

ĐÀO TẠO THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC TRONG XU THẾ PHÁT TRIỂN

TS.GVC. VŨ LAN HƯƠNG

Trưởng Cán bộ QLGD TP.Hồ Chí Minh

Đặt vấn đề

Xây dựng, thiết kế mô hình đào tạo (ĐT) theo hướng tiếp cận năng lực người học được áp dụng phổ biến trong lĩnh vực giáo dục (GD) ở nhiều quốc gia. Để xây dựng mô hình ĐT theo năng lực trong lĩnh vực GD, cần phải hiểu nội hàm năng lực, khái niệm năng lực thực hiện, đặc điểm của ĐT theo năng lực, tại sao nên lựa chọn phương pháp tiếp cận “ĐT theo năng lực” trong lĩnh vực GD, và kinh nghiệm thiết kế chương trình “Nâng cao năng lực lập kế hoạch chiến lược trong trường phổ thông” của Trường Cán bộ QLGD TP. Hồ Chí Minh.

1. Đào tạo theo tiếp cận năng lực.

1.1. Khái niệm năng lực thực hiện (competency)

Trên thế giới hiện nay, hoạt động ĐT, bồi dưỡng (BD) đang nhấn mạnh đến vấn đề “năng lực”. Năng lực đã trở thành mục tiêu cụ thể của hoạt động ĐT, BD ở nhiều quốc gia. Trong thực tế, mọi hoạt động muốn đạt được kết quả và hiệu quả cao thì mỗi người cần phải có năng lực chung phát triển ở trình độ cần thiết và một số năng lực chuyên môn tương ứng với lĩnh vực công việc đang thực hiện.

Theo từ điển Bách khoa toàn thư mở Wikipedia, năng lực được định nghĩa ngắn gọn là “Khả năng làm việc tốt, nhờ có phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn”.

Parry Scott (1998) định nghĩa: “Năng lực là một tập hợp các kiến thức, thái độ và kĩ năng ảnh hưởng đến phần lớn một công việc nào đó; ảnh hưởng đến chất lượng thực thi công việc và có thể được cải thiện thông qua đào tạo và phát triển”.

Theo quan điểm mới, năng lực thực hiện của người học cần phải được định nghĩa và quan sát trong bối cảnh thực hiện các công việc cụ thể. Từ sự thay đổi quan điểm về năng lực như trên, việc đánh giá năng lực người học cũng cần phải thay đổi. Những công cụ đánh giá năng lực làm việc đòi hỏi phải kiểm tra những phức hợp gồm nhiều đặc điểm về nhận thức, tình cảm và hành vi.

Từ những cách hiểu trên, có thể tóm tắt định nghĩa năng lực bằng công thức:

Năng lực = Kiến thức + Kĩ năng + Thái độ

Hiện nay, khái niệm năng lực thể hiện sự linh hoạt và phù hợp hơn trong một thế giới luôn biến động và có nhiều thay đổi.

Trong ĐT, BD người ta quan tâm đến năng lực thực hiện hoạt động chuyên môn (Professional Action Competency). Năng lực này được coi là tích hợp của bốn loại năng lực sau: năng lực cá nhân (Individual competency) – năng lực chuyên môn/kĩ

thuật (Professional/Technical competency) – năng lực phương pháp luận (Methodical competency), và năng lực xã hội (Social competency).

1.2. Đào tạo theo năng lực thực hiện (competency based training)

ĐT theo năng lực thực hiện là hoạt động ĐT nhằm cung cấp cho người học những kiến thức, kĩ năng, thái độ để có thể thể hiện năng lực của mình theo các chuẩn năng lực đã xác định.

Đào tạo theo năng lực thực hiện có những đặc điểm sau:

- Người học được coi là hoàn thành chương trình ĐT khi chúng tỏ đã thông thạo tất cả các năng lực thực hiện quy định trong chương trình, không phụ thuộc vào thời lượng học tập;

- Người học có thể học theo năng lực và nhịp độ riêng của từng cá nhân. Vì vậy, anh ta có thể nhập học và kết thúc quá trình học tập ở các thời điểm khác nhau;

- Bằng cấp, chứng chỉ của người học được thể hiện đầy đủ nội dung và kết quả học tập theo chương trình, tạo cơ sở để chuyển đổi, liên thông với các chương trình kế tiếp có liên quan hoặc trình độ cao hơn;

- Quá trình ĐT chú trọng hình thành năng lực thực hiện tập trung vào các mục tiêu có thể lượng hóa;

- Đánh giá thực hiện chất lượng công việc là tiêu chí hàng đầu;

- Đánh giá tập trung vào đầu ra chứ không phải đầu vào.

Trong mô hình ĐT theo tiếp cận năng lực, việc xác định chuẩn năng lực rất quan trọng, bởi vì chuẩn năng lực cho phép người học biết người ta mong đợi gì ở họ; chuẩn năng lực cho biết người học biết mình sẽ có khả năng làm gì sau khi tốt nghiệp; chuẩn năng lực cho phép người dạy thiết kế hoạt động ĐT phù hợp với công việc của người học; chuẩn năng lực cho phép người học, tổ chức của họ và người dạy đánh giá ĐT.

2. Tiếp cận theo phương pháp truyền thống và tiếp cận theo năng lực thực hiện

2.1 . Tiếp cận truyền thống trong đào tạo

Với tiếp cận truyền thống, người ta thường phân biệt rõ ràng, tách bạch hai khối nội dung cần ĐT là kiến thức và kĩ năng. Đây được coi là hai thành phần chính tạo nên năng lực, thành phần thứ ba là thái độ thường được lồng vào hai thành phần đầu.

Đơn vị của kiến thức là khái niệm và đơn vị của kĩ năng là thao tác. Hệ thống khái niệm cần thiết cho một nghề thể hiện trong các môn học lí thuyết. Hệ thống

các kĩ năng kĩ thuật thể hiện trong các môn học thực hành. Hai khối kiến thức trên thường được ĐT tách biệt nhau. Khi sắp xếp kế hoạch dạy học, người ta ưu tiên cho logic của mỗi khối kiến thức, rồi sau đó mới tính đến trật tự phối hợp giữa hai khối.

Một trong những nhược điểm của tiếp cận truyền thống là tạo nên những hệ thống ĐT tốn thời gian, chi phí, năng lực nghề nghiệp của người học sau khi tốt nghiệp khá thấp, không phù hợp với nhu cầu xã hội, và mất rất nhiều công sức để đào tạo lại.

2.2. Tiếp cận đào tạo theo năng lực thực hiện

Với tiếp cận ĐT theo năng lực thực hiện, nội dung ĐT là năng lực giải quyết các nhiệm vụ cụ thể tại một vị trí làm việc trong tổ chức. Đơn vị của năng lực thực hiện là các thành tố năng lực, được xác định bởi công việc (task) mà người học phải thực hiện. Để thực hiện một công việc cụ thể, người học cần phải có khả năng sử dụng các công cụ, phương tiện cần thiết để tạo sản phẩm/bán thành phẩm theo các tiêu chuẩn kĩ thuật qui định (Skill) - **sự thực hiện**; biết tại sao phải làm như thế cũng như tại sao làm khác sẽ hư hỏng (Knowledge) - **kiến thức**; làm việc với đầy đủ ý thức, tinh thần trách nhiệm trong sự liên đới xã hội (Attitude) - **thái độ**.

Như thế, nội dung ĐT theo năng lực thực hiện là hệ thống năng lực thực hiện nhiệm vụ cụ thể. Địa điểm ĐT theo năng lực thực hiện có thể là trong nhà trường hay tại nơi làm việc. Tiêu chuẩn đánh giá ĐT theo năng lực thực hiện được xác định từ năng lực thực tế của những con người đang thực thi công việc trong tổ chức. Sau khi kết thúc ĐT, người học có thể đảm đương luôn vị trí công việc tương ứng.

3. Tại sao nên lựa chọn phương pháp tiếp cận “đào tạo theo năng lực trong lĩnh vực giáo dục”?

- Hiện nay, xu thế thiết kế mô hình ĐT theo hướng tiếp cận năng lực được khá nhiều quốc gia quan tâm, vận dụng. Tên gọi của cách tiếp cận này có khác nhau, nhưng thuật ngữ tiếng Anh được dùng khá phổ biến là *Competency-based training approach*;

- ĐT theo năng lực là một phương pháp có ưu thế nổi trội, bởi được xây dựng trên môi trường hoạt động thực tế. Cụ thể:

+ Người học học theo các kết quả riêng biệt, được trình bày chính xác (thường được gọi là năng lực thực hiện hoặc công việc);

+ Người học được tổ chức hoạt động học tập, hướng vào người học;

+ Cung cấp cho mỗi người học có đủ thời gian để thông thạo hoàn toàn một công việc trước khi chuyển sang học công việc tiếp sau (khi nào người học chuyển sang học kĩ năng khác?).

- Áp dụng phương pháp này cho phép sử dụng kinh nghiệm nước ngoài và tạo dựng quan hệ đối tác,

trao đổi trong quá trình phát triển ĐT.

4. Quá trình thiết kế ĐT theo năng lực tại Trường Cán bộ QLGD TP. Hồ Chí Minh: Kinh nghiệm thiết kế chương trình “Nâng cao năng lực lập kế hoạch chiến lược trong trường phổ thông”

Được Lãnh đạo trường ủng hộ, quá trình thiết kế ĐT theo năng lực tại trường đã được nhóm xây dựng chương trình thực hiện theo đúng quy trình thiết kế ĐT theo năng lực. Quy trình này bao gồm các bước:

Bước 1: xác định nhóm đối tượng;

Bước 2: thiết kế đánh giá nhu cầu đào tạo theo năng lực;

Bước 3: khảo sát và phân tích dữ liệu;

Bước 4: thiết kế đào tạo;

Bước 5: viết tài liệu giảng dạy;

Bước 6: giảng thí điểm;

Bước 7: đánh giá đào tạo và chỉnh sửa.

Trong quá trình thực hiện, nhóm xây dựng và triển khai chương trình đã tiến hành điều chỉnh các hoạt động trong từng bước cho phù hợp với bối cảnh hoạt động của nhóm giảng viên và điều kiện thực tế của các tỉnh, thành phía Nam.

Nhóm xây dựng chương trình xác định đây là quá trình học tập thông qua làm việc (learning by doing) nên kết quả đầu ra được đánh giá trên cơ sở đầu ra về tiến trình và đầu ra về nội dung.

Quá trình thiết kế ĐT, BD do nhóm giảng viên Trường CBQLGD TP.HCM thực hiện có một số điểm mới sau:

- Phương pháp tiếp cận mới được phát triển phù hợp với điều kiện thực tế của Việt Nam hiện nay;

- Đây là quá trình thiết kế ĐT, BD hướng vào người học qua việc khóa học được xây dựng trên cơ sở hoạt động thực tế của người học; người học được lắng nghe và hỏi ý kiến; nhu cầu của người học được coi trọng;

- Huy động được sự tham gia của các đối tác liên quan đến quá trình thiết kế;

- Có sự gắn kết chặt chẽ giữa các bước trong quá trình thiết kế;

- Đội ngũ giảng viên nhiệt tình, giàu kinh nghiệm ở các khoa khác nhau.

Chương trình đã được triển khai với sự tham gia của nhiều học viên là hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, chuyên viên phòng giáo dục, tổ trưởng chuyên môn của các địa phương: Bà Rịa – Vũng Tàu, thành phố Hồ Chí Minh, Phú Yên, Bình Dương, Đồng Nai. Kết thúc khóa học, học viên hài lòng với việc tổ chức lớp học, phương pháp giảng dạy và những kiến thức, kĩ năng được trang bị.

Bước sang thế kỉ XXI, để chuẩn bị cho người học đối mặt và đứng vững trước những thách thức của đời sống cần thay đổi, đổi mới mô hình đào tạo cho phù hợp với thực tế phát triển của xã hội và quốc tế. Đào tạo theo

tiếp cận năng lực là hình thành nên hệ thống năng lực thực hiện nhiệm vụ cụ thể trong thực tế. Địa điểm đào tạo có thể là trong nhà trường hay tại nơi làm việc. Tiêu chuẩn đánh giá đào tạo theo năng lực thực hiện được xác định từ năng lực của người thực thi công việc lành nghề trong tổ chức, nên sau khi kết thúc đào tạo người học có thể đảm đương luôn vị trí công việc tương ứng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đỗ Mạnh Cường, *Năng lực thực hiện và dạy học tích hợp trong đào tạo nghề*, Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục chuyên nghiệp, Trường Đại học SPKT TP. HCM, 2011.
2. Trần Khánh Đức, *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*, NXB Giáo dục, 2010.
3. Nguyễn Ngọc Hiến, *Thiết kế chương trình đào tạo quản lí nhà nước trên cơ sở năng lực ở Việt Nam hiện*

TỪ TÂM LÝ HỌC LÂM SÀNG ĐẾN TƯ VẤN TÂM LÝ... (Tiếp theo trang 11)

Vanderbilt về tài liệu và chuyên gia. Sử dụng đội ngũ đã tốt nghiệp chương trình này trong trường học sẽ là giải pháp tốt để xây dựng và triển khai các chương trình hỗ trợ tâm lý học trong trường học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Minh Hằng, *Mô hình hoạt động của nhà tâm lý học đường*, *Tâm lý học*, số 3.- Tr.35-40, 2009.
2. Dương Diệu Hoa và Trần Văn Thức, *Khó khăn tâm lý của HS THPT*, Kỷ yếu hội thảo quốc tế về tâm lý học đường lần 1, Hà Nội, 3-4/8/2009, trang 129-136, 2009.
3. Bùi Xuân Mai, *Thực trạng về nhu cầu tham vấn và trình độ cán bộ tham vấn tại cộng đồng tại Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu cấp trường ĐH Lao động-Xã hội, 2004.
4. Nguyễn Thị Mùi, Nguyễn Thanh Hồng và các cộng sự, *Nhu cầu tham vấn của HS một số trường trung học trên địa bàn Hà Nội*, Kỷ yếu hội thảo "Xây dựng và phát triển mạng lưới tham vấn trong trường học", Hà Nội tháng 6/2006, trang 289-301.
5. Nguyễn Thị Mùi, *Xây dựng mô hình phòng tham vấn học đường trong các trường THPT*, Hội thảo khoa học quốc tế về Tâm lý học học đường lần 1, Hà Nội, 3-4/8/2009.
6. Lê Minh Loan, *Một số yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động tham vấn tâm lý cho HS của các trường Trung học phổ thông*, Hội thảo khoa học quốc tế, Hà Nội, 3-4/8/2009.
7. Ngô Thanh Hải, *Khảo sát SKTT HS trường học thành phố Hà Nội*, Báo cáo toàn văn, 2005.
8. Hoàng Cẩm Tú và Đặng Hoàng Minh, *Thực trạng SKK ở HS THCS ở Hà Nội và nhu cầu tham vấn SKTT*, *Tạp chí khoa học xã hội và Nhân văn*, số 1s, tập

nay, NXB Chính trị Quốc gia, 2006.

SUMMARY

The author has presented some issues regarding competency-based training, i.e., a set of competencies to accomplish a specific task in reality. The venues for competency-based training may be schools or workplaces. The standards for assessment of competency-based training are determined on the basis of competencies of the skilled task implementer in the organizational context. Thus, upon completion of training, trainees may take on the corresponding assignments right away. Also, the author has introduced the process of competency-based training design process in Institute of Educational Managers Ho Chi Minh City: the experiences in design of the program "Strengthening the capacity on strategic planning in schools of general education".

25, trang 106-111, 2009.

9. Bahr Weiss, Hoang-Minh, D et al (2011), *Development of Clinical Psychology and Mental Health Resources in Vietnam*, *Psychological Studies*, 56, 185-191 Bardone et al., 1996;
10. Compass, B & Gotlib, I *Introduction to Clinical Psychology*, New York, NY : McGraw Hill, 2002.
11. Durlak, JA & Wells, A..M (1997) Primary Prevention Mental Health Programs: the Future Is Exciting, *Am J Community Psychol.* 1997 Apr;25(2):233-43.
12. Kutash, K & Duchnowski, A.J et al (2007) *School-Based Mental Health: An Empirical Guide for Decision-Makers*, USF Publication

SUMMARY

Clinical psychology is a specialization of psychology, concerning the development and application of knowledge of psychology sciences into understanding and promotion of psychiatric health of an individual or a group. Those who have qualifications in clinical psychology may work in many institutions, including schools. Currently, in our country, the proportion of students with psychological difficulties and problems in psychiatric health is relatively high, and those with demand for psychological assistance/ counseling is quite large. However, the response to this demand is still limited due to poor manpower training as well as research and service infrastructure. Applying clinical psychology in school psychological counseling services is an emerging trend worldwide and needs to grow in Vietnam in the context of its availability on Master's qualifications trainings in clinical psychology on children and adolescents.