



KHUNG CHỊU TRÁCH NHIỆM CỦA CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

PGS. TS. NGUYỄN TIẾN HÙNG

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh phân cấp quản lý giáo dục (QLGD), tự chủ và chịu trách nhiệm hay trách nhiệm xã hội trong giáo dục gắn chặt với nhau như hai mặt của đồng xu. Hơn nữa, chịu trách nhiệm còn góp phần giữ cho hoạt động của cơ sở giáo dục (CSGD) luôn đi theo định hướng đạt tới mục tiêu giáo dục. Vì vậy, chịu trách nhiệm trong giáo dục luôn được coi là trái tim của phân cấp QLGD (Lynn and Politt, 2005).

Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi tập trung trình bày, phân tích bản chất và khung chịu trách nhiệm của cơ sở giáo dục nghề nghiệp (gọi tắt là CSGD) với các bên liên quan:

2. Bản chất của chịu trách nhiệm của CSGD

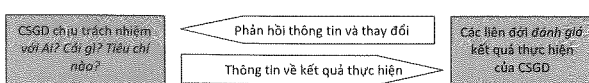
Chịu trách nhiệm trong giáo dục liên quan đến thực tiễn buộc hệ thống giáo dục nói chung và CSGD nói riêng chịu trách nhiệm trang bị khung năng lực cần có cho người tốt nghiệp đáp ứng được yêu cầu của bên sử dụng lao động.

Khái quát, *chịu trách nhiệm của CSGD* là cách để CSGD (bên cung cấp dịch vụ giáo dục) thực hiện các trách nhiệm với các bên liên quan nhằm đạt tới mục tiêu giáo dục. Các bên liên quan chính thường bao gồm: bên có ảnh hưởng hay tác động (cơ quan quản lý (CQQL), tài trợ...) đến hoạt động của CSGD và bên hưởng lợi từ dịch vụ giáo dục (gia đình, người học, bên sử dụng người tốt nghiệp/lao động...) (Bovens, 2005).

Chịu trách nhiệm của CSGD mang lại những mặt tích cực, đồng thời cũng có mặt hạn chế. Các mặt tích cực thường bao gồm: kiểm sát dân chủ, duy trì và nâng cao tính hợp pháp, chính thể của QLGD, nâng cao kết quả thực hiện và hỗ trợ để điều chỉnh hay thay đổi khi có sai sót cho CSGD... Các mặt hạn chế xuất hiện khi cách thiết kế chịu trách nhiệm làm nảy sinh động cơ sai trái dẫn đến kết quả không tốt. Đó chính là hai mặt của chịu trách nhiệm trong giáo dục xảy ra: khi các nhân tố cải tiến thực hiện và kết quả đạt được đối lập nhau; hay do chỉ tập trung vào một số nhân tố mà đem lại hậu quả chưa được chấp nhận bởi một số liên đới; hay "quá tải" của chịu trách nhiệm khi có quá nhiều các tiêu chí đánh giá đồng thời xảy ra; hoặc quá nhiều liên đới với các yêu cầu khác nhau mà CSGD khó có thể đáp ứng...

Chịu trách nhiệm của CSGD miêu tả quan hệ giữa CSGD và các bên liên quan, bản chất của nó trả lời các câu hỏi: CSGD chịu trách nhiệm với ai? về cái gì? theo tiêu chí nào? và như thế nào? (xem Hình 1) (Levitt, Janta and Wegrich, 2008; Anderson, 2005).

Hình 1: Chu trình chịu trách nhiệm của CSGD



Từ cách hiểu về chịu trách nhiệm ở trên, có thể thấy CSGD chịu trách nhiệm với: các cơ quan quản lý (CQQL) liên quan, với nhà tài trợ cho CSGD..., vì đây chính là CQQL cấp trên chịu trách nhiệm định hướng, quy định và kiểm soát buộc CSGD phải tuân thủ để đạt tới mục

tiêu giáo dục, hoặc là các cá nhân hay tổ chức tài trợ các nguồn lực thường gắn với mục tiêu cụ thể mà CSGD phải đạt tới nếu không sẽ bị cắt tài trợ...; và với gia đình, người học, bên sử dụng lao động... là những người hưởng lợi từ dịch vụ giáo dục do CSGD cung cấp.

Tiếp theo, trong thực tế, CSGD được tự chủ về cái nào (chuyên môn, nhân sự, tài chính...), theo mức độ tự chủ nào tùy theo từng bối cảnh cụ thể thì phải chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện để đạt tới mục tiêu giáo dục đã đặt ra.

Cuối cùng, để có thể biết được CSGD có đạt tới mục tiêu giáo dục hay không, đòi hỏi phải thiết kế được các tiêu chí đánh giá phù hợp cũng như quá trình cung cấp và phản hồi thông tin giữa CSGD và các bên liên quan để đánh giá kết quả thực hiện của CSGD, từ đó có cơ chế điều chỉnh hay thay đổi phù hợp cho CSGD.

3. Khung chịu trách nhiệm của CSGD

Có thể khái quát các thành tố của *khung chịu trách nhiệm của CSGD* ít nhất bao gồm: Mục tiêu – Tiêu chí đánh giá – Cung cấp và phản hồi thông tin – Cơ chế điều chỉnh hay thay đổi (Thành tố “Cung cấp thông tin” được trình bày và phân tích lồng vào các thành tố khác). Cụ thể:

a) Mục tiêu

Mục tiêu của CSGD là kết quả giáo dục tổng thể đạt được của người học theo mục tiêu giáo dục do CSGD đào tạo đã đặt ra; người học nhận thức và tận dụng được các cơ hội học tập do CSGD cung cấp; lối cuốn cộng đồng và bên sử dụng lao động tham gia vào quản lý và thực hiện quá trình đào tạo người học đáp ứng nhu cầu xã hội...

Mục tiêu của các chương trình đào tạo nhằm: trang bị cho người học khung năng lực cần có (năng lực cứng (chuyên môn nghề nghiệp) và năng lực mềm (cách ứng xử, thói quen làm việc đúng giờ và hiệu quả, làm việc theo nhóm/đội...)) để có thể đáp ứng yêu cầu của bên sử dụng lao động; trợ giúp người tốt nghiệp tìm được việc làm liên quan đến chuyên môn được đào tạo; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho nhân viên của các doanh nghiệp; cập nhật các tài liệu giảng dạy và các điều kiện đáp ứng nhu cầu người học... Các mục tiêu này tiếp theo được cụ thể hóa theo các mục tiêu cụ thể của từng khóa học và từng chương trình đào tạo như: tuyển sinh đáp ứng yêu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng người học phù hợp với năng lực đào tạo của CSGD; hỗ trợ người học hoàn thành khóa học, chương trình đào tạo; trợ giúp người tốt nghiệp tìm được việc làm; đảm bảo chất lượng nội dung chương trình và phương tiện dạy học; đào tạo đáp ứng yêu cầu làm việc thực tế...

Mục tiêu người học bao gồm: đạt được các năng lực cứng (năng lực chuyên môn nghề nghiệp) và năng lực mềm; tìm được việc làm hoặc tự tạo được việc làm, có khả năng học tiếp và tự cập nhật kiến thức, kỹ năng mới; tự quản lý và kiểm soát quá trình học tập của bản thân...

Mục tiêu của bên sử dụng lao động: phối hợp với CSGD xác định được nhu cầu đào tạo và phát triển các chương trình đào tạo phù hợp; cung cấp cơ hội thực tập

ngắn hạn hay nghiên cứu thực tiễn cho người học; xem xét người tốt nghiệp như nhân viên tiềm năng; phối hợp với CSGD cập nhật kiến thức, kỹ năng mới cho đội ngũ nhân viên của mình đáp ứng yêu cầu thay đổi việc làm...

b) Tiêu chí đánh giá

Do có sự trùng lặp hay liên quan lẫn nhau, nên thay cho cách thiết kế một tiêu chí đáp ứng một hay thành phần của mục tiêu, các tiêu chí đánh giá của hệ thống chịu trách nhiệm của CSGD được thiết kế theo cách các dữ liệu thu được có thể được sử dụng như các chỉ số đo thực hiện thành công của CSGD đáp ứng nhiều mục tiêu hay thành phần của mục tiêu. Thực tiễn, có một số mục tiêu khó đánh giá hoặc không hoàn chỉnh, như: CSGD có thể theo dõi được số người kiếm được việc làm phù hợp với đào tạo ngay sau khi tốt nghiệp, nhưng thường không rõ họ có tiếp tục làm việc lâu dài hay chuyển sang lĩnh vực khác...

Tiêu chí đánh giá hiệu quả chương trình đào tạo: CSGD thu thập một dải rộng thông tin liên quan đến các mục tiêu cụ thể của chương trình đào tạo và khóa học như: nhập học, hoàn thành khóa học hay chương trình đào tạo và kiếm được việc làm. Dữ liệu tổng hợp này về người học cho biết các tiêu chí chính về thước đo thành công của chương trình: từ số lượng nhập học và hoàn thành của từng chương trình để có thể ước lượng được tỉ lệ người học tham dự và hoàn thành từng chương trình. Chúng còn có thể khái quát theo khóa học gồm số lượng học sinh theo các năm học và tỉ lệ người học nắm được các kỹ năng đặc thù hay tổng thể theo từng khóa.

Đi đôi với dữ liệu trên, CSGD còn thu thập thông tin về hoạt động kết nối với cộng đồng, doanh nghiệp để có được dữ liệu về số lượng người học tiềm năng cũng như cơ hội việc làm cho người tốt nghiệp ở từng loại chương trình đào tạo, cũng như đội ngũ giáo viên các trường phổ thông, các nhóm cộng đồng, doanh nghiệp và các đại diện dịch vụ xã hội khác. Các hoạt động này quan trọng cho việc tuyển dụng, thay thế đội ngũ giảng dạy và duy trì hình ảnh/uy tín của CSGD trong cộng đồng.

CSGD thường không thu thập trực tiếp thông tin về tiêu chí chất lượng giảng dạy, mà chất lượng này được suy ra từ mức độ thành công của người học, thỏa mãn của bên sử dụng lao động và tham dự các hoạt động giáo dục. Quản lý duy trì và sử dụng dữ liệu về kết quả thực hiện tổng thể của người học và thỏa mãn của bên sử dụng lao động cũng là cách để đánh giá chất lượng tổng thể của chương trình đào tạo, khóa học...

Tiêu chuẩn đánh giá về tiến triển trong học tập của người học: Có nhiều dữ liệu sẵn có khác nhau để đánh giá tiến triển học tập của người học so với các mục tiêu cần đạt tới của chương trình đào tạo, khóa học – đạt được các năng lực cứng (chuyên môn nghề nghiệp), năng lực mềm và tìm được việc làm phù hợp với chuyên môn và trình độ được đào tạo hoặc tiếp tục học tập.

Người dạy chịu trách nhiệm theo dõi tiến triển học tập của người học theo khung năng lực cần hình thành của khóa học và chương trình đào tạo. Người dạy phải có khả năng áp dụng phương pháp đánh giá khác nhau phù hợp với bản chất của đào tạo năng lực. Vì vậy, nội dung kiến thức có thể được đánh giá sử dụng kiểm tra viết theo kiểu truyền thống, nhưng năng lực cần được đánh giá thông qua thực hiện. Một số lựa chọn đánh giá thực hiện được chuẩn hóa, nhưng hầu hết sử dụng các nhiệm vụ cụ thể để đánh giá năng lực. Người dạy

còn được khuyến khích lôi cuốn bên sử dụng lao động tham gia đánh giá người học theo các dự án/hoạt động ở phạm vi rộng...

CSGD cần cập nhật hồ sơ về cá nhân người học theo từng chương trình đào tạo, khóa học bao gồm thông tin về tiến triển/trình học tập của họ theo từng khóa học và cả chương trình. Hồ sơ thường bao gồm thông tin về tham dự, các năm học và các năng lực chuyên môn nghề nghiệp đạt được cũng như kết quả đạt được tổng thể về các kỹ năng cơ bản/mềm.

Kiểm soát hiện trạng nghề nghiệp của người học sau khi tốt nghiệp theo chương trình là một nhiệm vụ khó khăn. CQQL và CSGD cần phải duy trì theo dõi việc làm của tất cả người tốt nghiệp. Tuy nhiên, họ có ít hoặc không có thông tin về những người học từ bỏ trước khi hoàn thành chương trình và dữ liệu về việc làm ban đầu hoặc khi được thăm tra lại.

Nguồn thông tin chính về việc làm hoặc học tiếp của người tốt nghiệp thường được thu thập từ các khảo sát bởi CQQL liên quan để thu thập thông tin về hiện trạng việc làm hiện nay, quan hệ của đào tạo với việc làm, học tiếp theo và mức độ thỏa mãn với đào tạo của bên sử dụng lao động. CSGD cung cấp thông tin về người học hoàn thành chương trình và CQQL theo dõi việc làm của người tốt nghiệp và hiện trạng giáo dục thường vào khoảng 12 tháng sau khi tốt nghiệp. Kết quả từ các khảo sát này cần được chia sẻ với CSGD và là nguồn dữ liệu cơ bản về việc làm và đào tạo của người tốt nghiệp.

Tiêu chí đánh giá về tham dự và thỏa mãn của bên sử dụng lao động: Tiêu chí đánh giá thỏa mãn của bên sử dụng lao động trực tiếp nhất là qua khảo sát bên sử dụng lao động của CQQL như một phần của các nỗ lực theo dõi khảo sát người tốt nghiệp. Thỏa mãn của liên đới còn được đánh giá gián tiếp qua tham dự vào các hoạt động quản lý và đào tạo của CSGD, như: các doanh nghiệp địa phương được yêu cầu tham dự vào các hội đồng tư vấn nghề nghiệp, tham dự vào đánh giá kết quả thực hiện của người học, cung cấp cơ hội thực tập cho người học và tạo việc làm cho người tốt nghiệp. CSGD cần duy trì và liên hệ chặt chẽ với các bên sử dụng lao động liên quan để lôi cuốn họ tham dự hỗ trợ các chương trình đào tạo, như trao tặng thiết bị, tài trợ cho các sự kiện cho CSGD và tham quan nơi làm việc...

c) Phản hồi thông tin

CSGD nhận thông tin phản hồi về thực hiện chương trình đào tạo từ các nguồn khác nhau và theo các cách khác nhau. Một số thông tin phản hồi chính thức từ các kết quả từ khảo sát theo dấu vết người tốt nghiệp, kết quả về năng lực đạt được của người học và các báo cáo về đánh giá chương trình đào tạo của hội đồng tư vấn nghề nghiệp. Một số qua kênh không chính thức như nhận xét về khả năng của người học từ doanh nghiệp theo viễn cảnh việc làm. Một số thông tin phản hồi từ bên trong hệ thống, như: dữ liệu về tỉ lệ hoàn thành của người học được suy ra từ hệ thống dữ liệu quản lý hành chính và một số từ: phản ánh của bên sử dụng lao động về năng lực khóa học và ý kiến cha mẹ về hiệu quả của CSGD. Cuối cùng, một số thông tin phản hồi gián tiếp từ các tỉ lệ hoàn thành khóa học, nhận xét người học về mức độ phù hợp khóa học hay năng lực thực hiện, đến trực tiếp từ người dạy và nhân viên khác của CSGD. Các hệ thống thông tin có hệ thống này từ các nguồn khác nhau được sử dụng cho đánh giá và cải tiến chương



trình đào tạo.

Phản hồi liên quan đến hiệu quả chương trình đào tạo: CSGD nhận báo cáo chính thức từ CQQL cấp cao sau khi đánh giá chương trình thường hai năm một lần. Báo cáo này xem xét nhu cầu và kết quả thực hiện của từng chương trình đào tạo và dựa vào đó để ra quyết định được phép tiếp tục hay dừng việc thực hiện chương trình. Hơn nữa, CQQL còn trực tiếp xem xét kết quả thực hiện của CSGD hàng năm như một phần của trách nhiệm giám sát và đề xuất cải tiến thông qua các chính sách và định hướng hoạt động của hệ thống CSGD.

Tương tự, một số CQQL trực tiếp còn thực hiện đánh giá chính thức hàng năm về kết quả thực hiện của CSGD cũng như từng lĩnh vực chương trình. Doanh nghiệp tham dự các hội đồng tư vấn nghề nghiệp đóng góp trực tiếp vào cải tiến chương trình, tài liệu và lập kế hoạch chương trình đào tạo.

Thông tin phản hồi không chính thức đến từ một số cách như: đánh giá của người dân về uy tín của CSGD thông qua bỏ phiếu bầu các thành viên của hội đồng địa phương, trong đó có quan chức phụ trách về giáo dục và đào tạo. Nguồn thông tin phản hồi khác về hiệu quả chương trình thông qua sự thay đổi trong tuyển sinh/nhập học: số lượng người học nhập học vào CSGD tăng hay giảm gián tiếp cho biết mức độ thỏa mãn của người học.

Phản hồi về tiến triển học tập của người học: Đánh giá kết quả thực hiện của người học trong khóa học cung cấp thông tin phản hồi trực tiếp nhất về tiến triển học tập của người học. Bên sử dụng lao động cung cấp thông tin về mức độ đáp ứng năng lực của người học, mà trực tiếp nhất là qua các quyết định thuê người tốt nghiệp hay không và giao tiếp/tiếp xúc không chính thức với người dạy khi tìm kiếm các nhân viên tiềm năng mới. Hơn nữa, bên sử dụng lao động còn tham dự vào đánh giá năng lực của người học khi kết thúc chương trình đào tạo.

Cơ quan QLGD còn cung cấp thông tin phản hồi quan trọng liên quan đến hiện trạng việc làm dựa trên các khảo sát theo dõi người tốt nghiệp. Báo cáo này bao gồm thông tin về việc làm và hiện trạng đào tạo của người tốt nghiệp, sự phù hợp về đào tạo của họ với việc làm và mức độ thỏa mãn của bên sử dụng lao động.

Phản hồi về thỏa mãn của liên đới: Khảo sát theo dấu vết việc làm của người tốt nghiệp của cơ quan quản lý liên quan cung cấp các minh chứng trực tiếp về mức độ thỏa mãn của bên sử dụng lao động về người tốt nghiệp. Tuy nhiên, phản hồi hữu ích và trực tiếp hơn đến từ chính bên sử dụng lao động. Bên sử dụng lao động cho CSGD biết trực tiếp chi tiết mức độ thỏa mãn hay chưa với năng lực của người tốt nghiệp. Hơn nữa, hội đồng tư vấn nghề nghiệp cung cấp kênh chính thức cho biết các ý kiến của bên sử dụng lao động. Bên sử dụng lao động thường xuyên tham dự vào các hoạt động của CSGD cho biết đánh giá của họ về hiệu quả của các chương trình đào tạo.

d/ Cơ chế điều chỉnh, thay đổi

Cần có cả cơ chế chính thức và không chính thức cho điều chỉnh hay thay đổi tại cấp độ khóa học, chương trình đào tạo và CSGD. Thực tế, các quá trình điều chỉnh, thay đổi dễ thực hiện nhất xuất phát từ ra các quyết định liên quan đến cấp độ chương trình.

Các thay đổi tại cấp độ CSGD: Cần có một số cơ chế thay đổi chính thức xuất phát từ hệ thống chịu trách

nhiệm của CSGD. Đó là đánh giá chính thức CSGD và từng chương trình đào tạo hai năm một lần của cơ quan QLGD cấp cao và đề xuất các điều chỉnh, thay đổi tại cấp CSGD và chương trình đào tạo. Trong trường hợp xuất hiện những vấn đề tiêu cực nghiêm trọng, CQQL cần thực hiện thanh tra và thường dẫn tới hủy bỏ quyền thực hiện chương trình đào tạo nào đó. Bên cạnh đó, CQQL trực tiếp còn thực hiện đánh giá hàng năm từng CSGD và chương trình đào tạo để có các cải tiến và thay đổi thường xuyên hơn.

Trong CSGD thường có hội đồng quản lý (như hội đồng trường) bao gồm một đại diện từ từng chương trình và một đại diện từ bên sử dụng lao động liên quan họp hàng quý để thảo luận về các vấn đề quản lý CSGD và đề xuất các điều chỉnh, thay đổi kịp thời.

Các thay đổi cấp độ chương trình đào tạo: Nhằm đáp ứng với đánh giá hàng năm của cơ quan quản lý trực tiếp, CSGD cần phải thực hiện tự đánh giá hàng năm với từng chương trình đào tạo. Để tăng hiệu quả của các đánh giá này, cần lôi cuốn đại diện các bên liên quan, đặc biệt là bên sử dụng lao động tham gia vào nhóm/đội tự đánh giá chương trình. Như một phần của đánh giá hàng năm, từng hội đồng tư vấn nghề nghiệp thực hiện đánh giá chính thức về nội dung chương trình, tài liệu và kết quả năng lực đầu ra của người học; và dựa vào đó để đề xuất các điều chỉnh, thay đổi nếu thấy cần thiết.

Các thay đổi cấp độ khóa học: Tại cấp độ khóa học, người dạy thường được trao quyền tự quyết định về các chiến lược giảng dạy, nội dung khóa học, các phương pháp đánh giá và tài liệu khóa học phù hợp với nhu cầu người học và đáp ứng được yêu cầu của bên sử dụng lao động.

4. Kết luận

Trên đây trình bày và phân tích khung chịu trách nhiệm của CSGD với 4 thành tố: Mục tiêu – Tiêu chí đo/đánh giá đạt tới mục tiêu – Cung cấp và phản hồi thông tin – Các cơ chế điều chỉnh, thay đổi tại cấp độ CSGD, chương trình đào tạo và khóa học.

Mỗi CSGD đều phải có các mục tiêu chính thức. Mặc dù các mục tiêu có thể khác nhau với các liên đới khác nhau, nhưng nếu chúng được chia sẻ và nhất trí thì có thể là cơ sở để chịu trách nhiệm. Tiếp theo, cần phải có tiêu chí để đo/đánh giá và công khai kết quả đạt được các mục tiêu. Phần lớn các tiêu chí được xác định dựa trên các kết quả đầu ra như: hoàn thành chương trình, đạt được các năng lực cần có và tìm được việc làm.

Cung cấp và phản hồi thông tin là thành tố thứ ba. Các tiêu chí phải được giao tiếp với các bên liên quan và ý kiến đánh giá của họ phải được giao tiếp trở lại với các nhà quản lý và thực hiện chương trình đào tạo theo một số kiểu – hoặc trực tiếp qua thảo luận hay gián tiếp qua các hoạt động. Cuối cùng, hệ thống chịu trách nhiệm của CSGD phải có một số cơ chế để điều chỉnh hay thay đổi đáp ứng với thông tin phản hồi từ các bên liên quan. Trong hầu hết các trường hợp, trách nhiệm đặt lên vai của người quản lý, nên phụ thuộc vào năng lực của họ để có thể hiệu quả hơn hoặc ít hiệu quả hơn trong việc chuyển tải thông tin phản hồi vào cải tiến, thay đổi tại cấp độ CSGD, chương trình đào tạo và khóa học.

(Xem tiếp trang 17)