

ĐỀ XUẤT MÔ HÌNH ĐÀO TẠO THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC ĐẦU RA Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

My Giang Sơn

Trường Đại học Sài Gòn
Email: mygiangson@sgu.edu.vn

Article history

Received: 02/8/2023

Accepted: 28/8/2023

Published: 05/10/2023

Keywords

Training model, competency-based approach, outcome, university

ABSTRACT

Competency-based training focuses on developing learners' competencies, preparing them to meet work, life and social requirements upon graduation. Therefore, competency-based training has become a substantial trend in higher education. The article outlines a number of theoretical issues on competency, competency-based approach, and clarifies that competency-based approach in education aims towards educational goals according to UNESCO; proposes a training model according to the output competency approach at universities, analyzes the elements of the model and the benefits of applying this model in training. Universities can refer to and apply the model in their training activities, helping their graduates to meet the job and labor market requirements.

1. Mở đầu

Trong thời đại toàn cầu hóa, sự thay đổi nhanh chóng trong kinh tế và công nghệ đặt ra những thách thức mới cho GD-ĐT. Đào tạo truyền thống theo định hướng nội dung không đủ đáp ứng nhu cầu của xã hội hiện đại, khi các nhà tuyển dụng ngày càng đòi hỏi người lao động có kỹ năng thực tế và năng lực cao. Trong bối cảnh đó, đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra đã xuất hiện và trở thành xu thế, phát triển rộng khắp tại các trường đại học trên toàn thế giới. Đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra đặt trọng tâm vào việc phát triển phẩm chất, năng lực của người học, đảm bảo rằng họ có thể áp dụng kiến thức để giải quyết thực tế công việc và đáp ứng yêu cầu xã hội.

Bài báo hệ thống một số vấn đề lý thuyết về năng lực, tiếp cận năng lực, làm rõ tiếp cận năng lực trong giáo dục là tiếp cận các mục tiêu giáo dục theo UNESCO; trình bày mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra ở trường đại học và ảnh hưởng của nó đến chất lượng giáo dục đại học. Thông qua việc phân tích các yếu tố của mô hình, chúng tôi nhấn mạnh sự cần thiết của mô hình và khả năng vận dụng mô hình này trong hoạt động đào tạo của các trường đại học, nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và đáp ứng nhu cầu thị trường lao động.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề về năng lực, tiếp cận năng lực

2.1.1. Năng lực

a) Khái niệm năng lực

Có rất nhiều quan niệm, định nghĩa về năng lực. “Năng lực” (competency) có nguồn gốc từ tiếng Latinh là “compententia”. Theo Từ điển tiếng Việt thông dụng: Năng lực là “*phẩm chất tâm lý và sinh lý tạo cho con người khả năng hoàn thành một loại hoạt động nào đó với chất lượng cao*” (Hoàng Phê và cộng sự, 1998, tr 639). Theo Từ điển Tâm lý học (Vũ Dũng, 2000): “Năng lực là tập hợp các tính chất hay phẩm chất của tâm lý cá nhân, đóng vai trò là điều kiện bên trong, tạo thuận lợi cho việc thực hiện tốt một dạng hoạt động nhất định”. Theo các quan niệm này, năng lực là phẩm chất của một cá nhân giúp thực hiện tốt một hoạt động nào đó.

Cụ thể hơn, Nguyễn Thị Kim Dung và cộng sự (2015) quan niệm: “*Năng lực là tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ và kinh nghiệm cá nhân cho phép thực hiện có trách nhiệm và hiệu quả các hành động, giải quyết các nhiệm vụ, vấn đề trong những tình huống khác nhau thuộc các lĩnh vực nghề nghiệp, xã hội hay cá nhân*” (tr 30). Định nghĩa này phản ánh dấu hiệu thành phần cấu trúc của năng lực. Bernd Meier và Nguyễn Văn Cường (2016) cho rằng: “*Khái niệm năng lực gắn liền với khả năng hành động. Năng lực hành động là một loại năng lực, nhưng khi nói phát triển năng lực người ta cũng hiểu là phát triển năng lực hành động (năng lực thực hiện)*” (tr 68). Đây là định nghĩa theo dấu hiệu loại biểu hiện của năng lực. Huỳnh Văn Sơn và cộng sự (2017) cho rằng: “*Năng lực là sự tổ hợp những thuộc tính tâm lý độc đáo của cá nhân nhằm đáp ứng những yêu cầu của một hoạt động nhất định và đảm bảo cho hoạt động đó đạt được kết quả cao*” (tr 17). Định nghĩa này ra đi từ tổ chất tâm lý. Một quan niệm khá phổ biến, về cơ bản khái quát được các khía cạnh của một số quan niệm trên và được nhiều người sử dụng là: “*Năng lực là*

thuộc tính cá nhân được hình thành, phát triển nhờ tổ chất sẵn có và quá trình học tập, rèn luyện, cho phép con người huy động tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính cá nhân khác như hứng thú, niềm tin, ý chí... thực hiện thành công một loại hoạt động nhất định, đạt kết quả mong muốn trong những điều kiện cụ thể” (Bộ GD-ĐT, 2018, tr 37).

b) Cấu trúc, thành phần của năng lực

Dựa vào các quan điểm, căn cứ khác nhau, có thể xác định cấu trúc, thành phần (bộ phận) của năng lực khác nhau. Theo Trần Khánh Đức (2014): “*Năng lực được hình thành và phát triển trên cơ sở tổ hợp các kiến thức, kỹ năng và thái độ*” (tr 290). Như đã nêu trên, Nguyễn Thị Kim Dung và cộng sự (2015) cho rằng, năng lực là tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ và kinh nghiệm cá nhân. Ở góc độ giáo dục học, có thể hiểu cấu trúc năng lực bao gồm các thành phần chính sau đây:

- *Kiến thức*: là một thành phần quan trọng trong năng lực. Kiến thức được lĩnh hội thông qua quá trình học tập và nghiên cứu.

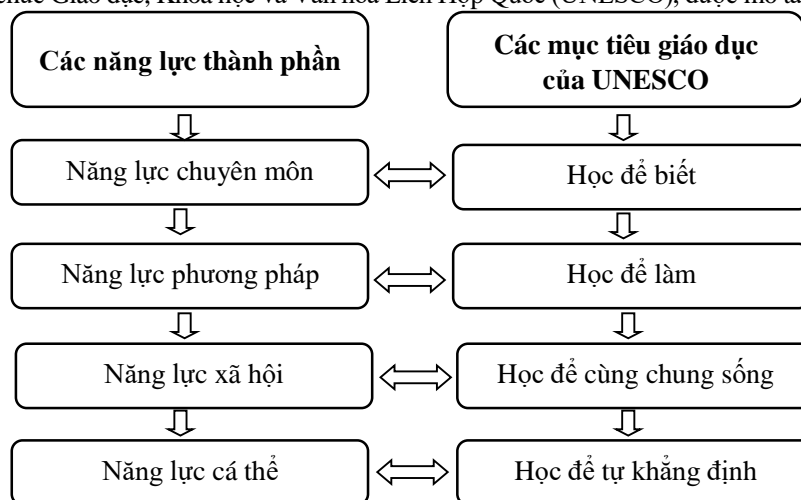
- *Kỹ năng*: là khả năng vận dụng, kỹ thuật vận dụng kiến thức để thực hiện các hoạt động cụ thể. Kỹ năng được hình thành trên cơ sở của tri thức, kinh nghiệm, kỹ thuật; và có thể trau dồi trong thực tiễn hoạt động. Nói cách khác, để có kỹ năng về một lĩnh vực nào đó, con người phải có tri thức, kinh nghiệm và có kỹ thuật thao tác, hành động hay hoạt động ở lĩnh vực đó. Chính vì vậy, kỹ năng không tự sinh ra, mà có thể hình thành, bồi dưỡng và phát triển.

- *Thái độ* (theo nghĩa rộng là phẩm chất): là các yếu tố tâm lý, nhân cách, tính cách cá nhân (sự tự tin, kiên nhẫn, sự nhạy bén, sự kiên trì, ý thức kỷ luật, ý thức trách nhiệm...), có thể ảnh hưởng đến khả năng học tập và phát triển năng lực.

Cấu trúc năng lực theo quan điểm của giáo dục học có mục tiêu không chỉ truyền đạt kiến thức mà còn hình thành, phát triển kỹ năng, phẩm chất; hướng đến việc phát triển con người toàn diện.

Ở góc độ khác, khi đề cập đến năng lực, tùy vào ngữ cảnh, lĩnh vực, mục đích sử dụng, một số thuật ngữ thường dùng là: năng lực chung, năng lực chuyên biệt, năng lực chuyên môn, năng lực nghề nghiệp, năng lực học thuật, năng lực quản lý, năng lực lãnh đạo, năng lực sáng tạo, năng lực giao tiếp, năng lực tư duy phản biện, năng lực cơ bản, năng lực cốt lõi, năng lực hỗ trợ...

Căn cứ vào các thành phần (bộ phận) của năng lực, Trần Khánh Đức (2014) quan niệm: “*Năng lực cũng có thể được phân loại thành các năng lực thành phần như năng lực xã hội, năng lực cá nhân, năng lực về phương pháp và năng lực nghề nghiệp...*” (tr 290). Bernd Meier và Nguyễn Văn Cường (2016) đưa ra mô hình cấu trúc năng lực gồm bốn năng lực thành phần (sự kết hợp của bốn năng lực thành phần): năng lực chuyên môn, năng lực phương pháp, năng lực xã hội, năng lực cá thể (tr 69). Mô hình bốn năng lực thành phần này phù hợp với bốn mục tiêu giáo dục (4 trụ cột giáo dục) theo Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên Hợp Quốc (UNESCO), được mô tả ở sơ đồ 1.



Sơ đồ 1. Sự phù hợp của mô hình bốn năng lực thành phần với các mục tiêu giáo dục (Bernd Meier và Nguyễn Văn Cường, 2016)

Sơ đồ 1 cho thấy, tiếp cận năng lực cũng chính là tiếp cận các mục tiêu giáo dục theo UNESCO và vì vậy phát triển năng lực được xem là mục tiêu của giáo dục. Đó là lý do, giáo dục theo định hướng năng lực hay tiếp cận năng lực trong giáo dục đang trở thành xu hướng giáo dục quốc tế.

2.1.2. Tiếp cận năng lực

Để hiểu rõ về tiếp cận năng lực, cần xem xét một số thuật ngữ về tiếp cận năng lực trong giáo dục được sử dụng phổ biến trong thời gian gần đây.

Tiếp cận năng lực (competency-based approach) là phương pháp giáo dục tập trung vào phát triển và đánh giá các năng lực (competencies) của người học.

Tiếp cận năng lực trong giáo dục (competency-based education - CBE) là một mô hình giáo dục tập trung vào việc phát triển và đánh giá năng lực của người học. Thay vì tập trung vào việc truyền đạt kiến thức, CBE nhấn mạnh việc phát triển kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để người học có thể thành công trong thế giới thực.

Tiếp cận chuẩn đầu ra trong giáo dục (outcome-based education - OBE) là mô hình giáo dục tập trung vào việc định rõ những kết quả mà người học cần đạt được (chuẩn đầu ra) sau khi hoàn thành một khóa học hoặc một chương trình học. Thay vì chỉ tập trung vào quá trình giảng dạy, OBE đặt trọng tâm vào kết quả học tập và phát triển của người học.

Tiếp cận năng lực đầu ra (Outcome-based competency approach) là việc phát triển và đánh giá năng lực của người học dựa vào những kết quả đầu ra sau khi họ hoàn thành khóa học. Trong tiếp cận này, năng lực của người học được xác định trước (những gì người học cần biết, làm được và có được) được thiết kế thành các mục tiêu đầu ra rõ ràng và đánh giá dựa trên việc đạt được các tiêu chuẩn, tiêu chí năng lực đã được xác định trong các mục tiêu ấy.

Tiếp cận năng lực nghề nghiệp (vocational competency-based approach) là một phương pháp trong giáo dục nghề nghiệp, tập trung phát triển và đánh giá năng lực cần thiết của người học để khi tốt nghiệp họ thích ứng với lao động của một ngành nghề cụ thể.

Tiếp cận năng lực thực hiện (performance-based competency approach) là phương pháp trong GD-ĐT, tập trung vào phát triển và đánh giá khả năng thực hiện (performance competency) của người học. Khả năng thực hiện là khả năng áp dụng kiến thức và kỹ năng vào thực tiễn để thực hiện tốt nhiệm vụ.

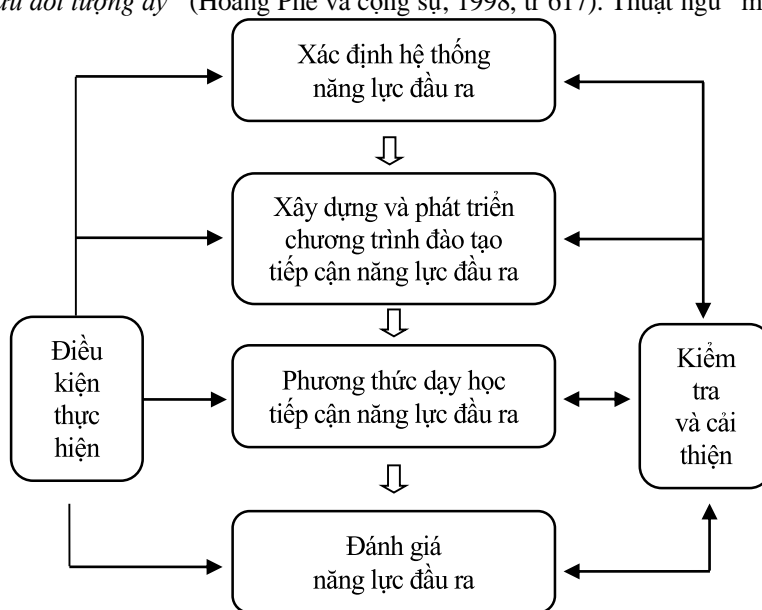
Đặc điểm chung có thể nhận thấy là các tiếp cận nêu trên đều nhằm phát triển và đánh giá năng lực người học, và chúng có thể kết hợp với nhau trong một hệ thống, một mô hình GD-ĐT.

Tiếp cận năng lực đầu ra nhằm đảm bảo cho người học được trang bị kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để thích ứng và thành công trong công việc và cuộc sống sau khi tốt nghiệp. Do vậy, xây dựng một mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra trong giáo dục đại học là cần thiết, có ý nghĩa lí luận và thực tiễn trong bối cảnh hiện nay.

2.2. Đề xuất mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra ở trường đại học

Theo Từ điển tiếng Việt: “*Mô hình là hình thức diễn đạt hết sức gọn theo một ngôn ngữ nào đó các đặc trưng chủ yếu của một đối tượng, để nghiên cứu đối tượng ấy*” (Hoàng Phê và cộng sự, 1998, tr 617). Thuật ngữ “mô hình” trong bài báo này không mang ý nghĩa của một mô hình vật chất, mà là một mô hình lí thuyết, được diễn đạt bằng ngôn ngữ thể hiện được các đặc trưng của đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra ở trường đại học. Theo hướng đó, có thể hiểu: *Mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra ở trường đại học là hình thức diễn đạt ngắn gọn logic các hoạt động đào tạo ở trường đại học theo tiếp cận năng lực đầu ra, tức mô hình tập trung vào việc phát triển và đánh giá năng lực của người học dựa trên những kết quả hoặc đầu ra cụ thể mà họ đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo.*

Dưới đây là đề xuất về mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra ở các trường đại học (sơ đồ 2):



Sơ đồ 2. Mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra (nguồn: Tác giả)

Về các yếu tố trong mô hình ở sơ đồ 2:

1) *Xác định hệ thống năng lực đầu ra*

Hệ thống năng lực đầu ra là hệ thống kiến thức, kỹ năng, thái độ (phẩm chất) mà sinh viên cần đạt được sau khi hoàn thành khóa đào tạo, chương trình đào tạo.

Hệ thống năng lực đầu ra được xác định dựa trên các tiêu chuẩn chất lượng, yêu cầu của ngành nghề/ lĩnh vực tương ứng (có thể thông qua các chuẩn nghề nghiệp) và bốn năng lực thành phần (năng lực chuyên môn, năng lực phương pháp, năng lực xã hội, năng lực cá thể) tương ứng với bốn mục tiêu giáo dục theo UNESCO. Như vậy, hệ thống năng lực đầu ra được xác định để đảm bảo các yêu cầu đào tạo (yêu cầu nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu xã hội). “Để xác định được các năng lực, người ta phải tiến hành phân tích nghề và công việc thực tế lao động nghề nghiệp” (Chế Thị Hải Linh, 2019, tr 28).

Xác định hệ thống năng lực đầu ra cần kết hợp với tiếp cận chuẩn đầu ra. Khi đó, hệ thống năng lực đầu ra được thiết kế thành các chuẩn đầu ra đào tạo, mà người học cần đạt được sau khi hoàn thành khóa đào tạo, chương trình đào tạo, dễ dàng thích ứng với lao động nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp, đáp ứng yêu cầu xã hội.

2) *Xây dựng và phát triển chương trình đào tạo tiếp cận năng lực đầu ra*

Chương trình đào tạo phải hướng đến việc sao cho người học có thể phát triển và đạt được những năng lực đầu ra đã xác định. Mục tiêu của chương trình đào tạo là đạt được chuẩn đầu ra đào tạo. Muốn vậy, cần phải xây dựng nội dung chương trình (các môn học, học phần) tương ứng với các chuẩn đầu ra đào tạo. Về kỹ thuật, cần xây dựng khoa học mà trên thể hiện tương quan sự đáp ứng của các mục tiêu, chuẩn đầu ra của môn học, học phần với các chuẩn đầu ra đào tạo.

3) *Phương thức dạy học tiếp cận năng lực đầu ra*

Trong tiếp cận năng lực đầu ra, năng lực người học cần đạt được xác định trước. Mặt khác, “*năng lực không thể có được thông qua dạy, mà phải thông qua học và luyện tập*” (Bernd Meier & Nguyễn Văn Cường, 2016, tr 67). Do vậy, để đạt được các năng lực cần thiết, việc học, phương pháp học của người học là quan trọng. Có thể nói, tiếp cận năng lực dựa trên triết lý người học là trung tâm. Chính vì vậy, trong cuốn “*Triết lý giáo dục Việt Nam*”, từ truyền thống đến hiện đại, Trần Ngọc Thêm và cộng sự (2022) cho rằng: “*Yêu cầu cơ bản của phương pháp giáo dục đại học là đưa người học trở thành nhân vật trung tâm của hoạt động giáo dục; đưa việc học trở thành công việc trung tâm của hoạt động giáo dục*” (tr 475).

Từ các luận điểm trên, có thể thấy, đối với phương pháp dạy học tiếp cận năng lực đầu ra. Vì năng lực chỉ bộc lộ qua hoạt động nên người dạy không truyền thụ kiến thức một chiều mà tổ chức, hướng dẫn người học tích lũy kiến thức, vận dụng kiến thức để giải quyết vấn đề qua đó hình thành, trau dồi kỹ năng, thái độ; nâng cao hứng thú học tập, lòng yêu khoa học, yêu ngành nghề đã lựa chọn. Hoạt động tìm tòi tích cực, sáng tạo chỉ xuất hiện khi chủ thể bắt gặp tình huống chứa đựng vấn đề nhân thức hay thực tiễn. Những tình huống đó thường được diễn đạt bằng câu hỏi, bài tập, bài toán, dự án... Vì vậy, một số phương pháp dạy học theo tiếp cận năng lực đầu ra có thể kể đến như: câu hỏi gợi mở, giải quyết vấn đề, học theo tình huống; học trải nghiệm (thực tập, thực tế, thí nghiệm...); dạy học tương tác (tranh luận, thảo luận, học nhóm); tự học (bài tập về nhà theo định hướng năng lực...).

Về hình thức, cách thức tổ chức dạy học tiếp cận năng lực đầu ra: cần chú trọng kết hợp giữa việc học lý thuyết, thực hành, thực tập, nghiên cứu, và các hoạt động ngoại khóa để đảm bảo sự hài hòa giữa tích lũy kiến thức với hình thành, phát triển phẩm chất, kỹ năng cần thiết.

4) *Đánh giá năng lực đầu ra*

“*Đánh giá là quá trình thu thập thông tin, chứng cứ về đối tượng cần đánh giá và đưa ra những phán xét, nhận định về mức độ đạt được theo các thang đo hoặc các tiêu chí đã được đưa ra trong các tiêu chuẩn hay chuẩn mực*” (Trần Khánh Đức, 2014, tr 359). Đánh giá dựa trên việc đạt được các tiêu chuẩn, tiêu chí năng lực đã được xác định, để đo lường mức độ đạt được của người học đối với các năng lực đầu ra của môn học, học phần. Do đó, đánh giá theo tiếp cận năng lực phải căn cứ vào các minh chứng là sản phẩm của hoạt động có thể định giá, đo lường được. Thiết kế công cụ kiểm tra, đánh giá phải yêu cầu người học bộc lộ được các sản phẩm đó. Trong đó, bảng tham chiếu, ma trận rubric là những công cụ quan trọng.

Việc đánh giá phải đảm bảo nguyên tắc rõ ràng, chính xác, khách quan và phân hóa, thường xuyên, liên tục và định kỳ. Yêu cầu và tiêu chí đánh giá phải cụ thể cần được thiết kế và công bố, làm rõ cho người học trước khi học. Kết quả đánh giá cần thông tin cho người học và hướng dẫn người học cải thiện năng lực của mình. Muốn vậy, cần kết hợp đánh giá tổng kết và đánh giá quá trình. Trong dạy học theo tiếp cận năng lực thì đánh giá quá trình/đánh giá

thường xuyên còn có chức năng phương pháp dạy học. Các biện pháp hỗ trợ, bổ sung và huấn luyện có thể được cung cấp để giúp người học đạt được những mục tiêu năng lực đầu ra.

Tùy thuộc vào phương pháp dạy học và yêu cầu đáp ứng chuẩn đầu ra của từng môn học, học phần để lựa chọn các phương pháp đánh giá phù hợp, đảm bảo cung cấp đầy đủ thông tin để đánh giá mức độ tiến bộ của người học cũng như mức độ hiệu quả đạt được của tiến trình dạy học. Đánh giá có thể bao gồm các bài tập, thuyết trình, các bài kiểm tra, dự án, báo cáo, làm việc nhóm, thực tập và các hoạt động đánh giá khác để đánh giá khả năng áp dụng kiến thức và kỹ năng vào thực tế.

5) Điều kiện thực hiện

Để thực hiện mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra thật sự hiệu quả, cần phải có các điều kiện về nhân lực, vật lực, tài lực.

- Về nhân lực: + CBQL các cấp trong trường cần có nhận thức tốt và am hiểu về đào tạo theo tiếp cận năng lực; + Đội ngũ giảng viên, chuyên viên... đảm bảo về số lượng, cơ cấu, chất lượng (phẩm chất, năng lực) để tổ chức thực hiện giảng dạy các môn học, học phần trong chương trình theo tiếp cận năng lực đầu ra; + Số lượng người học trong lớp học (sĩ số) hợp lý để có thể vận dụng các phương pháp, hình thức dạy học và đánh giá kết quả học tập của người học theo tiếp cận năng lực; + Cần có bồi dưỡng nhận thức, bồi dưỡng chuyên môn cho CBQL, giảng viên, chuyên viên và người học về đào tạo theo tiếp cận năng lực.

- Về cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, hạ tầng công nghệ thông tin: cần đảm bảo, phục vụ hiệu quả cho đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra.

6) Kiểm tra và cải thiện

Mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra (trình bày ở sơ đồ 2) cho thấy, quá trình đào tạo theo mô hình này là một hệ có thể điều khiển được thông qua thông tin phản hồi thuận và nghịch. Tính điều khiển chỉ hiệu quả khi khâu kiểm tra, đánh giá cung cấp đầy đủ, thường xuyên, kịp thời thông tin phản hồi và các thông tin đó được xử lý để điều chỉnh cải thiện các thành tố cấu trúc chương trình đào tạo.

Kiểm tra là so sánh giữa các yêu cầu cần đạt với thực hiện ở từng yếu tố của mô hình. Kiểm tra để nhận biết sự thực hiện có đúng các yêu cầu hay không? Kiểm tra giúp phát hiện các sai lệch, sự không phù hợp để khắc phục, điều chỉnh hoặc tác động cải tiến nhằm cải thiện quá trình thực hiện mô hình.

2.3. Lợi ích của vận dụng mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra ở trường đại học

Mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra bảo đảm đưa được các yêu cầu của nghề nghiệp, yêu cầu xã hội vào chương trình đào tạo; giúp cho người học sau khi tốt nghiệp đáp ứng được các yêu cầu công việc và thị trường lao động; từ đó nó tạo ra những lợi ích sau:

- *Tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao*: Do hệ thống kiến thức, kỹ năng, thái độ chuẩn bị cho người học là sự cụ thể hóa hệ thống năng lực đầu ra, mà hệ thống năng lực đầu ra được xây dựng để đảm bảo các yêu cầu đào tạo nghề nghiệp, xã hội; nên người học sau khi tốt nghiệp thích ứng, tự tin với lao động nghề nghiệp. Điều này giúp tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

- *Tăng khả năng sẵn sàng làm việc và đóng góp ngay sau khi tốt nghiệp*: Khi được đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra, đánh giá năng lực đầu ra của người học được trường đại học sử dụng, hướng dẫn người học cải thiện năng lực của mình, giúp người học đạt được những mục tiêu năng lực đầu ra để làm việc trong lĩnh vực mà họ quan tâm. Điều này giúp người học có khả năng sẵn sàng làm việc và đóng góp ngay sau khi tốt nghiệp, không cần thời gian dài để thích nghi với môi trường làm việc mới.

- *Tăng tính linh hoạt và đa dạng trong việc lựa chọn công việc*: Việc đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra giúp người học phát triển những kỹ năng và kiến thức cần thiết để làm việc trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Điều này tạo ra tính linh hoạt và đa dạng trong việc lựa chọn công việc sau này, giúp người học tăng khả năng tìm được việc làm ưng ý và phù hợp với năng lực của mình.

- *Tiết kiệm thời gian và tài nguyên*: Đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra giúp tập trung vào những kỹ năng và kiến thức cốt lõi cần thiết để làm việc trong ngành nghề mong muốn; mặt khác, mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra đòi hỏi trường đại học phải liên kết với doanh nghiệp và xã hội để người học được thử thách, hình thành và phát triển những kỹ năng nghề nghiệp ở thực tiễn. Do vậy, huy động được nguồn lực doanh nghiệp, xã hội vào hoạt động đào tạo của trường đại học. Điều này giúp tiết kiệm thời gian và tài nguyên cho người học và trường đại học, vì họ không cần phải học những nội dung không liên quan đến ngành nghề của mình và huy động được nguồn lực xã hội vào hoạt động đào tạo của nhà trường.

- *Nâng cao uy tín của trường đại học*: Mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra giúp đào tạo người học có khả năng tự học và liên tục cải thiện mình trong công việc, tạo ra sự tin tưởng từ phía các nhà tuyển dụng. Điều này đóng góp đáng kể vào việc nâng cao uy tín của trường đại học.

3. Kết luận

Tiếp cận năng lực trong giáo dục cũng chính là tiếp cận các mục tiêu giáo dục theo UNESCO, do vậy phát triển năng lực được xem là mục tiêu của giáo dục. Đó là lí do, giáo dục theo định hướng năng lực hay tiếp cận năng lực trong giáo dục đang trở thành xu hướng giáo dục quốc tế. Theo xu hướng ấy, hoạt động đào tạo ở các trường đại cần thực hiện đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra. Tiếp cận năng lực đầu ra là việc phát triển và đánh giá năng lực của người học dựa vào những kết quả đầu ra sau khi họ hoàn thành khóa học. Mô hình đào tạo theo tiếp cận năng lực đầu ra ở các trường đại học được đề xuất bao gồm 06 yếu tố: (1) Xác định hệ thống năng lực đầu ra; (2) Xây dựng và phát triển chương trình đào tạo tiếp cận năng lực đầu ra; (3) Phương thức dạy học tiếp cận năng lực đầu ra; (4) Đánh giá năng lực đầu ra; (5) Điều kiện thực hiện; (6) Kiểm tra và cải thiện. Mô hình này được thực hiện sẽ mang lại nhiều lợi ích cho người học, nhà trường và xã hội: Tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội; Tăng khả năng sẵn sàng làm việc và đóng góp ngay sau khi tốt nghiệp cho người học; Tăng tính linh hoạt và đa dạng trong việc lựa chọn công việc của người học; Tiết kiệm thời gian và tài nguyên cho người học, trường đại học; Nâng cao uy tín của trường đại học. Các trường đại học có thể vận dụng mô hình đề xuất, bảo đảm đưa được các yêu cầu nghề nghiệp, yêu cầu xã hội vào chương trình đào tạo; giúp cho người học sau khi tốt nghiệp đáp ứng được các yêu cầu công việc và thị trường lao động; từ đó tạo ra nhiều lợi ích cho người học cũng như trường đại học, nâng cao uy tín, thương hiệu nhà trường.

Tài liệu tham khảo

- Bernd Meier, Nguyễn Văn Cường (2016). *Lí luận dạy học hiện đại - Cơ sở đổi mới mục tiêu, nội dung và phương pháp dạy học*. NXB Đại học Sư phạm.
- Bộ GD-ĐT (2018). *Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể* (ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
- Chế Thị Hải Linh (2019). *Quản lí đào tạo giáo viên tiểu học ở các trường/ khoa đại học sư phạm theo tiếp cận năng lực*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Vinh.
- Hoàng Phê (chủ biên), Bùi Khắc Việt, Chu Bích Thu, Đào Thân, Hoàng Tuệ (1998). *Từ điển tiếng Việt*. NXB Đà Nẵng - Trung tâm Từ điển học.
- Huỳnh Văn Sơn, Nguyễn Kim Hồng, Nguyễn Thị Diễm My (2017). *Phương pháp dạy học phát triển năng lực học sinh phổ thông*. NXB Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
- Nguyễn Hữu Hợp (2022). Đề xuất mô hình dạy học theo tiếp cận năng lực trong đào tạo giáo viên kĩ thuật. *Tạp chí Giáo dục*, 22(1), 21-27.
- Nguyễn Phan Quang (2021). *Quản lí đào tạo các chương trình chất lượng cao trình độ đại học ở Đại học Quốc gia Hà Nội*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Học viện Quản lí Giáo dục.
- Nguyễn Thị Kim Dung (chủ biên), Đinh Quang Báo, Nguyễn Thanh Bình (2015). *Đào tạo nghiệp vụ sư phạm theo định hướng hình thành năng lực nghề cho sinh viên các trường đại học sư phạm*. NXB Đại học Sư phạm.
- Trần Khánh Đức (2014). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Trần Kiểm (2016). *Quản lí và lãnh đạo nhà trường hiệu quả - tiếp cận năng lực*. NXB Đại học Sư phạm.
- Trần Ngọc Thêm (chủ biên), Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Minh Đăng, Trần Văn Đoàn, Nguyễn Duy Mộng Hà (2022). *Triết lí giáo dục Việt Nam: Từ truyền thống đến hiện đại*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Vũ Dũng (chủ biên, 2000). *Từ điển Tâm lí học*. NXB Khoa học Xã hội.