

# ĐỔI MỚI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRUNG CẤP THEO HƯỚNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC THỰC HIỆN

## Innovating the Intermediate Training Program Towards Developing Practical Competencies

Võ Lê Phương Khách<sup>1</sup> và Trần Thị Như Thủy<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Trường Trung cấp Bách Nghệ Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam  
phuongkhach@gmail.com

<sup>2</sup>Phó giám đốc Trung tâm phục vụ trường học - Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Việt Nam  
tran.thuy@dla.edu.vn

**Tóm tắt** — Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng phát triển năng lực thực hiện đã trở thành xu hướng quan trọng trong giáo dục nghề nghiệp hiện đại nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Phương pháp này tập trung vào việc trang bị cho người học những năng lực thực tế, giúp họ sẵn sàng cho công việc ngay sau khi tốt nghiệp, giảm thiểu thời gian đào tạo lại và nâng cao khả năng thích ứng trong môi trường làm việc thay đổi liên tục. Do đó, việc triển khai chương trình đào tạo theo hướng phát triển năng lực thực hiện tại các trường trung cấp là yêu cầu cấp thiết. Để đạt được hiệu quả tối ưu, cần phải thực hiện một cách đồng bộ và liên tục đánh giá chất lượng chương trình đào tạo. Điều này sẽ giúp phát huy những ưu điểm của phương pháp này và khắc phục các hạn chế hiện có, từ đó cải thiện chất lượng đào tạo và đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động.

**Abstract** — Innovating training programs towards developing practical competencies has become an important trend in modern vocational education to enhance training quality and meet the demands of the labor market. This approach focuses on equipping learners with practical skills, making them ready for work immediately after graduation, minimizing retraining time, and improving adaptability in constantly changing work environments. Therefore, implementing competency-based training programs in intermediate-level schools is an urgent requirement. To achieve optimal effectiveness, consistent implementation and continuous evaluation of the training program quality are essential. This will help leverage the strengths of this approach and address existing limitations, thereby improving training quality and better meeting the labor market's demands.

**Từ khóa** — Phát triển, chương trình đào tạo, trung cấp, development, training programs.

### 1. Đặt vấn đề

Chương trình đào tạo đóng vai trò then chốt trong mọi quy trình giáo dục ở tất cả các bậc học, đặc biệt là tại các trường trung cấp. Mục tiêu của giáo dục nghề nghiệp là đào tạo nguồn nhân lực trực tiếp tham gia vào các hoạt động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, đảm bảo người học sau khi hoàn thành chương trình không chỉ có kỹ năng nghề nghiệp phù hợp mà còn có đạo đức, sức khỏe, trách nhiệm nghề nghiệp, khả năng sáng tạo, và khả năng thích ứng trong môi trường làm việc toàn cầu hóa. Hơn nữa, theo Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, chương trình đào tạo cần đảm bảo nâng cao năng suất, chất lượng lao động, giúp người học dễ dàng tìm kiếm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn. Để đạt được những mục tiêu này, việc phát triển chương trình đào tạo theo hướng nâng cao năng lực toàn diện là điều vô cùng cần thiết.

Cách tiếp cận truyền thống trong thiết kế chương trình đào tạo thường tập trung vào hai khía cạnh chính: kiến thức và kỹ năng, trong khi thái độ được tích hợp một cách rời rạc vào quá trình học tập. Cách làm này không chỉ dẫn đến tính cứng nhắc trong đào tạo mà còn kéo dài thời gian học tập và hạn chế khả năng phát triển năng lực nghề nghiệp thực sự của người học. Trái lại, cách tiếp cận mới dựa trên năng lực thực hiện đang cho thấy nhiều ưu điểm vượt trội, khuyến khích sự sáng tạo, tư duy phản biện và ứng dụng thực tiễn.

Câu hỏi đặt ra là làm thế nào để phát triển chương trình đào tạo tại các trường trung cấp theo hướng phát triển năng lực thực hiện một cách hiệu quả, từ đó góp phần hiện thực hóa các mục tiêu của giáo dục nghề nghiệp. Bài viết này sẽ tập trung làm rõ vấn đề trên bằng cách sử dụng các phương pháp nghiên cứu lý luận như phân tích, hệ thống hóa tài liệu trong

và ngoài nước liên quan đến chương trình và phát triển chương trình đào tạo tại trường trung cấp. Ngoài ra, các phương pháp nghiên cứu thực tiễn như điều tra, đánh giá thực trạng cũng được áp dụng để cung cấp cái nhìn toàn diện về tình hình hiện tại và hướng đi tương lai cho việc đổi mới chương trình đào tạo.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Một số khái niệm

#### 2.1.1. Chương trình đào tạo:

Trong lịch sử giáo dục, thuật ngữ "chương trình đào tạo" đã xuất hiện từ rất sớm, nhưng chỉ đến giữa thế kỷ XX, nó mới trở nên phổ biến và được ứng dụng rộng rãi ở các quốc gia có nền giáo dục tiên tiến. Ban đầu, chương trình đào tạo được hiểu đơn giản là một "khóa học" hay "course of study" (Ir.P.J.van Engelshoven và cộng sự, 2006). Từ những năm 1990 đến đầu thế kỷ XXI, quan điểm về chương trình đào tạo đã có nhiều thay đổi đáng kể. Theo Wentling (1993), "Chương trình đào tạo là một bản thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo, bao gồm toàn bộ nội dung cần đào tạo, những gì mong đợi từ người học sau khóa học, quy trình thực hiện, phương pháp đào tạo, và cách thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, tất cả được sắp xếp theo một lịch trình chặt chẽ" (Wentling, 1993). Hiện nay, khái niệm này đã được hoàn thiện thêm, với chương trình đào tạo được định nghĩa là một kế hoạch tổng thể, hệ thống về toàn bộ hoạt động đào tạo. Điều này bao gồm mục đích đào tạo, mục tiêu, chuẩn đầu ra, nội dung đào tạo (độ sâu và rộng), phương thức và hình thức tổ chức đào tạo, phương pháp và công cụ đánh giá kết quả đào tạo (Phạm Thị Hương và Lê Thái Hưng, 2016).

#### 2.1.2. Năng lực thực hiện:

Năng lực thực hiện được xác định bởi sự kết hợp của ba thành tố: kiến thức, kỹ năng, và thái độ, cho phép cá nhân thực hiện các nhiệm vụ cụ thể trong công việc và thể hiện thông qua thực tế nghề nghiệp. Mô hình năng lực ASK (Attitude - Skill - Knowledge) của Benjamin Bloom nhấn mạnh rằng kiến thức là sự hiểu biết về thực tế, số liệu, khái niệm và ý tưởng; kỹ năng bao gồm kỹ năng giao tiếp, xã hội, trí tuệ và thể chất; trong khi thái độ phản ánh khả năng khám phá, khao khát thành công, tư duy

cởi mở, khả năng phục hồi và tự điều chỉnh. Năng lực thực hiện có thể khác nhau tùy vào cá nhân và nhiệm vụ cụ thể. Theo Vargas Zuñiga (2004), năng lực thực hiện có thể chia thành 5 mức độ khác nhau, từ thực hiện tốt các nhiệm vụ thông thường đến khả năng kiểm soát và điều phối các nguồn tài nguyên phức tạp (Vargas Zuñiga, 2004).

Trong giáo dục nghề nghiệp, năng lực hành động (Professional Action Competency) là một khía cạnh quan trọng, bao gồm năng lực cá nhân, năng lực chuyên môn/kỹ thuật, năng lực phương pháp luận, và năng lực xã hội. Năng lực cá nhân liên quan đến việc nhận biết và phát triển khả năng bản thân, trong khi năng lực chuyên môn/kỹ thuật nhấn mạnh vào khả năng thực hiện và đánh giá các nhiệm vụ chuyên môn một cách chính xác. Năng lực phương pháp luận đề cập đến khả năng lập kế hoạch và giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tế, còn năng lực xã hội nhấn mạnh khả năng làm việc và đạt được mục tiêu trong các tình huống xã hội hoặc nhóm.

#### 2.1.3. Phát triển chương trình đào tạo:

Phát triển chương trình đào tạo là một quá trình liên tục hoàn thiện chương trình, có thể bao gồm việc xây dựng mới cho một ngành nghề cụ thể hoặc cải tiến chương trình hiện có. Sản phẩm của quá trình này là một bản mô tả chi tiết về mục tiêu, chuẩn đầu ra, nội dung đào tạo, phương pháp tổ chức và đánh giá kết quả học tập. Chu kỳ phát triển chương trình đào tạo bao gồm các bước chính: đánh giá nhu cầu, thiết kế, thực hiện và đánh giá kết quả so với nhu cầu thị trường lao động. Có nhiều cách tiếp cận khác nhau trong việc phát triển chương trình đào tạo, như tiếp cận nội dung, tiếp cận mục tiêu, tiếp cận phát triển, và tiếp cận năng lực.

Theo tiếp cận nội dung, mục tiêu đào tạo là truyền thụ kiến thức theo cách thụ động, không còn phù hợp với xã hội hiện đại khi khối lượng kiến thức liên tục thay đổi. Tiếp cận mục tiêu xuất phát từ yêu cầu của thị trường lao động, nhấn mạnh việc đạt được các tiêu chuẩn định sẵn. Mặc dù tiếp cận này giúp chuẩn hóa quy trình và đảm bảo chất lượng đào tạo đồng đều, nhưng lại thiếu sự linh hoạt và cá nhân hóa. Tiếp cận phát triển chú trọng

đến việc xây dựng hiểu biết ở người học thay vì chỉ truyền tải kiến thức đã xác định trước, nhưng khó áp dụng đồng loạt do yêu cầu cao về cá nhân hóa và đáp ứng nhu cầu thị trường.

Tiếp cận theo năng lực được xem là phù hợp nhất trong giáo dục nghề nghiệp, vì nó dựa trên phân tích nhu cầu thị trường để xây dựng chương trình đào tạo nhằm hình thành năng lực thực hiện cho người học. Chương trình này đảm bảo rằng người học có thể hoàn thành khi đã chứng tỏ được năng lực yêu cầu, không phụ thuộc vào thời lượng học. Quá trình đào tạo cũng linh hoạt, cho phép người học theo đuổi mục tiêu và tốc độ cá nhân, và đánh giá dựa trên tiêu chuẩn hành nghề đã đặt ra.

## 2.2. Thực trạng đổi mới chương trình đào tạo trung cấp

### 2.2.1. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực

Trong những năm gần đây, chất lượng nguồn nhân lực tại Việt Nam đã có những bước tiến đáng kể, với tỷ lệ tăng trưởng trung bình hàng năm đạt 4,77% trong giai đoạn 2011 - 2018, so với mức 3,17% trong giai đoạn 2007 - 2010. Tuy nhiên, theo số liệu được trình bày tại buổi Tọa đàm khoa học về dự thảo “Chiến lược Phát triển Giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến 2045” diễn ra vào ngày 9 và 10 tháng 4 năm 2021 tại Thanh Hóa, năng suất lao động của Việt Nam vẫn ở mức thấp khi so sánh với các quốc gia trong khu vực. Ngoài ra, kỹ năng tay nghề của người lao động Việt Nam cũng chưa đạt chuẩn quốc tế và khu vực. Báo cáo “Năng lực cạnh tranh toàn cầu trong thời kỳ 4.0” (GCI 4.0) năm 2019 của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) đã xếp Việt Nam thứ 93 trên 141 quốc gia về trụ cột “Kỹ năng” trong nhóm “Năng lực”. Ở ASEAN, Việt Nam đứng thứ 6, sau Singapore, Malaysia, Thái Lan, Indonesia, và Philippines (Diễn đàn Kinh tế Thế giới, 2019).

Theo Báo cáo chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) năm 2019, chỉ có 29% doanh nghiệp FDI và 27% doanh nghiệp Việt Nam cho rằng trình độ người lao động tại địa phương đáp ứng đầy đủ nhu cầu của họ. Báo cáo này cũng dự báo rằng có tới 70% công việc tại Việt Nam có nguy cơ bị thay thế bởi tự động hóa, mức cao hơn so với nhiều quốc gia

Đông Á và Đông Nam Á khác (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, 2019).

### 2.2.2. Thực trạng đổi mới chương trình đào tạo tại các trường trung cấp hiện nay

Theo số liệu từ Tổng cục Thống kê, đến năm 2020, Việt Nam có tổng cộng 458 trường trung cấp. Mặc dù chương trình đào tạo tại các trường này đã được cải tiến, chúng vẫn chưa đạt được mục tiêu phát triển theo hướng hiện đại, linh hoạt, và phù hợp với yêu cầu doanh nghiệp và thị trường lao động tại từng khu vực và địa phương. Trong những năm gần đây, hệ thống giáo dục nghề nghiệp đã nhận được sự đầu tư kỹ lưỡng hơn. Đến cuối năm 2020, đã có 600 quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu và yêu cầu về năng lực mà người học cần đạt được sau khi tốt nghiệp, với 300 ngành nghề được xây dựng chuẩn đầu ra. Tuy nhiên, phần lớn những chương trình này thuộc trình độ cao đẳng, trong khi các chương trình thí điểm xây dựng chuẩn đầu ra cho 17 ngành nghề chỉ từ bậc 1 đến bậc 3.

Các chương trình chuyển giao theo Quyết định số 371/QĐ-TTg ngày 28 tháng 2 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ, chủ yếu cũng thuộc trình độ cao đẳng. Cụ thể, chương trình này đã chuyển giao 12 ngành nghề trọng điểm cấp độ quốc tế từ Úc, 22 ngành từ Đức, 5 bộ chương trình từ Pháp, và 8 bộ từ Hàn Quốc.

Hơn nữa, với năng lực hạn chế của nhiều trường trung cấp, việc xây dựng và phát triển chương trình đào tạo vẫn gặp nhiều bất cập. Đối tượng đầu vào của các trường phần lớn là học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở, không phải lúc nào cũng xuất phát từ nhu cầu học nghề mà chủ yếu là do không đủ điều kiện vào trường trung học phổ thông. Điều này ảnh hưởng lớn đến hiệu quả triển khai chương trình đào tạo. Việc liên kết đào tạo giữa các trường trung cấp và Trung tâm giáo dục thường xuyên cũng tồn tại nhiều thách thức. Mặc dù người học có thể nhận được hai bằng cấp (bằng trung cấp và bằng trung học phổ thông), nhưng hiệu quả thực tế vẫn cần nghiên cứu thêm do hạn chế về thời gian học và thực hành.

Từ thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và chương trình đào tạo tại các trường trung cấp, có thể thấy nhu cầu phát triển chương

trình đào tạo theo tiếp cận năng lực là rất cần thiết. Năng lực của người học sau khi tốt nghiệp cần trở thành thước đo chất lượng đào tạo, và mọi thông tin liên quan đến chương trình đào tạo nên được công khai để tăng cường tính cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục. Người học cần được thông tin rõ ràng về ngành nghề mình theo học và các vị trí công việc mà họ có thể đảm nhiệm. Nhà tuyển dụng cũng cần biết nhân sự của họ đã được đào tạo như thế nào. Để thực hiện điều này, cần phải có một quy trình phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực, đảm bảo tính khoa học và hướng dẫn cho các trường trung cấp.

### **2.3. Quy trình đổi mới chương trình đào tạo trung cấp theo hướng phát triển năng lực thực hiện**

Đã có nhiều công trình nghiên cứu, cả trong và ngoài nước, về phát triển chương trình đào tạo. Ví dụ điển hình là công trình “Basic Principles of Curriculum and Instruction” của Tyler (1949), đề xuất một quy trình sáu bước để xây dựng chương trình học, bao gồm: (1) Phân tích nhu cầu, (2) Xác định mục tiêu giảng dạy, (3) Lựa chọn nội dung giảng dạy, (4) Sắp xếp nội dung, (5) Thực hiện nội dung, và (6) Đánh giá (Tyler, 1949). Tương tự, Hilda Taba với công trình “Curriculum Development: Theory and Practice” nhấn mạnh quy trình xây dựng chương trình dựa trên phương pháp quy nạp, với sự tham gia tích cực của giáo viên và gồm bảy bước cụ thể (Taba, 1962).

Theo Saylor, Alexander, và Lewis (1981), quy trình phát triển chương trình học được khái quát hóa thành bốn bước: (1) Xác định mục tiêu, (2) Thiết kế chương trình, (3) Thực hiện chương trình, và (4) Đánh giá chương trình. Trong khi đó, Oliva (2009) với tác phẩm “Developing the Curriculum” đã đưa ra các tiêu chí cần thiết để đảm bảo một chương trình đào tạo hiệu quả, bao gồm tính đơn giản, toàn diện, tính logic giữa các thành phần, và mối liên hệ chặt chẽ giữa nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy.

Nguyễn Minh Đường (2005) đã giới thiệu mô hình đào tạo theo mô đun, gắn kết với yêu cầu thực tế của thị trường lao động. Đồng thời, Trần Khánh Đức (2014) đã đề xuất một quy

trình năm bước cho phát triển chương trình đào tạo, bao gồm phân tích bối cảnh và nhu cầu, xác định mục tiêu đào tạo, xây dựng cấu trúc chương trình, xác định nội dung và cuối cùng là hướng dẫn thực hiện và đánh giá chương trình.

Dựa trên các kết quả nghiên cứu này, chúng tôi cho rằng quy trình phát triển chương trình đào tạo tại các trường trung cấp, theo hướng phát triển năng lực thực hiện, nên gồm những bước cơ bản sau:

#### *2.3.1. Phân tích, đánh giá nhu cầu của thị trường lao động và đặc điểm Nhà trường*

Phân tích nhu cầu thị trường lao động là bước đầu tiên trong quy trình phát triển chương trình đào tạo theo hướng phát triển năng lực thực hiện. Điều này bao gồm việc đánh giá nhu cầu lao động hiện tại và tương lai, xác định các mục tiêu đào tạo, xây dựng chuẩn đầu ra, và phân tích thực trạng chương trình đào tạo hiện tại của trường. Các thông tin thu thập từ khảo sát các doanh nghiệp, các tổ chức sử dụng lao động sẽ giúp xây dựng hồ sơ nghề nghiệp và chuẩn đầu ra cho các ngành đào tạo. Cũng cần xem xét các yếu tố như chính sách giáo dục của Nhà nước, nhu cầu của học sinh để xây dựng chương trình đào tạo linh hoạt và đáp ứng được các biến động của thị trường lao động.

#### *2.3.2. Thiết kế chương trình đào tạo*

Bước tiếp theo là thiết kế chương trình đào tạo. Quá trình này bắt đầu bằng việc xác định mục tiêu đào tạo dựa trên các cấp độ năng lực cụ thể mà người học cần đạt được. Sau khi đã xác định rõ mục tiêu, khung chương trình sẽ được xây dựng để sắp xếp các môn học và mô đun một cách khoa học, logic, và liên kết với chuẩn đầu ra. Phương pháp dạy học và đánh giá cũng được lựa chọn sao cho hỗ trợ tối đa quá trình hình thành năng lực của người học. Các công cụ và tài liệu hỗ trợ cần được cung cấp đầy đủ cho cả giáo viên và học sinh.

#### *2.3.3. Thực hiện chương trình đào tạo*

Việc thực hiện chương trình đào tạo bao gồm triển khai các hoạt động giảng dạy và học tập theo thời gian biểu, tổ chức các buổi học lý thuyết, thực hành tại phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, hoặc tại doanh nghiệp. Nhà trường



cần thường xuyên cải thiện cơ sở vật chất để đảm bảo điều kiện học tập tốt nhất cho người học. Các chương trình đào tạo nên được thử nghiệm và đánh giá định kỳ để kịp thời điều chỉnh, đảm bảo phù hợp với nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

#### 2.3.4. Đánh giá chương trình đào tạo

Đánh giá chương trình đào tạo là bước cuối cùng, nhằm đảm bảo chất lượng và hiệu quả của chương trình. Việc đánh giá cần được thực hiện khách quan và độc lập, bao gồm cả đánh giá nội bộ và đánh giá bởi các chuyên gia bên ngoài. Một bộ tiêu chí đánh giá rõ ràng sẽ giúp nhà trường cải thiện và nâng cao hiệu quả chương trình đào tạo, đồng thời đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người học và doanh nghiệp.

Các bước này cần được thực hiện một cách liên tục và linh hoạt để chương trình đào tạo có thể thích ứng với những thay đổi của thị trường lao động và đảm bảo chất lượng đầu ra cho người học (Tyler, 1949; Taba, 1962; Saylor và cộng sự, 1981; Oliva, 2009; Nguyễn Minh Đường, 2005; Trần Khánh Đức, 2014).

### 3. Kết luận

Sự phát triển chương trình đào tạo theo hướng phát triển năng lực thực hiện đang trở thành một xu hướng thiết yếu trong giáo dục nghề nghiệp hiện đại, nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Phương pháp này không chỉ hướng tới việc đào tạo nhân lực sẵn sàng cho công việc ngay từ đầu, mà còn giúp giảm thiểu thời gian và chi phí cho đào tạo lại, đồng thời nâng cao khả năng thích ứng của người học trong môi trường làm việc đầy biến động.

Trước thực trạng hiện nay, khi chất lượng đào tạo tại các trường trung cấp còn nhiều hạn chế, việc áp dụng tiếp cận năng lực thực hiện trở thành một giải pháp cấp bách và cần thiết. Để phát huy tối đa lợi ích của phương pháp này, cần triển khai một cách đồng bộ và rộng rãi, đồng thời thường xuyên đánh giá chất lượng chương trình đào tạo. Việc này sẽ không chỉ giúp cải thiện các chương trình hiện tại mà còn kịp thời khắc phục những hạn chế, nâng cao hiệu quả đào tạo và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường lao động. Chỉ khi chương trình đào tạo được điều chỉnh liên tục dựa trên những phản hồi thực tiễn và nhu cầu thị trường,

chúng ta mới có thể đảm bảo rằng nguồn nhân lực được đào tạo sẽ đáp ứng đầy đủ các yêu cầu ngày càng cao của xã hội và nền kinh tế.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Diễn đàn Kinh tế Thế giới (2019). *Năng lực cạnh tranh toàn cầu trong thời kỳ 4.0*.
- [2] Trần Khánh Đức (2014). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.
- [3] Nguyễn Minh Đường (2005). *Mô đun kĩ năng hành nghề - Phương pháp tiếp cận, Hướng dẫn biên soạn và áp dụng*. Nhà xuất bản Khoa học Kỹ thuật.
- [4] Phạm Thị Hương và Lê Thái Hưng (2016). *Phát triển chương trình đào tạo đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng*. Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.
- [5] Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2019). *Báo cáo chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI)*.
- [6] Quốc hội (2014). *Luật Giáo dục Nghề nghiệp số 74/2014/QH13*.
- [7] Engelshoven, I. P. J. van, Verhoeven, N. G., & Zantvoort, G. J. van. (2006). *Principles of Curriculum Development*. Fontys University of Applied Sciences.
- [8] Ir.P.J.van Engelshoven, Drs.N.G. Verhoeven, & Ir.G.J.van Zantvoort. (2006). *Principles of Curriculum Development*. Fontys University of Applied Sciences.
- [9] Oliva, P. F. (2009). *Developing the Curriculum* (7th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- [10] Saylor, J. G., Alexander, W. M., & Lewis, A. J. (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning* (4th ed.). New York, NY: Holt, Rinehart, & Winston.
- [11] Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York, NY: Harcourt, Brace & World.
- [12] Tyler, R. (1949). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. University of Chicago Press.
- [13] Vargas Zuñiga, F. (2004). *40 Questions on Labour Competency*. CINTERFOR/ILO.
- [14] Wentling, T. (1993). *Planning for Effective Training: A Guide to Curriculum Development*. Food and Agricultural Organization of the United Nations.

**Ngày nhận bài: 19/11/2024**

**Ngày phản biện: 06/12/2024**

**Ngày duyệt đăng: 25/12/2024**