

NĂNG LỰC THỰC HIỆN VÀ VIỆC XÂY DỰNG CHUẨN NĂNG LỰC THỰC HIỆN NGƯỜI GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ

Vũ Xuân Hùng

ABSTRACT

Qualification and capacity are two components which form a vocational teacher's personality. In the scope of the following work studies on a vocational teacher's capacities will be expressed from the competency point of view. On the basics of theory and surveys on the real state of competency of the vocational teaching staff the writer proposes the building of a vocational teacher's standardized competency which is the basics for building standardized skills to contribute to the quality of the vocational teaching staff.

Tâm lý học nghề nghiệp đã chỉ ra rằng, mỗi dạng nghề nghiệp đều có những yêu cầu nhất định đối với năng lực hay năng lực thực hiện của chủ thể hoạt động. Năng lực thực hiện của người giáo viên dạy nghề (GVĐN) là điều kiện cần thiết để thực hiện hoạt động dạy học có hiệu quả. Tuy nhiên, năng lực thực hiện lại là một trong những thuộc tính tâm lý của con người, do vậy để có thể lượng hóa nó, làm cơ sở cho những đánh giá về con người là vấn đề hết sức phức tạp.

Việc nghiên cứu năng lực thực hiện của người GVĐN và việc xây dựng chuẩn năng lực thực hiện là cơ sở hướng đích để xây dựng chuẩn nghề nghiệp GVĐN đảm bảo tính khoa học và khả thi.

I. KHÁI QUÁT VỀ NĂNG LỰC THỰC HIỆN VÀ CHUẨN NĂNG LỰC THỰC HIỆN NGƯỜI GVĐN

1. Năng lực thực hiện người GVĐN

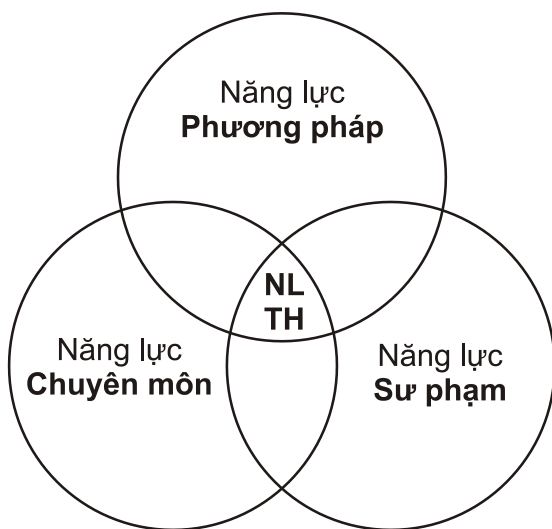
“Năng lực thực hiện” là thuật ngữ khoa học xã hội, dịch từ tiếng Anh dùng trong các tài liệu của nhiều tác giả trình bày về quan điểm giáo dục - đào tạo dựa trên năng lực thực hiện.

Có nhiều cách hiểu về năng lực thực hiện, ngay trong các tài liệu nước ngoài, khái niệm “Năng lực thực hiện” cũng có nội hàm rộng, hẹp khác nhau chút ít. Tuy

nhien, chúng có một điểm chung đó là sự thể hiện quan hệ của nhiều thành tố cơ bản tạo nên nhân cách con người, là thuộc tính cơ bản của một con người, dẫn đến sự thực hiện một cách hiệu quả trong công việc nghề nghiệp. Năng lực thực hiện thể hiện sự phù hợp ở mức độ nhất định của những thuộc tính tâm, sinh lý cá nhân với một hay một số hoạt động nào đó. Nhờ có sự phù hợp như vậy mà con người thực hiện có kết quả các hoạt động ấy. Chỉ thông qua sự thực hiện có kết quả, mọi người khác mới có thể công nhận người đó có năng lực về hoạt động ấy.

Như vậy, có thể hiểu năng lực thực hiện của người GVĐN là khả năng thực hiện được các hoạt động (nhiệm vụ, công việc) trong nghề trên cơ sở kiến thức, kỹ năng, thái độ theo tiêu chuẩn đặt ra với từng nhiệm vụ, công việc nghề nghiệp. Nói cách khác, năng lực thực hiện của người GVĐN là các kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp đòi hỏi đối với một người giáo viên để thực hiện hoạt động có kết quả một công việc hay các công việc của nghề.

Ở góc độ khác, người GVĐN được gọi là có năng lực thực hiện phải là người vừa có năng lực chuyên môn, vừa có năng lực sư phạm và vừa có năng lực phương pháp, thể hiện những tính chất đặc thù của hoạt động dạy nghề (Hình 1).



Hình 1: Các thành phần của năng lực thực hiện GVDN

Năng lực chuyên môn khẳng định vai trò và vị trí của người GVDN. Năng lực này thể hiện ở việc nắm vững kiến thức, kỹ năng của nghề được phân công giảng dạy. Nói chính xác hơn, ở góc độ này, người GVDN như một “người thợ” có trình độ, kỹ năng nghề cao và nhiều kinh nghiệm nghề nghiệp. Người GVDN có trình độ chuyên môn giỏi mới có khả năng giúp người học lĩnh hội tốt nhất những tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp. Bản thân sự thành thạo trong lĩnh vực chuyên môn sẽ tạo những tiền đề thuận lợi cho quá trình đào sâu nghiên cứu nghề nghiệp chuyên môn. Năng lực chuyên môn giỏi sẽ giúp người giáo viên hoàn thành tốt công việc được giao đồng thời giúp tạo niềm tin và sự kính trọng của người học.

Năng lực sư phạm thể hiện trên các năng lực cụ thể hơn như năng lực dạy học, năng lực giáo dục và năng lực tổ chức thực hiện quá trình dạy học. Các năng lực này cũng được tạo bởi 2 thành phần kiến thức và kỹ năng sư phạm như kiến thức về lý luận dạy học; phương pháp, phương tiện dạy học; kỹ năng về chuẩn bị bài, giảng bài, kiểm tra, đánh giá... Trong mối quan hệ giữa dạy và học, sự kết hợp tốt giữa năng lực chuyên môn và năng lực sư phạm sẽ làm tăng hiệu quả tối đa của quá trình dạy và học.

Năng lực phương pháp hay còn gọi năng lực tổ chức. Năng lực này thể hiện sự phối hợp nhịp nhàng giữa hoạt động của thầy và trò trong giờ học lý thuyết, thực hành; tham quan thực tế và các hoạt động ngoại khóa. Người GVDN có năng lực phương pháp tốt sẽ tổ chức hiệu quả hoạt động dạy học, tạo ra niềm hứng thú, kích thích tính sáng tạo của người học trong việc chiếm lĩnh kiến thức, kỹ năng, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp.

2. Chuẩn và chuẩn NLTH người GVDN

Khái niệm chuẩn thường đi đôi với khái niệm chất lượng. Tiếp cận theo quan điểm chất lượng, người ta thường đồng nhất “chuẩn” với “tiêu chuẩn” là một, vì mục tiêu cả hai đều hướng tới chất lượng hay để đảm bảo chất lượng.

Hiện nay cũng có nhiều khái niệm khác nhau về chuẩn. Theo Đại từ điển tiếng Việt, (Nhà xuất bản Văn hóa - Thông tin) “Chuẩn là cái được chọn làm căn cứ để đối chiếu, để làm mẫu”. Có thể hiểu chuẩn là những quy định về yêu cầu, chỉ tiêu được đặt ra tuân thủ những nguyên tắc nhất định, được dùng làm thước đo đánh giá hoạt động, công việc, sản phẩm, dịch vụ, v.v... trong một lĩnh vực nhất định nhằm đáp ứng yêu cầu và nhu cầu sử dụng của con người.

Chuẩn được hiểu là quy định, chỉ tiêu đang phải vươn tới, tương đối cao hơn bình thường. Vì vậy, nội hàm của khái niệm chuẩn ngày nay dường như được mở rộng hơn, vừa có ý nghĩa chuẩn mực, vừa có ý nghĩa cao hơn và mới hơn chuẩn mực.

Chuẩn thường do các tổ chức, cơ quan được công nhận và ủy quyền có trách nhiệm tiến hành xây dựng và ban hành. Chuẩn thường phải đáp ứng các nhu cầu của cộng đồng, của một ngành hay một lĩnh vực đời sống xã hội nào đó thông qua một quá trình xây dựng, trong đó việc lấy ý kiến và thảo luận rộng rãi với những người liên quan là đòi hỏi có tính bắt buộc.

Chuẩn năng lực thực hiện là các quy định tối thiểu về các công việc cần làm

và mức độ cần đạt được khi thực hiện các công việc đó trong điều kiện trang thiết bị, dụng cụ phù hợp ở cấp trình độ tương ứng, làm cơ sở cho việc thực hiện các công việc của nghề.

II. THỰC TRẠNG NĂNG LỰC THỰC HIỆN NGƯỜI GVĐN

Trong những năm qua, trình độ và năng lực chuyên môn của đội ngũ GVĐN ngày càng được nâng lên do công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đã được các cơ sở dạy nghề và các cấp quản lý quan tâm. Chất lượng đội ngũ giáo viên của nhiều cơ sở dạy nghề đã cơ bản đáp ứng được yêu cầu đảm bảo chất lượng đào tạo nghề. Do tích cực tham gia trong các hoạt động bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng nâng cao và tự bồi dưỡng, nên phần lớn GVĐN đều được tiếp cận với phương pháp dạy học mới, tiếp cận công nghệ dạy học hiện đại. Trong hàng nghìn lượt giáo viên được bồi dưỡng hàng năm, có khoảng 60% lượt giáo viên được bồi dưỡng về phương pháp dạy học mới. Qua thống kê tại Hội giảng giáo viên dạy nghề các cấp năm 2003, 2004, 2005 có 92% giáo viên tham gia Hội giảng đã áp dụng phương pháp dạy học tích cực và sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại trong các bài giảng.

Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển toàn diện sự nghiệp dạy nghề trong giai đoạn mới, nhất là trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng, đội ngũ GVĐN hiện nay còn có những tồn tại, yếu kém, nhất là về năng lực thực hiện.

Để có những nhận định, đánh giá tương đối khách quan về năng lực thực hiện của người GVĐN, chúng tôi đã tiến hành khảo sát tại 15 cơ sở dạy nghề với 309 giáo viên (có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ khác nhau). Kết quả cho thấy có 31,08% giáo viên năng lực thực hiện yếu; 34,47% năng lực thực hiện trung bình; 26,25% năng lực thực hiện khá; 8,2% năng lực thực hiện tốt.

Đối với số giáo viên chưa được bồi

dưỡng nghiệp vụ sư phạm, năng lực còn yếu hơn. Trong số 46 giáo viên chưa được bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm chỉ có 2 giáo viên đạt loại giỏi (chiếm 4,34%); 16 giáo viên đạt loại trung bình và yếu (chiếm 34,78%).

Kết quả điều tra cho thấy năng lực thực hiện của GVĐN hiện nay còn hạn chế. Công tác đào tạo, bồi dưỡng thời gian gần đây đã chú ý đến năng lực thực hiện, nhưng vấn đề chuẩn năng lực thực hiện GVĐN chưa được xác định dẫn đến thiếu căn cứ thực tiễn cho đào tạo, bồi dưỡng; thiếu tiêu chí trong đánh giá, phân loại.

III. XÂY DỰNG CHUẨN NĂNG LỰC THỰC HIỆN NGƯỜI GVĐN

1. Ý nghĩa của việc xây dựng chuẩn năng lực thực hiện

Chuẩn năng lực thực hiện là một bộ phận của chuẩn nghề nghiệp GVĐN. Do vậy, việc xây dựng chuẩn năng lực thực hiện có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng chuẩn nghề nghiệp. Chuẩn năng lực thực hiện người GVĐN là những căn cứ hết sức quan trọng góp phần giải quyết các vấn đề cho quản lý vĩ mô, cho các cơ sở dạy nghề và cho chính bản thân GVĐN.

Đối với quản lý vĩ mô và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng GVĐN, chuẩn năng lực thực hiện góp phần vào việc phát triển chương trình, kiểm định, thực hiện chương trình, liên thông trong các cấp trình độ đào tạo; là căn cứ để kiểm tra, cấp văn bằng, chứng chỉ trong đào tạo, bồi dưỡng; là định hướng cho đào tạo đáp ứng yêu cầu của các cơ sở dạy nghề. Đối với các cơ sở dạy nghề, chuẩn năng lực thực hiện là cơ sở để tổ chức, quản lý, sử dụng có hiệu quả GVĐN; đánh giá, phân loại GVĐN; tuyển dụng, trả lương cho GVĐN. Đối với GVĐN, chuẩn năng lực thực hiện giúp giáo viên tự đánh giá mình, từ đó đề ra kế hoạch rèn luyện, phấn đấu, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ.

2. Cơ sở, nguyên tắc xây dựng chuẩn năng lực thực hiện

Xây dựng chuẩn năng lực thực hiện dựa trên cơ sở sau:

- Danh mục ngành, nghề đào tạo giáo viên dạy nghề;

- Dựa vào thực tiễn và xu thế phát triển đội ngũ trong thời gian tới;

- Tham khảo các chuẩn năng lực thực hiện của GVDN một số nước trong khu vực và trên thế giới.

Xây dựng chuẩn năng lực thực hiện phải đảm bảo nguyên tắc:

- Tính khoa học và chuẩn mực;

- Thể hiện những năng lực thực hiện cần có của người GVDN;

- Lượng hóa được các năng lực thực hiện thành các yêu cầu cụ thể để dễ quan sát, kiểm tra, đánh giá;

- Thỏa mãn các yêu cầu quản lý nhà nước về tổ chức quá trình đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp, sử dụng và đãi ngộ.

- Hướng tới sự hội nhập với các nước trong khu vực và quốc tế.

3. Quy trình xây dựng chuẩn năng lực thực hiện GVDN

Trên cơ sở tham khảo các tài liệu có liên quan, chúng tôi đề xuất quy trình xây dựng chuẩn năng lực thực hiện người GVDN như sau (Hình 2):

1. Phân tích nghề GVDN: Tổ chức hội thảo phân tích nghề, làm rõ tên nghề, phạm vi hoạt động của nghề, xây dựng và hoàn thiện sơ đồ phân tích nghề.

2. Phân tích công việc của nghề: Phân tích từng công việc của nghề gồm: trình tự các bước thực hiện công việc, tiêu chuẩn cần đạt, kiến thức có liên quan, dụng cụ, trang thiết bị, vật liệu cần có, an toàn, ...

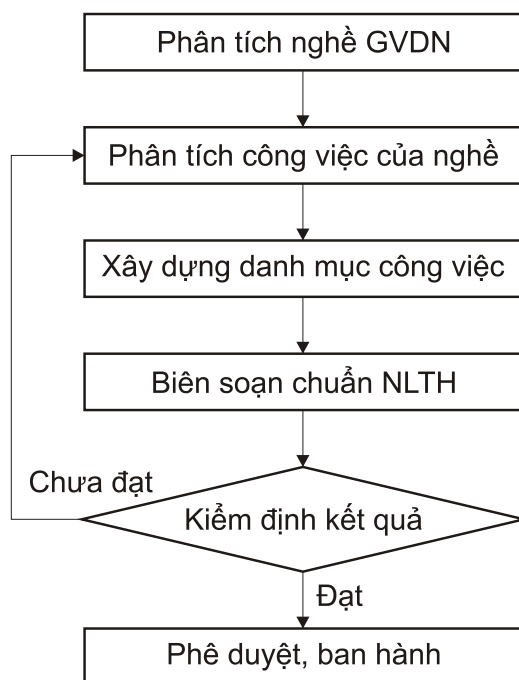
3. Xây dựng danh mục công việc theo từng cấp trình độ GVDN: Sắp xếp công việc của nghề vào các cấp trình độ nghề

tương ứng, bảo đảm nguyên tắc: cấp trình độ cao có khả năng thực hiện được những công việc của cấp trình độ nghề thấp

4. Soạn thảo chuẩn NLTH của GVDN: trên cơ sở danh mục công việc và sự phân tích công việc, tiến hành soạn thảo và hoàn thiện các chuẩn NLTH cho từng công việc theo mẫu định dạng thống nhất.

5. Kiểm định kết quả: tiến hành thử nghiệm, đánh giá, nếu chuẩn NLTH chưa phù hợp với thực tế, thì cần xem xét lại từ bước phân tích công việc. Nếu đạt, thực hiện bước tiếp theo.

6. Phê duyệt, ban hành: Trên cơ sở kết quả kiểm định, cơ quan quản lý có thẩm quyền sẽ phê duyệt để ban hành.



Hình 2: Quy trình xây dựng chuẩn NLTH

4. Mẫu định dạng chuẩn NLTH

Hiện nay, trên thế giới có nhiều mẫu định dạng chuẩn năng lực thực hiện. Tuy có khác nhau đôi chút, nhưng cơ bản các mẫu này đều có những nét chung giống nhau. Trong khung định dạng, mỗi chuẩn năng lực thực hiện tương ứng với một công việc trong sơ đồ phân tích nghề. Trong đó chứa đựng những thông tin cần thiết nhất định về kiến thức, kỹ năng, thái độ và những điều kiện thực hiện công việc của ngành, nghề.

TRÌNH ĐỘ NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ					
Tên nghề: Giáo viên Dạy nghề					
Mã số nghề: 01					
I. Danh mục công việc					
STT	Mã công việc	Công việc	Trình độ năng lực thực hiện		
			GVDN	GVDN Chính	GVDN Cao cấp
		<i>Nhiệm vụ 1</i>			
1	101	Công việc a	x	x	x
2	102	Công việc b		x	x
II. Chuẩn năng lực thực hiện					
<p>- Tên công việc:</p> <p>- Mã công việc:</p> <p>(Trong phần này ghi khái quát về công việc và các bước chính thực hiện công việc đó)</p> <p>1. Chuẩn về kiến thức</p> <p>(Trong phần này nêu rõ mức độ kiến thức cần có để thực hiện công việc)</p> <p>2. Chuẩn kỹ năng</p> <p>a) Điều kiện thực hiện công việc</p> <p>(Trong phần này nêu rõ tất cả những yếu tố và các yêu cầu khác tác động trực tiếp đến mức độ thực hiện công việc như: tài liệu phát tay, đồ dùng trực quan, thiết bị thí nghiệm, ...)</p> <p>b) Tiêu chuẩn thực hiện công việc</p> <p>(Trong phần này ghi rõ các đặc tính sản phẩm đào tạo, cách thức tổ chức hoạt động của giáo viên)</p>					

Hình 3: Mẫu định dạng chuẩn năng lực thực hiện người giáo viên dạy nghề

Từ những nét chung đó, có thể áp dụng mẫu định dạng như Hình 3 cho chuẩn năng lực thực hiện người giáo viên dạy nghề Việt Nam.

Để không ngừng xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề theo tinh thần Chỉ thị số 40/CT-TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng; Quyết định số 09/2005/QĐ-TTg ngày 11/01/2005 của Thủ tướng Chính phủ, việc xây dựng chuẩn năng lực thực hiện người giáo viên dạy nghề nói riêng, chuẩn nghề nghiệp nói chung đang là vấn đề rất được quan tâm. Những nghiên cứu trên đây hy vọng sẽ góp phần nhỏ bé vào việc nhận biết năng lực thực hiện của người giáo viên dạy nghề, trên cơ sở đó tiến hành xây dựng chuẩn năng lực, chuẩn nghề nghiệp giáo viên dạy nghề Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Như ý (chủ biên): Đại từ điển tiếng Việt, Nhà xuất bản Văn hóa - Thông tin, 2003;
2. Nguyễn Đức Trí: Tiếp cận đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hiện và việc xây dựng tiêu chuẩn nghề, Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ B93-52-24, Viện Nghiên cứu và Phát triển giáo dục, Hà Nội, 1996;
3. Đặng Thành Hưng, Trịnh Hồng Hà: Vấn đề chuẩn và chuẩn hóa trong giáo dục phổ thông, Tạp chí Thông tin Khoa học giáo dục, số 100, tháng 11/2003;
4. Phan Văn Nhân: Xây dựng tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp cho giáo viên dạy nghề, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Trường ĐHSPKT Hưng Yên, tháng 12/2006.

5. Báo cáo tổng kết Dự án Phát triển giáo viên tiểu học, Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2006;

6. Hortsch Hanno: Didaktik der Berufsbildung Skriptus. Dresden 2004;

7. Tiêu chuẩn đánh giá giáo viên, <http://www.lehreronline.de/dyn/9.asp?url=279117.htm> ngày 10/10/2006.

8. Kiểm định chất lượng dạy nghề, <http://www.oph.fi/english/attachment.asp?path=447> ngày 1/12/2006.