

PHÁT TRIỂN VÀ QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÃ HỘI

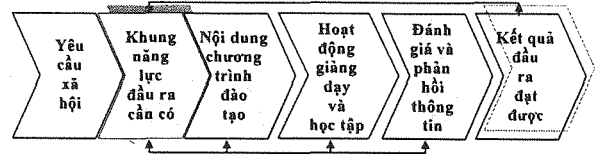
PGS. TS. NGUYỄN TIẾN HÙNG
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

1. Đặt vấn đề

Phát triển và quản lý phát triển chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội đang là xu thế phát triển quan trọng trên thế giới và đặc biệt với Việt Nam khi mà thực tế còn nhiều người tốt nghiệp chưa tìm được việc làm, hoặc có việc làm nhưng còn phải đào tạo lại. *Phát triển* (thiết kế, thực hiện và điều chỉnh) *chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội* được hiểu là việc thiết kế và thực hiện nội dung chương trình, các hoạt động giảng dạy, học tập và đánh giá nhất quán với nhau để đạt tới khung năng lực đầu ra cần có, đáp ứng được yêu cầu xã hội. *Quản lý phát triển chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội* là tổ chức lôi cuốn các bên liên quan (lãnh đạo, quản lý các cấp liên quan, cơ sở đào tạo, người dạy, nhân viên, người học, doanh nghiệp và cộng đồng...) vào quá trình phát triển, thực hiện chương trình và đánh giá để họ không chỉ nói lên mong muốn của mình mà còn tham gia thực hiện và kiểm soát để đưa các mong muốn đó thành hiện thực.

Phát triển chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội chủ yếu dựa trên các đặc trưng của xu thế giáo dục và đào tạo dựa vào kết quả đầu ra, trong đó giáo dục với hàm ý dạy cách tư duy còn đào tạo dạy cách làm. Đây là phương pháp đào tạo và quản lý đào tạo theo cách chuẩn hóa kết quả đầu ra bao gồm ba thành tố [1]: Thứ nhất, phải xác định được khung kết quả/năng lực đầu ra như một chỉnh thể và các yêu cầu về đào tạo mà người dạy phải tuân thủ; Thứ hai, người dạy được phép linh hoạt, mềm dẻo trong việc làm thế nào để đạt tới các kết quả đầu ra; Thứ ba, thông qua đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá để buộc cả cơ sở đào tạo lẫn người dạy và người học phải chịu trách nhiệm với kết quả. Giáo dục và đào tạo dựa vào kết quả đầu ra tập trung vào kết quả hơn là phương pháp sử dụng để đạt tới kết quả. Vì vậy, nó phù hợp với thiết kế và quản lý thiết kế chương trình đào tạo để phát triển các năng lực cần thiết mà xã hội đòi hỏi người học cần có để có thể kiếm được việc làm và tự phát triển nhân cách của mình sau khi tốt nghiệp. Dưới đây chúng tôi trình bày và phân tích các bước chính của quy trình phát triển và quản lý phát triển chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội (xem sơ đồ 1):

Sơ đồ 1: Phát triển chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội



2. Xây dựng và quản lý xây dựng khung năng lực đầu ra

Trong mô hình phát triển chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội thì nhiệm vụ đầu tiên là xây dựng *khung năng lực đầu ra cần có* dựa trên phân tích “khoảng cách” giữa yêu cầu của xã hội, của người sử dụng lao động với yêu cầu đầu vào (tuyển sinh) của người học. Thực tế, khung năng lực này bao gồm: *Nhóm năng lực chuyên môn nghề nghiệp* (cứng) và *Nhóm năng lực mềm* mà người học cần đạt tới sau khi tốt nghiệp để có thể làm việc đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động (năng lực chuyên môn nghề nghiệp) và tiếp tục tự phát triển, hoàn thiện cá nhân thông qua học tập suốt đời và thành công trong xã hội (năng lực mềm) hay nói cách khác là phải tuân thủ triết lý: *Đào tạo phải đảm bảo đáp ứng yêu cầu sử dụng và tự phát triển cá nhân trong tương lai*. Thực tế có nhiều cách phân loại khác nhau nhưng nhìn chung, bên cạnh năng lực chuyên môn nghề nghiệp, khung năng lực mềm cơ bản của người tốt nghiệp thường bao gồm [2]:

Tự học bao hàm học các công cụ để thu nhận kiến thức hay học cách học. Tự học được xem là một trong các năng lực quan trọng nhất, đặc biệt với sự phát triển quá nhanh của khoa học và công nghệ như hiện nay thì sẽ có rất nhiều chủ đề mới liên quan mà người tốt nghiệp cần phải tiếp tục cập nhật. Vì vậy, cơ sở đào tạo cần phải phát triển năng lực tự học cho người học. Họ phải tự khám phá và giải quyết các vấn đề tồn tại thay cho việc chỉ cung cấp các giải pháp...

Áp dụng kiến thức đã học vào thực tiễn, có khả năng hành động sáng tạo và trách nhiệm với xã hội. Để hình thành năng lực này, đòi hỏi người học ít nhất phải có *năng lực tư duy độc lập và phê phán*. Đây chính là khả năng nhận xét, đánh giá và giải thích chứ không chỉ chấp nhận những gì người dạy giảng giải. Vì vậy, cần thay đổi phương pháp giảng dạy theo cách truyền thụ kiến thức một chiều hiện nay sang cách dạy cái người học cần và dành thời gian



thiết lập các kênh giao tiếp để người học có cơ hội thể hiện đánh giá riêng của chính mình cũng như vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn.

Giải quyết các mâu thuẫn và xung đột để sống hòa thuận với nhau. Để hình thành và phát triển năng lực này, đòi hỏi phải trang bị cho người học năng lực *giải quyết vấn đề*. Năng lực này là nền tảng để phát triển năng lực tự quản lí học tập và tư duy độc lập, phê phán. Người học cần được phát triển cách tư duy giải quyết các kiểu vấn đề tồn tại liên quan đến nghề nghiệp chuyên môn được đào tạo.

Giao tiếp đóng vai trò quan trọng và liên quan đến năng lực *quan hệ giữa các cá nhân với nhau* để có thể cùng nhau hợp tác làm việc. Các năng lực này thường được hình thành qua làm việc theo nhóm/đội và trình bày kết quả của cá nhân người học. Ngày nay, rất ít người có thể làm việc một mình mà thành công nên sự hợp tác làm việc của đội/nhóm là rất quan trọng.

Năng lực thích nghi được hình thành dựa trên kết quả của các năng lực trên... Để quản lí thành công việc xây dựng khung năng lực đầu ra đòi hỏi phải thiết lập được cấu trúc tổ chức (hội đồng trường, hội đồng phát triển chương trình đào tạo...) và chính sách (trách nhiệm tham gia đào tạo của doanh nghiệp và cộng đồng...) để lôi cuốn tất cả các bên liên quan tham gia vào quá trình phát triển khung năng lực đầu ra cần có.

3. Thiết kế, thực hiện và quản lí thiết kế, thực hiện nội dung chương trình đào tạo theo khung năng lực đầu ra

Nhiệm vụ đầu tiên trong bước *thiết kế nội dung chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội* là xác định các *nội dung theo chủ đề* để hình thành khung năng lực đầu ra cần có cho người học. Tiếp theo là thiết kế các *hoạt động giảng dạy và đặc biệt là hoạt động học tập* để thực hiện các nội dung chương trình nhằm hình thành năng lực cho người học. Cuối cùng là *đánh giá và phản hồi thông tin*. Các thành tố này của chương trình đào tạo có liên hệ mật thiết và hỗ trợ lẫn nhau một cách nhất quán để đạt tới khung năng lực đầu ra cho người học. Tương tự như phát triển khung năng lực đầu ra cần có, *quản lí thiết kế chương trình đào tạo* đòi hỏi phải lôi cuốn tất cả các bên liên quan tham gia vào quá trình thiết kế từng thành tố của chương trình đào tạo.

Tiếp theo, *tổ chức thực hiện chương trình đào tạo để hình thành và phát triển khung năng lực đầu ra*. Mục tiêu chính của thiết kế và đặc biệt là tổ chức thực hiện chương trình đào tạo ở đây là nhằm đạt tới các năng lực cần có cho người học. Vì vậy, đòi hỏi việc tổ chức thực hiện chương trình phải tạo cơ hội để người học có thể gắn lí thuyết với thực hành các năng lực đầu ra cần có, tức là việc tổ chức các hoạt động học tập liên

quan phải được coi là trọng tâm. Ví dụ, chất lượng của tư duy phê phán được phát triển thông qua khuyến khích và yêu cầu người học tham dự vào các tranh luận phân tích là các chủ đề chính... Dạy cái gì không chỉ là vấn đề đảm bảo thực hiện đủ các nội dung thích hợp cho một chủ đề nào đó mà còn phải hướng tới hình thành các năng lực đầu ra cần có cho người học.

Thực tế, các nghiên cứu gần đây đều khẳng định cơ chế để hình thành và nuôi dưỡng việc rèn luyện các năng lực đầu ra cần có cho người học đòi hỏi phải *thiết lập môi trường giảng dạy và học tập tích cực*, tập trung vào các thành tố *giảng dạy và học tập, mối quan hệ giữa các bên liên quan* (quan hệ giữa người học với nhau, quan hệ giữa người dạy – người học, quan hệ giữa cơ sở đào tạo với người sử dụng lao động). Cụ thể [3]:

a) *Giảng dạy và học tập* liên quan đến các biến số: học tập tích cực, giảng dạy dễ hiểu và tính nhất quán của chương trình đào tạo. *Học tập tích cực* là biến số quan trọng nhất để phát triển năng lực vì năng lực sẽ không thể hình thành khi chỉ ngồi nghe giảng một cách thụ động mà nó hình thành khi người học được yêu cầu thực hiện vận dụng cái gì đó vào thực tiễn.

Ví dụ, để phát triển năng lực tư duy phê phán và giải quyết vấn đề thì người học cần được yêu cầu tham gia vào hoạt động theo đội/nhóm. Hoạt động trình bày kết quả cũng cần được khuyến khích để phát triển năng lực nghiên cứu, trình bày và thảo luận cho người học. Cần sử dụng cách tiếp cận lấy người học làm trọng tâm để phát huy tính tích cực của người học và người dạy trở thành người hướng dẫn hơn là người thuyết trình; yêu cầu người học tự mình khám phá kiến thức và thông tin thông qua việc giao đọc tài liệu liên quan thay vì chỉ cung cấp hết những gì họ cần. Lựa chọn các hoạt động học tập phù hợp đòi hỏi cả người dạy và người học phải phối hợp chặt chẽ với nhau như trong một dàn nhạc.

Đi đôi với học tập tích cực đòi hỏi người dạy phải giúp người học hiểu sâu sắc chủ đề giảng dạy, bởi vì năng lực chỉ hình thành khi người học hiểu rõ lí luận rồi sau đó mới vận dụng được vào thực tiễn. Cần lưu ý thuật ngữ “hiểu” ở đây có nghĩa là phải liên hệ và vận dụng được vào thực tiễn cuộc sống chứ không đơn thuần chỉ là nắm được lí thuyết. Để làm được như vậy, đòi hỏi người dạy cần hướng dẫn người học tự đặt câu hỏi và tự trả lời chứ không chỉ trình bày mọi thứ rồi để người học tự khám phá.

Nhất quán của chương trình đào tạo cũng là biến số quan trọng để phát triển các năng lực đầu ra cần có. Một trong các các mục tiêu quan trọng khi thiết kế chương trình là nhằm phát triển các năng lực cho người học thông qua dành thời lượng thích hợp cho việc rèn luyện từng loại năng lực. Hơn nữa, các năng

lực này có mối quan hệ chặt chẽ và hỗ trợ lẫn nhau. Vì vậy, đòi hỏi các thành tố của chương trình, đặc biệt là các chủ đề của nội dung chương trình phải nhất quán với nhau.

b) *Quan hệ giữa người học với nhau* là nhân tố quan trọng của môi trường giảng dạy và học tập tích cực, bao gồm quan hệ với người học khác và học tập hợp tác. Năng lực làm việc với người khác chính là các năng lực giao tiếp và năng lực quan hệ giữa cá nhân với nhau, tức là khả năng giao tiếp các ý tưởng của mình với người khác và dẫn dắt các đàm thoại/thảo luận một cách hiệu quả. Các năng lực này rất cần thiết cho làm việc theo đội/nhóm.

Tương tự, các năng lực trên chỉ có thể phát triển qua thực tiễn. Các năng lực giao tiếp được rèn luyện khi người học trình bày kết quả và dẫn dắt thảo luận. Các năng lực quan hệ cá nhân với nhau sẽ được hình thành khi người học làm việc với nhau theo đội/nhóm. Vì vậy, chương trình đào tạo cần cung cấp các cơ hội rèn luyện phù hợp với từng loại năng lực cho người học.

c) *Quan hệ giữa người dạy – người học* là thành tố trung gian hỗ trợ cho cả giảng dạy và quan hệ người học với nhau. Thành tố này không trực tiếp ảnh hưởng tới phát triển các năng lực cho người học nhưng cũng đóng vai trò quan trọng vì nó tác động gián tiếp tới hai thành tố trên. Quan hệ tương tác mạnh giữa người dạy và người học cần được thiết lập để hỗ trợ cho hai thành tố trên. Phát triển quan hệ gắn gũi giữa người dạy và người học tạo điều kiện thuận lợi để người dạy đòi hỏi người học tham dự tích cực vào thảo luận. Quan hệ người dạy – người học tích cực còn giúp gắn kết người học với nhau trong nhóm/đội và dẫn tới các quan hệ tích cực giữa người học với nhau. Người dạy còn đóng vai trò quan trọng trong thiết kế các hoạt động học tập để tạo cơ hội rèn luyện năng lực học tập hợp tác cho người học [4].

d) *Quan hệ giữa cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động*, đặc biệt là doanh nghiệp liên quan đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển các năng lực nghề nghiệp chuyên môn cho người học như: thông qua các hoạt động phối hợp, doanh nghiệp tham gia vào xây dựng khung năng lực đầu ra, phát triển chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra đánh giá; cung cấp chuyên gia hướng dẫn thực hành, là nơi lí tưởng để người học đến thực tập; cung cấp việc làm cho người tốt nghiệp... Để phát triển quan hệ giữa cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động đòi hỏi phải phát triển và thực hiện khung pháp lí, chính sách và quy định trách nhiệm của cơ sở đào tạo và các bên liên quan, đặc biệt là người sử dụng lao động hay doanh nghiệp, phối hợp tham gia vào đào tạo và quản lí đào tạo [5].

4. Đánh giá dựa vào khung năng lực đầu ra và phản hồi thông tin

a) *Đánh giá* là thành tố quan trọng của mô hình chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội. Để đạt tới các năng lực đầu ra cần có thì tất cả các thành tố của mô hình chương trình đào tạo cần gắn kết và nhất quán với nhau, nhằm hình thành và phát triển các năng lực đầu ra cần có cho người học. Trong sơ đồ 1, đánh giá là cơ sở nền tảng của các thành tố còn lại (khung năng lực đầu ra cần có, nội dung chương trình đào tạo, tổ chức thực hiện chương trình) của mô hình chương trình đào tạo và có tác động trực tiếp đến khung năng lực đầu ra cần có.

Cách tiếp cận học tập mà người học sử dụng phải nhất quán với cách tiếp cận hay các yêu cầu mà đánh giá đòi hỏi, nên nếu người học phát triển được các năng lực cần có thông qua rèn luyện thì các yêu cầu của đánh giá là đòi hỏi họ có năng lực để hoàn thành các bài tập thực tiễn. Điều đó có nghĩa là đánh giá cần nhất quán với các mục tiêu hướng tới học tập tích cực và giảng dạy dễ hiểu như đã trình bày ở trên. Cũng cần tương thích giữa đánh giá và cách tiếp cận giảng dạy trong lớp học. Vì vậy, đánh giá cần được thiết kế cẩn thận để khuyến khích kiểu học tập mong muốn. Người học sẽ rèn luyện kiểu học tập mà họ hiểu từ các yêu cầu của đánh giá.

Để đạt tới nhất quán giữa khung năng lực đầu ra cần có và đánh giá cũng cần có các kiểu đánh giá đa dạng khác nhau. Mỗi môn học có các mục tiêu khác nhau nên không thể chỉ sử dụng một kiểu đánh giá cho tất cả các mục tiêu này. Tương tự, các hoạt động học tập nhằm đạt tới mục tiêu hình thành các năng lực khác nhau.

b) *Phản hồi thông tin* là trọng tâm của mô hình phát triển và quản lí phát triển chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội. Phản hồi thông tin từ người học có thể giúp phát triển và điều chỉnh từng thành tố của mô hình phát triển chương trình. Người dạy sẽ nhận ra cách để cải tiến bài giảng của mình được tốt hơn và phù hợp với người học hơn. Các kế hoạch đào tạo cũng được điều chỉnh dựa vào thông tin phản hồi từ người học. Vì vậy, cơ sở đào tạo nói chung và người dạy nói riêng cần tìm kiếm tư vấn từ thông tin phản hồi để cải tiến công việc của mình. Nhu cầu của người học cũng thay đổi nên việc thích nghi là cần thiết.

5. Kết luận

Ở trên đã trình bày, phân tích quy trình phát triển và quản lí phát triển chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội theo cách nâng cao các năng lực đầu ra cả về chuyên môn nghề nghiệp lẫn năng lực chung/mềm mà người tốt nghiệp cần có để đáp ứng yêu cầu nơi làm việc cũng như tiếp tục tự phát triển, hoàn thiện cá nhân để có thể thành công trong xã hội hiện tại và tương lai. Tuy nhiên, cần nhấn mạnh rằng phải có thời gian để đi tới thành công. Việc thay đổi

(Xem tiếp trang 13)