

ĐỔI MỚI NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM DẠY NGHỀ CHO GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC THỰC HIỆN

TS. VŨ XUÂN HÙNG
Tổng cục Dạy nghề

Nhà giáo nói chung, đội ngũ giáo viên dạy nghề (GVĐN) nói riêng có vai trò quan trọng trong phát triển nhân lực lao động kĩ thuật trực tiếp cho quốc gia. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng đã xác định phát triển đội ngũ giáo viên là khâu then chốt để thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế⁽¹⁾. Để phát triển đội ngũ GVĐN theo tinh thần đổi mới căn bản, toàn diện như Nghị quyết Đại hội XI đề ra, cần quan tâm đến nhiều yếu tố, song có một yếu tố quan trọng cần xem xét trước hết đó là năng lực dạy học của đội ngũ GVĐN mà năng lực này được quyết định bởi chính các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề.

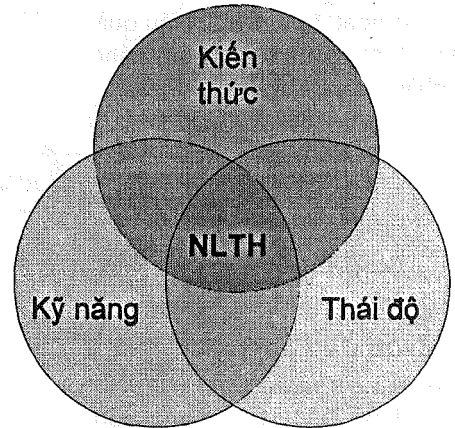
Ngày nay, đào tạo theo năng lực thực hiện (NLTH) đang trở thành xu thế phổ biến trên thế giới. Trong đào tạo theo NLTH, người ta quan tâm đến việc đào tạo con người biết vận dụng kiến thức, kĩ năng, thái độ vào giải quyết những nhiệm vụ thực tiễn, giúp cho họ những năng lực cần thiết, phù hợp để thực hiện tốt các yêu cầu hoạt động nghề nghiệp. Theo đó, tiếp cận NLTH trong việc xây dựng chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề chính là một trong những yếu tố tạo ra sự đổi mới căn bản, toàn diện trong phát triển đội ngũ GVĐN.

1. Quan niệm về năng lực thực hiện

"Năng lực thực hiện" là thuật ngữ được dịch từ tiếng Anh (*Competency* hay *Competence*) hoặc tiếng Đức (*Handlungskompetenz*) dùng trong các tài liệu của nhiều tác giả trình bày về quan điểm giáo dục, đào tạo theo tiếp cận NLTH. Theo nghĩa thông thường, "*competency*" được nhiều từ điển Anh - Việt dịch là năng lực, khả năng. Tuy nhiên, ngày nay, thuật ngữ này được các nhà khoa học giáo dục mở rộng nội hàm, không dùng ở khả năng của con người mà là "cái làm cho con người có thể làm được các công việc của nghề đó" là "sự thực hiện thành công các công việc của nghề"⁽²⁾. Với quan điểm đó, người ta không quan

tâm nhiều đến việc trang bị cho người học thật nhiều kiến thức mà quan tâm đến kết quả đầu ra: Sau khi kết thúc khóa học, người học sẽ có thể làm được những công việc gì để có thể tìm được việc làm và cống hiến cho xã hội.

Kết quả nghiên cứu gần đây về NLTH cho thấy, NLTH là kiến thức, kĩ năng, thái độ cần thiết, được kết hợp nhuần nhuyễn, không tách rời để thực hiện được các nhiệm vụ, công việc cụ thể của một nghề theo chuẩn đặt ra, trong những điều kiện nhất định⁽³⁾. Các thành tố của NLTH bao gồm: Kiến thức, kĩ năng, thái độ; chuẩn đánh giá và điều kiện để thực hiện công việc đó (sơ đồ 1).



Sơ đồ 1: Cấu trúc NLTH

2. Nội dung chương trình bồi dưỡng sư phạm dạy nghề hiện hành

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng sư phạm dạy nghề dành cho GVĐN (dạy trình độ trung cấp nghề, cao đẳng nghề) đang được các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng GVĐN thực hiện theo chương trình khung sư phạm dạy nghề ban hành kèm theo Quyết định số 19/2011/TT-BLĐTBXH ngày 21/7/2011 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Đây được coi là một chương trình đào tạo, bồi dưỡng có nhiều ưu việt so với các chương trình cũ được ban hành trước đó. Tuy nhiên, nó vẫn là một kiểu chương trình được phát triển theo tiếp cận truyền thống (tiếp cận nội dung), lấy nội dung, thời gian đào tạo làm căn cứ. Do

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội

² Fletcher S. (1991), *Designing Competence - Based Training*, Kogan Page Limited, London

³ Vũ Xuân Hùng (2012), *Dạy học hiện đại và nâng cao năng lực dạy học cho giáo viên*, NXB Lao động Xã hội

vậy, thời gian đào tạo dài (400 giờ), nội dung dàn trải với nhiều kiến thức lí thuyết (Tâm lí học nghề nghiệp, Giáo dục học nghề nghiệp, Phương tiện dạy học và 02 môn lí thuyết tự chọn khác). Thời gian dài do chương trình vẫn quá chú trọng vào các môn học lí thuyết, trong khi đó NLTH không đòi hỏi quá nhiều kiến thức lí thuyết như vậy. Kiến thức lí thuyết chỉ vừa đủ để phục vụ cho việc hình thành và phát triển kĩ năng.

Như vậy, có thể thấy, trong bối cảnh giáo dục nói chung, dạy nghề nói riêng đang thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện thì một chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề nêu trên không còn phù hợp. Tiếp cận NLTH vào xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm là hướng đi phù hợp.

3. Đối mới nội dung chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề

3.1. Phân tích nghề GVDN

Theo tiếp cận năng lực thực hiện, muốn xác định được nội dung chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề thì điều quan trọng nhất là cần xác định được những đòi hỏi của thực tiễn đối với người GVDN. Từ những đòi hỏi của thực tiễn sẽ xác định ra những nội dung cần phải đào tạo, bồi dưỡng (kiến thức, kĩ năng và thái độ) cho GVDN để họ có thể làm tốt các công việc này trong thực tiễn ấy. Thực tiễn ở đây chính là hoạt động nghề nghiệp, hoạt động dạy học của người GVDN được thể hiện qua việc phân tích nghề.

Áp dụng phân tích nghề theo DACUM cho thấy, người GVDN trong giai đoạn hiện nay có 04 nhiệm vụ (A, B, C, D) với tổng số 24 công việc, cụ thể:

Nhiệm vụ A: Thiết kế dạy học, bao gồm 05 công việc: A01. Chuẩn bị thiết kế bài học; A02. Thiết kế bài học; A03. Chuẩn bị trình chiếu điện tử; A04. Chuẩn bị đồ dùng, phương tiện dạy học; A05. Chuẩn bị thiết bị, nguyên vật liệu

Nhiệm vụ B: Tiến hành dạy học, bao gồm 10 công việc: B01. Ổn định lớp, kiểm tra an toàn; B02. Mở đầu bài học; B03. Giới thiệu mục tiêu bài học; B04. Tổ chức hoạt động học tập; B05. Kiểm tra nhận thức của người học; B06. Tiểu kết; B07. Thảo tác mẫu (trình diễn kĩ năng); B08. Tổ chức nhóm luyện tập; B09. Hướng dẫn luyện tập; B10. Đánh giá, quá trình luyện tập.

Nhiệm vụ C: Kiểm tra, đánh giá, bao gồm 05 công việc: C01. Soạn câu hỏi, bài tập thực hành; C02. Soạn câu hỏi trắc nghiệm khách quan; C03. Đánh giá trắc nghiệm, tự luận; C04. Đánh giá bài

kiểm tra thực hành; C05. Xếp loại học viên.

Nhiệm vụ D: Quản lí dạy học, bao gồm 04 công việc: D01. Lập kế hoạch dạy học; D02. Ghi sổ quản lí, theo dõi học tập; D03. Bố trí thiết bị, dụng cụ học tập; D04. Tham gia biên soạn nội quy học tập.

Các công việc nêu trên tiếp tục được phân tích cụ thể hơn nữa. Mỗi một công việc được phân tích theo cấu trúc như sau:

- (1) Các bước thực hiện công việc;
- (2) Chuẩn thực hiện;
- (3) Năng lực thực hiện (kiến thức, kĩ năng, thái độ);
- (4) Điều kiện thực hiện

Kết quả phân tích trên đã cho thấy toàn bộ công việc người GVDN phải làm trong thực tiễn và như vậy, để một cán bộ kĩ thuật hoặc kĩ sư trở thành GVDN có năng lực dạy học tốt chỉ cần bồi dưỡng kiến thức, kĩ năng, thái độ cần thiết để họ làm được những công việc đó tốt như mong đợi. Một chương trình bám sát vào những công việc nêu trên sẽ thỏa mãn được những yêu cầu đó.

3.2. Xây dựng chương trình sư phạm dạy nghề theo tiếp cận năng lực thực hiện

Như đã trình bày ở trên, để nâng cao chất lượng bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề hiện nay, nội dung, chương trình cần phải được đổi mới. Nội dung này phải đảm bảo sự tích hợp, mềm dẻo, linh hoạt, hợp lí và khoa học, góp phần nhanh chóng hình thành, phát triển NLTH của GVDN.

Dựa vào kết quả của việc phân tích nghề, phân tích công việc, nội dung bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề theo tiếp cận NLTH được thiết kế, xây dựng thành 2 mô đun. Mỗi mô đun đều có 4 hoạt động chủ yếu: a) Tự nghiên cứu lí thuyết của người học; b) Hướng dẫn của người dạy; c) Thảo luận nhóm; d) Thực hành. Các hoạt động đều được xác lập thời gian rèn luyện hợp lí để đảm bảo sự thành thạo (Bảng 2).

Với cấu trúc này, thông tin về mô đun 1 (DH01. Chuẩn bị dạy học) và mô đun 2 (DH 02. Dạy học) được xác định và thể hiện trong Bảng 3 và Bảng 4.

Bảng 2: Thời gian các hoạt động rèn luyện NLTH

Mã mô đun	Tên mô đun	Thời gian luyện tập (giờ)				Tổng
		Tự nghiên cứu lí thuyết	Hướng dẫn	Thảo luận nhóm	Thực hành	
DH 01	Chuẩn bị dạy học	1	2	2	75	80
DH 02	Dạy học	1	2	2	95	100
Tổng thời gian						180

Bảng 3: Thông tin về mô đun Chuẩn bị dạy học (DH01)

MÃ MÔ ĐUN DH 01	TÊN MÔ ĐUN CHUẨN BỊ DẠY HỌC	THỜI GIAN (GIỜ)		
		CHUNG	THỰC HÀNH	TỔNG SỐ
		5	75	80
MỤC TIÊU MÔ ĐUN	Sau khi thực hiện xong mô đun, người học có năng lực: - Chuẩn bị và thiết kế bài học đảm bảo các yêu cầu về chuyên môn, sư phạm, thuận lợi cho quá trình tổ chức dạy học; - Xây dựng được các slide trình chiếu điện tử, đảm bảo yêu cầu công nghệ, sư phạm, phục vụ tốt cho việc tổ chức dạy học; - Chuẩn bị đầy đủ đồ dùng, phương tiện dạy học; thiết bị, nguyên vật liệu thực hành; - Soạn được các câu hỏi, bài tập kiểm tra, đánh giá được mức độ hiểu biết kiến thức, hình thành phát triển kĩ năng; - Thiết kế được các phiếu hướng dẫn học tập (tài liệu phát bổ sung) đảm bảo hỗ trợ tốt cho quá trình dạy học.			
ĐIỀU KIỆN ĐẦU VÀO	Các mô đun cần phải học trước môđun này: - Kiến thức và kĩ năng chuyên môn nghề nghiệp; - Dự giờ trao đổi kinh nghiệm của giáo viên.			
ĐỀ CƯƠNG NỘI DUNG MÔ ĐUN	1. Chuẩn bị thiết kế bài học. 2. Thiết kế bài học. 3. Chuẩn bị trình chiếu điện tử. 4. Chuẩn bị đồ dùng, phương tiện dạy học. 5. Chuẩn bị thiết bị, nguyên vật liệu. 6. Soạn câu hỏi, bài tập kiểm tra.			
ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ RÈN LUYỆN	1. Hình thức kiểm tra, đánh giá: Đánh giá kết quả thực hiện công việc (sau khi hoàn thành công việc) ở 2 vòng đánh giá: - Tự đánh giá của người học; - Đánh giá của giảng viên hướng dẫn; 2. Tiêu chí đánh giá Đánh giá theo tiêu chí của từng công việc, thông qua các phiếu đánh giá: a) Bảng kiểm đánh giá quy trình chuẩn bị thiết kế dạy học; b) Phiếu đánh giá chuẩn bị thiết kế dạy học; c) Phiếu đánh giá chuẩn bị trình chiếu điện tử; d) Phiếu đánh giá chuẩn bị đồ dùng, phương tiện dạy học; đ) Phiếu đánh giá chuẩn bị thiết bị, nguyên vật liệu thực hành; 3. Thời điểm đánh giá: Được thực hiện vào cuối mỗi công việc.			
CÁC NGUỒN LỰC CẦN THIẾT ĐỂ THỰC HIỆN MÔ ĐUN	- Chương trình, kế hoạch đào tạo. - Danh mục tài liệu hiện có của thư viện. - Giáo trình, tài liệu tham khảo. - Giáo án. - Sổ tay giáo viên. - Bản trích ngang sơ yếu lí lịch. - Danh mục đồ dùng, thiết bị dạy học đã được lập. - Máy vi tính, Internet. NGUỒN LỰC KHÁC: - Tài liệu Sổ tay kĩ năng dạy học của Dự án Swisscontact. - Tài liệu Kĩ năng dạy học của Dự án GDKT&DN.			

Bảng 4: Thông tin về mô đun DH02: Dạy học

MÃ MÔ ĐUN DH 02	TÊN MÔ ĐUN CHUẨN BỊ DẠY HỌC	THỜI GIAN (GIỜ)		
		CHUNG	THỰC HÀNH	TỔNG SỐ
		5	95	100
MỤC TIÊU MÔ ĐUN	Sau khi thực hiện xong mô đun, sinh viên có năng lực: - Tổ chức tốt quá trình dạy học đảm bảo phát huy tính tích cực, sáng tạo, độc lập của người học trong quá trình học tập; - Sử dụng thành thạo các kĩ năng đứng lớp cơ bản; - Vận dụng, kết hợp tốt các phương pháp dạy học truyền thống với phương pháp dạy học tích cực đảm bảo giúp người học trong việc chủ động chiếm lĩnh kiến thức, kĩ năng; - Sử dụng, khai thác tốt, có hiệu quả các đồ dùng, phương tiện dạy học đã chuẩn bị; điều khiển được các phương tiện, thiết bị thực hành; - Hướng dẫn luyện tập đảm bảo người học hình thành được kĩ năng; - Kiểm tra, đánh giá được sự lĩnh hội kiến thức, kĩ năng của người học đảm bảo chính xác khách quan, khoa học;			
ĐIỀU KIỆN ĐẦU VÀO	Các mô đun cần phải học trước mô đun này: - Kiến thức và kĩ năng chuyên môn nghề; - Dự giờ trao đổi kinh nghiệm của giáo viên; - Mô đun DH 01 (Chuẩn bị dạy học)			
ĐỀ CƯƠNG NỘI DUNG MÔ ĐUN	1. Ổn định lớp, kiểm tra an toàn 2. Mở đầu bài giảng 3. Giới thiệu mục tiêu bài học 4. Tổ chức hoạt động học tập 5. Kiểm tra nhận thức của người học 6. Tiểu kết 7. Thao tác mẫu (làm thị phạm) 8. Tổ chức nhóm luyện tập 9. Hướng dẫn luyện tập 10. Đánh giá, kết thúc luyện tập			
ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ RÈN LUYỆN	1. Hình thức kiểm tra, đánh giá Hình thức kiểm tra, đánh giá là đánh giá kết quả thực hiện công việc (sau khi hoàn thành công việc) ở 2 vòng đánh giá: - Tự đánh giá của sinh viên; - Đánh giá của giảng viên hướng dẫn; 2. Tiêu chí đánh giá Đánh giá theo tiêu chí của từng công việc, thông qua các phiếu đánh giá: a) Phiếu đánh giá dạy học b) Phiếu đánh giá hướng dẫn tổ chức luyện tập; 3. Thời điểm đánh giá: Được thực hiện vào cuối mỗi công việc			
CÁC NGUỒN LỰC CẦN THIẾT ĐỂ THỰC HIỆN MÔ ĐUN	- Giáo án; - Phấn, bút, bảng, giấy.... - Máy vi tính, - Máy chiếu Projector; - Phương tiện nghe, nhìn - Đồ dùng, phương tiện dạy học khác - Thiết bị, dụng cụ luyện tập thực hành; - Nguyên nhiên vật liệu thực hành NGUỒN LỰC KHÁC: - Tài liệu Sổ tay kĩ năng dạy học của Dự án Swisscontact; - Tài liệu Kĩ năng dạy học của Dự án GDKT&DN			



Trong mỗi mô đun có nhiều công việc luyện tập. Do vậy, với thiết kế đề cương cho các mô đun như trên, kết hợp với các phiếu phân tích công việc, chúng tôi đã tiến hành biên soạn nội dung chi tiết của từng mô đun, thực chất là các công việc trong mô đun đó. Cấu trúc của từng công việc luyện tập trong mô đun bao gồm:

- a) Tên, mã công việc; thời gian thực hiện công việc;
- b) Mục tiêu thực hiện công việc;
- c) Nội dung công việc;
- d) Kiến thức cần thiết.

Như vậy, vận dụng tiếp cận NLTH vào việc đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ SPDN đã hình thành một nội dung đào tạo, bồi dưỡng hướng tới sự thực hiện thành thạo các công việc dạy học mà người học cần đạt được. Với nội dung chương trình như trên, thời gian đào tạo chỉ còn 180 giờ thay vì 400 giờ như chương trình hiện hành. Mặt khác, thời gian thực hành chiếm hơn 90%; thời gian còn lại người học được làm việc nhóm, làm việc cá nhân (tự nghiên cứu) chiếm 2/3; người thầy thực sự chỉ đóng vai trò chỉ đạo, hướng dẫn học tập (chiếm gần 1/3 thời gian). Điều quan trọng nhất ở đây là hiệu quả và chất lượng đào tạo được đảm bảo, người học không chỉ có NLTH tốt nhất các công việc dạy học mà còn hình thành các năng lực giao tiếp, quan hệ (thông qua làm việc nhóm); năng lực cá nhân (thông qua tự nghiên cứu), đáp ứng được mục tiêu đào tạo, phù hợp với yêu cầu từ thực tiễn nghề nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Văn kiện Đại*

hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội

2. Vũ Xuân Hùng (2012), *Dạy học hiện đại và nâng cao năng lực dạy học cho giáo viên*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

3. Bùi Văn Quân (2001), *Thiết kế nội dung môn học theo mô đun*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học.

4. Nguyễn Đức Trí (1996), *Tiếp cận đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hiện và việc xây dựng tiêu chuẩn nghề*, Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ B93-52-24, Viện Nghiên cứu và Phát triển giáo dục, Hà Nội.

5. Hanno Hortsch (2003), *Didaktik der Berufsbildung*, Hochschulskripten Universitaet Dresden.

6. Hermann Satedag (2004), *Handlungskompetenz als Ziel der Lehrerbildung* Universität Koblenz-Landau.

7. Rudolf Tippelt (2003), *Competency - based training*, Larissa Weigel, Heidelberg, Germany, 2003.

8. S. Fletcher (1991), *Designing Competence - Based Training*, Kogan Page Limited, London.

SUMMARY

The article touches upon the innovative curriculum and content of the pedagogical training basing on doing competence, clarifying the concept of doing competence; analysing content of the current training program and proposing its content innovation. Content of pedagogical vocational training according to doing competence was designed and developed in two modules, fully integrated knowledge, skills, attitudes, ensuring the formation and development of the best doing competence for learners.

BẢN CHẤT VÀ KHUNG QUẢN LÝ ... (Tiếp theo trang 7)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Tiến Hùng (2008). "Quản lý quá trình dạy và học đại học", *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, Số 35, tháng 8 năm 2008, tr.31-34.

2. Huitt, W. (2003), *A Transactional Model of The Teaching and Learning Process*, Educational Psychology Interactive, Valdosta State University, Valdosta.

3. Lee, F. T. and Han, Y. B. (2005), *Application of Effective Teaching and Learning Methods in Engineering Education*, Monash University Malaysia, Malaysia.

4. Lim, D. (2001). *Quality Assurance in Higher Education: A study of developing countries*. Ashgate Aldershot, Burlington USA, Singapore, Sydney.

5. Nasseh, Bizhan (2001), *Changing Definition of Teaching and Learning*, Ball State University.

6. Rath, C. (2010). *Designing a quality management system for a Cambodian university*. A thesis presented to the University of Technology, Sydney.

7. Sanyal, B. & Martin, M. (2007). "Quality Assurance and the Role of Accreditation: An overview",

in Global University Network for Innovation, PALGRAVE MACMILLAN, New York.

8. The Finish National Board of Education (2008). *Quality Management Recommendations for Vocational Education and Training*. Yliopistopano. Helsingki 2008.

SUMMARY

The paper touches upon the nature and framework of quality management (QM) at higher education institutions (HEIs). The author focuses on the concepts, objectives and nature of QM and QM system framework. According to the author, the QM nature and elements at HEIs are presented and analyzed through the construction and operation mechanism of quality control system, based on the establishment and measurement/evaluation of input index or process; and it is similar to the evaluation system of achievement at HEIs that were based on the output index and impact. Quality management can make a big difference in education; it is quite like an enterprise.