ĐỊNH HƯỚNG NĂNG LỰC HÀNH NGHỀ TRONG TỔ CHỨC DẠY HỌC VÀ ĐÁNH GIÁ THEO NHÓM TẠI CÁC CƠ SỞ DẠY NGHỀ

ThS. NGUYỄN QUANG VIỆT
Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề

1. Đặt vấn đề

Trong nhiều nghiên cứu gần đây về đào tạo theo năng lực (Competency Based Training) một số tác giả thường định nghĩa năng lực và năng lực thực hiện đều gắn với "khả năng", chẳng hạn, *năng lực thực hiện là khả năng thực hiện được các nhiệm vụ, công việc trong nghề theo các tiêu chuẩn đặt ra đối với từng nhiệm vụ, công việc đó*. Thuật ngữ tiếng Anh có hai từ competence và competency đều có nghĩa là năng lực, khả năng, thẩm quyền. Khi một người có một năng lực tương ứng với một hành động hay một công việc nào đó thì người đó được công nhận là có thẩm quyền (competent), có đủ trình độ, được phép giải quyết công việc đó. Ngược lại, ai đó muốn giải quyết được một công việc và muốn được người khác thừa nhận là "có thẩm quyền" giải quyết công việc đó thì họ phải chứng minh, thể hiện được là mình có đủ năng lực, trình độ để thực hiện được công việc ấy. Do đó, năng lực không thể bất định - *khả năng* có thể xảy ra hoặc không xảy ra mà phải biểu hiện ra trong thực tại, tức là hiện thực hóa khả năng, tiềm năng và phải cho thấy chứng cứ. Bất cứ năng lực nào cũng đều tích hợp kiến thức, kĩ năng và thái độ nhưng cũng không phải cứ đơn giản có ba thành tố trên là thành năng lực (cho dù là "tổ hợp hữu cơ" hay "kết hợp nhuần nhuyễn" như quan niệm của một số tác giả). Trong dạy học nghề, những cách hiểu về năng lực/năng lực thực hiện như trên đã dẫn đến nhiều nơi, nhiều lúc cách tiếp cận năng lực mới chỉ dừng ở diễn ngôn mà chưa đi đến hành động của thực tiễn đào tạo với đầy đủ ý nghĩa của nó. Phạm vi bài viết này, nhóm nghiên cứu tiếp tục bàn về khái niệm năng lực hành nghề (NLHN) và định hướng NLHN thông qua tổ chức dạy học và đánh giá kết quả học tập theo nhóm trong các cơ sở dạy nghề.

2. Năng lực hành nghề

Mặc dù bất cứ năng lực nào cũng đều tích hợp kiến thức, kĩ năng và thái độ nhưng NLHN đề cập đến các kĩ năng thực hành, kĩ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề và các kĩ năng trí tuệ; thái độ lao động, ý thức và hiệu quả hợp tác, làm việc cùng với người khác trong tổ, nhóm,... Bốn phương diện chủ yếu của NLHN bao gồm: thực hiện công việc, quản lí công việc, xử lí tình huống, và xây dựng môi trường làm việc.

Quá trình hình thành NLHN phải gắn với luyện tập, thực hành và trải nghiệm các công việc thuộc nghề nào đó và bảo đảm thực hiện có hiệu quả. Như vậy, ngoài bộ ba kiến thức - kĩ năng - thái độ NLHN còn phải phụ thuộc vào một số yếu tố chủ quan khác như thể chất - sinh lí (có thể cả sinh hóa) và yếu tố khách quan như điều kiện và môi trường làm việc. Theo nhóm nghiên cứu, NLHN là *"thuộc tính tâm sinh lí và trình độ chuyên môn tạo cho một người khả năng sẵn sàng hoàn thành được một hoặc nhiều công việc theo các tiêu chuẩn tương ứng và trong môi trường hoạt động thực tế của nghề"*.

NLHN được mô tả thông qua các tiêu chuẩn năng lực, đó là những chuẩn mực theo từng ngành nghề được quy định để đo lường chất lượng thực hiện các nhiệm vụ, công việc trong môi trường lao động. Các tiêu chuẩn này mô tả kĩ năng, kiến thức, hành vi ứng xử và thái độ mà một người phải có để chứng tỏ mình có đủ năng lực thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ, công việc cụ thể ở nơi làm việc. Có thể nói, tiêu chuẩn năng lực là *"những chuẩn mực đã được thiết lập sẵn về năng lực thực hiện các công việc, nhiệm vụ trong một nghề"*.

3. Đánh giá kết quả học tập theo nhóm định hướng NLHN

3.1. Tiếp cận đánh giá theo năng lực (Competency Based Assessment - CBA)

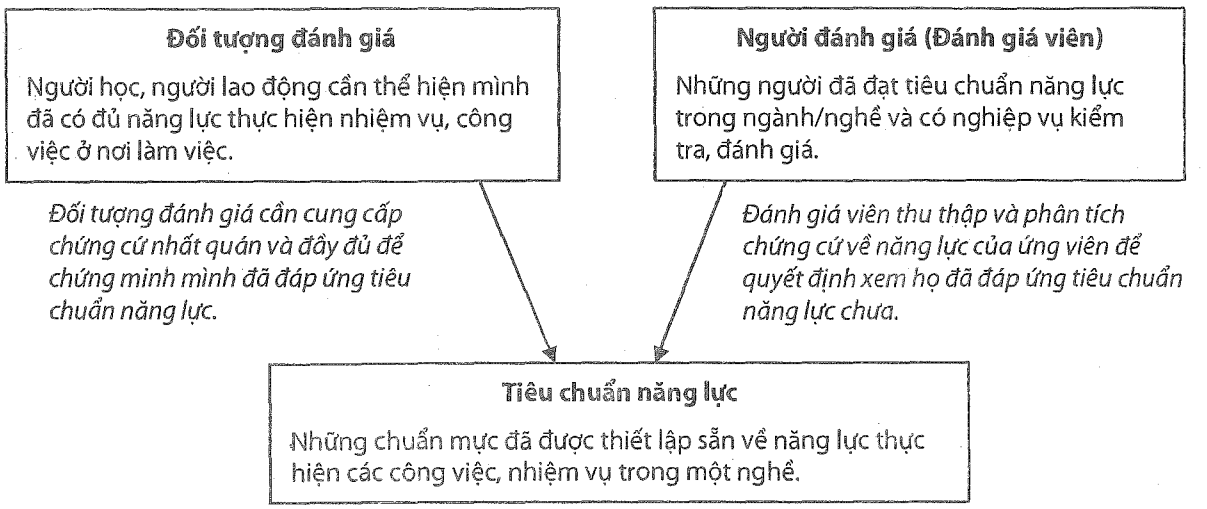
Đánh giá là khâu cuối cùng trong mọi quá trình dạy học nghề ứng với bài học, môn học/mô đun hoặc toàn khoá học. Việc đánh giá, công khai hoá các nhận định về năng lực và kết quả học tập của mỗi học sinh và của tập thể lớp, tạo cơ hội cho học sinh phát triển kĩ năng tự đánh giá, giúp học sinh nhận ra sự tiến bộ của mình, khuyến khích thúc đẩy học tập. Đồng thời, kết quả đánh giá giúp giáo viên có cơ sở thực tế để nhận ra những điểm mạnh/yếu của mình, tự điều chỉnh và hoàn thiện hoạt động dạy.

Theo cách tiếp cận CBA, đánh giá NLHN bao gồm các thủ tục đo lường có khoa học và kĩ thuật phân tích, diễn giải sự thực hiện của người được đánh giá (đối tượng đánh giá) so với các tiêu chuẩn năng lực. (Hình 1)

Chứng cứ là những thông tin thu thập về khả năng thực hiện công việc của ứng viên dựa trên các chuẩn mực yêu cầu, cung cấp cho đánh giá viên cơ sở để có kết luận quyết định về năng lực của ứng viên. Như vậy, đánh giá NLHN là *một quá trình thu thập, phân tích, diễn giải chứng cứ và đưa ra kết luận về một người đã đạt tiêu chuẩn năng lực của nghề hay chưa.*

Trong thực tế, điều kiện và bối cảnh đánh giá kết quả học tập tại các cơ sở dạy nghề phần lớn là môi trường tương đương với môi trường của việc làm hoặc chỉ có một số tình huống cung cấp chứng cứ về NLHN

Hình 1. **Hệ thống đánh giá NLHN**



cho việc đánh giá. Đặc điểm này rất đáng lưu ý khi nói về dạy học, đánh giá với NLHN.

3.2. Tổ chức dạy học và đánh giá theo nhóm định hướng NLHN

Phương pháp dạy học nghề theo nhóm thường được áp dụng vì ba lí do: xã hội, giáo dục và lao động. *Về mặt xã hội*, làm việc theo nhóm tạo điều kiện phát triển quan hệ xã giao giữa các học viên. Nó góp phần phát triển các kĩ năng giao tiếp cá nhân như nghe, nói, tranh luận và lãnh đạo. *Về mặt giáo dục*, dạy học theo nhóm có ích cho việc phát triển những kĩ năng trí tuệ bậc cao như suy luận và giải quyết vấn đề. *Về mặt lao động*, các hoạt động nhóm theo chuẩn mực nghề nghiệp liên quan đến tổ chức sản xuất và phân công lao động. Trong thực tế, nhiều công việc chỉ có thể được thực hiện bởi một cá nhân với một số người giúp việc hoặc một nhóm cùng bậc trình độ làm việc dưới sự chỉ huy của nhóm trưởng với bậc trình độ cao hơn. Làm việc theo nhóm là đặc trưng phổ biến đối với những nghề như lắp đặt đường dây tải điện và trạm biến áp, kĩ thuật khai thác mỏ hầm lò, khoan thăm dò địa chất...

Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp các giáo viên cũng như cơ sở dạy nghề đã không chú ý đúng mức đến yếu tố tiêu chuẩn thực hiện công việc của nghề dẫn đến việc tổ chức hoạt động nhóm có khi chỉ mang tính hình thức, theo kinh nghiệm của giáo viên. Một nguyên nhân khá phổ biến khác (bất cập chứ không xuất phát từ ba lí do dạy học nghề theo nhóm ở trên) là nhiều trường, nhiều nghề không có đủ thiết bị, dụng cụ, vật liệu, diện tích phòng thực hành và các điều kiện thực hiện cần thiết cho từng học sinh nên giáo viên đành ghép nhóm để chia sẻ nguồn lực.

Vậy dưới giác độ NLHN, các hoạt động nhóm trong dạy học và đánh giá kết quả học tập sẽ được tổ chức thực hiện như thế nào?

a. Tiêu chí tổ chức dạy học nghề theo nhóm

Làm việc theo nhóm có ý nghĩa khi:

- Bài tập nhóm gắn với tình huống hoạt động nghề không thể do một cá nhân thực hiện;
- Mục tiêu được xác định rõ ràng;
- Bài tập nhóm phù hợp với mức độ kinh nghiệm của người học;
- Bài tập nhóm mang tính khích lệ và thử thách;
- Nhiều ý kiến và kinh nghiệm có thể đóng góp cho kết quả chung;
- Hoạt động nhóm khuyến khích tính độc lập của người học trong học tập;
- Điều kiện làm việc nhóm giống hoặc tương đương với điều kiện thực tiễn việc làm;
- Đánh giá được nhiều phương diện NLHN cho từng vị trí trong nhóm theo phân công.

b. Số người trong nhóm và số nhóm

Một nhóm phải có đủ số người để giải quyết các vấn đề được giao, nhưng không được quá đông đến mức không sử dụng hết nhân sự. Điều đó có nghĩa là số người lí tưởng của một nhóm không thể xác định một cách chung chung, mà phụ thuộc vào tiêu chuẩn thực hiện công việc và kinh nghiệm của mỗi nhóm.

Ngoài việc xác định số người/nhóm giáo viên cần xác định cả số lượng nhóm, bảo đảm rằng không gian và điều kiện làm việc của mỗi nhóm có thể giám sát được, đồng thời, thời gian báo cáo nhóm cũng không quá kéo dài.

c. Thành lập nhóm

Việc thành lập nhóm có thể thực hiện dưới nhiều hình thức:

- Thành lập ngẫu nhiên: đếm, chọn theo dãy bàn, bắt thăm thẻ hoặc số...;

- Theo sở thích: có nhiều công việc khác nhau và học viên có thể lựa chọn công việc mà họ thích;

- Theo thân quen hoặc ngồi gần nhau: học viên được phép tự ghép nhóm trước khi được giao việc;

- Theo logic: chia nhóm học viên trên cơ sở các nguyên tắc logic như nhóm trình độ ngang nhau hoặc không đồng đều hoặc nhóm nam, nhóm nữ;

- Theo mẫu hành động nghề nghiệp: nhóm gồm một/một số cá nhân và những người trợ giúp hoặc nhóm gồm các thành viên cùng làm dưới sự chỉ huy của trưởng nhóm với trách nhiệm cao hơn...

Với quy trình dễ, các nhóm làm việc trong thời gian ngắn hạn hay thay đổi liên tục thường được thành lập một cách ngẫu nhiên. Các nhóm làm việc dài hạn cần được lựa chọn một cách cẩn thận, trong đó, nếu có tính đến các yếu tố như sở thích và quan hệ bạn bè cá nhân. Ở giai đoạn đầu, nếu trong nhóm có vướng mắc về hợp tác thì có thể phải thay đổi cơ cấu.

d. Làm việc theo nhóm và báo cáo

Trong quá trình nhóm đang làm việc, giáo viên cần cố gắng can thiệp càng ít càng tốt. Khi thời gian đã hết và các nhóm đã kết thúc công việc của mình, giáo viên sẽ thúc đẩy công việc báo cáo của các nhóm và cần bảo đảm tất cả báo cáo của các nhóm đều được nghe và ghi chép.

e. Tổng kết rút kinh nghiệm

Tổng kết rút kinh nghiệm có ý nghĩa rất quan trọng. Nhóm thảo luận về những gì xảy ra, cảm tưởng của họ, tự nhận xét đánh giá (giáo viên cung cấp công cụ đánh giá) và xác định những điều có thể điều chỉnh, cải tiến vào lần sau.

Khi tổ chức hoạt động nhóm và đánh giá kết quả học tập giáo viên cần xác định mục tiêu dạy học, tiêu chí đánh giá dựa trên tiêu chuẩn năng lực với bốn phương diện của NLHN:

1) Thực hiện công việc: bao gồm các tiêu chí về quy trình, thành phẩm/sản phẩm hoặc dịch vụ, an toàn lao động, năng suất và thời gian thực hiện;

2) Quản lí công việc: bao gồm các tiêu chí như sắp xếp chỗ làm việc, chuẩn bị và bảo quản trang thiết bị, vật tư, thực hiện vệ sinh công nghiệp, ghi chép sổ sách, tài liệu thuộc thẩm quyền quy định;

3) Xử lí tình huống (mang tính sự cố): quan tâm đến tiêu chí về quy trình xử lí tình huống và kết quả xử lí tình huống;

4) Xây dựng môi trường làm việc: bao gồm các tiêu chí về phối hợp làm việc trong nhóm, hỗ trợ đồng nghiệp, giao nhận công việc theo thẩm quyền, giao tiếp với khách hàng...

Mặc dù vậy, tập hợp các tiêu chí đánh giá trên đây không phải luôn áp dụng cho mọi công việc, nhiệm vụ hoạt động nghề mà có thể xem đó như là mẫu số chung để giáo viên tra soát, kiểm nghiệm khi xác định mục tiêu dạy học và xây dựng công cụ đánh giá kết quả học tập. Để bảo đảm sự phù hợp của mục tiêu dạy học và tăng độ tin cậy và giá trị của đánh giá giáo viên cần tham khảo bộ tiêu chuẩn năng lực của nghề kết hợp với tham vấn đồng nghiệp hoặc chuyên gia trong lĩnh vực nghề đến từ các doanh nghiệp.

Tóm lại, làm việc nhóm định hướng NLHN là phương pháp hữu hiệu cho phép học viên tham gia vào quá trình dạy học và đánh giá hướng đến phát triển các năng lực cho hoạt động nghề trong tương lai. Chúng góp phần khích lệ các hành vi ứng xử xã hội, kĩ năng tư duy bậc cao, hướng đến những chuẩn mực hoạt động nghề. Tuy nhiên, muốn có hiệu quả, hoạt động nhóm đòi hỏi giáo viên phải đầu tư suy nghĩ kĩ lưỡng, chuẩn bị bài tập có ý nghĩa, lập kế hoạch và có kĩ thuật phù hợp, và căn bản là phải có kinh nghiệm thực tiễn của nghề. Đồng thời, các điều kiện bảo đảm cho dạy học và đánh giá tại các cơ sở dạy nghề cũng phải được đầu tư, nâng cấp tiến dần đến các điều kiện thực của hoạt động nghề.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Belinda Smith, *Introduction to Competency Based Training and Assessment*, Participant Handbook, Vientiane, 2010.

2. Shirley Fletcher, *Competence – Based Assessment Techniques*, Kogan Page Ltd, London, 1995.

3. Nguyễn Đức Trí, *Tiếp cận đào tạo dựa trên năng lực thực hiện và việc xây dựng tiêu chuẩn nghề*, Báo cáo tổng hợp Đề tài cấp Bộ B93-52-24, Viện Nghiên cứu và Phát triển Giáo dục, 1996.

4. Nguyễn Quang Việt, *Một số nguyên tắc đánh giá theo năng lực trong dạy học thực hành kĩ thuật công nghệ*, Tuyển tập các bài báo khoa học Hội nghị khoa học lần thứ 20 Đại học Bách khoa Hà Nội, NXB Bách khoa Hà Nội, 2006.

5. Nguyễn Quang Việt, *Thực trạng đánh giá kĩ năng thuộc nhóm nghề công nghệ kĩ thuật cơ khí trong các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề ở Việt Nam*, Báo cáo tổng hợp Đề tài cấp trường SPHN-10-611, Đại học Sư phạm Hà Nội, 2011.

6. Tổng cục Dạy nghề, *Sổ tay về thiết kế và tổ chức khóa tập huấn kĩ năng giảng dạy*, Hà Nội, 2004.

SUMMARY

The author has presented the orientation for employability orientation in organizing group-based teaching and assessment in vocational institutions. The article suggests that group work in employability orientation is an effective method which allows learners to participate in learning and assessment process, which is geared toward developing capacities for vocational activities in the future.