

# PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH DẠY NGHỀ NGẮN HẠN TRÊN CƠ SỞ ĐÀO TẠO THEO NĂNG LỰC THỰC HIỆN

● Phan Văn Nhân

Để góp phần nâng dần tỷ lệ người lao động qua đào tạo và thực hiện những chương trình đào tạo của chính phủ như chương trình đào tạo nghề cho nông dân, chương trình đào tạo nghề cho những cộng đồng dân cư tái định cư ở những khu vực phát triển công nghiệp ...v.v. Cần tiến hành tổ chức phát triển những chương trình dạy nghề ngắn hạn đảm bảo đáp ứng kịp thời nhu cầu của thực tiễn đặt ra.

Phát triển chương dạy nghề ngắn hạn là một trong những mắt xích đầu tiên của một quá trình đào tạo và đây là một hoạt động diễn ra thường xuyên ở các cơ sở giáo dục và đào tạo, vì vậy Quyết định số 212/2003/QĐ - BLĐT BXH của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc Ban hành quy định nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề là cơ sở pháp lý để triển khai phát triển một chương trình đào tạo ngắn hạn cho các cơ sở dạy nghề. Để các cơ sở đào tạo nghề có những cơ sở lý luận nhằm phát triển một chương trình dạy nghề ngắn hạn, bài viết dưới đây sẽ phân nào giải đáp được những vấn đề trên.

Dạy nghề ngắn hạn, đã và đang phát triển rất nhanh ở Việt Nam nhưng mỗi cơ sở đào tạo lại có những cách thức phát triển chương trình theo kinh nghiệm và cách riêng của mình.

## I. PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH DẠY NGHỀ NGẮN HẠN HIỆN NAY Ở VIỆT NAM

Kết quả khảo sát thực tế của dự án tăng cường năng lực cho các trung tâm dạy nghề do chính phủ Thụy Sĩ tài trợ cho thấy, những chương trình dạy nghề ngắn hạn hiện đang được sử dụng tại các trung tâm dạy nghề, và các cơ sở dạy nghề ở Việt Nam có những đặc điểm sau:

- Phần lớn các cơ sở này không có chương trình dành riêng cho dạy nghề ngắn hạn.
- Chương trình dạy nghề ngắn hạn đang được sử dụng là kết quả "cắt, dọn" của chương trình đào tạo ở các trường chính quy có trình độ đào tạo cao hơn thậm chí còn có những chương trình đang được sử dụng đào tạo trình độ cao đẳng, đại học.
- Chỉ có giáo viên là người trực tiếp tham gia vào tất cả các khâu của phát triển một chương trình. Nguồn giáo viên tham gia phát triển và thực hiện chương trình dạy nghề ngắn hạn rất đa dạng, từ công nhân đến giảng viên đại học.
- Chương trình không có sự chỉ đạo hướng dẫn và quản lý của cơ quan có thẩm quyền.

Để khắc phục tình trạng trên, trong thời gian qua, dự án "Nâng cao năng lực cho các trung tâm dạy nghề" dưới sự hướng dẫn của chuyên gia quốc tế kết hợp với chuyên gia trong nước đã tiến hành phát triển 16 chương trình dạy nghề ngắn hạn ở một số nghề có nhu cầu đào tạo lớn và phổ biến hiện nay, chương trình được phát triển theo cách tiếp cận "DACUM" (Developping of a Curriculum) và có cấu trúc mô đun. Chương trình này đã được hội đồng thẩm định quốc gia thông qua và Tổng cục Dạy nghề ban hành chính thức. Đây là những bộ chương trình đầu tiên dành cho dạy nghề ngắn hạn được phát triển một cách bài bản theo một quy trình chặt chẽ, được các cơ sở đào tạo sử dụng rộng rãi.

## II. PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH DẠY NGHỀ NGẮN HẠN TRÊN CƠ SỞ ĐÀO TẠO THEO NĂNG LỰC THỰC HIỆN

Có nhiều cách tiếp cận để phát triển một chương trình dạy nghề ngắn hạn như: Phát triển chương trình trên cơ sở tự luận

(chương trình đào tạo được phát triển trên cơ sở tham khảo những chương trình và tài liệu có liên quan bởi nhóm giáo viên của cơ sở đào tạo), chương trình được phát triển trên cơ sở rút ngắn những chương trình đào tạo chính quy bởi nhóm giáo viên của cơ sở đào tạo), chương trình được phát triển trên cơ sở phân tích nghề, theo cấu trúc thành các môn học...v.v. Vậy nội dung và quy trình phát triển một chương trình dạy nghề ngắn hạn trên cơ sở đào tạo theo năng lực thực hiện như thế nào, trước hết chúng ta cần xem xét một số khái niệm có liên quan sau (1):

### **1. Công việc (task):**

Để tiến hành sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, người ta cần tiến hành những công việc cụ thể trong hoạt động nghề nghiệp. Trong từng giai đoạn phát triển, tùy thuộc vào trình độ phát triển của công cụ sản xuất, công nghệ và tổ chức sản xuất mà trong mỗi nghề, nội dung, số lượng và tính chất công việc cũng khác nhau. Công việc của một nghề là đơn vị tương đối độc lập trong hoạt động nghề nghiệp, nó tồn tại khách quan do sự phát triển của sản xuất. Công việc bao giờ cũng bắt đầu bằng một động từ hành động và có các đặc trưng sau:

- Công việc là phải cụ thể, xác định được (specific)
- Công việc có thể quan sát được bằng những giác quan
- Công việc có quy trình thực hiện riêng
- Công việc có điểm bắt đầu và kết thúc xác định
- Công việc có thể phân tích thành hai hay nhiều bước
- Công việc được thực hiện trong một thời gian giới hạn
- Kết quả công việc là một sản phẩm, dịch vụ hoặc quyết định
- Người thực hiện thường được trả công sau khi hoàn thành một công việc

### **2. Nhiệm vụ (duty):**

Nhiệm vụ của một nghề là tên đặt cho một nhóm các công việc có liên quan trong quá trình hành nghề. Cũng như công việc, nhiệm vụ của một nghề tồn tại một cách khách quan và thường xuyên thay đổi do sự phát triển của sản xuất. Nhiệm vụ có các đặc trưng sau:

- Mô tả những nội dung và số lượng các công việc bao gồm trong nó.
- Nhiệm vụ của một nghề thường không cụ thể, không xác định bằng những sản phẩm, dịch vụ hay một quyết định.
- Nhiệm vụ có thể đứng độc lập trong quá trình hành nghề mà vẫn có ý nghĩa kinh tế xã hội mà nó không phụ thuộc vào nghề hay các nhiệm vụ khác.
- Câu phát biểu của nhiệm vụ bao gồm một động từ hành động, bổ ngữ và có thể có định ngữ để làm rõ nghĩa.

### **3. Đào tạo theo năng lực thực hiện “Competency Based Training”:**

Trong lịch sử, chúng ta đã chứng kiến có nhiều hình thức tổ chức đào tạo khác nhau như: Đào tạo thông qua truyền nghề, đào tạo thông qua kèm cặp, đào tạo tại cơ sở sản xuất, đào tạo kết hợp giữa nhà trường và cơ sở sản xuất, đào tạo theo nguyên công và nguyên công kết hợp...v.v. Vậy đào tạo theo năng lực thực hiện là gì, chúng có những đặc điểm như thế nào? Chúng ta sẽ lần lượt xem xét dưới đây. Có nhiều công trình nghiên cứu của các tác giả khác nhau bàn luận về vấn đề đào tạo theo năng lực thực hiện, nhưng người đưa ra một cách hệ thống các quan niệm này là William E. Blank (2). Năng lực thực hiện (NLTH) là khả năng thực hiện được các hoạt động hay công việc trong nghề theo các tiêu chuẩn đặt ra đối với từng công việc đó. NLTH bao gồm các kỹ năng, kiến thức và thái độ đòi hỏi đối với một người để thực hiện được lao động có kết quả ở một công việc hay một nghề. NLTH là cái mà người học cần có để "hành nghề", NLTH chỉ có ở người lao động sau khi được huấn luyện hoặc tự huấn luyện.

Phương thức "Đào tạo theo NLTH" là một cách thức tiếp cận mới trong đào tạo, nó không chỉ hướng tới sự đổi mới tư duy trong đào tạo mà còn là cơ sở lý luận chi phối trong tất cả các khâu của quá trình đào tạo.

Đặc điểm của tổ chức quản lý quá trình đào tạo theo năng lực thực hiện (5):

- Người học được coi là hoàn thành chương trình đào tạo khi chứng tỏ là đã thông thạo tất cả những NLTH được xác định trong chương trình, không phụ thuộc vào thời lượng học tập.
- Người học có thể học theo năng lực và nhịp độ riêng của từng cá nhân, vì vậy họ có thể nhập học và kết thúc việc học ở những thời điểm khác nhau.
- Chứng chỉ, bằng cấp của người học được thể hiện đầy đủ nội dung và kết quả học tập của người học. Đây là cơ sở để người học được miễn trừ và công nhận những NLTH đã học khi họ tiếp tục học liên thông với những chương trình ở trình độ cao hơn hoặc ở những nghề nghiệp có liên quan.
- Đào tạo theo năng lực chú trọng vào việc tổ chức dạy và học như thế nào để cho người học có được năng lực thực hiện các công việc của nghề ở mức độ "thông tỏ về kiến thức và thành thạo về kỹ năng" nhất định, theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề đặt ra chứ không dựa chủ yếu vào lý thuyết và thời gian như ở phương thức đào tạo truyền thống. Thông thường, mỗi năng lực thực hiện có được ở người học tương ứng với một công việc trong nghề.

Phát triển chương trình dạy nghề ngắn hạn trên cơ sở đào tạo theo năng lực thực hiện đảm bảo thoả mãn được 4 xu hướng của một chương trình đào tạo hiện đại gồm:

- Chương trình được phát triển hướng tới người học;
- Chương trình đảm bảo tính liên thông;
- Chương trình mang tính linh hoạt và mở;
- Chương trình hướng tới sự thực hiện nghề nghiệp ở người học.

#### **4. Mô đun đào tạo (Module, Modular Unit):**

Khác với chương trình đào tạo truyền thống, chương trình dạy nghề ngắn hạn trên cơ sở đào tạo theo năng lực thực hiện được cấu trúc theo mô đun. Mô đun là một đơn vị học tập trọn vẹn, nó liên kết tất cả các yếu tố của các môn học lý thuyết, các kỹ năng và kiến thức liên quan để tạo ra một năng lực chuyên môn, John Collum (3).

Mô đun được coi là kiểu cấu trúc tài liệu dạy học ngắn hạn phù hợp nhất hiện nay do chúng có các đặc điểm sau:

- Hướng vào mục tiêu thực hiện/ thực hành giúp cho học viên có được năng lực nghề nghiệp sau khi học xong mô đun.
- Trọn vẹn vấn đề, thể hiện tính độc lập tương đối của mô đun trong chương trình và giải quyết một vấn đề của hoạt động nghề nghiệp.
- Tích hợp nội dung giữa lý thuyết với thực hành trong một mô đun (thường là sự tích hợp giữa lý thuyết chuyên môn với thực hành nghề).
- Theo nhịp độ người học, thể hiện tính chất cá nhân hóa người học, người học có thể học theo khả năng và nhịp độ của từng cá nhân.
- Đánh giá liên tục và hiệu quả, thể hiện việc đánh giá diễn ra sau khi kết thúc bất cứ bài học nào, bằng nhiều hình thức và kỹ thuật khác nhau.
- Lắp ghép phát triển, thể hiện tính linh hoạt và tính mở của chương trình khi thực tiễn hoạt động nghề nghiệp đó thay đổi đòi hỏi chương trình đào tạo cũng cần phải được đổi mới cho phù hợp.

#### **5. Mô hình hoạt động nghề nghiệp:**

Mỗi nghề nghiệp đòi hỏi ở người lao động khi hành nghề cần có những kiến thức và kỹ năng nhất định vì vậy trước khi phát triển một chương trình dạy nghề ngắn hạn dựa trên năng lực thực hiện người ta cần hình dung được một cách đầy đủ những hoạt động nghề nghiệp của người lao động. Mô hình hoạt động nghề nghiệp là văn bản liệt

kê những năng lực nghề nghiệp (những nhiệm vụ và công việc) theo một lô gích hành nghề, mà người lao động cần phải thực hiện được trong nghề nghiệp của mình, được gọi là sơ đồ phân tích nghề. Mô hình hoạt động nghề nghiệp có thể được trích từ một phần của bản sơ đồ DACUM của phát triển chương trình dạy nghề chính quy, hoặc nó có thể được xây dựng trên cơ sở mô tả một cách khách quan, đầy đủ những nhiệm vụ và công việc của hoạt động nghề nghiệp bởi những người lao động giỏi đang trực tiếp hành nghề. Mỗi nhiệm vụ bao gồm những công việc có mối quan hệ chặt chẽ với nhau trong quá trình hành nghề. Thông thường mỗi nhiệm vụ của nghề tương ứng với một mô đun, mỗi công việc của nghề tương ứng với một thẻ công việc tích hợp trong đào tạo ngắn hạn.

### 6. Phiếu phân tích công việc:

Để có cơ sở phát triển một chương trình dạy nghề ngắn hạn trên cơ sở năng lực thực hiện, cần tiến hành một bước quan trọng là tổ chức phân tích từng công việc của nghề thành từng phiếu phân tích công việc. Phiếu phân tích công việc là một bản thông tin mô tả đầy đủ về sự thực hiện công việc, nó bao gồm những tiêu chí sau:

Tên công việc, thời gian để thực hiện công việc, nội dung, cách thức thực hiện một công việc, các bước thực hiện công việc, tiêu chuẩn thực hiện công việc, những điều kiện để thực hiện công việc, những kiến thức có

liên quan để thực hiện công việc, những kỹ năng cần có để thực hiện công việc và những lỗi thường gặp khi thực hiện công việc.

### 7. Thẻ công việc tích hợp:

Thẻ công việc tích hợp là nội dung cơ bản của chương trình dạy nghề ngắn hạn trên cơ sở đào tạo theo năng lực thực hiện. Mỗi mô đun đào tạo trong chương trình bao gồm những thẻ công việc tích hợp có mối quan hệ chặt chẽ với nhau về lô gích sự phạm và hành nghề. Thẻ công việc tích hợp là tài liệu dạy và học chủ yếu được giáo viên và học viên sử dụng trong quá trình tổ chức dạy học. Trong mỗi thẻ công việc tích hợp thể hiện sự kết hợp đầy đủ hai mục tiêu của một bài học đó là mục tiêu bổ trợ hay là mục tiêu lý thuyết "EO" (Enable objective) và mục tiêu thực hiện cuối cùng của công việc hay mục tiêu thực hành "TPO".

(Terminal Performant Objective). Nội dung của thẻ công việc tích hợp chỉ ra việc dạy và học cái gì, dạy và học công việc đó như thế nào, làm thế nào để có thể biết được học viên đó đạt được mục tiêu thực hiện của công việc. Mỗi thẻ bao gồm hai phần chủ yếu gồm: Nội dung, quy trình thực hiện công việc và những kiến thức cần thiết đảm bảo cho việc thực hiện công việc.

### Mẫu định dạng thẻ công việc tích hợp:

| Mã số .....  | Tên thẻ công việc: ... | Thời lượng (giờ)                     |                  |
|--|------------------------|--------------------------------------|------------------|
|  |                        | Lý thuyết: .....                     | Thực hành: ..... |
| 7. Mô đầu (Trong phần này nêu rõ vai trò của công việc này đối với hoạt động nghề nghiệp)  |                        |                                      |                  |
| 8. Mục tiêu thực hiện công việc: (Trong phần này nêu rõ sự thực hiện, tiêu chuẩn thực hiện công việc đó)                                   |                        |                                      |                  |
| 9. Những kiến thức có liên quan trực tiếp đến việc thực hiện công việc đó.   |                        |                                      |                  |
| 10. Những điều kiện và thiết bị cần có để thực hiện công việc.   |                        |                                      |                  |
| 11. Quy trình thực hiện công việc (trình tự các bước thực hiện, mỗi bước được bắt đầu từ một động từ chỉ hành động).                       |                        |                                      |                  |
| 12. Bản kiểm về sự thực hiện công việc (Trong phần này ghi rõ các bước thực hiện công việc và tiêu chí đánh giá sự thực hiện công việc đó) |                        |                                      |                  |
| Trình tự các bước thực hiện công việc  |                        | Tiêu chí đánh giá các bước thực hiện |                  |

### III. QUY TRÌNH PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH DẠY NGHỀ NGẮN HẠN TRÊN CƠ SỞ ĐÀO TẠO THEO NĂNG LỰC THỰC HIỆN:

Chương trình dạy nghề ngắn hạn trên cơ sở đào tạo theo năng lực thực hiện được xây dựng dựa trên cấu trúc mô đun đảm bảo tính độc lập tương đối của mỗi mô đun. Trong mỗi mô đun gồm những thẻ công việc tích hợp có mối liên hệ chặt chẽ với nhau về lô gích sự phạm và lô gích hành nghề vì vậy chương trình có tính linh hoạt cao, tùy theo nhu cầu đào tạo của cộng đồng (4).

- Chương trình được phát triển trên cơ sở tích hợp giữa kiến thức và kỹ năng nghề vào từng thẻ công việc tích hợp.
- Việc tổ chức đào tạo được bắt đầu từ thẻ công việc tích hợp.
- Chương trình dạy nghề ngắn hạn được xây dựng trên cơ sở những nguyên tắc sau:

1. Trên cơ sở phân tích nghề;
2. Đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động;
3. Phù hợp với người học;
4. Đảm bảo tính liên thông trong đào tạo;
5. Đảm bảo tính linh hoạt;

#### **Bước 1.** Công tác chuẩn bị

1. Lập kế hoạch xây dựng chương trình;
2. Tập huấn nội dung, quy trình phát triển chương trình.

#### **Bước 2.** Xác định nhu cầu đào tạo

1. Khảo sát hoạt động của nghề sẽ xây dựng chương trình tại địa bàn;
2. Xây dựng mô hình hoạt động của nghề sẽ xây dựng chương trình;
3. Báo cáo xác định nhu cầu đào tạo.

#### **Bước 3.** Phân tích công việc theo mẫu

1. Viết mục tiêu thực hiện công việc;
2. Viết bản hướng dẫn thực hiện công việc;

3. Xác định kiến thức liên quan đến công việc;
4. Xác định những điều kiện đảm bảo cho việc thực hiện công việc đó;
5. Xác định nội dung và hình thức kiểm tra đánh giá kết quả công việc;

#### **Bước 4.** Biên soạn chương trình

1. Xác định mục tiêu đào tạo của chương trình;
2. Nhóm các công việc có liên quan thành các mô đun của chương trình;
3. Xây dựng đề cương chương trình dạy nghề theo mẫu định dạng;
4. Xây dựng cấu trúc của mô đun theo mẫu;
5. Xây dựng sơ đồ mối liên hệ giữa các mô đun trong chương trình đào tạo;
6. Biên soạn thẻ công việc tích hợp theo mẫu;
7. Xây dựng công cụ kiểm tra, đánh giá kết quả học tập cho mô đun và công việc;
8. Hoàn chỉnh chương trình đào tạo.

#### **Bước 5.** Trình duyệt bộ chương trình đào tạo cho cơ quan quản lý

#### **Bước 6.** Thử nghiệm chương trình dạy nghề ngắn hạn

#### **Bước 7.** Đánh giá lợi ích khóa đào tạo ngắn hạn

1. Đánh giá lợi ích của các khóa đào tạo ngắn hạn;
2. Viết báo cáo và khuyến nghị về khóa đào tạo ngắn hạn.

**Kết luận:** Trên đây là những nội dung rất cơ bản để phát triển một chương trình dạy nghề ngắn hạn trên cơ sở đào tạo theo năng lực thực hiện, để có thể áp dụng những cơ sở lý luận trên vào thực tiễn trong phát triển chương trình chúng ta cần lưu ý một số vấn đề sau:

- Xác định rõ phạm vi hoạt động của nghề cần phát triển
- Xác định rõ đối tượng người học chương trình là ai?
- Sử dụng đồng thời cả phương pháp phân tích nghề với phương pháp chuyên gia.

#### **IV. TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. X.ia. Batuxep- X.a.Sapurinki, Cơ Sở Giáo Dục Học Nghề Nghiệp, NXB Công nhân kỹ thuật, Hà Nội 1982.
2. William.e. Blank, Handbook For Developing Competency - based training programs, New.Jersey.1982
3. Jon Collum, Develop Competency - Based Training (Concep card), Titi-Kathmandu Nepal,1997.
4. Phan Văn Nhân, George W. Kelly: tài liệu tập huấn "Quy trình xây dựng chương trình dạy nghề ngắn hạn dùng cho đào tạo lưu động". Dự án giáo dục kỹ thuật và dạy nghề năm 2003.
5. Bộ Lao Động - Thương Binh Và Xã Hội, quyết định số 212/2003/QĐ - BLĐTBXH về việc ban hành quy định nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề.
6. Nguyễn Đăng Trụ, Phát triển chương trình đào tạo tích hợp mô đun – môn học trong giáo dục nghề nghiệp, Tạp Chí Phát Triển Giáo dục, số 8 năm 2004.