

# PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC THỰC HIỆN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂN TRÀO

TRẦN THỊ LÝ - TRẦN THỊ TUA\*

Ngày nhận bài: 31/03/2017; ngày sửa chữa: 07/04/2017; ngày duyệt đăng: 19/04/2017.

**Abstract:** The curriculum is an important element in ensuring the quality of teaching at training institutions, therefore, development of curriculum towards competence approach is required in current period. This article mentions development of teacher training curriculum towards competence approach at Tan Trao University. Also, the article proposes a process of building teacher training curriculum towards competence approach with specific steps with aim to develop professional skills for student teachers to meet requirements of reality.

**Keywords:** Curriculum development, the teacher training curriculum, competence, approach.

Quá trình đổi mới GD-ĐT ở nước ta đã và đang đặt ra những yêu cầu mới về chương trình đào tạo (CTĐT) ở các bậc học, ngành đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân. Thông báo số 242-TB/TW kết luận của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (Khóa VIII) và phương hướng phát triển GD-ĐT đến năm 2020 đã chỉ rõ: *Chương trình, giáo trình chậm đổi mới, chậm hiện đại hóa; nhà trường chưa gắn chặt với đời sống xã hội và lao động nghề nghiệp.* Đổi mới chương trình giáo dục trước hết phải bắt đầu từ các trường sư phạm - nơi đào tạo đội ngũ giáo viên (GV) tương lai. Tuy nhiên, CTĐT ở nhiều cơ sở đào tạo GV hiện nay (trong đó có Trường Đại học Tân Trào) còn bất cập và lạc hậu. Có nhiều nguyên nhân, trong đó nguyên nhân cơ bản là công tác nghiên cứu và ứng dụng trong phát triển CTĐT nhiều năm qua chưa được quan tâm đúng mức, chưa có tính chuyên nghiệp và chưa có cách tiếp cận phù hợp.

Bài viết trình bày một số vấn đề về phát triển CTĐT GV ở Trường Đại học Tân Trào theo tiếp cận năng lực thực hiện (NLTH).

## 1. Chương trình đào tạo và phát triển chương trình đào tạo

**1.1. Chương trình đào tạo:** Thuật ngữ "CTĐT" có nhiều cách hiểu khác nhau. Ở các trường đại học Việt Nam, CTĐT được hiểu là một tập hợp các học phần được thiết kế cho một ngành đào tạo nhằm cung cấp cho sinh viên (SV) những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho nghề nghiệp sau này. Theo [1], "CTĐT là một bản thiết kế tổng thể các yếu tố và các hoạt động của quá trình đào tạo, trong đó quy định mục tiêu; các khối kiến thức, năng lực, phẩm chất cụ

thể; các phương pháp, hình thức đào tạo chủ yếu, cơ cấu nội dung môn học, tỉ lệ phân bổ thời gian đào tạo giữa các khối kiến thức của các môn học, tỉ lệ lí thuyết và thực hành, kế hoạch đào tạo, yêu cầu, cách thức kiểm tra, đánh giá chất lượng; quá trình triển khai; các điều kiện cơ bản đảm bảo vận hành chương trình". Như vậy, có thể hiểu CTĐT là bản kế hoạch được trình bày một cách có hệ thống toàn bộ hoạt động đào tạo với thời gian xác định, trong đó mô tả mục tiêu (chuẩn đầu ra), nội dung, phương pháp, phương tiện và hình thức tổ chức dạy học, cách thức đánh giá kết quả đào tạo (đối chiếu với chuẩn đầu ra). CTĐT là tập hợp các hoạt động gắn kết với nhau nhằm đạt mục tiêu đào tạo; theo đó, CTĐT gồm cả kịch bản và quá trình thực hiện. CTĐT về cấu trúc phải có 4 phần cơ bản: Mục tiêu đào tạo; Nội dung đào tạo; Phương pháp hay quy trình đào tạo; Cách đánh giá kết quả đào tạo.

**1.2. Phát triển CTĐT:** Cũng giống như khái niệm CTĐT, khái niệm "phát triển CTĐT" có nhiều cách hiểu khác nhau. Qua nghiên cứu các tài liệu tham khảo, chúng tôi cho rằng, phát triển CTĐT là quá trình liên tục làm hoàn thiện chương trình, bao gồm cả việc thiết kế hay xây dựng một chương trình mới hoặc cải tiến một CTĐT hiện có. Sản phẩm của quá trình này là một bản kế hoạch mô tả CTĐT đầy đủ, bao gồm mục tiêu (chuẩn đầu ra), nội dung (kiến thức, kỹ năng, thái độ), phương pháp đào tạo, các phương tiện hỗ trợ đào tạo, hình thức tổ chức đào tạo, phương pháp, cách thức đo lường đánh giá kết quả học tập của người học (đối chiếu với mục tiêu).

\* Trường Đại học Tân Trào

Khi kết thúc một chu trình đào tạo thì việc đánh giá toàn bộ CTĐT, thu thập thông tin phản hồi, kết hợp với sự phân tích nhu cầu xã hội sẽ làm cơ sở cho việc cải tiến hoặc thiết kế mới CTĐT. Như vậy, phát triển CTĐT là một quá trình thường xuyên điều chỉnh, bổ sung, cập nhật, làm mới toàn bộ hoặc một số thành tố của CTĐT hiện hành, qua đó làm cho chương trình ngày càng hoàn thiện luôn không ngừng phát triển cùng với quá trình đào tạo.

## 2. Phát triển CTĐT theo tiếp cận NLTH

*Năng lực* được hiểu là tổ hợp các thuộc tính độc đáo của cá nhân phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, nhằm đảm bảo có kết quả tốt trong lĩnh vực hoạt động ấy. Về bản chất, năng lực là tổ hợp của kiến thức, kĩ năng, kĩ xảo, thái độ và một số yếu tố tâm lí cần thiết khác để thực hiện thành công một công việc hoặc một hoạt động nào đó. Năng lực thể hiện ở khả năng thi hành công việc và có thể quan sát hay đo lường được để có sự phân biệt giữa người có năng lực và người không có năng lực. Năng lực được hình thành qua quá trình học tập, hoạt động rèn luyện và trải nghiệm trong cuộc sống.

NLTH là khái niệm thường được dùng trong lĩnh vực nghề nghiệp. Có nhiều định nghĩa khác nhau về NLTH. Theo [2], "*NLTH là tổ hợp của các kiến thức, kĩ năng, thái độ nghề nghiệp đảm bảo cho chủ thể thực hành tốt công việc theo chuẩn đầu ra quy định trong những tình huống hoặc nhiệm vụ nghề nghiệp nhất định, trong đó thành tố kĩ năng là yếu tố quan trọng của NLTH*".

Vì vậy, mấu chốt của dạy học theo NLTH chính là phải xác định được hệ thống kĩ năng cốt lõi để hình thành cũng như đánh giá NLTH của người học.

- NLTH có thể nhận biết được thông qua các *đặc trưng* sau:

+ Nội dung của NLTH là tổ hợp của kiến thức, kĩ năng, thái độ và các nguyên tắc cần thiết của người lao động để thực hiện toàn bộ một hoặc một số nội dung lao động nghề nghiệp cụ thể.

+ Nội dung của NLTH đáp ứng được tiêu chuẩn đầu ra và do đó có tác dụng tốt cho việc đáp ứng tiêu chuẩn đào tạo.

+ Nội dung của NLTH tường minh và đánh giá được bằng các minh chứng thực tế.

- *Cấu trúc chung của NLTH là sự kết hợp của 4 năng lực thành phần* sau:

+ *Năng lực chuyên môn*: Là khả năng thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn cũng như khả năng đánh giá kết quả chuyên môn một cách độc lập, có phương pháp và chính xác. Trong đó, bao gồm cả khả năng

tư duy logic, phân tích, tổng hợp, trừu tượng hoá, khả năng nêu bài toán mới, quan hệ bài toán và quá trình. Năng lực chuyên môn hiểu theo nghĩa hẹp là năng lực nêu ra dung chuyên môn, theo nghĩa rộng bao gồm cả năng lực phương pháp chuyên môn.

+ *Năng lực phương pháp*: Là khả năng thực hiện những hành động có kế hoạch, định hướng mục đích trong việc giải quyết các nhiệm vụ và vấn đề. Năng lực phương pháp bao gồm năng lực phương pháp chung và phương pháp chuyên môn. Trung tâm của phương pháp nhận thức là những khả năng tiếp nhận, xử lí, đánh giá, truyền thụ và trình bày tri thức.

+ *Năng lực xã hội*: Là khả năng đạt được mục đích trong những tình huống xã hội, nhiệm vụ khác nhau, trong sự phối hợp chặt chẽ với những thành viên khác.

+ *Năng lực cá thể*: Là khả năng xác định, đánh giá được những cơ hội phát triển cũng như những giới hạn của cá nhân, phát triển năng khiếu, xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển cá nhân, những quan điểm, chuẩn giá trị đạo đức và động cơ chi phối các thái độ và hành vi ứng xử.

Mô hình cấu trúc năng lực trên đây có thể cụ thể hoá trong từng lĩnh vực chuyên môn, nghề nghiệp khác nhau. Ví dụ: năng lực của GV bao gồm những nhóm cơ bản sau: năng lực dạy học; năng lực giáo dục; năng lực đánh giá, chẩn đoán và tư vấn; năng lực phát triển nghề nghiệp và phát triển trường học... Những năng lực trên không tách rời nhau mà có mối quan hệ chặt chẽ. NLTH được hình thành trên cơ sở có sự kết hợp các năng lực này.

- *Đào tạo theo NLTH có các đặc điểm* sau:

+ Người học được coi là hoàn thành chương trình đào tạo khi chứng tỏ là đã thông thạo tất cả các NLTH quy 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, người học có thể nhập học và kết thúc quá trình học tập ở các thời điểm khác nhau.

+ 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.

+ Quá trình đào tạo chú trọng hình thành NLTH (các công việc, nhiệm vụ chuyên môn của nghề) theo các chuẩn mực, tiêu chuẩn hành nghề đặt ra.

Tóm lại, NLTH được coi là sự tích hợp giữa ba thành tố kiến thức, kĩ năng và thái độ cần thiết để hoàn

thành được những công việc và nhiệm vụ trong thực tiễn hoạt động nghề nghiệp.

- *Phát triển CTĐT theo tiếp cận NLTH* là quá trình xây dựng chương trình xuất phát từ mục tiêu đào tạo (chuẩn đầu ra). Dựa vào mục tiêu đào tạo mà người thiết kế chương trình lựa chọn nội dung, phương pháp và cách thức đánh giá kết quả học tập thích hợp. Cách tiếp cận này chú ý đến đầu ra, chú trọng sản phẩm (những kiến thức, kĩ năng, thái độ) hình thành được của người học; coi đào tạo là công cụ để tạo nên các sản phẩm theo các tiêu chuẩn định sẵn. Mục tiêu đào tạo phải được xây dựng rõ ràng sao cho có thể định lượng được và dùng nó làm tiêu chí để đánh giá hiệu quả của quá trình đào tạo. Nói cách khác, cách tiếp cận này nhằm trả lời câu hỏi: “Chúng ta muốn người học biết và có thể làm được những gì?”.

### **3. Phát triển CTĐT GV theo tiếp cận NLTH ở Trường Đại học Tân Trào**

**3.1. Một số tồn tại của công tác phát triển CTĐT GV ở Trường Đại học Tân Trào.** Trường Đại học Tân Trào là trường đại học *đa ngành*. Một trong những nhiệm vụ của trường là đào tạo đội ngũ GV từ Mầm non đến Trung học phổ thông cho tỉnh Tuyên Quang, các tỉnh trong khu vực và cả nước. Qua nghiên cứu đánh giá, chúng tôi nhận thấy, công tác phát triển CTĐT GV của Trường thời gian qua bộc lộ một số tồn tại sau:

+ Hầu hết các CTĐT đang thực hiện được xây dựng theo tiếp cận nội dung, được cấu trúc theo các môn học với hệ thống các chương, bài diễn tả nội dung học vấn.

+ Mục tiêu chương trình chưa phù hợp với yêu cầu về kiến thức, kĩ năng, phẩm chất nghề nghiệp đã được xác định trong chuẩn đầu ra. Tính định hướng đào tạo nghề, đặc biệt là kĩ năng nghề không được thể hiện tường minh trong mục tiêu đào tạo.

+ Nội dung chương trình chưa thể hiện rõ các NLTH mà SV phải đạt được sau quá trình đào tạo. Các bài học trong các môn học/học phần chủ yếu trình bày hệ thống kiến thức hơn là việc hướng đến hình thành các NLTH cho SV.

+ Tỷ lệ môn học lí thuyết và thực hành chưa cân đối, trong đó phần lớn thời lượng đào tạo của chương trình dành cho việc trang bị những kiến thức lí thuyết, các môn học thực hành có tác dụng hình thành các năng lực nghề nghiệp cho SV còn ít, nội dung sơ sài.

+ Các môn học nghiệp vụ (đặc biệt là Giáo dục học và Lí luận dạy học bộ môn) là đặc trưng cho CTĐT của các trường sư phạm, vừa không đáp ứng về thời lượng, vừa không trực tiếp tác động đúng mức đến

hình thành năng lực dạy học và năng lực giáo dục cho người học. Đó chính là nguyên nhân yếu kém của SV về năng lực giáo dục (tìm hiểu học sinh, thiết kế và triển khai các hoạt động dạy học, giáo dục, đánh giá ...). Các kĩ năng cứng của SV như sử dụng đồ dùng dạy học, áp dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy, giải quyết các tình huống sư phạm và các kĩ năng mềm như giao tiếp, phản hồi tích cực, thuyết phục, kiểm chế cảm xúc... nhìn chung còn yếu.

+ Trường Đại học Tân Trào là một trường đại học địa phương có nhiệm vụ đào tạo GV chủ yếu cho tỉnh Tuyên Quang và các tỉnh miền núi phía bắc. Tuy nhiên, CTĐT hiện hành thiếu những môn học có thể giúp SV thích ứng được với công tác giáo dục ở miền núi. Vì vậy, năng lực đáp ứng yêu cầu thực tế giáo dục ở địa phương miền núi của SV còn hạn chế.

Trước yêu cầu của đổi mới giáo dục hiện nay, công tác phát triển CTĐT GV ở Trường Đại học Tân Trào cần hướng tới các yêu cầu cơ bản nhất định.

### **3.2. Yêu cầu đối với việc phát triển CTĐT.**

Đào tạo theo NLTH định hướng và chú trọng vào kết quả “đầu ra” của quá trình đào tạo; quan tâm đến từng người học có thể làm được việc gì trong các tình huống nghề nghiệp nhất định theo tiêu chuẩn đề ra. Với cách tiếp cận này, chúng tôi xác định mục tiêu của đào tạo GV là hình thành ở người học các năng lực để họ thực hiện công việc của GV theo các tiêu chuẩn chung nghề nghiệp đồng thời đáp ứng được yêu cầu cụ thể của thực tiễn giáo dục địa phương (miền núi). Do đó, khi phát triển CTĐT theo tiếp cận NLTH ở Trường Đại học Tân Trào, chúng tôi hướng tới các yêu cầu sau:

- *Mục tiêu trọng tâm là hình thành NLTH đáp ứng yêu cầu của công tác giáo dục ở các địa phương miền núi cho người học.* Đại học Tân Trào là trường đại học được phát triển theo định hướng đại học thực hành, do đó CTĐT phải hướng vào việc hình thành NLTH cho người học. Mà cốt lõi của NLTH chính là hệ thống kĩ năng nghề nghiệp. Các NLTH cần hình thành cho SV bao gồm năng lực phát hiện, thiết kế, thực hiện và hoàn thiện trong môi trường nhà trường và xã hội. Các năng lực này phải được cụ thể hóa thành hệ thống các kĩ năng sư phạm cụ thể cơ bản và được tích hợp vào các môn học. CTĐT phải đảm bảo cân đối giữa lí thuyết với thực hành, giảm bớt các môn học có tính chất “hàn lâm”, tăng cường các môn học thực hành nhằm hình thành các kĩ năng sư phạm cho SV. Mặt khác, Trường Đại học Tân Trào là trường đại học có nhiệm vụ đào tạo GV chủ yếu cho tỉnh Tuyên Quang và các tỉnh miền

núi phía bắc, do vậy, CTĐT phải được bổ sung các môn học nhằm trang bị cho SV những hiểu biết về văn hóa các dân tộc miền núi phía bắc (Tày, Mông, Dao, Cao Lan...), những hiểu biết về đặc điểm tâm lí học sinh dân tộc thiểu số, những kĩ năng giao tiếp, vận động đồng bào các dân tộc tham gia vào công tác giáo dục, những kĩ năng thuyết phục cảm hóa học sinh dân tộc... Để xây dựng chương trình, trước hết phải xác định các NLTH mà người học cần đạt được (hồ sơ năng lực của GV tương ứng với từng bậc học, ngành học); coi đó như là “kết quả đầu ra” của quá trình đào tạo. Các NLTH được xác định dựa trên phân tích đặc điểm lao động của GV ứng với từng cấp học và phân tích chức năng của GV thực chất là xác định các nhiệm vụ, công việc mà GV phải thực hiện tại vị trí việc làm. Bên cạnh những năng lực của người GV nói chung, phải xác định được các năng lực đặc thù của GV công tác tại các địa phương miền núi (năng lực giao tiếp, thích ứng, hòa nhập vào cộng đồng các dân tộc thiểu số; năng lực thuyết phục cảm hóa học sinh dân tộc thiểu số, năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục phù hợp với điều kiện địa phương miền núi...). CTĐT được cấu trúc theo các module NLTH, có sự tích hợp giữa kiến thức chung, kiến thức chuyên ngành và kĩ năng sư phạm. Chương trình phải có phần cứng và phần mềm, có các module bắt buộc và tự chọn. Các module này có thể thay đổi hoặc bổ sung theo yêu cầu của thực tiễn giáo dục của đất nước cũng như của địa phương. CTĐT được thiết kế theo hướng mở, linh hoạt, tạo điều kiện thuận lợi cho việc học theo nhịp độ riêng của từng cá nhân. Để đánh giá người học hoàn thành CTĐT, cần căn cứ vào sự thông thạo tất cả các năng lực ghi trong hồ sơ năng lực của GV và ghi trong CTĐT.

- *Chú trọng những năng lực cốt lõi*: CTĐT được thiết kế dưới dạng module, trong đó người dạy phải thiết kế các hoạt động đa dạng. Các hoạt động đó không chỉ đóng khung trong trường sư phạm mà còn mở rộng trong phạm vi trường mầm non, trường phổ thông và ngoài xã hội. Bởi vì, việc hình thành và phát triển năng lực nghề nghiệp cần phải trải qua thời gian dài, được trải nghiệm trong những điều kiện, môi trường và hoàn cảnh khác nhau. Vì thế, cần tập trung vào số lượng năng lực chọn lọc (cốt lõi) để SV có đủ thời gian rèn luyện, kiến tạo và phát triển năng lực đó. Những năng lực cốt lõi mà chúng tôi xác định bao gồm: tìm hiểu đối tượng học sinh, tìm hiểu môi trường giáo dục; thiết kế, triển khai hoạt động dạy học, giáo dục; đánh giá người học; hoàn thiện bản thân trong môi trường

nghề nghiệp luôn thay đổi. Ngoài ra, cần đưa vào chương trình các học phần giúp SV phát triển các năng lực đặc thù của người GV công tác tại các địa phương miền núi.

- *Học tích hợp (học liên môn)*: Chương trình giáo dục phổ thông mới đòi hỏi GV phải có năng lực dạy học tích hợp. Do vậy CTĐT GV cũng phải được xây dựng theo hướng tích hợp các khoa học cơ bản, khoa học nghiệp vụ và khoa học chuyên môn, trong đó đảm bảo có môn học được đào tạo chuyên sâu, mang tính chủ đạo. Dạy học tích hợp còn đòi hỏi CTĐT bao gồm các hoạt động dạy kiến thức, kĩ năng, thái độ được tích hợp với nhau trong cùng một nội dung và hoạt động dạy học để hình thành và phát triển năng lực hoạt động nghề nghiệp cho người học. Bên cạnh đó chú trọng đào tạo tin học và ngoại ngữ, bởi lẽ đây là hai công cụ trọng yếu để giúp SV nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và đảm bảo cho hoạt động thực hành nghề nghiệp có hiệu quả. Có như vậy, SV sư phạm mới thích ứng được quan điểm giáo dục theo hướng tiếp cận năng lực người học. - *“Đa dạng hóa” môi trường học tập*: CTĐT được xây dựng theo hướng rèn nghề cho SV trong môi trường mở, nghĩa là tổ chức dạy học không chỉ đóng khung trong học đường (trường sư phạm) mà còn tiếp cận với cuộc sống đa dạng, phong phú với nhiều hoạt động tích hợp (thực tế phổ thông và tự học, tự rèn luyện). Trong đào tạo GV, vai trò của thực tiễn trường mầm non, trường phổ thông là rất quan trọng đối với quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp cho SV. Xem xét các tiêu chuẩn về năng lực nghề nghiệp của GV cho thấy tất cả các tiêu chuẩn đó đều cần và chỉ có thể rèn luyện được cho SV trong môi trường nghề nghiệp là trường mầm non, trường phổ thông qua các hoạt động thực hành, thực tập sư phạm. Mặt khác, nhiều kĩ năng không thể đào tạo ở trường sư phạm, ví dụ: tìm hiểu đối tượng học sinh, môi trường giáo dục, ứng xử với học sinh, đồng nghiệp, phụ huynh, nhiều tình huống sư phạm không tiếp cận với môi trường nghề nghiệp SV sẽ không bắt gặp. Vì vậy, trong CTĐT phải tăng cường các học phần thực tế thực hành rèn nghề tại trường mầm non và trường phổ thông. Xây dựng chế độ giảng viên sư phạm, giáo sinh định kì xuống cơ sở giáo dục hoạt động thực tiễn; đồng thời, xây dựng quan hệ đối tác giữa trường sư phạm với trường mầm non và trường phổ thông trong đào tạo GV. Tập trung vào quá trình đào tạo SV sư phạm ở các khía cạnh: quan hệ giữa bên cung (cơ sở đào tạo)

và bên cầu (đơn vị sử dụng sản phẩm đào tạo), mở rộng và phát triển sự cộng tác giữa cơ sở đào tạo với trường mầm non và phổ thông trong tổ chức thực hành, thực tập sư phạm cho SV với sự tham gia của cả giảng viên, GV mầm non, GV phổ thông và SV.

- Đa dạng hóa cách thức kiểm tra, đánh giá người học: Người học phải được đánh giá bằng nhiều phương pháp và hình thức khác nhau, trong đó phải bộc lộ được năng lực chuyên môn và năng lực nghiệp vụ. Việc đánh giá không chỉ dừng lại ở việc kết thúc các học phần hay khóa học mà còn đánh giá thường xuyên, đánh giá quá trình; có sự nhận xét cụ thể và lượng hóa, định hướng sự thay đổi cho SV trong thời gian tới. Vì vậy, giảng viên phải có sổ theo dõi, phiếu kiểm kê, thang xếp hạng về sự tiến bộ của SV trong mỗi thời điểm cụ thể, đồng thời rèn cho SV năng lực tự đánh giá. Đánh giá SV bằng nhiều phương pháp khác nhau: quan sát, vấn đáp, tự luận được sử dụng tài liệu, thực hành, hồ sơ học tập, thuyết trình, báo cáo sản phẩm học tập... sao cho thể hiện được tính sáng tạo, tính thực tiễn và tính hiệu quả của hoạt động đào tạo.

### **3.3. Các bước phát triển CTĐT GV theo tiếp cận NLTH:**

- Bước 1: Khảo sát, đánh giá thực tiễn xã hội hiện tại, tương lai, khảo sát chương trình giáo dục mầm non, chương trình phổ thông hiện hành và sắp tới. Mục đích của bước này là xác định nhu cầu của xã hội, yêu cầu của thực tiễn giáo dục đối với người GV. Để thiết kế CTĐT theo tiếp cận NLTH, chúng tôi bắt đầu từ việc khảo sát, nghiên cứu nhu cầu xã hội đối với loại hình GV, nghiên cứu đặc điểm lao động sư phạm của GV ở từng bậc học chú trọng những yêu cầu về năng lực sư phạm trong thời đại ngày nay và những thách thức đặt ra đối với nghề dạy học trong xu thế hội nhập quốc tế, cũng như sự tác động của cơ chế quản lý KT-XH; dự báo yêu cầu về năng lực của GV trong giai đoạn sau. Đồng thời, căn cứ vào chuẩn nghề nghiệp GV, chuẩn văn bằng quốc gia/ngành, kết hợp phân tích đánh giá thực trạng về chương trình giáo dục mầm non và chương trình giáo dục phổ thông hiện tại (ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân), từ đó định hướng cho hoạt động thiết kế CTĐT.

- Bước 2: Mô tả "chân dung" của SV sau khi tốt nghiệp chương trình (phẩm chất, năng lực,... của người học sau khi tốt nghiệp). Bước này còn gọi là "xây dựng hồ sơ năng lực" của SV sau khi tốt nghiệp CTĐT tương ứng. Để thực hiện bước này, chúng tôi căn cứ vào hệ thống năng lực phẩm chất GV được

xác định trong các văn bản, nghị quyết của Đảng, Luật Giáo dục, quy định về chuẩn nghề nghiệp của GV. Việc mô tả năng lực của người học cần dùng các từ mô tả có thể quan sát được. Ví dụ đối với chuyên ngành đào tạo GV lịch sử, có thể mô tả hồ sơ nghề nghiệp như sau: Sau khi tốt nghiệp, SV chuyên ngành Sư phạm Lịch sử có thể đảm nhiệm các nghề nghiệp như GV dạy Lịch sử, GV dạy chủ đề liên môn khoa học xã hội ở các trường phổ thông, báo cáo viên, tuyên truyền viên của các cơ quan văn hóa, nhà bảo tàng, chuyên viên của Phòng hoặc Sở GD-ĐT...

- Bước 3: Xác định chuẩn đầu ra của CTĐT GV. Đây chính là xác định đích hướng tới của quá trình đào tạo nhằm hình thành, phát triển nhân cách, năng lực chung, năng lực chuyên biệt của người học. Dựa vào hồ sơ năng lực của SV sau khi tốt nghiệp, mục tiêu chung của ngành học, xác định chuẩn đầu ra cho CTĐT.

Một bộ chuẩn đầu ra cần có cấu trúc 4 cấp độ:

+ Cấp độ 1: Lĩnh vực cần đánh giá (hay thực hiện). Ở CTĐT GV thì các lĩnh vực này bao gồm kiến thức, kĩ năng cứng, kĩ năng mềm, thái độ;

+ Cấp độ 2: Tiêu chí (các nội dung cụ thể của một lĩnh vực cần đánh giá/thực hiện);

+ Cấp độ 3: Chỉ báo (chỉ các dấu hiệu định tính hay định lượng cần thực hiện);

+ Cấp độ 4: Minh chứng cho việc đạt được chỉ báo đó.

Chuẩn đầu ra của mỗi ngành là khác nhau. Chuẩn đầu ra sẽ là điểm khác biệt mà nhà trường xây dựng cho chính thương hiệu của mỗi ngành, của nhà trường qua năng lực làm việc của SV. Đó vừa là mục tiêu vừa là động lực để các trường cải tiến hoạt động đào tạo của mình theo định hướng đáp ứng nhu cầu của xã hội. Chuyên gia làm chương trình phải mô tả năng lực cần có của người tốt nghiệp gồm năng lực cốt lõi của chuyên ngành đào tạo và các năng lực chung của GV. Mỗi năng lực đó lại gồm những kiến thức, kĩ năng cụ thể làm tiền đề để xác định các module kiến thức tương ứng.

Vận dụng CDIO vào xây dựng chuẩn đầu ra, chúng tôi xác định 4 năng lực cốt lõi cần được hình thành ở SV khi tốt nghiệp khóa đào tạo là:

+ Năng lực phát hiện: Phát hiện đặc điểm đối tượng giáo dục; phát hiện đặc điểm môi trường giáo dục; phát hiện các khả năng ứng dụng, liên hệ thực tế của nội dung môn học;

+ Năng lực thiết kế: Thiết kế hệ thống mục tiêu dạy học cụ thể, chi tiết, khả thi; thiết kế kế hoạch dạy học;

thiết kế kế hoạch các hoạt động giáo dục khác; thiết kế kế hoạch đánh giá hoạt động dạy học, hoạt động giáo dục; xây dựng hồ sơ đánh giá học sinh; thiết kế các nguồn học liệu phong phú, đa dạng, hấp dẫn...;

+ *Năng lực thực hiện*: Lên kế hoạch quá trình thực hiện; thực hiện kế hoạch dạy học; thực hiện kế hoạch giáo dục; vận dụng các nguyên tắc, phương pháp, hình thức tổ chức dạy học, giáo dục;

+ *Năng lực hoàn thiện*: Tự đánh giá, tự học, tự nghiên cứu và tự rèn luyện; phát hiện và giải quyết vấn đề nảy sinh trong thực tiễn giáo dục; sử dụng kết quả kiểm tra, đánh giá để điều chỉnh hoạt động dạy và học; đánh giá cải tiến và phát triển nghề nghiệp.

- *Bước 4: Nghiên cứu CTĐT GV hiện hành và phát triển thành CTĐT mới*. Thiết kế CTĐT bao gồm thiết kế chương trình khung (dựa trên chuẩn đầu ra của chương trình); kế hoạch đào tạo, các yêu cầu và điều kiện bảo đảm nhằm thực hiện chương trình; đề cương chi tiết các học phần (đã được module hóa đến từng tín chỉ). Ở bước này, phải rà soát lại chương trình hiện hành, với mỗi học phần cần trả lời câu hỏi: “Học phần này giúp hình thành năng lực gì cho SV?” (chỉ rõ được nội dung chương, mục tiêu và đối chiếu với chuẩn đầu ra của chương trình). Tất cả đề cương học phần cần được đưa ra xem xét lại để lựa chọn hoặc tái cấu trúc các nội dung từ nhiều đề cương các học phần khác để được một học phần mới có tính tích hợp đối chiếu được với chuẩn đầu ra chương trình; nghiên cứu bổ sung những học phần giúp SV hình thành năng lực đặc thù của GV công tác tại các địa phương miền núi. Đây là bước vô cùng quan trọng giúp giảng viên đổi mới quá trình đào tạo theo định hướng NLTH. Trong quá trình xây dựng đề cương học phần, đòi hỏi giảng viên phải tập trung giải quyết các vấn đề cơ bản sau đây:

1) Mô tả mục tiêu môn học theo tiếp cận năng lực cần đạt được của SV sau khi kết thúc môn học: Mô tả các mục tiêu của từng thành phần nội dung dạy học theo 3 cấp độ: nhận biết, tái hiện, hiểu; phân tích, tổng hợp, vận dụng trong tình huống đơn giản; vận dụng trong nhiều tình huống khác nhau, thể hiện năng lực khái quát hóa;

2) Mô tả nội dung kiến thức cơ bản của môn học và phương pháp, hình thức tổ chức dạy học sao cho phản ánh được hoạt động của giảng viên và hoạt động của SV trong tiến trình giảng dạy. Bản mô tả này là cơ sở để SV xây dựng kế hoạch học tập cá nhân;

3) Mô tả các tiêu chí kiểm tra, đánh giá, hình thức tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV phù

hợp với mục tiêu thành phần đã xác định ở 3 cấp độ và mục tiêu chung của môn học;

4) Mô tả hệ thống học liệu phục vụ quá trình tự học, tự nghiên cứu cho SV, trong đó cần chỉ rõ tài liệu bắt buộc và tài liệu tham khảo;

5) Mô tả những điều kiện về học tập đối với SV như số buổi có mặt trên lớp, tinh thần, ý thức tham gia xây dựng bài... Chương trình mới theo hướng tiếp cận năng lực người học, do đó phải thiết kế theo hướng tích hợp. Chỉ có chương trình giáo dục tích hợp mới có thể hình thành năng lực nói chung và NLTH cho người học.

- *Bước 5: Thực thi CTĐT* (đưa CTĐT vào thực hiện)

- *Bước 6: Đánh giá CTĐT*. Để đánh giá CTĐT, cần thông qua việc lấy ý kiến rộng rãi các nhà khoa học, các chuyên gia giáo dục, đội ngũ giảng viên, SV, GV và các nhà quản lý giáo dục các trường mầm non, phổ thông, từ đó tiếp tục hoàn thiện CTĐT.

\*\*\*

Phát triển CTĐT theo tiếp cận NLTH là xu thế hiện nay của công tác đào tạo vì có nhiều ưu điểm như: hướng tới người học; liên thông; linh hoạt và mở; hình thành năng lực hành nghề cụ thể cho người học. Việc phát triển CTĐT theo tiếp cận NLTH ở Trường Đại học Tân Trào cần phải tiến hành theo một quy trình chặt chẽ dựa trên các đặc thù của nhà trường gắn với địa phương miền núi nhằm đảm bảo chất lượng của CTĐT hướng vào việc hình thành được các năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GV tương lai, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn xã hội và thực tiễn nghề nghiệp. □

#### **Tài liệu tham khảo**

[1] Đinh Quang Báo (chủ biên) - Nguyễn Thanh Bình - Nguyễn Thị Kim Dung - Hà Thị Lan Hương - Vũ Thị Sơn (2016). *Chương trình đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông*. NXB Đại học Sư phạm.

[2] Bộ GD-ĐT (2015). *Những vấn đề chung về phát triển chương trình đào tạo giáo viên*. Tài liệu tập huấn cán bộ, giáo viên các cơ sở đào tạo giáo viên phổ thông về phát triển chương trình đào tạo.

[3] Cao Danh Chính (2012). *Dạy học theo tiếp cận năng lực thực hiện ở các trường đại học sư phạm kỹ thuật*. Luận án tiến sĩ. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

[4] Lê Thùy Linh (2013). *Dạy học Giáo dục học ở đại học sư phạm theo tiếp cận năng lực thực hiện*. Luận án tiến sĩ giáo dục học. Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên.

[5] Phạm Hồng Quang (2013). *Phát triển chương trình đào tạo giáo viên - những vấn đề lý luận và thực tiễn*. NXB Đại học Thái Nguyên.