

ĐÀO TẠO THEO NĂNG LỰC THỰC HIỆN

• **ThS. VŨ TRỌNG NGHỊ**

Trường Cao đẳng Công nghiệp Nam Định

Đào tạo theo tiếp cận năng lực thực hiện đã được nhiều tác giả quan tâm và đề cập, đặc biệt các nhà nghiên cứu, các nhà giáo dục, những người sử dụng lao động. Hiện nay, xuất phát từ những tiếp cận nghiên cứu khác nhau, người ta có nhiều cách xác định năng lực (competency).

1. Một số cách tiếp cận về năng lực thực hiện

Theo từ điển tiếng Việt, năng lực là khả năng, điều kiện chủ quan hoặc tự nhiên sẵn có để thực hiện một hoạt động nào đó.

Dưới góc độ tâm lí học, năng lực là một cấu tạo tâm lí phức tạp, đó là một tổ hợp các thuộc tính cá nhân phù hợp với các yêu cầu của một hoạt động và bảo đảm cho hoạt động đó đạt hiệu quả. Năng lực bao gồm kiến thức, kĩ năng và thái độ của chủ thể.

Dưới góc độ giáo dục - đào tạo, năng lực được hiểu là việc một người nào đó, sau khi được giáo dục, có khả năng thực hiện những nhiệm vụ và công việc của nghề nghiệp chuyên môn, đảm bảo đúng những tiêu chuẩn và yêu cầu đặt ra.

Cách tiếp cận thứ nhất thiên về tính thực hành của năng lực, cách tiếp cận thứ hai bao hàm cả tri thức, thái độ và tính hiệu quả của năng lực. Ở đây chúng ta thiên về cách tiếp cận thứ ba dưới góc độ giáo dục - đào tạo với thuật ngữ năng lực như là *Năng lực thực hiện*.

Năng lực thực hiện khác với kiến thức và kinh nghiệm, song giữa kiến thức và năng lực có mối quan hệ hỗ trợ qua lại không thể tách rời. Năng lực thực hiện được biểu hiện ở nhiều cấp độ khác nhau, thông thường, người ta phân ra hai trình độ của năng lực thực hiện bao gồm:

năng lực tái tạo và năng lực sáng tạo. Ở trình độ tái tạo, chủ thể chỉ tiến hành hoạt động có kết quả khi làm theo mẫu có sẵn. Với trình độ sáng tạo, chủ thể tiến hành hoạt động theo cách thức mới với hiệu quả cao hơn. Tất nhiên, trong tái tạo có ít nhiều sáng tạo và trong sáng tạo không phải không có những yếu tố tái tạo.

Nói đến năng lực thực hiện là nói đến khả năng thực hiện thành công một hoạt động nào đó. Năng lực mang tính cá nhân hoá, năng lực có thể được hình thành và phát triển thông qua đào tạo, bồi dưỡng và tự trải nghiệm qua thực tiễn.

Việc xuất hiện khái niệm năng lực thực hiện cùng với các thành tố trên dường như tạo một cuộc cách mạng trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ nhân lực. Cụ thể, trước hết khái niệm năng lực thực hiện đã làm lộ rõ điểm khiếm khuyết trầm trọng của đào tạo, bồi dưỡng hiện nay là quá tập trung vào việc cung cấp kiến thức, nặng nề về lí thuyết. Việc đưa thành tố kĩ năng vào cấu trúc của năng lực thực hiện nhấn mạnh hơn vào ý nghĩa thực hành, khả năng phải làm được, vận dụng được kiến thức vào công việc nghề nghiệp hàng ngày. Thành tố thái độ ở một mức độ nào đó cho ta thấy nội dung về thái độ và đạo đức nghề nghiệp cũng được coi là một thành tố quan trọng của năng lực thực hiện. Tóm lại, khái niệm năng lực thực hiện cho thấy một triết lí đào tạo, bồi dưỡng hiện đại là trong hoạt động nghề nghiệp, người ta phải có năng lực thực hiện (làm được) việc đó. Một người có năng lực là người có *khả năng làm được cái gì đó tốt như mong đợi*.

Như vậy, năng lực thực hiện là tổ hợp hữu cơ các thành tố kiến thức, kĩ năng, động lực, khả

năng, quan điểm, cách ứng xử và đặc điểm mà mỗi cá nhân cần thực hiện những nhiệm vụ và công việc nghề nghiệp một cách thành công theo tiêu chuẩn.

Một người không có đủ các thành tố trên thì không bao giờ có được năng lực thực hiện. Người ta đặc biệt nhấn mạnh kĩ năng cốt lõi, đó là kĩ năng có tính chất chung, cơ bản mà bất cứ người lao động nào cũng phải có trong năng lực thực hiện của mình, nó tập trung vào khả năng áp dụng kiến thức và kĩ năng, kĩ xảo một cách tích hợp trong các tình huống lao động thực tế. Ngày nay, người ta xác định người lao động cần phải có trong năng lực thực hiện của mình các kĩ năng cốt lõi như: Kĩ năng thông tin; kĩ năng giao tiếp; kĩ năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai các hoạt động; kĩ năng hợp tác; kĩ năng sử dụng toán học; các kĩ năng giải quyết vấn đề; các kĩ năng sử dụng công nghệ.

2. Đào tạo theo năng lực thực hiện

Với những cách tiếp cận về năng lực thực hiện nêu trên, đã xuất hiện phương thức đào tạo rất khác với phương thức đào tạo truyền thống, đó là đào tạo theo năng lực thực hiện (tiếng Anh là "Competency Based Training"). Phương thức tiếp cận "mới" này chủ yếu dựa vào những tiêu chuẩn quy định cho một nghề và đào tạo theo các tiêu chuẩn đó, chứ không dựa vào thời gian.

Trong đào tạo theo năng lực thực hiện, các tiêu chuẩn theo kết quả hay đầu ra (chính là các năng lực thực hiện) luôn luôn được sử dụng làm cơ sở để lập kế hoạch, thực hiện và đánh giá quá trình cũng như kết quả học tập. Đào tạo theo năng lực thực hiện chứa đựng trong nó những yếu tố cải cách, thể hiện ở chỗ nó gắn rất chặt với yêu cầu của chỗ làm việc, của người sử dụng lao động, của các ngành kinh tế (gọi chung là ngành nghề).

3. Đặc điểm đào tạo theo năng lực thực hiện

Thứ nhất: định hướng đầu ra

Đây là đặc điểm cơ bản nhất có ý nghĩa trung tâm của đào tạo theo năng lực thực hiện, nó định hướng và chú trọng vào kết quả, vào đầu ra của quá trình đào tạo, điều đó có nghĩa là từng người học có thể làm được cái gì trong một tình huống lao động nhất định theo tiêu chuẩn đề ra.

Mỗi người học làm được thông thạo cái gì đó sau một thời gian học tập dài, ngắn khác nhau tùy thuộc chủ yếu vào khả năng, nhịp độ học tập của người đó. Người học thực sự được coi là trung tâm và có cơ hội phát huy tính tích cực, chủ động của mình. Trong phương thức đào tạo theo năng lực thực hiện, người ta không quy định cứng nhắc về thời gian học. Đây là sự khác biệt cơ bản so với triết lí đào tạo truyền thống định hướng vào chương trình học tập theo niên chế, cố định về thời gian. Ở phương thức đào tạo theo năng lực thực hiện, người học được phép tích lũy tín chỉ về những gì đã học trước đó, không phải học lại những điều đã học một khi được công nhận là đã thông thạo, có khả năng thực hiện chúng theo tiêu chuẩn quy định.

Thứ hai: đặc điểm về các thành phần của đào tạo theo năng lực thực hiện

Hệ thống đào tạo theo năng lực thực hiện bao gồm hai thành phần chủ yếu là:

Dạy và học các năng lực thực hiện; đánh giá, xác nhận các năng lực thực hiện.

* Về thành phần dạy và học các năng lực thực hiện, do có định hướng đầu ra nên muốn có một chương trình đào tạo theo năng lực thực hiện, trước tiên, phải xác định được các năng lực thực hiện mà người học cần phải nắm vững hay thông thạo; chúng được coi như là kết quả, là đầu ra của quá trình đào tạo.

Để xác định được các năng lực thực hiện cần thiết đối với từng cấp trình độ nghề, người ta phải tiến hành Phân tích nghề (Occupational Analysis). Việc Phân tích nghề thực chất là

nhằm xác định được mô hình hoạt động của người lao động, bao hàm trong đó những Nhiệm vụ (Duties) và những Công việc (Tasks) mà người lao động phải thực hiện trong lao động nghề nghiệp. Ở nhiều nước trên thế giới, người ta đã dùng các phương pháp khác nhau, trong đó có phương pháp hay kĩ thuật DACUM (Develop A Curriculum) được sử dụng phổ biến nhất trong một số thập kỉ qua để tiến hành phân tích nghề.

Nội dung chương trình đào tạo theo năng lực thực hiện được cấu trúc thành các module. Module ở đây được hiểu là một đơn vị học tập liên kết tất cả các thành phần kiến thức liên quan trong các nội dung lí thuyết (ít nhất là các nội dung lí thuyết chuyên môn) với các kĩ năng để tạo ra một năng lực chuyên môn nhằm thực hiện một công việc nhất định trong nghề.

* Về thành phần đánh giá và xác nhận năng lực thực hiện: Trong giáo dục và đào tạo nói chung, đặc biệt là trong đào tạo theo năng lực thực hiện nói riêng, đánh giá và xác nhận kết quả học tập (năng lực thực hiện) là thành phần hết sức quan trọng, là một trong những khâu có ý nghĩa quyết định đến chất lượng và hiệu quả đào tạo. Đánh giá là một quá trình thu thập chứng cứ và đưa ra những phán xét về một năng lực thực hiện nào đó đã đạt được hay chưa ở người học tại một thời điểm nhất định theo những yêu cầu thực hiện đã xác định trong Tiêu chuẩn nghề hoặc Mục tiêu dạy học.

Việc đánh giá trong đào tạo theo năng lực thực hiện phải được thực hiện theo Tiêu chí (Criteria Referenced Assessment), nghĩa là nó đo sự thực hiện hay thành tích của một cá nhân người học trong mối liên hệ so sánh với các tiêu chí, tiêu chuẩn chứ không có liên hệ so sánh gì với sự thực hiện hay thành tích của người khác.

Thứ ba: đặc điểm về tổ chức, quản lí quá trình dạy học

Để xác định một người đã hoàn thành

chương trình đào tạo, người ta căn cứ vào mức độ thông thạo được tất cả các năng lực thực hiện đã được xác định trong khung chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn.

Không đặt ra yêu cầu về thời lượng dành cho học tập bởi vì người học có thể học theo khả năng và nhịp độ của riêng mình, không phụ thuộc vào người khác, miễn là đủ thời gian để thông thạo được các năng lực thực hiện. Điều đó cho phép người học có thể vào học và kết thúc việc học ở các thời điểm khác nhau.

Hồ sơ học tập của từng cá nhân và của tất cả mọi người học được lưu trữ đầy đủ. Người học có thể học chuyển tiếp hoặc ra khỏi chương trình học mà không cần học lại những năng lực thực hiện đã thông thạo nhờ có hệ thống các tín chỉ đã được cấp trước đây.

Đào tạo nghề theo năng lực thực hiện đặt trọng tâm vào việc giải quyết vấn đề, vào việc hình thành năng lực thực hiện cho người học hơn là tập trung vào giải quyết nội dung chương trình. Việc đánh giá kết quả học tập của người học dựa vào các tiêu chí thực hiện (Performance Criteria). Các tiêu chí thực hiện được xác định chủ yếu từ các tiêu chuẩn nghề trong công nghiệp; chỉ khi nào người học đã "đạt" tất cả các tiêu chí đặt ra thì mới được công nhận đã học xong chương trình đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Đức Trí, Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ B93-38-24. Tiếp cận đào tạo nghề theo năng lực thực hiện và xây dựng tiêu chuẩn nghề, Viện Nghiên cứu phát triển Giáo dục, Hà Nội, 1996.
2. B. Mansfield, *Competency and Standards, Britain*, 1989.
3. Hoàng Phê, *Từ điển tiếng Việt*, Ủy ban Khoa học Xã hội Việt Nam - Viện ngôn ngữ học, NXB Khoa học Xã hội, 1998.

SUMMARY

The author presents the concept of competency from the psychological and educational views and identifies 3 major characters of competency-based training: 1/ out-put oriented; 2/ components; 3/ organization of teaching.