



# DỰ BÁO XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP Ở VIỆT NAM

• TS. PHAN VĂN NHÂN

*Trung tâm Nghiên cứu Quản lý Giáo dục*

**T**ương lai giáo dục nghề nghiệp (GDNN) của Việt Nam sẽ phát triển như thế nào? Sứ mệnh và mục tiêu, cơ cấu hệ thống quản lý của nó có gì thay đổi?... làm thế nào có thể trả lời được những câu hỏi trên. Bài nghiên cứu này hy vọng giải đáp được một phần những vấn đề đặt ra

## 1. Giáo dục nghề nghiệp của nước ta hiện nay

Điều 32 Luật GD 2005 qui định: Giáo dục nghề nghiệp gồm:

1. Trng cấp chuyên nghiệp được thực hiện từ ba đến bốn năm học đối với người có bằng tốt nghiệp trung học cơ sở, từ một đến hai năm học đối với người có bằng tốt nghiệp trung học phổ thông,

2. Dạy nghề được thực hiện dưới một năm đối với đào tạo nghề trình độ sơ cấp, từ một đến ba năm đối với đào tạo nghề trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng.

Mục tiêu của GDNN là đào tạo người lao động có kiến thức, kĩ năng nghề nghiệp ở các trình độ khác nhau, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỉ luật, tác phong công nghiệp, có sức khoẻ nhằm tạo điều kiện cho người lao động có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh, trong đó GDNN nhằm đào tạo nhân lực kĩ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ có năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo.

Hệ thống GDNN Việt Nam hiện tại do Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quản lý với 3 trình độ đào tạo là: 1 trình độ sơ cấp, 2 trình độ trung cấp (trung cấp chuyên nghiệp và trung cấp nghề) và 1 trình độ cao đẳng nghề. Trong quá trình thực thi luật 2005 nảy sinh nhiều vấn đề thực tiễn trong quản lý, trong liên thông đào tạo, trong đầu tư và phát triển hệ thống... vì vậy, để có những cơ sở, luận

cứ khoa học và thực tiễn cho sự phát triển nhanh và bền vững của GDNN, cần tổ chức nghiên cứu dự báo những xu hướng phát triển giáo dục nghề nghiệp của Việt Nam trong những năm tới, làm căn cứ để các nhà quản lý hoạch định những chính sách phát triển phù hợp.

**2. Dự báo xu hướng phát triển giáo dục nghề nghiệp:** Là những kiến giải có căn cứ khoa học và thực tiễn về các trạng thái và xu hướng phát triển tương lai của giáo dục nghề nghiệp cũng như những con đường, cách thức để đạt tới những trạng thái và xu hướng đó. Xu hướng phát triển GDNN là một quá trình diễn ra những thay đổi quan trọng về lượng và chất trong mỗi thành tố riêng biệt của hệ thống. Không phải mọi thay đổi trong hệ thống đều là sự phát triển, mà chỉ có những thay đổi khi có một số sự vật, hiện tượng này được thay thế bằng một số sự vật hiện tượng khác có trình độ cao hơn như: Đào tạo theo chỉ tiêu được thay thế bằng đào tạo theo nhu cầu xã hội, đào tạo theo môn học, niên chế được thay thế bằng đào tạo theo hệ thống tín chỉ, đào tạo theo môn học được thay thế bằng đào tạo theo mô đun và năng lực thực hiện...

## 3. Phương pháp được sử dụng trong dự báo xu hướng phát triển GDNN

Để kiến giải có căn cứ khoa học và thực tiễn về các trạng thái và xu hướng phát triển tương lai của GDNN cũng như những con đường, cách thức để đạt tới những trạng thái và xu hướng đó, trong bài nghiên cứu này, chúng tôi trao đổi một phương pháp dự báo định tính được sử dụng nhiều trong dự báo tương lai của các hiện tượng trong tự nhiên, xã hội, đó là *phương pháp chuyên gia*. phương pháp này dựa trên cơ sở những ý kiến của các đối tượng có liên quan về những mối quan hệ có tính nhân quả, của các yếu tố tác động tới những thành tố phát triển GDNN. phương pháp chuyên gia được thực hiện



trên cơ sở thu thập, xử lý các ý kiến đánh giá dự báo của các chuyên gia giỏi trong lĩnh vực cần dự báo rồi đưa ra kết quả dự báo. Việc phân tích và tổng hợp các ý kiến chuyên gia được thực hiện trên cơ sở sử dụng các công cụ toán học cho phép đảm bảo sự thống nhất và tính khách quan.

*Phương pháp chuyên gia rất thích hợp để dự báo xu hướng phát triển GDNN vì:*

1) Đối tượng dự báo thiếu thông tin, thiếu thống kê đầy đủ toàn diện và đáng tin cậy về hình thức biểu hiện trong thực tế của quy luật vận động của đối tượng dự báo trong quá khứ và hiện tại.

2) Đối tượng dự báo thiếu hoặc không có cơ sở lý luận thực tiễn chắc chắn bảo đảm cho việc mô tả quy luật vận động của đối tượng bằng cách sử dụng các phương pháp giải thích thực nghiệm và mô hình toán học nói chung.

3) Đối tượng dự báo có độ bất định lớn, độ tin cậy thấp về hình thức thể hiện, về chiều hướng biến thiên về phạm vi bao hàm cũng như quy mô và cơ cấu.

4) Đối tượng dự báo chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố, phần lớn là các nhân tố rất khó lượng hoá đặc biệt là các nhân tố thuộc về tâm lý xã hội.

5) Khi dự báo dài hạn thì phương pháp chuyên gia đặc biệt phát huy ưu điểm của mình.

6) Phương pháp chuyên gia áp dụng tốt trong trường hợp xác định vấn đề xuất phát và các mục tiêu cơ bản của một chương trình nghiên cứu hoặc của đề tài lớn.

7) Trong hoàn cảnh cấp bách với khoảng thời gian ngắn mà phải lựa chọn một phương án quan trọng, người ta cũng sử dụng phương pháp chuyên gia.

Vi vậy trong quá trình phát triển của mình, đối tượng dự báo có nhiều đột biến về quy mô, cơ cấu, chất lượng ... mà nếu không nhờ đến tài nghệ của chuyên gia thì mọi sự mô phỏng trở nên vô nghĩa.

*Dự báo bằng phương pháp chuyên gia gồm 3 bước chính:* Lựa chọn chuyên gia, trưng cầu ý kiến chuyên gia, thu thập và xử lý các ý kiến đánh giá của các chuyên gia

*Bước 1:* Lựa chọn chuyên gia

Nhóm chuyên gia gồm 2 loại: Nhóm chuyên

gia phân tích và nhóm chuyên gia dự báo.

Nhóm chuyên gia phân tích còn gọi là nhóm các nhà quản lý bao gồm những người có cương vị lãnh đạo, những người có quyền quyết định chọn phương pháp dự báo. Đây cũng là các chuyên gia có trình độ chuyên môn cao về vấn đề cần dự báo, có kiến thức về dự báo và chuyên gia phân tích còn phải có lòng kiên nhẫn, tính lịch thiệp do quá trình tiếp xúc và hợp tác với các chuyên gia là một quá trình phức tạp. Nhóm chuyên gia dự báo có nhiệm vụ phân tích các thông tin mà chuyên gia phân tích cung cấp, từ đó sẽ đưa ra những đánh giá dự báo về đối tượng cần dự báo. Đây là các chuyên gia có trình độ hiểu biết chung tương đối cao ngoài lĩnh vực hẹp của mình, có kiến thức chuyên môn sâu về lĩnh vực dự báo, có lập trường khoa học và có khả năng tiên đoán thể hiện ở sự phản ánh nhất quán xu thế phát triển của đối tượng dự báo và có định hướng và suy nghĩ về tương lai trong lĩnh vực mình quan tâm.

*Bước 2:* Trưng cầu ý kiến chuyên gia

Trưng cầu ý kiến chuyên gia là một giai đoạn của phương pháp chuyên gia, là giai đoạn phối hợp giữa các chuyên gia phân tích và chuyên gia dự báo để giải quyết vấn đề. Tùy theo đặc điểm thu nhận và xử lý thông tin mà chọn những phương pháp trưng cầu cơ bản như: trưng cầu ý kiến theo nhóm và cá nhân; trưng cầu vắng mặt và có mặt; trưng cầu trực tiếp hay gián tiếp

*Bước 3:* Thu thập và xử lý các ý kiến đánh giá của các chuyên gia

Sau khi thu thập ý kiến của các chuyên gia, cần phải tiến hành một loạt các biện pháp xử lý các ý kiến này. Đây là bước quan trọng để đưa ra kết quả dự báo. Nói chung, có ba dạng vấn đề cần giải quyết khi xử lý ý kiến chuyên gia:

- Đánh giá thời gian hoàn thành sự kiện, thời gian xuất hiện sự kiện mới.

- Đánh giá tầm quan trọng tương đối giữa các sự kiện.

- Đánh giá mối quan hệ nhân quả giữa những sự kiện và trạng thái sẽ diễn ra với những nhân tố tác động chính.

Ta có thể dùng số trung vị và các thang điểm của các chuyên gia đã cho đối với từng sự kiện để có thể từ đó xác định được các hệ số



thống nhất. Trong phần đánh giá, các kết quả công bố thường được biểu diễn bằng mặt lượng.

#### 4. Xu hướng phát triển GDNN

Trên cơ sở phương pháp chuyên gia, chúng tôi đã soạn ra đề cương và bảng hỏi xin ý kiến và phỏng vấn chuyên gia, thông qua các con đường và cách thức sau: Tổ chức nhiều cuộc hội thảo và phỏng vấn chuyên gia, gửi đề cương xin ý kiến gián tiếp các chuyên gia... kết quả thu thập được xử lý bằng các phương pháp thống kê nhằm xác định ra các mối tương quan và nhân quả giữa các thành tố phát triển GDNN với những yếu tố tác động khác nhau và đã rút ra được 10 xu hướng phát triển GDNN của Việt nam trong những năm tới:

4.1. Cơ cấu lại hệ thống giáo dục quốc dân, trong đó các trình độ thuộc GDNN cần được thống nhất để nâng cao hiệu quả đào tạo và sự vận hành hệ thống giáo dục được thuận lợi. Hình thành trở lại các trường trung học kĩ thuật, trung học nghề để đón nhận học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và xem xét nâng cấp các trường TCCN công lập tại địa phương thành trường cao đẳng 2 năm.

4.2. Đổi mới quản lí hành chính về GDNN, thống nhất mô hình quản lí ở trung ương và địa phương dựa trên phân cấp quản lí gắn với việc đẩy mạnh tự chủ và trách nhiệm giải trình của nhà trường. Hình thành các Hội đồng đào tạo ở cấp trung ương và địa phương với sự tham gia của các bên liên quan (doanh nghiệp, cộng đồng xã hội, cơ quan quản lí...). Đổi mới quản lí hành chính gồm: đội ngũ cán bộ quản lí, thể chế và cơ chế quản lí, và công cụ quản lí và thể hiện trên các cấp trung ương, địa phương và cơ sở giáo dục.

4.3. Quản lí nhà nước về GDNN tập trung vào công tác xây dựng các tiêu chuẩn đào tạo, tiêu chuẩn nghề nghiệp, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến quản lí chất lượng đào tạo (quy chế đào tạo, kiểm định giáo dục, quản lí chương trình, công khai minh bạch nguồn lực...) xây dựng chiến lược phát triển, quy hoạch mạng lưới, hình thành hệ thống thông tin quản lí, giám sát và đánh giá.

4.4. Về phát triển mạng lưới GDNN, chú trọng phát triển mạng lưới các trường trung học kĩ thuật, trung học nghề và trường cao đẳng 2 năm (cơ sở giáo dục sau trung học) ở những

vùng mà học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và khó có điều kiện vào học trung học phổ thông có chất lượng, tạo điều kiện phân luồng học sinh. Bên cạnh việc phát triển các trường trung học kĩ thuật, trung học nghề cần phát triển một số trường GDNN hiện đại ở một số thành phố lớn có khu công nghiệp phát triển để tập trung đầu tư trong các lĩnh vực kĩ thuật, công nghệ, dịch vụ chất lượng cao. Một số trường có chất lượng trở thành hạt nhân phát triển cho các trung tâm đào tạo vệ tinh khác trên địa bàn.

4.5. Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí phải gắn với các chuẩn năng lực và đào tạo giáo viên theo đặt hàng các trường đại học. Nhà trường có quyền tuyển chọn giáo viên và hình thành thị trường lao động giáo viên GDNN để tạo điều kiện huy động những người giỏi tham gia công tác đào tạo. Ban hành quy định tuyển giáo viên từ ngoài doanh nghiệp và việc đi thực tế sản xuất của giáo viên. Đồng thời, phải thay đổi căn bản cách bồi dưỡng giáo viên như hiện nay. Ban hành chuẩn năng lực hiệu trưởng và tổ chức xây dựng chương trình dựa theo chuẩn năng lực. Tập trung tăng cường năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lí của sở GD&ĐT cùng với ban hành hệ thống các văn bản Quy phạm pháp luật được xem là những điều kiện tiên quyết để phân cấp quản lí.

4.6. Xã hội hóa GDNN để tạo nhiều cơ hội cho người học, nâng cao chất lượng giáo dục nhờ huy động nguồn lực từ ngoài xã hội. Mỗi cơ sở GDNN cần hợp tác với các doanh nghiệp trên địa bàn và tùy theo quy mô và trình độ phát triển của địa phương cần hình thành Hội đồng các hiệu trưởng trường GDNN, từng bước thay đổi cách tiếp cận quản lí kiểu "top-down" (trên - dưới) như hiện nay chuyển mạnh sang mô hình quản lí theo nhà trường (school-based management), tiếp cận cả từ bên dưới lên (bottom-up).

4.7. Đổi mới toàn diện chương trình đào tạo từ mục tiêu, nội dung, kết cấu giữa các khối kiến thức và tỉ lệ giữa thời lượng học thực hành và học lí thuyết gắn với các điều kiện đảm bảo chất lượng. Mục tiêu đào tạo được xác định theo chuẩn đầu ra (learning outcome) sau khi kết thúc chương trình và phải dựa vào tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp của người lao động được đào tạo. Nội dung và kết cấu chương trình đào

tạo được hình thành trên cơ sở chuẩn đầu ra của toàn bộ chương trình và của mỗi học phần hoặc môn học. Việc xây dựng và áp dụng tiêu chuẩn nghề nghiệp, tiêu chuẩn kĩ năng là một nội dung bắt buộc khi xây dựng chương trình đào tạo, nhưng cần khai thác tối đa chương trình GDNN, tiêu chuẩn nghề ở nước ngoài sau đó làm thích nghi với điều kiện của Việt Nam. Xây dựng các chương trình tích hợp các môn văn hoá với các môn học cơ sở và chuyên môn để nâng cao hiệu quả đào tạo. Bên cạnh việc đào tạo đội ngũ chuyên gia phát triển chương trình đào tạo, cần phối hợp với doanh nghiệp để xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng, đánh giá và điều chỉnh thường xuyên chương trình thông qua hội đồng tư vấn chương trình đào tạo được thành lập trong các trường. Xây dựng chương trình đào tạo mềm dẻo (module), linh hoạt để có thể cung cấp các khóa học có thời lượng khác nhau đáp ứng nhu cầu người học và doanh nghiệp. Chuẩn bị tổ chức đào tạo theo hệ thống tin chỉ trong những năm tới.

Đa dạng hóa các phương pháp GDNN. Áp dụng linh hoạt các phương pháp dạy thực hành, phát triển phương pháp tự học, tự kiến tạo (constructivism) tri thức và kĩ năng ở người học phương pháp dạy theo dự án, truyền nghề... Kết hợp giữa dạy lí thuyết và dạy thực hành theo chương trình tích hợp, áp dụng các phương pháp đo lường đánh giá hiện đại trong GDNN như đánh giá theo chuẩn năng lực thực hiện, đánh giá theo trải nghiệm khách quan, đánh giá quá trình, đánh giá cuối khóa, đánh giá sản phẩm... trong GDNN.

4.8. Về hợp tác quốc tế đối với GDNN: nhập khẩu một số chương trình hiện đại của nước ngoài và tổ chức thực hiện chương trình đó một cách đồng bộ từ việc đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lí, đầu tư cơ sở vật chất, giáo trình và công nhận văn bằng. Tạo điều kiện cho các trường liên kết đào tạo với những cơ sở GDNN được kiểm định tin cậy để học hỏi kinh nghiệm và nhận chuyển giao công nghệ đào tạo.

4.9. Thể chế hóa việc xây dựng và ban hành khung trình độ đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân, làm cơ sở cho việc công nhận trình độ, xây dựng tiêu chuẩn nghề nghiệp, liên thông

cũng như trao đổi học tập và lao động với các quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới.

4.10. Thúc đẩy việc ứng dụng ICT trong các hoạt động GDNN: quản lí, dạy và học, đánh giá...

**Tóm lại:** Dự báo xu hướng phát triển GDNN trong tương lai là một vấn đề khó khăn vì sự phát triển này phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau vì vậy, khi sử dụng phương pháp chuyên gia cần phải kết hợp với các phương pháp dự báo khác để có thể lựa chọn phương án tối ưu cho xu hướng phát triển. Mặt khác, trong nhiều trường hợp người ta dùng phương pháp chuyên gia để biện luận, hiệu chỉnh kết quả các phương pháp dự báo khác. Phương pháp chuyên gia đòi hỏi phải xây dựng cho kì được nhóm chuyên gia theo từng vấn đề của đối tượng dự báo (thoả mãn về cả yêu cầu số lượng, chất lượng, cơ cấu), thích hợp với từng lĩnh vực, từng cấp và từng địa bàn. Đó là những điều kiện tiên quyết đảm bảo chất lượng dự báo.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Luật Giáo dục* - NXB Chính trị Quốc gia - Hà Nội - 2005 trang 20 - 21
2. Kỉ yếu hội thảo khoa học của đề tài: B2008-37-51TD "Dự báo xu hướng phát triển GDNN giai đoạn 2011-2020"
3. Nguyễn Thị Thanh Huyền, *Phân tích và dự báo kinh tế*, Đại học Thái Nguyên -2009
4. Australian Education Council. *Putting General Education to work. The key competencies report.* Employment and Training, 1992.
5. UNESCO. *Educational Reforms in Asia and the Pacific.* Bangkok, Thailand, 1988.

#### SUMMARY

*How will Vietnam's VTE change in the coming time; mission, objectives and managerial structure? The author presents main development trends in Vietnam's VTE based on the main trend research method: expert's method, with 3 main steps: selection of experts, collecting expert's comments, analysis of experts' comments.*