

TIẾP CẬN NĂNG LỰC TRONG PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP

ThS. NGUYỄN THỊ THANH BÌNH
 Bộ Giáo dục và Đào tạo

Trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, giáo dục và đào tạo có sứ mệnh quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Để có thể thực hiện được sứ mệnh này, Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011-2020 khẳng định "đổi mới căn bản toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế". Một trong những định hướng quan trọng mà Chiến lược chỉ ra là "đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình, phương pháp dạy và học ở tất cả các cấp, bậc học". Đối với giáo dục nghề nghiệp, Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 cụ thể hóa định hướng này bằng giải pháp "đổi mới chương trình, tài liệu dạy học trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và đại học dựa trên nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động". Như vậy, việc đổi mới chương trình giáo dục nghề nghiệp nói chung và trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) nói riêng là một vấn đề cấp thiết.

Trước những đổi thay nhanh chóng và yêu cầu ngày càng cao của xã hội, mỗi sản phẩm giáo dục được tạo ra phải là sản phẩm đáp ứng được "cầu" của xã hội. Để có được sản phẩm này, giáo dục phải hướng tới đào tạo con người có năng lực thích ứng với những biến động của thị trường lao động. Trên thế giới, mô hình đào tạo dựa trên năng lực khá phổ biến, đặc biệt đối với hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Ở Việt Nam, thời gian qua đã có nhiều nghiên cứu về tiếp cận năng lực trong đào tạo, tuy nhiên phát triển chương trình đào tạo dựa trên tiếp cận năng lực trong đào tạo TCCN vẫn còn khá mới mẻ. Bài viết sẽ giới thiệu một số đặc trưng của phương pháp tiếp cận năng lực trong phát triển chương trình đào tạo TCCN nhằm đáp ứng nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động.

1. Khái niệm năng lực

1.1. Lịch sử khái niệm năng lực

Khái niệm năng lực ra đời vào khoảng những năm 60 của thế kỷ trước đã thu hút sự chú ý đặc biệt của nhiều nhà nghiên cứu. Theo M. Parlier, giáo sư của Viện Quản trị doanh nghiệp Lyon - Pháp (IAE de Lyon), quá trình phát triển của khái niệm năng lực gắn liền với cách thức quản lý và tổ chức công việc, những thay đổi của bối cảnh kinh tế, tiến bộ của khoa học kỹ

thuật. Sự phát triển này được chia thành ba giai đoạn chính như sau:

Thời gian	Bối cảnh ra đời
Giai đoạn 1: Những năm 60 của thế kỷ XX Thời kì tranh cãi về chuyên môn hóa lao động công nghiệp.	- Hạn chế của phương pháp Taylor và Ford: Thực hiện một công việc lặp đi lặp lại theo một trật tự có sẵn. - Sự bùng nổ của những việc làm không phải chỉ dùng "tay và chân" mà còn sử dụng cả trí óc và khả năng quyết định của người làm công. - Gia tăng các sáng kiến và tác động của người làm công trong tổ chức lao động.
Giai đoạn 2: Những năm 70 - 80 Thời kì tranh cãi về phân định thứ bậc và chức năng.	- Sự ra đời của các hình thức quản lý mang tính hợp tác và phân cấp. - Tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của người làm công được thừa nhận. - Sự phát triển mô hình "tự quản lý" trong công việc. - Sự nổi lên của các năng lực mới trong công việc như giao tiếp, chẩn đoán, tổ chức và hành động để quản lý các mục tiêu chiến lược trong doanh nghiệp.
Giai đoạn 3: Từ những năm 90 đến nay Thời kì của thị trường và cung ứng sản phẩm, dịch vụ cho đông đảo khách hàng.	- Sự bùng nổ làn sóng toàn cầu hóa. - Sự cạnh tranh gay gắt. - Nhu cầu của khách hàng ngày càng đa dạng và biến động. - Tiến bộ không ngừng của khoa học kỹ thuật.

Tùy thuộc vào bối cảnh kinh tế - xã hội, điều kiện văn hóa và ngôn ngữ mà có nhiều cách hiểu khác nhau về năng lực.

1.2. Định nghĩa về năng lực

Theo De Montmolin (1984), một nhà triết học và tâm lý học của Pháp, năng lực là "tập hợp ổn định những kiến thức, kỹ năng, thái độ, tiêu chuẩn thủ tục, cách thức lập luận do con người thực hiện được mà không cần phải học mới. Năng lực hình thành nên kinh nghiệm của mỗi cá nhân". Khái niệm này đề cao năng lực của mỗi cá nhân trong xã hội.



Khác với De Montmolin (1999), Le Medef, Hiệp hội các doanh nghiệp Pháp định nghĩa năng lực như sau: “Năng lực nghề là sự kết hợp giữa kiến thức, kĩ năng, kinh nghiệm và thái độ để thực hiện nghề trong một bối cảnh cụ thể”.

Theo OECD, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế, “Năng lực là khả năng đáp ứng những nhu cầu phức hợp thông qua huy động các nguồn lực tâm lí xã hội (bao gồm kĩ năng và thái độ) trong một bối cảnh cụ thể”.

Từ các định nghĩa này, chúng ta có thể thấy năng lực thể hiện các đặc trưng sau:

- Năng lực có tính chất đa chiều vì để có thể thực hiện tốt một nhiệm vụ hay một công việc, người lao động phải huy động một tập hợp các kiến thức, kĩ năng, thái độ.

- Năng lực liên quan tới hành động, nó chỉ tồn tại khi con người thực hiện hành động và nó có khả năng quan sát và đo lường được trong các tình huống nhất định vì nhờ có năng lực người ta mới có thể thực hiện những công việc cụ thể như xây dựng, thi công, phân tích, lập kế hoạch...

- Năng lực luôn được thể hiện và được đánh giá gắn với một bối cảnh nhất định.

2. Đào tạo truyền thống và đào tạo theo tiếp cận năng lực

Trong giáo dục nghề nghiệp, đào tạo truyền thống nhấn mạnh đến kiến thức, kĩ năng chuyên sâu để đáp ứng hình thức tổ chức công việc chuyên môn hóa theo phương pháp tổ chức công việc Taylor, theo đó, người lao động hoàn toàn bị động thực hiện nhiệm vụ lặp đi lặp lại đơn điệu theo sự hướng dẫn chính xác từ phía người quản lí. Chính vì vậy, mục tiêu của nhà trường là đào tạo ra những người có kĩ năng hẹp và chuyên sâu để có thể thực hiện một loạt các nhiệm vụ quen thuộc đã được thiết lập sẵn cho họ. Đối với cách tiếp cận này, người thầy có nhiệm vụ truyền thụ cho người học kiến thức trên cơ sở cấu trúc kiến thức thành khối riêng biệt (theo lĩnh vực hoặc môn học), chuyên sâu. Cách tiếp cận này sẽ không phù hợp với thế giới việc làm luôn thay đổi năng động, do vậy, hệ thống giáo dục phải rất linh hoạt để đáp ứng với những thay đổi đó.

Khác với đào tạo truyền thống, đào tạo theo tiếp cận năng lực tập trung vào việc huấn luyện các năng lực cần thiết của người học để họ có thể thực hiện được các nhiệm vụ, hoạt động nghề nghiệp. Cách tiếp cận này trả lời cho câu hỏi: “Người học có thể biết và có thể làm được gì sau khi kết thúc khóa học?”. Đây chính là năng lực kết quả đầu ra mà người tốt nghiệp phải đạt được. Với cách tiếp cận này, người học được trang bị cả năng lực chung và năng lực cụ thể cần thiết để thực hiện công việc trong bối cảnh nhất định, đáp

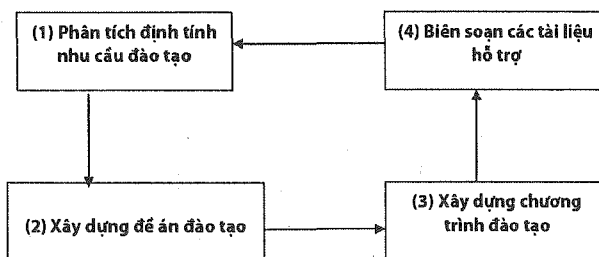
ứng tốt hơn với những biến động và yêu cầu ngày càng cao của thế giới việc làm.

Đối với bậc học TCCN, từ năm học 2010 các cơ sở đào tạo đã bước đầu chuyển sang đào tạo theo tiếp cận năng lực, bắt đầu bằng việc xây dựng và công bố chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo gắn với yêu cầu của thị trường lao động. Tuy nhiên, việc chuyển sang phương pháp tiếp cận này còn khá mới mẻ và gây không ít lúng túng cho các trường vì hiện tại đang thiếu các hướng dẫn đồng bộ về kết cấu, nội dung chương trình, cách thức tổ chức đào tạo, dạy và học, kiểm tra, đánh giá theo năng lực.

3. Quá trình phát triển chương trình đào tạo theo định hướng phát triển năng lực

Nghiên cứu phát triển chương trình đào tạo là một trong những vấn đề khó khăn và phức tạp nhất của hệ thống giáo dục và đào tạo nói chung, giáo dục nghề nghiệp nói riêng. Trong giáo dục TCCN, chương trình đào tạo nhằm đào tạo ra những con người có năng lực cần thiết để thực hành nghề nghiệp và hội nhập thành công vào thị trường lao động. Để có một chương trình đào tạo hoàn chỉnh theo hướng tiếp cận năng lực, phát triển chương trình đào tạo phải nằm trong một quá trình công nghệ đào tạo, bắt đầu từ phân tích nhu cầu đào tạo đến đánh giá chương trình và kết quả của các hoạt động đào tạo đối với tiến trình phát triển của thị trường lao động. Theo Nguyễn Văn Khôi (2011), phát triển chương trình là một quá trình thường xuyên, liên tục làm cho chương trình ngày càng hoàn thiện, thực chất đó chính là các đợt cải cách giáo dục để đổi mới, điều chỉnh chương trình.

Về quá trình phát triển các chương trình đào tạo theo định hướng năng lực, Bộ Giáo dục Québec (Canada) đã đề xuất một quy trình gồm các bước như sau:



Sơ đồ quá trình phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực

Theo sơ đồ này, việc **phân tích nhu cầu đào tạo** nhằm thiết lập sự cân bằng giữa cung ứng đào tạo và nhu cầu của thị trường. Quá trình phân tích bắt đầu từ nghiên cứu nhu cầu theo cơ cấu ngành nghề

để định vị ngành đào tạo cho phù hợp, sau đó, tiến hành phân tích thực trạng công việc mà xã hội có nhu cầu để thu thập những thông tin về nghề đã lựa chọn làm cơ sở xây dựng nội dung chương trình đào tạo. **Thiết kế đề án đào tạo** nhằm xác định các năng lực cần có để hành nghề căn cứ trên thông tin đã thu thập, xác định cơ cấu năng lực (năng lực chung và năng lực riêng) sao cho năng lực phải gắn kết với nội dung đào tạo trong khuôn khổ thời gian cho phép, hợp thức hóa tính thực tiễn của năng lực với tính khả thi của đề án đào tạo. **Xây dựng chương trình** phải xác định trước hết mục tiêu đào tạo, có nghĩa là làm rõ những năng lực mà người học cần làm chủ (chuẩn đầu ra), xác định các chỉ số làm chủ năng lực (tiêu chí của nó là có thể quan sát và đo lường được) và xác định cơ cấu chương trình đào tạo (tên gọi, mục tiêu, danh sách các năng lực cần đạt được...). Cuối cùng, **biên soạn tài liệu hỗ trợ giảng dạy** nhằm đưa ra những lựa chọn đúng đắn về tổ chức dạy - học, tổ chức cơ sở vật chất, đánh giá các năng lực cũng như là công nhận kết quả học tập và kinh nghiệm. Trong sơ đồ này, các khâu của quá trình phát triển chương trình có mối quan hệ mật thiết với nhau, khâu nọ ảnh hưởng trực tiếp tới khâu kia, không đứng riêng rẽ.

Để đánh giá hiệu quả của chương trình, sau khi đã hoàn thành bốn bước phát triển chương trình, cần phải đưa chương trình vào giảng dạy thí điểm và thực hiện đánh giá hiệu quả của chương trình nhằm kiểm tra mức độ thỏa mãn của các bên liên quan (học sinh, giáo viên, người sử dụng lao động), mức độ đạt được mục tiêu đề ra, phương pháp sư phạm để xem xét, chỉnh sửa chương trình cho phù hợp với yêu cầu của thực tiễn công việc và mục tiêu đào tạo. Việc đánh giá này còn được thực hiện ngay trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo nhằm điều chỉnh chương trình đạt được mục tiêu đã đề ra.

Kinh nghiệm phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực trong lĩnh vực giáo dục kỹ thuật và dạy nghề của Bộ Giáo dục Québec đã và đang được phổ biến rộng rãi ở khối các nước cộng đồng Pháp ngữ. Mỗi một mô hình của một nước khác nhau sẽ là kinh nghiệm cho Việt Nam trong việc phát triển giáo dục nghề nghiệp hội nhập với quốc tế.

Đối với bậc học TCCN, cách tiếp cận theo năng lực là cần thiết để chuẩn bị cho thế hệ trẻ có đủ năng lực nghề nghiệp hội nhập thành công vào thị trường lao động. Tuy nhiên, thực tiễn đào tạo TCCN trong nhiều năm qua cho chúng ta thấy, nhận thức về phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực còn nhiều hạn chế, chưa có những quy định và hướng dẫn cụ thể của cơ quan quản lý nhà nước về quy trình,

phương pháp để thực hiện chương trình đào tạo TCCN theo tiếp cận năng lực, chương trình đào tạo của các trường còn phụ thuộc nhiều vào chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo, chậm cập nhật, đổi mới cả về nội dung và phương pháp giảng dạy. Bên cạnh đó, việc đo lường đánh giá hiện nay vẫn mang nặng tính truyền thống, bó hẹp trong những quy chế đào tạo ít thay đổi. Những điều này dẫn đến thiếu tính đồng bộ, hệ thống của một chương trình giáo dục nghề nghiệp và sản phẩm nhân lực tạo ra không đáp ứng được những mong đợi của đơn vị sử dụng lao động.

Mặt khác, mặc dù đã có một số tác giả và trường học áp dụng phát triển chương trình giáo dục dựa theo năng lực thực hiện nhưng chất lượng không cao, hiếm có những nghiên cứu mang tính chất hệ thống, vận dụng những khoa học giáo dục, khoa học hành vi và các khoa học khác để hình thành nên nền tảng của công nghệ giáo dục nghề nghiệp.

Vì vậy, vấn đề cần nghiên cứu là quản lý phát triển chương trình đào tạo TCCN theo phương pháp tiếp cận năng lực như thế nào cho phù hợp bối cảnh Việt Nam và hội nhập với xu hướng phát triển chương trình tiến bộ của thế giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Giáo dục 2005.
2. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 và Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020.
3. Petra Cremers, José Eggink, *Competency based training: Curriculum (re) design beyond the hype*, 2006.
4. M. Parlier, *Qualification et competence*, Encyclopédie des ressources humaines, Vuibert, 216 - 223, 2003.
5. OECD, *The definition and selection of key competencies executive summary*.
6. Ministère de l'Éducation du Québec, *Ingénierie de formation professionnelle et technique*, 2009.
7. Lương Việt Thái, *Phát triển chương trình theo định hướng phát triển năng lực*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 69, 11 - 16, 2011.
8. Nguyễn Văn, Khôi, *Phát triển chương trình giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, 2011.

SUMMARY

The author has presented the concept, developments and constraints in developing training programs at professional secondary level in particular and vocational training in general. Based on this, the author shows us the urgent need for curriculum renovation underway.