



NĂNG LỰC HƯỚNG NGHIỆP Ở MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI

TRƯƠNG THỊ HOA

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội
Email: hoatlgd.dhsphn@gmail.com

Tóm tắt: Vấn đề hướng nghiệp trên thế giới đã được đề cập đến từ rất lâu, tuy nhiên làm thế nào có thể thực hiện công tác hướng nghiệp hiệu quả là một bài toán mà hầu hết các quốc gia đặt ra. Muốn thực hiện được hiệu quả công tác này, chúng ta cần phải đào tạo được một đội ngũ các nhân viên, các chuyên gia hướng nghiệp chuyên nghiệp, để đáp ứng điều đó các tổ chức hướng nghiệp ở các quốc gia đã nghiên cứu và xác định được các năng lực và khung năng lực hướng nghiệp. Trong bài viết này, chúng tôi đề cập đến năng lực hướng nghiệp của một số quốc gia trên thế giới như Mĩ, Anh, Scotland, Ai len... Mỗi một quốc gia khác nhau đều xác định các năng lực với vị trí và vai trò khác nhau như Mĩ, Ai len xác định các năng lực hướng nghiệp để đào tạo nhân viên tư vấn nghề nghiệp; Mĩ, Anh, Nam Phi thì xác định các năng lực hướng nghiệp để đào tạo các chuyên gia phát triển nghề nghiệp. Những kết quả này có thể làm khung tham chiếu để xây dựng năng lực và khung năng lực hướng nghiệp cho các nhà hướng nghiệp ở Việt Nam.

Từ khóa: Năng lực; năng lực hướng nghiệp; quốc gia; thế giới.

(Nhận bài ngày 14/9/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 10/10/2017; Duyệt đăng ngày 25/11/2017).

1. Đặt vấn đề

Hướng nghiệp cho thanh niên luôn là vấn đề quan trọng ở mọi quốc gia trên thế giới. Hướng nghiệp có vai trò giúp cá nhân tìm được nghề phù hợp với năng lực, sở thích và đáp ứng nhu cầu nhân lực của xã hội. Trong nhà trường, hướng nghiệp giúp học sinh (HS) nhận thức đầy đủ về đặc điểm của bản thân, hiểu biết đúng đắn về ngành, nghề, trường đào tạo thông qua đó HS chọn được nghề phù hợp với bản thân đồng thời đáp ứng được nhu cầu nhân lực của đất nước.

Hướng nghiệp tồn tại ở một số quốc gia như một nghề chuyên môn đòi hỏi sự đào tạo chuyên sâu và đặc biệt. Nhưng ở nhiều quốc gia, hướng nghiệp là một hoạt động kiêm nhiệm được thực hiện bởi:

(a) Các nhà tâm lý học, những người được đào tạo liên quan đến hướng nghiệp với giả định rằng đã được lồng ghép nội dung hướng nghiệp trong chương trình đào tạo hoặc đã được bồi dưỡng nghiệp vụ hướng nghiệp.

(b) Giáo viên đã được bồi dưỡng nghiệp vụ hướng nghiệp hoặc đã được đào tạo nâng cao, những giáo viên thường làm nhiệm vụ tư vấn giáo dục.

(c) Các nhà quản lý nhân sự trong thị trường lao động đã được đào tạo về tìm kiếm và tuyển dụng lao động [1].

Bối cảnh quốc tế cho thấy xã hội thay đổi liên tục và nhanh chóng do đó nhu cầu nghề nghiệp của mọi người cũng khác so với trước đây từ đó ảnh hưởng đến quan niệm và cách cung cấp dịch vụ hướng nghiệp. Năm 2003, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) đã đánh giá các chính sách hướng nghiệp ở 14 quốc gia và kết luận lĩnh vực này “kém chuyên nghiệp” [2], nghiên cứu đã chỉ ra rằng việc đào tạo năng lực hướng nghiệp không đầy đủ và không phù hợp là một rào cản đối với

năng lực của các nhân viên hướng nghiệp. Những người tham gia vào lĩnh vực hướng nghiệp thường là những người có bằng cấp từ các lĩnh vực liên quan như tâm lý, công tác xã hội, giảng dạy và quản lý nhân sự mà không được đào tạo về hướng nghiệp. Hai nghiên cứu đánh giá chính sách hướng nghiệp được tài trợ bởi Ủy ban châu Âu và Ngân hàng thế giới trên 23 quốc gia khác đã có kết quả tương tự (Watts & Sultana, 2004). Báo cáo đánh giá của OECD (2003) kết luận rằng “cần phải phát triển các khung năng lực toàn diện cho cả nhân viên hỗ trợ và nhân viên có trình độ cao” [2] để cải cách lĩnh vực này. Báo cáo cũng khẳng định rằng các kĩ năng và kiến thức của các nhân viên hướng nghiệp là một yếu tố liên quan đến việc cung cấp và chất lượng dịch vụ hướng nghiệp cũng như việc thực hiện các chính sách công liên quan đến học tập suốt đời và thị trường lao động.

Một số nước (Úc, Canada, Scotland, Ireland và Hoa Kì) đã đáp ứng nhu cầu này bằng cách xây dựng khung năng lực để xác định các kĩ năng và kiến thức cốt lõi theo yêu cầu của các chuyên gia phát triển nghề nghiệp. Liên minh Châu Âu đã xác định năng lực người làm công tác hướng nghiệp trong bối cảnh khung bằng cấp Châu Âu. Như vậy, có thể thấy các khung năng lực trong lĩnh vực hướng nghiệp bao gồm các khung quốc tế và quốc gia.

Khung năng lực xác định “năng lực tối thiểu cần thiết để thực hiện có hiệu quả một nghề nghiệp hoặc công việc cụ thể trong một lĩnh vực cụ thể” (NCDA, 2009). Khung năng lực là một cấu trúc nêu rõ các năng lực và xác định kiến thức, kĩ năng, thái độ và các giá trị trong mỗi năng lực. Các khung năng lực mô tả kiến thức và kĩ năng cần thiết cho mọi cấp độ của các nhân viên hướng nghiệp, các chuyên gia phát triển nghề nghiệp, những người làm việc trong các vai trò đa dạng, trong các môi trường đa dạng với các nhóm khách hàng đa dạng. Hơn

nữa, khung năng lực có thể nâng cao nhận dạng nghề nghiệp cho những người làm việc trong lĩnh vực hướng nghiệp cũng như cung cấp một cấu trúc làm cơ sở cho việc xác định bằng cấp và đào tạo, đặc biệt trong phát triển chương trình đào tạo.

Tham khảo các khung năng lực của người làm công tác hướng nghiệp trên quốc tế rất quan trọng và cần thiết khi xây dựng khung năng lực giáo dục hướng nghiệp ở Việt Nam. *Bài viết là sản phẩm khoa học của đề tài cấp Bộ mã số: B2016 - SHP - 05.*

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Chuẩn năng lực tư vấn viên nghề nghiệp của một số nước

Hiệp hội Hướng dẫn Giáo dục và Hướng nghiệp Quốc tế (IAEVG) là hiệp hội chuyên nghiệp quốc tế duy nhất cho các nhà thực hành và hướng dẫn giáo dục và nghề nghiệp và hiệp hội các nhà thực hành với hơn 16.000 thành viên từ 53 nước ở sáu lục địa (IAEVG, 2014). Nhiệm vụ của IAEVG là hỗ trợ cung cấp các dịch vụ có chất lượng bằng cách giới thiệu các bằng cấp tối thiểu cho các giáo viên hướng dẫn giáo dục và hướng nghiệp. Ngoài việc áp dụng một bộ tiêu chuẩn đạo đức để hướng dẫn các học viên và nâng cao chất lượng dịch vụ hướng dẫn, IAEVG (2003) đã công bố một khung năng lực quốc tế cho các học viên Hướng dẫn Giáo dục và hướng nghiệp xác định kiến thức, kĩ năng và thái độ cần thiết của các học viên để cung cấp dịch vụ có chất lượng (Repetto, Malik, Ferrer, Manzano, & Hiebert, 2003). Khung năng lực của IAEVG bao gồm hai phần: "Năng lực

cốt lõi mà tất cả các học viên cần bắt kể công việc của họ, và năng lực chuyên môn là những kĩ năng, kiến thức và thái độ bổ sung tùy thuộc vào loại hình làm việc và các nhóm khách hàng đang được phục vụ" (Repetto et al, 2003). Khung 11 Năng lực quốc tế cho các học viên Hướng dẫn Giáo dục và Hướng nghiệp đã được IAEVG thông qua tại Bern ngày 4 tháng 9 năm 2003.

Ở Mĩ, Hiệp hội Phát triển Nghề nghiệp Quốc gia (NCDA) là một bộ phận của Hiệp hội Tư vấn Mĩ, đại diện cho các nhà tư vấn nghề nghiệp và các nhà cung cấp dịch vụ nghề nghiệp khác. Nhận thức được các hoạt động đa dạng và ở phạm vi rộng của các chuyên gia phát triển nghề nghiệp, NCDA đã xác định được các năng lực cho các nhà tư vấn nghề nghiệp và cho các chuyên viên phát triển nghề nghiệp. Năng lực tư vấn viên nghề nghiệp được diễn đạt là "năng lực tối thiểu cho các chuyên gia có trình độ thạc sĩ hoặc cao hơn" (NCDA, 2009). Năm 2009, NCDA đã phát triển và hoàn thiện bộ 11 năng lực tối thiểu cần thiết để thực hiện tư vấn nghề nghiệp hiệu quả.

Ở Ai len, một khung năng lực cho các nhà hướng dẫn nghề nghiệp đã được phát triển bởi một tiểu ban của Diễn đàn hướng dẫn Quốc gia, theo sáng kiến chung của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Khoa học và Bộ trưởng về Doanh nghiệp, Thương mại và Việc làm được thành lập vào tháng 4 năm 2004. Khung Năng lực được công bố năm 2006, có "ảnh hưởng đến giáo dục chuyên nghiệp trong tương lai và đào tạo các học viên, những người sẽ cung cấp hướng dẫn nghề nghiệp suốt đời và trong một loạt các bối cảnh khác nhau" [3].

Bảng 1: So sánh các năng lực của tư vấn viên nghề nghiệp ở một số quốc gia

STT	Năng lực	Quốc tế IAEVG	Mĩ	Ai len
1	Thể hiện hành vi đạo đức thích hợp và hành vi chuyên nghiệp trong việc hoàn thành vai trò và trách nhiệm	X		X
	Các vấn đề đạo đức/pháp lí		X	
2	Thể hiện sự vận động và lãnh đạo trong thúc đẩy học hỏi, phát triển nghề nghiệp và những mối quan tâm của khách hàng	X		
3	Thể hiện nhận thức và đánh giá sự khác biệt về văn hoá để tương tác hiệu quả với tất cả các khách hàng	X		
	Đa sắc tộc, đa văn hóa		X	
	Khả năng nhạy cảm về xã hội và giao thoa văn hóa	X		
4	Tích hợp lí thuyết và nghiên cứu vào thực tiễn hướng dẫn, phát triển nghề nghiệp, tư vấn và tham vấn	X		
	Nghiên cứu/đánh giá		X	X
5	Lí thuyết và thực hành hướng nghiệp, giáo dục và hướng dẫn cá nhân/xã hội suốt đời			X
	Thực hành chuyên môn/hành nghề			X
6	Kĩ năng thiết kế, thực hiện và đánh giá các chương trình hướng dẫn, tư vấn và can thiệp	X		
	Huấn luyện, tư vấn và cải tiến hiệu quả		X	
	Giám sát		X	X
	Quảng bá, quản lí và thực hiện chương trình		X	X



	Các kĩ năng tư vấn cá nhân và nhóm		X	X
	Đánh giá cá nhân và nhóm		X	
7	Thể hiện nhận thức về khả năng và hạn chế của bản thân	X		
8	Khả năng giao tiếp hiệu quả với đồng nghiệp và khách hàng, sử dụng ngôn ngữ thích hợp	X		
9	Kĩ năng hợp tác hiệu quả giữa các chuyên gia	X		X
10	Kiến thức cập nhật về xu hướng giáo dục, đào tạo, việc làm, thị trường lao động và các vấn đề xã hội	X		X
11	Kiến thức về quá trình phát triển nghề nghiệp suốt đời	X	X	
12	Quản lí thông tin, tài nguyên		X	X
13	Công nghệ		X	

2.2. Chuẩn năng lực chuyên gia phát triển nghề nghiệp của một số nước

Ở Châu Âu, Trung tâm Phát triển Đào tạo nghề (CEDEFOP) đã điều tra năng lực của các chuyên gia phát triển nghề nghiệp và đưa ra một khung năng lực. Động lực thúc đẩy công việc của CEDEFOP là sự thừa nhận rằng đào tạo các chuyên gia phát triển nghề nghiệp rất khác nhau giữa các quốc gia. CEDEFOP coi các năng lực là tổng hòa của kiến thức lí thuyết (hiểu biết), kiến thức thực hành (biết làm thế nào) và kiến thức về thủ tục (biết làm thế nào để trở thành). CEDEFOP (2009) đã thông qua một định nghĩa về năng lực bao gồm 4 thành phần: Năng lực nhận thức, Năng lực chức năng, Năng lực cá nhân, Năng lực đạo đức và xác định tiêu chuẩn chuyên nghiệp cho các nhà thực hành phát triển nghề nghiệp.

Ở Canada, việc phát triển tiêu chuẩn nghề nghiệp do Ban chỉ đạo quốc gia về Hướng dẫn và Tiêu chuẩn phát triển nghề nghiệp quản lí. Các Tiêu chuẩn và Hướng dẫn cho nhân viên phát triển nghề nghiệp của Canada bao gồm các năng lực cốt lõi, các lĩnh vực chuyên môn, một bộ quy tắc đạo đức và bảng các thuật ngữ. Được đánh giá là một tài liệu sống, tiêu chuẩn và hướng dẫn này đã được sửa lại vào năm 2012. Năng lực cốt lõi nhấn mạnh kiến thức, kĩ năng, thái độ và giá trị yêu cầu của tất cả các chuyên gia phát triển nghề nghiệp.

Hội đồng Công nghiệp nghề nghiệp Úc (CICA) là cơ quan cao nhất cho phát triển nghề nghiệp ở Úc. Thành viên của Hội đồng là 12 hiệp hội chuyên nghiệp đại diện cho các chuyên gia phát triển nghề nghiệp từ nhiều cơ sở bao gồm: Trường học, trường đại học, giáo dục kĩ thuật và nâng cao, và cơ sở thực hành tư nhân. Trọng tâm chính của CICA là xây dựng và thực hiện các tiêu chuẩn chuyên nghiệp cho các nhà thực hành phát triển sự nghiệp của Úc (CICA, 2006) [4] [5].

Ở Vương quốc Anh, LLUK là cơ quan đặt ra các tiêu chuẩn cho học tập suốt đời liên quan đến việc tạo ra các tiêu chuẩn nghề nghiệp mới của quốc gia và cập nhật các tiêu chuẩn hiện hành. Quá trình này diễn ra thông qua tham vấn rộng rãi với người sử dụng lao động và các bên liên quan. Bước đầu tiên trong quá trình xây dựng các tiêu chuẩn nghề nghiệp quốc gia là xây dựng một

sơ đồ chức năng mô tả các chức năng của một vai trò công việc cụ thể. Sau khi xác định được mục đích của vai trò (tức là tóm tắt các kết quả tiềm năng), các chức năng chính được thực hiện để đạt được kết quả tiềm năng, sau đó xác định các chức năng chi tiết hơn. Tiêu chuẩn năng lực quốc gia có liên quan chặt chẽ đến các chức năng chi tiết và “xác định những năng lực cần thiết để thực hiện các chức năng do lực lượng lao động phát triển nghề nghiệp cung cấp”.

Năm 2011, Chính phủ Scotland đã công bố chiến lược phát triển nghề nghiệp đầu tiên nhằm mục đích thiết kế lại và cải thiện thông tin nghề nghiệp, tư vấn và hướng dẫn tại Scotlandn [6]. Chiến lược này đã chỉ ra rằng “hướng nghiệp là nghề chuyên nghiệp, xác định và có chuyên môn đòi hỏi một bộ kĩ năng cốt lõi duy nhất và kì vọng mọi nhà hướng dẫn nghề nghiệp đều phải có trình độ chuyên môn”. Sau đó, một nhóm làm việc được thành lập để “phát triển một khung tiêu chuẩn cho lực lượng lao động phát triển nghề nghiệp ở Scotland” [7].

Tổ chức chứng nhận chất lượng Nam Phi (SAQA) đã khẳng định “một trong chín mục tiêu cho dịch vụ phát triển nghề nghiệp là nhu cầu cấp bách để xuất các tiêu chuẩn cho hệ thống, dịch vụ và người hướng dẫn nghề nghiệp”. Dự thảo Khung năng lực cho nhà phát triển nghề nghiệp ở Nam Phi, do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức xây dựng và lấy ý kiến rộng rãi vào tháng 01 năm 2015. So sánh nhiều khung năng lực trình bày ở trên từ đó chúng ta thấy:

- Kiến thức liên quan đến lí thuyết và nghiên cứu là thiết yếu vì nó định nghĩa sự phát triển nghề nghiệp từ các môn học có liên quan khác (ví dụ như tâm lí, công tác xã hội, giáo dục) trong các năng lực, đặc biệt là liên quan đến ứng dụng của lí thuyết trong thực tế.

- Kiến thức về thị trường lao động và khả năng áp dụng và hỗ trợ khách hàng sử dụng kiến thức này là một nét đặc trưng của các năng lực.

- Tính chuyên nghiệp được củng cố bởi thực tiễn đạo đức, thực tiễn phản ánh, cam kết học tập suốt đời và tiếp tục phát triển nghề nghiệp là một đặc điểm quan trọng của công việc tư vấn nghề nghiệp, phát triển nghề nghiệp.

- Kĩ năng giao tiếp là những năng lực cần thiết cho

Bảng 2: So sánh năng lực của chuyên gia phát triển nghề nghiệp ở một số nước

STT	Năng lực	Châu Âu CEDEFOP	Mĩ	Canada	Úc	Anh	Nam Phi
1	Các năng lực cốt lõi						
1.1.	Thực hành đạo đức, tuân thủ pháp luật	X	X		X	X	X
1.2.	Kĩ năng giao tiếp và hỗ trợ	X	X				
	Năng lực giao tiếp			X	X		
	Truyền thông hiệu quả						X
1.3.	Kiến thức phát triển nghề nghiệp		X	X	X	X	X
1.4.	Lồng ghép lí thuyết và nghiên cứu vào thực tiễn	X					
1.5.	Phát triển năng lực cá nhân và hiểu biết mọi hạn chế	X					
1.6.	Đánh giá nhu cầu khách hàng và giới thiệu	X		X		X	
	Triển khai đánh giá nghề nghiệp		X				X
1.7.	Thông tin và công nghệ máy tính	X	X				
	Sử dụng thông tin nghề nghiệp hiệu quả						X
1.8.	Cung cấp dịch vụ phát triển nghề nghiệp có hiệu quả						X
	Hỗ trợ tuyển dụng cho khách hàng		X				X
1.9.	Thể hiện hành vi chuyên nghiệp			X			X
1.10.	Năng lực xây dựng và duy trì mối quan hệ					X	X
	Năng lực cộng tác					X	
1.11.	Thị trường lao động				X		
1.12.	Quản lí sự đa dạng		X		X		X
2.	Các năng lực chuyên môn						
2.1.	Thực hiện và đánh giá được tương tác với khách hàng	X					
	Tham gia nghiên cứu và đánh giá	X				X	X
	Đánh giá		X	X	X		
2.2.	Hỗ trợ người bắt đầu đi học hoặc làm việc	X					
	Hỗ trợ học tập cá nhân và nhóm			X		X	
2.3.	Khả năng truy cập thông tin	X					
	Quản lí thông tin và tài nguyên	X	X	X	X	X	
	Quản lí thông tin dịch vụ về cơ hội	X					
2.4.	Tự cập nhật kiến thức, kĩ năng của bản thân	X					
	Phát triển công việc			X			
2.5.	Thực hiện hoạt động phát triển nghề nghiệp	X					
	Tư vấn nghề nghiệp/tham vấn nghề		X	X	X	X	X
	Quảng bá, quản lí và thực hiện dịch vụ	X				X	
	Xúc tiến và Quan hệ công chúng		X				
	Thực hành chuyên môn				X	X	
	Hỗ trợ tuyển dụng						X
2.6.	Phát triển và cung cấp các chương trình học nghề	X					
	Quản lí/Thực hiện chương trình		X				
	Giáo dục Phát triển Nghề nghiệp						X
	Đào tạo khách hàng và đồng nghiệp		X				
2.7.	Hoạt động mạng lưới và xây dựng quan hệ đối tác	X					
	Phối hợp với các bên liên quan	X					
2.8.	Thiết kế chiến lược phát triển nghề nghiệp	X					
2.9.	Xây dựng năng lực cộng đồng			X			



các nhà tư vấn nghề nghiệp và thực hành phát triển nghề nghiệp.

- Các chuyên môn đã được xác định trong một số khung năng lực, và một số năng lực cốt lõi đã được xác định. Tuy nhiên, điều này đã không được thể hiện trong tất cả các năng lực của các nước.

Như vậy, trên thế giới sự phát triển của hầu hết các khung năng lực đều có sự tham vấn rộng rãi của các chuyên gia và các bên liên quan và tham khảo các khung năng lực đã ban hành từ trước. Khung năng lực thể hiện một cam kết rộng rãi cho các chuyên gia, bao gồm các quy tắc đạo đức, trình độ và các yêu cầu tiếp tục phát triển chuyên môn.

Úc là một quốc gia mà khung tiêu chuẩn nghề nghiệp đã được thực hiện thành công. Các đặc điểm của quá trình thực hiện bao gồm:

- Tham vấn rộng rãi với các bên liên quan và các nhà thực hành phát triển nghề nghiệp.
- Chiến lược truyền thông.
- Các quá trình thực hiện hợp tác hỗ trợ và hợp tác bao gồm khung thời gian hợp lý để cho phép các học viên và các hiệp hội chuyên nghiệp chuẩn bị và đủ điều kiện.

3. Kết luận

Qua khái quát các năng lực hướng nghiệp của một số quốc gia trên thế giới cho thấy việc nghiên cứu để tìm ra các năng lực hướng nghiệp cho các nhà tư vấn hướng nghiệp và các chuyên gia phát triển nghề nghiệp đã khẳng định tầm quan trọng của hướng nghiệp. Ở mỗi quốc gia khác nhau, cách diễn đạt khác nhau nhưng đều thể hiện được những năng lực cơ bản và tập trung nhiều ở các năng lực: Các năng lực về đạo đức; năng lực giao tiếp; năng lực đánh giá; năng lực phát triển nghề nghiệp... Các tiêu chuẩn về năng lực nêu trên rất quan trọng để các chuyên gia phát triển chương trình ở Việt Nam tham khảo khi xây dựng năng lực hướng nghiệp cho các nhà hướng nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Cedefop, (2009), *Professionalising career guidance Practitioner competences and qualification routes in Europe*, Cedefop panorama series; 164 Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, tr.21.
- [2]. Organisation for Economic Cooperation and Development [OECD], (2003), p. 93; Organisation for Economic Cooperation and Development. (2003). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Retrieved from <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>.
- [3]. National Guidance Forum, (2007), *A competency framework for guidance practitioners*. Retrieved from http://www.nationalguidanceforum.ie/documents/NGF_Competency_Report%20Final.pdf
- [4]. Career Industry Council of Australia, (2005), *National Standards and Accreditation of Career Practitioners Project Briefing Paper 2: An overview of the project*. Retrieved from http://www.cica.org.au/uploads/Downloadable%20Resources/Practitioners/Briefing%20Paper%202%20An%20overview%20of%20the%20QS%20project_.pdf
- [5]. Career Industry Council of Australia, (2011), *Professional Standards for Australian Career Development Practitioners*, Retrieved from http://www.cica.org.au/uploads/cica_prof_standards_booklet.pdf
- [6]. The Scottish Government, (2011), *Career Information, Advice and Guidance in Scotland A Framework for Service Redesign and Improvement*, Retrieved from <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2011/03/11110615/0>
- [7]. The Scottish Government, (2012), *A Qualifications and Continuous Professional Development Framework for the Career Development Workforce in Scotland*. Edinburgh: The Scottish government. Retrieved from <http://www.scotland.gov.uk/Resource/0039/00396723.pdf>.

VOCATIONAL COMPETENCY IN SOME FOREIGN COUNTRIES

TRUONG THI HOA

Hanoi National University of Education

Email: hoatlgd.dhsphn@gmail.com

Abstract: Vocational counselling has been mentioned for a long time in the world, however, it is an issue for all countries to find out effective ways to implement this task. To achieve this, it is important to train a professional team of staff and experts. Vocational counselling organizations in different countries have researched and identified vocational competencies and competency framework. In this article, the author mentions vocational competencies in some countries such as the United States, England, Scotland, Ireland and the UK... These findings can be used as reference frameworks to develop vocational competencies and competency framework for vocational persons in Vietnam.

Keywords: Competencies; vocational competency; competency standards of vocational consultant; competency standards of career development expert.