

ĐÀO TẠO KỸ NĂNG CHUYỂN ĐỔI TRONG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

BÙI THỊ THANH NHÀN*

Email: buihanhnhandcdn@gmail.com

LÊ THỊ THẢO

Tóm tắt:

Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ và những tác động của quá trình toàn cầu hóa đặt ra nhiều yêu cầu cho phát triển kỹ năng. Trong số đó, người lao động cần có những kỹ năng chuyển đổi để nhanh chóng thích ứng với thay đổi trong việc làm và cuộc sống. Một trong những phương pháp tốt để phát triển kỹ năng chuyển đổi là lồng ghép vào các chương trình giáo dục, đào tạo nghề nghiệp. Bài viết trình bày một số quan điểm về kỹ năng chuyển đổi và đề xuất khung lý thuyết thực hiện lồng ghép, đào tạo kỹ năng chuyển đổi trong giáo dục nghề nghiệp (GDNN).

Từ khóa: kỹ năng chuyển đổi, giáo dục nghề nghiệp

Ngày nhận bài: 03/01/2019

Ngày phản biện: 10/03/2020

Ngày đăng: Tháng 03/2020

1. Bối cảnh

Sự phát triển ngày càng mạnh mẽ của khoa học - công nghệ trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã tác động đến mọi mặt đời sống xã hội, bao gồm cả giáo dục đào tạo. Trong nhiều trường hợp, các kỹ năng mà cơ sở sử dụng lao động cần lại chưa được tích hợp vào chương trình đào tạo, gây ra tình trạng mất cân bằng giữa khả năng đáp ứng của hệ thống đào tạo nhân lực với nhu cầu của thị trường lao động. Ngoài ra, trước sự ảnh hưởng của tự động hóa, người lao động đứng trước nhiều nguy cơ mất việc, thiếu việc làm, hoặc tính chất công việc thay đổi, thì những người có các kỹ năng chuyển đổi sẽ được các doanh nghiệp ưu tiên hơn khi tuyển dụng.

Báo cáo "Tương lai việc làm Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn" của Ngân hàng Thế giới năm 2018 [7], đã chỉ ra: trong bối cảnh mới con người sẽ phải đảm nhận nhiều nhiệm vụ không theo quy tắc, đòi hỏi các kỹ năng nhận thức và hành vi xã hội bậc cao. Ví dụ, các nhà tuyển dụng trong ASEAN xác định kiến thức kỹ thuật (40%) và làm việc theo nhóm và giao tiếp (33%) là các kỹ năng quan trọng nhất tại nơi làm việc số...

Bên cạnh những tiến bộ công nghệ, những thay đổi nhân khẩu học cũng đặt ra những yêu cầu mới cho phát triển kỹ năng. Sự dịch chuyển lao động ngày càng tự do giữa nước này sang nước khác và xu hướng công nhận lẫn nhau về trình độ và kỹ năng trong

* Lê Thị Thảo, Bùi Thị Thanh Nhân - Viện Khoa học giáo dục nghề nghiệp

khuôn khổ các hiệp định và thỏa thuận hợp tác đã tạo ra nhiều cơ hội việc làm hơn cho người lao động. Để thụ hưởng lợi ích của quá trình này, người lao động phải đáp ứng được những điều kiện liên quan đến các kỹ năng cần có để làm việc và chuyển đổi công việc tại nước tiếp nhận. Bởi cảnh đó đòi hỏi đào tạo tạo ra phải có những cách tiếp cận mới để thích ứng và đáp ứng.

Là một “mắt xích” quan trọng trong quá trình đào tạo nhân lực kỹ thuật và phát triển kỹ năng, các cơ sở GDNN cần ý thức được trách nhiệm trong việc nghiên cứu để đưa các kỹ năng chuyển đổi vào chương trình đào tạo cho người học. Các chương trình đào tạo hiện tại cần thiết phải được điều chỉnh, bổ sung và lồng ghép những kỹ năng thiết yếu cho cuộc đời làm việc của người học sau khi tốt nghiệp.

2. Khái niệm kỹ năng chuyển đổi

Có nhiều khái niệm khác nhau về kỹ năng chuyển đổi ở nhiều cấp độ cả quốc gia và khu vực:

Theo UNESCO 2013, kỹ năng chuyển đổi là *“các kỹ năng thường được coi là không liên quan đến một công việc, nhiệm vụ, ngành học hay lĩnh vực kiến thức cụ thể nào và có thể được sử dụng trong nhiều tình huống và môi trường làm việc khác nhau”*[5]. Những kỹ năng này ngày càng có nhu cầu cao để người học thích nghi với những thay đổi và hướng đến cuộc sống có ý nghĩa và hiệu quả hơn.

Theo EFA Global monitoring report 2012 [4], có 3 loại kỹ năng gồm kỹ năng nền tảng, kỹ năng chuyển đổi và kỹ năng kỹ thuật/nghề nghiệp. Trong đó kỹ năng nền tảng là các kỹ năng cơ bản như đọc, viết; kỹ năng chuyển đổi là các kỹ năng bảo đảm cho con người có thể thích nghi và đáp ứng được các công việc và môi trường khác nhau; các kỹ năng kỹ thuật/nghề nghiệp đề cập đến các kỹ năng về tay

nghề hoặc bí quyết kỹ thuật cụ thể. Báo cáo cũng xác định Kỹ năng chuyển đổi bao gồm khả năng giải quyết vấn đề, truyền đạt ý tưởng và thông tin hiệu quả, sáng tạo, thể hiện khả năng lãnh đạo và sự tận tâm và thể hiện khả năng kinh doanh. Mọi người cần những kỹ năng này để có thể thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau và do đó tăng cường cơ hội phát triển nghề nghiệp.

Dựa trên các khái niệm đã được nhiều cơ quan, tổ chức khác nhau, chương trình nghiên cứu ERI-Net [6], đã phát triển một khung khái niệm dành cho các kỹ năng chuyển đổi. Theo đó, kỹ năng chuyển đổi gồm 5 lĩnh vực chính: 1) tư duy phê phán và đổi mới, 2) kỹ năng tương tác liên cá nhân; 3) kỹ năng cá nhân; 4) công dân toàn cầu; 5) hiểu biết về truyền thông và thông tin. Những kỹ năng này cùng với kỹ năng nền tảng và kỹ năng kỹ thuật/nghề nghiệp sẽ góp phần phát triển cá nhân một cách toàn diện.

Như vậy, có thể thấy, các tổ chức khác nhau đưa ra nhiều định nghĩa về kỹ năng chuyển đổi, song đều thống nhất: kỹ năng chuyển đổi là các kỹ năng giúp con người thích ứng được với những bối cảnh, môi trường làm việc thay đổi (chẳng hạn kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc với người khác, kỹ năng tự quản lý,...).

3. Thực trạng kỹ năng chuyển đổi ở Việt Nam

Ở Việt Nam, thuật ngữ “kỹ năng chuyển đổi” ít được sử dụng. Thay vào đó một số cách gọi khác như “kỹ năng mềm”, “kỹ năng sống” thường xuất hiện trong một số văn bản chính sách hay truyền thông. Chúng ta cũng chưa phát triển một khung kỹ năng chuyển đổi áp dụng cho GDNN nói chung, do đó, có rất nhiều cách tiếp cận khác nhau tùy vào mục đích, hoàn cảnh.

Vì lẽ đó, chưa có một nghiên cứu đánh giá kỹ năng chuyển đổi của người học tốt nghiệp GDNN. Một số đánh giá dưới đây về thực trạng kỹ năng của người lao động Việt Nam trong các báo cáo có bao gồm những đánh giá chung về một số kỹ năng chuyển đổi:

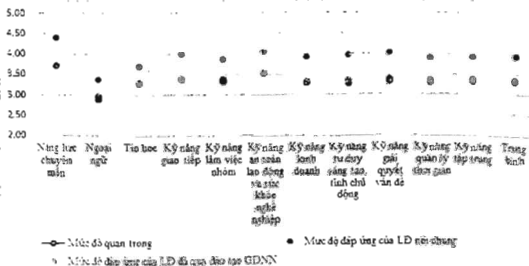
Báo cáo "Lao động có kỹ năng: Một yếu tố quyết định cho sự tăng trưởng bền vững của quốc gia" do ILSSA và ILO thực hiện năm 2014 [2], xác định "chất lượng lực lượng lao động có kỹ năng ở Việt Nam chưa đáp ứng nhu cầu thị trường lao động". Báo cáo nhấn mạnh: "mặc dù kiến thức, kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, phẩm chất và tác phong công nghiệp hiện đại là đặc trưng cho từng ngành nghề và vị trí làm việc trong doanh nghiệp, sinh viên tốt nghiệp ở Việt Nam thường chỉ được trang bị kiến thức lý thuyết chung, năng lực thực hành thấp và thiếu nhiều kỹ năng sống quan trọng. Đặc biệt, lực lượng lao động có kỹ năng yếu về tin học và ngôn ngữ, thiếu năng lực làm việc hiệu quả, điều này ảnh hưởng lớn đến khả năng làm việc độc lập và cải thiện năng suất của họ".

Báo cáo "Nâng tầm kỹ năng lao động Việt Nam" do Ngân hàng Thế giới thực hiện năm

2014, chỉ rõ, phần lớn người sử dụng lao động nói rằng việc tuyển dụng lao động là một thách thức vì các ứng viên không có kỹ năng phù hợp ("thiếu hụt kỹ năng"), hoặc vì sự khan hiếm người lao động trong một số ngành nghề ("thiếu hụt lao động có tay nghề" trong các ngành cụ thể). Ngoài ra, các doanh nghiệp tại Việt Nam tìm kiếm những lao động có đủ cả các kỹ năng nhận thức, kỹ năng ứng xử hành vi và cả các kỹ năng kỹ thuật. Chẳng hạn, bên cạnh các kỹ năng kỹ thuật liên quan đến các công việc cụ thể, các kỹ năng làm việc nhóm và giải quyết vấn đề được coi là các kỹ năng hành vi và nhận thức quan trọng đối với công nhân. Khi tuyển dụng nhân viên văn phòng, người sử dụng lao động mong muốn người được tuyển dụng là những người có tư duy phê phán, biết cách giải quyết vấn đề và giao tiếp tốt.

Kết quả khảo sát "Nhu cầu sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp năm 2017" của Cục Việc làm, Bộ LĐ-TB&XH [10], cho thấy, khoảng cách giữa yêu cầu của doanh nghiệp với năng lực thực tế của sinh viên tốt nghiệp GDNN với nhiều loại kỹ năng (Hình 1):

Hình 1. Mức độ đáp ứng của lao động Việt Nam với yêu cầu của doanh nghiệp về một số kĩ năng



Những k hoảng cách về kỹ năng của người lao động ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng tìm kiếm việc làm và tính ổn định nghề nghiệp, đồng thời cũng ảnh hưởng đến việc tuyển dụng của các cơ sở sử dụng lao động. Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu năm 2019, cho thấy, chỉ tiêu khả năng doanh nghiệp tìm được lao động có kỹ năng phù hợp với vị trí cần tuyển của Việt Nam được xếp thứ 96/141 [9]. Có thể thấy, việc tập trung đầu tư phát triển

kỹ năng chuyển đổi cho người học GDNN là nhiệm vụ cần thiết và cần ưu tiên.

4. Khung lý thuyết thực hiện đào tạo kỹ năng chuyển đổi trong giáo dục nghề nghiệp

Có thể đưa ra khung lý thuyết để thực hiện đào tạo kỹ năng chuyển đổi trong GDNN như sau (Hình 2):

Hình 2. Khung lý thuyết thực hiện đào tạo kỹ năng chuyển đổi trong GDNN



4.1. Xác định các kỹ năng chuyển đổi cần đào tạo

Cần xây dựng một khung/danh sách kỹ năng chuyển đổi cần được đào tạo cho người học GDNN. Sau đó đối với từng ngành nghề hoặc từng nhóm đối tượng cụ thể, có thể cần nhắc để chọn lọc các kỹ năng phù hợp với đặc điểm người học, đặc điểm nơi đào tạo và khả năng của giáo viên.

Quá trình xác định các kỹ năng chuyển đổi cần đào tạo cần tham vấn nhiều bên liên quan như người học, chủ sử dụng lao động, nhà trường, các cơ sở đào tạo, các tổ chức của người lao động,...

Phương pháp xác định các kỹ năng có thể là thông qua khảo sát, phiếu hỏi, hoặc phỏng vấn, lấy ý kiến chuyên gia. Từ danh sách các kỹ năng được đưa ra từ các bên, có thể chia được nhóm những kỹ năng được coi là quan trọng nhất để áp dụng vào chương trình đào tạo.

4.2. Chính sửa, phát triển chương trình và chuẩn bị nguồn lực

Phát triển chương trình đào tạo

Việc phát triển chương trình đào tạo kỹ năng chuyển đổi có thể được thực hiện theo quy trình như sau:

NGHIÊN CỨU, TRAO ĐỔI

- Xác định các năng lực/kỹ năng cần đào tạo;

- Xác định các môn học đáp ứng những kỹ năng cần đào tạo;

- Biên soạn kế hoạch, chương trình và nội dung đào tạo;

- Thử nghiệm, đánh giá;

- Thẩm định, phê duyệt;

- Thực hiện đào tạo.

Chuẩn bị nguồn lực

Để bảo đảm việc thực hiện chương trình đào tạo đạt hiệu quả, cần thiết phải huy động các nguồn lực trong và ngoài nhà trường tham gia vào quá trình đào tạo gồm CSVC, nhân lực, tài chính,... Chẳng hạn để đào tạo kỹ năng số, cần thiết phải có địa điểm với không gian, hệ thống điện, kết nối mạng và các thiết bị công nghệ cần thiết.

Cần bảo đảm đội ngũ cán bộ, giáo viên có đủ năng lực thực hiện đào tạo kỹ năng chuyển đổi (gồm cả tích hợp hoặc mô đun riêng biệt) đồng thời tùy theo kế hoạch thực hiện đào tạo, có thể chuẩn bị các nguồn lực vật chất khác phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện của cơ sở đào tạo. Các lực lượng khác bên ngoài nhà trường như doanh nghiệp, các tổ chức xã hội,... cũng có thể được huy động trong nhiều hoạt động đào tạo.

4.3. Xây dựng phương pháp giảng dạy và công cụ đánh giá

Xây dựng phương pháp giảng dạy kỹ năng chuyển đổi

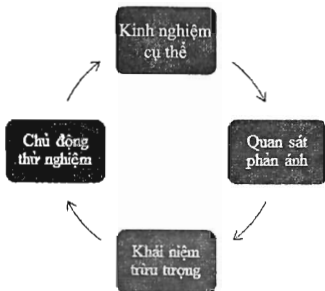
Có hai phương pháp dạy học:

a. Phương pháp giản lược: theo cách tiếp cận này, kiến thức có thể được chia thành các đơn vị nhỏ. Học tập có thể được xem là một quá trình tuần tự, theo tiến trình. Phương pháp giảng dạy giản lược chủ yếu là truyền thụ kiến thức giáo khoa, được trình bày theo trình tự cố định cho người học, không có thực nghiệm và không có lỗi, nhấn mạnh vào từng cá nhân để tiếp thu kiến thức như đã trình bày.

b. Phương pháp kiến tạo: cách tiếp cận này thể hiện rõ tính toàn diện của việc học tập. Theo đó, những kiến thức hiện có sẽ thay đổi bằng việc học thêm những kiến thức mới. Việc học được thực hiện thông qua khám phá, tương tác và áp dụng kiến thức. Những sai lầm được xem là cơ hội học tập cho người học và việc học có thể diễn ra trong bối cảnh xã hội.

Phương pháp học tập theo kinh nghiệm được cho là hiệu quả hơn trong việc phát triển các kỹ năng chuyển đổi hơn so với các phương pháp giáo khoa. Mô hình cổ điển của học tập theo kinh nghiệm là Chu trình học tập Kolb (1984)[11]. Trong chu trình học tập Kolb, học tập là một quá trình tuần hoàn, từ việc có kinh nghiệm hoặc mô phỏng cụ thể, suy nghĩ hoặc phản ánh những gì họ đã trải qua, khái niệm hóa kinh nghiệm, lý thuyết, dự đoán, đưa ra giả thuyết và chủ động thử nghiệm để kiểm tra các giả thuyết.

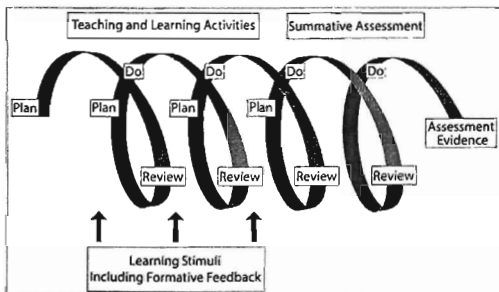
Hình 3: Chu trình học tập Kolb [11]



Dựa trên sơ đồ Kolb, mô hình xoắn ốc của việc học và đánh giá là một cách tiếp cận để phát triển các kỹ năng chuyển đổi trong các giai đoạn học tập liên tiếp. Đây được gọi là chu trình PDR, trong đó người học "lập kế hoạch, thực hiện và rà soát" (plan-do-review) một hoạt động học tập và giáo viên thúc đẩy việc học của họ bằng cách cung cấp một bối cảnh thực tế, thúc đẩy, cung cấp tài liệu, khuyến khích

và đưa ra các phản hồi. Đến cuối vòng xoáy học tập và đánh giá, các kỹ năng chuyển đổi sẽ được đánh giá để tổng kết. Việc đánh giá cần phải được chú trọng đến các đầu ra của kỹ năng chuyển đổi mong muốn của hoạt động học tập. Do đó, cần lặp lại vòng xoáy học tập và đánh giá nhưng trong bối cảnh mới lạ mà các kỹ năng học được cần phải được chuyển giao.

Hình 4: Mô hình giảng dạy và đánh giá kỹ năng chuyển đổi



Nguồn: Robinson, N. and Vickers, S., VTCT [12]

Đánh giá kỹ năng chuyển đổi

Một vấn đề khác cũng cần cần nhắc là cách thức đánh giá kỹ năng chuyển đổi. Việc nghiên cứu về hình thức, phương pháp đánh giá các kỹ năng khác nhau là một thách thức lớn.

Rất khó để giám sát nhiều kỹ năng chuyển đổi rời rạc cùng lúc thông qua một môn học trong GDNN, do đó, cần phải lập kế hoạch khi thiết kế chương trình giảng dạy. Nó cho phép một người thiết kế các công cụ giám sát trong lớp để kiểm tra các kỹ năng chuyển đổi.

Có hai loại đánh giá chính: đánh giá quá trình và đánh giá tổng kết. Đánh giá quá trình thường được tiến hành trong chương trình trong khi đánh giá tổng kết thường được tiến hành vào cuối chương trình đào tạo. Đánh giá quá trình là hoạt động đánh giá diễn ra trong tiến trình thực hiện hoạt động giảng dạy, cung cấp thông tin phản hồi cho giáo viên nhằm mục tiêu cải thiện hoạt động hướng dẫn, giảng dạy; Đánh giá tổng kết hay là đánh giá có tính tổng hợp, bao quát, nhằm cung cấp thông tin về sự thành thạo của người học về kĩ năng sau khi kết thúc một môn học/chương trình.

Việc đánh giá yêu cầu giáo viên khi thiết kế chương trình môn học cần phải xây dựng hệ thống mục tiêu rõ ràng, cụ thể, có thể đánh giá được. Có thể sử dụng thang cấp độ Bloom khi viết mục tiêu đào tạo để có thể đánh giá việc người học tiếp thu và vận dụng kỹ năng chuyển đổi được đào tạo một cách khách quan (Nhận biết, tái hiện; vận dụng; vận dụng thành thạo và có sáng tạo,...).

Về công cụ đánh giá: Thực tế cho thấy việc để người học tự đánh giá bằng cách tự chấm điểm không mang tính khách quan, chẳng hạn đánh giá các kỹ năng liên quan đến tính sáng tạo, tư duy phê phán,... Nhiều nước

trên thế giới đã và đang nghiên cứu các công cụ đánh giá kỹ năng chuyển đổi như: hệ thống câu hỏi tình huống, trò chơi tương tác, quan sát, hệ thống các bài tập định hướng năng lực,... Nhiều chuyên gia đề xuất việc đánh giá dựa trên dự án, thực hành, thực tế, đưa các tiêu chí phát triển kỹ năng vào hoạt động hằng ngày của người học. Do đó, việc tổ chức đánh giá kỹ năng chuyển đổi có thể kết hợp từ nhiều hình thức khác nhau.

4.4. Phát triển năng lực đội ngũ giáo viên và nâng cao nhận thức về kỹ năng chuyển đổi

Trên thực tế, trong các chương trình đào tạo giáo viên, hiện tại, đều chưa có các cấu phần đào tạo kỹ năng cho người học. Tuy nhiên, có thể cung cấp các khóa đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên về lồng ghép, giảng dạy kỹ năng chuyển đổi trong chương trình đào tạo, tùy theo nội dung cụ thể. Ngoài ra, có thể triển khai thực hiện phát triển năng lực thông qua các hội thảo, tập huấn ngắn. Nội dung đào tạo có thể bao gồm: cách thức xây dựng chương trình đào tạo có lồng ghép, tích hợp kỹ năng chuyển đổi, hoặc xây dựng một mô đun dành riêng cho kỹ năng chuyển đổi; cách thức tổ chức chương trình đào tạo; cách thức đánh giá hoạt động đào tạo và đánh giá hiệu quả đào tạo,...

Ngoài ra, cũng cần thiết nâng cao nhận thức cho các đối tượng liên quan (bao gồm cả các lực lượng giáo dục trong nhà trường, học sinh,...) về tầm quan trọng của các kỹ năng chuyển đổi đối với cuộc sống cá nhân và làm việc của mỗi người và ý nghĩa của việc tích hợp, lồng ghép trong quá trình đào tạo. Có thể triển khai công tác này thông qua các hình thức đa dạng như: các chương trình truyền thông, cuộc thi, hoạt động của các câu lạc bộ kỹ năng sống (kỹ năng mềm) tại các cơ sở GDNN.

4.5. Triển khai đào tạo

Trước hết, có thể thực hiện triển khai thi điểm đào tạo kỹ năng chuyển đổi tại một số cơ sở GDNN, trong những ngành nghề được lựa chọn hoặc cho một nhóm đối tượng cụ thể. Hình thức đào tạo có thể khác nhau để đánh giá hiệu quả của hoạt động đào tạo và đưa ra những khuyến nghị hợp lý cho việc áp dụng.

Trong cơ sở GDNN, một số hình thức tổ chức đào tạo kỹ năng chuyển đổi có thể áp dụng như sau:

- Thông qua hoạt động lồng ghép, tích hợp vào các môn học, bài học trong chương trình đào tạo của nhà trường/khóa học;

- Xây dựng môn học riêng/mô đun về kỹ năng chuyển đổi cần đào tạo;

- Thông qua các hoạt động ngoại khóa, hoạt động ngoài giờ lên lớp. Cụ thể như:

- + Hoạt động câu lạc bộ

- + Diễn đàn

- + Các cuộc thi/hội thi

- + Hoạt động tình nguyện, cộng đồng

- + Sinh hoạt theo chủ đề

- + Tổ chức tham quan thực tế, thực tập tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất.

Hình thức tổ chức đào tạo kỹ năng chuyển đổi rất đa dạng và mỗi hình thức đều có những ưu, nhược điểm nhất định. Chính vì vậy, việc lựa chọn hình thức và cách thức tổ chức cho phù hợp với đặc điểm người học, ngành nghề, phù hợp với mục tiêu và nội dung đào tạo, phù hợp với điều kiện cụ thể của nhà trường,... cần được cân nhắc kỹ lưỡng để bảo đảm đạt được mục tiêu đào tạo.

Đối với mỗi hình thức, việc thiết kế các bài học và hoạt động cho người học cần được tính toán kỹ lưỡng. Điều này càng chứng minh cho việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giáo viên thiết kế các chương trình, môn học, bài giảng tích hợp hoặc mô đun đào tạo và cách thức tổ chức đào tạo, tổ chức hoạt động,... trở nên quan trọng.

Việc tổ chức đào tạo có thể tiến hành nhiều kỹ năng với nhau để bảo đảm chúng có thể bổ trợ cho nhau trong đời thực. Chẳng hạn, có thể tích hợp các kỹ năng mềm, kỹ năng khởi nghiệp vào giảng dạy các chương trình kỹ năng số. Vì khi thực hiện một công việc cụ thể, ngoài những kỹ năng số cơ bản liên quan đến công việc, người lao động sẽ cần các kỹ năng mềm khác để giao tiếp và làm việc hiệu quả với người khác. Hoặc đối với các sinh viên có tư duy và định hướng kinh doanh, họ có thể bắt đầu công việc kinh doanh của mình.

4.6. Đánh giá hiệu quả đào tạo kỹ năng chuyển đổi

Đây là việc tương đối khó khăn vì hiệu quả đào tạo các kỹ năng chủ yếu được đánh giá định tính, khó định lượng (ví dụ khả năng áp dụng kỹ năng được học vào làm việc sau khi tốt nghiệp). Hơn nữa, thu thập thông tin từ phía người học sau khi tốt nghiệp cũng cần thiết lập cơ sở dữ liệu về thông tin liên lạc trước mỗi khóa học và giữ liên lạc sau khi người học rời khỏi nhà trường. Chính vì vậy, cần nghiên cứu xây dựng một hệ thống công cụ đánh giá hiệu quả đào tạo dành riêng cho các kỹ năng chuyển đổi. Công cụ đánh giá này có thể là các phiếu khảo sát mức độ vận dụng kỹ năng được đào tạo vào công việc và cuộc sống, bảng chỉ tiêu đánh giá theo các tiêu chí (định tính và định lượng), khảo sát đánh giá chi phí – lợi ích sau khi kết thúc khóa học.

Có thể thấy, kỹ năng chuyển đổi là các kỹ năng rất quan trọng đối với mỗi người khi làm việc trong bối cảnh hiện nay. Các kỹ năng này cần được quan tâm đưa vào các chương trình đào tạo GDNN. Tùy vào từng nhóm đối tượng cụ thể và điều kiện của từng cơ sở GDNN, có thể đề xuất cách thức triển khai đào tạo một cách phù hợp để bảo đảm mục tiêu đào tạo □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bodewig, Christlan; Badiani-Magnusson, Reena; Macdonald, Kevin; Newhouse, David; Rutkowski, Jan (2014), *Skilling up Vietnam preparing the workforce for a modern market economy* (English).
- [2]. ILO, ILSSA (2014), *Lao động có kỹ năng: Một yếu tố quyết định cho sự tăng trưởng bền vững của quốc gia*, Hà Nội.
- [3]. SEAMEO VOCTECH (2014), *Integration of Transferable Skills in TVET Curriculum, Teaching Learning, and Assessment*. ISBN :978 - 99917- 47- 03 - 3.
- [4]. UNESCO (2012), EFA Global monitoring report: Youth and skills, putting education to work.
- [5]. UNESCO (2013), IBE Glossary of Curriculum Terminology.
- [6]. UNESCO (2015), *Transversal Skills in TVET: Policy Implications*, ISBN 978-92-9223-477-5 (Electronic version)
- [7]. Wendy Cunningham, Obert Pimhidzai (2018), *Tương lai việc làm Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn* - Báo cáo tổng quan.
- [8]. World Health Organization (1997), *Life Skills Education in Schools*, Geneva: World Health Organization.
- [9]. World Economic Forum (2019), *The Global Competitiveness Report*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
- [10]. Viện Khoa học giáo dục nghề nghiệp (2018), *Báo cáo giáo dục nghề nghiệp Việt Nam 2017*, Hà Nội.
- [11]. <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html> : "Kolb's Learning Styles and Experiential Learning Cycle" - By Saul McLeod, updated 2017.
- [12]. https://www.britishcouncil.vn/sites/default/files/btth-day_1-parallel_workshop-transferable_skills-seameo_voctech_en.pdf

DEVELOPING TRANSFERABLE SKILLS IN VET

Bui Thi Thanh Nhan *

Email: bulthanhhantcdn@gmail.com

Le Thi Thao

Abstract:

Along with the robust development of science and technology as well as the effects of globalization, lots of new requirements for skills development have been put in place. In order to quickly adapt to changes in employment and life, it is necessary for workers to acquire transferable skills. One of the good ways to develop transferable skills is integrating them into VET curricula. The article introduces some concepts of transferable skills and proposes a theoretical framework for integrating these skills into VET.

Keywords: transferable skills, VET

* Bui Thi Thanh Nhan, Le Thi Thao - National Institute for Vocational Education and Training