

# VẬN DỤNG MÔ HÌNH CIPO TRONG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC HƯỚNG TỚI VIỆC LÀM

**NGUYỄN THỊ THANH BÌNH**

**Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp**  
**Email: binhhtvet132@gmail.com**

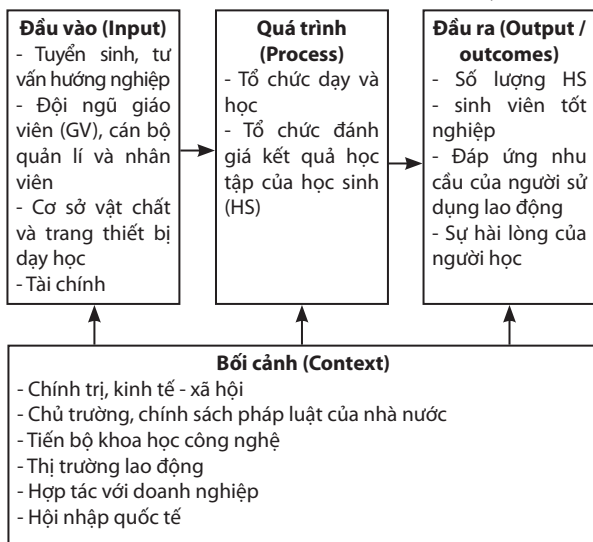
**Tóm tắt:** Đào tạo không chỉ nhằm tăng trưởng quy mô mà còn phải không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo để đạt hiệu quả cao nhất, đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Đây là nhiệm vụ sống còn của mỗi cơ sở đào tạo. Để thực hiện nhiệm vụ này, mỗi cơ sở đào tạo phải lựa chọn cho mình một mô hình quản lý phù hợp nhằm đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo trước những biến động của thị trường lao động và thế giới việc làm. Hiện nay, có nhiều mô hình quản lý đào tạo có thể áp dụng trong các cơ sở đào tạo. Trong bài viết này, tác giả lựa chọn mô hình CIPO để vận dụng quản lý đào tạo theo tiêu chuẩn năng lực hướng tới việc làm.

**Từ khóa:** Vận dụng; mô hình CIPO; quản lý đào tạo; hướng tới việc làm.

(Nhận bài ngày 26/6/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 05/7/2017; Duyệt đăng ngày 25/7/2017).

## 1. Mô hình CIPO (Contexte-Input-Proces-Output)

Mô hình CIPO, được phát triển bởi Scheerens, J. (1990), là một mô hình hệ thống đơn giản về hoạt động của nhà trường, có thể quản lý ở nhiều cấp: Cấp hệ thống, trường học và lớp học. Mô hình này bao gồm các yếu tố đầu vào, quá trình và đầu ra. Qua quá trình phát triển, mô hình CIPO được thể hiện ở sơ đồ 1 dưới đây [1]:



Sơ đồ 1: Mô hình CIPO vận dụng vào quản lý đào tạo

Theo mô hình này, các đặc điểm đầu vào sẽ tác động lên đầu ra thông qua quá trình (giống với mô hình quản lý đào tạo theo quá trình), tuy nhiên, quá trình này còn bị tác động bởi các điều kiện bối cảnh đối với đầu vào, quá trình và đầu ra. Các yếu tố bối cảnh có thể kể ra chủ yếu là kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội; luật pháp và chính sách về giáo dục và đào tạo, về việc làm cho người lao động; các tiến bộ của khoa học kĩ thuật; hội nhập quốc tế; quan hệ đối tác (cùng hợp tác hoặc cạnh tranh).

## 2. Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý đào tạo theo tiếp cận năng lực hướng tới việc làm

Trong bối cảnh thế giới có nhiều biến động, đặc biệt là sự ra đời của cuộc cách mạng 4.0 đã làm thay đổi hẳn phương thức kết nối với thế giới, cách thức làm việc từ cần nhiều nhân công sang sử dụng máy móc tự động và thông minh. Cuộc cách mạng này buộc các nước nghèo cần tập trung vào việc nâng cao trình độ và tay nghề của đội ngũ công nhân, kĩ thuật để thích ứng với những thay đổi của thời đại công nghệ số và làm chủ máy móc hiện đại. Chính vì vậy, vận dụng mô hình CIPO để quản lý đào tạo trong bối cảnh hiện nay sẽ cho phép nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo để lực lượng lao động thích ứng với biến đổi về khoa học công nghệ của toàn cầu.

### 2.1. Quản lý đầu vào hướng tới việc làm

#### 2.1.1. Quản lý tuyển sinh hướng tới việc làm

Theo Bản tin cập nhật thị trường lao động được công bố quý 3 năm 2015, cả nước có 1.128.700 người trong độ tuổi lao động thất nghiệp, trong đó, có 645.100 người thất nghiệp không có chuyên môn nghiệp vụ (chiếm 57,2% tổng số người thất nghiệp); 33.600 người có trình độ sơ cấp nghề (chiếm 3%); 23.000 người có trình độ trung cấp nghề (chiếm 2%); 60.200 người có trình độ trung cấp chuyên nghiệp (chiếm 5,3%); 15.100 người có trình độ cao đẳng nghề (chiếm 1,3%). Đặc biệt, có đến 117.300 người có trình độ cao đẳng chuyên nghiệp (chiếm 10,4%) và 225.500 người có trình độ đại học trở lên thất nghiệp (chiếm 20%) [2].

Có nhiều nguyên nhân dẫn tới lao động qua đào tạo thất nghiệp ở các trình độ được các chuyên gia cho rằng bắt đầu từ người học không được định hướng việc làm ngay từ chọn ngành, nghề học; thông tin về thị trường lao động và việc làm chưa đến được với người dân; các cơ sở đào tạo để dài trong tuyển sinh, dẫn tới đào tạo không đáp ứng được nhu cầu.

Trước tình hình trên, rất cần triển khai công tác



quản lý tuyển sinh hướng tới việc làm cho người học. Về phương diện này, việc tuyển sinh phải xuất phát từ xác định nhu cầu đào tạo của các trường để ra thông báo tuyển sinh rộng rãi về ngành, nghề mà xã hội có nhu cầu. Tuyển sinh đào tạo nhiều ngành, ví dụ ngành Y liên quan đến sức khỏe con người thì các điều kiện tuyển sinh không được dễ dãi, không phải mở toang cửa để ai vào học cũng được. Mỗi trình độ đào tạo đều có những quy định tuyển sinh riêng; mỗi ngành, nghề đặc thù cũng có những quy định riêng. Do vậy, các trường khi thực hiện, cần thống nhất thực hiện phù hợp với bối cảnh của địa phương và phải đặt trong bối cảnh hội nhập quốc tế chứ không phải đào tạo cái mình có và vì mình cần HS để duy trì hiện trạng hoạt động của nhà trường.

Bên cạnh đó, các trường cũng cần tổ chức tư vấn hướng nghiệp cho HS trung học cơ sở, trung học phổ thông chọn nghề phù hợp, trình độ phù hợp thông qua các ngày hội “tư vấn tuyển sinh”, “ngày hội việc làm”, “hướng tới việc làm”...; tăng cường công tác quảng bá về giáo dục nghề nghiệp, để HS thấy rằng, vào đại học không phải là con đường duy nhất để có việc làm.

### *2.1.2. Quản lý phát triển chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn năng lực hướng tới việc làm*

Phát triển chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn năng lực (TCNL) hướng tới việc làm tuân thủ các bước nhất định từ xác định nhu cầu đào tạo đến xây dựng, thực hiện và đánh giá chương trình đào tạo. Bước phát triển chương trình đào tạo không phải là bước thực hiện sau khi tuyển sinh, mà có trước, đồng thời và thực hiện sau khi công tác tuyển sinh hoàn tất.

Quản lý phát triển chương trình đào tạo theo TCNL hướng tới việc làm trước tiên là quản lý việc xác định nhu cầu đào tạo, sau đó mới là các bước quản lý thiết kế chương trình đào tạo, quản lý việc thực hiện chương trình đào tạo và quản lý đánh giá kết quả đào tạo.

- Quản lý việc xác định nhu cầu đào tạo

Quản lý việc xác định nhu cầu đào tạo bao gồm quản lý thu thập thông tin đào tạo về nhu cầu đào tạo và quản lý việc phân tích thông tin thu thập. Để thu thập thông tin về nhu cầu đào tạo đảm bảo đầy đủ, chính xác và kịp thời, các trường phải vận dụng các phương pháp thu thập thông tin khác nhau như phương pháp dự báo nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp; phương pháp thu thập thông tin về thị trường lao động; phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi; phương pháp phỏng vấn người sử dụng lao động; phương pháp điều tra lẩn vết của HS, sinh viên sau khi tốt nghiệp. Các phương pháp này cho phép thu thập thông tin về nhu cầu nhân lực thực tế của doanh nghiệp tại thời điểm khảo sát; những biến động về nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp trong một giai đoạn nhất định, từ đó, dự báo nhu cầu đào tạo trong thời gian dài; hiện trạng và xu hướng vận động của cung cầu trên thị trường lao động trong quá trình phát triển kinh tế của địa phương và đất nước trên các phương diện: Tình hình cung cầu về nhân lực các ngành, nghề; việc làm có liên quan tới ngành, nghề tại địa phương; tình

hình thực hiện các chương trình đào tạo; khả năng tìm việc làm của người học sau khi tốt nghiệp.

Sau khi đã có những dữ liệu về nhu cầu đào tạo, quản lý phân tích thông tin về nhu cầu là rất cần thiết để xác định đúng nhu cầu thật của thị trường lao động về số lượng, chất lượng cũng như cơ cấu ngành, nghề trình độ lao động và nhu cầu học nghề của HS.

- Quản lý xây dựng chương trình đào tạo

Sau khi đã xác định được nhu cầu đào tạo của xã hội, các trường cần bắt tay vào xây dựng chương trình đào tạo cho ngành, nghề mà xã hội có nhu cầu. Chương trình đào tạo bao gồm nhiều nội dung về mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra, xác định năng lực, thiết kế chương trình đào tạo và thông qua để án đào tạo gắn với các điều kiện và nguồn lực thực hiện. Quản lý thiết kế chương trình đào tạo là quản lý việc xác định mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra, nội dung đào tạo.

Mục tiêu đào tạo gắn kết chặt chẽ với tầm nhìn và sứ mệnh phát triển của tổ chức đào tạo. Để xác định được mục tiêu đào tạo cần căn cứ vào nhu cầu nhân lực của xã hội, tiêu chuẩn nghề nghiệp hoặc chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của mỗi ngành, nghề; đặc điểm của mỗi ngành, nghề cụ thể và vị trí việc làm của người học sau khi tốt nghiệp. Trong quản lý thiết kế để án đào tạo, nhà trường không chỉ dừng lại ở quản lý mục tiêu, chuẩn đầu ra và nội dung đào tạo mà còn phải cân đối các điều kiện và nguồn lực để thực hiện chương trình đào tạo. Chương trình đào tạo ưu việt không thể thực hiện thành công nếu không tính tới các điều kiện về nhân lực, vật lực và tài lực. Quản lý nhân lực, vật lực và tài lực để thực hiện thành công chương trình đào tạo đạt mục tiêu đầu ra là bài toán không đơn giản đối với lãnh đạo nhà trường.

### *2.1.3. Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên để thực hiện đào tạo theo tiêu chuẩn năng lực*

Đội ngũ GV là lực lượng nòng cốt để thực hiện đào tạo theo TCNL. Trong đào tạo theo TCNL, để người học hình thành được năng lực nghề nghiệp, đòi hỏi mỗi GV phải làm việc chủ động, sáng tạo không ngừng trau dồi và hoàn thiện tri thức, năng lực nghề nghiệp, chuyên môn gắn với ngành, nghề giảng dạy. Do vậy, việc tuyển dụng và sử dụng GV phải phù hợp với yêu cầu chuyên môn và đúng sở trường, năng lực của mỗi cá nhân. Căn cứ vào chương trình đào tạo, nhà trường cần lập kế hoạch phân công giảng dạy cho GV một cách hợp lý. Bên cạnh đó, lên kế hoạch hằng năm tổ chức đào tạo và bồi dưỡng GV nhằm không ngừng trau dồi chuyên môn, nghiệp vụ cũng là việc làm không thể thiếu trong quản lý đội ngũ của nhà trường.

### *2.1.4. Quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học để đào tạo theo tiếp cận năng lực.*

Đào tạo theo TCNL đòi hỏi các nhà trường không thể dạy chay, học chay mà học và thực hành dựa trên các tình huống mô phỏng nghề nghiệp. Do đó, quá trình đào tạo này đòi hỏi phải có cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học tương ứng với môi trường nghề nghiệp để làm sao người học sau khi tốt nghiệp dễ dàng hòa nhập với

thế giới việc làm.

Quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học bao gồm lựa chọn, mua sắm, lắp đặt, khai thác và bảo dưỡng tất cả các thiết bị cần thiết cho phép HS tiến hành các hoạt động học tập, giúp họ tiếp thu được năng lực đề ra trong chương trình đào tạo. Việc lựa chọn thiết bị được xác định ngay từ bước thiết kế để án đào tạo, ở chỗ mỗi nội dung đào tạo đưa ra đều phải gắn với các trang thiết bị dạy-học cần thiết. Do vậy, đối với một chương trình đào tạo ngành, nghề cụ thể, tham vấn với doanh nghiệp hoặc các chuyên gia nghề để lập danh sách các trang thiết bị dạy-học gắn với miêu tả ngắn gọn về các đặc điểm kĩ thuật của chúng để thực hiện mua sắm, lắp đặt và khai thác thiết bị là việc không thể thiếu nằm trong các yếu tố đầu vào của đào tạo theo TCNL. Ngoài ra, các cơ sở đào tạo cần tận dụng lợi thế về nhà xưởng của các doanh nghiệp để gửi HS đi thực hành, thực tập hoặc có những hợp đồng hợp tác mua bán, nhượng, tặng một số các thiết bị còn sử dụng được cho đào tạo để trang bị thêm các thiết bị thực hành cho HS.

### 2.1.5. Tài chính

Trong bối cảnh nhà nước giảm sự lệ thuộc của các trường tiến tới tự chủ hoàn toàn, lãnh đạo nhà trường cần phải rất năng động trong việc mở rộng hợp tác, đầu tư tìm kiếm các nguồn lực tài chính khác nhau để duy trì và phát triển đào tạo, trang bị cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy phù hợp với yêu cầu đào tạo.

## 2.2. Quản lý quá trình đào tạo hướng tới việc làm

Quá trình đào tạo, theo nghĩa hẹp, thực chất là quá trình quản lý hoạt động giảng dạy của GV và hoạt động học tập của HS, sinh viên gắn liền với hoạt động kiểm tra, đánh giá. Nó được coi là bộ phận cốt lõi trong toàn bộ hoạt động của mỗi cơ sở đào tạo.

### 2.2.1. Quản lý hoạt động giảng dạy của giáo viên

Hoạt động giảng dạy của GV theo TCNL bao gồm nhiều nhiệm vụ cụ thể như sau:

- Lập kế hoạch giảng dạy: Căn cứ vào nhiệm vụ được phân công, GV lập kế hoạch giảng dạy hướng tới các nội dung và năng lực người học cần đạt được dựa trên thời gian của môn học hoặc mô-đun có tính đến trình độ của HS. Ngoài ra, GV còn lập kế hoạch thời gian làm việc để quản lý các hoạt động chuyên môn, phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học cho năm học đang triển khai.

- Thiết kế các tài liệu sư phạm/học liệu: Các GV phải biên soạn giáo án từ việc lựa chọn và nghiên cứu các tài liệu sư phạm được cập nhật và xây dựng các môn học hoặc mô-đun đào tạo gồm nội dung, phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá, dự báo các trang thiết bị cơ sở vật chất kĩ thuật giúp người học lĩnh hội tối thiểu các năng lực cần thiết.

- Giảng dạy: Các GV cần linh hoạt và thực hiện các hoạt động giảng dạy, học tập theo TCNL để đáp ứng các mục tiêu đào tạo và cho phép người học lĩnh hội năng lực của nghề đang học tập; biết khai thác thành thạo cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học và công nghệ thông

tin để cải thiện hiệu quả bài học. Bên cạnh đó, tạo bầu không khí trong lớp học và trong nhà trường tạo điều kiện cho HS hoạt động tốt trong lớp học và đảm bảo các nội quy ban hành trong nhà trường. Ngoài ra, GV cần biết thiết kế và điều phối các hoạt động ngoài giờ lên lớp để đảm bảo mỗi HS luôn phát huy tính chủ động, sáng tạo, không sao nhãng trong học hành.

- Theo dõi người học: Đây là nhiệm vụ quan trọng của GV trong đào tạo theo TCNL với vai trò là người hướng dẫn học tập cho HS. Người thầy phải xây dựng được kế hoạch và lập được tài liệu theo dõi sự phát triển của HS trong quá trình phát triển năng lực thông qua quản lý lộ trình học tập của từng cá nhân, đề xuất cho người học định hướng chuyên môn dựa trên các thông tin được cập nhật liên quan đến nghề và giúp đỡ người học những bước đầu trong con đường nghề nghiệp.

- Đánh giá: Mỗi GV cần phải thiết kế được công cụ đánh giá phù hợp với TCNL (đánh giá năng lực), điều chỉnh các sản phẩm, bài làm của người học với các phiếu tiêu chí phù hợp với bộ chuẩn năng lực, biết cách xử lý khó khăn của người học bằng cách phân nhóm người học theo mức độ lĩnh hội kiến thức và điều chỉnh phương pháp làm việc của người học để cho phép tất cả người học đều thành công.

- Quản lý thực tập của HS: Dựa trên các yêu cầu của nghề, GV cần phải lập kế hoạch và quản lý các khóa thực tập của người, xây dựng và điền vào các phiếu đánh giá thực tập của mỗi người học để thông tin cho người học biết mức độ làm chủ các năng lực và xác định điểm đánh giá thực tập hoặc biên soạn sổ tay theo dõi sự tiến bộ của người học trong kì thực tập tại doanh nghiệp.

- Phát triển chuyên môn nghề: Trong bối cảnh toàn cầu hóa và việc làm thường xuyên biến động, việc cập nhật năng lực chuyên môn và phát triển chuyên môn là yêu cầu bắt buộc của mỗi GV. Hoạt động này gắn liền với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GV trong kế hoạch tổng thể của nhà trường để trau dồi chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực cho mỗi GV.

### 2.2.2. Quản lý hoạt động học tập của học sinh

Bằng nhiều hình thức khác nhau, việc quản lý hoạt động học tập của HS theo TCNL thường tập trung vào:

- Quản lý khả năng lĩnh hội năng lực của HS. Theo cách thức này, GV tìm hiểu mức độ lĩnh hội năng lực của HS để kịp thời cung cấp bổ sung tri thức nhằm làm cho HS lĩnh hội được các năng lực ở mức độ tối thiểu.

- Theo dõi, nắm bắt tinh thần, thái độ học tập của HS để điều chỉnh hành vi học tập phù hợp.

- Quản lý nề nếp học tập của HS đảm bảo rằng HS đã tuân thủ nội quy học tập của cơ sở đào tạo.

### 2.2.3. Quản lý kiểm tra và đánh giá kết quả học tập

Theo quan điểm phát triển năng lực, việc đánh giá kết quả học tập không lấy việc kiểm tra khả năng tái hiện kiến thức đã học làm trung tâm của việc đánh giá mà đánh giá kết quả học tập chú trọng vào khả năng vận dụng sáng tạo tri thức để giải quyết vấn đề hoặc tình huống. Để quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo cần



thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Quản lý xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá thường xuyên, định kì và hết môn học hoặc mô-đun.
- Quản lý xây dựng ngân hàng đề thi kiểm tra, đánh giá; các tình huống đánh giá.
- Quản lý tổ chức kiểm tra, đánh giá, chấm bài theo quy định của cơ sở đào tạo.
- Quản lý tổ chức đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của HS.

Việc đánh giá trong đào tạo theo TCNL phải được thực hiện theo các tiêu chí, chỉ số, nghĩa là đo sự thực hiện hay thành tích học tập của người học trong mối liên hệ so sánh với các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá dựa trên chuẩn nghề nghiệp và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo chứ không phải so sánh điểm số hay thành tích của mỗi người học.

### **2.3. Quản lý đầu ra**

#### **2.3.1. Quản lý việc cấp văn bằng tốt nghiệp**

Cấp phát văn bằng tốt nghiệp là khâu công nhận kết quả học tập của người học đối với một chương trình đào tạo ngành, nghề học cụ thể. Kết quả học tập thể hiện người học đạt được năng lực cần thiết để bước vào thế giới việc làm hoặc tiếp tục tích lũy tri thức để học lên các trình độ cao hơn.

Hiện nay, đối với trình độ trung cấp và cao đẳng, các cơ sở đào tạo được phép tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc in phôi, cấp phát và quản lý văn bằng tốt nghiệp cho người học theo mẫu bằng được quy định thống nhất bởi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội [3].

#### **2.3.2. Quản lý việc tư vấn nghề nghiệp và giới thiệu việc làm cho học sinh sau khi tốt nghiệp**

Việc tư vấn nghề nghiệp và giới thiệu việc làm cho HS sau khi tốt nghiệp thể hiện trách nhiệm của nhà trường đối với xã hội nói chung và người học nói riêng. Thông qua các mối quan hệ với các đối tác là các doanh nghiệp, nhà trường nắm bắt nhu cầu của người sử dụng lao động, làm cầu nối giữa người học và doanh nghiệp, đem đến cho người học những cơ hội việc làm khác nhau.

Ngoài ra, để đo hiệu quả ngoài của đào tạo, nhà trường cần theo dõi lần vết về tình hình việc làm của HS sau khi tốt nghiệp, thu thập các ý kiến phản ánh từ người sử dụng lao động, HS để kịp thời điều chỉnh mục tiêu, chuẩn đầu ra, nội dung đào tạo cũng như quá trình thực hiện đào tạo.

### **2.4. Bối cảnh ảnh hưởng đến đào tạo theo tiêu chuẩn năng lực hướng tới việc làm**

#### **2.4.1. Bối cảnh chính trị, kinh tế - xã hội trong nước và quốc tế**

Tình hình đất nước và bối cảnh quốc tế về chính trị, kinh tế - xã hội tạo điều kiện cho quá trình đổi mới giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam. Từ một nền giáo dục đào tạo theo hướng cung, giáo dục nghề nghiệp nói chung và đào tạo trình độ trung cấp chuyển sang đào tạo theo nhu cầu của thị trường lao động trong nước và quốc tế, mở ra các cơ hội hợp tác sâu rộng và hiện đại

hóa chương trình đào tạo, cơ sở vật chất và đội ngũ GV của các trường. Tuy nhiên, nền giáo dục và đào tạo cũng đứng trước những thách thức như cạnh tranh về chất lượng đào tạo; chất lượng người lao động lành nghề; di chuyển người học và người lao động là GV giữa các nước. Những thách thức này đòi hỏi các nhà nước, nhà trường và nhà doanh nghiệp phải hợp tác chặt chẽ để xây dựng, đổi mới, điều chỉnh và cập nhật chính sách quản lý phù hợp với bối cảnh.

#### **2.4.2. Chủ trương, chính sách pháp luật của nhà nước**

Chủ trương, chính sách của nhà nước tác động rất lớn tới quá trình đào tạo. Các chính sách phát triển giáo dục đào tạo nói chung và giáo dục nghề nghiệp nói riêng được thấy trong các văn bản quan trọng như Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, Chiến lược Phát triển Giáo dục 2011-2020, Chiến lược Phát triển Dạy nghề 2011-2020, Chiến lược Phát triển Nhân lực, Nghị quyết 29 của Ban Chấp hành Trung ương. Các văn bản này khẳng định những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết của đổi mới về mục tiêu, nội dung, phương pháp, quản lý, cơ chế, chính sách, các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo trong giáo dục và đào tạo. Nghị quyết 29 khẳng định “Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học. Học đi đôi với hành; lí luận gắn với thực tiễn” và nhấn mạnh tới “phát triển giáo dục và đào tạo, đồng thời giáo dục và đào tạo phải đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế để phát triển đất nước” [4].

Ngoài ra, còn rất nhiều các văn bản chỉ đạo điều hành khác về giáo dục đào tạo, giáo dục nghề nghiệp tác động trực tiếp tới đào tạo các trình độ trong giáo dục nghề nghiệp.

#### **2.4.3. Thị trường lao động**

Thị trường lao động là nơi thực hiện các quan hệ xã hội giữa người sử dụng lao động và người bán sức lao động thông qua các hình thức thỏa thuận về giá cả (tiền công, tiền lương) và các điều kiện làm việc khác. Thị trường sức lao động được cấu thành bởi ba yếu tố là: Cung, cầu và giá cả sức lao động. Ở Việt Nam, thị trường lao động mới đang trong quá trình hình thành và phát triển. Mối quan hệ giữa lao động và người sử dụng lao động còn nhiều hạn chế; tỉ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp (trên 20%) [2], phần cơ bản của lực lượng lao động không có chuyên môn đầy đủ. Đối với trình độ trung cấp, không có số liệu thống kê cụ thể về số lao động cần ở trình độ này, tuy nhiên, mỗi năm, các cơ sở đào tạo cung cấp cho thị trường khoảng 500 ngàn người được đào tạo ở trình độ trung cấp để hòa nhập vào thị trường lao động. Quy mô đào tạo trong những năm gần đây mở rộng, song lại đặt ra vấn đề chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo, cầu của thị trường và việc làm cho người lao động ở trình độ này. Theo bản tin cập nhật thị trường lao động quý 3 -2015, hàng năm có khoảng trên 80 ngàn người ở trình độ trung cấp thất nghiệp, chiếm 16% tổng số lao động qua đào tạo ở trình độ này.



Vấn đề đào tạo và đào tạo lại nguồn nhân lực hiện nay đang trở nên rất cấp bách, mang tính chiến lược và là vấn đề mấu chốt để tăng chất lượng và khả năng cạnh tranh của sức lao động trên thị trường lao động.

#### 2.4.4. Tiến bộ khoa học công nghệ

Khoa học và công nghệ giữ vai trò then chốt trong việc phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, bảo vệ tài nguyên và môi trường, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, tốc độ phát triển và sức cạnh tranh của nền kinh tế. Phát triển khoa học và công nghệ nhằm mục tiêu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, phát triển kinh tế tri thức, vươn lên trình độ tiên tiến của thế giới. Phát triển đồng bộ các lĩnh vực khoa học và công nghệ gắn với phát triển văn hoá và nâng cao dân trí. Tăng nhanh và sử dụng có hiệu quả tiềm lực khoa học và công nghệ của đất nước, nghiên cứu và ứng dụng có hiệu quả các thành tựu khoa học và công nghệ hiện đại trên thế giới. Hình thành đồng bộ cơ chế, chính sách khuyến khích sáng tạo, trọng dụng nhân tài và đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ.

#### 2.4.5. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế

Ngày nay, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang tăng tốc và mạnh mẽ hơn bao hết gắn liền với sự phát triển về khoa học công nghệ đặc biệt trong lĩnh vực thông tin liên lạc, thúc đẩy sự gia tăng phụ thuộc lẫn nhau giữa các quốc gia trên thế giới cũng như hội nhập mạnh mẽ trên các lĩnh vực kinh tế, công nghệ, môi trường, văn hóa, xã hội, giáo dục và đào tạo... Điều này góp phần làm tăng sức mạnh tổng hợp quốc gia; thúc đẩy hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; mở rộng thị trường, đẩy mạnh xuất khẩu, tranh thủ được khối lượng lớn vốn đầu tư, công nghệ, tri thức, kinh nghiệm quản lý và các nguồn lực quan trọng khác; tạo thêm nhiều việc làm; nâng cao dân trí và cải

thiện đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân. Tuy nhiên, trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng không ngừng phát triển, quản lý dự báo nhu cầu đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đặt ra yêu cầu cấp bách cho các cơ quan quản lý về giáo dục và đào tạo giải quyết bài toán cung-cầu của thị trường lao động trong nước và quốc tế để gia tăng tỉ lệ người lao động có việc làm và giảm thiểu tối đa tình trạng thất nghiệp, góp phần ổn định chính trị, an ninh, kinh tế - xã hội của đất nước.

Như vậy, vận dụng mô hình CIPO trong quản lý đào tạo giáo dục nghề nghiệp sẽ giúp người học lĩnh hội những năng lực cần thiết để dàng hòa nhập vào thế giới việc làm. Đặc biệt, với các yếu được xác định trong bối cảnh tác động vào đầu vào, quá trình và đầu ra đào tạo, mô hình CIPO thể hiện những ưu điểm nổi trội dễ dàng thích ứng với những thay đổi của thế giới việc làm vốn luôn biến động.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Nguyễn Minh Đường - Hoàng Thị Minh Phương, (2014), *Quản lý chất lượng đào tạo và chất lượng nhà trường theo mô hình hiện đại*, NXB Giáo dục Việt Nam.
- [2]. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Bản tin cập nhật thị trường lao động quý 3 năm 2015*.
- [3]. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Thông tư số 10/2016/TT-BLĐTBXH ngày 13/3/2017 quy định về mẫu bằng tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng; in, quản lý, cấp phát, thu hồi, hủy bỏ bằng tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng*.
- [4]. Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04/11/2013 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.

### APPLYING CIPO MODEL INTO TRAINING MANAGEMENT TOWARDS JOB BASED COMPETENCY

**Nguyen Thi Thanh Binh**  
**General Directorate of Vocational Education**  
**Email: binhvet132@gmail.com**

**Abstract:** *Training aims at not only increasing the scale but also constantly improving the quality of training forward to achieving the highest efficiency, meeting the needs of the labor market in the context of international integration. This is a vital mission of each institution. To accomplish this task, each institution must choose an appropriate management model to ensure the quality and effectiveness of training in response to changes in the labor market and the world of employment. At present, there are many models of training management that can be applied into training institutions. In this article, the author selects the CIPO model to apply its training management towards job based competency standard.*

**Keywords:** *Application; CIPO model; training management; towards job.*