

ĐÀO TẠO MỘT SỐ CHUYÊN NGÀNH TÂM LÝ HỌC ỨNG DỤNG DỰA THEO NĂNG LỰC THỰC HIỆN

**TS. ĐẶNG HOÀNG MINH,
ThS. NGUYỄN LINH TRANG, ThS. HOÀNG THU HUỖN**
Trường Đại học Giáo dục, ĐHQG Hà Nội

1. Cơ sở lí luận của đào tạo theo năng lực thực hiện

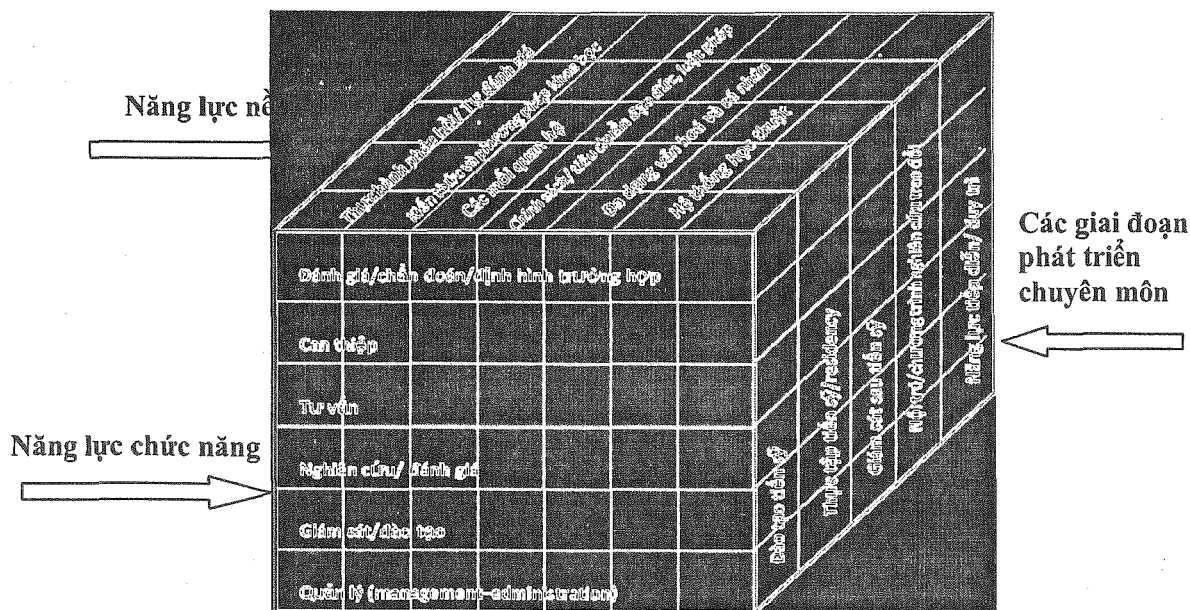
Đào tạo theo năng lực là một xu hướng phát triển mới và thiết yếu trong giáo dục hiện đại. Ở các nước phát triển, mô hình đào tạo của tất cả các ngành nghề đều dựa trên nhu cầu thực tế của xã hội – đáp ứng những năng lực đòi hỏi trong từng lĩnh vực chuyên môn.

Đối với ngành tâm lí học (TLH), trong hai thập kỉ gần đây, trên thế giới, các nhà TLH chuyên nghiệp đã tăng cường sự chú ý đến việc định nghĩa những năng lực chuyên môn nền tảng như là cơ sở cho việc định nghĩa và đo lường kết quả, đầu ra của quá trình đào tạo. Hiệp hội giáo dục và đào tạo Mỹ đã bắt đầu đưa ra những năng lực được mong đợi cho các sinh viên ngành TLH và cán bộ tâm lí chuyên nghiệp trong đào tạo.

Vậy năng lực là gì? Dưới góc độ TLH, năng lực là tổng hợp các đặc điểm, thuộc tính tâm lí của cá nhân phù hợp với yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định, nhằm đảm bảo cho hoạt động đó đạt hiệu quả cao (Vũ Dũng, 2008). Năng lực liên quan tới khả năng của mỗi cá nhân nói chung và việc thể hiện các khả năng đó để có thể hiểu và thực hiện những nhiệm vụ tất yếu theo một cách đúng và hiệu quả, phù hợp với mong đợi về một con người được giáo dục, đào tạo theo chuyên môn cụ thể.

Epstein và Hundert (2002) đã định nghĩa năng lực chuyên môn y tế nhưng cũng có thể áp dụng cho TLH như sau: năng lực là thói quen và việc sử dụng sáng suốt các kĩ năng giao tiếp, kiến thức, công nghệ, lập luận lâm sàng, cảm xúc, giá trị và sự phản ánh trong công việc hàng ngày vì lợi ích của cá nhân và cộng đồng mà mình đang phục vụ. Năng lực phụ

Mô hình đào tạo theo năng lực “khối lập phương” trong ngành TLH ứng dụng (Rodolfa & al, 2005).



Những lĩnh vực này không loại trừ lẫn nhau mà còn mối tương quan với nhau và phát triển một cách tự nhiên, xảy ra vào mọi giai đoạn của quá trình phát triển chuyên môn.

Trong mỗi giai đoạn phát triển chuyên môn, đào tạo chuyên biệt, chuyên sâu được thể hiện qua các thông số thực hành, phân biệt giữa các chuyên ngành qua:

- Nhóm dân số, đối tượng phục vụ
- Các vấn đề cần giải quyết
- Định hướng lý thuyết/học thuật
- Bối cảnh

thuộc vào thói quen của trí óc, bao gồm chú ý, sự tò mò có tính phê phán, tự ý thức và sự nhanh trí. Như vậy, năng lực bao hàm khả năng về tư duy phê phán và phân tích; thực hiện thành công những phán xét chuyên môn trong một tình huống và đưa ra quyết định nên hay không nên làm gì dựa trên lượng giá, khả năng đánh giá và thay đổi quyết định một cách hợp lý thông qua thực hành phản ánh. Những hành động này phải được thực hiện theo các nguyên tắc đạo đức, tiêu chuẩn, hướng dẫn, và những giá trị chuyên môn đã được xã hội xác minh (Rodolfa & al, 2005). Bên cạnh đó, năng lực có sự phát triển: điều được mong đợi thay đổi theo giai đoạn phát triển, trách nhiệm chuyên môn. Năng lực cũng phụ thuộc vào bối cảnh: có những năng lực khác nhau, các khía cạnh của từng năng lực, việc thực hiện năng lực khác nhau tùy thuộc vào sự sắp đặt và môi trường.

Mô hình đào tạo theo năng lực cốt lõi trong TLH ứng dụng được tổ chức xung quanh khối lập phương như một ma trận không gian ba chiều gồm 12 năng lực cơ bản (Rodolfa & al, 2005).

- (1) được xác định bởi năng lực nền tảng (trực x): liên quan đến kiến thức về khoa học tâm lý, về tiêu chuẩn đạo đức và pháp lý, các vấn đề về chính sách và các hệ thống liên ngành cũng như các kĩ năng thực hành, thái độ, giá trị. Các năng lực này cho biết cán bộ tâm lý là ai và hành nghề như thế nào một cách khái quát.

- (2) được xác định bởi năng lực chức năng,

bao gồm đánh giá, can thiệp, tư vấn, nghiên cứu) (ví dụ, đánh giá/ chẩn đoán trường hợp, can thiệp, tư vấn, nghiên cứu đánh giá, giám sát giảng dạy, quản lí tổ chức. Các năng lực này **cho biết cán bộ tâm lý làm gì và miêu tả những kiến thức, kĩ năng, giá trị cần thiết để thực hiện công việc của cán bộ tâm lý học chuyên nghiệp**. Việc thực hiện tốt năng lực chức năng đòi hỏi sự tích hợp các năng lực nền tảng để nhận diện và giải quyết vấn đề.

- (3) đại diện cho **quá trình phát triển và thay đổi năng lực dự kiến qua các giai đoạn đào tạo** (tiền sĩ, tiến sĩ khoa học, sau tiến sĩ, học tập suốt đời).

Chúng tôi tập trung xem xét việc ứng dụng các mô hình đào tạo theo năng lực trong lĩnh vực sức khỏe tâm thần (SKTT) hay TLH lâm sàng (TLHLS) và tâm lý học đường (TLHD).

2. Đào tạo ở một số chuyên ngành TLH ứng dụng theo năng lực

2.1. Đào tạo cán bộ TLHD dựa trên mô hình năng lực khối lập phương

Tâm lý học học đường như một chuyên ngành của TLH và có sự liên kết chặt chẽ với chuyên ngành TLH lâm sàng. Một số mục tiêu lớn có ý nghĩa cho các chương trình đào tạo cán bộ TLHD, bao gồm: (a) mô hình đào tạo chuyên nghiệp; (b) nâng cao sự công nhận và chứng nhận năng lực, "tay nghề" ở tất cả các cấp đào tạo; (c) đa dạng các cơ sở đào tạo; (d) đánh giá năng lực sinh viên tốt nghiệp, tác động của họ dựa

Bảng 1: Năng lực của cán bộ TLHD

Nhận dạng vấn đề	- Được đào tạo về quy trình/thủ tục xác định phỏng vấn theo một mức độ năng lực quy định (Bergan Tombari, 1975); - Được đào tạo kĩ lưỡng trong chính lĩnh vực đánh giá hành vi, bao gồm (a) sử dụng quan sát trực tiếp hành vi tự nhiên, (b) quan sát phản ứng với các tình huống mà nhà tư vấn đưa ra, (c) cách tự đáp ứng trong tình huống sắm vai, và (d) tự báo cáo về hành vi cá nhân (Goldfried, 1976).
Phân tích vấn đề	- Có năng lực áp dụng các kĩ thuật trong phân tích hành vi; - Có năng lực trong giao tiếp (thông qua các cuộc phỏng vấn phân tích vấn đề) đánh giá hành vi mục tiêu; - Chiến lược sử dụng trong ứng dụng đánh giá hành vi phải được sử dụng có hiệu quả (ví dụ, tần số, khoảng thời gian, thời gian, và cá nhân thực hiện một phản ứng; ...) và có thể còn để dạy cho các cá nhân khác; - Sử dụng dữ liệu đảm bảo độ tin cậy.
Can thiệp	Đảm bảo thân chủ có thể thực hiện hiệu quả kế hoạch đã được thiết kế đòi hỏi không chỉ là kiến thức căn bản, nguyên tắc tâm lý học hành vi mà còn có sự hiểu biết toàn diện về hệ thống xã hội nhằm đảm bảo kế hoạch được thực hiện
Đánh giá vấn đề	Biết nghiên cứu và thiết kế được nghiên cứu ứng dụng phân tích hành vi. Bởi vì hành vi được đánh giá thông qua tham vấn liên quan đến việc quan sát hành vi và hiệp biến của nó với sự thay đổi môi trường (do đó tìm kiếm các mối quan hệ chức năng), kiến thức áp dụng được coi là một năng lực cơ bản.

trên việc làm sau khi ra trường; đánh giá của khách hàng và xã hội; (e) những tiêu chí thay đổi liên quan đến sinh viên, giảng viên, kinh nghiệm trong các lĩnh vực, và nội dung chương trình giảng dạy; và (f) tiếp tục phát triển tính chuyên nghiệp (Phillips, 1974).

Mô hình đào tạo TLHĐ phát triển dựa trên nguồn lực sẵn có và tập trung vào mô hình tham vấn hành vi. Hai mô hình hoạt động của cán bộ TLHĐ là: (1) cung cấp dịch vụ tư vấn trung gian (cho cá nhân, nhóm, hoặc hệ thống) liên quan đến các vấn đề xã hội cụ thể (học tập và/hoặc điều chỉnh); (2) cung cấp dịch vụ trực tiếp tới khách hàng (ví dụ, trẻ em, giáo viên hoặc hiệu trưởng) và khách hàng trực tiếp chịu trách nhiệm thay đổi hành vi.

Năng lực chuyên gia tư vấn dựa trên đòi hỏi về năng lực đáp ứng 4 giai đoạn giải quyết vấn đề của nhà TLHĐ: (a) nhận dạng vấn đề, (b) vấn đề phân tích, can thiệp (c), và (d) đánh giá (Bergan & Tombari, 1975).

Khó khăn trong công việc của cán bộ TLHĐ tập trung vào vấn đề thể chế: (1) áp lực từ các cơ quan bên ngoài thực hiện các chính sách hoặc các chương trình, ví dụ liên quan đến giáo dục pháp luật; (2) tính hạn chế của tổ chức; (3) ngôn ngữ của chuyên gia tư vấn thường có tính khái niệm cao; (4) thân chủ có thể áp dụng không chính xác kỹ thuật; (5) kinh phí không có sẵn để hỗ trợ các dịch vụ cần thiết; (6) thân chủ khác với các minh chứng, nguyên tắc khoa học; (7) thân chủ có thể cảm nhận được chuyên gia tư vấn không linh hoạt trong tuân thủ các nguyên tắc khoa học; (8) các chuyên gia tư vấn có thể hi sinh ứng dụng khoa học của một số nguyên tắc bởi thân chủ áp đặt dịch vụ bất ngờ.

Phát triển năng lực để đối phó với các rào cản bao gồm: (a) giảng dạy đánh giá các kết quả không có kế hoạch; (b) giảng dạy những tình huống có cấu trúc gần giống; (c) giảng dạy lý thuyết hành vi dự đoán hậu quả có thể xảy ra; (d) sinh viên có tiến hành nghiên cứu hoặc điều tra các kết quả từ tư vấn hành vi; (e) giảng dạy kỹ thuật động não; (f) phát huy năng lực trong sự hiểu biết về môi trường tư vấn; (g) thúc đẩy việc làm chủ các tài liệu về sự lạm dụng chương trình hành vi cũng như các vấn đề về pháp lý, đạo đức trong thực hành của TLH hành vi; (h) có kiến thức dự đoán/ lường trước kết quả.

2.2. Mô hình đào tạo theo năng lực đối với TLH lâm sàng

Có 2 lựa chọn đào tạo cán bộ tâm lý lâm sàng: nhà khoa học – nghiên cứu và các nhà thực hành. Chương trình giáo dục và đào tạo tập trung vào sự đa dạng: tích hợp lý thuyết, nghiên cứu và thực hành, nhấn mạnh phương pháp nghiên cứu và kỹ năng phối hợp liên ngành; cung cấp hướng dẫn về đạo đức, các vấn đề pháp lý, và tính chuyên nghiệp, cung cấp hướng dẫn về chính sách sức khỏe và tổ chức chăm sóc sức khỏe, và cung cấp các kỹ thuật thực hành.

Chương trình đào tạo tiến sĩ bao gồm những kiến thức nền tảng về TLH nói chung và kiến thức nền tảng về TLH sức khỏe như cơ sở xã hội của sức khỏe và bệnh tật, cơ sở sinh học của sức khỏe và bệnh tật, chính sách y tế và tổ chức y tế, đánh giá và can thiệp, phương pháp nghiên cứu sức khỏe, và nghiên cứu đánh giá. Các khóa học như sức khỏe trẻ em, di truyền học hành vi, dịch tễ học, y tế công cộng, giải phẫu học và sinh lý bệnh cũng được xem là quan trọng. Các học viên được đào tạo thêm về đánh giá liên quan đến chẩn đoán sức khỏe, hệ thống xã hội và gia đình liên quan đến sức khỏe; đặc điểm tính cách, tâm lý liên quan đến sức khỏe; can thiệp liên quan đến sức khỏe; tư vấn, hợp tác liên ngành; hệ thống cung cấp chăm sóc sức khỏe và các vấn đề chuyên môn, đạo đức và pháp lý liên quan đến chăm sóc sức khỏe. Ngoài ra còn phải có một năm thực tập trong một tổ chức, dịch vụ sức khỏe liên ngành.

Các năng lực phổ biến: (a) Phản ánh, thực hành tự đánh giá, cam kết học tập suốt đời và phát triển của nghề nghiệp; (b) kiến thức và phương pháp khoa học, bao gồm tôn trọng những sản phẩm khoa học, biết cách đánh giá, nghiên cứu, hiểu các phương pháp nghiên cứu, kỹ thuật thu thập dữ liệu và phân tích dữ liệu, bao gồm kiến thức cơ sở về sinh học, nhận thức, tình cảm, hành vi, cũng như tuổi thọ con người; (c) mối quan hệ, liên quan đến khả năng thực hiện mối quan hệ chuyên nghiệp với cá nhân, nhóm và cộng đồng; (d) cá nhân và văn hóa (nhận thức và độ nhạy cảm khi làm việc với cá nhân, nhóm và cộng đồng với đa dạng văn hóa); (e) tiêu chuẩn đạo đức và pháp lý, các vấn đề chính sách; và (f) hệ thống liên ngành.

Bảng 2: Các năng lực đánh giá đối với cán bộ tâm lý lâm sàng.

Kiểu	Nội dung
Năng lực về kiến thức	a) Chiến lược đánh giá sinh học liên quan đến cá nhân và hệ thống; b) Chiến lược đánh giá tâm lý liên quan đến cá nhân và hệ thống; c) Chiến lược đánh giá môi trường xã hội liên quan đến cá nhân và hệ thống.

Năng lực về ứng dụng	a) Đánh giá độc lập các vấn đề và có trình độ phân tích thích hợp, (lựa chọn và quản lí các công cụ đánh giá nhận thức và kinh nghiệm tâm sinh lí phù hợp với bệnh lí, những tổn thương hoặc rối loạn nhằm xây dựng dịch vụ trị liệu và phục hồi chức năng); b) Thiết kế phòng vấn và đánh giá khách quan (có liên quan) sinh học và tâm lí xã hội liên quan đến sức khỏe thể chất hoặc bệnh tật, thương tích, rối loạn; c) Đánh giá các yếu tố nguy cơ tâm sinh lí đối với sự phát triển của bệnh lí, chấn thương, hoặc rối loạn; d) Đánh giá các yếu tố môi trường tạo điều kiện hoặc hạn chế nhận thức, thái độ của bệnh nhân hoặc hành vi ảnh hưởng đến hoạt động sức khỏe và sử dụng chăm sóc sức khỏe; e) Đánh giá các yếu tố tâm sinh lí xã hội ảnh hưởng đến việc tuân thủ các yêu cầu về sức khỏe và chăm sóc tâm lí; f) Đánh giá tác động tâm sinh lí xã hội đến các thủ tục y tế (bao gồm sàng lọc, chẩn đoán, và can thiệp – phòng, chống); g) Hiểu biết về đạo đức và pháp lí của các chiến lược đánh giá tâm sinh lí xã hội trong việc giải quyết các vấn đề sức khỏe và chăm sóc sức khỏe; h) Có khả năng truy cập, đánh giá và sử dụng thông tin hỗ trợ đánh giá qua việc sử dụng kĩ thuật mới và nổi bật.
----------------------	--

Bảng 3: Năng lực can thiệp đối với cán bộ tâm lí lâm sàng.

Kiểu	Nội dung
Năng lực về kiến thức	a) Sinh lí bệnh và điều trị y sinh học, và những tác động đến việc cung cấp trị liệu tâm sinh lí xã hội; b) Yếu tố tâm lí liên quan với hành vi sức khỏe, bệnh tật, và những ảnh hưởng đến việc cung cấp trị liệu tâm sinh lí xã hội; c) Các yếu tố môi trường xã hội liên quan đến hành vi sức khỏe, bệnh tật, và tác động đến việc cung cấp trị liệu tâm sinh lí xã hội.
Năng lực về ứng dụng	a) Thực hành dựa trên bằng chứng bằng cách tích hợp các nghiên cứu tốt nhất với chuyên môn lâm sàng với việc xem xét đặc điểm bệnh nhân, văn hóa, và sở thích; b) Kinh nghiệm thực hiện can thiệp trị liệu phù hợp với mục tiêu cộng đồng; c) Kinh nghiệm hỗ trợ nâng cao sức khỏe và can thiệp phòng chống; d) Kinh nghiệm về các biện pháp can thiệp trong nghiên cứu liên ngành; e) Đánh giá độc lập (lựa chọn và quản lí nhận thức và công cụ đánh giá thích hợp với bệnh lí hoặc rối loạn với mục đích giám sát, đánh giá quá trình, kết quả điều trị và dịch vụ phục hồi chức năng, bao gồm rủi ro tiềm năng từ phía người bệnh); f) Hiểu biết về thủ tục đạo đức và pháp lí của chiến lược can thiệp tâm sinh lí xã hội trong việc giải quyết các vấn đề chăm sóc sức khỏe và y tế; g) Có khả năng truy cập thích hợp, đánh giá, và sử dụng thông tin trong thiết kế và thực hiện điều trị, nâng cao sức khỏe, và các can thiệp dự phòng bằng cách sử dụng kĩ thuật mới và nổi bật.

Bảng 4: Năng lực tư vấn đối với cán bộ tâm lí lâm sàng.

Kiểu	Nội dung
Năng lực về kiến thức	a) Những mong đợi và vai trò nghề nghiệp, trong tư vấn sức khỏe, bao gồm cả giới hạn chuyên môn và kĩ năng; b) Nghiên cứu khoa học quyết định đến việc tư vấn sức khỏe; c) Điều hành chính sách và thủ tục trong môi trường y tế khác nhau, bao gồm phòng khám, bệnh viện, cơ sở y tế công cộng và thiết lập chính sách.
Năng lực về ứng dụng	a) Đặt câu hỏi giới thiệu khái niệm hành vi của con người (bao gồm sự hiểu biết về vai trò của thân chủ); b) Giao tiếp và hiểu biết về vấn đề cá nhân một cách đa chiều; c) Dịch và truyền đạt những kết quả khoa học liên quan tư vấn sức khỏe.



Bảng 5: Năng lực nghiên cứu đối với cán bộ tâm lý lâm sàng.

Kiểu	Nội dung
Năng lực về kiến thức	a) Tương tác động giữa các quần thể và các biến thể theo ngữ cảnh (tuổi tác, giới tính, dân tộc, văn hóa, v.v...) về hành vi và kết quả của sức khỏe; b) Cơ chế và nhân tố trung gian giữa ngữ cảnh, hiện tượng tâm lý xã hội, và sinh học liên quan đến nâng cao sức khỏe, phòng chống bệnh tật, và sự tiến triển bệnh; c) Cơ sở khoa học và phương pháp của TLH và y tế liên ngành (ví dụ như dịch tễ học, sinh lý học); d) Điểm mạnh, và rủi ro tiềm năng của các mối quan hệ trong nghiên cứu liên ngành nghiên cứu; e) Pháp lý, đạo đức liên quan đến nghiên cứu liên ngành.
Năng lực về ứng dụng	a) Áp dụng đa dạng phương pháp để giải quyết theo ngữ cảnh, tâm lý xã hội, và quá trình sinh học có liên quan đến nâng cao sức khỏe, phòng, chống bệnh tật, và tiến triển của bệnh; b) Lựa chọn, áp dụng, và giải thích các chiến lược phân tích dữ liệu phù hợp nhất cho các câu hỏi nghiên cứu đa chiều và mức độ phân tích đặc tính của TLH sức khỏe; c) Truyền tải kết quả nghiên cứu chính xác và hiệu quả phù hợp với tiêu chuẩn cao nhất trong nghề nghiệp.

Bảng 6: Năng lực đào tạo – giám sát đối với cán bộ tâm lý lâm sàng.

Kiểu	Nội dung
Năng lực về kiến thức	a) Kiểu sinh viên-học viên làm việc trong môi trường chăm sóc sức khỏe. b) Vai trò của các chuyên gia chăm sóc sức khỏe khác (ví dụ như sinh viên y khoa, y tá, nhân viên xã hội) trong điều trị và cá nhân / hoặc trong nhóm chăm sóc sức khỏe liên ngành. c) Các kĩ năng và năng lực cần thiết của chuyên gia về sức khỏe/y tế khác - những người muốn nghiên cứu về chăm sóc sức khỏe.
Năng lực về ứng dụng	a) Chủ động và dự đoán các loại và phạm vi của vấn đề có thể gặp phải; b) Đối phó hiệu quả với các loại vấn đề và thách thức có thể là duy nhất trong chăm sóc sức khỏe (cái chết, kiểm soát lây nhiễm...); c) Sử dụng thông tin và các phương pháp dựa trên công nghệ để có được những thông số cơ bản và mới nhất về bệnh đang giải quyết; d) Nhận thức và đánh giá về kĩ năng, vai trò đội ngũ chăm sóc sức khỏe, những giới hạn và ranh giới của các ngành nghề cung cấp dịch vụ trị liệu; e) Đào tạo sinh viên để khẳng định quyền tự chủ và bản sắc nghề nghiệp; f) Cung cấp giám sát cho cá nhân, có tính đến khác biệt văn hóa với thân chủ và với cá nhân trong nhóm chăm sóc sức khỏe; g) Khuyến khích hành vi tôn trọng quyền tự quyết chuyên nghiệp của người làm nghề; h) Cung cấp hướng dẫn, giám sát có hiệu quả về TLH; i) Cung cấp hướng dẫn và giám sát hiệu quả việc thực hiện các nghiên cứu liên quan đến sức khỏe.

Bảng 7: Năng lực quản lý đối với cán bộ tâm lý lâm sàng.

Kiểu	Nội dung
Năng lực về kiến thức	a) Phương pháp thích hợp xây dựng thực hành nhóm hoặc cá nhân; b) Khía cạnh pháp lý, kinh tế, hậu cần, và hoạt động thực tế hàng ngày cho thực hành nhóm hoặc cá nhân, hoặc trong môi trường nghiên cứu; c) Phương pháp và thủ tục thích hợp xây dựng chương trình nghiên cứu;

Năng lực về ứng dụng	d) Thực hiện “kinh doanh” thực hành TLH sức khỏe và quản lý nghiên cứu, bao gồm mã hóa, hồ sơ điện tử, và thanh toán; nhận thức các kỹ năng cần thiết để có thể tuyển dụng, thuê, và giữ chân nhân viên làm việc cho các nhà TLH, bao gồm cả văn bản mô tả vị trí và đánh giá hiệu suất và chính sách phát triển và hướng dẫn các thủ tục; e) Phát triển các dịch vụ TLH sức khỏe lâm sàng, đánh giá hiệu quả và chất lượng của chúng; f) Cung cấp người quản lý nhóm liên ngành, tổ chức (ví dụ, năng lực tổ chức, tìm kiếm tư vấn, quản lý các tình huống khó).
-----------------------------	--

Năng lực nền tảng của TLH sức khỏe lâm sàng

(a) Tự đánh giá và thiết lập kỹ năng cần thiết làm việc với các cá nhân và gia đình về sức khỏe thể chất (nhận thức về vị trí của mình trong xã hội và hệ thống y tế);

(b) Truy cập và đánh giá tốt dựa trên các bằng chứng tâm sinh lý xã hội liên quan đến thực hành, có tính việc xem xét giới tính, dân tộc, văn hóa, giá trị, sở thích, tính cách, dựa trên sự khác biệt văn hóa;

(c) Chứng tỏ nhận thức về tính độc đáo của sự hợp tác liên ngành trong chăm sóc sức khỏe và tầm quan trọng của mối quan hệ bệnh nhân-người trị liệu;

(d) Hiểu tiêu chuẩn pháp lý liên quan đến đạo đức trong hệ thống chăm sóc sức khỏe

3. Kết luận

Tiếp cận đào tạo dựa trên năng lực trong giáo dục và đào tạo tăng cường mối quan hệ giữa mục tiêu đào tạo, thiết kế chương trình, đánh giá đầu ra và cải tiến chương trình. Mô hình đào tạo cho các chuyên ngành TLH ứng dụng theo mô hình khối lập phương có ý nghĩa quan trọng đối với các nhà giáo dục, những người làm thực hành và các nhà hoạch định chính sách và lập pháp nói riêng, và cho sự phát triển ngành nói chung. Nhìn chung, đào tạo TLH ứng dụng được dựa trên năng lực xác định năng lực thực hành nghề - sử dụng thuần thực và chính xác những kiến thức lý luận và thực hành, chẳng hạn như các kỹ năng liên quan đánh giá, can thiệp, tư vấn, và nghiên cứu. Năng lực nền tảng TLH ứng dụng dựa trên năng lực chung của TLH.

Chuyên ngành TLH ứng dụng đã bắt đầu phát triển ở Việt Nam 10 năm gần đây. Một số trường đại học có các chương trình đào tạo cử nhân hoặc thạc sĩ các chuyên ngành này như Trường Đại học Sư phạm Hà Nội với chương trình cử nhân TLH học đường, Trường Đại học Giáo dục, ĐHQGHN với chương trình thạc sĩ TLH lâm sàng, Trường ĐHKHXH& NV, ĐHQGHN với chương trình thạc sĩ TLH trẻ em và vị thành niên, v.v... Với đặc trưng là đào tạo ra các cán bộ tâm lý chuyên nghiệp, làm nghề cung cấp dịch vụ chăm sóc tinh thần đến mọi người, việc áp dụng và triển khai đào tạo theo năng lực theo một mô hình thống nhất

với các năng lực tiêu chuẩn là đòi hỏi cấp bách để nâng cao chất lượng đào tạo cũng như đảm bảo chất lượng dịch vụ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Minh Đường (1993), *Mô đun kỹ năng hành nghề - phương pháp tiếp cận hướng dẫn biên soạn và áp dụng*, NXB Khoa học và Kỹ thuật.
2. Trần Khánh Đức, *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội - 2010.
3. Epstein, R. M., & Hundert, E. M. (2002), *Defining and assessing professional competence*, Journal of the American Medical Association, 287, 226–235.
4. Fouad, N.A., Grus, C.L., Hatcher, R.L., Nadine J., Robert L.K., Rodolfa E.R (2009), *Competency Assessment Toolkit for Professional Psychology*, Training and Education in Professional Psychology 2009, Vol.3, No.4 (Suppl.), S27–S45.
5. Rodolfa, E.R., Russ, B., Eisman E & al (2005), *A Cube Model for Competency Development: Implications for Psychology Educators and Regulators*, Professional Psychology: Research and Practice 2005, Vol.36, No.4, 347–354.
6. Pachana, N.A., Sofronoff, K., Scott, T and Helmes, E (2011), *Attainment of Competencies in Clinical Psychology Training: Ways Forward in the Australian Context*, Australian Psychologist 46, 67–76.
7. Nguyễn Đức Trí (2010), *Giáo dục nghề nghiệp - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.

SUMMARY

The article provides an analysis of the training model based on the “cubic block” competencies – serving as a theoretical basis to develop applied psychology specialization. “Cubic block” includes foundational competences, functional competences and different stages of professional development. It also presents the application of this “cubic block” in developing the training programs for school psychologists and clinical psychologists.