

NÂNG CAO HIỆU QUẢ TRIỂN KHAI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO THEO PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN NĂNG LỰC –NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT CẦN THƠ

TS. Nguyễn Hồng Gấm¹

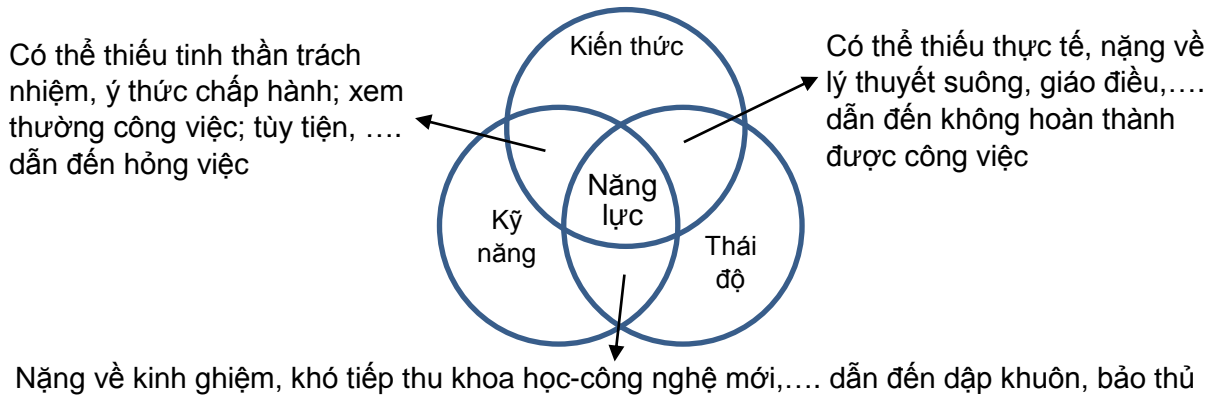
TÓM TẮT

Đổi mới giáo dục nói chung, giáo dục nghề nghiệp nói riêng là yêu cầu cấp bách hiện nay, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng với nhu cầu của xã hội trong xu hướng hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Đào tạo theo phương pháp tiếp cận năng lực là hướng lựa chọn ưu tiên đối với các trường, trong đó có trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ. Bài viết này trình bày sự cần thiết, tầm quan trọng, những kết quả bước đầu đạt được cũng như những khó khăn, trở ngại khi triển khai phương pháp đào tạo này tại Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ, đồng thời đề xuất hướng giải quyết để phương pháp đào tạo tiếp cận năng lực ngày càng phát huy hiệu quả hơn.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đào tạo theo phương pháp tiếp cận năng lực hay đào tạo dựa trên khả năng hoàn thành nhiệm vụ là cách tiếp cận mới trong giảng dạy, được sử dụng để đào tạo các khả năng thực hiện thành công một công việc cụ thể thay vì lý thuyết chung chung, trừu tượng. Nó khác với các phương pháp đào tạo khác ở chỗ, đơn vị giảng dạy và học tập là năng lực thực hiện chứ không phải kiến thức hàn lâm. Vậy năng lực là gì?

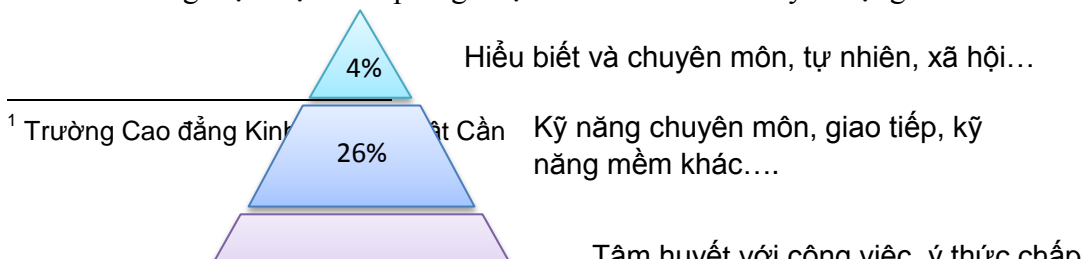
Hiện nay, có nhiều cách hiểu khác nhau về năng lực. Năng lực hay khả năng, kỹ năng trong tiếng Việt có thể xem tương đương với các thuật ngữ “talent”, “capability”, “competency”, ... trong Tiếng Anh hay “capacité” trong tiếng Pháp. Theo cách hiểu thông thường trong đào tạo nghề của Việt Nam thì: “*năng lực là sự kết hợp giữa kiến thức, kỹ năng và thái độ của một cá nhân hoặc tổ chức để hoàn thành một nhiệm vụ cụ thể nào đó*”. Mức độ và chất lượng hoàn thành nhiệm vụ sẽ phản ánh mức độ năng lực của người đó hoặc tổ chức đó trên thực tế.



Hình 1. Mô hình năng lực dựa trên sự kết hợp giữa kiến thức, kỹ năng và thái độ

học người việc.
Nếu thiếu đi một trong 3 yếu tố này thì không thể hình thành năng lực hoàn thành nhiệm vụ được bởi thiếu thái độ sẽ dẫn đến hỏng việc do tùy tiện, thiếu trách nhiệm, còn thiếu kỹ năng thực tế thì chỉ nói suông và thiếu kiến thức thì công việc khó cập nhật, không phát triển kịp thời đại.

Theo khảo sát của công ty Anphabe thực hiện vào tháng 6/2016 thì các nhà tuyển dụng đánh giá năng lực của người lao động với tỷ trọng cụ thể cho 3 yếu tố trên là: Kiến thức (*Knowledge*) 4%; Kỹ năng (*Skills*) 26% và Thái độ (*Attitude*) 70%. Như vậy có thể thấy, hiện nay các nhà tuyển dụng rất chú trọng đến thái độ và kỹ năng của ứng viên, kiến thức vẫn là yếu tố không thể thiếu được nhưng chỉ giữ vai trò thứ yếu. Việc đánh giá năng lực của ứng viên không phải đánh giá riêng về mặt kiến thức chuyên môn, kỹ năng làm việc, mà là khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng và thái độ cần có để hoàn thành các công việc thực tế đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng.



¹ Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ

Hình 2. Tam giác năng lực ASK (Attitude – Skills – Knowledge)

Để đảm bảo việc khai thác nguồn lực theo phương pháp tiếp cận năng lực, các cơ sở đào tạo cũng phải hoàn thiện nguồn lực theo hướng tiếp cận với chuẩn nghề nghiệp mà mình đào tạo. Đó là, chuyển đổi chương trình đào tạo và biên soạn tài liệu giảng dạy theo phương pháp tiếp cận năng lực; đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực, lấy người học làm trung tâm thay cho phương pháp truyền thống thầy đọc – trò chép và cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy và cơ sở nghiên cứu, thực hành thực tập phải đáp ứng yêu cầu và phù hợp với phương pháp đào tạo mới.

II. THỰC TRẠNG TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ KỸ THUẬT-CÀN THƠ

1. Nguồn lực đáp ứng yêu cầu đào tạo

1.1 Nguồn nhân lực

Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cà Nơ được thành lập vào ngày 25 tháng 8 năm 2004, theo Quyết định số 4764/QĐ.BGD&ĐT-TCCB của Bộ Giáo dục & Đào tạo. Đến ngày 01/01/2017, Trường hoạt động theo Thông tư 46/2016/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2016 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định về Điều lệ trường cao đẳng. Bộ máy quản lý hiện nay gồm có 08 phòng, 08 khoa và 03 Trung tâm với tổng biên chế 171 viên chức trong đó có 11 tiến sĩ, 117 thạc sĩ và 43 tốt nghiệp đại học và trình độ khác.

Bảng 1. Biên chế của Trường qua các thời kỳ

Biên chế	2004	2014	2019
Tổng số	102	206	171
Cán bộ quản lý và văn phòng	24	56	52
Cán bộ giảng dạy	78	162	119
Tiến sĩ	0	8	11
Thạc sĩ	6	109	117
Tốt nghiệp đại học	96	45	37
Khác	/	4	6

Nguồn: Tổng hợp từ các báo cáo hàng năm

Từ Bảng 1 cho thấy, tại thời điểm thành lập, Trường có 102 viên chức đến năm 2014 (sau 10 năm) tăng lên 206 viên chức và đến năm 2019 còn 171 viên chức (tăng 67,6% so với năm 2004). Trong đó, viên chức có học vị thạc sĩ từ 6 tăng lên 109 năm 2014 và 117 năm 2019 (tăng 7,34% so với năm 2014 và bằng 19,5 lần so với 2004). Đặc biệt, viên chức có học vị tiến sĩ năm 2004 không có thì năm 2014 có 8 và năm 2019 có 11 viên chức. Trường có khoảng 70% viên chức là giảng viên cơ hữu và hiện nay hầu hết đã được tập huấn về xây dựng chương trình đào tạo của APEFE cũng như dạy học theo phương pháp tiếp cận năng lực thuộc Dự án REG 100 của Vương quốc Bỉ. Nhờ đó mà việc triển khai phương pháp đào tạo tiếp cận năng lực của Trường được thuận lợi và chất lượng giảng dạy của giảng viên Nhà trường được cải thiện và ngày được nâng lên.

1. 2. Cơ sở vật chất, trang thiết bị

Trường hiện có 2 cơ sở đào tạo và thực hành thực tập, với tổng diện tích là 12,3 ha. Trong đó, Cơ sở 1 là khu hành chính bao gồm khu Hiệu bộ, khu giảng đường và khu nhà ở sinh viên với diện tích 4,06 ha và Cơ sở 2 dùng làm khu thực nghiệm gồm khu thực thành, và khu nghiên cứu chuyên giao công nghệ với diện tích 8,24 ha. Trường có 08 dãy phòng học với 54 phòng học lý thuyết với sức chứa từ 40 đến 150 sinh viên. Ngoài ra, Trường còn tổ chức riêng 04 phòng chuyên dùng cho Hội thảo khoa học, 01 Hội trường lớn có sức chứa 500 chỗ. Hầu hết các phòng học này đều được trang bị các phương tiện nghe, nhìn đủ chuẩn để đáp ứng cho hoạt động giảng dạy, hội thảo, hội nghị.... Ngoài ra, Trường còn thỏa thuận hợp tác với các doanh nghiệp kinh doanh siêu thị như: BigC, Metro, An Việt Foods, Công ty Thủy sản Minh Phú... nhằm phối hợp nghiên cứu phát triển chương trình và tham gia đào tạo cũng như giải quyết việc làm cho sinh viên ra trường.

1.3 Chương trình, tài liệu giảng dạy

Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ là một trong 8 trường trên cả nước được chọn tham gia vào triển khai thí điểm Chương trình đào tạo Quản lý siêu thị theo phương pháp tiếp cận năng lực thuộc Chương trình phát triển giáo dục nghề nghiệp giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo với Tổ chức phát triển giáo dục và đào tạo ở nước ngoài của Bỉ (APEFE) và Tổ chức quốc tế Pháp ngữ (OIF) giai đoạn 2014-2016. Trường đã cử một lãnh đạo khoa tham gia trực tiếp Chương trình này dưới sự hướng dẫn của các chuyên gia các tổ chức trên cũng như Dự án REG 100 của Vương quốc Bỉ. Chính vì vậy mà Trường được chuyển giao đầy đủ chương trình đào tạo và giáo trình chuẩn để giảng dạy theo phương pháp này.

2. Những thành quả được ghi nhận

2.1 Về tuyển sinh và đào tạo

Năm học 2014 – 2015 Trường được chọn thí điểm đào tạo ngành Quản lý siêu thị theo phương pháp tiếp cận năng lực trình độ trung cấp. Với cơ sở hiện có, Trường đã tổ chức tuyển sinh được 3 khóa với tổng số 93 em. Sau 2 năm đào tạo, tỷ lệ tốt nghiệp ra trường chiếm 75,23% và hầu hết đều có việc làm đúng ngành nghề đào tạo. Đến năm học 2017 – 2018 và 2018 - 2019, do một số điều kiện chưa đảm bảo nên ngành Quản lý siêu thị không tiếp tục tuyển sinh. Thay vào đó, năm học 2019 – 2020, Trường tổ chức xây dựng chương trình và tuyển sinh ở trình độ cao đẳng nhiều ngành mới trong đó có Quản lý siêu thị, và tổ chức triển khai đồng loạt các chương trình đào tạo theo phương pháp tiếp cận năng lực. Tuy nhiên, do nhiều yếu tố khách quan và chủ quan nên các ngành mới chưa tuyển được nhiều, trong đó có ngành Quản lý siêu thị trình độ cao đẳng.

Bảng 2. Qui mô đào tạo giai đoạn 2014 - 2019

Chỉ tiêu	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tổng số	3092	5.480	5.744	5.229	4.969	5.573
Cao đẳng chính quy	2305	3.595	4.058	4.273	4.412	5.204
- <i>Quản lý siêu thị</i>	0	0	0	0	0	6
Trung cấp	997	1.420	1.686	956	483	369
- <i>Quản lý siêu thị</i>	34	24	27	0	0	0

Nguồn: Báo cáo thống kê hàng năm

2.2. Về đổi mới phương pháp đào tạo theo tiếp cận năng lực

Về cơ bản, Trường đã quán triệt và triển khai thực hiện tốt nhiệm vụ trọng tâm của Nghị quyết TW 8 về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo. Trong đó, việc đổi mới dạy và học theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực người học được chú trọng để nâng chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng ngày càng tốt hơn cho nhu cầu xã hội. Đến nay, tất cả các ngành học đều có chương trình đào tạo theo phương pháp tiếp cận năng lực; hầu hết các học phần được biên soạn theo phương pháp tích hợp, kết hợp cân đối giữa lý thuyết và thực hành, học cái gì làm được ngay cái đó.

Đội ngũ giảng viên giảng dạy các chương trình này thường xuyên được cập nhật kiến thức và rèn luyện kỹ năng sư phạm thông qua sinh hoạt chuyên môn ở khoa, cử đi tham gia các lớp tập huấn do bộ tổ chức cũng như trao đổi, học tập kinh nghiệm thông qua tham dự hội thi giáo viên dạy giỏi các cấp. Từ đó, môi trường giáo dục và đào tạo của Trường nhìn chung đã từng bước cải thiện, chất lượng đầu ra ngày được nâng cao đã góp phần nâng cao uy tín, thương hiệu của Trường trong vùng cũng như cả nước.

Về cơ sở vật chất cũng được Nhà trường quan tâm phát triển, trong đó nổi bật nhất là xây dựng thêm dải phòng học mới 4 tầng, khu nhà làm việc của Hiệu bộ 7 tầng với trang thiết bị được cải thiện, nâng cao và đồng bộ hoá theo hướng đáp ứng cho việc thực hiện mô hình đào tạo Kosen – 5S do Tổ chức JICA (Nhật Bản) hỗ trợ.

3. Một số hạn chế chủ yếu trong đào tạo theo phương pháp tiếp cận năng lực

Bên cạnh những thành quả đạt được rất đáng ghi nhận, phương pháp đào tạo tiếp cận năng lực hiện vẫn còn một số vấn đề cần nghiên cứu khắc phục như sau:

Một là, nhận thức về phương pháp dạy học tích cực còn hạn chế. Nhiều giảng viên cho rằng phương pháp dạy học này cũng không có gì khác biệt nhiều so với phương pháp cũ, nên vẫn dạy phương pháp truyền thống là thầy đọc – trò chép, người dạy là trung tâm, miễn sao học sinh hiểu bài, thi đậu, kiểm tra đạt điểm cao là được.

Hai là, xác định mục tiêu chưa rõ, còn thụ động trong quá trình dạy học. Một số giảng viên mặc dù đã cố gắng đổi mới, vận dụng phương pháp dạy học tích cực nhưng vẫn còn lúng túng, gợi mở chưa thu hút, nhiều trường hợp còn lan man, không định hướng sát với nội dung bài học; khi áp dụng các phương pháp vấn đáp, nêu vấn đề, giả định các tình huống, thảo luận theo nhóm... còn gượng ép, khô cứng, thiếu sức thu hút với người học.

Ba là, thiếu biện pháp tích cực hóa sinh viên; cơ sở vật chất, trang thiết bị chưa đáp ứng kịp đòi hỏi của thời đại công nghệ thông tin... Sinh viên phần nhiều còn chịu ảnh hưởng của phương pháp dạy học cũ, vẫn là lắng nghe thầy giảng và ghi chép, làm theo bài mẫu... mà thiếu sự tìm tòi, nghiên cứu tài liệu và chủ động giải quyết vấn đề. Thực trạng này phần lớn là phụ thuộc vào cơ sở vật chất, phương tiện nghe, nhìn... còn thiếu và không đồng bộ, chất lượng kém nên đôi lúc vẫn phải quay lại dạy chay, học chay hay thao tác theo thủ công, truyền thống.

III ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP KHẮC PHỤC

Một là, xây dựng chương trình đào tạo theo phương pháp tiếp cận năng lực một cách đầy đủ, thực chất. Trên cơ sở lắng nghe tiếng nói của nhu cầu thị trường lao động; thường xuyên thu thập thông tin về chương trình đào tạo, về giảng viên, bài giảng, tỷ lệ sinh viên ra trường làm đúng chuyên ngành; phản hồi từ thị trường lao động, phản hồi khác từ cựu sinh viên... để xây dựng và ngày càng hoàn thiện chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực, sát với thực tế nghề nghiệp và đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng, của xã hội.

Hai là, nâng cao năng lực giảng dạy theo phương pháp tích cực cho giảng viên. Thông qua tổ chức các lớp tập huấn, hội thi, hội thảo trao đổi học thuật... để thay đổi nhận thức và nâng cao khả năng áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực cho tất cả giảng viên. Đồng thời, cần đầu tư thêm trang thiết bị và phương tiện hỗ trợ giảng dạy theo phương pháp tích cực, nhất là đối với các ngành đòi hỏi có mô hình, tiêu bản hay công cụ thí nghiệm, thực nghiệm.

Ba là, cần đổi mới cơ chế quản lý, điều hành, kiểm tra giám sát đối với hoạt động dạy và học theo phương pháp tích cực. Cần tiếp tục đổi mới hình thức kiểm tra, giám sát, đánh giá hoạt động giảng dạy cũng học tập của giảng viên và học sinh sinh viên cho phù hợp. Thường xuyên tổ chức sơ, tổng kết trong phạm vi khoa cũng như trường để kịp thời uốn nắn, rút kinh nghiệm cũng như nhân rộng điển hình cũng như kịp thời có chính sách động viên, hỗ trợ cho cả người dạy lẫn người học thực hiện tốt phương pháp dạy học mới.

Bốn là, cần thay đổi nhận thức cũng như mạnh dạn đổi mới phương pháp giảng dạy. Đối với đội ngũ giảng viên, trước hết phải là người tâm huyết với nghề và có quyết tâm cao trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực. Chủ động có kế hoạch cho từng bài giảng, tiết giảng trên cơ sở nắm bắt khả năng tiếp thu và cơ sở vật chất hiện có. Thường xuyên quan sát, tiếp cận với hoạt động thực tiễn để từ đó xây dựng bài giảng thực tế hơn, sinh động hơn, góp phần nâng cao được chất lượng, hiệu quả giảng dạy.

IV. KẾT LUẬN

Việc chuyển đổi từ đào tạo kiến thức hàn lâm sang đào tạo tiếp cận năng lực là việc chuyển đổi mục tiêu đầu ra, từ “người học phải biết được gì” sang “người học phải làm được gì”. Đây là nhiệm vụ cấp thiết, nhằm đào tạo nguồn nhân lực vững về chuyên môn, năng động, sáng tạo, thích nghi nhanh trong môi trường làm việc với sự thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ và hội nhập quốc tế. Để nâng cao hiệu quả triển khai đào tạo theo phương pháp tiếp cận năng lực, cả người dạy và người học phải vượt qua rào cản của nhận thức và phương pháp dạy và học truyền thống không còn phù hợp. Nhà trường cần phải đổi mới chương trình, nội dung đào tạo, phương pháp quản lý, kiểm tra, kiểm soát hoạt động dạy và học, đồng bộ với hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy. Đội ngũ giảng viên phải có phương pháp dạy học theo hướng tích cực, lấy người học làm trung tâm, phải khơi gợi được niềm đam mê của người học và đặc biệt phải tạo điều kiện “học đi đôi với hành” để người học vận dụng kiến thức - kỹ năng - thái độ mà mình lĩnh hội vào giải quyết tình huống thực tiễn, đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng và của xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] APEFE và Dự án REG 100, *Tài liệu tập huấn Xây dựng Chương trình đào tạo theo phương pháp tiếp cận năng lực áp dụng cho trung cấp Quản lý siêu thị*. 2011 - 2016

[2] Báo cáo Tổng kết công tác thi đua - khen thưởng các năm 2015, 2016, 2017, 2018 và 2019.

- [3] Trường Đại học Khánh Hòa, *Dạy học theo phương pháp tiếp cận năng lực người học tại trường Đại học – vai trò và giải pháp*. <http://ukh.edu.vn/vi-vn/.....>
- [4] Hoàng Thị Tuyết. “*Phát triển chương trình đại học theo cách tiếp cận năng lực – Xu thế và nhu cầu*”. Tạp chí Phát triển và Hội nhập, số 9 (19) tháng 3-4/2013.
- [5] Trần Khánh Đức, *Chuẩn đầu ra và phát triển Chương trình đào tạo theo phương pháp tiếp cận năng lực*, Trường Đại học Giáo dục - ĐH quốc gia Hà Nội. http://repository.vnu.edu.vn/bitstream/VNU_123/12983/1/b%C3%A0i%201.pdf