



DẠY HỌC THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC TRONG QUÁ TRÌNH BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ NGÀNH THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG

LÊ THẢO NGUYỄN

Trường Đào tạo - Bồi dưỡng Cán bộ quản lý Thông tin và Truyền thông

Tóm tắt: Công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý (CBQL) của ngành Thông tin và Truyền thông (TT&TT) cần ứng dụng khoa học, dạy học (DH) theo tiếp cận năng lực (NL). Điều đó thể hiện từ việc xây dựng nội dung chương trình, phương pháp DH, ứng dụng khoa học công nghệ vào kĩ thuật DH đến việc kiểm tra đánh giá (ĐG) chất lượng của công tác đào tạo bồi dưỡng (ĐTBD) thông qua việc nghiên cứu về đặc điểm DH theo tiếp cận NL. Việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng (CL) cao phụ thuộc vào chiến lược phát triển và thực hiện các giải pháp đồng bộ của Ngành trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: Cán bộ quản lý; dạy học; tiếp cận năng lực; bồi dưỡng; thông tin và truyền thông.

(Nhận bài ngày 25/02/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 08/3/2016; Duyệt đăng ngày 24/6/2016)

1. Đặt vấn đề

Cán bộ (CB), công chức có vai trò quan trọng trong việc hoạch định, triển khai và tổ chức thực hiện chính sách của Đảng, Nhà nước; trực tiếp thực thi các chính sách, kế hoạch của cơ quan, tổ chức; thực hiện giao tiếp giữa các cơ quan nhà nước với nhau và giữa doanh nghiệp với người dân. Vì vậy, đội ngũ CB, công chức phải được quan tâm đào tạo (ĐT), bồi dưỡng về NL công tác, kĩ năng (KN) nghiệp vụ, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân. Để xây dựng đội ngũ CB, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh chính trị, có NL, tính chuyên nghiệp, tận tụy phục vụ nhân dân, ngành TT&TT phải có các hình thức ĐTBD phù hợp, hiệu quả.

Để nâng cao CL nguồn nhân lực ngành TT&TT, vấn đề ĐTBD có ý nghĩa quyết định. Xu thế thiết kế chương trình giáo dục theo hướng tiếp cận năng lực (TCNL) được coi như một giải pháp đem lại hiệu quả cao trong phát triển chương trình giáo dục, đặc biệt đối với công tác ĐTBD CB trong giai đoạn hiện nay. ĐTBD theo hướng TCNL là một xu thế tích cực, hướng người học vào những hoạt động (HĐ) cụ thể, trang bị kiến thức và KN trong HĐ chuyên môn của mình. Người học xác định rõ NL bản thân, tích hợp được những khả năng của mình để điều tiết HĐ.

2. Thực trạng hoạt động cán bộ quản lý ngành Thông tin và Truyền thông giai đoạn hiện nay

Đội ngũ CBQL ngành TT&TT đều có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng động, sáng tạo; hăng hái thực hiện đường lối chủ trương, chính sách đổi mới của Đảng và Nhà nước. Trình độ kiến thức và NL HĐ thực tiễn được nâng cao, thích nghi với cơ chế mới. Đội ngũ CBQL đóng vai trò quan trọng trong việc đạt được những thành tựu liên quan đến TT&TT.

Tuy nhiên, vẫn có những CBQL trong Ngành chưa đáp ứng được yêu cầu công việc trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước. Nguyên nhân xuất phát từ việc công tác ĐTBD nâng cao CL đội ngũ CBQL ngành TT&TT chưa được quan tâm đúng mức. Công tác bồi dưỡng tuy có nhiều cố gắng nhưng chưa cử đúng đối tượng học, chưa đúng chuyên ngành cần ĐT. Ví thể, nhu cầu của các cơ quan, tổ chức trong Ngành chưa được đáp ứng. Việc ĐT với sử dụng chưa cần đổi, chưa quản lí (QL) chặt đội ngũ CB dự nguồn sau ĐT. Nội dung và CL ĐT chưa cao, giáo trình bồi dưỡng tuy đã được cải tiến nhưng chưa

phù hợp với đối tượng CB cơ sở, phương thức bồi dưỡng chưa đa dạng hoá. Việc bồi dưỡng đội ngũ CBQL ngành TT&TT chưa được thực hiện đồng bộ. CBQL mới chỉ ĐT về lí luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ mà chưa chú ý về KN QL điều hành, tổ chức thực hiện, xử lí những tình huống trong thực tiễn. Chế độ chính sách cho CB được cử đi bồi dưỡng tuy đã được điều chỉnh, bổ sung, nâng cao hơn nhưng chưa phù hợp với tình hình hiện nay.

Trình độ ĐT sau đại học của đội ngũ CBQL ngành TT&TT ở cấp cơ sở chiếm tỉ lệ thấp; chưa xây dựng được đội ngũ chuyên gia đầu ngành, đội ngũ CB giỏi ở một số lĩnh vực HĐ trong ngành. Tính chuyên nghiệp của đội ngũ CB, QL ngành TT&TT chưa cao; kiến thức, KN nghiệp vụ QL các lĩnh vực TT&TT còn hạn chế. Một bộ phận CB chậm đổi mới tư duy, thiếu chủ động, sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ.

Trước thực trạng CL CBQL ngành TT&TT, Bộ TT&TT đã đưa ra những định hướng về giáo dục - ĐT và phát triển nguồn nhân lực bao gồm: Tổ chức ĐT đội ngũ CB, công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ tốt, đáp ứng các yêu cầu đặt ra trong tình hình mới; Xây dựng các chương trình bồi dưỡng thường xuyên để nâng cao CL đội ngũ CB, công chức theo hướng chuyên môn hóa, chuyên nghiệp hóa; Xây dựng cơ chế tuyển dụng, đãi ngộ và các biện pháp thu hút nguồn nhân lực CL cao, các chuyên gia giỏi; Nghiên cứu, hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh công chức trong lĩnh vực TT&TT theo yêu cầu hội nhập; Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực công nghiệp công nghệ thông tin đến năm 2020; ĐT và phát triển nguồn nhân lực theo hướng tinh thông về nghiệp vụ chuyên môn, đáp ứng được yêu cầu của đất nước; Thực hiện rà soát, chấn chỉnh, đổi mới nội dung, chương trình giáo dục kiến thức quốc phòng - an ninh cho học sinh, sinh viên trong các học viện, nhà trường của Ngành nhằm nâng cao nhận thức của CB sau này.

3. Đặc điểm dạy học theo tiếp cận năng lực trong quá trình bồi dưỡng cán bộ quản lý ngành Thông tin và Truyền thông

3.1. Đặc điểm của người học trong dạy học theo tiếp cận năng lực

Người học trong DH theo TCNL đóng một vai trò chủ đạo trong quá trình học tập của mình. Người học sẽ chủ động, sáng tạo tổ chức sắp xếp, khám phá nội dung

bài học thông qua nhiệm vụ học tập. Toàn bộ quá trình học tập của người học luôn có sự định hướng, bao quát của người dạy. Người học trong DH theo TCNL sẽ chuyển mình trong cách thức thu nhận kiến thức mới vì họ được rèn những KN cơ bản tại chỗ. Người học được kiểm tra ĐG những KN đó ngay trong từng bài học của mình. Vì thế, sau mỗi HĐ học tập, người học sẽ thấy được NL của bản thân cùng với những thiếu sót trong việc rèn luyện KN.

Hiện nay, người học trong quá trình bồi dưỡng CBQL ngành TT&TT là đội ngũ CBQL. Mỗi cơ quan đơn vị có những lĩnh vực, phạm vi và đặc điểm chuyên môn riêng nên tính chất của công tác QL rất đa dạng. Vì thế, mỗi khóa bồi dưỡng đội ngũ CBQL, những kiến thức KN cần trang bị phải được rèn luyện tại chỗ, được ĐG qua từng bài học, môn học và thể hiện bằng những việc làm cụ thể thông qua những tình huống QL gắn với nội dung bồi dưỡng. Qua đó, NL người CBQL được nâng lên thông qua các khóa bồi dưỡng trong DH theo TCNL.

3.2. Học tập trong dạy học theo tiếp cận năng lực

HĐ học tập trong DH theo TCNL là sự phối hợp giữa người dạy và người học nhằm đạt được hiệu quả cao nhất trong quá trình dạy và học. Người học là người chủ động trong HĐ học của mình. Người dạy là người định hướng, đưa ra yêu cầu phù hợp với NL, mong muốn học tập của người học. HĐ học tập được tổ chức linh hoạt nhằm phát huy tối đa NL chủ động của người học, khơi dậy và kích thích sự ham muốn tìm tòi thông qua nhiệm vụ của bài học, chuyển hóa HĐ học sang tự học.

HĐ học tập trong DH theo TCNL là sự phối hợp nhịp nhàng giữa người dạy và người học. Bài học có thể là một chuyên thâm quan thực tế, trò chơi sắm vai hay bài tập tình huống. Học tập trong DH theo TCNL ở môi trường ĐTBĐ CBQL là việc giải quyết mối quan hệ giữa người dạy và người học, làm cho người học chủ động việc tự học của mình. DH theo TCNL trong ĐTBĐ CBQL ngành TT&TT cần chú trọng những vấn đề sau:

3.2.1. Cải tiến các phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá truyền thống

Đổi mới phương pháp DH TCNL không có nghĩa là loại bỏ các phương pháp DH truyền thống như thuyết trình, đàm thoại, luyện tập hoặc các bài kiểm tra truyền thống mà bắt đầu bằng việc cải tiến để nâng cao hiệu quả và hạn chế nhược điểm của chúng. Để nâng cao hiệu quả của các phương pháp DH TCNL, giáo viên cần nắm vững những yêu cầu và sử dụng thành thạo các kĩ thuật trong việc chuẩn bị cũng như tiến hành bài lên lớp. Chẳng hạn kĩ thuật mở bài, kĩ thuật trình bày, giải thích trong khi thuyết trình, kĩ thuật đặt các câu hỏi và xử lí các câu trả lời trong đàm thoại hay kĩ thuật làm mẫu trong luyện tập, kĩ thuật soạn thảo câu hỏi, nhiệm vụ kiểm tra ĐG và sử dụng tích hợp chúng trong DH.

3.2.2. Vận dụng dạy học tiếp cận năng lực theo tiếp cận giải quyết vấn đề và theo tình huống

DH TCNL theo tiếp cận giải quyết vấn đề là quan điểm giáo dục nhằm phát triển NL tư duy, khả năng nhận biết và giải quyết vấn đề. Đó là tình huống chứa đựng mâu thuẫn nhận thức, thông qua việc giải quyết vấn đề, người học lĩnh hội tri thức, KN và phương pháp nhận thức hoặc thể hiện khả năng của mình. DH, kiểm tra ĐG theo tiếp cận giải quyết vấn đề là con đường cơ bản để phát huy tính tích cực nhận thức của người học.

DH TCNL theo tình huống là quan điểm giáo dục trong đó việc DH, kiểm tra ĐG được tổ chức theo một chủ đề phức hợp gắn với các tình huống thực tiễn cuộc sống và nghề nghiệp. Quá trình học tập, ĐG được tổ

chức nhằm tạo điều kiện cho người học kiến tạo tri thức theo cá nhân và trong mối tương tác xã hội của việc học tập hay ĐG.

3.2.3. Dạy học, kiểm tra đánh giá theo dự án

DH, kiểm tra ĐG theo dự án là hình thức điển hình của giáo dục TCNL. Người học tự lực thực hiện trong nhóm một nhiệm vụ học tập hoặc ĐG phức hợp gắn với các vấn đề thực tiễn, kết hợp lí thuyết và thực hành, tạo ra các sản phẩm có thể công bố. Trong DH, kiểm tra ĐG theo dự án có thể vận dụng nhiều lí thuyết và quan điểm DH, kiểm tra ĐG hiện đại như: Lí thuyết kiến tạo; DH định hướng người học; DH hợp tác; DH, kiểm tra ĐG tích hợp đa mục tiêu nội môn học, đa môn học; tích hợp DH và kiểm tra ĐG; DH khám phá; sáng tạo; DH theo tình huống và DH định hướng hành động.

3.2.4. Sử dụng phương tiện, công nghệ thông tin truyền thông hợp lí trong dạy học tiếp cận năng lực

Phương tiện DH TCNL có vai trò quan trọng trong việc đổi mới phương pháp DH TCNL nhằm tăng cường tính thực quan và thí nghiệm, thực hành trong DH và tính chính xác, khách quan, minh bạch trong kiểm tra ĐG. Việc sử dụng các phương tiện DH cần phù hợp với mối quan hệ giữa phương tiện DH và phương pháp DH. Đa phương tiện và công nghệ thông tin vừa là nội dung DH, kiểm tra ĐG vừa là phương tiện DH, kiểm tra ĐG. Bên cạnh việc sử dụng đa phương tiện như một phương tiện trình diễn, cần tăng cường sử dụng các phần mềm DH, kiểm tra ĐG cũng như các phương pháp DH, kiểm tra ĐG sử dụng mạng điện tử (E-Learning). Phương tiện, công nghệ mới cũng hỗ trợ việc tìm ra và sử dụng các phương pháp DH, kiểm tra ĐG mới. Webquest, iCloudTest là những phương pháp DH TCNL mới với phương tiện mới là DH, kiểm tra ĐG sử dụng mạng điện tử, trong đó học sinh, sinh viên khám phá tri thức và thực hiện kiểm tra ĐG trên mạng.

3.2.5. Bồi dưỡng phương pháp học tập tích cực và tự đánh giá cho học sinh, sinh viên

Phương pháp học tập một cách tự lực và tự ĐG đóng vai trò quan trọng trong việc tích cực hoá, phát huy tính sáng tạo, chủ động của người học. Những phương pháp nhận thức chung như: Phương pháp thu thập, xử lí, ĐG thông tin, phương pháp tổ chức làm việc, phương pháp làm việc nhóm; có những phương pháp học tập chuyên biệt của từng bộ môn. Bằng nhiều hình thức khác nhau, cần luyện tập cho người học các phương pháp học tập, tự ĐG chung và các phương pháp học tập, tự ĐG trong bộ môn.

4. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành Thông tin và Truyền thông trong thời gian tới

Trong thời gian tới, Bộ TT&TT đưa ra những mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của Ngành đến năm 2020 nhằm đảm bảo về số lượng và CL để hoàn thành các nhiệm vụ:

- Đưa bưu chính trở thành ngành kinh tế HĐ độc lập, có hiệu quả;
- Thiết lập hạ tầng viễn thông băng rộng trên phạm vi cả nước với các loại hình dịch vụ đa dạng;
- Xây dựng công nghiệp công nghệ thông tin, đặc biệt là công nghiệp phần mềm, nội dung số và dịch vụ trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, góp phần quan trọng vào tăng trưởng GDP và xuất khẩu;
- Ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin trong mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh, góp phần tạo nền tảng phát triển Chính phủ điện tử;
- Xây dựng và phát triển nền báo chí chuyên nghiệp, hiện đại, thực hiện tốt chức năng là cơ quan ngôn luận của tổ chức Đảng, cơ quan Nhà nước, tổ chức xã hội và



diễn đàn của nhân dân, đủ khả năng đáp ứng nhu cầu thông tin phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước, nâng cao dân trí, xây dựng xã hội dân chủ, công bằng, văn minh, bảo vệ vững chắc Tổ quốc;

- Phát triển lĩnh vực xuất bản theo hướng độc lập, tự chủ, tiên tiến, hiệu quả, đúng định hướng của Đảng và Nhà nước, đáp ứng nhu cầu hưởng thụ xuất bản phẩm của nhân dân, phổ biến được nhiều tác phẩm có giá trị của Việt Nam với thế giới.

Để thực hiện những mục tiêu đó, yêu cầu phát triển đội ngũ CB, công chức trong ngành để đáp ứng sự phát triển nền kinh tế - xã hội thời kỳ mới đặt ra càng cấp thiết hơn bao giờ hết. Những giải pháp đột phá để đẩy mạnh phát triển đội ngũ CB, công chức ngành TT&TT là:

Tiếp tục thực hiện công tác quy hoạch và ĐT CB lãnh đạo, QL ngành TT&TT giai đoạn 2010 - 2020. Tăng cường đầu tư ngân sách nhà nước cho công tác bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho CB lãnh đạo, QL ngành TT&TT.

Rà soát, ĐG đúng trình độ đội ngũ CB, công chức và công tác bồi dưỡng CBQL ngành TT&TT. Từ đó, xác định nhu cầu bồi dưỡng, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cụ thể theo từng năm và cả nhiệm kỳ. Chú trọng việc ĐT chuyên sâu sau đại học để có đội ngũ trí thức giỏi trên từng lĩnh vực của ngành nhất là lĩnh vực thể mạnh. Đẩy mạnh việc thu hút CB có trình độ, sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi, có trình độ chuyên môn phù hợp về công tác tại các cơ quan của ngành

Bồi dưỡng CBQL ngành TT&TT phải gắn với việc bổ trí, sử dụng. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm trong việc thực hiện quy hoạch bồi dưỡng và sử dụng CB.

Xây dựng cơ chế, chính sách tuyển chọn đội ngũ giảng dạy, tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị cho việc dạy và học. Tổ chức những lớp bồi dưỡng CB, công chức, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp. Có biện pháp khuyến khích CB, công chức nâng cao trình độ ngoại ngữ để có cơ sở nâng cao trình độ sau đại học và giao tiếp với người nước ngoài.

Tăng cường phối hợp, liên kết với các trung tâm ĐT, viện, trường để đa dạng hóa loại hình ĐTBD. Chú trọng hình thức ĐT chính quy tập trung; mở rộng hình thức cử tuyển đối với một số lĩnh vực và đối tượng thật sự có nhu cầu như CB người dân tộc, CB y tế cơ sở, CB xã, phường, thị trấn.

Trong công tác bồi dưỡng CBQL của ngành cần ứng dụng khoa học và DH theo TCNL từ việc xây dựng nội dung chương trình, phương pháp DH đến việc ứng

dụng khoa học công nghệ vào kĩ thuật DH, kiểm tra ĐG. Chúng tôi nhận thấy, DH theo TCNL trong môi trường bồi dưỡng CBQL có đặc thù cơ bản về đặc điểm người học (độ tuổi, trình độ chuyên môn, môi trường làm việc và nhu cầu học tập).

Thực hiện đồng bộ các giải pháp: Xác định chu kì sát hạch để ĐG NL CB, công chức (chu kì từ 03 đến 05 năm); Xác định số lượng CB, công chức theo ngạch, bậc trong từng cơ quan, đơn vị cần phải bồi dưỡng kiến thức; Quy định các loại văn bằng, chứng chỉ cho từng chức danh; Xây dựng các quy định nhằm định hướng ĐT để nâng cao trình độ, NL chuyên môn và đặc biệt là các KN thực thi công vụ, tránh tình trạng bằng cấp chỉ để hợp thức hoá tiêu chuẩn chức danh và ngạch, bậc.

5. Kết luận

Việc đổi mới, nâng cao CL đội ngũ CB, công chức ngành TT&TT không chỉ góp phần xây dựng ngành TT&TT vững mạnh mà còn tác động tích cực đến đời sống kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh. Bên cạnh việc ĐTBD qua trường lớp, việc ĐT CB, công chức ngành TT&TT qua HĐ thực tiễn cần được quan tâm. ĐTBD CB ngành TT&TT theo hướng TCNL là một xu thế tích cực vì TCNL sẽ hướng người học vào những HĐ cụ thể, trang bị cho người học đầy đủ những kiến thức và KN chuyên môn trong HĐ nghề nghiệp của mình. Hướng TCNL thực hiện trong công tác ĐTBD CB ngành TT&TT là hình thành và phát triển tổ hợp các thao tác trí tuệ trong công việc, phù hợp với khả năng bản thân trong quá trình tiếp cận với yêu cầu chung. Tuy nhiên, nhà giáo dục phải có sự thay đổi từ nội dung, chương trình, NL DH của đội ngũ giáo viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha, (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, Chương trình Khoa học Công nghệ cấp Nhà nước KX - 05 (để tài KX - 05 - 10), NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[2]. Đặng Thành Hưng, (2012), *Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực*, Tạp chí Quản lí Giáo dục, số 43, tháng 12/2012, Hà Nội.

[3]. Lê Thảo Nguyên, *Tiếp cận năng lực trong công tác bồi dưỡng CB quản lí ngành Thông tin và Truyền thông*, Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt, tháng 9 năm 2013, Hà Nội.

COMPETENCE-BASED TEACHING IN TRAINING MANAGERS IN THE SECTOR OF INFORMATION AND COMMUNICATION

Le Thao Nguyen
Information and Communications Public Management School

Abstract: *It is necessary to apply science and competence-based teaching in training managers in the sector of Information and Communication. It expresses in the content development, teaching method, application of science and technology into teaching techniques and evaluation of training quality through the study of teaching characteristics towards competence. The development of high quality human resources depends on the strategic development and implementation of solutions in the current context.*

Keywords: *Managers; teaching; competence-based approach; Information and Communication.*