

ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ HỌC TẬP THEO ĐỊNH HƯỚNG NĂNG LỰC HÀNH NGHỀ CỦA HỌC SINH TRONG CÁC CƠ SỞ DẠY NGHỀ

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

1. Đặt vấn đề

Đánh giá theo năng lực (Competency - Based Assessment) được coi là một xu hướng tiếp cận chất lượng hiện nay trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Từ competency được một số tác giả Việt Nam dùng với tên gọi “năng lực thực hiện” muốn nhấn mạnh đến sự thực hiện (performance) một nhiệm vụ, công việc cụ thể của nghề. Song, theo thói quen phổ biến trong xã hội, từ “hành nghề” lại được sử dụng rất có ý nghĩa thực tiễn, chẳng hạn như “năng lực hành nghề”, “chứng chỉ hành nghề”, “giấy phép hành nghề”, “người hành nghề”, “quản lí hành nghề”, “cơ sở hành nghề y, dược tư nhân”,... Về bản chất, năng lực hành nghề (NLHN) và năng lực thực hiện của người lao động đều thể hiện ở sự hiểu biết công việc, ở năng suất, hiệu quả đã và đang thực hiện trong nghề hoặc tiềm ẩn để có thể sử dụng trong tương lai. Tuy nhiên, ngoại diên của khái niệm NLHN rộng hơn với bốn phương diện chủ yếu: thực hiện công việc, quản lí công việc, xử lí tình huống bất ngờ và xây dựng môi trường làm việc. Việc dùng khái niệm NLHN mang tính phổ quát hơn, và theo chúng tôi, NLHN với ý nghĩa là “thuộc tính tâm sinh lí và trình độ chuyên môn để hoàn thành được một hoặc nhiều công việc theo các tiêu chuẩn tương ứng và trong môi trường hoạt động thực tế của nghề”.

Ở Việt Nam đã có trên 100 bộ tiêu chuẩn kĩ năng nghề (KNN) quốc gia được ban hành theo khung 05 bậc trình độ, việc đánh giá và công nhận KNN còn là vấn đề mới, đang trong giai đoạn chuẩn bị và tổ chức thực hiện. Trong khi đó, hoạt động đánh giá kết quả học tập ở các cơ sở dạy nghề vẫn chưa thực sự đổi mới theo hướng tiếp cận NLHN. Mặc dù những năm gần đây, đổi mới chương trình và phương pháp dạy học nghề đã có thành tựu đáng kể, một số nghề đã được thí điểm thi tốt nghiệp trình độ cao đẳng theo đề thi chung, nhưng về cơ bản, khâu đánh giá kết quả học tập vẫn chưa thực sự được cải tiến rõ rệt về quy trình, phương pháp và công cụ. Hoạt động đánh giá chủ yếu tùy thuộc vào năng lực đào tạo của nhà trường mà chưa thực sự gắn với trình độ công nghệ và tổ chức sản xuất trong thực tiễn. Hệ quả tất

yếu là kết quả học tập của học viên khi tốt nghiệp chưa phản ánh đúng NLHN của họ.

Bài viết này nhận diện một số vấn đề về thực trạng và đề xuất giải pháp thực hiện đánh giá kết quả học tập định hướng NLHN trong các cơ sở dạy nghề ở Việt Nam.

2. Một số tồn tại và nguyên nhân cơ bản trong đánh giá kết quả học nghề

2.1. Một số tồn tại

Thứ nhất, đánh giá tại các cơ sở dạy nghề dựa trên mục tiêu và nội dung mô đun/môn học nên dù các học viên học nghề sau khi tốt nghiệp có kết quả khá cao song lại chưa phản ánh đúng NLHN. Những hạn chế về NLHN có thể kể là sự tuân thủ an toàn lao động, vệ sinh công nghiệp, kĩ năng tổ chức và phối hợp làm việc nhóm, khả năng thích ứng với sự thay đổi của công nghệ. Điều đó bộc lộ lỗ hổng về cả chiều sâu lẫn bề rộng trong NLHN của người học trước yêu cầu của thị trường lao động.

Thứ hai, đào tạo lí thuyết chuyên môn nghề được coi là tốt nhưng thực tế đôi khi lại không dùng cho các công việc của nghề mặc dù chương trình đào tạo đã được thiết kế dựa trên phân tích nghề, phân tích công việc. Khi xem xét lại kết cấu của các chương trình đào tạo nghề cho thấy rằng, dung lượng kiến thức không thể hiện mức độ thiết yếu, tối thiểu phải có để hoàn thành công việc.

Thứ ba, đã có sự chênh lệch lớn giữa đánh giá của cơ sở dạy nghề với cơ sở sử dụng lao động. Nó thể hiện việc đánh giá kết quả học tập thường không hướng theo đầu ra gắn với tiêu chuẩn kĩ năng/tiêu chuẩn năng lực (TCNL) được quy định bởi doanh nghiệp và người sử dụng lao động mà chủ yếu dựa trên kinh nghiệm của giáo viên và điều kiện sẵn có của cơ sở dạy nghề.

Thứ tư, kết quả đánh giá vốn là một khâu trọng yếu của quá trình đào tạo nghề mới chỉ sử dụng xếp loại học tập của người học mà chưa thực sự được quan tâm đúng mức, được phân tích khoa học nhằm mục đích cải tiến chất lượng dạy học nghề.

2.2. Nguyên nhân

Sở dĩ còn những tồn tại trên là do một số nguyên nhân cơ bản sau:

Một là, hiện nay mặc dù phần lớn các chương trình đào tạo nghề được xây dựng dựa trên kết quả phân tích nghề, phân tích công việc nhưng kết cấu chương trình gồm cả mô-đun và môn học. Đồng thời, nhiều mô-đun không được thiết kế trong mối liên hệ với đơn vị TCNL mà vẫn kết cấu theo tập hợp các bài lý thuyết và bài thực hành riêng rẽ, chưa tích hợp kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp một cách trọn vẹn.

Hai là, nguồn lực tài chính hạn chế dẫn đến cơ sở vật chất, trang thiết bị dùng cho thực hành kỹ năng cho một số nghề hoặc của cơ sở dạy nghề vẫn chưa đáp ứng đủ về số lượng và chủng loại, cập nhật về công nghệ. Các điều kiện cần thiết để người học thực hành vì thế không được bảo đảm và kết quả đánh giá thường chỉ có giá trị nhất định trong phạm vi của nhà trường mà ít chứng tỏ sự thực hiện tại nơi làm việc.

Ba là, phần lớn giáo viên dạy nghề có ít kinh nghiệm trong thực tiễn sản xuất và thậm chí chưa hiểu biết về tiêu chuẩn KNN, chưa được đào tạo, bồi dưỡng về phương pháp và kỹ năng đánh giá NLHN. Việc đánh giá không được tiến hành thường xuyên mà chủ yếu là hình thức kiểm tra định kỳ và đánh giá tổng kết, không cung cấp kịp thời thông tin phản hồi cho người học để bảo đảm các yếu tố phát triển NLHN của người học.

Bốn là, học viên vẫn chưa quen với việc tự học, tự đánh giá theo tiêu chí thực hiện, từ đó tự nhận thức và điều chỉnh liên tục để kết quả thực hành KNN tốt hơn. Khi mà người học còn thực hiện công việc một cách máy móc, thụ động thì gặp các tình huống mới hoặc các vấn đề có tính phức tạp trong nghề đều khó thích ứng, không đưa ra các phương án giải quyết khả thi và thực hiện hiệu quả.

Năm là, các doanh nghiệp chưa thực sự tham gia vào quá trình đào tạo có chiều sâu và có tính chất liên kết hệ thống, tạo ra mối quan hệ hữu cơ đào tạo-sử dụng. Nguyên nhân xa hơn là chưa có chính sách chế tài cụ thể hoặc điều kiện ràng buộc để các doanh nghiệp có thể sử dụng ưu thế cũng như tăng cường trách nhiệm đối với đào tạo nghề, bao gồm cả đánh giá KNN của người học.

3. Giải pháp thực hiện đánh giá kết quả học tập định hướng NLHN

3.1. Về cơ chế chính sách:

a. Xây dựng khung trình độ quốc gia (National Qualifications Framework)

Việt Nam đang thiếu cơ sở luật pháp để triển khai xây dựng khung trình độ quốc gia bao gồm

khung trình độ nghề quốc gia. Khung trình độ quốc gia chưa hề được đề cập trong bất kỳ văn bản chiến lược, chính sách hay các khung pháp lý liên quan đến giáo dục và dạy nghề. Một số thuật ngữ liên quan có thể khó hiểu hoặc được sử dụng có thể lẫn lộn với nhau như: tiêu chuẩn KNN, tiêu chuẩn nghề nghiệp, TCNL, hệ thống trình độ... Vấn đề cần giải quyết là tích hợp khung trình độ quốc gia với tiêu chuẩn KNN quốc gia khi mà khung trình độ quốc gia cũng miêu tả trình độ thông qua kiến thức, kỹ năng và thái độ mà một người tốt nghiệp cần có và phải cho thấy chứng cứ.

Trong thời gian tới cần tổ chức những hội thảo với sự tham gia của các bên liên quan nhằm giúp cho các nhà làm chính sách hiểu biết về khái niệm, vai trò, giá trị, tầm quan trọng của khung trình độ quốc gia và tạo ra sự đồng thuận trong việc xây dựng khung trình độ quốc gia. Việc xây dựng khung trình độ quốc gia cần đưa vào các văn bản chính sách, chiến lược phát triển giáo dục và dạy nghề. Điều này cũng phù hợp với Nghị quyết của Đại hội Đảng lần thứ XI để phát triển một nền giáo dục chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế. Tiếp sau, cần thể chế hóa những chính sách, chiến lược để hình thành cơ chế đưa khung trình độ vào thực tiễn, để áp dụng cho hệ thống giáo dục và dạy nghề cũng như xử lý các quan hệ lao động. Hơn nữa, Việt Nam cần có khung trình độ quốc gia tham chiếu khung trình độ khu vực để tiến tới công nhận lẫn nhau về trình độ và KNN giữa các nước trong Cộng đồng kinh tế ASEAN 2015.

b. Thúc đẩy tiến trình triển khai hệ thống công nhận kỹ năng và tuyển dụng lao động theo chứng chỉ KNN

Thực tiễn tuyển, sử dụng và trả lương cho người lao động hiện nay phần nhiều dựa trên văn bằng đào tạo mà không theo NLHN. Khi mà chưa có một khung trình độ được mô tả rõ ràng ở mỗi bậc hoặc chưa có hệ thống kiểm định trình độ đủ tin cậy gắn với chuẩn đầu ra thì các doanh nghiệp và người sử dụng lao động chỉ còn biết dựa vào hình thức trình độ trên văn bằng tốt nghiệp của các ứng viên.

Việc thiết lập hệ thống công nhận KNN quốc gia không những phục vụ cho việc tuyển dụng mà còn tạo động lực khuyến khích người lao động không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Đồng thời, tiêu chí tuyển dụng phải thống nhất với hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KNN quốc gia và bảo đảm rằng mọi người lao động khi hành nghề đều được đánh giá. Tất nhiên, để thực hiện giải pháp

này các ngành phải hiểu biết về tiêu chuẩn KNN và khung trình độ quốc gia. Hiệp hội ngành nghề phải chấp nhận và sử dụng tiêu chuẩn KNN quốc gia trong tuyển dụng, sử dụng lao động đồng thời phải hỗ trợ đào tạo và công nhận tay nghề cho người lao động đang làm việc. Trước hết thành lập các trung tâm đánh giá và cấp chứng chỉ KNN quốc gia trong toàn quốc, khuyến khích hình thành các trung tâm đánh giá cấp chứng chỉ KNN độc lập thuộc các cơ sở dạy nghề, doanh nghiệp hoặc hội nghề nghiệp.

Mặt khác, hệ thống công nhận KNN quốc gia sẽ cung cấp một sự kiểm chứng có ý nghĩa quan trọng liên quan đến chất lượng đào tạo nghề. Các cơ sở dạy nghề sẽ phải rà soát, điều chỉnh mục tiêu, nội dung, phương pháp, phương tiện dạy học và kiểm tra đánh giá để bảo đảm kết quả học tập phản ánh đúng NLHN của người học. Và vì vậy, dù không thể thống nhất hai hệ thống đánh giá trong và ngoài nhà trường thì sự khác biệt giữa hai kết quả sẽ được giảm thiểu.

c. Hoàn thiện hệ thống chính sách gắn kết đào tạo với sử dụng

Hệ thống chính sách này nhằm xác định trách nhiệm và khuyến khích tất cả các đối tác xã hội, các bên liên quan tham gia đầu tư và tổ chức các hoạt động đào tạo và đánh giá KNN, như:

- Quy định người hành nghề phải có chứng chỉ KNN hoặc chứng chỉ đã qua đào tạo, đặc biệt đối với những nghề độc hại, nguy hiểm hoặc dễ gây ảnh hưởng đến môi trường,... Việc tuyển dụng, trả lương sẽ theo trình độ kỹ năng, NLHN hoặc văn bằng, chứng chỉ đã được kiểm định.

- Giao chỉ tiêu đào tạo theo cơ chế đặt hàng (theo nhu cầu của Nhà nước và nhu cầu của doanh nghiệp,...);

- Có chính sách thu hút chuyên gia giỏi nghề từ các doanh nghiệp tham gia giảng dạy thực hành nghề, xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá KNN, tư vấn cho cơ sở dạy nghề và tham gia nghiên cứu khoa học dạy nghề.

d. Chuyển đổi từ quản lý dạy nghề theo chương trình khung sang khung chương trình và kiểm định chất lượng

Xây dựng chương trình dạy nghề trên cơ sở chương trình khung trong bối cảnh và điều kiện của Việt Nam đã giúp cải thiện chất lượng đào tạo trong thời gian vừa qua, song cũng xuất hiện một số vấn đề bất cập. Một chương trình khung áp dụng trong toàn quốc có thể làm giảm tính linh hoạt, chủ động của cơ sở dạy nghề trong việc triển khai đào tạo phù

hợp với mục tiêu của nhà trường, với tính đặc thù và những thay đổi kỹ thuật-công nghệ, với những đặc điểm vùng miền. Mặt khác, khung thời gian và thời lượng cần phải mềm dẻo hơn, giành thời lượng thích đáng cho thực hành KNN phù hợp với trình độ công nghệ và tổ chức sản xuất. Từ đó, tăng cường tính tự chủ chương trình của nhà trường theo khung chương trình do cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề ban hành.

Các mô đun đào tạo cần phải xác định rõ ràng đầu ra tương ứng với đơn vị TCNL. Các tiêu chuẩn KNN quốc gia hiện nay thường gắn với từng công việc đơn lẻ của nghề cần phải được gia công sự phạm để tổ hợp thành các đơn vị TCNL và được khai triển đào tạo trong phạm vi các mô đun. Về lâu dài, hệ thống tiêu chuẩn KNN quốc gia nên chuyển đổi thành hệ thống TCNL và như thế sẽ hình thành sản phẩm trung gian hay "ngôn ngữ chung" giữa đào tạo và sử dụng lao động. Việc quản lý sẽ tập trung vào kiểm định chất lượng chương trình dạy nghề, kiểm định trình độ và chuẩn đầu ra gắn với khung trình độ quốc gia hoặc khung trình độ KNN quốc gia.

3.2. Về tổ chức thực hiện đào tạo nghề:

a. Xây dựng chuẩn đầu ra của các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề

Các cơ sở dạy nghề xây dựng và công bố chuẩn đào tạo người học cần phải đạt sau khi tốt nghiệp ở mỗi trình độ và nghề đào tạo. Mỗi trình độ và mỗi nghề đào tạo cần làm rõ những kỹ năng, năng lực cơ bản, đáp ứng yêu cầu thực tiễn, từ đó liên hệ với các mô đun đào tạo trong chương trình. Xây dựng chuẩn chương trình đào tạo, chuẩn thiết bị dạy học nghề và chuẩn đánh giá theo định hướng TCNL/tiêu chuẩn KNN quốc gia, tiếp cận trình độ/tiêu chuẩn khu vực và thế giới. Đánh giá chuẩn đầu ra và bảo đảm chất lượng sẽ là điều kiện thực hiện việc công nhận văn bằng/trình độ kỹ năng lẫn nhau giữa Việt Nam và các nước trong khu vực và trên thế giới.

b. Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo nghề

Cần có những đánh giá toàn diện về hiện trạng thiết bị đào tạo của từng nghề theo cấp trình độ đào tạo từ đó có cơ sở nâng cấp, tăng cường hạ tầng kỹ thuật bảo đảm môi trường đào tạo tương ứng phù hợp với thực tế sản xuất và dịch vụ. Đồng thời, cần xây dựng và ban hành danh mục chuẩn thiết bị đào tạo cho từng nghề, trước mắt, theo chương trình khung nhưng sẽ tiến tới theo từng mô đun đào tạo gắn với các đơn vị TCNL. Trong điều kiện của Việt Nam hiện nay rất khó có thể đầu tư cùng lúc trang

thiết bị đào tạo cho tất cả các nghề, nên cần lựa chọn ưu tiên những nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế. Đối với thiết bị đắt tiền, theo kinh nghiệm của một số nước, cần có sự chia sẻ trách nhiệm đầu tư giữa một số doanh nghiệp lớn và nhà nước.

c. Nâng cao năng lực của giáo viên và cán bộ quản lí

Đối với đội ngũ giáo viên dạy nghề - nhân tố cực kì quan trọng và trực tiếp trong việc đổi mới phương pháp dạy học nghề và kiểm tra đánh giá kết quả học tập, ngoài yêu cầu phải là những người có kinh nghiệm thực tiễn nghề nghiệp còn cần được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao về nghiệp vụ đánh giá kĩ năng/NLHN. Hằng năm cần tổ chức để giáo viên và cán bộ quản lí dạy nghề được chuyển giao, cập nhật công nghệ tại doanh nghiệp, hoặc tham gia đánh giá và được đánh giá KNN quốc gia ở bậc trình độ tương ứng theo quy định.

Đối với đào tạo và đánh giá định hướng NLHN thì giáo viên và cán bộ quản lí cần có khả năng xây dựng chương trình mô đun từ các đơn vị TCNL, chuẩn bị điều kiện và phương tiện đào tạo, dạy học tích hợp các đơn vị TCNL và đánh giá NLHN. Đây là những vấn đề khá mới mẻ ở Việt Nam nên phần lớn cán bộ quản lí và giáo viên dạy nghề chưa có nhiều kinh nghiệm. Chính vì vậy, trong thời gian tới cần tập trung đẩy mạnh hơn nữa các chương trình, kế

hoạch và tổ chức thực hiện nâng cao năng lực cho nhóm đối tượng này./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoang Ngoc Vinh, Nguyen Quang Viet, *Development of Vietnam Qualifications Framework, What Are Issues Remained?*, AANZFTA Forum on ASEAN Regional Qualifications Framework, Thailand 2011.
2. Shirley Fletcher, *Competence - Based Assessment Techniques*, Kogan Page Ltd, London, 1995.
3. Nguyễn Quang Việt, Phạm Xuân Thu, *Đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp vừa và nhỏ*, NXB Lao động - Xã hội, 2011.
4. *Recommendation 195 concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning*, International Labour Office Geneva, 2005.

SUMMARY

Competency-based assessment is the current quality-driven approach to trainings and development of human resources. The article highlights several issues on actual status and suggests workable solutions for assessment of learning outcomes driven by employability competences in Vietnam's TVET institutions.

PHƯƠNG PHÁP KIỂM TRA, ĐÁNH GIÁ... (Tiếp theo trang 35)

cần có PP giảng dạy tương ứng và thích hợp mới đạt kết quả cao, khắc phục được nhược điểm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. TS. Dương Thiệu Tống, *Trắc nghiệm và đo lường thành quả học tập*, Tập I và II, ĐHTH TP HCM, 1995.
2. Ronald Barnett, *Improving Higher Education - Total quality care*.
3. Saba Rana, *Quality Management in higher education - A perspective*, 2009.
4. Lambert. D., and Lines. D., *Understanding assessment: Purposes, perceptions and practices*. Routledge Falmer; London and New York, 2000.
5. Brown. G., Bull, J., and Pendlebury, M. *Assessing student learning in higher education*, Routledge; London and New York 1997.

matters in higher education: Choosing and using diverse approaches, SRHE and Open University Press; Buckingham and Philadelphia 1999.

6. Nguyễn Thị Lan Phương (Chủ biên) – Dương Văn Hùng – Nguyễn Đức Minh – Nguyễn Lê Thạch, *Đánh giá kết quả học tập của học sinh phổ thông – Một số vấn đề lí luận và thực tiễn*, NXB Giáo dục Việt Nam, 2011.

SUMMARY

The writing touches upon testing and assessment methods of subject-based learning outcomes and performance at tertiary level, with a particular mention to the concepts of testing and assessment; characteristics and tasks of testing and assessment; and several common testing and assessment methods of subject-based learning outcomes and performance at tertiary level.