không bám sát năng lực HN của HS;
5. Các nguồn lực được đề ra để thực hiện KHHĐHN vượt quá xa khả năng của CSGD;
6. Các nội dung, biện pháp, chỉ tiêu đề ra trong KHHĐHN mang tính chủ quan, thiếu cụ thể, thiếu thực tế và thiếu tính khả thi.

2. Chức năng tổ chức

2.1. Khái niệm

Thực thi chức năng tổ chức trong QLHN là thực hiện quy trình thiết kế bộ máy, sắp xếp, bố trí, sử dụng và phát triển các nguồn lực (trọng tâm là nguồn nhân lực).

2.2. Sự cần thiết

Nếu ví việc lập KH như việc thiết kế trong xây dựng thì chức năng tổ chức được coi như việc bố trí các nguồn lực (nhân lực, tài chính và vật liệu) cho việc thi công bản thiết kế. Nếu bố trí các nguồn lực hợp lý và khoa học thì các công việc trong bản thiết kế sẽ được thực hiện suôn sẻ, chi phí hợp lý mà kết quả lại mỹ mãn. Trong QLHN cũng vậy, nếu thực hiện tốt chức năng tổ chức sẽ thiết kế, hoàn thiện được bộ máy quản lý và xác định được cơ chế vận hành, phối hợp giữa các bộ phận thực hiện nhiệm vụ CTHN một cách hợp lý, khoa học. Nhờ đó, phát huy cao nhất khả năng của mỗi CSGD, mỗi cá nhân và mỗi tác nhân trong CTHN. Đồng thời tạo ra được sự thống nhất và hợp tác chặt chẽ giữa các cá nhân, các bộ phận, các nguồn lực và các tác nhân vào việc thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ của CTHN.

Có thể khẳng định, thực hiện chức năng tổ chức là hết sức cần thiết vì nó có ảnh hưởng *đến tính quyết định đến sự thành bại của việc thực hiện KHHĐHN*.

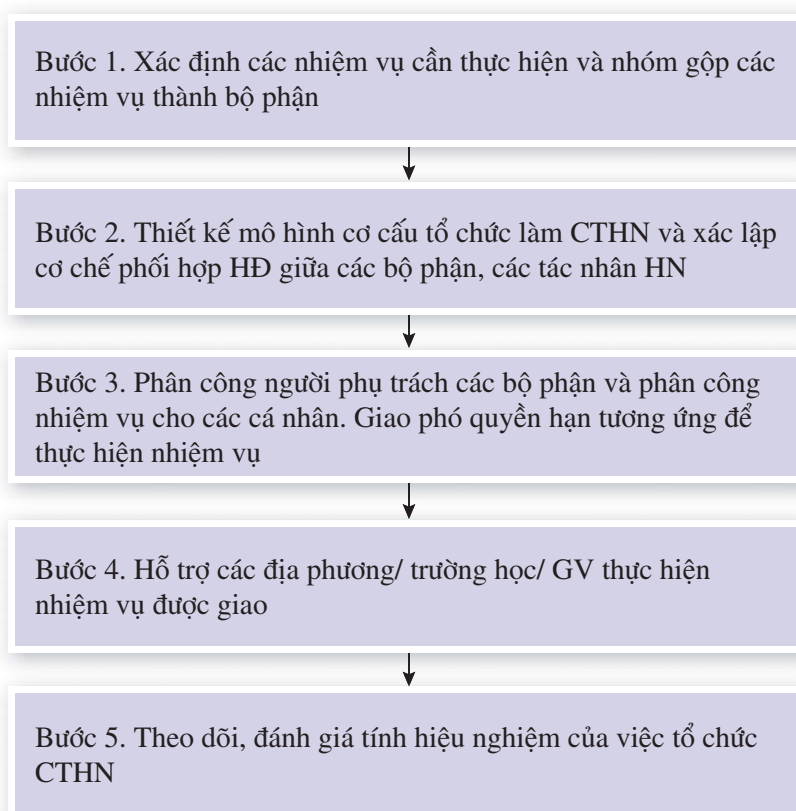
2.3. Nhiệm vụ

Cán bộ QLHN cần thực hiện những nội dung chính của chức năng tổ chức sau:

- Thiết kế mô hình cơ cấu tổ chức làm CTHN;
- Phân công nhiệm vụ cho các CSGD, CB và GV;
- Hỗ trợ các CSGD và các cá nhân thực hiện nhiệm vụ được giao;
- Xác định cơ chế quản lý và phối hợp giữa tác nhân trong và ngoài CSGD.

2.4. Cách thức thực hiện

Để thực hiện chức năng tổ chức CTHN đạt hiệu quả, cần tiến hành theo các bước sau:



Bước 1. Xác định các nhiệm vụ cần thực hiện và nhóm gộp các nhiệm vụ thành bộ phận

Căn cứ vào KHHĐHN đã lập, cán bộ QLHN xác định các nhiệm vụ cần thực hiện để đạt được mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể.

Ví dụ:

- Nhiệm vụ 1: Thực hiện chương trình HĐGDHN ở các lớp (9 tiết/ năm học);
- Nhiệm vụ 2: Tích hợp GDHN qua môn Công nghệ, HĐGDNGLL và các môn văn hóa;
- Nhiệm vụ 3: Cung cấp TTHN và TVHN;
- Nhiệm vụ 4: Tổ chức ngoại khóa, tham quan để HN;
- Nhiệm vụ 5: Thực hiện HĐGDNPT theo chương trình và tổ chức LĐSX.

Sau khi xác định các nhiệm vụ, có thể nhóm gộp các nhiệm vụ thành 3 bộ phận:

- Bộ phận phụ trách HĐGDHN (gồm nhiệm vụ 1, nhiệm vụ 2 và nhiệm vụ 4)
- Bộ phận cung cấp TTHN với nhiệm vụ chính là thu thập, cung cấp thông tin cập nhật về HN và TVHN (nhiệm vụ 3)
- Bộ phận dạy NPT (nhiệm vụ 5)

Bước 2. Thiết kế mô hình cơ cấu tổ chức làm CTHN và xác lập cơ chế phối hợp HĐ giữa các bộ phận, các tác nhân HN

Cơ cấu tổ chức là tổng hợp các bộ phận được chuyên môn hóa, có quyền hạn và trách nhiệm cụ thể, được bố trí theo một cách thức nhất định và có mối liên hệ qua lại với nhau để thực hiện các nhiệm vụ đã xác định. Như vậy, cơ cấu tổ chức có 4 yếu tố cơ bản: 1/ *Chuyên môn hóa*; 2/ *Quyền hạn và trách nhiệm*; 3/ *Bố trí theo một cách thức nhất định* và 4/ *Có mối liên hệ qua lại với nhau*.

- Căn cứ để thiết kế cơ cấu tổ chức cho CTHN

- Mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể của CTHN;
- Giới hạn quản lí (cấp Sở, cấp Phòng hay cấp trường, cấp Trung tâm GD);
- Số lượng và chất lượng nhân lực cho CTHN của CSGD: Tùy theo số lượng và chất lượng GV tham gia làm CTHN để thiết kế cơ cấu tổ chức cho hợp lí, tránh chồng chéo nhưng cũng tránh việc đơn giản hóa quá mức, không có cơ cấu tổ chức thực hiện;
- Môi trường GD: CTHN có liên quan với nhiều tổ chức, đoàn thể trong CSGD và ngoài xã hội. Do vậy, khi thiết kế cơ cấu tổ chức cho CTHN, cần biết rõ ảnh hưởng của từng tác nhân HN đối với từng nhiệm vụ trong CTHN để từ đó xác định thành phần của từng bộ phận cho hợp lí. Ví dụ: Bộ phận làm nhiệm vụ HĐGDHN cần có cả sự tham gia của Đoàn thanh niên, Hội cha mẹ HS...

- Yêu cầu khi thiết kế cơ cấu tổ chức

- Phù hợp với mục tiêu CTHN và tầm quản lí¹⁸;
- Đảm bảo tính cân đối và hợp lí về số lượng, chất lượng của các mối quan hệ trong phạm vi quyền hạn và trách nhiệm của mình;
- Đảm bảo tính linh hoạt, có khả năng thích ứng cao với những biến đổi bên trong và bên ngoài môi trường GD;
- Đảm bảo tính hiệu quả, sử dụng chi phí thấp nhất về kinh tế và nhân lực nhưng vẫn thực hiện được mục tiêu.

- Cơ cấu tổ chức làm CTHN

Xuất phát từ các hoạt động cơ bản của CTHN ở trường PT và những căn cứ, yêu cầu trên, có thể thiết kế cơ cấu tổ chức làm CTHN như sau:

¹⁸ Tầm quản lí là giới hạn quản lí mà cán bộ QLHN có thể giám sát có hiệu quả. Ví dụ: tầm quản lí cấp Sở; tầm quản lí cấp Phòng, tầm quản lí cấp trường.

- Ban chỉ đạo CTHN của Sở GD&ĐT/Phòng GD&ĐT/Trường học/Trung tâm GD, gồm một lãnh đạo và một chuyên viên/ trợ lý.
- Các bộ phận làm CTHN: Bộ phận chỉ đạo/ tổ chức các HĐGDHN; Bộ phận chỉ đạo/ tổ chức TVHN; Bộ phận chỉ đạo/ tổ chức dạy NPT. Mỗi bộ phận có một CB phụ trách và một số CB và GV tham gia thực hiện.

Cũng trong bước này, *cán bộ QLHN cần xác lập cơ chế phối hợp giữa các bộ phận, các tác nhân HN* nhằm huy động và phát huy được sức mạnh tổng hợp của các cá nhân, các tổ chức trong việc thực hiện CTHN. Dựa vào nội dung về vai trò của các tác nhân khác nhau trong TNH và điều kiện thực tế của CSGD, cán bộ QLHN xác lập cơ chế phối hợp cho phù hợp và hiệu quả. *Cơ chế phối hợp cần được thảo luận và phổ biến rộng rãi để mọi người theo đó thực hiện.*

Bước 3. Phân công người phụ trách các bộ phận và phân công nhiệm vụ cho các cá nhân. Giao phó quyền hạn tương ứng để thực hiện nhiệm vụ

Phân công công việc một cách hợp lý và khoa học là biện pháp hữu hiệu để nâng cao năng suất lao động và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong các CSGD; giúp cán bộ QLHN tiết kiệm thời gian, nguồn lực, nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc và phát huy tối đa năng lực, tính tích cực của mọi người trong quá trình thực hiện CTHN.

- Căn cứ để phân công công việc

- Mục tiêu chung của CTHN;
- Mục tiêu và nhiệm vụ cụ thể của CTHN đã xác định trong KHHĐHN;
- Công việc ở từng vị trí;
- Đặc điểm, năng lực của từng cá nhân.

Người phù hợp với nhiệm vụ là người có học vấn và kinh nghiệm phù hợp, có khả năng, cá tính tương thích với yêu cầu nhiệm vụ và có sự yêu thích công việc.

- Yêu cầu của việc thiết kế và phân công công việc

- Công việc được thiết kế phải hướng tới việc thực hiện được những nhiệm vụ đề ra trong KHHĐHN;
- Tối ưu hóa quy trình thực hiện các nhiệm vụ trong CTHN;

- Phát huy được tính năng động, tự chủ và sáng tạo của mỗi cá nhân và mỗi bộ phận trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ;
- Tạo ra sự phối hợp nhịp nhàng giữa các cá nhân, các bộ phận nhằm tối ưu hóa việc sử dụng nguồn nhân lực cho CTHN;
- Xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ;
- Qui định rõ ràng và chính xác trách nhiệm và công việc của mỗi bộ phận và cá nhân;
- Cung cấp các điều kiện vật chất và kĩ thuật cần thiết để thực thi nhiệm vụ;
- Trao quyền tương xứng cho những người phụ trách các bộ phận.

- ***Nguyên tắc phân công công việc***

- *Chuyên môn hóa công việc* để phát huy tối đa năng lực, sở trường của mỗi người, đồng thời có điều kiện tập trung bồi dưỡng chuyên môn để giúp họ có đủ kiến thức, kĩ năng đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ được giao;
- Phù hợp với năng lực và sở trường của các cá nhân;
- Phù hợp với các nguồn lực vật chất và thiết bị kĩ thuật hiện có của CSGD;
- Hiệu quả và tiết kiệm chi phí để duy trì hoạt động;
- Công việc hấp dẫn và phong phú;
- Phát huy được tính độc lập, tự chủ và sáng tạo của mỗi cá nhân trong CTHN.

Bước 2 và bước 3 được làm tốt ngay từ đầu thì đến những năm sau, cán bộ QLHN không phải làm lại từ đầu mà chỉ cần điều chỉnh cơ cấu tổ chức và phân công nhiệm vụ sao cho phù hợp với những thay đổi của năm học.

Bước 4. Hỗ trợ các CSGD, CB và GV thực hiện nhiệm vụ được giao

Từ đặc điểm của CTHN và thực trạng đội ngũ GV thực hiện các nhiệm vụ HN ở các trường PT cấp trung học cho thấy, biện pháp hỗ trợ cần phải được quan tâm hàng đầu là ***“bồi dưỡng và phát triển đội ngũ nhân sự nòng cốt làm CTHN”***. Hoạt động này nhằm xây dựng được đội ngũ GV làm nhiệm vụ HN ổn định về số lượng, đảm bảo về chất lượng và hợp lí về cơ cấu.

Các công việc phát triển đội ngũ nhân sự nòng cốt làm CTHN, gồm:

- i. Tuyển chọn GV có khả năng phù hợp với từng nhiệm vụ của CTHN (tổ chức các HĐGDHN; TVHN; HĐGDNPT, cập nhật và cung cấp TT...), có tâm huyết với CTHN;
- ii. Tìm hiểu yêu cầu cần có về kiến thức, kỹ năng và năng lực của GV ở từng mảng công việc;
- iii. Xác định khả năng thực có của nhà trường về kinh phí cho công tác bồi dưỡng GV;
- iv. Xác định nhu cầu bồi dưỡng của GV và tập hợp các nhu cầu lại thành từng nhóm nhu cầu (ví dụ: PPDH, kiến thức HN, TVHN, tích hợp GDHN vào môn học...);
- v. Xác định phương pháp và hình thức bồi dưỡng thích hợp với điều kiện của CSGD, CB và GV;
- vi. Tìm kiếm các nguồn hỗ trợ để bồi dưỡng đội ngũ CB và GV nòng cốt;
- vii. Tổ chức bồi dưỡng GV theo các nội dung và hình thức đã xác định.

Gợi ý tổ chức bồi dưỡng GV:

- Nội dung bồi dưỡng:
 - Các kiến thức cơ bản về HN (theo chương trình HĐGDHN và theo nội dung ở phần 2 của tài liệu này);
 - PPDH tích cực trong HĐGDHN và HĐGDNPT;
 - Tích hợp nội dung GDHN vào từng môn học và HĐGDNGLL;
 - Khai thác và sử dụng thông tin HN;
 - Ứng dụng công nghệ TT trong HĐGDHN và HĐGDNPT;
 - Sử dụng thiết bị dạy học trong HĐGDHN và HĐGDNPT;
 - TVHN...
- Hình thức và thời gian bồi dưỡng:

Tùy điều kiện của các CSGD, cán bộ QLHN xác định hình thức bồi dưỡng cho phù hợp. Có thể là hình thức bồi dưỡng tập trung trong một số đợt với thời gian ngắn (1 tuần - 10 ngày) hoặc trong thời gian 1 tháng hè cho tất cả GV trên địa bàn huyện/ tỉnh. Có thể là yêu cầu GV tự bồi dưỡng, tự học và cần chỉ rõ nguồn

tài liệu tham khảo cho họ. Có thể là bồi dưỡng qua các buổi sinh hoạt chuyên môn... Nhưng *tốt nhất là kết hợp nhiều hình thức bồi dưỡng, trong đó hình thức bồi dưỡng tập trung là hình thức chủ đạo.*

- Phương pháp bồi dưỡng:

Nên áp dụng PP trải nghiệm với sự tham gia tích cực của người học để mọi người có điều kiện chia sẻ kinh nghiệm và phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo trong quá trình bồi dưỡng.

Bước 5. Theo dõi và đánh giá tính hiệu nghiệm của việc tổ chức CTHN

Theo dõi và đánh giá tính hiệu nghiệm của việc tổ chức CTHN nhằm giúp cán bộ QLHN biết được cơ cấu tổ chức, việc phân công, phân nhiệm và sự hỗ trợ đối với CTHN có hợp lí, khoa học và hiệu quả hay không? Từ đó, có sự điều chỉnh kịp thời nhằm làm cho CTHN đạt được mục tiêu đã đề ra. Việc thực hiện bước 5 cũng là cơ sở để cán bộ QLHN rút kinh nghiệm thực hiện chu trình quản lí tiếp theo hiệu quả hơn.

Tính hiệu nghiệm của việc tổ chức thực hiện CTHN thể hiện rõ ràng qua kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của từng bộ phận, cá nhân. Cán bộ QLHN không phải quá vất vả nhưng công việc của các bộ phận, cá nhân đều theo đúng tiến độ, đúng kế hoạch và đạt kết quả.

Hai công cụ giúp cán bộ QLHN rất nhiều trong việc thực hiện bước 5 là mô hình “**CCDVHN**” và “**Chìa khóa xây dựng kế hoạch nghề nghiệp**”. Hai sơ đồ này giúp cán bộ QLHN tự đánh giá những hoạt động/dịch vụ HN của CSGD mình quản lí có đi đến mục tiêu CTHN đã xác định hay không.

CÂU HỎI DÀNH CHO BẠN

1. Bạn đã làm gì khi thực hiện chức năng tổ chức trong quá trình QLHN tại CSGD bạn phụ trách?
2. Ở CSGD của bạn đã cử GV phụ trách các HĐHN như thế nào? Bạn đã làm thế nào để có được đội ngũ GVHN (nếu đã có)?
3. Khâu nào là khâu vướng mắc nhất khi bạn thực hiện chức năng tổ chức trong QLHN? Bạn đã tìm cách giải quyết khâu vướng mắc này như thế nào?

4. Bạn đã huy động và phối hợp với các tác nhân HN như thế nào trong quá trình QLHN ở CSGD của bạn?
5. CSGD của bạn đã tổ chức những HĐHN nào để HS có cơ hội thể hiện năng lực, sở thích và hứng thú của bản thân đối với nghề nghiệp?
6. Theo bạn, cán bộ QLHN thường mắc những lỗi nào khi thực hiện chức năng tổ chức? Theo bạn, nên sửa những lỗi đó bằng cách nào?

3. Chức năng chỉ đạo

3.1. Khái niệm

Chỉ đạo CTHN là quá trình tác động có chủ đích, có ảnh hưởng của cán bộ QLHN tới hành vi, thái độ của những người dưới quyền nhằm biến những yêu cầu chung của CTHN thành nhu cầu của CB, GV, HS và những đối tượng khác tham gia CTHN. Trên cơ sở đó, động viên và khích lệ mọi người tích cực, chủ động và tự giác phát huy tối đa khả năng để thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ HN với chất lượng cao.

Nói cách khác, *chỉ đạo là quá trình tác động đến các cá nhân và tập thể làm CTHN sao cho họ cố gắng một cách tự giác và hăng hái thực hiện mục tiêu chung của CTHN.*

3.2. Tầm quan trọng

Từ khái niệm về chỉ đạo và thực tiễn QLHN cho thấy, chức năng chỉ đạo có vai trò rất quan trọng trong chu trình QLHN bởi những lẽ sau:

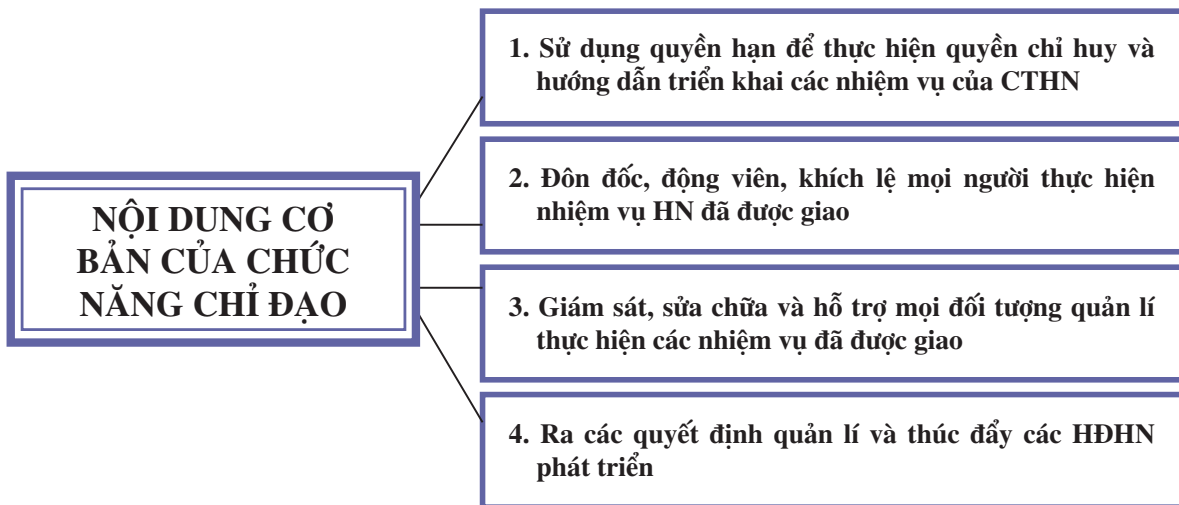
- Thực hiện nghiêm túc chức năng chỉ đạo, cán bộ QLHN duy trì được kỉ luật, kỉ cương của các CSGD trên địa bàn, của CB và GV ở CSGD trong việc thực thi các nhiệm vụ của CTHN;
- Thông qua việc thực hiện chức năng chỉ đạo, cán bộ QLHN hướng dẫn, thuyết phục, khích lệ và động viên được CB, GV và các tác nhân HN khác phát huy cao độ khả năng của bản thân để đạt được mục tiêu CTHN một cách tối ưu;
- Phối hợp được với các tác nhân HN, các tổ chức, đoàn thể trong và ngoài CSGD thực hiện có hiệu quả CTHN;

Từ những vai trò chủ yếu của chức năng chỉ đạo cho thấy, *nếu chỉ tập trung làm tốt chức năng kế hoạch hóa, chức năng tổ chức mà buông lơi chức năng chỉ đạo*

thì cũng khó có thể đạt được mục tiêu của CTHN. Cán bộ QLHN có phát huy tối đa vai trò của mình hay không? Năng lực QLHN của mỗi cán bộ QLHN như thế nào? Trách nhiệm của cán bộ QLHN đối với CTHN đến mức nào? Sự nhạy bén cũng như nghệ thuật quản lí của cán bộ QLHN ra sao?... được thể hiện rất rõ qua việc thực hiện chức năng chỉ đạo.

3.3. Nhiệm vụ

Các nội dung cơ bản khi thực hiện chức năng chỉ đạo CTHN:



Lưu ý:

Nội dung cơ bản của việc Ra quyết định quản lí: Trong quá trình thực hiện KHHĐHN, có nhiều vấn đề cần được giải quyết. Nếu cán bộ QLHN không phát hiện để giải quyết kịp thời thì sẽ gây ảnh hưởng và trở ngại cho việc thực hiện nhiệm vụ của cấp dưới. Do vậy, cán bộ QLHN phải luôn quan tâm tới việc thực hiện nhiệm vụ của cấp dưới để phát hiện vấn đề nảy sinh và **ra quyết định quản lí kịp thời**. Việc ra quyết định là trọng tâm và luôn song hành trong quá trình cán bộ QLHN thực hiện chức năng chỉ đạo. Vậy, ra quyết định quản lí là gì?

Ra quyết định quản lí được hiểu là quá trình xác định vấn đề và lựa chọn phương án hành động thích hợp để giải quyết vấn đề.

Ví dụ: Trong HĐGDHN, PPDH chủ đạo là PP trực quan bằng bảng và đĩa hình về thế giới nghề nghiệp, về hệ thống GD&ĐT... kết hợp với tổ chức tọa đàm, thảo luận và dạy học hợp tác. Nhưng thời lượng dành cho HĐGDHN hiện nay chỉ còn 9 tiết/ năm học, các trường lại không có bảng, đĩa hình về HN. Đây là một vấn đề cần phải giải quyết. Trách nhiệm của cán bộ QLHN là ra quyết định quản lí để giải quyết vấn đề này.

Trong QLHN, cán bộ QLHN nên sử dụng **quyết định “lí giải”** tức là quyết định dựa trên cơ sở nghiên cứu và phân tích hệ thống vấn đề. Các giải pháp thực hiện quyết định được đưa ra trên cơ sở so sánh có căn cứ khoa học. Phương án quyết định là phương án hợp lí và có hiệu quả nhất.

Ra quyết định quản lí được thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Phát hiện vấn đề và sơ bộ đề ra nhiệm vụ giải quyết vấn đề;

Bước 2. Chọn “tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả” giải quyết vấn đề;

Bước 3. Thu thập và xử lí TT;

Bước 4. Chính thức đề ra nhiệm vụ giải quyết vấn đề;

Bước 5. Dự kiến phương án giải quyết vấn đề;

Bước 6. So sánh các phương án theo “tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả”

Bước 7. Ra quyết định chính thức

Sau khi ra quyết định, cần tổ chức thực hiện theo trình tự:

Phổ biến quyết định -> Lập kế hoạch thực hiện -> Thực hiện quyết định -> Kiểm tra -> Điều chỉnh -> Tổng kết.

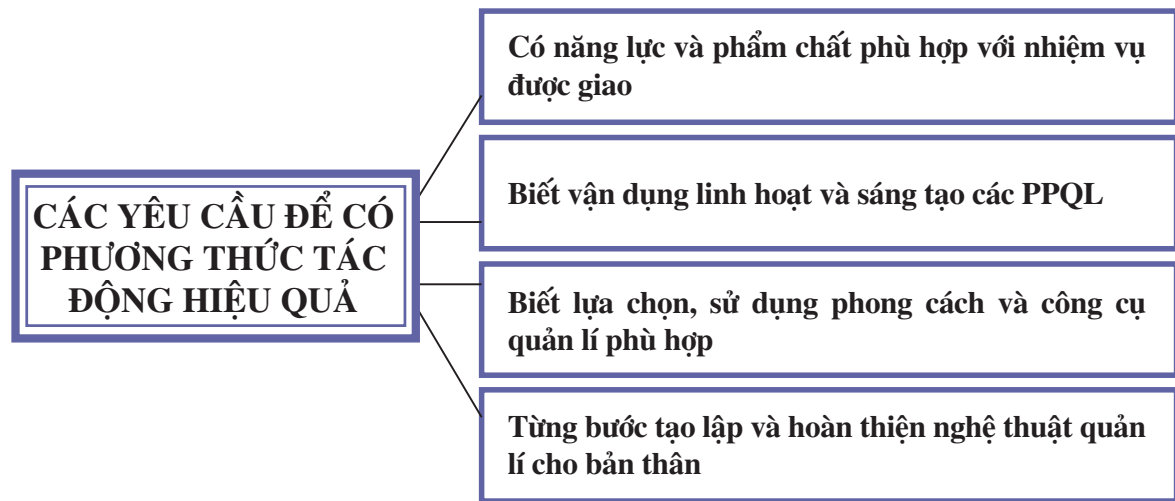
3.4. Cách thức để việc chỉ đạo tác động có hiệu quả

Khi chỉ đạo CTHN, cán bộ QLHN cần chú ý thực hiện những yêu cầu sau:

- Nội quy, quy chế HĐ trong CTHN phải phù hợp với pháp luật của Nhà nước, điều kiện của địa phương và CSGD;
- Đảm bảo tính dân chủ;
- Động viên khích lệ CB và GV phát huy tối đa tiềm năng và năng lực của bản thân đối với nhiệm vụ HN được giao.

3.5. Cách thức để có phương thức tác động hiệu quả

Để có phương thức tác động hiệu quả, cán bộ QLHN cần phải:



LƯU Ý

1. Chỉ đạo một cách thường xuyên và sát sao là một trong những yếu tố thúc đẩy mọi người thực hiện CTHN đúng tiến độ và yêu cầu;
2. Chỉ đạo CTHN một cách toàn diện trên hai phương diện: nhận thức và hành vi;
3. Luôn coi trọng động cơ và nhu cầu của các tác nhân HN trong quá trình chỉ đạo;
4. Quan tâm động viên, khích lệ CB và GV bằng vật chất và tinh thần để họ phát huy hết khả năng của mình trong quá trình làm HN;
5. Vận dụng phong cách lãnh đạo một cách linh hoạt, phù hợp với năng lực bản thân và các tác nhân HN.

4. Chức năng kiểm tra, đánh giá

4.1. Khái niệm

Kiểm tra, đánh giá trong QLHN là quá trình thu thập và trao đổi thông tin nhằm xem xét, đánh giá xem các HĐHN có theo đúng KH về tiến độ, kết quả và chất lượng dự kiến hay không.

Kiểm tra phải đi đôi với đánh giá. Đánh giá là quá trình xử lí các thông tin thu thập được qua kiểm tra, từ đó đưa ra các nhận định về tiến độ và kết quả thực hiện CTHN.

4.2. Sự cần thiết

Khi nói về ý nghĩa và vai trò của chức năng kiểm tra, đánh giá, Bác Hồ đã chỉ ra “Kiểm tra khéo thì bao nhiêu khuyết điểm lòi ra hết và về sau công việc nhất

định sẽ tốt hơn”. Cố Thủ tướng Phạm Văn Đồng cũng chỉ rõ “Kiểm tra, thanh tra là công việc chính của người quản lý vì nếu không kiểm tra, thanh tra có nghĩa là không quản lý, không làm đúng chức trách của mình”.

Trong quá trình QLHN, việc thực hiện chức năng kiểm tra, đánh giá là rất cần thiết, nhằm:

- Xem xét các HĐHN ở các CSGD, các bộ phận và cá nhân thực hiện HĐHN có phù hợp với nhiệm vụ đã đề ra trong KHHĐHN hay không;
- Xem xét những ưu điểm, thiếu sót và nguyên nhân của những thiếu sót trong quá trình HN ở cơ sở để kịp thời điều chỉnh quyết định quản lý;
- Xem xét tình hình thực hiện KHHĐHN có phù hợp với các nguồn lực hiện có của CSGD hay không;
- Có căn cứ để đưa ra và hoặc hoàn thiện các quyết định quản lý, đồng thời có cơ sở để đánh giá mức độ phù hợp của các quyết định quản lý đối với CTHN. Qua đó, có sự điều chỉnh kịp thời đối với những quyết định quản lý chưa phù hợp và hoặc kém hiệu quả trong thực tiễn;
- Thể hiện được quyền hạn và trách nhiệm của mình đối với CTHN, đồng thời cũng biết được thái độ, trách nhiệm của cấp dưới đối với các quyết định đã được đưa ra;
- Phát hiện những nhân tố mới, những khả năng tiềm tàng, sáng tạo của cấp dưới trong CTHN để kịp thời bồi dưỡng hoặc điều chỉnh về mặt nhân sự;
- Giúp cán bộ QLHN có biện pháp hỗ trợ kịp thời nếu thấy cần thiết;
- Thu thập được các TT để có cơ sở đánh giá một cách kịp thời, khách quan tiến độ và kết quả CTHN của các CSGD. Kết quả kiểm tra, đánh giá là căn cứ quan trọng để đánh giá hiệu quả CTHN, đổi mới và hoàn thiện tổ chức và lập KHHĐHN tiếp theo.

4.3. Yêu cầu công việc

Cán bộ QLHN cần thực hiện những công việc sau:

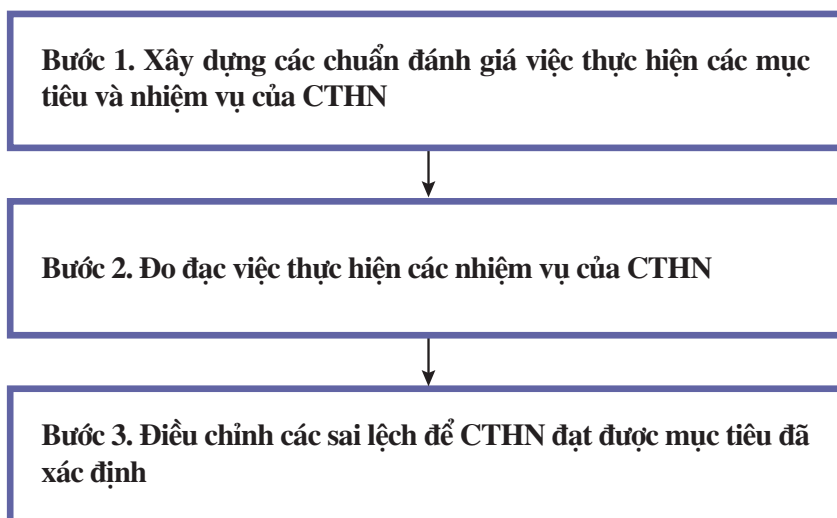
- Đối chiếu và đo lường kết quả đạt được của mỗi hoạt động trong CTHN với chuẩn đã đề ra để đánh giá kết quả CTHN so với KHHĐHN;
- Phát hiện mức độ thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ HN của các Phòng GD&ĐT và các trường THPT chịu sự quản lý trực tiếp của Sở GD&ĐT, các

trường THCS chịu sự quản lí trực tiếp của Phòng GD&ĐT, các bộ phận (nhóm), CB và GV trong trường và tiến hành điều chỉnh những sai lệch;

- Hiệu chỉnh và sửa lại những chuẩn đánh giá nếu thấy cần thiết.

4.4. Cách thức thực hiện

Cán bộ QLHN cần thực hiện chức năng kiểm tra, đánh giá theo các bước sau:



Trong quá trình QLHN, cán bộ QLHN nên ưu tiên dành thời gian cho công tác kiểm tra (tốt nhất là 30% - 40% thời gian). Có thể kiểm tra việc thực hiện CTHN của các CSGD theo nhiều cách khác nhau như: 1/Kiểm tra đột xuất, không báo trước để nhà trường và GV luôn có tinh thần sẵn sàng kiểm tra, có ý thức tự kiểm tra; 2/ Kiểm tra có báo trước để nhà trường và GV tập trung chuẩn bị. Qua đó, GV bộc lộ được trình độ và tài năng; Cán bộ QLHN đánh giá đúng khả năng của nhà trường và năng lực của GV, đồng thời tạo được không khí thi đua làm tốt CTHN trong các CSGD; 3/ Kết hợp kiểm tra đột xuất với kiểm tra, đánh giá có báo trước; 4/ Kiểm tra theo chuyên đề: khi thấy có vấn đề nào đó nổi cộm trong việc thực hiện CTHN, có thể tiến hành kiểm tra theo chuyên đề để đánh giá lại vấn đề đó cho chính xác; 5/ Kiểm tra bằng phương pháp quan sát; 6/ Kiểm tra qua trao đổi với GV, trưởng nhóm...

Để việc thực hiện chức năng kiểm tra, đánh giá có hiệu quả, cần lưu ý:

- Xác định rõ mục đích và có kế hoạch kiểm tra, đánh giá;
- **Kiểm tra phải dẫn đến đánh giá** để điều chỉnh các sai lệch, làm cho CTHN đạt được mục tiêu đã xác định. Phải đánh giá dựa trên chuẩn đo đạc và TT thu

được qua kiểm tra để khen chê, thưởng phạt đúng, công tâm và công bằng mới có tác dụng và làm cho tập thể đoàn kết, nhất trí.

CÂU HỎI DÀNH CHO BẠN

1. Bạn có thường xuyên kiểm tra, đánh giá HĐHN ở CSGD do bạn quản lý không? Vì sao?
2. Bạn thường kiểm tra bằng cách báo trước hay kiểm tra không báo trước? Vì sao?
3. Bạn hãy nhớ và kể lại quy trình kiểm tra một HĐHN ở CSGD do bạn quản lý và tự đánh giá kết quả kiểm tra của bạn?
4. Bạn hãy cho biết, khi thực hiện chức năng kiểm tra bạn dễ bị mắc lỗi nào? Bạn có thể sửa những lỗi đó bằng cách nào?

III. CÔNG CỤ QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP

1. Vai trò

Trong QLHN, công cụ QLHN có vai trò rất quan trọng bởi những lí do sau:

- Công cụ quản lý là phương tiện để xác định mục tiêu quản lý có cơ sở pháp lý và cơ sở khoa học. Nói cách khác, nó chính là cơ sở pháp lý và là căn cứ lí luận để xác định mục tiêu QLHN;
- Công cụ quản lý được sử dụng như phương tiện để tổ chức, phối hợp, động viên và định hướng hoạt động của đối tượng quản lý. Công cụ quản lý phù hợp và có hiệu lực sẽ giúp cho cán bộ QLHN thực hiện chức trách và nhiệm vụ QLHN một cách thuận lợi;
- Công cụ quản lý là phương tiện đo lường và đánh giá kết quả của quá trình QLHN.

Tóm lại, công cụ quản lý đóng vai trò là phương tiện hữu hiệu giúp cán bộ QLHN có cơ sở pháp lý để thực hiện các chức năng quản lý một cách khoa học, thuận lợi và đạt kết quả. Vì vậy, cán bộ QLHN cần *tìm hiểu để nắm vững nội dung, yêu cầu và cách thức sử dụng từng công cụ quản lý và vận dụng* trong quá trình QLHN một cách linh hoạt nhưng vẫn đảm bảo các nguyên tắc.

2. Công cụ

Để đảm bảo việc QLHN mang tính khoa học, tiến hành thuận lợi và đạt kết quả, cán bộ QLHN cần sử dụng một số công cụ quản lý chủ yếu sau:

- **Các công cụ mang tính pháp lí**, bao gồm các quy định của Chính phủ và Quốc hội về CTHN cho HSPT, trong đó có một số văn bản quan trọng sau:
 - Luật Giáo dục;
 - Nghị định 75/2006/NĐ-CP;
 - Quyết định 126/ CP ngày 19 tháng 3 năm 1981 của Hội đồng Chính phủ về “CTHN trong trường PT và việc sử dụng hợp lí HSPT cơ sở, PT trung học tốt nghiệp ra trường”;
 - Thông tư 31-TT ngày 17 tháng 11 năm 1981 về việc hướng dẫn quyết định 126/CP;
 - Chỉ thị 33/2003/CT-BGDĐT của Bộ trưởng GD&ĐT về việc “tăng cường GDHN cho HSPT”.
- **Công cụ theo lĩnh vực quản lí ngành**, bao gồm: *Chương trình GD phổ thông ban hành theo Quyết định số 16/2006/QĐ-BGDĐT ngày 05 tháng 5 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT*, trong đó có: Chương trình HĐGDHN; Chương trình HĐGDNPT; Chương trình môn Công nghệ; Chương trình HĐGDNGLL và chương trình các môn văn hóa cấp THCS, THPT; *Tài liệu phân phối chương trình THCS, THPT môn Công nghệ của Bộ GD&ĐT* dùng cho các cơ quan quản lí GD và GV, áp dụng từ năm học 2009-2010 - Ban hành theo hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ GDTrH số 7475/BGDĐT- GDTrH.
- **Công cụ kinh tế, kĩ thuật**, như kế hoạch, hướng dẫn chi tiêu và thống kê trong GD...
- **Các loại văn bản hành chính** như hướng dẫn thực hiện năm học hàng năm của Bộ GD &ĐT, Sở GD&ĐT, ...
- **Văn bản chuyên môn kĩ thuật**, như sách GV của HĐGDHN, tài liệu HĐGDNPT; Sách giáo khoa và sách GV các môn học liên quan đến HN, tài liệu tập huấn về lí thuyết HN và kĩ năng TVHN...

CÂU HỎI DÀNH CHO BẠN

1. Bạn thường sử dụng những công cụ quản lí nào vào việc QLHN ở CSGD do bạn phụ trách?
2. Bạn đánh giá như thế nào về hiệu lực của từng loại công cụ quản lí được sử dụng trong QLHN?
3. Theo bạn, có những công cụ nào không còn phù hợp với thực tiễn hiện nay? Vì sao?
4. Nên bổ sung công cụ nào để hỗ trợ cho QLHN tốt hơn? Vì sao?

IV. PHƯƠNG PHÁP QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP

1. Vai trò

Thực tế quản lý cho thấy, PPQL có vai trò rất quan trọng trong việc tạo động lực và động cơ thúc đẩy các cá nhân, bộ phận hoàn thành có chất lượng và hiệu quả công việc được giao. Đặc biệt, trong CTHN - một hoạt động trong GD còn rất nhiều khó khăn và chưa được coi trọng đúng mức thì *PPQL phù hợp rất quan trọng*. PPQL còn làm cho các HĐ quản lý tuân thủ đúng các quy luật và các nguyên tắc quản lý và là cơ sở để nâng cao hiệu quả thực hiện các chức năng quản lý.

PPQL là bộ phận năng động nhất trong hệ thống quản lý vì nó phải luôn luôn phải thích nghi với những biến đổi bên trong và bên ngoài hệ thống. Trong quá trình QLHN, vấn đề quan trọng hàng đầu là cán bộ QLHN phải lựa chọn và phối hợp các PPQL sao cho phù hợp với hoàn cảnh và đối tượng cụ thể nhằm đạt được mục tiêu đã xác định. Điều này, phụ thuộc rất nhiều vào trình độ, kỹ năng và nghệ thuật quản lý của các cán bộ QLHN trong GD.

2. Phương pháp

Có nhiều PPQL khác nhau, nhưng trong quá trình QLHN, tùy điều kiện và trường hợp cụ thể, cán bộ QLHN có thể vận dụng một số PPQL sau:

- **PP hành chính - pháp luật:** là PPQL dựa trên cơ sở quan hệ tổ chức và quyền lực Nhà nước để tác động trực tiếp hoặc gián tiếp lên đối tượng quản lý.

Mục đích chính của PP này là duy trì kỷ luật, kỷ cương và đạt hiệu quả quản lý. Quan hệ trong PP hành chính - pháp luật là quan hệ giữa quyền uy và sự phục tùng, giữa cấp trên và cấp dưới, giữa cá nhân và tổ chức. Cấp trên ra lệnh, cấp dưới phải thi hành. Để thực hiện PP này có hiệu quả, các cán bộ QLHN phải được giao quyền quản lý theo từng cấp quản lý.

- **PP giáo dục - tâm lý:** là PP tác động lên trí tuệ, tình cảm, ý thức và nhân cách của những người tham gia CTHN.

Mục đích chính của PP này là thông qua những mối quan hệ liên nhân cách, cán bộ QLHN tác động lên đối tượng quản lý nhằm cung cấp và trang bị thêm hiểu biết về HN; hình thành những quan điểm đúng đắn đối với HĐHN; nâng cao khả năng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ về HN; tác động đến tư tưởng, tình cảm, ý thức trách nhiệm, tính tự giác, tính tự chủ, lòng kiên trì và tinh thần tự chịu trách

nhiệm... của các tập thể và cá nhân thực hiện nhiệm vụ HN. Có thể sử dụng PP này thông qua hình thức giao lưu, tổ chức các HĐ văn hóa, hội thảo, tập huấn... Đây là PPQL phù hợp và nên tăng cường vận dụng trong quá trình QLHN vì HN là HĐ đòi hỏi tính tự giác cao với lý do: 1/ Hoạt động HN chưa được đưa vào hướng dẫn kiểm tra, đánh giá và chỉ tiêu thi đua của Bộ GD&ĐT; 2/ Hoạt động này rất khó tổ chức thực hiện do không có GV được đào tạo về lĩnh vực HN; và 3/ Đòi hỏi phải có sự phối hợp của nhiều tác nhân trong và ngoài ngành GD.

- **PPQL bằng kinh tế:** là PP sử dụng nguồn lực vật chất và lợi ích kinh tế để tạo động cơ thúc đẩy, phát huy tiềm năng, trí tuệ, tình cảm, ý chí và trách nhiệm của đối tượng quản lí nhằm đạt được hiệu quả tối ưu trong CTHN.
- **PP tuyên truyền GD:** là PP tác động tuyên truyền, GD nhằm làm cho đối tượng quản lí có nhận thức đúng đắn về sứ mệnh của CTHN, về trách nhiệm và nghĩa vụ của bản thân đối với CTHN. Có thể thực hiện PP này thông qua các buổi tập huấn, hội thảo, bồi dưỡng, tọa đàm, giao lưu...

Để phát huy hiệu quả của các PPQL, các cán bộ QLHN cần lưu ý:

- Lựa chọn và phối hợp sử dụng các PP đúng lúc, đúng cách, đúng “liều lượng” bởi mỗi PP đều có những ưu điểm và hạn chế, không có PP nào là vạn năng. Mỗi PPQL chỉ tác động đến đối tượng quản lí theo khía cạnh nhất định và tạo động cơ thúc đẩy HĐ ở mức độ rất khác nhau;
- Các PP được lựa chọn sử dụng cần đảm bảo tính khả thi và phù hợp với điều kiện thực tiễn, tình huống và đối tượng quản lí cụ thể.

CÂU HỎI DÀNH CHO BẠN

1. Bạn đã sử dụng những PPQL nào khi QLHN ở CSGD do bạn quản lí? PP đó đã đem lại hiệu quả như thế nào?
2. Trong các PPQL trên, PP nào phù hợp, PP nào không phù hợp với việc QLHN ở CSGD do bạn quản lí? Vì sao?

V. THÔNG TIN TRONG QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP

1. Vai trò

Trong QLHN, yếu tố TT đóng vai trò rất quan trọng vì TT trong QLHN là căn cứ khoa học để cán bộ QLHN:

- Lập kế hoạch QLHN;
- Xây dựng và phổ biến mục tiêu CTHN cho các tác nhân HN và HSPT cấp trung học;
- Tìm kiếm, khai thác, phân bổ, tổ chức nguồn nhân lực và các nguồn lực khác tham gia CTHN tại các CSGD và các địa phương một cách hiệu quả;
- Lựa chọn, phát triển đội ngũ CB và GV và các tổ chức, đoàn thể tham gia CTHN;
- Tuyên truyền, phổ biến và nâng cao nhận thức của các tác nhân và HSPT cấp trung học về CTHN;
- Chỉ đạo, hướng dẫn, điều khiển, thúc đẩy và tạo môi trường thuận lợi cho các cá nhân, bộ phận trong và ngoài ngành tham gia CTHN;
- Kiểm tra, đánh giá kết quả HN ở các CSGD khác;
- Hỗ trợ HS tìm hiểu đầy đủ hơn về các ngành nghề chủ yếu trong xã hội; TT về thị trường tuyển dụng/ lao động ở địa phương, đất nước, về chỉ tiêu tuyển sinh ĐH, CĐ, trung cấp nghề....;
- Giúp PHHS và các tác nhân HN trong và ngoài nhà trường có được những TT đầy đủ, chính xác và tin cậy về CTHN, từ đó có sự hỗ trợ tích cực đối với CTHN cho HSPT.

Tóm lại, yếu tố TT giữ vai trò cực kì quan trọng trong QLHN. Có thể ví *yếu tố TT như mạch máu liên kết các chức năng quản lý, chuyển tải các TT cần thiết, kịp thời làm cho các HĐHN được vận hành theo đúng KH và đạt kết quả*. Trách nhiệm của cán bộ QLHN là tổ chức và xây dựng hệ thống TT phục vụ QLHN.

2. Một số loại thông tin

Có nhiều loại TT được sử dụng trong QLHN nhằm giúp cho CTHN vận hành theo đúng kế hoạch và đạt hiệu quả. Tùy theo cách phân loại, có các loại TT khác nhau. Ví dụ, theo *hình thức chuyển tải TT* có TT bằng chữ viết, TT bằng lời nói; Theo

chiều TT có TT chỉ thị xuống dưới, TT báo cáo lên trên, TT ngang, TT đan chéo; Theo tính chất chính thống có TT chính thức và TT không chính thức; Theo mối quan hệ với hệ thống quản lí có TT bên ngoài, TT bên trong... Sau đây, chúng tôi xin giới thiệu hai loại TT mang tính phổ quát nhất là “TT bên ngoài” và “TT bên trong”.

2.1. Thông tin bên ngoài

TT bên ngoài là những TT từ môi trường bên ngoài vào CSGD, như: Các chủ trương của Chính phủ, của ngành GD về HN cho HSPT cấp trung học; Chủ trương, đường lối phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và địa phương; Cơ cấu ngành nghề và nhu cầu nhân lực của các ngành nghề có xu hướng phát triển trên thế giới, trong nước và địa phương; TT về thị trường tuyển dụng/ lao động; TT tuyển sinh...

Đối với CTHN, TT bên ngoài hết sức quan trọng bởi nó không chỉ giúp cán bộ QLHN và các tác nhân có được những phương tiện, công cụ để tác nghiệp mà nó còn giúp HS thực hiện ba bước tìm hiểu nghề nghiệp để lập KH nghề nghiệp một cách thuận lợi và đạt kết quả. Yêu cầu đặt ra là những TT hướng nghiệp từ môi trường xã hội vào CSGD *“phải đảm bảo cho phụ huynh, HS có được những TT chính xác, có tính thời sự, phản ánh được những thay đổi đang xảy ra ở thị trường tuyển dụng trong và ngoài nước và hữu ích cho mục tiêu chọn ngành, chọn nghề, đồng thời, phù hợp với văn hóa và phong tục Việt Nam”* (Mô hình CCDVHN). Cán bộ QLHN có thể truy cập các TT phục vụ cho QLHN theo các địa chỉ đã nêu trên cổng thông tin Hướng nghiệp: www.emchonnghegi.edu.vn và tham khảo thêm ở mục V, phần 2.

2.2. Thông tin bên trong

TT bên trong (TT nội bộ) là những TT phục vụ cho công tác QLHN, đảm bảo tính thống nhất, hiệu quả và hiệu lực. TT bên trong bao gồm: các chỉ thị, hướng dẫn thực hiện CTHN; TT về công tác tổ chức; TT về tình hình thực hiện CTHN và các điều kiện để tổ chức CTHN ở các CSGD như tình hình đội ngũ GV, cơ sở vật chất, thiết bị cho HĐHN, tình hình tài chính cho HN, tình hình QLHN...

Lưu ý: Các loại TT được sử dụng trong QLHN cần phải đảm bảo tính chính xác, kịp thời, hệ thống, tổng hợp, đầy đủ, cô đọng và lô gic, đồng thời phải đảm bảo tính pháp lí và tính kinh tế. Cần tránh tình trạng lọc tin, đó là, người nhận tin có chủ ý nhào nặn, bóp méo và loại bớt TT sao cho vừa ý người nhận tin; Hoặc

tình trạng nhiễu tin, sai lạc TT do tác động của yếu tố chủ quan và khách quan và quá tải TT.

CÂU HỎI DÀNH CHO BẠN

1. Ở CSGD của bạn đã có phòng TT hướng nghiệp và cổng TT hướng nghiệp chưa? Vì sao chưa có (nếu chưa có)?
2. Bạn hãy kể tên những dữ liệu thông tin phục vụ cho quản lý QLHN đã có ở CSGD của bạn?
3. Bạn đánh giá như thế nào về hệ thống thông tin QLHN ở CSGD do bạn quản lý?
4. Theo bạn, CSGD do bạn quản lý cần cải thiện hệ thống TT như thế nào để phục vụ có hiệu quả cho CTHN?
5. Làm thế nào để CSGD do bạn quản lý có được “*hệ thống thông tin chính xác, có tính thời sự, phản ánh được những thay đổi đang xảy ra ở thị trường tuyển dụng trong và ngoài nước và hữu ích cho mục tiêu chọn ngành, chọn nghề, đồng thời, phù hợp với văn hóa và phong tục Việt Nam*” (Mô hình CCDVHN)?

VI. NĂNG LỰC VÀ KỸ NĂNG CẦN THIẾT ĐỂ QUẢN LÝ HƯỚNG NGHIỆP

1. Năng lực quản lý

1.1. Khái niệm

Dựa vào khái niệm chung về năng lực, có thể hiểu: *Năng lực QLHN là tổ hợp các đặc điểm và các thuộc tính tâm lý của cá nhân phù hợp với yêu cầu đặc trưng của hoạt động QLHN nhằm đảm bảo cho CTHN đạt hiệu quả cao.*

Nói cách khác, *năng lực QLHN là sự phù hợp giữa một bên là tổ hợp những thuộc tính tâm lý độc đáo của cá nhân với một bên là yêu cầu của HĐ QLHN nhằm đảm bảo cho CTHN nhanh chóng đạt kết quả và đạt hiệu quả cao.*

Năng lực QLHN là một trong những điều kiện cơ bản đảm bảo có tính chắc chắn cho sự thành công trong lĩnh vực QLHN của cán bộ QLHN.

- *Năng lực QLHN có các đặc điểm chủ yếu sau*

- Hình thành và bộc lộ trong hoạt động QLHN;

- Gắn với hoạt động QLHN và kinh nghiệm quản lí của mỗi cá nhân;
- Chịu sự chi phối của yếu tố bẩm sinh di truyền, môi trường, trình độ và kĩ năng quản lí của mỗi cá nhân...
- Luôn thích nghi với yêu cầu và điều kiện thực tế có nhiều biến đổi.

QLHN vừa là một khoa học, vừa là nghệ thuật. Vì vậy, hiệu quả quản lí tùy thuộc rất nhiều vào năng lực, phẩm chất, trí tuệ và kinh nghiệm của cán bộ QLHN.

1.2. Khung năng lực của cán bộ quản lí hướng nghiệp

QLHN là một công việc đòi hỏi cán bộ QLHN phải có một *tập hợp các năng lực, kiến thức, kĩ năng và đặc điểm cá nhân phù hợp* để hoàn thành tốt trách nhiệm quản lí và đạt được mục tiêu quản lí. Tập hợp này được gọi là **“Khung năng lực của cán bộ QLHN”**.

Những căn cứ để xây dựng Khung năng lực của cán bộ QLHN

- Năng lực cần có của cán bộ QLHN mà đại diện là các cán bộ QLHN nòng cốt đã tự xác định trong Hội thảo Tham vấn nội dung và cấu trúc của tài liệu “Quản lí hướng nghiệp ở cấp trung học” ngày 6 tháng 10 năm 2012, do VVOB Việt Nam tổ chức tại Đà Nẵng;
- Lý luận của khoa học quản lí GD;
- Nhiệm vụ, chức năng và vai trò của cán bộ QLHN;
- Chuẩn Hiệu trưởng trường THCS, THPT và trường PT có nhiều cấp được ban hành theo Thông tư 29/2009/TT ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT.

Bảng 3. Khung năng lực của cán bộ quản lí hướng nghiệp

Năng lực	Tiêu chí	Minh chứng
Năng lực chuyên môn về HN và nghiệp vụ sư phạm	Hiểu biết những nội dung cơ bản của CTHN trong GD. Có năng lực sư phạm.	<ul style="list-style-type: none"> - Hiểu được đầy đủ ý nghĩa và tầm quan trọng của CTHN; - Có kiến thức vững vàng về HN; - Nắm vững các văn bản về GDHN cho HSPT cấp trung học; - Truyền đạt những mệnh lệnh, định hướng và quyết định của mình một cách nhanh chóng, rõ ràng và dễ hiểu;

Năng lực	Tiêu chí	Minh chứng
Năng lực chuyên môn về HN và nghiệp vụ sư phạm	Hiểu biết những nội dung cơ bản của CTHN trong GD. Có năng lực sư phạm.	<ul style="list-style-type: none"> - Có khả năng truyền đạt CTHN cho nhiều đối tượng khác nhau; - Có hiểu biết về tâm lí và quan tâm tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của CB, GV và HS để tạo động lực cho họ tham gia CTHN.
Năng lực QLHN	Có tầm nhìn chiến lược. Có khả năng phân tích và dự báo	<ul style="list-style-type: none"> - Có tầm nhìn chiến lược đối với CTHN; - Có tâm huyết, quyết tâm cao và trách nhiệm với CTHN; - Nắm bắt được các chủ trương chính sách, quy định, các văn bản của Chính phủ, của ngành về CTHN cho HSPT; - Nắm bắt nhanh nhạy những vấn đề liên quan đến CTHN cho HSPT cấp trung học.
	Thiết kế và triển khai CTHN	<ul style="list-style-type: none"> - Có khả năng xây dựng KH, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá CTHN; - Vừa có khả năng như một kiến trúc sư để thiết kế CTHN, vừa có khả năng chỉ đạo “thi công” CTHN; - Hỗ trợ CB và GV hiểu và thực hiện đúng và đủ các nội dung GDHN; - Huy động và khuyến khích được sự tham gia của GV và các bên liên quan trong việc xây dựng và triển khai KHHĐHN.
	Chủ động và sáng tạo trong QLHN	<ul style="list-style-type: none"> - Có khả năng tìm ra phương pháp HN phù hợp với nhu cầu của HS, điều kiện của bản thân, CSGD, địa phương; - Có các kĩ năng lãnh đạo và quản lí (3 kĩ năng lãnh đạo và 5 kĩ năng quản lí); - Linh hoạt để đáp ứng nhu cầu HN khác nhau của HS; - Tập hợp được nhiều nguồn lực cho CTHN; - Gắn CTHN trong nhà trường với cộng đồng, địa phương và biết tranh thủ sự hỗ trợ của cộng đồng, địa phương cho CTHN; - Huy động được sự tham gia của CB, GV và nhiều cấp quản lí; - Không áp đặt để nắm được TT đa chiều; - Luôn lắng nghe và thấu hiểu nhu cầu HN của HS để có định hướng đối với CTHN. Động viên và tạo cơ hội tốt cho CB và GV phát huy năng lực cá nhân, tính tự chủ và sáng tạo trong công việc được giao;

Năng lực	Tiêu chí	Minh chứng
	Chủ động và sáng tạo trong QLHN	<ul style="list-style-type: none"> - Coi HN như một tiêu chí thi đua để động viên, khuyến khích những người làm CTHN; - Xây dựng và tổ chức được bộ máy nhân sự thực hiện CTHN có hiệu quả; - Có khả năng ra quyết định đúng đắn, kịp thời và dám chịu trách nhiệm về các quyết định nhằm đảm bảo cơ hội được HN cho mọi HS, nâng cao chất lượng và hiệu quả CTHN.
	Xây dựng hệ thống TT	<ul style="list-style-type: none"> - Tổ chức xây dựng và phát triển hệ thống TT phục vụ hiệu quả CTHN; - Ứng dụng công nghệ TT trong QLHN; - Thường xuyên tiếp nhận và xử lí các TT phản hồi để đổi mới và nâng cao hiệu quả HN; - Hợp tác và chia sẻ kinh nghiệm lãnh đạo, QLHN với các CSGD, cá nhân và các tổ chức khác.

CÂU HỎI DÀNH CHO BẠN

1. Bạn hãy tự liên hệ bản thân và tự đánh giá năng lực QLHN của bạn theo các mức: mức 1 là tốt; mức 2: đạt; mức 3: chưa đạt.
2. Theo bạn, có cần phân chia mức cần đạt ở từng tiêu chí cho từng cấp quản lí không? Vì sao?

2. Kỹ năng quản lí, lãnh đạo

2.1. Khái niệm

Dựa vào khái niệm chung về kĩ năng, có thể hiểu *kỹ năng lãnh đạo, QLHN là khả năng thực hiện công việc lãnh đạo, QLHN một cách có chất lượng, hiệu quả trong điều kiện nhất định, trong thời gian nhất định và dựa trên những tri thức và kinh nghiệm đã có về QLHN.*

Nói cách khác, *kỹ năng lãnh đạo, QLHN là sự vận dụng những kiến thức cơ bản và kinh nghiệm về HN và QLHN đã thu lượm được vào thực tiễn lãnh đạo, quản lí để đạt được kết quả quản lí có chất lượng và hiệu quả. Kỹ năng lãnh đạo, QLHN là kiến thức trong hành động lãnh đạo, quản lí. Nó được hình thành thông qua việc*

tích cực, chủ động, tự giác và thực hành lặp đi lặp lại nhiều lần các kiến thức về QLHN vào thực tiễn lãnh đạo, QLHN.

Như vậy, muốn có được kỹ năng lãnh đạo, QLHN, trước hết cán bộ QLHN cần có kiến thức cơ bản về HN và QLHN. Các kiến thức này sẽ là cơ sở để thực hành từng thao tác lãnh đạo, quản lý trong thực tiễn cho đến khi thực hiện được các hành động lãnh đạo, quản lý thành thạo, đảm bảo đúng mục đích và đạt yêu cầu. Tri thức và kỹ năng về HN và QLHN là điều kiện cần thiết để hình thành năng lực lãnh đạo, QLHN. Ngược lại, năng lực QLHN góp phần làm cho quá trình lĩnh hội kiến thức và hình thành kỹ năng trong lĩnh vực lãnh đạo, QLHN nhanh chóng, thuận lợi và dễ dàng hơn.

2.2. Các kỹ năng lãnh đạo, quản lý hướng nghiệp

Từ khái niệm về kỹ năng cho thấy, muốn đạt kết quả khi tiến hành bất cứ công việc nào trong quá trình quản lý đều đòi hỏi cán bộ QLHN phải có các kỹ năng tương ứng. Vì vậy, có rất nhiều kỹ năng cán bộ QLHN cần có để QLHN. Sau đây, là một số kỹ năng lãnh đạo, quản lý chủ yếu mà mỗi cán bộ QLHN cần có.

a. Kỹ năng lãnh đạo, bao gồm các kỹ năng chủ yếu sau:

- *Kỹ năng xây dựng tầm nhìn hướng nghiệp*

Đây là kỹ năng rất cần thiết để cán bộ QLHN thực hiện được vai trò sáng nghiệp. Việc xây dựng TNHH đòi hỏi cán bộ QLHN phải có tầm nhìn xa, trông rộng đối với CTHN. Trong CTHN, TNHH là một động thái liên tục, không phải chỉ xác định lúc khởi đầu là xong mà nó phải được thường xuyên rà soát và có thể liên tục điều chỉnh cho phù hợp với tình hình thực tế có nhiều thay đổi và luôn biến động. Việc thay đổi TNHH khi cần thiết nhằm tìm kiếm những sách lược mới, cải thiện hoặc hủy bỏ những sách lược cũ để đạt được mục đích HN tốt hơn. Nếu xác định TNHH đúng ngay từ ban đầu thì sẽ giữ được tính ổn định của mục đích HN.

Để hiện thực hóa TNHH phải xây dựng được chiến lược và kế hoạch cụ thể. *Không có TNHH sẽ thiếu định hướng hoạt động, nguồn nhân lực bị phân tán và thiếu căn cứ khoa học để xây dựng KHHĐHN.*

- *Kỹ năng phát hiện vấn đề và giải quyết vấn đề*

Vấn đề là tình huống trái ngược với ý định và mong đợi của cán bộ QLHN. Trong quá trình QLHN, không phải tất cả mọi dự định, dự liệu đều theo đúng KH đã vạch ra mà nó thường xuyên có vấn đề nảy sinh trong thực tiễn. Nhiệm

vụ của cán bộ QLHN là phải nhanh nhạy trong việc phát hiện vấn đề này sinh để đưa ra các giải pháp kịp thời và hợp lí. Việc phát hiện vấn đề thường theo trình tự sau:

- Cảm thấy nó trước khi phát hiện ra nó thực sự;
- Bắt đầu tìm kiếm và đặt ra những nghi vấn;
- Thu thập dữ liệu thông qua dự giờ, trao đổi với nhóm trưởng/ tổ trưởng chuyên môn;
- Trao đổi cảm nhận với nhóm trưởng và GV;
- Xác định vấn đề;
- Kiểm tra các nguồn lực;
- Đưa ra quyết định lãnh đạo.

Ví dụ: Vấn đề GV lấy giờ tổ chức HĐGDHN để dạy Toán

Đầu tiên, cán bộ QLHN đặt câu hỏi: Tại sao GV không tổ chức HĐGDHN, mặc dù đã nhận sự phân công? Có phải vì GV ngại tổ chức HĐGDHN do thiếu kiến thức về HN? Hay HS lớp GV đó chủ nhiệm cần phải được bồi dưỡng thêm môn toán? Hay là do các điều kiện về trang thiết bị, đồ dùng dạy học cho HĐGDHN không có nên GV không tổ chức được? Hay là do HĐGDHN không được tính giờ dạy như các môn văn hóa?... Qua trao đổi, cán bộ QLHN biết được nguyên nhân là do GV không được tính giờ dạy như các môn văn hóa. Sau khi xác định được vấn đề, cán bộ QLHN kiểm tra nguồn kinh phí trong CSGD để tính giờ dạy cho các GV tổ chức HĐGDHN và đưa ra quyết định: tính giờ HĐGDHN vào giờ dạy như các môn văn hóa và có khen thưởng đối với những GV tổ chức tốt HĐGDHN.

- *Kĩ năng phát triển con người*

Cán bộ QLHN phải luôn coi việc phát triển con người là yếu tố quyết định sự thành công của CTHN. Thực tế cho thấy, cán bộ QLHN càng quan tâm đến phát triển nguồn nhân sự bao nhiêu thì càng khẳng định vai trò của người quản lí bấy nhiêu. Kĩ năng phát triển con người của cán bộ QLHN thể hiện trước hết ở thái độ coi trọng giá trị của CB và GV và tính cách tận tâm và chân thật với mọi người. Kĩ năng phát triển con người của cán bộ QLHN còn thể hiện ở năng lực chuyên môn nghiệp vụ, khả năng tạo ảnh hưởng đối với CB và GV trong CSGD; Thể hiện sự quan tâm, tạo điều kiện cho mọi người làm việc, tự học, tự bồi dưỡng và luôn lấy nhu cầu thực tế của GV và HS đối với CTHN làm xuất phát điểm cho các quyết định quản lí của mình.

b. Kỹ năng quản lý, bao gồm:

- Các kỹ năng kỹ thuật

Các kỹ năng kỹ thuật bao gồm các *kỹ năng thực hiện bốn chức năng quản lý CTHN*, đó là: kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch, kỹ năng chỉ đạo và kỹ năng kiểm tra, đánh giá. Kỹ năng kỹ thuật còn bao gồm, kỹ năng sử dụng công cụ quản lý và kỹ năng sử dụng các PPQL. Trong mỗi kỹ năng kỹ thuật được hợp thành bởi nhiều kỹ năng để thực hiện các công việc cụ thể. Ví dụ, để có kỹ năng lập KH cần có các kỹ năng cụ thể là: Kỹ năng phân tích môi trường GD; Kỹ năng xác định TNHH; Kỹ năng xác định mục tiêu HN; Kỹ năng xác định các nhiệm vụ cụ thể và các nguồn lực cần thiết cho CTHN v.v... Cán bộ QLHN cần hiểu thấu đáo, sau đó vận dụng những hiểu biết của mình về các chức năng, công cụ, PPQL vào thực tiễn QLHN để từng bước hoàn thiện các kỹ năng kỹ thuật.

- Các kỹ năng liên nhân cách

Kỹ năng liên nhân cách là các kỹ năng liên quan trực tiếp đến con người như *khả năng lãnh đạo, chỉ dẫn, động viên, xử lý xung đột và làm việc cùng mọi người*. Cán bộ QLHN có kỹ năng liên nhân cách giỏi là người biết động viên, khuyến khích và thúc đẩy mọi người dưới quyền tham gia vào quá trình ra quyết định, để họ tự thể hiện mình, tự trình bày quan điểm của mình và là người biết tôn trọng, quý mến người khác và được mọi người quý mến, tôn trọng.

- Các kỹ năng khái quát hóa

Kỹ năng khái quát hóa là khả năng *nhìn nhận và đánh giá các HĐHN* tại các CSGD như một thể thống nhất và biết áp dụng các kỹ năng kế hoạch hóa, kỹ năng tư duy một cách hợp lý. Kỹ năng khái quát hóa đòi hỏi cán bộ QLHN có năng lực tư duy để suy nghĩ về những vấn đề cần ưu tiên, những cơ hội và khả năng tương đối cho CTHN và về những mối quan hệ tương quan trong CTHN. Kỹ năng này rất quan trọng khi cán bộ QLHN đóng *vai trò quyết định, vai trò sáng nghiệp, vai trò phân phối các nguồn lực cho CTHN, vai trò thương thuyết*. Kỹ năng khái quát hóa thường được cán bộ QLHN sử dụng để dự đoán - dự báo, phân tích các nguồn lực cho CTHN và đánh giá các biện pháp quản lý khác nhau để đạt kết quả HN tích cực.

- Các kỹ năng giao tiếp

Kỹ năng giao tiếp là *khả năng phát và nhận TT* với những ý tưởng, cảm xúc và thái độ của bản thân. Điều này đòi hỏi cán bộ QLHN phải có các kỹ năng giao

tiếp cơ bản bằng lời nói, chữ viết và diễn đạt bằng cử chỉ sao cho thu hút, thuyết phục nhưng lại tạo cảm giác dễ chịu, thân thiện, cởi mở và tin tưởng cho người đối thoại.

Kĩ năng giao tiếp của cán bộ QLHN thường biểu hiện dưới hai hình thức là: *hữu hình và vô hình*. Kĩ năng giao tiếp hữu hình được biểu lộ thông qua cử chỉ và hành động mà người ta nhìn thấy, nghe thấy như giọng nói, tiếng cười, cái bắt tay và cách đi đứng... còn kĩ năng giao tiếp vô hình phát lộ ra bên ngoài thông qua nhận thức mang tính linh cảm của người khác.

- Các kĩ năng nhân sự

Kĩ năng nhân sự bao gồm các kĩ năng hỗ trợ như kĩ năng thiết kế cơ cấu tổ chức, kĩ năng sắp xếp CB và GV; kĩ năng tuyển chọn và phân công GV thực hiện các nhiệm vụ của CTHN; kĩ năng xây dựng đội ngũ nòng cốt về CTHN; kĩ năng đánh giá CB và GV; kĩ năng khen thưởng, kỉ luật và khiển trách CB và GV dưới quyền... Cán bộ QLHN giỏi là người có kĩ năng nhân sự tốt, biết tuyển chọn người, biết sử dụng người và làm cho cấp dưới có cảm giác được tôn trọng và được trọng dụng.

Trên đây là một số kĩ năng lãnh đạo, quản lí cơ bản. Trong thực tế QLHN, có những công việc đòi hỏi ở cán bộ QLHN nhiều kĩ năng khác nhau. Cán bộ QLHN căn cứ vào mục đích, mục tiêu, tính chất, nhiệm vụ và yêu cầu cần đạt của mỗi công việc để vận dụng các kĩ năng và năng lực quản lí cho phù hợp.

NHIỆM VỤ DÀNH CHO BẠN

1. Hãy vận dụng những kiến thức và kĩ năng về lập kế hoạch QLHN và những hiểu biết thực tế mà bạn đã có được trong thời gian QLHN tại CSGD để phân tích môi trường GD; Xây dựng TNHN, mục tiêu và KHHĐHN cho CSGD bạn đang quản lí.
2. Dựa vào những kiến thức và kĩ năng về chức năng tổ chức trong QLHN và những nhiệm vụ cụ thể của CTHN mà bạn đã xác định trong bản KHHĐHN, hãy thiết kế cơ cấu tổ chức thực hiện kế hoạch đó ở CSGD mà bạn đang quản lí.
3. Theo bạn, phong cách quản lí nào là phù hợp với việc QLHN ở CSGD mà bạn đang quản lí? Bạn đã vận dụng phong cách nào vào thực tế QLHN ở CSGD do bạn quản lí. Hiệu quả của phong cách này như thế nào.
4. Bạn thường kiểm tra và đánh giá việc thực hiện CTHN ở CSGD/ của GV mà bạn quản lí bằng cách nào. Hiệu quả của cách kiểm tra đó.

PHẦN

4

MẪU KẾ HOẠCH BÀI GIẢNG

KẾ HOẠCH BÀI GIẢNG QUẢN LÝ HUỐNG NGHIỆP Ở CẤP TRUNG HỌC

MỤC TIÊU

Sau khóa tập huấn hai ngày, các học viên (HV) sẽ:

- Hiểu đầy đủ và thấu đáo vai trò của cán bộ QLHN và tầm quan trọng của QLHN ở cấp trung học;
- Hiểu sâu các mô hình và các lý thuyết cơ bản về HN và QLHN. Biết cách áp dụng những lý thuyết trên vào thực tiễn QLHN ở CSGD của HV;
- Biết cách sử dụng các nội dung tài liệu có hiệu quả đồng thời biết cách hướng dẫn đồng nghiệp sử dụng tài liệu khi cần thiết;
- Có khả năng tập huấn nhân rộng cho các đồng nghiệp.

NGÀY I

1. Hoạt động khởi động: Làm quen và xác định nhu cầu học tập



Thời gian: 15 phút



Mục tiêu:

- Giúp HV làm quen với nhau và tạo không khí thân thiện và thoải mái trong lớp;
- Xác định được nhu cầu học tập của HV;
- Thống nhất phương pháp học tập.



Học liệu:

- Các thẻ màu đã in sẵn danh sách tên “các lý thuyết HN”. Số lượng thẻ bằng số HV trong lớp.

Cách tiến hành:

1. Giới thiệu và làm quen qua trò chơi Bingo
Cách chơi: Mỗi HV cầm thẻ tên các lí thuyết HN, đi tìm gặp một người chưa quen biết hoặc ít quen biết nhất để giới thiệu về bản thân (tên, chức vụ, nơi công tác) và nói về lí thuyết HN nào mà mình đã biết và quan điểm về “vấn đề nào là quan trọng nhất trong CTHN”. Kết thúc phần làm quen, các HV về chỗ ngồi và một số HV đại diện chia sẻ cho cả lớp biết: đã nói chuyện với ai và đã chia sẻ gì về 2 vấn đề trên.
2. Giảng viên và HV thống nhất những mong muốn đạt được qua lớp tập huấn, cách thức tiến hành và giá trị chung của lớp tập huấn; Giảng viên điều hành lấy ý kiến chung của cả lớp.
3. Chia nhóm hoạt động trong suốt khóa tập huấn
Mỗi nhóm 3 người (chia hỗn hợp theo địa bàn công tác và cương vị quản lí). Các nhóm đặt tên và xây dựng khẩu hiệu cho nhóm mình rồi ghi lên thẻ và dán trên bảng trắng để theo dõi và phân công trình bày kết quả thảo luận nhóm theo góc sau mỗi ngày tập huấn.
Nhiệm vụ trong các hoạt động của khóa tập huấn là đối chiếu và suy ngẫm cá nhân và ghi kết quả vào sổ/giấy A4. Sau đó thảo luận trong nhóm 3 người và ghi kết quả thảo luận vào giấy A0/A1 để cuối ngày trình bày (nếu được yêu cầu) và hoặc sử dụng kết quả để phản biện phần trình bày của các nhóm khác.
4. Giảng viên tóm tắt hoạt động Khởi động.

2. Hoạt động 1. Mô hình cung cấp dịch vụ hướng nghiệp



Thời gian: 60 phút



Mục tiêu:

- Hiểu nội dung và tầm quan trọng của mô hình CCDVHN trong việc áp dụng vào thực tế QLHN tại CSGD;
- Đánh giá được thực trạng và xác định được những nội dung cần làm để cải thiện CTHN tại CSGD theo mô hình CCDVHN.



Học liệu:

- Bút dạ, bút viết và giấy khổ A0/ A1;
- 30 tờ giấy A4 in sẵn mô hình CCDVHN (số lượng bản in bằng số HV trong lớp);
- Tài liệu tập huấn - phần 2 của tài liệu và phiếu giao nhiệm vụ HĐ 1;
- Slide trình chiếu phiếu giao nhiệm vụ HĐ 1 hoặc phiếu giao nhiệm vụ được in ra để phát cho các HV.

Nhiệm vụ hoạt động 1

1. Hiện tại, CSGD của thầy/ cô đang cung cấp các dịch vụ HN gì?
2. Thầy/cô hãy dùng mô hình CCDVHN để suy ngẫm về CTHN để trả lời câu hỏi 1 rồi chia sẻ trong nhóm 3 người. Sau đó, nhóm tích hợp cả ba trường hợp lên một mô hình CCDVHN và cho biết:
 - Hiện trạng CCDVHN của CSGD?
 - Mong muốn cải thiện hiện trạng CCDVHN trong tương lai?

Cách tiến hành:

- 1.** ***Giải thích:*** Giảng viên giải thích các nội dung trong mô hình CCD-VHN hình tháp (sơ đồ 1). Trong mô hình đó, số lượng HS được tham gia từng nội dung trong mô hình tăng dần theo chiều từ trên xuống dưới. Chẳng hạn, 100% HS, GV và PHHS được cung cấp TTHN, bất kì lúc nào họ cần là có TT, trong khi đó, chỉ có khoảng 10-15% HS được TVHN cá nhân với chất lượng cao ở phần chóp. Còn chất lượng dịch vụ HN tăng dần theo chiều từ dưới lên trên (*Xem chi tiết lý thuyết mô hình CCDVHN ở phần 2*).

HV hãy suy nghĩ xem làm thế nào để CSGD do mình quản lý thực hiện được cả 4 nội dung trong mô hình CCDVHN?

- 2.** ***Làm việc cá nhân***

- Giới thiệu nội dung phiếu nhiệm vụ HĐ 1;
- Hướng dẫn: Mỗi HV, sử dụng bản sao mô hình CCDVHN, đánh dấu vào mô hình những điểm tương đồng với CSGD của mình và viết ra những điểm khác biệt vào bên cạnh mô hình.

- 3.** ***Làm việc nhóm***

- HV chia sẻ kết quả làm việc cá nhân và thảo luận trong nhóm 3 người để trả lời câu hỏi 2 trong phiếu giao nhiệm vụ; Đồng thời, nhóm thảo luận và trả lời câu hỏi, “Thầy/cô hãy tự đánh giá xem ở CSGD của mình nhu cầu cần CCDVHN nào là cao nhất; ô nào trong mô hình CCDVHN có thể làm được ngay lập tức”;
- Ghi kết quả thảo luận ra giấy khổ A0/A1 để trưng bày và thảo luận theo góc vào cuối ngày.

3. Hoạt động 2: Thông tin hướng nghiệp cho học sinh



Thời gian: 45 phút



Mục tiêu:

- Hiểu tầm quan trọng của TTHN và sự tương quan giữa TTHN với mô hình CCDVHN;
- Đánh giá được thực trạng và chỉ ra những mong muốn về việc cung cấp TTHN tại CSGD của mình trong tương lai.



Học liệu:

- Bút dạ, bút viết;
- Giấy khổ A0/ A1;
- Tài liệu tập huấn - phần 2 của tài liệu và phiếu giáo nhiệm vụ HĐ 2;
- Slide trình chiếu nội dung phiếu giao nhiệm vụ HĐ 2 hoặc các phiếu giao nhiệm vụ được in sẵn và phát cho HV.

Nhiệm vụ hoạt động 2

1. Thầy/ cô hãy cho biết, thực trạng cung cấp TTHN ở CSGD của thầy/cô đang công tác?
2. Chia sẻ trong nhóm 3 người về câu trả lời của câu hỏi 1. Nhóm tích hợp cả ba trường hợp để cho biết:
 - Hiện trạng cung cấp TTHN của CSGD?
 - Mong muốn việc cung cấp TTHN tại CSGD sẽ đi về đâu trong tương lai?

Cách tiến hành:

1. Giảng viên trình bày tầm quan trọng, nhu cầu về TTHN và các nguồn cung cấp TTHN (mục V phần 2) và đưa ra các ví dụ minh họa. Giảng viên cũng nêu sự tương quan giữa TTHN và mô hình CCDVHN. Giảng viên giới thiệu và hướng dẫn HV tìm hiểu cổng TTHN: www.emchonnghegi.edu.vn và một số trang Web của các trường có đường liên kết (links) tới TTHN cũng được giảng viên giới thiệu và cùng với HV tìm hiểu sơ bộ;
 2. Làm việc cá nhân:
Mỗi HV suy ngẫm và viết ra giấy hiện trạng cung cấp TTHN tại CSGD của mình.
 3. Làm việc nhóm 3 người theo yêu cầu của câu 2 trong phiếu giao nhiệm vụ HĐ 2 và ghi kết quả thảo luận ra giấy khổ A0 hoặc A1.
-

4. Hoạt động 3: Góc hướng nghiệp



Thời gian: 45 phút



Mục tiêu:

- Hiểu tầm quan trọng của góc HN và sự tương quan giữa góc HN với mô hình CCDVHN;
- Đánh giá được thực trạng và chỉ ra những mong muốn về việc cung cấp góc HN tại CSGD của mình trong tương lai.



Học liệu:

- Bút dạ, bút viết;
- Giấy khổ A0/A1;
- Tài liệu tập huấn - phần 2 của tài liệu.



Học liệu:

- Phiếu giao nhiệm vụ HĐ 3;
- Slide trình chiếu nội dung phiếu giao nhiệm vụ HĐ 3 hoặc các phiếu giao nhiệm vụ được in sẵn và phát cho tất cả HV.

Nhiệm vụ hoạt động 3

1. Thầy/cô hãy cho biết, hiện nay CSGD của thầy/ cô đã có góc HN chưa? Nếu có, thầy/cô cho biết hiện trạng góc HN?
2. Thầy/cô viết ra giấy 3 điều sẽ làm để tạo ra hay làm tốt hơn góc HN tại CSGD của mình?
3. Chia sẻ trong nhóm 3 người, sau đó tổng kết các ý tưởng và cho biết:
 - TTHN của CSGD đang ở mức độ nào và như thế nào?
 - Kế hoạch xây dựng, cải thiện và hoặc hoàn thiện góc HN tại CSGD của mình?

Cách tiến hành:

1. Giảng viên nêu khái niệm góc HN và cho ví dụ cụ thể;
Giảng viên giải thích mối tương quan giữa góc HN và mô hình CCDVHN;
2. Làm việc cá nhân
Mỗi HV viết ra giấy câu trả lời cho câu hỏi 1 và câu hỏi 2 trong phiếu giao nhiệm vụ HĐ 3.
3. Làm việc nhóm 3 người theo nội dung câu hỏi 3 trong phiếu giao nhiệm vụ HĐ3. Ghi ra giấy khổ A0/ A1 các ý kiến thảo luận của nhóm.

5. Hoạt động hội thảo góc



Thời gian: 60 phút



Mục tiêu: - củng cố và trao đổi sâu về các lí thuyết đã tập huấn



Học liệu: - Kết quả thảo luận của các nhóm

Cách tiến hành:

Sau khi các nhóm đã thực hiện xong các HĐ 1, 2 và 3, giảng viên chia vị trí cho các nhóm trưng bày kết quả thảo luận cả 3 HĐ 1, 2 và 3 và chỉ định đại diện 1- 2 nhóm trình bày kết quả HĐ 1; 1 nhóm trình bày kết quả HĐ 2 và 1 nhóm trình bày kết quả HĐ 3. Có 2 nhóm trình bày đồng thời. Các nhóm khác lắng nghe và phản biện.

Sau đó, giảng viên tóm tắt các ý kiến trao đổi, đưa nhận xét và gợi ý và hoặc giải thích thêm một số nội dung liên quan (nếu cần và/hoặc nếu có câu hỏi).

6. Hoạt động 4: Mô hình “Chìa khóa xây dựng kế hoạch nghề nghiệp”



Thời gian: 45 phút



Mục tiêu:

- Hiểu được mô hình “Chìa khóa xây dựng kế hoạch nghề nghiệp” và sự tương quan giữa mô hình này với mô hình “CCDVHN”;
- Áp dụng được mô hình “Chìa khóa xây dựng KH nghề nghiệp” vào QLHN.



Học liệu:

- Bút dạ, bút viết;
- Giấy khổ A0/ A1;
- 30 tờ giấy in sẵn hình “Chìa khóa xây dựng KH nghề nghiệp”



- Học liệu:**
- Tài liệu tập huấn - phần 2 của tài liệu và Phiếu giao nhiệm vụ HĐ 4;
 - Slide trình chiếu nội dung phiếu giao nhiệm vụ HĐ 4 hoặc phiếu giáo nhiệm vụ đã được in sẵn và sẵn và phát cho các HV.

Nhiệm vụ hoạt động 4

1. Thầy/ cô hãy dùng mô hình “Chìa khóa xây dựng KH nghề nghiệp” được phát, nhớ đến một trường hợp HN đã gặp trước đây rồi viết vào bên cạnh mô hình theo từng nội dung của mô hình. Nếu không có ví dụ thực tế, có thể dùng ví dụ trong tài liệu.
2. Chia sẻ trong nhóm 3 người về:
Những chương trình/ hoạt động HN hiện tại ở CSGD có tác dụng giúp HS hoàn tất các bước cần thiết trong mô hình “Chìa khóa xây dựng KH nghề nghiệp” hay không?

Cách tiến hành:

1. Giảng viên giới thiệu mô hình “Chìa khóa xây dựng KH nghề nghiệp” và giải thích ý nghĩa của mô hình đó. Mô hình được thể hiện giống như chiếc chìa khóa để HS “mở cửa” đi tới mục tiêu nghề nghiệp. Chỗ để mở khóa là “em là ai?”, “em đang đi về đâu?”, “làm sao để đi đến nơi em muốn tới?”. Trách nhiệm của các CSGD là giúp HS trả lời được những câu hỏi trên thông qua các HĐHN.
2. Làm việc cá nhân
Mỗi HV suy nghĩ và viết ra giấy câu trả lời cho câu hỏi 1.
3. Làm việc nhóm 3 người
Viết ra giấy khổ A0/A1 kết quả thảo luận nhóm về câu trả lời cho câu hỏi 1 và câu hỏi 2 trong phiếu giao nhiệm vụ HĐ 4.

Gợi ý: Sử dụng những nội dung trong mô hình CCDVHN để chỉ ra: những chương trình/HĐHN hiện tại ở CSGD nơi HV đang công tác có tác dụng giúp HS hoàn tất các bước cần thiết trong mô hình “Chìa khóa xây dựng KH nghề nghiệp” hay không.

7. Hoạt động 5: Xây dựng “mạng lưới chuyên nghiệp”



Thời gian: 45 phút



Mục tiêu:

- Hiểu được “mạng lưới chuyên nghiệp” là gì? Tầm quan trọng của “mạng lưới chuyên nghiệp” trong HN;
- Hiểu được sự tương quan giữa “mạng lưới chuyên nghiệp”, mô hình “chìa khóa xây dựng kế hoạch nghề nghiệp” và mô hình “CCDVHN”.



Học liệu:

- Bút dạ, bút viết
- Giấy khổ A0 hoặc A1
- Tài liệu tập huấn - phần 2 của tài liệu và giao nhiệm vụ HĐ 5;
- Slide trình chiếu nội dung phiếu giao nhiệm vụ hoạt động 5 hoặc phiếu giao nhiệm vụ được in sẵn và phát cho HV.

Nhiệm vụ hoạt động 5

1. Hiện tại, ở CSGD của thầy/ cô đã phát triển “mạng lưới chuyên nghiệp” cho CTHN chưa? Nếu có, hiện trạng của mạng lưới này như thế nào?
2. Chia sẻ trong nhóm 3 người về:
 - Quan điểm của bản thân về vai trò của “mạng lưới chuyên nghiệp” cho CTHN;
 - Kế hoạch cụ thể để phát triển “mạng lưới chuyên nghiệp” sau khóa tập huấn.

Cách tiến hành:

1. Giảng viên nêu ví dụ về “mạng lưới chuyên nghiệp” và ý nghĩa của “mạng lưới chuyên nghiệp” trong CTHN;

Giảng viên giải thích sự tương quan giữa “mạng lưới chuyên nghiệp” với mô hình “CCDVHN” và mô hình “Chìa khóa xây dựng KH nghề nghiệp”.
2. Làm việc cá nhân
 - Mỗi HV hãy tự ghi lại mạng lưới chuyên nghiệp của bản thân theo cách hiểu của mình để sau đó trình bày trước lớp;
 - Ghi vào giấy câu trả lời cho câu hỏi 1 trong phiếu giao nhiệm vụ HĐ 5.
3. Làm việc nhóm 3 người

Chia sẻ TT của cá nhân và thảo luận câu trả lời cho câu hỏi 2 rồi ghi kết quả vào giấy khổ A0/ A1.

8. Hoạt động 6: Lập KHHĐHN trong trường cho từng khối lớp



Thời gian: 60 phút

Cách tiến hành:

1. Giảng viên tổng kết các lí thuyết và mối tương quan giữa các lí thuyết HN;
2. Giảng viên yêu cầu từng HV vận dụng các lí thuyết HN đã được tập huấn và các trải nghiệm về CTHN để lập KHHĐHN cho từng khối lớp; Sau đó, các HV trao đổi trong nhóm 3 người để hoàn thiện hơn bản KH của mình.

Hoạt động đánh giá ngày 1

Kết thúc ngày tập huấn thứ nhất, giảng viên tổ chức đánh giá cá nhân về kết quả làm việc trong ngày thông qua việc trả lời các câu hỏi vào thẻ:

1. Thầy/ cô có hài lòng với cấu trúc các HĐ trong ngày không?
2. Nội dung nào trong ngày mà thầy/ cô thích nhất? Vì sao?
3. Cái gì (phương pháp, nội dung hay HĐ) mà thầy/ cô muốn thay đổi?
4. Thầy/cô nhớ nhất nội dung nào trong ngày tập huấn?

NGÀY 2**9. Hoạt động Hội thảo góc ngày 2****Thời gian:** 60 phút**Mục tiêu:** - củng cố và trao đổi sâu về các lí thuyết đã tập huấn**Học liệu:** - Kết quả thảo luận của các nhóm**Cách tiến hành:**

1. Sau khi các nhóm đã thực hiện xong 3 HĐ: 4, 5 và 6, người điều hành chia vị trí cho các nhóm trưng bày kết quả thảo luận và chỉ định đại diện một nhóm trình bày kết quả HĐ 4; Một nhóm trình bày kết quả HĐ 5 và 1 nhóm trình bày kết quả HĐ 6. Các nhóm khác lắng nghe và phản biện.
2. Giảng viên nhận xét HĐ của các cá nhân và các nhóm. Trao đổi và thảo luận thêm nếu có câu hỏi và hoặc thấy có vướng mắc.

10. Hoạt động 7. Các nhiệm vụ QLHN và những kĩ năng cần có để QLHN



Thời gian: 45 phút



Mục tiêu:

- Hiểu được các nhiệm vụ và những kĩ năng QLHN cần có;
- Thấy rõ sự tương quan giữa lí thuyết HN với lí thuyết QLHN và cách áp dụng lí thuyết HN trong QLHN.



Học liệu:

- Tài liệu tập huấn phần 3 và các slides trình chiếu tóm tắt các vai trò của cán bộ QLHN, các nhiệm vụ và kĩ năng QLHN.

Cách tiến hành:

1. Giảng viên trình bày tóm tắt các nội dung QLHN;
 2. Tổ chức thảo luận toàn thể về kinh nghiệm QLHN ở các CSGD;
 3. Nhận xét và kết luận hoạt động 7.
-

11. Hoạt động 8. Hướng dẫn sử dụng tài liệu “QLHN ở cấp trung học”



Thời gian: 45 phút



Mục tiêu:

- Hiểu được nội dung chính và cách sử dụng tài liệu.



Học liệu:

- Tài liệu Quản lí hướng nghiệp ở cấp trung học.

Cách tiến hành:

1. Giảng viên giới thiệu các nội dung chính trong tài liệu;
2. Giảng viên trao đổi mục tiêu từng nội dung trong tài liệu đối với công tác QLHN và cách sử dụng vào thực tiễn;

12. Hoạt động 9. Lập KH quản lí hướng nghiệp cho CSGD của học viên



Thời gian: 120 phút



Mục tiêu:

- Vận dụng được các lí thuyết HN và QLHN vào việc lập kế hoạch QLHN theo cấp quản lí mà HV đang đảm nhận.



Học liệu:

- Bút dạ
- Giấy khổ A0.

Cách tiến hành:

1. Giảng viên tổng hợp các lí thuyết chính về HN và QLHN;
2. Giảng viên nêu yêu cầu lập kế hoạch QLHN: Cá nhân hoặc hai người cùng cấp quản lí làm thành một nhóm. Mỗi nhóm lập kế hoạch QLHN theo cấp quản lí của mình và ghi cụ thể kế hoạch vào giấy để trình bày trước lớp;
3. Các nhóm bàn bạc, trao đổi và tiến hành lập kế hoạch QLHN cho CSGD của mình;
4. Các nhóm trưng bày bản kế hoạch của nhóm mình và lần lượt đến từng nhóm tham khảo kế hoạch QLHN của nhóm khác. Các ý kiến nhận xét hoặc phản biện được ghi vào A4 và đính vào Bản KH của các nhóm;
5. Giảng viên nghiên cứu các bản kế hoạch của các nhóm, đưa câu hỏi, gợi ý và chọn ra một số KH tiêu biểu để yêu cầu các nhóm khác tham khảo kĩ hơn. Các bản KH tiêu biểu là các bản KH có nội dung rõ ràng và thể hiện được mối tương quan giữa các HĐHN với mô hình CCDVHN và mô hình “Chìa khóa lập kế hoạch nghề nghiệp”.

Hoạt động đánh giá khóa tập huấn

1. Mỗi HV tự đánh giá năng lực sau khóa tập huấn về khả năng tiến hành các công việc sau:
 - Thực hiện QLHN: %
 - Chia sẻ nội dung với đồng nghiệp: %
 - Tập huấn cho đồng nghiệp: %
2. Thầy/cô cho biết, nội dung tập huấn nào thầy/ cô nhớ nhất? Nội dung nào còn cần giải thích rõ thêm?
3. Tổng kết lớp học bằng việc nêu một số quan sát của giảng viên và tóm tắt đánh giá của HV.

PHẦN

5

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC I. KHUNG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP

I. Năng lực hướng nghiệp của học sinh

	Lớp 9 Học kiến thức	Lớp 10 Vận dụng kiến thức	Lớp 11 Hiểu rõ và áp dụng kiến thức vào trường hợp của riêng mình	Lớp 12 Thực hành
	Nhận	Thức	Bản	Thân
Khu vực A 1. Em là ai? Tìm hiểu về bản thân trong các lĩnh vực sở thích, khả năng, cá tính và giá trị.	1.1. Học sinh (HS) xây dựng kiến thức về bản thân gồm sở thích, khả năng, cá tính và giá trị.	1.2. HS có khả năng trình bày rõ ràng về sở thích, khả năng, cá tính và giá trị của em với những người khác. HS cũng có thể dùng khả năng này để quan sát và biết được sở thích, khả năng, cá tính, và giá trị của người xung quanh em.	1.3. HS có khả năng suy ngẫm về sự tương quan giữa sở thích, khả năng, cá tính và giá trị của bản thân với những phạm trù khác trong cuộc sống của em như tình yêu, quan hệ gia đình hay quan hệ xã hội.	1.4. HS bắt đầu sử dụng kiến thức về sở thích, khả năng, cá tính và giá trị trong những quyết định quan trọng của cuộc đời em.
2. Em đang ở đâu? Tìm hiểu về hoàn cảnh của mình, bối cảnh gia đình mình, tình hình kinh tế xã hội tại cộng đồng, thành phố/tỉnh và đất nước.	2.1. HS được giới thiệu đến lí thuyết hệ thống và bắt đầu xây dựng nhận thức về hoàn cảnh của mình và gia đình mình trong cộng đồng nơi em cư ngụ.	2.2. HS có khả năng trình bày lưu loát với người xung quanh về hoàn cảnh của chính bản thân và gia đình mình trong cộng đồng nơi em đang cư ngụ.	2.3. HS có khả năng phân tích được sự khác biệt giữa hoàn cảnh của chính bản thân và gia đình mình với hoàn cảnh của những bạn cùng trang lứa.	2.4. HS có khả năng đưa ra quyết định chọn trường học, chọn ngành học, chọn nghề, và chọn nơi làm việc với hiểu biết của mình (công ty, cơ quan nhà nước, v.v.) dựa vào những hiểu biết về hoàn cảnh của chính bản thân và gia đình mình trong cộng đồng nơi em cư ngụ.

<div>Khu vực A</div>	Lớp 9	Lớp 10	Lớp 11	Lớp 12
	Học kiến thức	Vận dụng kiến thức	Hiểu rõ và áp dụng kiến thức vào trường hợp của riêng mình	Thực hành
<div>Khu vực B</div>	Nhận	Thức	Bản	Thân
	Nhận	Thức	Nghề	Nghiep
<div>4. Em sẽ chọn ngành gì?</div> <div>Tìm hiểu về các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học trong vùng và cả nước.</div> <div>Học cách tìm thông tin về các trường (nghề, cao đẳng, và đại học) một cách hiệu quả.</div> <div>Thấy được sự liên kết giữa mình, nghề học, ngành học, và công việc tương lai.</div>	3.1. HS bắt đầu tìm hiểu và xây dựng khái niệm về mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình.	3.2. HS có khả năng diễn giải và trình bày với người xung quanh về tương lai của mình về mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình.	3.3. HS có khả năng thấy được sự khác biệt giữa bản thân và bạn bè đồng trang lứa về mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình. HS suy ngẫm và tìm hiểu vì đâu có sự khác biệt ấy.	3.4. HS có một bức tranh cụ thể về tương lai mình đối với mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình. HS chủ động học hỏi và tìm hiểu thông tin hướng nghiệp tại trường, nơi gia đình, và ngoài cộng đồng để từng bước đến gần hơn việc thực hiện mục tiêu đời mình.
	4.1. HS có thông tin về các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học trong vùng và cả nước. HS tìm hiểu một số nghề lao động phổ thông và những nơi dạy các nghề ấy bao gồm tại gia hay học việc tại một số của hàng, xưởng (cắt tóc gọi đầu, gò hàn, v.v.). HS xây dựng kiến thức về các kênh thông tin khác nhau, gồm TV, đài báo, mạng xã hội, thầy cô, cha mẹ, bạn bè, và những người đi trước.	4.2. HS thấy được sự phù hợp giữa bản thân và một số ngành học cụ thể của một số trường nghề, trường cao đẳng, và đại học trong vùng và cả nước.	4.3. HS dựa trên những thông tin tìm được về ngành học, trường học, để chọn ra 2-3 lựa chọn thích hợp nhất với bản thân, đặc biệt phù hợp với bối cảnh kinh tế gia đình.	4.4. HS chuẩn bị những bước cần thiết cho việc thi vào trường và ngành đã chọn. HS chuẩn bị những bước cần thiết để đăng ký hay thi vào trường hay trung tâm dạy nghề hay theo học một nghề lao động phổ thông phù hợp.

Khu vực B	Nhận	Thức	Nghề	Nghiep
<p>5. Em sẽ làm việc gì?</p> <p>Tìm hiểu về thị trường lao động, những nghề khác nhau hiện có trong vùng, nước Việt Nam và quốc tế.</p> <p>Tìm hiểu hoàn cảnh kinh tế hiện tại trong vùng, quốc gia và quốc tế.</p> <p>Học cách tìm thông tin một cách hiệu quả.</p> <p>Thấy được sự liên kết giữa mình, ngành học, và công việc tương lai.</p>	<p>5.1. HS bắt đầu tìm hiểu những thông tin về thị trường lao động, những nghề nghiệp khác nhau hiện có trong vùng, nước Việt Nam và quốc tế.</p>	<p>5.2. HS bắt đầu tìm hiểu thông tin về thị trường tuyển dụng một cách chi tiết qua việc xây dựng những mối quan hệ tích cực và lâu bền, được hiểu là các mối quan hệ cho công việc hay còn gọi là mạng lưới làm việc, để tìm người đang làm việc trong ngành nghề em thích nhằm tìm hiểu thực tế về công việc, công ty, thị trường lao động, và cơ hội nghề nghiệp trong ngành ấy.</p>	<p>5.3. HS có khả năng tổng kết thông tin về thị trường tuyển dụng từ cái nhìn tổng quát và thông tin chi tiết từ những cuộc trò chuyện ở năm lớp 10 để có được một sự hiểu biết cụ thể cho bản thân về khả năng tuyển dụng của mình trong tương lai, mình sẽ thích làm vị trí nào, công việc nào, ở trong công ty nào, ở ngành nào.</p>	<p>5.4. HS lập kế hoạch từng bước chuẩn bị cho khả năng được tuyển dụng trong vị trí mình thích, công việc mình muốn, công ty mình ưa. Kế hoạch bao gồm việc học hành ở trường nghề, cao đẳng, hay đại học ra sao, hoạt động ngoại khóa thế nào, và học hỏi kinh nghiệm thực tiễn làm sao.</p>
<p>6. Tìm hiểu thông tin về hướng nghiệp và sử dụng chúng một cách hiệu quả.</p> <p>Biết những kênh thông tin khác nhau: từ mạng, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, đến mạng lưới chuyên nghiệp quanh mình.</p> <p>Hiểu được mối quan hệ giữa nghề, xã hội, và nền kinh tế, và sự ảnh hưởng của những yếu tố này lên mình.</p>	<p>6.1. HS bắt đầu tiếp thu kiến thức về hướng nghiệp từ những kênh thông tin khác nhau, từ mạng, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, đến những mối quan hệ cho công việc hay còn gọi là mạng lưới làm việc quanh mình.</p> <p>Người học bắt đầu được giới thiệu đến ảnh hưởng của xã hội và nền kinh tế nước nhà và thế giới trên mình.</p>	<p>6.2. HS bắt đầu suy ngẫm và nhận ra ảnh hưởng của các thông tin về xã hội và kinh tế nước nhà và thế giới đối với việc lựa chọn nghề nghiệp của mình.</p>	<p>6.3. HS có khả năng phân loại và quyết định một cách tự tin về việc sử dụng những thông tin gì từ các kênh khác nhau căn cứ vào sự nhận thức về bản thân và kiến thức xã hội, kinh tế đã có được.</p>	<p>6.4. HS có khả năng đối chiếu thông tin và lựa chọn được những kênh thông tin khác nhau như là mạng internet, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, mạng lưới làm việc hay còn gọi là những mối quan hệ cho công việc.</p> <p>HS có khả năng sử dụng thông tin trên và cái nhìn tổng quan của xã hội và kinh tế nước nhà và thế giới để giúp cho quyết định nghề nghiệp của mình.</p>

Khu vực C	Xây dựng	Kế hoạch	Nghề	Nghiep
7. Xác định mục tiêu nghề nghiệp Biết rõ mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành.	7.1. HS xác định rõ mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành.	7.2. HS có khả năng chia sẻ và trao đổi với người xung quanh về mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành.	7.3. HS có khả năng suy ngẫm và nhận ra sự khác biệt giữa mình và bạn bè trong mục tiêu nghề nghiệp và con đường học hành của mình.	7.4. HS có khả năng liên tục cập nhật thông tin hướng nghiệp và nếu cần thiết điều chỉnh mục tiêu nghề nghiệp và con đường học hành.
8. Tạo cơ hội nghề nghiệp Hoạt động ngoại khóa và tham gia phục vụ cộng đồng để tạo thêm cơ hội nghề nghiệp.	8.1. HS hiểu được tầm quan trọng của hoạt động ngoại khóa và tham gia phục vụ cộng đồng để tạo thêm cơ hội nghề nghiệp.	8.2. HS bắt đầu tham gia một vài hoạt động ngoại khóa và phục vụ cộng đồng để tạo thêm cơ hội nghề nghiệp.	8.3. HS phát hiện được những hoạt động ngoại khóa và phục vụ cộng đồng nào phù hợp với bản thân mình nhất, tiếp tục tham gia chuyên sâu ở vai trò quan trọng hơn.	8.4. HS dùng những kinh nghiệm rút ra từ hoạt động ngoại khóa và tham gia phục vụ cộng đồng để viết kế hoạch nghề nghiệp của mình.
9. Xây dựng kế hoạch nghề nghiệp Nhận rõ sự tương quan giữa hoàn cảnh mình, kế hoạch học, và nghề nghiệp tương lai.	9.1. HS tiếp thu kiến thức về cách lập một kế hoạch nghề nghiệp.	9.2. HS bắt đầu lập kế hoạch nghề.	9.3. HS suy ngẫm, phân tích, và so sánh giữa kế hoạch nghề nghiệp và của các bạn bè. HS tự đánh giá tính khả thi của kế hoạch nghề nghiệp của mình.	9.4. HS có khả năng liên tục xem xét lại kế hoạch nghề nghiệp của mình, nếu cần thiết thì điều chỉnh và bổ sung kế hoạch đó.

II. Thang đánh giá năng lực học sinh

Khu vực A	Lớp 9 Học kiến thức	Lớp 10 Vận dụng kiến thức	Lớp 11 Hiểu rõ và áp dụng kiến thức vào trường hợp của riêng mình	Lớp 12 Thực hành
	Nhận	Thức	Bản	Thân
1. Em là ai? Tìm hiểu về bản thân trong các lĩnh vực sở thích, khả năng, cá tính và giá trị.	HS có khả năng: 1.1.1. Giải thích được về bản thân gồm sở thích, khả năng, cá tính và giá trị; 1.1.2. Phân biệt được về bản thân gồm sở thích, khả năng, cá tính và giá trị; 1.1.3. Chia sẻ về bản thân gồm sở thích, khả năng, cá tính và giá trị; 1.1.4. Lần lượt theo trình tự định sẵn trình bày về bản thân gồm sở thích, khả năng, cá tính và giá trị.	HS có khả năng: 1.2.1. Chứng tỏ được về bản thân gồm sở thích, khả năng, cá tính và giá trị; 1.2.2. Trình bày được sở thích, khả năng, cá tính và giá trị của bạn cùng lớp, người thân trong gia đình và xung quanh; 1.2.3. Chứng minh được niềm tin về bản thân gồm sở thích, khả năng, cá tính và giá trị; 1.2.4. Thực hành chia sẻ (gắn với thực tiễn) về bản thân gồm sở thích, khả năng, cá tính và giá trị.	HS có khả năng: 1.3.1. Phân biệt được sở thích, khả năng, cá tính và giá trị của bản thân với người xung quanh; 1.3.2. Liên hệ được sở thích, khả năng, cá tính và giá trị của bản thân với những việc xung quanh; 1.3.3. Bảo vệ được quan điểm của mình về bản thân gồm sở thích, khả năng, cá tính và giá trị; 1.3.4 Bước đầu bản thân thích nghi được với môi trường xung quanh.	HS có khả năng: 1.4.1. Lựa chọn được những việc làm xung quanh phù hợp với sở thích, khả năng, cá tính và giá trị của bản thân; 1.4.2. Làm rõ được bản thân gồm sở thích, khả năng, cá tính và giá trị với bạn bè và người thân; 1.4.3. Nhanh chóng thích nghi bản thân với môi trường xung quanh. (khi hiểu rõ thì mới thích nghi được).

Khu vực A	Nhận	Thức	Nghề	Nghiep
2. Em đang ở đâu? Tìm hiểu về hoàn cảnh của mình, bối cảnh gia đình mình, tình hình kinh tế xã hội tại cộng đồng, thành phố/tỉnh và đất nước.	HS có khả năng: 2.1.1. Mô tả được hoàn cảnh của bản thân và gia đình; 2.1.2. Tham gia thảo luận về hoàn cảnh của bản thân và gia đình; 2.1.3. Trình bày (theo mẫu) được hoàn cảnh của bản thân và gia đình.	HS có khả năng: 2.2.1. Trình bày được hoàn cảnh của chính bản thân và gia đình mình; 2.2.2. Thể hiện được quan điểm về hoàn cảnh của bản thân và gia đình mình nói cộng đồng đang cư ngụ với bạn bè; 2.2.3. Trình bày đơn giản (không có mẫu/ hướng dẫn) được hoàn cảnh của bản thân và gia đình mình.	HS có khả năng: 2.3.1. Phân tích được sự khác biệt giữa hoàn cảnh của chính bản thân và gia đình mình với những gì được học về hướng nghiệp. 2.3.2. Biết/xếp hoàn cảnh của bản thân và gia đình mình trong trật tự xã hội nơi cộng đồng đang cư ngụ; 2.3.3. Trình bày được hoàn cảnh của bản thân và gia đình mình nơi cộng đồng đang cư ngụ bằng nhiều cách thức khác nhau.	HS có khả năng: 2.4.1. Đánh giá được hoàn cảnh của chính bản thân và gia đình mình; 2.4.2. Chủ động hợp tác chia sẻ về bản thân mình trong nhóm và biết rõ sự phù hợp của bản thân với trách nhiệm công việc được giao trong nhóm; 2.4.3. Thích nghi được với môi trường mới.
3. Em muốn trở thành người như thế nào trong tương lai. Nhận biết mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã, và mục tiêu đời mình.	HS có khả năng: 3.1.1. Mô tả được mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình; 3.1.2. Thảo luận và đặt câu hỏi về những khái niệm, nội dung mới liên quan đến mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình; 3.1.3. Bắt đầu nói về mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình theo nội dung được hướng dẫn.	HS có khả năng: 3.2.1. Diễn giải được mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình; 3.2.2. Chứng minh được niềm tin vào mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình; 3.2.3. Trình bày một cách máy móc về mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình thông qua hướng dẫn.	HS có khả năng: 3.3.1. Đối chiếu được mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình với công việc mong muốn; 3.3.2. Nhận ra được tầm quan trọng của việc xác định mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình; 3.3.3. Nói lên được mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình nhanh chóng và hiệu quả.	HS có khả năng: 3.4.1. Tranh luận được mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình với người xung quanh; 3.4.2. Đề xuất với phụ huynh, người thân mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình; 3.4.3. Điều chỉnh (thay đổi tùy hoàn cảnh) mong muốn, ước mơ, hy vọng, bản ngã và mục tiêu đời mình một cách nhanh chóng khi cần thiết.

Khu vực B	Nhận	Thức	Nghề	Nghiep
<p>4. Em sẽ chọn ngành gì?</p> <p>Tìm hiểu về các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học trong vùng và cả nước.</p> <p>Học cách tìm thông tin về các trường (nghề, cao đẳng, và đại học) một cách hiệu quả.</p> <p>Thấy được sự liên kết giữa mình, nghề học, ngành học, và công việc tương lai.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>4.1.1. Trình bày lại được các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học trong vùng và cả nước; nghề lao động phổ thông</p> <p>4.1.2. Chủ động thảo luận và tìm hiểu (đặt câu hỏi) các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học trong vùng và cả nước; các nghề lao động phổ thông và nơi dạy các nghề đó.</p> <p>4.1.3. Chứng tỏ được cách tìm kiếm thông tin về các trường (nghề, cao đẳng và đại học);</p> <p>4.1.4. Bước đầu mô tả được sự liên kết giữa mình, nghề học, ngành học và công việc tương lai.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>4.2.1. Liên hệ thực tế được các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học trong vùng và cả nước;</p> <p>4.2.2. Chịu khó tìm hiểu các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học trong vùng và cả nước;</p> <p>4.2.3. Chứng tỏ được khả năng chứng minh sự liên kết giữa mình, nghề học, ngành học và công việc tương lai.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>4.3.1. Phân biệt được các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học trong vùng và cả nước;</p> <p>4.3.2. So sánh và sắp xếp được các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học trong vùng và cả nước theo thứ tự ưu tiên;</p> <p>4.3.3. Chọn lựa được phương pháp tìm kiếm được thông tin về các trường (nghề, cao đẳng và đại học) thích hợp với thực tế;</p> <p>4.3.4. Phân biệt được sự liên kết giữa mình với từng nghề học, ngành học và công việc tương lai với sự liên kết khác;</p> <p>4.3.5. Chứng minh được bản thân phù hợp với nghề học, ngành học và công việc tương lai.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>4.4.1. Đối chiếu và lựa chọn được các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học trong vùng và cả nước thích hợp; các nghề lao động phổ thông phù hợp.</p> <p>4.4.2. Đề xuất và trình bày được các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học, nghề lao động phổ thông trong vùng và cả nước cho bản thân và gia đình;</p> <p>4.4.3. Tìm hiểu hiệu quả và nhanh chóng các ngành học, trường nghề, và trường cao đẳng, đại học trong vùng và cả nước mà chưa từng được hướng dẫn;</p> <p>4.4.4. Lựa chọn được sự liên kết giữa mình, nghề, ngành học và công việc tương lai thích hợp nhất;</p> <p>4.4.5. Phân biệt và điều chỉnh được sự liên kết giữa mình, nghề học, ngành học và công việc tương lai.</p>

Khu vực B	Nhận	Thức	Nghề	Nghiep
5. Em sẽ làm việc gì? Tìm hiểu về thị trường lao động , những nghề khác nhau hiện có trong vùng, nước Việt Nam, và quốc tế. Tìm hiểu hoàn cảnh kinh tế hiện tại trong vùng, quốc gia, và quốc tế. Học cách tìm thông tin một cách hiệu quả. Thấy được sự liên kết giữa mình, ngành học, và công việc tương lai.	HS có khả năng: 5.1.1. Trình bày lại được thị trường lao động, những nghề nghiệp khác nhau hiện có trong vùng, nước Việt Nam, và quốc tế; 5.1.2. Chủ động thảo luận và tìm hiểu (đặt câu hỏi) thị trường lao động, những nghề nghiệp khác nhau hiện có trong vùng, nước Việt Nam, và quốc tế; 5.1.3. Trình bày lại được hoàn cảnh kinh tế hiện tại trong vùng, quốc gia, và quốc tế; 5.1.4. Chủ động thảo luận và tìm hiểu (đặt câu hỏi) hoàn cảnh kinh tế hiện tại trong vùng, quốc gia, và quốc tế.	HS có khả năng: 5.2.1. Xây dựng mạng lưới chuyên nghiệp; 5.2.2 Tìm hiểu được các thông tin thị trường lao động và tuyển dụng mà mình thích qua mạng lưới chuyên nghiệp; 5.2.3 Liên hệ với thực tế về thị trường lao động, thị trường tuyển dụng trong vùng, nước Việt Nam, và quốc tế; 5.2.4. Chịu khó tìm hiểu và phân biệt thị trường lao động và thị trường tuyển dụng, và những nghề nghiệp khác nhau hiện có trong vùng, nước Việt Nam, và quốc tế.	HS có khả năng: 5.3.1. Phân biệt được thị trường lao động, những nghề nghiệp khác nhau hiện có trong vùng, nước Việt Nam, và quốc tế; 5.3.2. So sánh và sắp xếp được thị trường lao động , những nghề nghiệp khác nhau hiện có trong vùng, nước Việt Nam, và quốc tế; 5.3.3. Nêu ra được sự khác biệt giữa những thị trường lao động và tuyển dụng; 5.3.4. So sánh và chọn lựa được thị trường lao động và tuyển dụng phù hợp với bản thân.	HS có khả năng: 5.4.1. Đối chiếu và lựa chọn được thị trường lao động và thị trường tuyển dụng trong vùng, nước Việt Nam, và quốc tế; 5.4.2. Đề xuất với gia đình và trình bày được sự phù hợp với thị trường lao động, thị trường tuyển dụng và những nghề nghiệp khác nhau hiện có trong vùng, nước Việt Nam, và quốc tế; 5.4.3. Đối chiếu và lựa chọn được hướng tuyển dụng phù hợp căn cứ thị trường lao động và hoàn cảnh kinh tế hiện tại trong vùng, quốc gia, và quốc tế.

Khu vực B	Nhận	Thức	Nghề	Nghiep
<p>6. Tìm hiểu thông tin về hướng nghiệp và sử dụng chúng một cách hiệu quả.</p> <p>Biết những kênh thông tin khác nhau: từ mạng, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, đến chuyên lưới chuyên nghiệp quanh mình.</p> <p>Hiểu được mối quan hệ giữa nghề , xã hội, và nền kinh tế, và sự ảnh hưởng của những yếu tố này lên mình.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>6.1.1. Bước đầu mô tả được những kênh thông tin khác nhau, từ mạng, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, đến mạng lưới chuyên nghiệp quanh mình;</p> <p>6.1.2. Thảo luận và đặt câu hỏi về những kênh thông tin khác nhau, từ mạng, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, đến mạng lưới chuyên nghiệp quanh mình;</p> <p>6.1.3. Bước đầu mô tả được mối quan hệ giữa nghề nghiệp, xã hội, và nền kinh tế, và sự ảnh hưởng của những nguyên tố này lên mình.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>6.2.1. Mình họa được những kênh thông tin khác nhau, từ mạng, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, đến mạng lưới chuyên nghiệp quanh mình;</p> <p>6.2.2. Chịu khó tìm hiểu và phân biệt được những kênh thông tin khác nhau, từ mạng, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, đến mạng lưới chuyên nghiệp quanh mình;</p> <p>6.2.3. Thực hiện việc tìm kiếm những kênh thông tin khác nhau, từ mạng, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, đến mạng lưới chuyên nghiệp quanh mình;</p> <p>6.2.4. Chứng tỏ được mối quan hệ giữa nghề nghiệp, xã hội, và nền kinh tế, và sự ảnh hưởng của những yếu tố này lên mình.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>6.3.1. Phân biệt được những kênh thông tin khác nhau, từ mạng, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, đến mạng lưới chuyên nghiệp quanh mình;</p> <p>6.3.2. So sánh và sắp xếp được nguồn thông tin hữu ích những kênh thông tin khác nhau, từ mạng, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, đến mạng lưới chuyên nghiệp quanh mình.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>6.4.1. Đối chiếu và lựa chọn được những kênh thông tin hữu ích từ mạng, truyền thông xã hội, báo chí, đài, TV, đến mạng lưới chuyên nghiệp quanh mình;</p> <p>6.4.2. Phân tích các thông tin thu được và lựa chọn các thông tin có thể giúp đưa ra quyết định nghề nghiệp cho mình.</p>

Khu vực B	Nhận	Thức	Nghề	Nghiep
<p>7. Xác định mục tiêu nghề nghiệp</p> <p>Biết rõ mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>7.1.1. Mô tả được mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành;</p> <p>7.1.2. Thảo luận và đặt câu hỏi để làm rõ mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp và con đường học hành của mình;</p> <p>7.1.3. Bắt đầu nói về mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>7.2.1. Cho ví dụ với người xung quan về mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành;</p> <p>7.2.2. Chia sẻ được mục tiêu nghề nghiệp và à quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp và con đường học hành;</p> <p>7.2.3. Luyện tập xác định được mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>7.3.1. Phân biệt được sự khác nhau giữa mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành của mình với bạn đồng trang lứa.;</p> <p>7.3.2. So sánh và sắp xếp được những mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành của mình;</p> <p>7.3.3. Trình bày nhanh và chính xác mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành.</p>	<p>HS có khả năng:</p> <p>7.4.1. Đối chiếu và lựa chọn được những mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành;</p> <p>7.4.2. Đề xuất và trình bày được mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành phù hợp với những ai quan tâm;</p> <p>7.4.3. Điều chỉnh được mục tiêu nghề nghiệp và quan hệ giữa mình, mục tiêu nghề nghiệp, và con đường học hành nếu thấy cần so với thông tin hướng nghiệp mới thu được.</p>

Khu vực C	Nhận	Thức	Nghề	Nghiep
8. Tạo cơ hội nghề nghiệp Hoạt động ngoại khóa và tham gia phục vụ cộng đồng để tạo thêm cơ hội nghề nghiệp.	HS có khả năng: 8.1.1. Trình bày được ý nghĩa của hoạt động ngoại khóa và tham gia phục vụ cộng đồng để tạo thêm cơ hội nghề nghiệp; 8.1.2. Sẵn sàng tham gia hoạt động ngoại khóa và tham gia phục vụ cộng đồng để tạo thêm cơ hội nghề nghiệp.	HS có khả năng: 8.2.1. Tham gia một số hoạt động ngoại khóa và phục vụ cộng đồng để tạo thêm cơ hội nghề nghiệp; 8.2.2. Chia sẻ được những kinh nghiệm thực tiễn từ hoạt động ngoại khóa và tham gia phục vụ cộng đồng để tạo thêm cơ hội nghề nghiệp.	HS có khả năng: 8.3.1. Phân tích và suy luận những kinh nghiệm tham gia hoạt động ngoại khóa và phục vụ cộng đồng nào là phù hợp với mình; 8.3.2. Chủ động tham gia và hoàn thành hoạt động ngoại khóa và phục vụ cộng đồng với vai trò cao hơn năm trước.	HS có khả năng: 8.4.1. Liên hệ và phân tích các kinh nghiệm trong hoạt động ngoại khóa và phục vụ cộng đồng với ước mơ, dự định nghề nghiệp của mình/ hoặc với kế hoạch nghề của mình; 8.4.2. Thích nghi được nhiều hoạt động hoạt động ngoại khóa và tham gia phục vụ cộng đồng để tạo thêm cơ hội nghề nghiệp.
8. Xây dựng kế hoạch nghề nghiệp Nhận rõ sự tương quan giữa hoàn cảnh mình, kế hoạch học, và nghề nghiệp tương lai.	HS có khả năng: 9.1.1. Mô tả được cách xây dựng kế hoạch nghề; 9.1.2. Bắt đầu thực hiện (có hướng dẫn) kế hoạch nghề.	HS có khả năng: 9.2.1. Tập hợp được thông tin cần thiết và xây dựng được kế hoạch nghề; 9.2.2. Lập kế hoạch nghề;	HS có khả năng: 9.3.1. Phân tích được kế hoạch nghề; 9.3.2. Biết điểm mạnh và yếu kế hoạch nghề của mình so với bạn; 9.3.3. Đánh giá tính khả thi của kế hoạch nghề.	HS có khả năng: 9.4.1. Xem xét, đánh giá lại kế hoạch nghề so với hoàn cảnh; 9.4.2. Điều chỉnh và bổ sung kế hoạch nghề.

PHỤ LỤC II. MỘT SỐ MẪU PHIẾU CÂU HỎI VÀ TRẮC NGHIỆM

1. Tư vấn tường thuật để tìm sở thích

1. Trong các môn học hiện tại, em thích môn nào nhất? Vì sao?
2. Trong các bài tập đã được cho làm từ trước đến nay mà em có thể nhớ, bài nào em thấy gây cho mình hứng thú để làm nhất? Vì sao?
3. Nếu được chọn học chỉ 3 môn mà thôi, em sẽ chọn những môn nào? Vì sao?
4. Trong thời gian rảnh rỗi em thích làm gì nhất?
5. Những khi căng thẳng vì học hành, em hay làm gì?
6. Những khi mệt mỏi vì áp lực gia đình, cuộc sống hay do mâu thuẫn trong quan hệ bạn bè, em làm gì?
7. Khi em còn nhỏ, em thích làm gì?
8. Những sở thích nào của em không còn nữa sau khi lớn lên? khi nào các sở thích đó đã mất đi? Vì sao sở thích đó mất đi?
9. Vào dịp sinh nhật bạn bè và người thân, em thường tặng họ quà gì? Em có hay tự làm quà để tặng họ không?
10. Em thích những hoạt động nghệ thuật nào? Ví dụ, hát, khiêu vũ, nhảy hip hop, vẽ, làm tượng, vv.
11. Em thích những hoạt động thể thao nào? Ví dụ chơi bóng chuyền, bóng đá, cầu lông v.v.
12. Em có nhớ những khoảnh khắc nào, lúc làm việc gì thì em hạnh phúc nhất không?

2. Tư vấn tường thuật để tìm khả năng

1. Em nghĩ mình có khả năng ở những lĩnh vực nào?
2. Em thấy tự tin nhất khi làm những hoạt động gì?
3. Bạn bè và người thân thường hay khen em về điều gì?
4. Trong lớp em khá và giỏi môn gì?

5. Ngoài lớp học, em khá và giỏi ở các hoạt động nào?
6. Trong tất cả các bài tập đã làm, em thấy mình làm loại bài tập nào dễ dàng nhất?
8. Em nghĩ mình giỏi lắng nghe hơn hay giỏi thuyết trình hơn?
9. Các bạn thường tìm đến em khi họ buồn hay khi họ muốn đi chơi?
10. Em thường hay được rủ đi đến những cuộc vui, tiệc tùng không?
11. Em có thường hay được bạn bè tâm sự chuyện riêng và xin lời khuyên không?
12. Em có tham gia hoạt động ngoại khóa không? Nếu có thì là hoạt động gì?
13. Ngoài việc học hành, em thường hay làm gì khi rảnh rỗi?
14. Em có ước mơ gì đặc biệt không?

3. Tư vấn tường thuật để tìm cá tính

1. Em thích đám đông hay thích ở một mình nhiều hơn?
2. Em có ngại khi đi chơi và gặp gỡ thật nhiều người lạ không hay em cảm thấy thích thú khi được quen bạn mới?
3. Em thích dự tiệc đông người hay chỉ với một nhóm bạn nhỏ em đã thân quen và biết rõ?
4. Em thường nhìn sự việc từ cái nhìn tổng quan hay em để ý chi tiết hơn?
5. Bạn bè có khen em có khả năng để ý những chi tiết nhỏ hay không?
6. Khi làm bài em có thường kiểm tra lại thật kỹ và ít khi bị những sai sót nhỏ không?
7. Em nghĩ mình là người phóng khoáng hay cẩn thận?
8. Em thích lí luận để hiểu vấn đề hay em thích dùng cảm xúc để tìm hiểu hơn?
9. Bạn bè có nói em là người lạnh lùng không?
10. Khi em làm quyết định, em thường dùng cảm xúc hay lý trí?
11. Em có nghĩ mình là người ngăn nắp và đúng giờ không?
12. Ba mẹ có bao giờ than phiền về sự bừa bộn và hay quên của em?
13. Em giữ vai trò lãnh đạo nào trong lớp (nếu có)?

4. Tư vấn tường thuật để tìm giá trị

1. Đối với em, điều gì quan trọng nhất trong cuộc sống?
2. Ước mơ của em là gì? Em muốn làm gì sau khi có việc làm ổn định trong tương lai?
3. Em có biết vì sao mình sinh ra trong cuộc đời này không?
4. Đức tính nào ở em quan trọng nhất đối với em?
5. Em mong muốn người bạn thân mình có đức tính gì?
6. Em mong muốn người yêu của mình có đức tính gì?
7. Theo em, thế nào là một cuộc sống hạnh phúc?
8. Theo em một công việc lý tưởng là công việc như thế nào?
9. Trong cuộc đời em, em tôn trọng ai nhất, vì sao?
10. Trong những người em đã gặp từ trước đến nay, em yêu mến ai nhất, vì sao?

5.1. Trắc nghiệm Sở thích (Phần 1)

Đánh dấu chọn vào trước mỗi câu mà bạn thấy phù hợp với mình.
Đừng suy nghĩ quá nhiều khi chọn.

<input type="checkbox"/> Tôi tự thấy mình là người khá thể thao <input type="checkbox"/> Tôi là người yêu thích thiên nhiên <input type="checkbox"/> Tôi người hay tò mò về thế giới xung quanh mình (thiên nhiên, không gian, những sinh vật sống) <input type="checkbox"/> Tôi là người độc lập <input type="checkbox"/> Tôi thích sửa chữa đồ vật, vật dụng xung quanh tôi <input type="checkbox"/> Tôi thích làm việc có sử dụng tay chân (làm vườn, sửa chữa nhà cửa) <input type="checkbox"/> Tôi thích tập thể dục <input type="checkbox"/> Tôi thích dành dụm tiền <input type="checkbox"/> Tôi thích làm việc cho đến khi công việc hoàn thành <input type="checkbox"/> Tôi thích làm việc một mình	Cộng tất cả các câu và viết số tổng bên dưới Nhóm Kỹ Thuật _____
<input type="checkbox"/> Tôi là người rất hay để ý và cẩn thận <input type="checkbox"/> Tôi tò mò về mọi thứ <input type="checkbox"/> Tôi có thể tính những bài toán phức tạp <input type="checkbox"/> Tôi thích giải các bài tập toán <input type="checkbox"/> Tôi thích sử dụng máy tính <input type="checkbox"/> Tôi rất thích đọc sách <input type="checkbox"/> Tôi thích sưu tập (đá, tem, tiền xu) <input type="checkbox"/> Tôi thích trò chơi ô chữ <input type="checkbox"/> Tôi thích học các môn khoa học <input type="checkbox"/> Tôi thích những thách thức	Cộng tất cả các câu và viết số tổng bên dưới Nhóm Nghiên Cứu _____
<input type="checkbox"/> Tôi rất sáng tạo <input type="checkbox"/> Tôi thích vẽ và sơn <input type="checkbox"/> Tôi có thể chơi một nhạc cụ <input type="checkbox"/> Tôi thích tự thiết kế quần áo cho mình hoặc mặc những thời trang lạ và thú vị <input type="checkbox"/> Tôi thích đọc truyện viễn tưởng, kịch và thơ ca <input type="checkbox"/> Tôi thích mỹ thuật và thủ công <input type="checkbox"/> Tôi xem rất nhiều phim <input type="checkbox"/> Tôi thích chụp hình mọi thứ (chim, người, cảnh đẹp) <input type="checkbox"/> Tôi thích học một ngoại ngữ <input type="checkbox"/> Tôi thích hát, đóng kịch và khiêu vũ	Cộng tất cả các câu và viết số tổng bên dưới Nhóm Nghệ Thuật _____

<input type="checkbox"/> Tôi rất thân thiện <input type="checkbox"/> Tôi thích chỉ dẫn hoặc dạy người khác <input type="checkbox"/> Tôi thích nói chuyện trước đám đông <input type="checkbox"/> Tôi làm việc rất tốt trong nhóm <input type="checkbox"/> Tôi thích điều hành các cuộc thảo luận <input type="checkbox"/> Tôi thích giúp đỡ những người gặp khó khăn <input type="checkbox"/> Tôi chơi các môn thể thao có tính đồng đội <input type="checkbox"/> Tôi thích đi dự tiệc <input type="checkbox"/> Tôi thích làm quen với bạn mới <input type="checkbox"/> Tôi thích làm việc với các nhóm hoạt động xã hội tại trường, nhà thờ, chùa, phường, xóm, hay cộng đồng	Cộng tất cả các câu và viết số tổng bên dưới Nhóm Xã Hội _____
<input type="checkbox"/> Tôi thích học hỏi về tài chính (tiền bạc) <input type="checkbox"/> Tôi thích bán các sản phẩm (kẹo, bút viết v.v...) <input type="checkbox"/> Tôi nghĩ mình thuộc dạng nổi tiếng ở trường <input type="checkbox"/> Tôi thích lãnh đạo nhóm và các cuộc thảo luận <input type="checkbox"/> Tôi thích được bầu vào các vị trí quan trọng trong nhóm hoặc câu lạc bộ trong hoặc ngoài trường <input type="checkbox"/> Tôi thích có quyền và thích ở vị trí lãnh đạo <input type="checkbox"/> Tôi muốn sở hữu một doanh nghiệp nhỏ <input type="checkbox"/> Tôi thích tiết kiệm tiền <input type="checkbox"/> Tôi thích làm việc cho tới khi công việc hoàn tất <input type="checkbox"/> Tôi thích mạo hiểm và tham gia các cuộc phiêu lưu mới	Cộng tất cả các câu và viết số tổng bên dưới Nhóm Quản Lí _____
<input type="checkbox"/> Tôi thích gọn gàng và ngăn nắp <input type="checkbox"/> Tôi thích chắc chắn rằng phòng của tôi thường xuyên gọn gàng và ngăn nắp <input type="checkbox"/> Tôi thích sưu tầm các bài báo về các sự kiện nổi tiếng <input type="checkbox"/> Tôi thích lập những danh sách các việc cần làm <input type="checkbox"/> Tôi thích sử dụng máy tính <input type="checkbox"/> Tôi rất thực tế và cân nhắc mọi chi phí trước khi mua một thứ gì đó <input type="checkbox"/> Tôi thích đánh máy bài tập của trường hơn là viết tay <input type="checkbox"/> Tôi thích đảm nhận công việc thư ký trong một câu lạc bộ hay nhóm <input type="checkbox"/> Khi làm toán, tôi hay kiểm tra bài làm nhiều lần <input type="checkbox"/> Tôi thích viết thư	Cộng tất cả các câu và viết số tổng bên dưới Nhóm Nghiệp vụ _____

5.2. Trắc Nghiệm Sở Thích (Phần 2)

Làm phần 1 trước khi làm phần 2. Từ kết quả của trang đầu, viết số điểm của ba nhóm cao nhất xuống dưới đây, nếu bạn có hai hay ba phần bằng nhau thì không sao hết. Đây là kết quả sở thích của bạn. Dùng sở thích của bạn để tìm hiểu bạn có tính cách gì và một số công việc phù hợp bạn nhất.

Nhóm sở thích của bạn: _____

	Tổng số cao nhất	Tổng số cao thứ hai	Tổng số cao thứ ba
Nhóm Kỹ thuật là những người có tính thực tế	Nghề nghiệp bạn thích		
Những ai có khả năng như một vận động viên thể thao hoặc có khả năng như một thợ máy thích làm với những vật cụ thể, máy móc, dụng cụ, cây cối, con vật, hoặc các hoạt động bên ngoài.	Thợ máy của máy bay Thợ làm bánh/ Bếp Trưởng Kỹ sư Thợ sơn	Kỹ sư ô tô Thợ điện Thợ làm kính Y tá điều dưỡng	
Nhóm Nghiên cứu là những người thích điều tra	Nghề nghiệp bạn thích		
Những ai thích quan sát, học hỏi, điều tra, phân tích, đánh giá hoặc giải quyết vấn đề.	Nhà khảo cổ học Nhà hóa học/ vật lí học/địa lý học	Nhà sinh vật học Nha sĩ/Dược sĩ Kỹ sư phần mềm	
Nhóm Nghệ thuật là những người có sở thích thẩm mỹ	Nghề nghiệp bạn thích		
Những ai có khả năng nghệ thuật, cải tiến, trực giác và thích làm việc trong các tình huống không có kế hoạch trước như dùng trí tưởng tượng và sáng tạo.	Diễn viên Giáo viên dạy kịch Phóng viên Thợ chụp hình	Giám đốc quảng cáo Thiết kế đồ họa Kiến trúc sư	
Nhóm Xã hội là những người thích hoạt động xã hội	Nghề nghiệp bạn thích		
Những ai thích làm việc với những người làm sáng tỏ, thông tin, giúp đỡ, huấn luyện hoặc chữa trị, hoặc có kĩ năng về ngôn ngữ.	Giáo sĩ/ Bộ trưởng Giáo sư Giáo viên THPT Nhà hoạt động xã hội	Thị trường Thủ thư Nhà trị liệu Tư vấn học đường	
Nhóm Quản lí là những người có sở thích kinh doanh	Nghề nghiệp bạn thích		
Những ai thích làm việc với những người có khả năng tác động, thuyết phục, thể hiện, lãnh đạo hoặc quản lí các mục tiêu của tổ chức hoặc lợi kinh tế.	Đại diện bán ô tô Giám đốc tín dụng Nhân viên bất động sản/bán bảo hiểm Chủ doanh nghiệp	Quản lí khách sạn Người vận động hành lang Người mua bán chứng khoán	
Nhóm Nghiệp vụ là những người rất thích nguyên tắc	Nghề nghiệp bạn thích		
Những ai thích làm việc với dữ liệu, có khả năng văn phòng hoặc đếm số, thực hiện các công việc nhỏ hoặc làm theo hướng dẫn của người khác.	Kế toán Thanh tra xây dựng Người vận hành máy tính Thủ thư	Thu ngân ở ngân hàng Thư ký pháp lí Giáo viên Kiểm toán viên	

6. Phỏng vấn thông tin về nghề nghiệp

1. Công việc của anh là gì ạ?
2. Hàng ngày anh thường làm những việc gì?
3. Anh thích nhất phần việc nào trong ngày?
4. Anh ghét nhất phần việc nào trong ngày?
5. Nếu em muốn làm công việc giống như anh, em cần phải học ra ngành gì?
6. Nếu em muốn làm công việc giống như anh, em cần phải có những khả năng gì?
7. Nếu em muốn tự nuôi sống mình, thì công việc giống anh có đủ cho em trang trải không?
8. Anh có lời khuyên nào cho em nếu em muốn theo nghề của anh?

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Các tài liệu tiếng Việt

- Quốc hội, Luật Giáo dục, NXB Sự thật, 2006.
- Quốc hội, Hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục, NXB Sự thật, 2006.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo, Chương trình giáo dục phổ thông, NXB Giáo dục, 2006.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo, Chỉ thị 33/ 2003/ CT-BGDĐT về việc “Tăng cường giáo dục hướng nghiệp cho học sinh phổ thông”; Hướng dẫn tổ chức thực hiện môn Công nghệ, hoạt động giáo dục hướng nghiệp và hoạt động giáo dục nghề phổ thông năm học 2009 - 2010.
- Nguyễn Thị Châu - Trần Thị Thu - Báo cáo khảo sát cơ bản Công tác hướng nghiệp của tỉnh Nghệ An và Quảng Nam, 2011.
- Phạm Tất Dong (Chủ biên) sách giáo viên Hoạt động giáo dục hướng nghiệp lớp 9, lớp 10, lớp 11, lớp 12, NXB Giáo dục, 2010.
- Nguyễn Văn Lê - Hà Thế Truyền, Một số kinh nghiệm về giáo dục phổ thông và hướng nghiệp trên thế giới, NXB Đại học Sư phạm, 2004.
- Trần Kiểm - Nguyễn Xuân Thúc, Giáo trình đại cương khoa học quản lí và quản lí giáo dục, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội, 2012.
- Nguyễn Thành Vinh, Khoa học quản lí đại cương, NXB Giáo dục, Hà Nội, 2012.
- Quang Dương, Tư vấn hướng nghiệp (tập 1, tập 2), NXB Trẻ, 2010.
- Richard Templar, Những quy tắc trong quản lí, NXB Lao động xã hội, 2005.
- Tầm nhìn Hướng nghiệp tỉnh Nghệ An và Quảng Nam, 2012.
- Philipp Phan Lassig, Hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam 2012.

Các tài liệu tiếng Anh

- Australian Blueprint: <http://www.blueprint.edu.au/>
- The Conference Board of Canada, Employability Skills, www.conferenceboard.ca/education.

- Dwyer, J. (1998) The Launch Manual: A young person's introduction to the principles of world takeover. Chairman Publications: Iowa, USA.
- Ho, P. (2012) RMIT University Vietnam, Career Centre, Career Tree, October 2012.
- McCowna & Alpine (2011) Model of Career Development, Personal Communication.
- New Zealand Career Education Benchmark: <http://www2.careers.govt.nz/benchmarks/>
- Nguyen, L. (2012) Career Development Framework. Personal Communication.
- Nguyen, L. (2011) Model of Career Development Services, Personal Communication.
- Rath, T. (2007) Strengthsfinder 2.0. Gallup Press, New York, NY.
- Schutt Jr., D. (2008) How To Plan & Develop A Career Centre, Infobase Publishing, New York, NY.

“Hướng nghiệp trong giáo dục là hệ thống các biện pháp tiến hành trong và ngoài nhà trường để giúp học sinh có kiến thức về nghề nghiệp và có khả năng lựa chọn nghề nghiệp trên cơ sở kết hợp nguyện vọng, sở trường của cá nhân với nhu cầu sử dụng lao động của xã hội”

“Kết quả đạt được của công tác hướng nghiệp trong giáo dục chịu sự chi phối của nhiều yếu tố như mục tiêu, nội dung, phương pháp hướng nghiệp, các nguồn lực cho hướng nghiệp, sự phối hợp, hỗ trợ của các tác nhân tham gia hướng nghiệp trong và ngoài nhà trường... Yếu tố đóng vai trò quyết định và mang tính “đột phá” là yếu tố quản lý hướng nghiệp”