

ĐỊNH HƯỚNG THIẾT KẾ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGHỀ CHO THANH NIÊN CÁC DÂN TỘC ÍT NGƯỜI VÙNG TÂY NGUYÊN VÀ ĐÔNG NAM BỘ

Đỗ Mạnh Cường

ABSTRACT

Curriculum development and choosing of teaching methods are always started from the learners analysis because educational objects are always specific individuals of different types. There is no corporate curriculum nor an optimal teaching method for all types of learners. Based on the research outcomes on vocational learning characteristics of the ethnic minority youth in Highlands and Southeast area of Vietnam, we see that it is necessary to choose a way of curriculum development and choosing of teaching methods in order to meet those characteristics. In our opinion, Competencies-Based Training (CBT) approach should be considered.

TÓM TẮT

Thiết kế chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp dạy học luôn bắt đầu từ việc phân tích người học, vì đối tượng dạy học luôn là những con người cụ thể cần được tôn trọng. Không thể có một chương trình đào tạo chung, một phương pháp dạy học tối ưu cho mọi đối tượng. Dựa trên những kết quả khảo sát về đặc điểm học nghề của thanh niên các dân tộc ít người vùng Tây nguyên và Đông Nam Bộ, cần đi đến một lựa chọn về phương pháp thiết kế chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp dạy học ưu tiên sao cho phù hợp với các đặc điểm ấy. Theo quan điểm của chúng tôi, tiếp cận dạy học theo năng lực thực hiện là tiếp cận phù hợp nhất với các đặc điểm mà chúng ta biết được qua khảo sát.

I. MÔ HÌNH DẠY HỌC HIỆN NAY

Hiện nay, chúng ta đang áp dụng mô hình truyền thống trong việc đào tạo nghề cho thanh niên các dân tộc ít người nói chung và ở vùng Tây nguyên, Đông Nam Bộ nói riêng. Đặc điểm của mô hình này là:

- Sử dụng một chương trình chung cho mọi đối tượng người học.
- Thời lượng của một chương trình đào tạo là cố định đối với mọi người học tham gia vào chương trình đó, những khác biệt về đặc điểm nhận thức, khả năng giữa các cá nhân.
- Mức độ thành thạo cần đạt thay đổi theo bậc học, nhưng với một bậc học thì các mức độ ấy là cố định, không thay đổi.

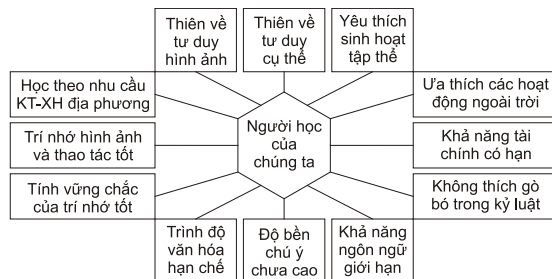
Mô hình đào tạo truyền thống này được áp dụng cho cả chương trình đào tạo dài hạn cũng như ngắn hạn (tại trường) và đào tạo lưu động với một vài linh hoạt nhất định. Mô hình này mọi người chúng ta đã quen thuộc khi học từ Phổ thông lên đến Đại học.

Đào tạo nghề theo mô hình truyền thống tập trung vào việc dạy, kiểm tra kết quả dạy học và cấp chứng chỉ. Tuy nhiên, điều cần thiết đối với đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề cho thanh niên các dân tộc ít người nói riêng là tập trung vào mức độ thành thạo những công việc lao động cụ thể mà các em cần đạt được. Như thế, cần nhấn mạnh đến kết quả học tập cuối cùng mà người học và sản xuất xã hội mong đợi, đồng thời những kết quả này phải có thể

đạt được ở hầu hết những người học. Có một hệ thống gọi là hệ thống học thông thạo đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Với hệ thống học thông thạo, thời gian cần thiết để những người học đạt được tiêu chuẩn năng lực theo yêu cầu có thể không giống nhau, thời gian cần thiết để học ở người này có thể khác với ở người kia. Địa điểm học và thậm chí ngay bản thân quá trình học chỉ có tầm quan trọng thứ hai mà thôi. Chính vì thế, theo chúng tôi, mô hình “học thông thạo” là mô hình thích hợp để tiếp cận đối với đào tạo nghề cho thanh niên dân tộc ít người.

II. ĐẶC ĐIỂM NGƯỜI HỌC

Từ các kết quả nghiên cứu, thể hiện qua việc phân tích số liệu và đánh giá trong báo cáo của Ths. Nguyễn Thị Lan (xem tạp chí Khoa học Giáo dục Kỹ thuật số 2 và số 3), chúng ta thấy người học trong phạm vi của đề tài có những đặc điểm như sau:



Hình 1: Một số đặc trưng cơ bản của người học nghề vùng Tây nguyên và Đông Nam Bộ

Các đặc điểm tư duy, đặc điểm trí nhớ và đặc điểm hoạt động đã nêu trong hình 1 cho thấy, người học của chúng ta thích hợp với việc học thực hành hơn là học lý thuyết. Cấu trúc học tập theo kiểu lý thuyết – thực hành sẽ không thích hợp cho bằng cấu trúc học tập tích hợp giữa lý thuyết và thực hành, thậm chí, nhiều khi thực hành phải đi trước một bước. Điều này cũng có nghĩa là, nên cấu trúc chương trình/nội dung theo lối qui nạp. Cũng vậy, một chương trình mang nặng tính từ chương sẽ khó đem lại hiệu quả trong việc đào tạo nghề mà chương trình mang tính thực tiễn

và cấu trúc thành các module ngắn sẽ thích hợp hơn.

Vì trình độ văn hóa chung còn giới hạn, và động cơ học tập gắn liền với nhu cầu kinh tế xã hội của địa phương, cho nên mục tiêu đào tạo phải là khả năng lao động nghề nghiệp đáp ứng với các yêu cầu của sản xuất, có thể áp dụng ngay vào đời sống lao động hàng ngày. Thời lượng đào tạo không được quá dài và khả năng có được việc làm sau khi học là tối cần thiết.

Những đặc điểm trên rõ ràng mang đậm tính vùng miền, tính văn hóa, tính dân tộc với nhiều nét khác biệt. Tính chất nhân văn của giáo dục đòi hỏi phải tôn trọng sự khác biệt ấy trong thực tiễn dạy học, sao cho người học ở mọi nơi trong quốc gia, sau khi tham gia các khóa đào tạo thì có được cơ hội ngang bằng nhau về năng lực để tham gia lao động xã hội. Để thực hiện được như thế, trên cùng một mục tiêu đào tạo do thực tiễn xã hội qui định, cần thiết kể những chương trình riêng thích hợp và lựa chọn những phương pháp dạy học phù hợp để thực hiện chương trình ấy cho các đối tượng cụ thể.

III. ĐÀO TẠO THEO NĂNG LỰC THỰC HIỆN

Đào tạo theo năng lực thực hiện (Competency-Based Training - CBT) xuất hiện cách đây trên 30 năm. Thuật ngữ này được dùng để mô tả một mô hình đào tạo rất khác với mô hình đào tạo truyền thống. Triết lý của CBT có thể được tóm gọn trong đoạn trích sau:

“Năng lực người là khả năng thực hiện một điều gì đó. Chỉ kiến thức, thái độ và sự nỗ lực thôi thì rất ít giá trị và không có kết quả” (William Blank)

Competency – được hiểu là “năng lực thực hiện”. Khi nói một ai đó có “năng lực” có nghĩa là chúng ta muốn nói rằng: người đó có thể làm điều gì đó (điều này liên quan đến nội dung chương trình) và làm tốt đến

mức nào (điều này liên quan đến việc đánh giá người học). Năng lực thực hiện là những điều thực tế mà người ta đang làm và những điều ấy có thể quan sát được. Competency-Based có nghĩa là chương trình được xây dựng dựa trên những gì người học đang làm và có thể quan sát được.

Có một sự khác biệt giữa hai thuật ngữ “Giáo dục” (education) và “Đào tạo” (training) như bảng dưới đây:

	Giáo dục	Đào tạo
Mục đích	Cho toàn bộ cuộc sống	Sống tốt (với công việc)
Nơi thực hiện	Trường đại học	Trường kỹ thuật / trường dạy nghề
Chú trọng vào	Kiến thức	Kỹ năng

Bảng 1: Khác biệt giữa Giáo dục và Đào tạo

Khái niệm năng lực thực hiện không chú trọng nhiều đến bản thân quá trình học cũng

như các yêu cầu đầu vào của quá trình này, nhưng tập trung vào các vấn đề: kết quả của việc học tập, các yêu cầu hiện có, tiêu chuẩn năng lực và những điều mà người ta mong đợi ở người lao động tại nơi làm việc của họ. Đây là cách hiểu theo nghĩa rộng của năng lực thực hiện, dựa trên toàn bộ các khía cạnh của năng lực làm việc. Không nên bó hẹp khái niệm năng lực thực hiện chỉ trong phạm vi hẹp của kỹ năng làm việc mà thôi.

Tiêu chí tối thiểu của một chương trình CBT là:

- Nội dung học tập liên quan trực tiếp đến công việc
- Tập trung vào việc làm (học bằng cách làm)
- Đánh giá dựa trên các tiêu chuẩn công việc của sản xuất (công nghiệp)

Xem thêm ở bảng sau.

	Dạy học truyền thống	CBT
Nội dung dựa trên	Kiến thức	Kỹ năng (nhiệm vụ)
Nội dung được xác định bởi	Triết lý và những chỉ dẫn về đào tạo	Phân tích nghề
Phương pháp dạy học chủ yếu	Thuyết giảng	Trình diễn - thực hành
Tài liệu học tập	Ít	Nhiều
Trang bị vật chất	Bàn ghế	Xưởng, nơi làm việc cụ thể
Thời gian	Cố định	Linh hoạt
Giảng viên	Người có đủ kiến thức	Người có đủ năng lực thực hiện
Lai lịch giảng viên	Từ sinh viên đi lên	Từ người thợ giỏi
Kỹ thuật đánh giá	Theo qui tắc	Theo tiêu chí (chuẩn công nghiệp)
Công cụ đánh giá	Bài trắc nghiệm, bài kiểm tra	Trắc nghiệm năng lực
Tiêu chí thành công		Bố trí được việc làm

Bảng 2: Khác biệt giữa dạy học truyền thống và CBT

Đối chiếu các đặc điểm được trình bày trong bảng 2 với nội dung phân tích người học ở phần trên, chúng ta thấy, CBT là

mô hình đào tạo rất thích hợp để dạy nghề cho thanh niên các dân tộc ít người ở Tây nguyên và Đông Nam Bộ.

Một điểm cần chú ý rằng, đào tạo nghề theo năng lực thực hiện cũng là một mô hình đào tạo thích hợp với cuộc sống hiện đại và đang là định hướng đổi mới của ngành dạy nghề Việt Nam thông qua dự án “Giáo dục Kỹ thuật & Dạy nghề”.

IV. THIẾT KẾ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGHỀ THEO NĂNG LỰC THỰC HIỆN

4.1 Những đặc trưng cơ bản của CBT

CBT có những đặc trưng cơ bản sau:

- Kết quả học tập (năng lực thực hiện) là định rõ để có thể đo lường được, quan sát được.

- Những kết quả học tập này được xác định trước khi bắt đầu quá trình học, thông qua sự phân tích nghề nghiệp hoặc lĩnh vực nghề nghiệp.

- Sự thành thạo của các kết quả học tập này (năng lực thực hiện) là tiêu chí thể hiện sự thành công của quá trình học tập và người học phải thực hiện được theo tiêu chuẩn đã định trước.

- Thời gian tiêu tốn cho việc học không phải là một chỉ tiêu đánh giá kết quả học tập mà chỉ dựa trên kết quả trình diễn năng lực. Như thế, cần hỗ trợ những người không học kịp trong thời gian học chính thức thực hiện được năng lực cần đào tạo.

4.2 Một số vấn đề cần quan tâm

Có ba vấn đề phải quan tâm khi thiết kế các chương trình đào tạo, đó là: nội dung, thời gian và hiệu quả.

Thường khi xây dựng một chương trình đào tạo, những điều đầu tiên người thiết kế chương trình quan tâm là thời lượng, bậc đào tạo và văn bằng chứng chỉ của chương trình đó. Ví dụ: Chương trình ngắn hạn hay dài hạn? Chương trình một năm hay ba năm? Cấp bằng hay cấp chứng chỉ? Tuy nhiên, về phía người lao động, điều quan tâm đầu tiên lại là nội dung học tập và sau

đó là mức độ thành thạo đạt được. Sau khi học có thể làm được gì và thành thạo đến mức nào? Có đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, công ty hoặc là dự định làm ăn cá nhân hay không? Khi tuyển dụng lao động, điều mà doanh nghiệp quan tâm nhiều nhất là ứng viên làm được gì và đến mức nào.

Như thế, nhà trường thì quan tâm đến thời lượng đào tạo, nội dung kiến thức, kỹ năng .v.v. những vấn đề mang tính chất học thuật. Đang khi đó, doanh nghiệp và người lao động thì quan tâm đến khả năng làm việc thực tế và mức độ thành thạo mà người học đạt được.

Thực tiễn cho thấy, do đặc điểm tâm lý thích tự do phóng khoáng, chậm thích nghi với những kỷ luật gò bó khắt khe, nên việc đào tạo hướng đến việc làm ở những doanh nghiệp qui mô cho thanh niên dân tộc ít người không mang lại thành công nhiều như chúng ta mong muốn. Ngược lại, với những chương trình đào tạo ngắn hạn, nội dung tập trung vào những nghề dễ làm, phục vụ trực tiếp cho sản xuất hiện tại ở gia đình và phù hợp với đời sống của cộng đồng dân cư thì mức độ thành công lớn hơn. Những kinh nghiệm trong việc đào tạo nghề ở miền Đông Nam Bộ (ví dụ các chương trình ở Định Quán và Trường Dạy nghề số 8 Bộ Quốc Phòng) cho thấy rõ điều đó. Vì thế, những người thiết kế chương trình và thiết kế dạy học phải tập trung nhiều hơn vào nội dung học tập và sự thành thạo của người học để đáp ứng với yêu cầu của thực tiễn.

Để thiết kế và thực hiện một chương trình đào tạo theo năng lực thực hiện, chúng ta cần làm các việc sau:

- Thiết kế chương trình dựa trên kết quả mới nhất của việc phân tích nghề chứ không phải theo ý kiến riêng hay theo sách vở.

- Phương pháp dạy học phải tập trung vào việc thực hành, học bằng cách làm là

chính chứ không phải dựa vào dạy lý thuyết là chính.

- Sử dụng công cụ kiểm tra cơ bản là đánh giá năng lực thực hiện thông qua việc làm, thông qua trình diễn làm chứ không phải chỉ là viết bài kiểm tra.
- Cho phép học viên được học theo những thời lượng khác nhau, sao cho mọi người đều thành thạo nội dung học tập với mức độ đề ra.

Có một số chuyên gia không đồng ý với bước thứ 4 vừa nêu, họ cho rằng, nên áp dụng phương pháp truyền thống để giới hạn thời gian học của những chương trình đào tạo theo CBT. Tuy nhiên, với đối tượng nghiên cứu của chúng ta, nhất là trong các chương trình đào tạo nghề lưu động (mobile training), cho phép người học thực hiện bài học theo các thời lượng khác nhau là điều hết sức cần thiết, còn việc rút ngắn thời lượng chung của khóa học cần phải được thực hiện nhờ chuẩn bị tốt các điều kiện học tập và có phương pháp dạy học thích hợp.

4.3 Xác định năng lực thực hiện

Xác định các năng lực thực hiện cần huấn luyện là khâu hết sức quan trọng trong thiết kế chương trình đào tạo theo CBT.

Thường người ta thực hiện công việc này bằng các kỹ thuật phân tích nghề. Trước khi tiến hành phân tích nghề, cần làm rõ hai vấn đề: ai là người xác định năng lực thực hiện và quy trình thiết kế chương trình.

a) Người xác định năng lực thực hiện

Ai là người xác định năng lực thực hiện? Người xác định năng lực thực hiện chính là người tham gia phân tích nghề. Họ sẽ bao gồm những đối tượng sau:

- Người sử dụng lao động tương lai là “người mua hàng” của đơn vị đào tạo, họ cần được tham dự vào việc xác định năng lực thực hiện. Những người này tham gia với tư cách là chuyên gia quản lý và sử

dụng lao động. Số lượng các chuyên gia này chiếm khoảng một phần tư (1/4) trong nhóm phân tích nghề.

- Người đang ở vị trí lao động mà người học nghề tương lai sẽ đến làm việc là người am hiểu nhất về những gì một người học nghề phải có khi kết thúc khóa học để có thể có việc làm hoặc tự tạo công ăn việc làm trong các điều kiện thực tiễn cụ thể, nhất là những người lao động giỏi. Chính những người lao động (thợ) như thế phải chiếm số đông trong những người tham gia xác định năng lực thực hiện. Những người này gọi tắt là chuyên gia về chuyên ngành.

- Chuyên gia sư phạm được huấn luyện về phân tích nghề là người có khả năng nhận tìm ra được điểm chung giữa những khác biệt của những người lao động tham gia phân tích. Đồng thời, chính các chuyên gia này cũng là những người có thể chọn lọc, sắp xếp và diễn đạt lại các nội dung phân tích một cách phù hợp với chuẩn mực sư phạm cũng như chuyển hóa những nội dung ấy thành chương trình có tính khả thi và hiệu quả nhất. Số lượng chuyên gia sư phạm tham gia phân tích nghề không nhiều, nhưng nếu không có họ thì sẽ không có chương trình nào được đưa ra.

Cần lưu ý thêm một vài điểm khi thành lập nhóm chuyên gia phân tích nghề như sau:

Nên lựa chọn đa số các chuyên gia chuyên ngành là người dân tộc ít người, nhất là đối với các nghề truyền thống (cổ truyền) vì khi thực hiện các kỹ năng, họ luôn làm theo cách thức suy nghĩ, hoạt động, phong cách riêng .v.v. của dân tộc mình. Đồng thời, tùy cách diễn đạt mà họ dùng, dù đôi khi không phù hợp với các chuẩn mực sư phạm, nhưng lại cung cấp cho chúng ta những thuật ngữ mà người cùng dân tộc với họ có thể hiểu được. Cũng cần chú ý rằng, đối với những nghề truyền thống, các nghệ nhân là những chuyên gia thực thụ, bất kể trình độ văn hóa của họ.

Các chuyên gia sư phạm không những phải giỏi về sư phạm, nhưng còn phải am hiểu tâm lý, phong tục tập quán của đồng bào dân tộc và có những kỹ năng làm việc với đồng bào. Chẳng hạn, kỹ năng vận động, tuyên truyền, giải thích .v.v. Nếu các chuyên gia này chính là người dân tộc hoặc có thể nói được tiếng dân tộc thì càng tốt.

b) Quy trình thiết kế

Qua nghiên cứu tổng kết của chúng tôi, quy trình thiết kế chương trình đào tạo cho vùng Tây nguyên và Đông Nam Bộ cần bao gồm các bước chính sau:

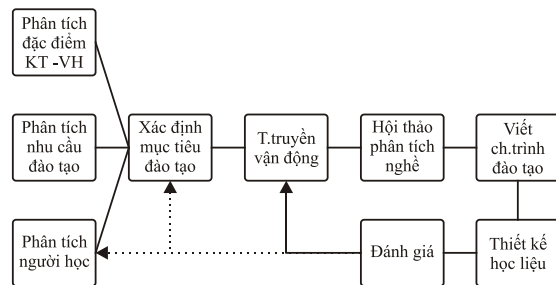
	Bước công việc	Người đảm nhận
1	Phân tích đặc điểm KT - VH - XH	[1]
2	Phân tích nhu cầu đào tạo	[1]
3	Phân tích người học	[1] + [2]
4	Xác định mục tiêu đào tạo	[1]
5	Tuyên truyền, vận động, giải thích về mục tiêu của chương trình cho đồng bào, nhất là các nghệ nhân sẽ tham gia phân tích nghề với vai trò chuyên gia chuyên ngành.	[3]
6	Tổ chức (hội thảo) phân tích nghề	[4] + [5] + [6]
7	Thiết lập bảng cấu trúc năng lực (sơ đồ DACUM)	[1] + [3]
8	Viết chương trình đào tạo	[1]
9	Thiết kế các phương tiện, tài liệu, học liệu cần thiết cho chương trình	[4] + [7]

Bảng 3: Quy trình thiết kế chương trình đào tạo

Ghi chú:

- [1] Chuyên gia thiết kế chương trình
- [2] Chuyên gia tâm lý học sư phạm
- [3] Chuyên gia phân tích nghề
- [4] Chuyên gia sư phạm
- [5] Chuyên gia chuyên ngành
- [6] Chuyên gia sử dụng & quản lý lao động
- [7] Cố vấn văn hóa

Mô hình thiết kế này được trình bày trong hình 2.



Hình 2: Mô hình thiết kế chương trình đào tạo nghề

c) Một số kỹ thuật cần chú ý

• Khi phân tích nghề đối với các nghề truyền thống của đồng bào dân tộc ít người, do khả năng diễn đạt của các nghệ nhân (chuyên gia chuyên ngành) còn giới hạn, nên không thể hội thảo theo cách phân tích DACUM truyền thống. Khi đó nên để cho các nghệ nhân trình diễn thực tế, vừa làm vừa nói và sử dụng máy quay video để ghi lại cả hình ảnh và âm thanh phục vụ cho việc phân tích của các chuyên gia sư phạm sau này.

• Đối với một số nghề truyền thống có ở nhiều dân tộc ít người, thao tác và kỹ thuật khá giống nhau nhưng phương tiện (thiết bị) lại có một số điểm khác nhau. Cần ghi lại cụ thể các điểm khác nhau ấy, để làm tư liệu cho các nhà sư phạm nghiên cứu thiết kế phương tiện dạy học phù hợp.

• Các module dạy học nên được chia theo các công việc sản xuất thường gặp.

Mỗi module nên gắn với một công đoạn sản xuất cụ thể và được thực hiện trong các điều kiện càng giống với thực tế càng tốt. Kinh nghiệm cho thấy, khi thực hiện chương trình đào tạo/huấn luyện ngay tại nơi sản xuất thì kết quả huấn luyện đạt được cao hơn và vững chắc hơn.

- Khi thiết kế khóa đào tạo, cần chú ý đến các điều kiện đầu ra cho sản phẩm làm ra. Những ngành nghề nào mà sản phẩm đầu ra được bảo đảm thì sẽ thu hút được đông người tham gia học tập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Nguyễn Minh Đường. Mô đun kỹ năng hành nghề _ phương pháp tiếp cận, hướng dẫn biên soạn và áp dụng. NXB

Khoa học và Kỹ thuật, 1993. Chương trình khoa học công nghệ cấp nhà nước KX-07.

[2] Robert E.Norton. DACUM Handbook. GTZ, 7-1999.

[3] Curtis R.Finch, John R.Crunkilton. Curriculum Development in Vocational and Technical Education. Allyn and Bacon, Inc, 1988.

[4] Thái Bá Cần. Khảo sát đánh giá nhu cầu đào tạo nhân lực trong các khu công nghệ cao (KCNC), khu công nghiệp tập trung (KCNTT), khu chế xuất (KCX) tại Tp.Hồ Chí Minh và đề xuất các giải pháp cung ứng nguồn nhân lực công nhân kỹ thuật. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố. Tp.Hồ Chí Minh. 3-2006.