

MÔ HÌNH ĐÀO TẠO THEO NĂNG LỰC VÀ GIẢI PHÁP 5C VỚI VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH KHOA HỌC XÃ HỘI Ở VIỆT NAM

Phạm Quang Huy

Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh

TÓM TẮT

Một trong những phương pháp hiện đại có liên quan đến chất lượng đào tạo đang được nhiều nước áp dụng là mô hình đào tạo theo năng lực (CBT) và giải pháp 5C. Đây là phương thức đào tạo hướng đến tính thực hành cũng như phát huy năng lực bản thân của từng cá nhân trong xã hội. Bài viết này nhằm cung cấp một bức tranh tổng quát về quá trình phát triển, nội dung và những đặc điểm chính của mô hình CBT và giải pháp 5C, qua đó chia sẻ những kinh nghiệm mà các trường đại học Việt Nam có thể xem xét áp dụng.

Từ khóa: *khoa học xã hội, năng lực, mô hình CBT, giải pháp 5C*

1. Đặt vấn đề

Con người nói chung hay nguồn nhân lực nói riêng được xem là nhân tố then chốt trong bất kỳ hoạt động nào, ở bất kỳ quốc gia nào. Không giống các nguồn lực khác (như tài chính, vật chất hay kỹ thuật công nghệ), nhân lực là một nguồn lực đặc biệt không thể thiếu, nó quyết định tới sự thành bại của tổ chức. Để có thể nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì cần thiết phải có một quá trình đào tạo đồng bộ, cập nhật và theo đúng yêu cầu của đơn vị.

Giáo dục luôn được xem là chính sách ưu tiên hàng đầu và cần được đưa lên trước nhất trong mọi vấn đề của bất kỳ quốc gia nào. Hệ thống giáo dục của một quốc gia được xem là một chỉnh thể thống nhất, là một quá trình toàn vẹn hình thành nhân cách, được tổ chức có mục đích, có kế hoạch, thông qua hoạt động và quan hệ giữa nhà giáo dục và người được giáo dục, từ đó nhằm làm chủ được các kinh nghiệm mà xã

hội loài người đã tạo nên trong hàng ngàn năm qua.

Vì tầm quan trọng của giáo dục, các nước trên thế giới luôn luôn tìm tòi, nghiên cứu các hệ thống cũng như phương thức giảng dạy cho tất cả các ngành nghề như khoa học xã hội, khoa học tự nhiên, khoa học vũ trụ... sao cho có thể đáp ứng được chất lượng về nguồn nhân lực cho tổ chức mình. Để làm được điều này, trong giai đoạn hiện nay, hầu hết các nước đều hướng đến việc đào tạo hướng theo khả năng của bản thân người học và xem đây là định hướng chính cho nền giáo dục của quốc gia.

Trong lĩnh vực khoa học xã hội nhân văn ở Việt Nam, hầu hết các trường đại học đã, đang hoặc sẽ tìm kiếm cho mình các phương pháp giảng dạy tiên tiến và có thể đáp ứng được nhu cầu của người học, tuy nhiên mô hình đào tạo theo năng lực tại Việt Nam còn khá mới mẻ cho cả giảng viên nói riêng lẫn các trường nói chung.

Nhằm hướng tới sự hòa hợp chung với xu hướng toàn cầu, Việt Nam cũng cần phải hướng đến mô hình đào tạo theo năng lực để nâng cao hơn vị thế của quốc gia. Với những nguyên nhân cơ bản trên, mục đích chính của bài viết này là cung cấp những nội dung về khung lý thuyết của mô hình đào tạo theo năng lực cùng việc sử dụng giải pháp 5C để nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực ngành khoa học xã hội nhân văn.

2. Năng lực và mô hình CBT là gì?

Một trong số ít các nhân tố để đánh giá về chất lượng của nguồn nhân lực trong một tổ chức chính là năng lực của nhân viên trong tổ chức đó. Vì điều này nên các quốc gia trên thế giới luôn cố gắng phát triển cách thức đào tạo nhằm tập trung vào yếu tố năng lực của nhân sự trong đơn vị. Mô hình đào tạo theo năng lực (được viết theo tiếng Anh là *Competency Based Training - CBT*) ra đời vào khoảng thập niên 1970 tại Hoa Kỳ. Tuy nhiên đây chỉ được xem là thời điểm sơ khai của hệ thống này. Sau đó, xuất hiện một số nhận xét và đóng góp của các nhà nghiên cứu (Norton, Harrington & Gill 1978, Britell 1980, Harris & ctg 1995) thì CBT bắt đầu phát triển dần trên thế giới. Theo Harris và cộng sự (1995), trên thế giới xuất hiện việc nghiên cứu theo khuôn mẫu và phát triển các chương trình đào tạo nghề nghiệp. Đây được xem là cột mốc đánh dấu cho sự ủng hộ việc phát triển của CBT trong lịch sử. Có thể nhận ra rằng hệ thống CBT cũng chỉ mới phát triển trên thế giới trong thời gian không lâu. Do vậy đối với các quốc gia thì tính mới của phương pháp này vẫn là một thách thức các chuyên gia giáo dục.

Năng lực là gì? Theo cách giải nghĩa chung nhất, năng lực chính là khả năng thực hiện các nhiệm vụ hoặc làm các công việc theo tiêu chuẩn đã được đưa ra. Nó còn có thể hiểu là khả năng để chuyển đổi thành kỹ năng và kiến thức theo một trình tự nhất định trong phạm vi một công việc cụ thể nào đó. Điều này có nghĩa là một người khi đã có kỹ năng thì có thể làm việc theo đúng yêu cầu định sẵn. Cùng với những hiểu biết chung nhất về ý nghĩa chữ “*năng lực*” thì nhiều tổ chức trên thế giới cũng đưa ra những nội dung xung quanh khái niệm này.

Theo Cục Giáo dục từ xa Vương quốc Anh (FEU 1984), năng lực là việc sở hữu và phát triển đủ các kỹ năng, thái độ thích hợp và kinh nghiệm để thực hiện thành công các vai trò khác nhau trong cuộc sống. Cũng trong năm 1984, FEU đưa ra một nhận định khác: năng lực đó là khả năng hoàn thành mà người công nhân cần trong một môi trường công việc cụ thể nào đó. Với Cục Đào tạo quốc tế (Training Agency 1989), năng lực chính là khả năng có thể hoàn thành các hoạt động cụ thể trong một công việc nào đó. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cung cấp một khái niệm rộng hơn, đó là năng lực chuyên nghiệp – được hiểu chính là năng khiếu để thực hiện một nhiệm vụ hay một vị trí công việc có hiệu quả với việc sở hữu các chứng chỉ theo yêu cầu. Do đó, ILO cho rằng năng lực và chứng chỉ nghề nghiệp có quan hệ chặt chẽ với nhau để cùng tạo ra khả năng thi hành một tác nghiệp nào đó. Theo Tổ chức giáo dục Quebec của Pháp, năng lực là một tập hợp các giá trị thực thi có ảnh hưởng bởi xã hội và khả năng nhận thức, tâm lý, cảm quan

và khả năng thích ứng cho phép một người thực hiện đầy đủ vai trò, chức năng, một hoạt động hoặc công việc nào đó.

Thông qua các khái niệm được trình bày trên đây, có thể nhận thấy rằng thuật ngữ “năng lực” có mối quan hệ với một số đặc điểm cơ bản như sau:

- Thể hiện thông qua một khả năng;
- Tạo ra để hướng đến thực hiện theo đúng một bộ tiêu chuẩn có sẵn;
- Áp dụng trong từng môi trường làm việc cụ thể;
- Liên quan đến một nhiệm vụ hay công việc hay tác nghiệp nào đó.

Khái niệm ‘năng lực’ là một thuật ngữ mang ý nghĩa sâu rộng và bao quát nhiều nội dung, trong đó tập trung đề cập đến vấn đề chuyển đổi thành kỹ năng và kiến thức tại những bối cảnh mới trong một khu vực nghề nghiệp nào đó. Nó thể hiện chung quanh các tổ chức và lập kế hoạch làm việc, sự đổi mới và các hoạt động trong đơn vị nhằm thể hiện mối quan hệ với đồng nghiệp, nhà quản lý và khách hàng. Thuật ngữ này ngày nay càng được nhiều chuyên gia tiếp tục mở rộng nội dung và phân tích các đặc điểm của nó.

3. Khung lý thuyết chung về mô hình CBT và giải pháp 5C

3.1. Mô hình đào tạo theo năng lực

Với khái niệm nền tảng trên thì theo văn kiện về khung lý thuyết của mô hình CBT, việc đào tạo theo năng lực chính là mô hình đào tạo nhấn mạnh đến việc sử dụng năng lực trong quá trình thực hiện một kỹ năng nào đó. Nó được thiết kế nhằm đáp ứng yêu cầu của các ngành nghề trong xã hội và bản thân năng lực của từng người học cụ thể. Nó có liên quan đến việc

đào tạo con người để có thể thực hiện được theo đúng các tiêu chuẩn do công việc yêu cầu trong các hoàn cảnh khác nhau và mức độ lặp lại nhiều lần có tính chuyên nghiệp cao. Mô hình CBT chú trọng vào việc làm sao cho kết quả cuối cùng đạt được chất lượng cao nhất có thể.

Mặc dù mô hình CBT đã phát triển trong nhiều năm và cũng có một lịch sử trên thế giới khá lâu, tuy nhiên nó không phải là một vấn đề đơn giản cho sự hiểu biết của các quốc gia. Để có thể nhận thức một cách rõ ràng hơn thì cần phân biệt những đặc điểm cơ bản giữa hệ thống đào tạo theo năng lực với hệ thống đào tạo theo truyền thống đang được áp dụng khá nhiều trong những năm gần đây. Hệ thống chương trình đào tạo theo truyền thống thường thực hiện trên quá trình học nghề và có sự khác nhau cơ bản với các cấp bậc trong hệ thống CBT đang áp dụng trên thế giới. Một số điểm giữa hai hệ thống này được biểu hiện chi tiết như sau:

- *Các đặc điểm chính của mô hình đào tạo truyền thống:*

[1] Chương trình đào tạo dựa trên kiến thức, tức là nó nhấn mạnh vào lý thuyết hơn là các tác nghiệp thực hành;

[2] Cần phải có các chứng chỉ theo yêu cầu khi bắt đầu tham gia khóa học;

[3] Giáo viên là trung tâm và theo hướng tập trung đầu vào, có thể hiểu là mỗi sinh viên đều hướng đến người thầy, xem họ là người biết tất cả kiến thức và sẽ học hỏi các kỹ năng từ họ;

[4] Thời gian các khóa học rất cụ thể, điều này được hiểu là các học phần được ấn định mức thời gian rõ ràng và có giới hạn mà mỗi người học bắt buộc phải tuân thủ;

[5] Chất lượng của người học thường được đánh giá chủ yếu vào bài kiểm tra cuối kỳ. Người học phải thực hiện một bài kiểm tra vào cuối môn nhằm ôn lại tổng quát các kiến thức đã học mà không quan tâm đến họ đã sẵn sàng để làm kiểm tra hay bài thi hay chưa;

[6] Đánh giá quá trình thực hành: hầu hết trong trường hợp người học đạt kết quả của kỳ thi cuối cùng thì dù quá trình thực hành không có kết quả cao, có khi chỉ từ 40% đến 50% nhưng họ vẫn được công nhận hoàn thành khóa học;

- Các đặc điểm chính của mô hình đào tạo dựa trên cơ sở năng lực:

[1] Hệ thống này mang tính cá nhân hóa, điều này có nghĩa là việc học tập sẽ lấy người học làm trung tâm và vai trò của người giảng dạy sẽ thay đổi thành người tư vấn hoặc một hỗ trợ viên;

[2] Linh hoạt, không dựa trên cơ sở thời gian, tức là quá trình học thông qua các phần mà họ có;

[3] Dựa theo kết quả, điều này được hiểu là nhấn mạnh vào sản phẩm chứ không vào quy trình, nó phản ánh sự mong đợi trong quá trình thực hiện tại nơi làm việc;

[4] Nó khuyến khích sự đặc biệt hóa trong phong cách, có nghĩa là sinh viên có thể tập trung vào những kỹ năng mà họ cảm thấy tự tin hoặc có thể làm chủ;

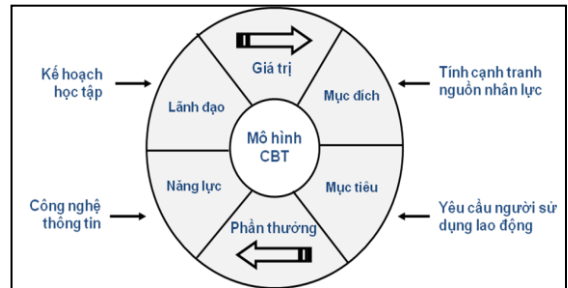
[5] Không có giới hạn đầu vào – hầu hết bất kỳ ai cũng có thể nộp đơn tham dự chương trình với thời gian bao lâu cũng được tùy theo khả năng của họ và không ấn định thời gian, tuổi tác;

[6] Định hướng vào quá trình thực hành, còn lý thuyết được giảng chỉ nhằm

mục đích chính là tạo nền tảng kiến thức cho người học, chứ không phải là phần chính yếu trong quá trình học tập;

[7] Quá trình thực hành được phân chia nhỏ cho từng mảng nội dung có thể thực hiện được theo khả năng của từng cá nhân mà những điều này được giảng viên ghi nhận khi thao tác trên lớp.

Trong lĩnh vực khoa học xã hội nhân văn, John (2002) nhận định rằng khuôn mẫu lý thuyết về mô hình CBT đã xác định được sáu yếu tố cơ bản trong khía cạnh xã hội nhân văn, cũng như đáp ứng được chất lượng cho nguồn nhân lực theo sơ đồ:



Sơ đồ trên cho thấy, trong lĩnh vực khoa học xã hội, nguồn nhân lực chịu tác động và chi phí bởi bốn thành phần chính, đó là kế hoạch học tập của từng cá nhân, sự vận dụng kỹ thuật công nghệ, sự cạnh tranh giữa các ngành nghề cụ thể cũng như từng doanh nghiệp cụ thể. Qua đây, có thể nhận thấy rằng hệ thống CBT tập trung vào kết quả, tức là vào năng lực mà những điều này có liên kết chặt chẽ với nhu cầu của nơi làm việc (Bloom, 1971). Điều này được thể hiện qua việc đánh giá một cách đầy đủ để có một cái nhìn tổng quát hơn trong nhiều trường hợp khác nhau.

3.2. Đặc điểm của gói giải pháp 5C trong việc đào tạo nhân lực

Có thể nhận thấy rằng một người được đào tạo theo năng lực chính là cá nhân

được huấn luyện một cách bài bản, phù hợp, có đầy đủ điều kiện cũng như kinh nghiệm để thực hiện công việc một cách an toàn và mang tính độc lập hoặc mức độ giám sát công việc sẽ được tối thiểu hóa. Nhìn chung, tại khá nhiều nước, CBT được triển khai, áp dụng cụ thể và thực hiện theo một chương trình đào tạo thống nhất với 6 bước tuần tự như sau:

[1] *Phân tích nhiệm vụ*: nhằm xác định kiến thức, kỹ năng và các nội dung khác nhau mà người học mong đợi hoặc có nhu cầu. Bước này nếu được thực hiện chính xác sẽ mang lại hiệu quả cao trong đào tạo thực tế.

[2] *Phát triển và kiểm tra tính hợp lệ của các tiêu chuẩn thực hiện*: những mục tiêu thực hiện sẽ cung cấp một khung nội dung tổng quát cho việc thiết kế các tài liệu đào tạo. Nó phải hướng đến việc cung cấp cho người học mục tiêu thực hành, giúp họ xác định phạm vi công việc tương ứng với bản thân, biết cách mà người sử dụng lao động sẽ đánh giá mình.

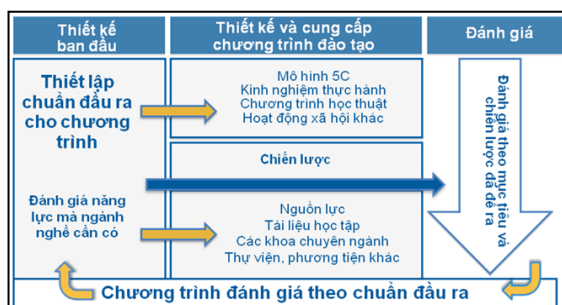
[3] *Thực hiện nguồn lực đào tạo*: thông qua việc tìm hiểu các mục tiêu cần hướng đến thì các tài liệu đào tạo cần phải có đầy đủ các mục như tổng quan, nội dung, cách đánh giá, quy trình...

[4] *Đánh giá ban đầu các tài liệu đào tạo sử dụng*: bước này nhằm đảm bảo rằng các tài liệu được áp dụng trong chương trình đáp ứng đúng mục tiêu đào tạo và không có sai sót trong các kỹ năng tương ứng mà người học sẽ được nghiên cứu.

[5] *Cập nhật và thay đổi các tài liệu dùng cho đào tạo*: nếu có những sai sót hay những điểm chưa phù hợp thì hội đồng chuyên môn sẽ tiến hành chỉnh sửa theo như những gì đã được tìm hiểu.

[6] *Thi hành chính thức nội dung đào tạo*: áp dụng phiên bản cuối cùng đã được hội đồng khoa học thông qua để đưa vào đào tạo trên giảng đường hoặc tại các đơn vị có nhu cầu.

Với một quy trình khép kín và luôn quan tâm đến chất lượng của từng khâu như trên, các nước sẽ cung cấp được nội dung đào tạo thích ứng với từng người học khác nhau trong quá trình đào tạo theo CBT. Theo chu trình đó, mô hình CBT đã đưa ra khung đào tạo trong các ngành nghề nhằm tăng cường năng lực và chất lượng của đội ngũ nhân sự một tổ chức. Mô hình này được gọi là chương trình khung của năng lực (*Building Blocks model*) theo hình vẽ như sau:



Theo khung học tập này thì CBT đã đưa ra cho các trường đại học năm thành tố chính mà các trường nên xem xét trong quá trình đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo, với mục đích đáp ứng theo yêu cầu của từng người học cụ thể cũng như người sử dụng lao động. Năm thành tố này được gọi là mô hình 5C với các yếu tố bao gồm: *Comprehensive – Care – Centre – Context – Coherent*. Gói giải pháp này có thể hiểu như sau: khi đào tạo thì cần phải mang tính tổng hợp, chu cấp đầy đủ các yếu tố trong quá trình học tập, thực hiện theo từng ngành và chuyên ngành cụ thể cũng như làm sao cho người học thành thạo với

những gì họ đã được học để có thể áp dụng khi tham gia công việc tại các doanh nghiệp hay những tổ chức.

4. Kết luận

Một quốc gia để có thể phát triển bền vững thì một trong điều cần quan tâm cải thiện đầu tiên chính là giáo dục và đào tạo. Và trong nhiều lĩnh vực thì khoa học xã hội và nhân văn là một trong những ngành khoa học được các nước tập trung phát triển. Theo Ruth và Art Winter (2010), học tập là khả năng tìm ra ý nghĩa của một điều gì đó dựa trên những trải nghiệm trong quá khứ và nhận xét rồi liên kết quan sát đấy với ý nghĩa của nó. Điều này càng thể hiện một cách rõ nét ý nghĩa của việc học tập theo đúng nhu cầu và năng lực. Việt Nam cũng đang đi theo đúng sự tiến triển này của thế giới. Theo Thông báo số 131/TB-VPCP ban hành ngày 9/4/2012 về Kết luận của Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng, Chủ tịch Hội đồng Quốc gia Giáo dục và Phát triển Nhân lực tại cuộc họp nhiệm kỳ 2011-2015, đã nhấn mạnh đến “mục tiêu tổng quát phát triển giáo dục đến năm

2020 là đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục nước ta theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ và hội nhập quốc tế; chất lượng giáo dục toàn diện được nâng cao; giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành được chú trọng; đáp ứng nhu cầu nhân lực...”. Đào tạo theo năng lực được xem là vấn đề tất yếu mà Việt Nam cần phải hướng đến. Mô hình đào tạo theo năng lực được đánh giá là cấu trúc mang lại sự ưu việt cho cả người học và người dạy. Nó giúp hình thành sự chủ động, năng động và sáng tạo trong suốt quá trình học tập của một cá nhân tại ngôi trường mà họ theo học, từ đó sẽ tạo ra những năng lực và kỹ năng để vừa phù hợp với từng cá nhân của người học và vừa đáp ứng đúng theo các tiêu chuẩn mà các nơi làm việc đặt ra cho nhân sự mà mình sẽ tuyển dụng. Với kết quả này, khoảng cách giữa trường học và doanh nghiệp, giữa lý thuyết và thực tế, giữa sách vở và thực tiễn sẽ ngày một giảm dần và tiệm cận theo đúng sự phát triển chung của nền kinh tế xã hội.

TRAINING MODEL BY CBT METHOD AND 5C SOLUTION WITH IMPROVING THE HUMAN RESOURCE TRAINING FOR SOCIAL SCIENCE SECTORS IN VIETNAM

Pham Quang Huy

University of Economics Ho Chi Minh City

ABSTRACT

One of the modern methods related to training quality being widely applied by the countries is the method of CBT basing on learners' competence and 5C solution. This method of training aims to practice and to develop capabilities of each individual in the society. This article aims to provide an overall picture of the development process, contents, and other features the CBT model and 5C solution, thereby sharing the experiences that universities in Viet Nam may consider adopting.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bloom, BS et al (1956), *Taxonomy of Educational Objectives: Handbook I, Cognitive Domain*, New York..

- [2] Britell, J.K. (1980), *Competence and excellence: the search for an egalitarian standard, the demand for a universal guarantee*, in Jaeger, R.M. & Tittle, C.K. (eds.), *Minimum competency achievement testing: motives, models, measures, and consequences*, Berkeley: McCutchan Publishing Corporation.
- [3] Daniel, A.K (2012), *Some Impressions of Competency-Based Training Programs*, Author is Associate Professor, School of Education, Article first published online: 16 Feb 2012, DOI: 10.1002/j.1556-6978.1976.tb02001.x.
- [4] Đức Vượng (2008), “*Thực trạng và giải pháp về phát triển nhân lực Việt Nam*”, Báo cáo khoa học tại Hội nghị Quốc tế Việt Nam học lần thứ 3, tổ chức tại Hà Nội, Việt Nam, từ ngày 4 đến ngày 7-12-2008.
- [5] Đức Vượng (2011), “*Thực hiện mọi giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, Đài Tiếng nói Việt Nam, ngày 6-8-2011.
- [6] Harris, R., Guthrie, H., Hobart, B. & Lundberg, D. (1995), *Competency-based education and training: between a rock and a whirlpool*, South Melbourne: Macmillan Publishers Australia Pty. Ltd.
- [7] Jones, E (2002), *Defining and assessing learning: Exploring competency-based initiatives*, Washington, DC: Council of the National Postsecondary Education Cooperative; Publication NCES 2002159.
- [8] McDonald, F.J (1974), *The rationale for competency based programs*, in Houston, W.R. (ed.) *Exploring competency based education*, Berkeley: McCutchan Publishing Corporation, 17–30.
- [9] Norton, R.E., Harrington, L.G. & Gill, J (1978), *Performance-based teacher education: the state of the art*, Athens, Georgia: American Association for Vocational Instructional Materials.
- [10] Phạm Quang Huy (2011), “*Đào tạo nghiệp vụ sư phạm theo học chế tín chỉ tại khối ASEM và bài học kinh nghiệm cho các trường tại Việt Nam*”, Hội thảo của Trường Đại học Sư phạm TP.HCM.