

ĐÀO TẠO VÀ ĐÁNH GIÁ THEO NĂNG LỰC: PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN PHÙ HỢP VỚI GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP HIỆN ĐẠI

Nguyễn Thị Phương Thủy
Trường Cao đẳng Lào Cai

Tóm tắt: Đào tạo và đánh giá theo năng lực là phương pháp giáo dục hiện đại nhằm phát huy tối đa khả năng của học viên. Thay vì chỉ tập trung vào kiến thức lý thuyết, phương pháp này chú trọng vào việc phát triển kỹ năng thực hành và khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn. Đánh giá được tiến hành liên tục, dựa trên hiệu suất thực tế của người học trong các tình huống cụ thể, từ đó giúp họ nhận diện được điểm mạnh và điểm yếu của bản thân.

Từ khóa: Đào tạo và đánh giá theo năng lực (CBTA); chất lượng đào tạo; tự đánh giá năng lực; đánh giá liên tục; kỹ năng thực hành; khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn.

COMPETENCY BASED TRAINING AND ASSESSMENT: A SUITABLE APPROACH TO MODERN VOCATIONAL EDUCATION

Nguyen Thi Phuong Thuy
Lao Cai College

Abstract: Competency-based training and assessment is a modern educational method that aims to maximize the abilities of learners. Instead of focusing only on theoretical knowledge, this method focuses on developing practical skills and the ability to apply knowledge in practice. Assessment is conducted continuously, based on the actual performance of learners in specific situations, thereby helping them identify their strengths and weaknesses.

Keywords: Competency-Based Training Approach (CBTA); training quality; self-assessment of competence; continuous assessment; practical skills; ability to apply knowledge into practice.

Nhận bài: 25/03/2025

Phản biện: 19/04/2025

Duyệt đăng: 24/04/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục nghề nghiệp đóng vai trò then chốt trong việc đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề, góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0, yêu cầu đặt ra là hệ thống GDNN phải chuyển từ đào tạo dựa trên nội dung sang đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực. Dù đã được thể chế hoá trong nhiều văn bản pháp luật, việc triển khai thực tế vẫn còn gặp nhiều rào cản. Do đó, việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện mô hình đào tạo và đánh giá theo năng lực là cấp thiết.

Trên thế giới, đào tạo theo năng lực (Competency-based Training - CBT) đã được áp dụng rộng rãi tại nhiều quốc gia như Úc, Canada, Đức... Các nghiên cứu của Mulder (2014), Tovey & Lawlor (2008) cho thấy CBT giúp người học phát triển các năng lực cần thiết để đáp ứng nhu cầu công việc thực tế; trong khi đó, các nghiên cứu quốc tế như của OECD (2018), UNESCO (2020) đã cung cấp các mô hình thành công ở các nước phát triển như Đức, Úc, Canada, làm cơ sở tham khảo cho Việt Nam.

Tại Việt Nam, nhiều nghiên cứu đã đề cập đến việc chuyển đổi mô hình đào tạo như các tác giả Nguyễn Thị Hạnh (2019), Trần Quang Tuyền (2021); các công trình của tác giả Trần Kim

Phượng (2019), Nguyễn Văn Hòa (2021)... chỉ ra những khó khăn trong việc xây dựng chương trình đào tạo theo năng lực và áp dụng đánh giá năng lực trong thực tiễn. Tuy nhiên, các nghiên cứu vẫn chủ yếu lý luận, chưa nhiều điểm nhấn về công cụ cách thức đánh giá hay kinh nghiệm thực tế triển CBT tại các cơ sở.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Khái niệm đào tạo và đánh giá theo năng lực

Đào tạo và đánh giá theo năng lực (Competency - Based Training and Assessment - CBTA) là phương pháp đào tạo tích hợp và “tập trung vào kết quả” nhằm hỗ trợ nhân sự của doanh nghiệp được năng lực cần với hiệu quả cao và có tính thực tiễn trong thực hiện nhiệm vụ của họ. Đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực là một hướng tiếp cận từ đó xác định rõ các năng lực mà người học cần đạt được; thiết kế chương trình đào tạo để người học phát triển các năng lực đó thông qua thực hành, ứng dụng; kết hợp chặt chẽ giữa các phương thức giảng dạy và hình thức đánh giá được thiết kế nhằm đánh giá xem người học có thực sự đạt được các năng lực đó hay không và được thể hiện kiến thức, kỹ năng và hành vi thông qua khả năng thực hiện của họ đối với yêu cầu đề ra ở mỗi trình độ.

2.2. Một số lưu ý khi áp dụng phương pháp CBTA vào GDN

a. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo theo phương pháp CBTA phải đảm bảo:

- + Phù hợp với quy định pháp luật: được xây dựng theo các khung năng lực quốc gia và quy định của bộ chủ quản về giáo dục nghề nghiệp.
- + Xác định rõ các năng lực cốt lõi bao gồm: kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, thái độ nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu thực tế.
- + Liên kết với yêu cầu của doanh nghiệp: đảm bảo người học đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, phù hợp với quy định pháp luật về tiêu chuẩn lao động.

+ Đánh giá dựa trên năng lực thực tế: người học chỉ được công nhận đạt chuẩn đầu ra khi có thể thực hiện thành thạo các kỹ năng theo yêu cầu.

b. Lưu ý khi áp dụng phương pháp CBTA trong xây dựng chương trình đào tạo

Khi thiết kế chương trình đào tạo theo phương pháp CBTA và tuân thủ quy định pháp luật, cần đảm bảo:

- + Thiết kế theo mô-đun: chương trình chia thành các mô-đun đào tạo cụ thể, tập trung vào các kỹ năng thực hành.
- + Căn cứ theo quy định pháp luật: nội dung đào tạo phải bám sát các quy định về giáo dục nghề nghiệp, an toàn lao động, tiêu chuẩn nghề nghiệp.
- + Phương pháp đào tạo thực hành: 70% thời lượng học tập tập trung vào thực hành tại môi trường làm việc thực tế hoặc mô phỏng.
- + Đánh giá năng lực liên tục: áp dụng phương pháp đánh giá thực hành, kiểm tra kỹ năng qua các tình huống thực tế thay vì chỉ thi lý thuyết.
- + Tích hợp đạo đức nghề nghiệp và pháp luật lao động: đảm bảo người học hiểu và tuân thủ quy định pháp luật trong quá trình làm việc.

c. Tuân thủ quy định pháp luật

- + Chương trình đào tạo phải đảm bảo phù hợp với các quy định của Luật Giáo dục Nghề nghiệp và thông tư hướng dẫn của bộ chủ quản;
- + Bảo đảm quyền lợi người học: chương trình phải tuân thủ các quy định về quyền lợi của người học, bao gồm thời gian thực hành, đánh giá công bằng và cơ hội việc làm.
- + Đảm bảo chất lượng giảng dạy: giảng viên phải đáp ứng các tiêu chuẩn về trình độ sư phạm nghề nghiệp theo quy định pháp luật.
- + Hợp tác doanh nghiệp theo quy định: việc liên kết đào tạo với doanh nghiệp phải đảm bảo theo các điều kiện pháp lý về hợp đồng đào tạo, an

toàn lao động và thực tập nghề nghiệp.

d. Về kỹ năng: khi triển khai phương pháp CBTA yêu cầu một loạt các kỹ năng quan trọng

- * Kỹ năng thiết kế chương trình đào tạo
- + Phân tích công việc: xác định các năng lực cốt lõi theo yêu cầu của ngành nghề.
- + Phát triển chuẩn đầu ra: xác định năng lực cần đạt theo tiêu chuẩn nghề nghiệp.
- + Xây dựng chương trình mô-đun: thiết kế chương trình đào tạo theo từng mô-đun thay vì theo môn học truyền thống.
- + Liên kết đào tạo với doanh nghiệp: phối hợp với doanh nghiệp để đảm bảo chương trình đào tạo sát với thực tế.

** Kỹ năng giảng dạy theo phương pháp CBTA*

- + Hướng dẫn thực hành: giảng viên cần có kỹ năng hướng dẫn học viên thực hành dựa trên tình huống thực tế.

+ Đào tạo theo tình huống: xây dựng bài giảng theo các tình huống thực tế

thay vì lý thuyết thuần túy.

- + Huấn luyện cá nhân: hỗ trợ học viên phát triển kỹ năng theo tốc độ riêng của từng cá nhân.

** Kỹ năng đánh giá theo phương pháp CBTA*

- + Thiết kế tiêu chí đánh giá năng lực: xây dựng bộ tiêu chí đánh giá theo chuẩn đầu ra.
- + Quan sát và đánh giá thực hành: đánh giá dựa trên việc thực hành thay vì thi viết.

+ Đánh giá phản hồi từ doanh nghiệp: thu thập phản hồi từ doanh nghiệp để điều chỉnh chương trình.

e. Khi áp dụng phương pháp CBTA cũng phải đặc biệt quan tâm đến bình đẳng giới, khuyết tật và hòa nhập

Theo Điều 15, Luật Giáo dục 2019 đã nêu rõ: “Giáo dục hòa nhập là phương thức giáo dục nhằm đáp ứng nhu cầu và khả năng khác nhau của người học; đảm bảo quyền học tập bình đẳng, chất lượng giáo dục, phù hợp với nhu cầu, đặc điểm và khả năng của người học; tôn trọng sự đa dạng, khác biệt của người học và không phân biệt đối xử”. Vì vậy, khi áp dụng phương pháp CBTA phải đặc biệt quan tâm đến thiết kế học tập phổ quát (Universal design for learning – UDL): Thiết kế học tập phổ quát là một phương pháp tiếp cận giáo dục nhằm tạo ra một môi trường học tập đa dạng, đáp ứng nhu cầu của tất cả người học, bất kể sự khác biệt về khả năng, phong cách học tập hay nền tảng văn hóa với mục đích: đảm bảo tất cả người học đều có cơ hội học tập hiệu quả, tăng cường sự tham gia và động lực học tập, khuyến khích sự sáng tạo và khả năng tự học.

Như vậy bình đẳng giới, khuyết tật và hòa nhập

cũng là những yếu tố quan trọng khi áp dụng đào tạo và đánh giá theo năng lực trong giáo dục nghề nghiệp. Phương pháp đánh giá này giúp đảm bảo mọi học viên, bất kể giới tính hay khả năng, đều có cơ hội phát triển toàn diện. Các chương trình đào tạo được thiết kế linh hoạt, phù hợp với nhu cầu và năng lực của từng người học, tạo điều kiện thuận lợi cho người khuyết tật và phụ nữ tham gia. Hơn thế nữa, việc chú trọng vào thực hành giúp xây dựng môi trường học tập đa dạng, khuyến khích sự hòa nhập và tôn trọng sự khác biệt.

2.3. Một số giải pháp và kiến nghị hoàn thiện

Trong bài viết cũng giới thiệu sơ lược về phương pháp CBTA theo tiêu chuẩn Úc, tuy nhiên để áp dụng ở Việt Nam sẽ gặp phải rất nhiều khó khăn bởi hệ thống GDNN của Úc được quản lý ở cấp độ quốc gia, mọi khóa học và tổ chức đào tạo đều được đánh giá dựa trên tiêu chuẩn chất lượng được phê duyệt trên toàn quốc bởi các cơ quan quản lý GDNN độc lập. Còn hiện nay ở Việt Nam đang thực hiện việc xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo theo Thông tư số 01/2024/TT-BLĐTBXH phải đáp ứng quy định về khối

lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp theo từng ngành, nghề và trình độ đào tạo. Và mỗi trường tùy thuộc vào đặc trưng để xây dựng các khung năng lực và yêu cầu khác nhau không có sự đồng nhất trong toàn quốc, dẫn đến nhiều khi gây khó khăn cho HSSV khi học liên thông hoặc chuyển trường.

Thực tế hiện nay ở Việt Nam chưa có bộ kỹ năng chung về yêu cầu cần đạt được sau khi ra trường của các ngành nghề đào tạo, mỗi trường căn cứ từ chuẩn đầu ra đã ban hành hoặc tự xây dựng để xây dựng chương trình đào tạo theo ý kiến chủ quan của từng trường, dẫn đến trong cùng một chương trình đào tạo, cùng một trình độ nhưng các môn học, mô đun khác nhau dẫn đến khó khăn trong việc thực hiện liên thông cho người học. Vì vậy, việc áp dụng phương pháp CBTA cho cả hệ thống GDNN là rất khó thực hiện, các trường sẽ dựa trên các đặc điểm về đặc trưng doanh nghiệp địa phương, nhu cầu thị trường lao động, các nhóm kỹ năng mà doanh nghiệp cần đối với các vị trí việc làm để từng trường có căn cứ thực hiện các bước áp dụng phương pháp CBTA.

Bảng 1. Một số đề xuất thực hiện khi áp dụng phương pháp CBTA tại các cơ sở GDNN

TT	Mục tiêu	Nội dung thực hiện
1	Các cơ sở GDNN xác định nhu cầu nhân lực từ doanh nghiệp đối với các ngành đào tạo mũi nhọn	Khảo sát và phân tích vị trí việc làm, kỹ năng nghề, nhu cầu nguồn nhân lực của doanh nghiệp trên địa bàn đối với các ngành trọng điểm và các ngành mũi nhọn cơ bản đã được đầu tư CSVC, trang thiết bị, đội ngũ sẵn sàng giảng dạy theo CBTA
2	Các cơ sở GDNN từng bước triển khai đồng bộ hóa chương trình đào tạo, ngành nghề đào tạo;	Xây dựng, hoàn thiện quy định chuẩn đầu ra đối với khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực người học cần đạt được sau khi tốt nghiệp, nhằm đáp ứng yêu cầu, nhu cầu của thị trường lao động, của doanh nghiệp...
3	Các cơ sở GDNN chuẩn bị đầy đủ các nguồn lực để thực hiện nghiên cứu và giảng dạy theo CBTA	- Giảng viên tích cực đổi mới, ứng dụng công nghệ số và các phương pháp giảng dạy hiện đại theo hướng tiếp cận năng lực người học để tổ chức các hoạt động giảng dạy ngày hiệu quả, nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp - Phát triển mạng lưới thu viện và kho học liệu số có đầy đủ và đa dạng các tài liệu học tập và giảng dạy có thể dùng chung trong toàn hệ thống và liên kết với quốc tế - Đầu tư nâng cấp các phòng thí nghiệm, xưởng thực hành ảo, thiết bị ảo, thiết bị tăng cường ở những ngành, nghề phù hợp, tạo môi trường giảng dạy và học tập thuận lợi phát huy năng lực của người học.

4	Tổ chức Hội thảo "Đào tạo CBTA theo mô hình của các nước tiên tiến và vận dụng trong việc cập nhật, điều chỉnh các CTĐT tại các trường"	- Xây dựng kế hoạch tổ chức hội thảo - Xác định mục tiêu và nội dung hội thảo. - Phân tích khả năng vận dụng CBTA vào việc cập nhật, điều chỉnh các CTĐT tại trường. - Xây dựng lộ trình thử nghiệm CBTA trong một số CTĐT.
5	Rà soát và chỉnh sửa CTĐT một nghề theo hướng vận dụng CBTA như Logistics (thực hiện giảng dạy theo CBTA với các mô đun cốt lõi của ngành). Sau đó mở rộng rà soát chỉnh sửa CTĐT theo CBTA một số ngành nghề khác đang đào tạo tại các Trường	+ Thực hiện thí điểm mô đun Nhận và lưu trữ hàng hoá sau đó mở rộng thí điểm 2 mô đun còn lại (Đào tạo cho các giảng viên nòng cốt của khoa) + Rà soát và đánh giá mức độ đáp ứng của CTĐT nghề Logistics hiện tại theo CBTA. Cấu trúc lại CTĐT Logistics theo CBTA để đăng kí mở ngành. + Rà soát khả năng áp dụng CBTA cho các ngành nghề khác đang đào tạo tại Trường (Dự kiến hỗ trợ cho tất cả GV thuộc các ngành nghề khác) + Liên kết đào tạo với doanh nghiệp: Phối hợp với doanh nghiệp để đảm bảo chương trình đào tạo sát với thực tế.
6	Đề nghị được tham gia các lớp tập huấn thuộc dự án của chương trình CBTA nghề Logistics do Aus4skills tổ chức	+ GV nòng cốt tham gia các lớp tập huấn và triển khai tại đơn vị. + Mở rộng CBTA cho một số ngành nghề phù hợp tại các trường.

Để thực hiện các mục tiêu trên và có thể áp dụng CBTA trong giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam, cần có sự vào cuộc đồng bộ từ các cơ quan quản lý giáo dục, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Cụ thể:

+ Hoàn thiện hệ thống văn bản và chuẩn hóa năng lực:

- Ban hành khung năng lực nghề cho tất cả các ngành nghề trọng điểm

- Chuẩn hóa các công cụ đánh giá năng lực phù hợp với thực tiễn

- Xây dựng chương trình đào tạo linh hoạt, cập nhật thường xuyên dựa trên nhu cầu thực tế của thị trường

+ Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên

- Tổ chức tập huấn về phương pháp giảng dạy và đánh giá theo năng lực;

- Khuyến khích giảng viên tham gia xây dựng chương trình gắn với thực tiễn doanh nghiệp;

+ Tăng cường hợp tác với doanh nghiệp

- Doanh nghiệp cần tham gia vào quá trình xây dựng chuẩn đầu ra, đánh giá năng lực người học;

- Thực hiện mô hình đào tạo kép, tăng thời lượng học tại doanh nghiệp, tạo ra môi trường thực hành và thực tập hiệu quả, giúp sinh viên có thể rèn luyện kỹ năng trong điều kiện thực tế.

+ Đầu tư cơ sở vật chất và chuyển đổi số

- Phát triển các mô hình mô phỏng, học liệu số phục vụ đánh giá năng lực.

- Áp dụng công nghệ thông tin để quản lý kết quả đánh giá, hồ sơ năng lực.

III. KẾT LUẬN

Trong xu thế đổi mới giáo dục nghề nghiệp, hội nhập thế giới, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư thì việc lựa chọn, sử dụng phương pháp đào tạo và đánh giá theo năng lực trong giáo dục nghề nghiệp là giải pháp được cho là tối ưu. Phương pháp này khi được áp dụng triển khai sẽ mang lại hiệu quả cao hơn so với phương pháp giảng dạy truyền thống; thời lượng học lý thuyết ngắn hơn, giảng viên ít thuyết trình, diễn giảng, tập trung nhiều thời lượng thực hành, lôi cuốn người học vào những hoạt động đa dạng trong lớp học cũng ngoài lớp học; người học có nhiều cơ hội tham gia, trải nghiệm, tự học, tự nghiên cứu, tự khám phá sẽ cho phép họ có thể lĩnh hội được những tri thức, hình thành tư duy đổi mới, sáng tạo, sự tự tin và ngày càng phát triển toàn diện nhân cách. Đây cũng chính là một trong những mục tiêu cần đạt được để phát triển giáo dục nghề nghiệp, phát huy tối đa năng lực, phẩm chất của người học; thúc đẩy khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

Bài viết đã nêu được một số ưu điểm của phương pháp CBTA và những ích lợi khi được áp dụng trong GDNN hiện nay, nhưng để phương pháp CBTA mang lại hiệu quả cao, cần có sự phối

hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý giáo dục từ trung ương đến địa phương, các cơ sở đào tạo và đặc biệt là doanh nghiệp. Sự đồng bộ này giúp đảm bảo rằng chương trình đào tạo được thiết kế phù hợp với nhu cầu thực tế của thị trường lao động, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các cơ quan quản lý giáo dục cần xây dựng và ban hành các chính sách hỗ trợ, khuyến khích việc áp dụng phương pháp CBTA, tạo ra khung pháp lý thuận lợi cho các cơ sở đào tạo. Trong khi đó, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần có kế hoạch cụ thể để triển khai phương pháp CBTA, từ việc thiết kế chương trình học tập cho đến đánh giá năng lực

của sinh viên. Đặc biệt, doanh nghiệp giữ vai trò then chốt trong việc cung cấp phản hồi thực tế về kỹ năng và năng lực mà họ cần, từ đó hỗ trợ cơ sở đào tạo điều chỉnh chương trình để đáp ứng tốt hơn. Sự kết hợp này không chỉ giúp sinh viên trang bị đầy đủ kiến thức mà còn giúp họ sẵn sàng hơn khi bước vào môi trường làm việc, góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Thay vì đào tạo dựa trên lý thuyết đơn thuần, cơ sở giáo dục sẽ triển khai các chương trình học thực tiễn, tạo ra mối liên kết chặt chẽ giữa lý thuyết và thực hành, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam trên thị trường lao động toàn cầu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Mulder, M. (2014). *Conceptions of professional competence. International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*, 107–137.
- Nguyễn Thị Hạnh. (2019). *Đổi mới phương pháp giảng dạy trong đào tạo nghề theo hướng phát triển năng lực người học. Tạp chí Giáo dục Nghề nghiệp*, (58), 34-38.
- Tovey, M. D., & Lawlor, D. (2008). *Training in Australia. Pearson Education*.
- Trần Quang Tuyền. (2021). *Thực trạng và giải pháp phát triển chương trình đào tạo nghề dựa trên năng lực tại Việt Nam. Tạp chí Phát triển Kinh tế - Xã hội*, (32), 45-52.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2016). *Khung trình độ quốc gia Việt Nam*.
- Quốc hội Việt Nam. (2014). *Luật Giáo dục nghề nghiệp*.
- Nguyễn Văn Hòa. (2021). *Đổi mới đào tạo nghề theo tiếp cận năng lực*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- OECD. (2018). *Education at a Glance: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- Trần Kim Phụng. (2019). *Giáo dục nghề nghiệp theo hướng tiếp cận năng lực: Lý luận và thực tiễn*. Tạp chí Giáo dục.
- UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report 2020*. Paris: UNESCO.
- GIZ Vietnam. (2022). *Vocational Education and Training in Vietnam*. German Corporation for International Cooperation.