

TIẾP CẬN NĂNG LỰC VÀ PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CHUYÊN NGÀNH GIÁO DỤC HỌC THEO NĂNG LỰC

PGS.TS. Trần Khánh Đức

ĐH quốc gia Hà Nội

Đặt vấn đề

Nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục nói chung và đào tạo nhân lực ở bậc đại học nói riêng đã và đang là yêu cầu cấp bách. Nghị quyết 14/CP của Chính phủ về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020 đã nêu rõ : *“Phát triển các chương trình giáo dục đại học theo định hướng nghiên cứu và định hướng nghề nghiệp - ứng dụng.....Đổi mới nội dung đào tạo, gắn kết chặt chẽ với thực tiễn nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ và nghề nghiệp trong xã hội, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của từng ngành, từng lĩnh vực, tiếp cận trình độ tiên tiến của thế giới. Phát triển tiềm năng nghiên cứu sáng tạo, **kỹ năng nghề nghiệp, năng lực hoạt động** trong cộng đồng và khả năng lập nghiệp của người học.”*

Bộ GD&ĐT cũng đã có chủ trương các trường đại học cần nghiên cứu xác định và công bố **chuẩn đầu ra** cho các ngành đào tạo làm cơ sở để hoàn thiện quá trình, chương trình đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội

Để đáp ứng yêu cầu trên, việc nghiên cứu các cơ sở lý luận và phương pháp xây dựng **chuẩn đầu ra** và trên cơ sở đó xây dựng các chương trình đào tạo theo năng lực (Competency based Curriculum) các ngành/chuyên ngành đào tạo ở bậc đại học là một vấn đề cấp bách

I. XÃ HỘI HIỆN ĐẠI VÀ SỰ LÊN NGÔI CỦA CÁC KỸ NĂNG MỀM

Trong xã hội hiện đại- xã hội thông tin, tri thức với “ Thế giới phẳng “ theo quan điểm của Thomas L. Friedman có công thức sau : $CQ + PQ > IQ$ trong đó chỉ số hiếu học CQ (Curiosity quotient) cộng với chỉ số đam mê PQ (passion quotient) có giá trị quan trọng hơn chỉ số thông minh IQ (intelligent quotient). Khả năng thích ứng, phát triển không chỉ dựa trên chỉ số IQ mà quan trọng hơn là các chỉ số **trí tuệ cảm xúc, cảm thức**. Chính các yếu tố này tạo ra khả năng, **năng lực sáng tạo** đặc biệt của các cá nhân trong từng lĩnh vực nhất định và có vai trò quan trọng trong quá trình rèn luyện, phát triển và nâng cao các năng lực cá nhân, tạo ra **chất lượng mới của nhân lực đặc biệt là đội ngũ nhân lực có trình độ cao ở bậc đại học**. Hoạt động giáo dục và đào tạo cần chú ý cả hai mặt này (lý trí và xúc cảm) thì mới tạo ra chất lượng nguồn nhân lực

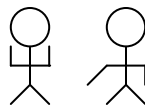
thực sự trong kỷ nguyên mới- kỷ nguyên kinh tế tri thức, kỷ nguyên sáng tạo. Trong kỷ nguyên sáng tạo, không phải chỉ có đơn thuần tri thức mà còn cần phải có cảm thức mới mang lại các **giá trị gia tăng của sức lao động** ở mỗi cá nhân – cơ sở để hình thành chất lượng cao của đội ngũ nhân lực lao động trí tuệ ở trình độ cao đặc biệt ở bậc đào tạo sau đại học

Sự phát triển tiềm năng con người có tác động qua lại trong phát triển kinh tế-xã hội. Một mặt nền kinh tế đang phát triển có thể và đang dành các nguồn lực to lớn cho sự nâng cao các điều kiện chuẩn mực giáo dục, sức khỏe và nuôi dưỡng. Mặt khác, sự đầu tư vào phát triển tiềm năng con người giúp cho việc thúc đẩy phát triển kinh tế nhờ nâng cao năng suất lao động, hiệu quả sản xuất và tiến bộ xã hội. Do đó, chất lượng nguồn nhân lực có thể được nâng cao nhờ giáo dục và đào tạo cả người lớn và trẻ em, nhờ nuôi dưỡng chăm sóc sức khỏe tốt hơn, nhờ việc chuyển người lao động sang vị trí có điều kiện lao động tốt hơn và nhờ giảm sinh đẻ đặc biệt ở các nước đang phát triển.

Cùng với yêu cầu về tố chất sức khỏe, lối sống, trình độ văn hoá của người lao động là yếu tố quan trọng nhất, quyết định hiệu quả của việc làm đặc biệt đối với loại hình lao động sáng tạo. Theo tính toán của nhiều nhà khoa học, lao động của người công nhân đã tốt nghiệp phổ thông có hiệu suất gấp 2 lần người chưa tốt nghiệp phổ thông, còn lao động của người tốt nghiệp đại học lại có hiệu suất gấp 3 lần lao động của người chỉ tốt nghiệp phổ thông. Mặt khác trong điều kiện tiến bộ không ngừng của KH-CN buộc người lao động trung bình cứ 3-5 năm lại phải hoàn thiện, bổ sung một cách cơ bản kiến thức của mình. Điều đó có nghĩa là quá trình học tập là phải liên tục suốt đời.

THỂ LỰC

TRÍ LỰC



TRÌNH ĐỘ VĂN
HOÁ, HỌC VẤN

KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG, PHÁT TRIỂN

HIỂU
BIẾT XÃ
HỘI, LỐI
SỐNG

NĂNG
LỰC
CHUYÊN
MÔN,
NGHỀ
NGHIỆP

Hình 1. Những nhân tố của chất lượng nhân lực

Nếu như trong xã hội truyền thống với nền văn minh nông nghiệp lạc hậu, sản xuất theo kinh nghiệm thì nhân tố **thể lực, sức khỏe** có vai trò quyết định trong chất lượng đội ngũ nhân lực lao động giản đơn thì sang xã hội công nghiệp, xã hội thông tin cùng với thể lực là yếu tố **trí lực, năng lực** chuyên môn, nghề nghiệp (chuyên ngành hẹp) có vị trí hàng đầu trong chất lượng nhân lực qua đào tạo. Theo quan điểm đào tạo đặc biệt là đào tạo nghề nghiệp ở trình độ cao đẳng/đại học hướng tới đáp ứng nhu cầu xã hội, việc định hướng đào tạo hình thành các năng lực then chốt (key-competence) có ý nghĩa quan trọng. Các nhà đào tạo và sử dụng lao động của Australia đã đưa ra 7 năng lực then chốt sau:

- 1 Năng lực thu thập, phân tích và tổ chức thông tin
2. Năng lực truyền bá những tư tưởng và thông tin
3. Năng lực kế hoạch hoá và tổ chức các hoạt động
4. Năng lực làm việc với người khác và đồng đội
5. Năng lực sử dụng những ý tưởng và kỹ thuật toán học
6. Năng lực giải quyết vấn đề
7. Năng lực sử dụng công nghệ

Báo cáo năm 1990 của ASTD đưa ra sáu nhóm kỹ năng người sử dụng lao động cần, gồm:

- i. Biết học thế nào
- ii. Đọc, viết và máy vi tính
- iii. Kỹ năng giao tiếp: Nói và nghe hiệu quả
- iv. Kỹ năng thích ứng: Giải quyết vấn đề và tư duy sáng tạo
- v. Kỹ năng phát triển: Quản lý nhân sự và phát triển nghề nghiệp:
- vi. Nhóm hiệu quả: Kỹ năng giao tiếp, nhóm và đàm phán

Năng lực được hình thành và phát triển trên cơ sở tổ hợp các kiến thức, kỹ năng và thái độ. Trong tài liệu “A Competency-based model for developing human resource professionals” (2005), Glenn M., Mary Jo Blahna cho rằng bối cảnh thời đại mới, xu thế phát triển giáo dục và cuộc cách mạng KH-CN đã tác động và làm biến đổi nhanh chóng, sâu sắc đến tất cả các lĩnh vực của xã hội, trong đó có giáo dục và việc làm. Sự biến đổi đó được thể hiện trước hết ở quan niệm mới về hình mẫu nhân cách người lao động trong xã hội công nghiệp văn minh hiện đại. Mô hình nhân cách của người lao động được xây dựng dựa trên năng lực (Human Resources Competency), bao gồm 03 thành tố cấu trúc cơ bản: Kiến thức (Knowledge), Kỹ năng (Skills) và Thái độ (Traits). (Xem hình 2)

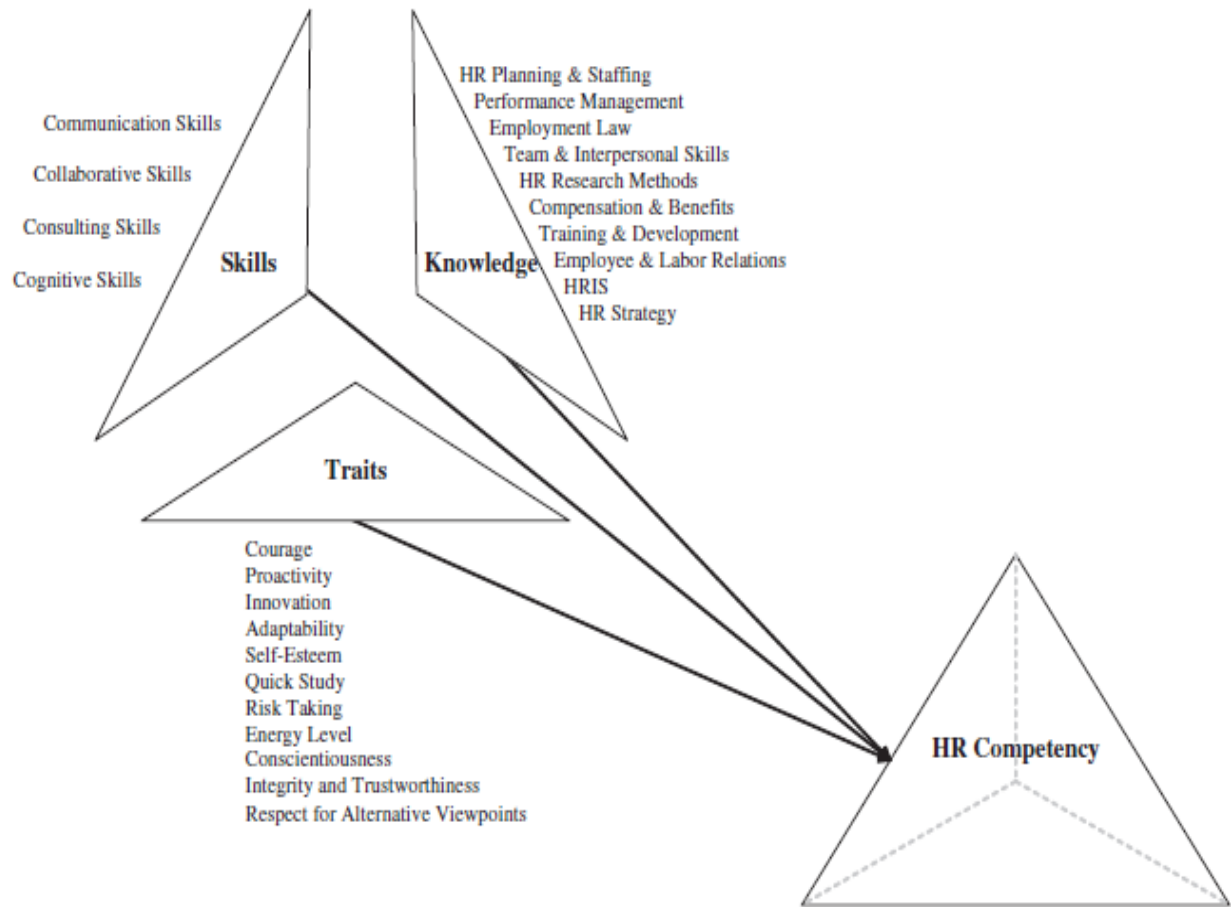


Figure 1: HR Competencies

HR = human resources; HRIS = human resource information systems.

Hình 2: Mô hình cấu trúc nhân cách dựa theo năng lực

- **Kiến thức (Knowledge):** có kiến thức nền tảng cơ bản để học tập và tiếp thu công nghệ, kiến thức chuyên môn nghề nghiệp ở mức độ tinh thông, làm việc có kế hoạch, am hiểu pháp luật, tiếp thu nhanh, kiến thức xã hội,..
- **Kỹ năng (Skills):** kỹ năng cơ bản: đọc, viết, tính toán, nói, nghe; kỹ năng nghề nghiệp: thực hiện thành thạo công việc, có khả năng xử lý các tình huống trong hoạt động nghề nghiệp, có năng lực thích ứng với sự thay đổi theo yêu cầu sản xuất /dịch vụ; có kỹ năng quản lý thời gian , về hiệu quả của nhóm; kỹ năng phát triển: xác định mục tiêu, kỹ năng hoạch định sự nghiệp, tự hoàn thiện và phát triển bản thân,..
- **Phẩm chất/Thái độ (Traits):** có sức khỏe tốt, có tác phong công nghiệp (khẩn trương, đúng giờ giấc..), có ý thức kỷ luật lao động cao, có niềm say

mê nghề nghiệp, tự tin, tính liêm chính và trung thực, chịu trách nhiệm cá nhân, tôn trọng các ý kiến của người khác, có tinh thần yêu nước, yêu dân tộc, sống có trách nhiệm với cộng đồng và xã hội,...

II. CHUẨN ĐẦU RA –KHÁI NIỆM VÀ CẤU TRÚC

2.1. Khái niệm chuẩn đầu ra

Hiện có nhiều quan niệm và định nghĩa về chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo

Theo Từ điển tiếng Việt thì Thuật ngữ « Chuẩn » là cái được chọn **làm căn cứ để đối chiếu**, để hướng theo đó mà làm cho đúng ; là cái được chọn làm mẫu để thể hiện một đơn vị đo lường ; là cái được công nhận là đúng theo quy định hoặc theo thói quen trong xã hội.

Theo Jenkins và Unwin thì « Chuẩn đầu ra sự khẳng định những điều kỳ vọng, mong muốn một người tốt nghiệp có khả năng làm được nhờ kết quả của quá trình đào tạo »

Chuẩn đầu ra là lời khẳng định của những điều mà chúng ta muốn sinh viên của chúng ta có **khả năng làm, biết hoặc hiểu một khóa đào tạo.**(Uni.New South Wales, Australia)

Theo tài liệu hướng dẫn viết chuẩn đầu ra của trường ĐH Birminham (UK) thì « Chuẩn đầu ra là những mục tiêu cụ thể của một chương trình hoặc các mô-đun, được viết văn bản dưới dạng cụ thể. Chúng mô tả những gì sinh viên nên **học, hiểu biết** hoặc **làm** vào cuối chương trình hoặc các mô đun. ”

Theo GS Nguyễn Thiện Nhân, chuẩn đầu ra là « sự khẳng định sinh viên tốt nghiệp làm được những gì và kiến thức, kỹ năng, thái độ hành vi cần đạt được của sinh viên. »

Gắn chuẩn đầu ra với yêu cầu về chất lượng đào tạo, Lê Đức Ngọc- Trần Hữu Hoan cho rằng : chuẩn đầu ra của một chương trình giáo dục (Learning Outcomes) là «nội hàm chất lượng tối thiểu của người tốt nghiệp chương trình đó ; là những chỉ số(Indicators) về phẩm chất, kiến thức, kỹ năng/kỹ xảo, tính cách/hành vi và khả năng/năng lực tổng quát hơn là các kỹ năng cứng và kỹ năng mềm của sản phẩm đào tạo-người học có được sau khi kết thúc chương trình giáo dục đào tạo đó trong nhà trường »

Theo Điều 11 về Quy chế đào tạo của Đại học Quốc gia Hà Nội thì chuẩn đầu ra được định nghĩa là : «*Những quy định về nội dung kiến thức, kỹ năng, thái độ ý thức và phẩm chất) của người học, công việc mà người học có thể đảm nhận được sau khi tốt nghiệp và các yêu cầu đặc thù khác đối với từng trình độ đào tạo và hệ thống văn bằng* »

Theo quan niệm của UNESCO yêu cầu đối với sản phẩm đại học (người tốt nghiệp) trong thời đại hiện nay là: (có thể xem như yêu cầu chung về chuẩn đầu ra)

- Có năng lực trí tuệ và có khả năng sáng tạo và thích ứng
- Có khả năng hành động (các kỹ năng sống) để có thể lập nghiệp
- Có năng lực tự học, tự nghiên cứu để có thể học thường xuyên, suốt đời
- Có năng lực quốc tế (ngoại ngữ, văn hoá toàn cầu...) để có khả năng hội nhập.

Theo tiêu chuẩn của Hiệp hội các trường đại học quốc tế thì sinh viên phải là những người:

- Có sự **sáng tạo và thích ứng cao** trong mọi hoàn cảnh chứ không chỉ học để bảo đảm tính chuẩn mực, khuôn mẫu
- Có khả năng **thích ứng với công việc mới** chứ không chỉ trung thành với một chỗ làm duy nhất
- Biết vận dụng những tư tưởng mới chứ không chỉ biết tuân thủ những điều đó được định sẵn
- Biết đặt ra những câu hỏi đúng chứ không chỉ biết áp dụng những lời giải đúng
- Có **kỹ năng làm việc theo nhóm**, bình đẳng trong công việc chứ không tuân thủ theo sự phân bậc quyền uy
- Có hoài bão để trở thành những nhà khoa học lớn, các nhà doanh nghiệp giỏi, các nhà lãnh đạo xuất sắc chứ không chỉ trở thành những người làm công ăn lương
- Có **năng lực tìm kiếm và sử dụng thông tin** chứ không chỉ áp dụng những kiến thức đó biết
- Biết **kết luận, phân tích, đánh giá** chứ không chỉ biết thuận tụy chấp nhận
- Biết nhìn nhận quá khứ và hướng tới tương lai
- Biết **tự duy** chứ không chỉ là người học thuộc
- Biết dự báo, thích ứng chứ không chỉ phản ứng thụ động
- Chấp nhận sự đa dạng chứ không chỉ tuân thủ điều đơn nhất
- Biết **phát triển** chứ không chỉ chuyển giao

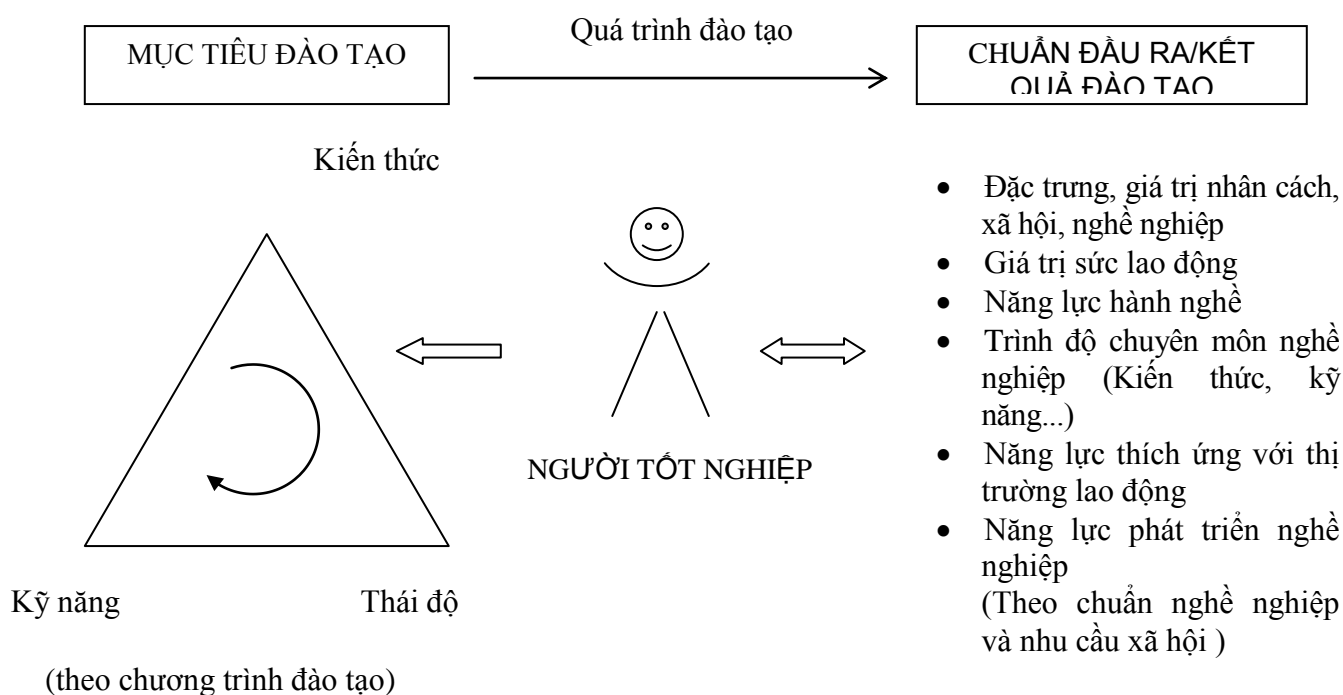
Theo tác giả Vương Nhất Bình, mô hình tiêu chuẩn về yêu cầu chất lượng đầu ra của sinh viên tốt nghiệp đại học bao gồm các thành tố sau :

1. **Đạo đức**: Trách nhiệm xã hội, các giá trị văn hoá-đạo đức như sự thông cảm, khoan dung, trách nhiệm, ý thức xã hội-công dân..v.v
2. **Kiến thức**: Các cơ sở khoa học chung và chuyên ngành, tri thức công nghệ và chuyên môn, các lĩnh vực liên ngành..vv
3. **Năng lực** : Khả năng thu thập và đánh giá, lựa chọn và xử lý thông tin; giải quyết vấn đề, năng lực phê phán và biện chứng; học suốt đời..vv..

4. **Kỹ năng** : Sử dụng trang thiết bị đa năng và máy tính; các dụng cụ, phương tiện điện tử; lái xe
5. **Khả năng**: Về ngôn ngữ, giao tiếp, tư duy tích lũy tri thức, suy xét, an hiểu các vấn đề toàn cầu..vv
6. **Có sức khỏe**, chỉ số EQ.v.v...

Các tiêu chí trên đây không chỉ phản ánh mục tiêu đào tạo (kiến thức, kỹ năng, thái độ) mà còn phải ảnh hưởng đến những đòi hỏi căn bản của thị trường lao động, của hoạt động nghề nghiệp và nhu cầu của các tổ chức, người tuyển dụng lao động

Nếu **mục tiêu đào tạo** (Learning Objectives) được nêu trong chương trình đào tạo chủ yếu tập trung phản ánh hệ thống các kiến thức, kỹ năng, thái độ hình thành ở người tốt nghiệp sau quá trình đào tạo do nhà trường đặt ra thì chuẩn đầu ra (Learning outcomes hoặc Competence) tập trung phản ánh những kỳ vọng, yêu cầu về khả năng làm việc, năng lực nghề nghiệp..của người tốt nghiệp theo yêu cầu của việc làm và thị trường lao động (chuẩn nghề nghiệp). Các yêu cầu này là đòi hỏi bên ngoài của các tổ chức và người tuyển dụng lao động (Xem hình 3)



Hình 3 : Quan hệ giữa mục tiêu và chuẩn đầu ra

Phát triển chương trình các ngành kỹ thuật theo cách tiếp cận CIDO (Ý tưởng-Thiết kế-Triển khai -Vận hành) dựa trên tuyên bố đầu ra (Learning Outcomes) : Sinh viên tốt nghiệp cần có những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất-thái độ nào và trên cơ sở đó hình thành những năng lực (khả năng) hành nghề đáp ứng nhu cầu hay mong đợi của các liên đới (stakeholders). Các kiến thức và kỹ năng nền tảng bao gồm :

1. Tư duy và kiến thức công nghệ (Technical Knowledge and Reasoning)
2. Kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp và các phẩm chất cá nhân (Personal and Professional Skills)
3. Các kỹ năng liên nhân cách: làm việc nhóm, giao tiếp (Interpersonal Skills: Teamwork and Communication)

Theo các quan niệm và định nghĩa, quy định trên thì có thể xem chuẩn đầu ra của một chương trình đào tạo là hệ thống những chuẩn mực về đào tạo và kết quả của quá trình đào tạo (output và outcomes) được định hướng theo **chuẩn nghề nghiệp hoặc việc làm** trong đó thể hiện những yêu cầu, đòi hỏi khách quan của xã hội và hoạt động lao động nghề nghiệp về các mặt tư cách, đạo đức xã hội-công dân; phẩm chất và năng lực nghề nghiệp mà người tốt nghiệp cần có để thực hiện được các chức năng, nhiệm vụ, công việc theo chức danh trong thực tiễn lao động nghề nghiệp

2.2. Một số khung chuẩn đầu ra trong lĩnh vực giáo dục

Chuẩn năng lực đào tạo giáo sinh tại các Học viện đào tạo giáo viên của CH Pháp bao gồm các nội dung sau :

1. Hành xử theo đúng các quy định của công chức nhà nước một cách đạo đức và có trách nhiệm
2. Làm chủ tiếng Pháp trong dạy học và giao tiếp
3. Làm chủ các tri thức chuyên ngành và có kiến thức văn hóa tốt
4. Thiết kế và tổ chức công việc dạy học của bản thân
5. Tổ chức và điều khiển lớp học
6. Tính đến sự phong phú của đối tượng học tập
7. Đánh giá học sinh
8. Làm chủ công nghệ thông tin và truyền thông
9. Làm việc nhóm và hợp tác với phụ huynh và các đối tác của nhà trường
10. Tự bồi dưỡng và đổi mới

Mỗi một năng lực trên được hình thành trên cơ sở hệ thống kiến thức, kỹ năng và thái độ tương ứng

Trong lĩnh vực đào tạo giáo viên trung học phổ thông ở Việt nam, theo Thông tư số 30/2009/TT-BGD&ĐT thì Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học là hệ thống các yêu cầu cơ bản đối với giáo viên trung học về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học có các Tiêu chuẩn cơ bản sau :

1. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống
2. Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục
3. Năng lực dạy học
4. Năng lực giáo dục
5. Năng lực hoạt động chính trị, xã hội
6. Năng lực phát triển nghề nghiệp

Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học là cơ sở để xác định chuẩn đầu ra và làm cơ sở để phát triển các chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên trung học ở các trường Đại học Sư phạm, Đại học Giáo dục

Theo Điều 11 về Quy chế đào tạo của Đại học Quốc gia Hà Nội thì chuẩn đầu ra bao gồm các nội dung cơ bản sau :

- a/ Tên ngành đào tạo
- b/ Trình độ đào tạo
- c/ Yêu cầu về kiến thức: (về chuyên môn, xã hội ; năng lực nghiệp nghiệp ; khả năng cập nhật kiến thức; khả năng tự học, tự nâng cao trình độ.
- d/. Yêu cầu về kỹ năng (kỹ năng nghề nghiệp; kỹ năng mềm..)
- e/.Yêu cầu về thái độ (phẩm chất đạo đức ; trách nhiệm công dân ; ý thức và tác phong nghề nghiệp.
- f/.Vị trí làm việc của người học sau khi tốt nghiệp
- g/. Khả năng học tập, nâng cao trình độ sau khi tốt nghiệp
- h/ Các chương trình, tài liệu đạt chuẩn quốc tế mà đơn vị đào tạo tham khảo

Trường Đại học Giáo dục- Đại học Quốc gia Hà Nội đã xây dựng và ban hành Chuẩn đào tạo giáo viên (2004) có các lĩnh vực chủ yếu sau ;

1. Phẩm chất đạo đức, tư tưởng, chính trị :

- Yêu nước, trung thành với tổ quốc, với CNXH ; là công dân tốt, viên chức tốt, nhà giáo tốt ;
- Có đạo đức nghề nghiệp

2. Kiến thức : (Knowlegde)

- Nắm vững kiến thức cơ bản về môn học để có thể giảng dạy và nghiên cứu trong phạm vi chuyên ngành và liên ngành
- Có kiến thức về các môn học khoa học giáo dục như giáo dục học ; tâm lý học sư phạm và lứa tuổi ; lý luận dạy học ; phương pháp giảng dạy ở bậc THPT ; công nghệ dạy học
- Có kiến thức phổ thông về chính trị ; kinh tế, văn hóa, xã hội, pháp luật, quản lý hành chính nhà nước, môi trường, dân số, an ninh quốc phòng, hướng nghiệp

3. Kỹ năng sư phạm (Teaching Skills)

- Lập kế hoạch dạy học
- Tổ chức và tiến hành dạy học trên lớp
- Tổ chức, quản lý, tư vấn giúp đỡ, giáo dục học sinh ngoài giờ học
- Giao tiếp (với học sinh, cha mẹ học sinh ; đồng nghiệp ; cộng đồng)
- Lập hồ sơ giảng dạy, hồ sơ học sinh ; học liệu các loại
- Đánh giá(tự đánh giá , đánh giá đồng nghiệp, đánh giá chương trình đào tạo ; kết quả học tập của học sinh..
- Sử dụng công nghệ thông tin và viễn thông trong giảng dạy và nghiên cứu
- Thích ứng với những thay đổi đang diễn ra nhanh chóng trong giáo dục cũng như trong đời sống xã hội
- Tự học và học tập suốt đời

Trường ĐHSP Huế (2009) xác định chuẩn đầu ra bao gồm các nội dung cơ bản sau ;

1. Phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống
2. Kiến thức môn học (bao gồm cả tiếng Anh)
3. Kế hoạch dạy học và giáo dục
4. Các phương pháp dạy học
5. Tổ chức môi trường học tập

6. Các phương pháp đánh giá
7. Hợp tác và các mối quan hệ
8. Khả năng phát triển nghề nghiệp

Nhìn chung, các tiêu chuẩn đào tạo hoặc chuẩn đầu ra về đào tạo giáo viên của các trường Đại học Sư phạm và ĐH giáo dục đều tập trung phản ánh các chuẩn mực mong muốn ở người sinh viên tốt nghiệp về các mặt phẩm chất đạo đức và chính trị-xã hội; các kiến thức, kỹ năng chuyên môn về giáo dục/sư phạm, năng lực giao tiếp và phát triển nghề nghiệp..Tuy nhiên trong nhiều tiêu chuẩn của Bộ chuẩn đầu ra chưa làm rõ và phân biệt giữa năng lực, khả năng với kiến thức, kỹ năng và thái độ. Chưa chú trọng đến các chuẩn mực về năng lực nghề nghiệp (khả năng thực hiện theo chuẩn mực nghề nghiệp các công việc chuyên môn-xã hội) được hình thành và phát triển trên cơ sở các kiến thức, kỹ năng và thái độ được hình thành trong quá trình đào tạo.

III. PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO THEO NĂNG LỰC

3.1.Chuyển đổi tiếp cận từ chương trình hàn lâm(lý thuyết) sang theo năng lực

Chuyển đổi từ chương trình đào tạo nặng về lý thuyết, hàn lâm sang chương trình đào tạo thiên về ứng dụng-thực hành dựa trên năng lực đã và đang là một xu thế phát triển trong đào tạo đại học ở các nước trên thế giới. Boyatzis và các đồng sự (1995) đã tổng kết các nhược điểm này từ các nghiên cứu khác nhau, đó là hệ thống và các chương trình giáo dục và đào tạo quản lý được cung cấp bởi các trường hiện nay:

1. Quá nặng về phân tích, không định hướng thực tiễn và hành động;
2. Thiếu và yếu trong phát triển kỹ năng quan hệ qua lại giữa các cá nhân;
3. Thiển cận, hạn hẹp, không có tiếp cận toàn diện tổng thể trong những giá trị và tư duy của nó; và
4. Không giúp người học làm việc tốt trong các nhóm và đội làm việc.

Trên cơ sở nhất trí với những nhận định của Boyatzis và các đồng sự, Rausch, Sherman, và Washbush (2001) cho rằng: “thiết kế một cách cẩn thận các chương trình giáo dục và đào tạo chú trọng vào **kết quả đầu ra và dựa trên năng lực** có thể xem là một giải pháp tự nhiên để giải quyết hầu hết, nếu không phải là tất cả, những nhược điểm này”.

Những đặc tính cơ bản này dẫn tới những ưu thế của tiếp cận dựa trên năng lực là:

1. Tiếp cận năng lực cho phép cá nhân hóa việc học: trên cơ sở mô hình năng lực, người học sẽ bổ sung những thiếu hụt của cá nhân để thực hiện

những nhiệm vụ cụ thể của mình.

2. Tiếp cận năng lực chú trọng vào kết quả (outcomes) đầu ra.

3. Tiếp cận năng lực tạo ra những linh hoạt trong việc đạt tới những kết quả đầu ra: theo những cách thức riêng phù hợp với đặc điểm và hoàn cảnh của cá nhân.

4. Hơn nữa, tiếp cận năng lực còn tạo khả năng cho việc xác định một cách rõ ràng những gì cần đạt được và những tiêu chuẩn cho việc đo lường các thành quả.

Việc chú trọng vào kết quả đầu ra và những tiêu chuẩn đo lường khách quan của những năng lực cần thiết để tạo ra các kết quả này là điểm được các nhà hoạch định chính sách giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đặc biệt quan tâm nhấn mạnh. Khi tổng kết các lý thuyết về các tiếp cận dựa trên năng lực trong giáo dục, đào tạo và phát triển, Paprock (1996) đã chỉ ra năm đặc tính cơ bản của tiếp cận này:

1. Tiếp cận năng lực dựa trên triết lý người học là trung tâm,
2. Tiếp cận năng lực thực hiện việc đáp ứng các đòi hỏi của chính sách,
3. Tiếp cận năng lực là định hướng cuộc sống thật,
4. Tiếp cận năng lực là rất linh hoạt và năng động, và
5. Những tiêu chuẩn của năng lực được hình thành một cách rõ ràng.

Đào tạo dựa theo năng lực hướng tới nhu cầu hành nghề, gắn bó chặt chẽ với các yêu cầu của chỗ làm việc, của người sử dụng lao động, của các cơ sở sản xuất-kinh doanh, quản lý nghiên cứu và đào tạo.. Khung logic đào tạo theo năng lực có thể được tóm tắt như sau: (Xem hình 4)

Việc phát triển chương trình đào tạo theo năng lực (theo môđun và kết hợp môn học-môđun) được thực hiện theo quy trình 10 bước:

Bước 1: Phân tích, đánh giá nhu cầu đào tạo;

Bước 2: Lập kế hoạch chuẩn bị;

Bước 3: Phân tích nghề;

Bước 4: Phân tích công việc

Bước 5: Xây dựng chuẩn đầu ra, tiêu chí đánh giá;

Bước 6: Thiết kế khung chương trình;

Bước 7: Biên soạn nội dung chương trình đào tạo;

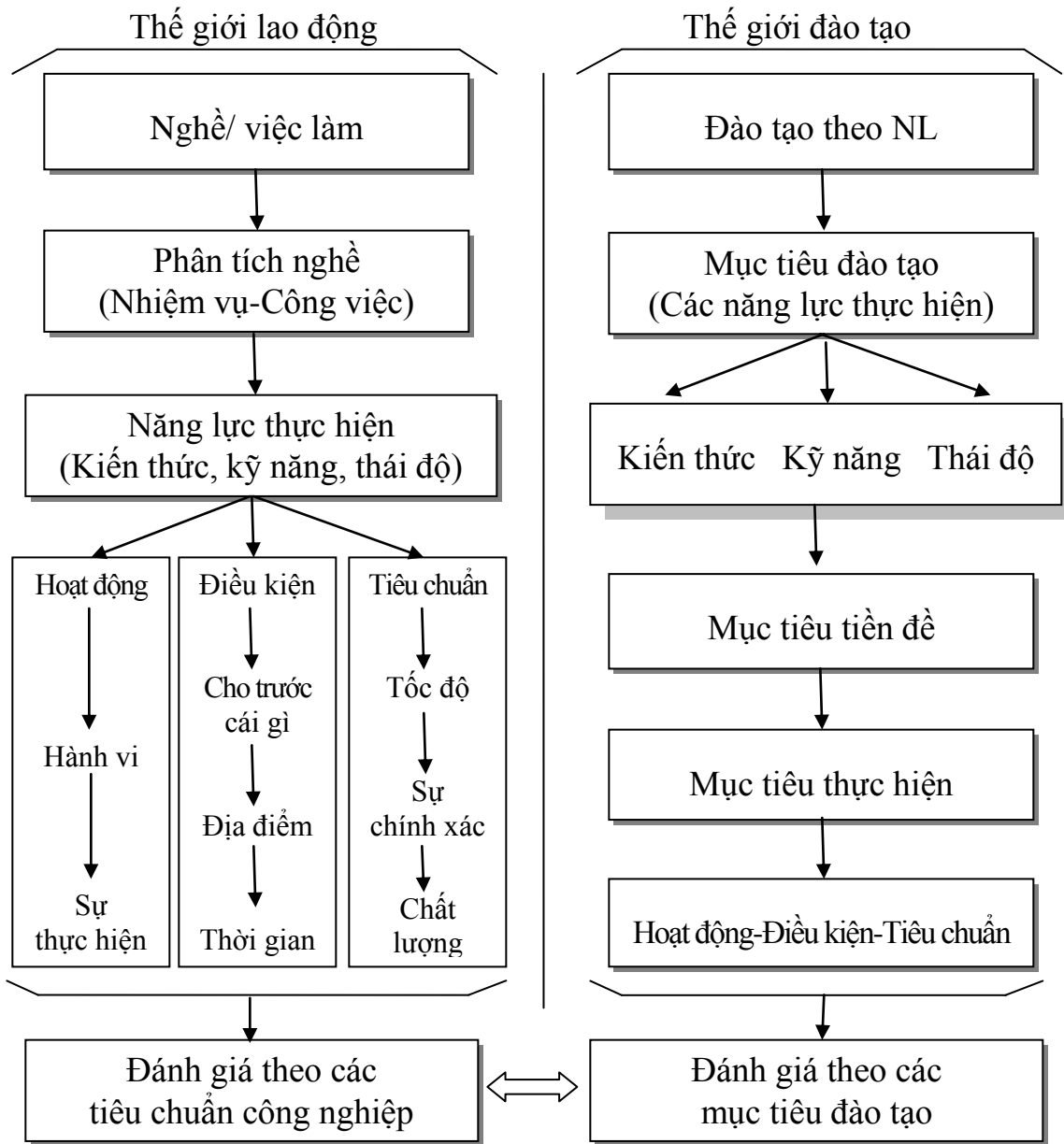
Bước 8: Thực nghiệm chương trình đào tạo;

Bước 9: Đánh giá, thẩm định chương trình đào tạo;

Bước 10: Triển khai chương trình đào tạo.

Xây dựng mục tiêu đào tạo, tiêu chí đánh giá;

Các bước thiết kế và biên soạn chương trình môđun đào tạo theo năng lực có thể vận dụng cách tiếp cận CIDO. Ví dụ Mô đun về dạy học sẽ từ khâu hình thành ý tưởng-thiết kế bài giảng- triển khai thực hiện bài giảng và đánh giá



Hình 4: Khung logic đào tạo theo năng lực thực hiện

3.2. Các yêu cầu phát triển chương trình đào tạo theo năng lực

1. Phát triển chương trình đào tạo theo năng lực hành nghề cần xuất phát từ thực tế nghề nghiệp và các yếu tố liên quan đến hoạt động lao động nghề nghiệp. Cần nghiên cứu phân tích Đặc điểm chuyên môn nghề, phân tích các công việc

thừa hành thực tế trong môi trường lao động nghề nghiệp cụ thể để thiết kế, xây dựng chương trình đào tạo.

2. Xây dựng chương trình đào tạo theo định hướng **chuẩn đầu ra** với các cấp độ nhận thức-kỹ năng (Bloom, Mager..). Các chương trình không chỉ bao hàm mục tiêu học tập thông thường mà còn phản ánh cả các khía cạnh nội dung, phương pháp, phương tiện, hình thức tổ chức học tập, kiểm tra đánh giá..vv..cũng như các yêu cầu về năng lực hành nghề theo chuẩn nghề nghiệp (chuẩn đầu ra)

3. Phát triển các chương trình đào tạo mở, tạo điều kiện thường xuyên cập nhật tri thức, kỹ năng mới và khuyến khích sự sáng tạo của giáo viên. Thực hiện đánh giá thường xuyên và kiểm định chương trình đào tạo của các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền

4. Chú trọng yêu cầu **phát triển năng lực hành nghề**, giảm bớt các tri thức hàn lâm, tăng cường năng lực hành động và thích ứng nhanh với những biến đổi trong lao động nghề nghiệp (định hướng, nghiên cứu và thực hiện hành động..)

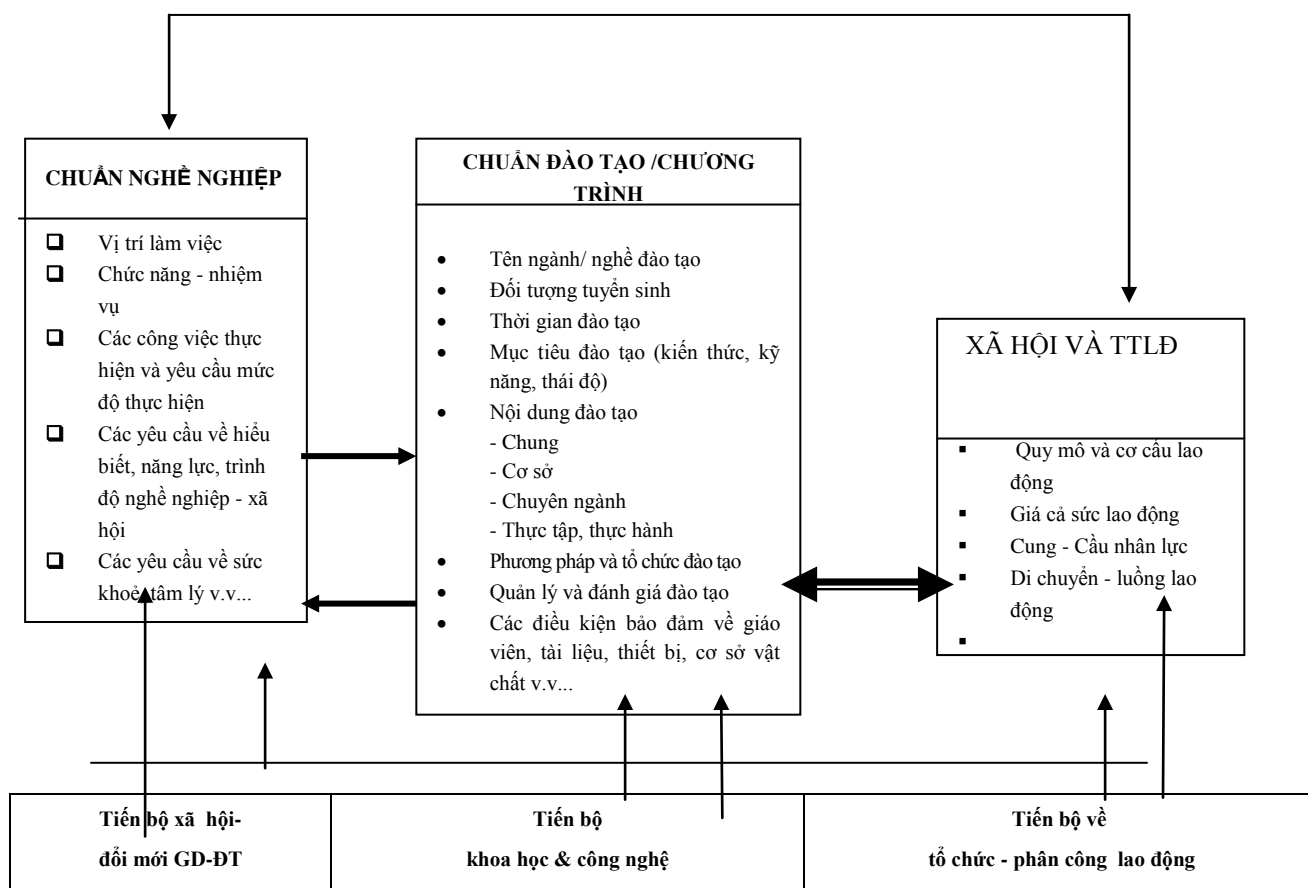
3.3. Thiết kế và đánh giá chương trình đào tạo theo năng lực

Đào tạo theo năng lực thực hiện có các đặc điểm sau:

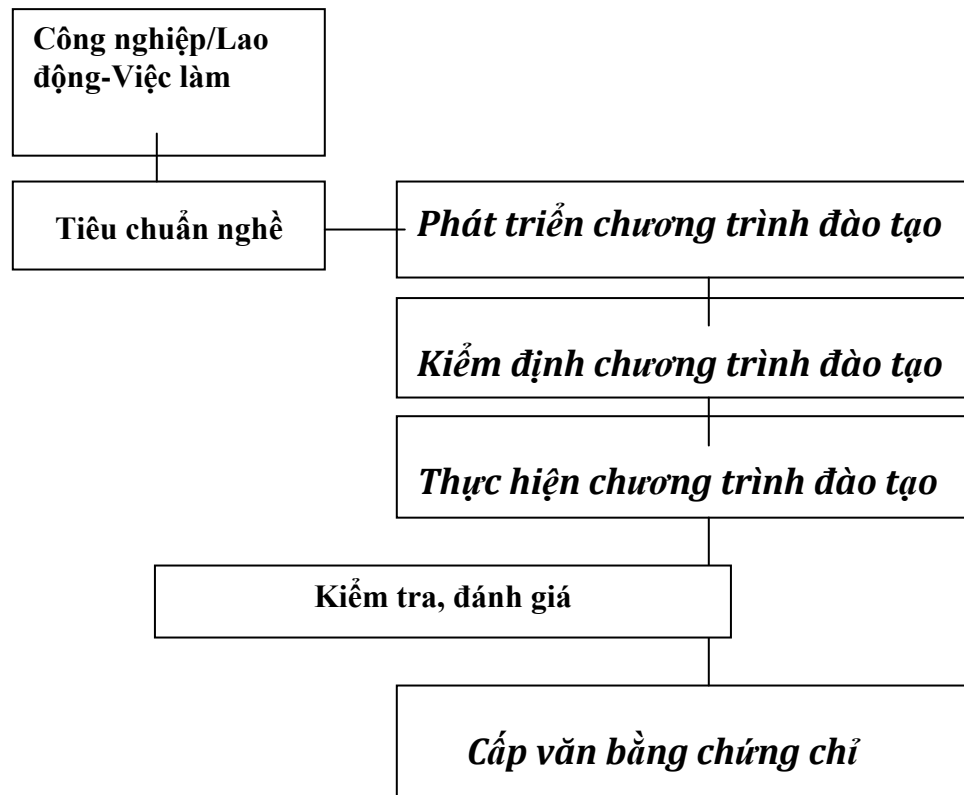
1. Người học được coi là hoàn thành chương trình đào tạo khi chức tỏ là đã thông thạo tất cả các năng lực thực hiện quy định trong chương trình không phụ thuộc vào thời lượng học tập
2. Người học có thể học theo năng lực và nhịp độ riêng của từng cá nhân .Vì vậy người học có thể nhập học và kết thúc quá trình học tập ở các thời điểm khác nhau.
3. Bằng cấp, chứng chỉ của người học được thể hiện đầy đủ nội dung và kết quả học tập theo chương trình tạo cơ sở để chuyển đổi, liên thông với những chương trình kế tiếp có liên quan hoặc ở trình độ cao hơn
4. Quá trình đào tạo chú trọng hình thành năng lực thực hiện (các công việc, nhiệm vụ chuyên môn của nghề/ngành) theo các chuẩn mực, tiêu chuẩn hành nghề đặt ra.

Phát triển chương trình đào tạo theo năng lực thực hiện (dạy nghề ngắn hạn, dạy kỹ năng thực hiện công việc..) trên cơ sở đào tạo theo năng lực thực hiện đáp ứng được các xu hướng của chương trình đào tạo là: hướng tới người học; liên thông; linh hoạt và mở; hình thành năng lực hành nghề cụ thể. Tuy nhiên đào tạo theo mô hình này cũng có các hạn chế nhất định như:

1. Người học khó thích ứng nhanh với thay đổi của công việc trong lao động nghề nghiệp do đào tạo hướng sâu vào một hoặc vài công việc cụ thể
2. Phải có điều kiện (trang thiết bị, vật liệu, tài liệu kỹ thuật) và môi trường gắn đào tạo với việc làm trực tiếp
3. Tổ chức đào tạo phức tạp do chương trình đào tạo linh hoạt và tính cá nhân hoá cao



Hình 5 : Khung logic xây dựng chương trình đào tạo



Hình6 : Phát triển chương trình đào tạo theo năng lực thực hiện (CBT)

3.4.Chương trình Mô đun.

Một trong những phương hướng đáng chú ý trong quá trình nghiên cứu phát triển chương trình đào tạo là nghiên cứu thiết kế các chương trình đào tạo theo MODUN. Hay nói cách khác là chương trình đào tạo được xác lập trên cơ sở lựa chọn và tổ hợp các Môđun đào tạo. Môđun là một đơn vị học tập trọn vẹn trong đó tổ hợp các kiến thức, kỹ năng liên quan cùng các chỉ dẫn, quy trình cụ thể để tạo ra một năng lực chuyên môn nhất định.

Có nhiều kiểu thiết kế Môđun. Có kiểu Môđun cỡ lớn ở bậc đại học với thời lượng khoảng 300 tiết học bao gồm một số môn học liên quan với một hướng khoa học nào đó cả về lý thuyết và thực nghiệm, kết thúc Môđun được đánh giá bằng một kỳ thi với nhiều môn thi : thi viết, vấn đáp, thi thực tập. Sinh viên thi đạt kết quả được cấp một chứng chỉ cho Mô đun tương ứng. Một chương trình đào tạo Cử

nhân bao gồm 5-6 Mô đun lớn. Cũng có loại chương trình Mô đun kỹ năng hành nghề (MES) .Chương trình đào tạo theo MES được thiết kế bao gồm nhiều mô đun tương đối độc lập hướng tới mục tiêu sau mỗi Môđun người học có khả năng(năng lực) thực hiện được công việc cụ thể nào đó. Tùy thuộc và nhu cầu, khả năng của người học và điều kiện của cơ sở đào tạo mà chương trình được thiết kế mềm dẻo, linh hoạt với nhiều phương án tổ hợp các mô đun khác nhau. Kết thúc một Môđun người học được cấp một chứng chỉ hay tín chỉ hoàn thành mô đun đó .

Việc thiết kế chương trình theo Môđun hoá được tiến hành theo các bước sau: (xem hình 7).

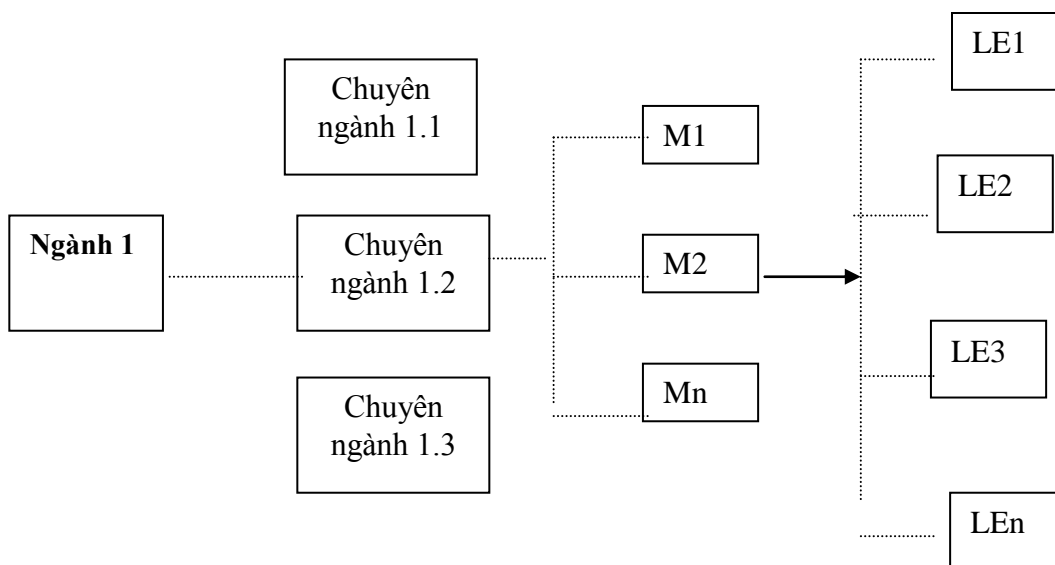
1. Điều tra, khảo sát để xây dựng bản đặc tính trên cơ sở đó phân giải trình độ nghề nghiệp cần đào tạo thành nhiều mức phù hợp (theo bậc thợ đào tạo hoặc theo phân công lao động trong thực tiễn)

2. Trong mỗi một mức trình độ nghề nghiệp thực hiện việc phân tích chức năng nghề nghiệp thành các loại công việc độc lập và mối liên kết giữa các công việc này trong quá trình công nghệ.

3. Thiết kế các môđun đào tạo theo từng loại công việc. Mỗi môđun bao gồm nhiều phần học (L.E). Mỗi một phần học nhỏ LE có thể bao gồm các kiến thức, kỹ năng cần thiết để thực hiện được một khâu công việc cụ thể. Nó bao gồm cả các phần chỉ dẫn về vật liệu công cụ, yêu cầu kỹ thuật -công nghệ chất lượng công việc và các điều kiện làm việc khác.

4. Tùy theo từng loại hình nghề, yêu cầu của thực tế mà ta có thể thiết kế nhiều loại môđun khác nhau: Môđun cơ bản, Môđun nâng cao, Môđun mở rộng... Nhằm tận dụng tính năng xếp chồng và lấp lẩn giữa các môđun.

Việc môđun hoá chương trình đào tạo nghề không chỉ đơn thuần đòi hỏi phải thiết kế lại mục tiêu nội dung và cấu trúc nội dung chương trình đào tạo nghề mà còn phải đồng thời đảm bảo các điều kiện khác về tài liệu dạy-học cho giáo viên và học sinh, bồi dưỡng phương pháp dạy theo Môđun cho giáo viên; tài liệu kiểm tra đánh giá chất lượng (Test) và các yêu cầu khác về cơ sở vật chất



Hình 7: Sơ đồ cấu trúc chương trình đào tạo Ngành/Chuyên ngành theo Mô đun

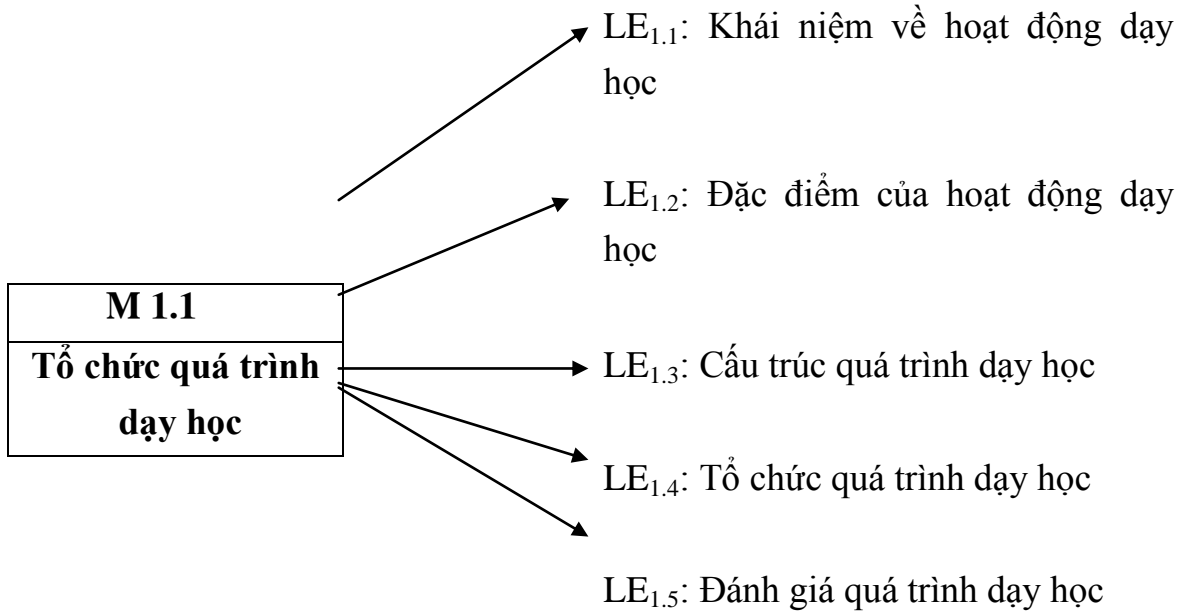
Ví dụ chương trình đào tạo theo Mô đun về tổ chức thực hiện hoạt động dạy và học bao gồm các Mô đun (M1) sau. Tổng số 30 tiết (2 tín chỉ):

M (1.1): Tổ chức hoạt động dạy học	10 tiết
M(1.2) : Tổ chức hoạt động học tập	10 tiết
M (1.3) : Tổ chức hoạt động ở xưởng thực hành	5 tiết
M (1.4): Tổ chức làm việc ở phòng thí nghiệm	5 tiết

Các Mô đun trên đây được thiết kế theo hướng bảo đảm tính độc lập tương đối của mỗi Mô đun và mối quan hệ lẫn nhau giữa Mô đun. Trình tự nghiên cứu học tập theo các Mô đun có thể thay đổi theo nhu cầu người học.

M 1.1 Tổ chức quá trình dạy học

M 1.1 bao hàm các đơn vị học tập sau (LE) xem hình 8



Hình 8 . Mô đun tổ chức quá trình dạy học

Mô đun có tính độc lập tương đối và do đó tạo khả năng thiết kế các chương trình đào tạo mềm dẻo và có tính linh hoạt cao. Với quan điểm đào tạo theo năng lực thực hiện (Competency based training) mô đun học tập trong chương trình đào tạo kỹ năng hành nghề (MES) có các đặc điểm sau

1. Hướng vào mục tiêu thực hiện/Thực hành tạo cho học viên có được khả năng, năng lực thực hiện công việc (hay năng lực hành nghề) sau khi hoàn thành modun tương ứng.
2. Bao quát trọn vẹn một vấn đề, thể hiện tính độc lập tương đối của từng mô đun trong chương trình đào tạo và giải quyết một vấn đề trong lao động nghề nghiệp
3. Tích hợp nội dung lý thuyết và thực hành trong một mô đun, giữa lý thuyết chuyên môn và thực hành nghề theo các công việc (task)
4. Đào tạo theo nhịp độ người học. Thể hiện khả năng cá nhân hoá người học trong quá trình đào tạo. Người học có thể lựa chọn khối lượng, tốc độ học tập theo nguyện vọng và khả năng của mình

5. Thực hiện đánh giá liên tục và hiệu quả. Thực hiện đánh giá trước, trong và khi kết thúc quá trình học tập của từng môđun bằng nhiều hình thức và kỹ thuật khác nhau

6. Có khả năng lắp ghép đa dạng và phát triển. Đáp ứng với nhu cầu thay đổi của kỹ thuật, công nghệ, tổ chức sản xuất và thị trường lao động do có khả năng lựa chọn hoặc thay đổi các môđun thích ứng.

Phát triển các chương trình đào tạo theo môđun với học chế tín chỉ là một cơ sở quan trọng và là điều kiện cần để thực hiện yêu cầu liên thông trong hệ thống giáo dục. Việc thực hiện yêu cầu liên thông nội dung giáo dục là một vấn đề rất khó khăn và phức tạp. Trước hết nó đòi hỏi phải đầu tư nghiên cứu toàn diện mục tiêu và nội dung giáo dục đào tạo của các loại hình trường phổ thông, chuyên nghiệp, đại học. Xác định rõ mức độ giao thoa mục tiêu và nội dung của các loại hình đào tạo ở các bậc trình độ khác nhau ở phổ thông, đại học (cử nhân, cao học, tiến sĩ cùng nhóm ngành) và trên cơ sở đó nghiên cứu thiết kế cấu trúc nội dung chương trình hợp lý thoả mãn các mục tiêu đào tạo của từng bậc học, loại hình đào tạo cụ thể. Việc hình thành các chương trình đào tạo liên thông cho phép giải quyết tốt các vấn đề sau:

1. Bảo đảm mối quan hệ chặt chẽ và tính kế thừa mục tiêu, nội dung đào tạo ở các loại hình đào tạo khác nhau. Người học dễ dàng chuyển đổi từ loại hình đào tạo này sang loại hình đào tạo khác phù hợp với nhu cầu cá nhân và xã hội.

2. Tiết kiệm thời gian, nguồn lực và chi phí cho công tác biên soạn và thiết kế các chương trình đào tạo so với việc xây dựng chương trình riêng cho từng loại hình đào tạo. Tiêu chuẩn hoá đầu tư và trang thiết bị đào tạo

3. Tạo cơ sở để cải tiến, hoàn thiện công tác đào tạo bồi dưỡng giáo viên. Thống nhất hệ thống đào tạo giáo viên, giảng viên ở các loại hình trường phổ thông, nghề nghiệp, cao đẳng, đại học.

4. Tạo điều kiện hợp tác và liên kết giữa các cơ sở đào tạo (chuyên đổi chương trình, hợp tác liên kết đào tạo, chia sẻ cơ dữ liệu, thông tin..v. v)

IV. CHUẨN ĐẦU RA CỦA NGÀNH ĐÀO TẠO THẠC SĨ VỀ GIÁO DỤC VÀ PHÁT TRIỂN

4.1. Chuẩn đầu ra của ngành đào tạo Thạc sĩ Giáo dục và Phát triển

4.1.1. Các căn cứ pháp lý

Theo Luật giáo dục (2005) “ Đào tạo trình độ Thạc sĩ giúp học viên nắm vững lý thuyết, có trình độ cao về thực hành, có **khả năng** làm việc độc lập, sáng tạo và có **năng lực** phát hiện, giải quyết những vấn đề thuộc chuyên ngành được đào tạo.”

Chương trình đào tạo thạc sĩ phải đảm bảo cho học viên cao học được **bổ sung và nâng cao** những kiến thức đã học ở bậc đại học; hiện đại hóa những kiến thức chuyên ngành; tăng cường kiến thức liên ngành; có đủ năng lực thực hiện công tác chuyên môn và nghiên cứu khoa học về chuyên ngành được đào tạo.

Theo Quy chế đào tạo của Đại học Quốc gia Hà Nội, Đào tạo “Thạc sĩ phải có kiến thức chuyên môn vững vàng, **năng lực** thực hành tốt, **khả năng** thích ứng cao trước sự phát triển của khoa học - công nghệ và kinh tế - xã hội; có khả năng phát hiện và giải quyết một số vấn đề học thuật và thực tiễn thuộc chuyên ngành được đào tạo””.

4.1.2. Bản mô tả và phân tích hoạt động nghề nghiệp

Bản mô tả và phân tích nghề được xây dựng dựa trên kết quả khảo sát và phân tích các các hoạt động nghề nghiệp trong thực tiễn hành nghề của người lao động được đào tạo theo một Ngành/ Nghề hoặc chuyên ngành nhất định. Nội dung chủ yếu của bản mô tả và phân tích nghề bao gồm các mục sau:

1. Vị trí và môi trường hoạt động nghề nghiệp
2. Các nhiệm vụ và chức năng lao động nghề nghiệp cơ bản
3. Các công việc chuyên môn thực hiện: bao gồm tên công việc, quy trình và các chuẩn mực; đối tượng, nội dung, công cụ lao động; sản phẩm...
4. Các yêu cầu về sức khỏe, đặc điểm tâm lý; năng khiếu; hiểu biết văn hóa-xã hội; các chuẩn mực về đạo đức-công dân
5. Các yêu cầu về trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và thái độ làm việc, công tác. Năng năng phát triển nghề nghiệp
6. Các chống chỉ định nghề nghiệp về nhân cách, bệnh lý (ví dụ nghề giáo viên không tuyển những những người có biểu hiện lệch lạc về nhân cách; tâm thần; bệnh truyền nhiễm..)

4.2. Bản mô tả và phân tích đặc điểm chuyên môn nghề nghiệp (ngành GD và phát triển)

1. Vị trí và môi trường làm việc :

- Các khoa sư phạm/giáo dục ở các trường đại học/cao đẳng
- Các Viện/TT nghiên cứu khoa học sư phạm/giáo dục
- Các Trường Phổ thông/ TCCN/TCN/CĐ /TTGDTX
- Các TT tư vấn giáo dục/TT học tập cộng đồng
- Các Dự án/ Chương trình giáo dục và phát triển cộng đồng

Làm việc trong các môi trường xã hội đa văn hóa , môi trường giáo dục (trong và ngoài nhà trường)

2. Các chức năng và nhiệm vụ lao động cơ bản

a/ Các chức năng:

- Cán bộ giảng dạy/giáo viên về giáo dục học
- Nghiên cứu viên về khoa học giáo dục
- Chuyên gia/ Chuyên viên các Dự án GD/TT tư vấn giáo dục/TT hướng nghiệp

b/ Các nhiệm vụ cơ bản:

- Giảng dạy các môn/nội dung về giáo dục học ở các trường ĐH/CĐ
- Nghiên cứu khoa học giáo dục
- Tư vấn giáo dục và hướng nghiệp
- Tổ chức và triển khai các Dự án/Chương trình giáo dục
- Tham gia các hoạt động giáo dục xã hội
- Thực hiện các dịch vụ giáo dục

3. Các công việc (Tasks) chuyên môn cơ bản:

a/ Giảng dạy về giáo dục học:

- a1. Nghiên cứu chương trình đào tạo về GD học
- a2. Xây dựng đề cương chi tiết môn học
- a3. Thu thập và sử lý các nguồn thông tin, tư liệu, sách và tài liệu tham khảo...liên quan đến môn học
- a4. Soạn giáo án/bài giảng; chuẩn bị các điều kiện phục vụ giảng dạy; xây dựng hồ sơ môn học
- a5. Thực hành giảng dạy trên lớp/thí nghiệm/ Senima
- a6. Tổ chức kiểm tra-đánh giá kết quả học tập (quá trình và hết môn)

a7. Đánh giá và hoàn thiện CT/BG của môn học
b/ ***Nghiên cứu khoa học giáo dục***

- b1. Nhận dạng và lựa chọn, đề xuất vấn đề nghiên cứu
- b2. Xây dựng Đề cương/Thuyết minh đề tài nghiên cứu
- b3. Trao đổi/thảo luận và bảo vệ Đề cương NC
- b4. Lựa chọn và sử dụng/triển khai các kỹ thuật, PP nghiên cứu (cá nhân/nhóm nghiên cứu)
- B5. Thống kê, xử lý số liệu nghiên cứu, đánh giá
- B6. Viết và trình bày báo cáo kết quả nghiên cứu/ bài báo khoa học
- B7. Định hướng ứng dụng kết quả NC và phát triển đề tài

c/ ***Tư vấn giáo dục (hướng nghiệp, học đường; giáo dục xã hội-gia đình..)***

- c1. Nghiên cứu hồ sơ, thu thập thông tin, chuẩn bị tư liệu
- c2. Giao tiếp và tìm hiểu đặc điểm, nhu cầu của khách hàng / đối tượng tư vấn (cá nhân, gia đình, môi trường xã hội..)
- c3. Lập kế hoạch/phương án triển khai công tác tư vấn. Chuẩn bị các điều kiện hỗ trợ cho công tác tư vấn
- c4. Thực hiện các nội dung, biện pháp, kỹ thuật tư vấn
- c5. Đánh giá kết quả/hiệu quả tư vấn.
- c6. Duy trì và phát triển, mở rộng quan hệ với khách hàng
- c7. Marketing trong tư vấn giáo dục

d/ ***Giáo dục xã hội và phát triển cộng đồng***

- d1. Tìm hiểu đặc điểm truyền thống văn hóa- xã hội và các nhu cầu giáo dục, phát triển cộng đồng, cụm dân cư
- d2. Thực hiện các hoạt động truyền thông giáo dục (qua các kênh tuyên truyền; hướng dẫn; truyền hình; phát thanh; báo chí....
- d3. Tham gia thực hiện các dự án/chương trình phát triển giáo dục xã hội; giáo dục cộng đồng trong nước và quốc tế (lập kế hoạch; điều tra-khảo sát; xử lý số liệu và đánh giá; đề xuất và triển khai; quản lý dự án..)
- d4.

4. Các yêu cầu về sức khỏe, đặc điểm tâm-sinh lý; năng khiếu; hiểu biết văn hóa-xã hội; các chuẩn mực về đạo đức-công dân

a. Về sức khỏe:

Theo tiêu chuẩn sức khỏe của Bộ Y tế (Phiếu khám sức khỏe để xin làm việc)

b. Đặc điểm tâm-sinh lý:

Có các đặc điểm, thuộc tính tâm-sinh lý phù hợp với tính chất và đặc điểm hoạt động nghề nghiệp về phẩm chất, tính cách tâm lý như cân bằng; hướng ngoại, thích giao tiếp; cởi mở...

c. Hiểu biết văn hóa-xã hội:

- Có hiểu biết rộng rãi và sâu sắc về các đặc trưng văn hóa-xã hội Việt Nam nói chung và các vùng, miền, dân tộc, giai tầng xã hội; các đặc điểm và trình độ phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, giáo dục

d. Chuẩn mực đạo đức-công dân:

- Các giá trị chuẩn mực (truyền thống và hiện đại) về đạo đức-công dân: gương mẫu trong lối sống, sinh hoạt và lao động nghề nghiệp; tôn trọng pháp luật và các quy định công việc; có ý thức trách nhiệm và long tự trọng cao; thực hiện tốt các quy định về nghĩa vụ và quyền lợi cơ bản của công dân; tôn trọng mọi người và ứng xử có văn hóa...

5. Các yêu cầu về trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và thái độ làm việc, công tác

a. Kiến thức: (nâng cao và chuyên sâu ở bậc Thạc sĩ)

- Triết học và triết giáo dục; xã hội học giáo dục, văn hóa học, kinh tế giáo dục
- Tâm lý học xã hội, sư phạm; lứa tuổi; tâm lý học lao động, Tâm lý học quản lý (nâng cao và chuyên sâu ở bậc Thạc sĩ)
- Giáo dục học; Quản lý giáo dục; Luật giáo dục (nâng cao và chuyên sâu ở bậc Thạc sĩ)
- Công nghệ học: Công nghệ thông tin và truyền thông trong GD
- Ngoại ngữ và văn hóa quốc tế: Tiếng Anh theo chuẩn B2

b. Kỹ năng

- Các kỹ năng dạy học: lập kế hoạch và hồ sơ giảng dạy; thiết kế bài giảng; sử dụng các phương pháp, kỹ thuật dạy học trên lớp và ngoài lớp (trình diễn, thuyết trình; làm thí nghiệm..v.v)

- Kỹ năng giáo dục (lôi cuốn; cảm hóa; thuyết phục, chỉ dẫn; giải thích, tuyên truyền..)
- Kỹ năng giao tiếp; tư vấn (tâm lý, học đường, hướng nghiệp..)
- Kỹ năng tổ chức và quản lý các hoạt động chuyên môn; nghề nghiệp
- Kỹ năng thích ứng, giải quyết vấn đề
- Kỹ năng thu thập và sử lý thông tin; tự học, tự nghiên cứu
- Kỹ năng sử dụng các phương tiện dạy học/phương tiện truyền thông/thông tin; các dụng cụ chuyên môn

c. Thái độ làm việc, công tác

- Trung thực, tận tâm, nhiệt tình, trách nhiệm cao; hòa đồng, chia sẻ, Biết lắng nghe, thông cảm, khoan dung

d. Năng lực phát triển nghề nghiệp

- Có lòng yêu nghề; say mê, nhiệt tình; hiểu giá trị của nghề nghiệp đối với bản thân và xã hội
- Có khả năng ngoại ngữ và tự học, tự nghiên cứu tốt
- Phát triển đa trí tuệ; có năng lực nghiên cứu khoa học GD

6. Các chống chỉ định nghề nghiệp về nhân cách, bệnh lý

Không tuyển những những người có biểu hiện lệch lạc về nhân cách-văn hóa; bệnh tâm thần; động kinh; các bệnh truyền nhiễm; những dị tật ảnh hưởng xấu đến các hoạt động nghề nghiệp như nói ngọng; khó khăn về vận động trên lớp và trong môi trường xã hội..)

4.3. Hệ thống các năng lực cơ bản trong chuẩn đầu ra

4.3.1. Các năng lực chung:

- Năng lực tư duy-nhận thức (logic; trừu tượng, phê phán, sáng tạo..)
- Năng lực giao tiếp, thích ứng
- Năng lực tổ chức, quản lý hoạt động/công việc
- Năng lực dự đoán, thiết kế, triển khai, đánh giá

4.3.2. Các năng lực chuyên môn:

- Năng lực dạy học (Các môn trong lĩnh vực giáo dục học)
- Năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục (cá nhân, lớp, nhóm, xã hội)
- Năng lực nghiên cứu khoa học GD và phát triển nghề nghiệp
- Năng lực tư vấn giáo dục

- Năng lực hoạt động văn hóa-xã hội

Trên cơ sở các năng lực trên, sẽ xác định hệ thống các kiến thức, kỹ năng và thái độ.. cho từng năng lực chung và chuyên môn của ngành đào tạo thạc sĩ về Giáo dục và Phát triển

Kết luận

Xác định chuẩn đầu ra và xây dựng chương trình đào tạo theo năng lực (Competency based Curriculum) bậc đại học là một vấn đề mới và là đòi hỏi khách quan, cấp bách trong quá trình đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Do còn có nhiều góc nhìn và quan niệm khác nhau về chuẩn đầu ra và các cách tiếp cận, mô hình phát triển chương trình theo năng lực nên cần có những nghiên cứu sâu sắc và toàn diện về vấn đề trên để ứng dụng phù hợp với các yêu cầu phát triển các chương trình đào tạo bậc đại học và sau đại học nói chung và ở các chuyên ngành giáo dục nói riêng

Tài liệu tham khảo chính

1. Luật giáo dục 2005. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia. Hà nội-2005
2. Chính phủ CHXHCN VN. Nghị Quyết 14/CP về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020.
3. Đại học Quốc gia Hà Nội. Quy chế đào tạo đại học ở ĐHQG Hà Nội. QĐ số 3079/QĐ-ĐHQG HN tháng 10/2010
4. Trần Khánh Đức. Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI. Nhà xuất bản giáo dục Việt Nam. Hà Nội 2010
5. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (Chủ biên) Một số vấn đề giáo dục đại học. Nhà xuất bản đại học quốc gia. Hà Nội -2004
6. Lê Đức Ngọc. Giáo dục đại học- Phương pháp dạy và học. nhà xuất bản đại học quốc gia Hà Nội -2005
7. Lê Đức Ngọc-Trần Hữu Hoan. Chuẩn đầu ra trong giáo dục đại học. Tạp chí khoa học giáo dục. Số 55, tháng 4/2010
8. Phan văn Nhân. Giáo dục nghề nghiệp trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Nhà xuất bản đại học sư phạm. Hà nội-2009
9. Nguyễn Đức Trí. Giáo dục nghề nghiệp-Một số vấn đề lý luận và thực tiễn. Nhà xuất bản khoa học và kỹ thuật. Hà Nội 2010
10. Nguyễn Chí Thành. Đào tạo giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực: một ví dụ tại cộng hòa Pháp. Thông tin khoa học giáo dục-Trường ĐH GD số 2-3/2010
11. TAFE. Training need Analysis
12. Competence Criteria for TVET teacher Student
13. Edward. F. Crawley..... Cải cách và xây dựng chương trình đào tạo kỹ thuật theo cách tiếp cận CIDO. NXB ĐHQG TP HCM 2010 (Hồ Tấn Nhựt và Đoàn thị Minh Trinh dịch)
14. Thomans L Friedman. Thế giới phẳng. Nhà xuất bản trẻ 2005