

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO VÀ CHẤT LƯỢNG NGƯỜI LAO ĐỘNG HIỆN NAY

• PGS.TS NGUYỄN ĐỨC TRÍ

Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Đại học và Nghề nghiệp

Tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) và chinh phục mục tiêu Việt Nam về cơ bản trở thành nước công nghiệp vào cuối thập niên thứ hai của thế kỷ XXI phải dựa vào "nội lực" chủ yếu, đó là nguồn nhân lực (NNL). Giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), trong đó có giáo dục nghề nghiệp (GDNN) đóng vai trò ngày càng quan trọng đối với phát triển NNL của đất nước. Mặc dù đã từng bước được củng cố và phát triển trong những năm vừa qua, GDNN nước ta vẫn còn nhiều hạn chế, trong đó vấn đề "trình độ ĐT và chất lượng người lao động" là vấn đề có nhiều bất cập so với yêu cầu hiện nay và cần được xem xét giải quyết một cách cơ bản.

1. Vấn đề "Trình độ đào tạo và chất lượng người lao động"

Khái niệm "chất lượng ĐT" đã và đang được bàn thảo khá nhiều và hết sức sôi nổi trên nhiều diễn đàn khác nhau trong nhiều năm qua. Gần đây, khái niệm "chuẩn đầu ra" cũng đã được các nhà quản lý GD và GV rất quan tâm trên con đường đến với ĐT có chất lượng và hiệu quả. Nhiều cơ sở GDNN và GD đại học đã công bố "chuẩn đầu ra" các ngành đào tạo trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học..., đồng thời cố gắng tìm những giải pháp thực hiện chủ trương "đào tạo theo nhu cầu xã hội". Điều mong muốn đạt được là *sản phẩm ở trình độ đào tạo phải đảm bảo được những yêu cầu chất lượng tương ứng ở người lao động theo yêu cầu của thị trường lao động (TTLĐ)*. Tuy nhiên, trong thực tế còn khá nhiều bất cập về chất lượng đào tạo và nghịch lý giữa trình độ (chất lượng) đào tạo và chất lượng người lao động.

Thật vậy, khi nói về thực trạng chất lượng của lực lượng lao động (LLLĐ), nhiều người thường đề cập tình trạng "thừa thầy, thiếu thợ", một cụm từ xem như một nghịch lý!? Câu hỏi đặt ra là: "Thầy" ở đây là ai? Chẳng lẽ Việt Nam ta thừa "thầy"? Phải chăng "Thầy", đó là những người có trình độ cao, tức là trình độ "thầy", tốt nghiệp cao đẳng, đại học, (thậm chí có hai, ba

bằng đại học), kể cả không ít thạc sĩ, tiến sĩ, nhưng lại không đạt chuẩn chất lượng hay kém chất lượng, giỏi "thuyết", quen "chỉ tay năm ngón", thiếu năng lực thực hành, hành nghề không chuyên nghiệp... Có thể và cần phải hiểu "thừa thầy" là tình trạng chúng ta đang thừa nhiều "thầy" loại như thế. Ngược lại, chúng ta lại thiếu thầy, thiếu thợ lành nghề có trí tuệ và bàn tay vàng, hành nghề một cách chuyên nghiệp. Chẳng thế mà gần đây, nhiều liên doanh hoặc doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài đã không tuyển được lao động người Việt Nam đáp ứng yêu cầu sử dụng lao động có trình độ và chất lượng cao nên họ phải tuyển lao động nước ngoài. Việc xuất khẩu lao động đã và đang được triển khai có kết quả nhưng dường như chỉ dừng lại ở xuất khẩu lao động giản đơn, phổ thông là chủ yếu; chúng ta thiếu thầy, thiếu thợ lành nghề để xuất khẩu. Vậy, nên chăng chúng ta phải đổi cụm từ nghịch lý "thừa thầy thiếu thợ" thành cụm từ có lý hơn là "thiếu thầy thiếu thợ" đúng như thực trạng đó hiện nay ở nước ta. Rõ ràng là tình trạng "thiếu thầy thiếu thợ" như vậy cho thấy chúng ta đã và đang bị "thua ngay trên sân nhà" và cả trên sân ngoài trong "cuộc chiến" cạnh tranh về chất lượng để phát triển trong cơ chế thị trường và hội nhập quốc tế hiện nay.

Trong thực tế, nhiều người sử dụng lao động thường quan niệm và đòi hỏi "chất lượng người lao động" và "chất lượng người tốt nghiệp" hay "chất lượng sản phẩm ĐT" phải là như nhau, và họ thường "kêu ca" rằng ĐT kém chất lượng nên tuyển người mới tốt nghiệp về đều phải "ĐT lại". Nhìn chung, ai cũng thấy GDNN, nhất là chất lượng người tốt nghiệp chưa đáp ứng được những đòi hỏi bức thiết của TTLĐ. Năng lực thực hành nghề và ngoại ngữ cũng như những kĩ năng mềm, khả năng tự tạo việc làm ở người tốt nghiệp còn rất hạn chế. Cơ cấu ngành, nghề ĐT chưa thật phù hợp với nhu cầu và đặc điểm kinh tế - xã hội và TTLĐ địa phương. Các doanh nghiệp gặp khó khăn khi tuyển dụng, sắp xếp vị

trí làm việc, xếp ngạch bậc lương,... đối với những người tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp và cao đẳng, chủ yếu là do không phù hợp, không đáp ứng được yêu cầu sử dụng. Những nguyên nhân nào đã dẫn đến tình trạng đã và đang diễn ra khá phổ biến này? Những “khó khăn” mà nhiều người đề cập tới ba nhà “nhà nước - nhà đào tạo - nhà sử dụng LĐ” khi bàn thảo về vấn đề này đối với GDNN trong cơ chế thị trường có thể là nguồn của những nguyên nhân đó.

2. Những “khó khăn”, nguyên nhân

Nhà nước ta đã hết sức quan tâm đến GD&ĐT trong một số năm vừa qua thể hiện ở tỉ lệ ngân sách Nhà nước (NSNN) dành cho GD&ĐT năm sau cao hơn năm trước. (xem Bảng 1)

Bảng 1: Cơ cấu chi NSNN theo cấp học và trình độ đào tạo

| Cấp học, trình độ đào tạo | Năm 2006 | | Năm 2007 | | Năm 2008 | |
|---------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|
| | Tổng số tỉ đồng | Cơ cấu % | Tổng số tỉ đồng | Cơ cấu % | Tổng số tỉ đồng | Cơ cấu % |
| NSNN chỉ cho GD-ĐT | 54.798,0 | | 69.802,0 | | 81.419,0 | |
| Trong đó cho: | | | | | | |
| Dạy nghề | 3.671,5 | 6,70 | 6.631,2 | 9,50 | 7.979,1 | 9,80 |
| TCCN | 1.435,7 | 2,62 | 2.652,5 | 3,80 | 3.093,9 | 3,80 |
| CD, ĐH | 4.882,5 | 8,91 | 7.224,5 | 10,40 | 8.752,5 | 10,75 |
| Đào tạo khác | 6.115,5 | 11,16 | 3.455,2 | 5,00 | 3.216,1 | 3,95 |

(Nguồn: Bộ GD&ĐT)

Tuy nhiên, đối với các trường công lập trong ĐT lao động kĩ thuật thì nguồn NSNN là hết sức eo hẹp, hạn chế về số lượng tuyệt đối so với nhu cầu kinh phí cho ĐT, đã vậy sự đầu tư lại quá dàn trải. Nguồn thu từ học phí là rất thấp. Đối với các trường TCCN ngoài công lập khu vực thành thị và thuộc nhóm ngành công nghiệp - xây dựng học phí từ 120.000 đến 140.000 đ/tháng, còn ở các trường TCCN thuộc ngành nông lâm ngư thì học phí chỉ từ dưới 50.000đ đến 100.000 đ/tháng, chỉ giúp được một phần trang trải chi thường xuyên, phần kinh phí để tái đầu tư từ nguồn học phí là không đáng kể. Điều đó đã ảnh hưởng đến việc đảm bảo chất lượng ĐT, thu hút người giỏi về trường làm GV [1].Việc tính đúng, tính đủ kinh phí cho GD-ĐT như Quốc hội đặt ra trong kì họp cuối năm 2004, nhất là tính cụ thể đối với từng ngành nghề và trình độ ĐT hầu như chưa hề được quan tâm. Trang thiết bị hiện đại, GV giỏi..., cho dù có đầy đủ đến mấy cũng không thể làm gia tăng sức lao động, nhất là kĩ năng thực hành cho người học để đạt được chuẩn chất lượng, khi mà ước tính bình quân, HS, SV chỉ được thực học thực hành, thực tập

khoảng 15-20% thời lượng phân bổ trong kế hoạch dạy học của hầu hết các chương trình ĐT vì thiếu vật tư thực hành, thực tập.

Nhiều doanh nghiệp hiện nay chưa quan tâm đầy đủ đến việc chuẩn bị và duy trì lực lượng lao động cho chính mình. Họ trông chờ vào nguồn hàng hoá công cộng, đó là những lao động kĩ thuật chủ yếu do các cơ sở ĐT cung cấp. Chính họ đang gặp hai khó khăn: (i) lực lượng lao động mà thị trường cung cấp do nhiều nguyên nhân khác nhau không đáp ứng yêu cầu sử dụng của doanh nghiệp, nhất là khi doanh nghiệp không những mong muốn mà buộc phải nâng cao năng lực hoạt động để đáp ứng yêu cầu cạnh tranh trong các thị trường mới. Muốn vậy, họ phải tự tiến hành ĐT bổ sung, cập nhật cho lực lượng lao động, kể cả mới tuyển lẫn cũ. Tuy nhiên, (theo báo cáo TOP 200 năm 2007 của

Chương trình phát triển Liên hợp quốc - UNDP tại Việt Nam về Chiến lược công nghiệp của các doanh nghiệp lớn nhất Việt Nam), nhiều doanh nghiệp sau khi tính cả chi phí cho phát triển kĩ năng (chi phí ĐT) thì chi phí lao động cao hơn nhiều chi phí cho lương thuần túy, nhiều khi vượt quá khả năng của họ. Việc tự đào tạo lao động kĩ thuật cho riêng mình được coi là sự chuẩn bị cho tương lai lâu dài của doanh nghiệp, nhưng những doanh

nghiệp lớn như Vinashin, FPT và cả Bitis đều phải cạnh tranh với các công ty của các nước khác mà ở đó nhà nước họ hỗ trợ nhiều hơn, hiệu quả hơn cho đào tạo lao động kĩ thuật; (ii) đến lúc nào đó doanh nghiệp không giữ chân được lao động kĩ thuật lành nghề có kinh nghiệm, có thể do công việc và lương bổng, thu nhập ở nơi khác hấp dẫn hơn... Như vậy, ngay cả một số doanh nghiệp lớn cũng gặp khó khăn này nhưng họ đều phải chấp nhận rủi ro mất lao động kĩ thuật lành nghề vào tay các đối thủ cạnh tranh.

Nhiều doanh nghiệp đã phải tăng chi phí ĐT hàng năm do phải thay đổi loại hình và chất lượng sản phẩm để cạnh tranh khiến họ phải liên tục ĐT cập nhật. Tuy đa số họ mong muốn rằng các cơ sở ĐT, kể cả các cơ sở ĐT thuộc doanh nghiệp, cố gắng ĐT thật tốt những kiến thức, kĩ năng cơ bản để họ tuyển dụng người tốt nghiệp vào rồi tiến hành ĐT bổ sung, cập nhật, hơn là họ tiến hành đào tạo LĐKT ngay từ đầu.

Các cơ sở ĐT, kể cả các cơ sở ĐT thuộc doanh nghiệp, đều gặp vô vàn khó khăn trong việc đảm bảo chất lượng sản phẩm ĐT của

minh. (i) Khó khăn lớn nhất, như đề cập ở trên, là thu không đủ chi; (ii) Đội ngũ GV hạn chế về năng lực, nhất là năng lực thực hành, mặc dù có tỉ lệ khá cao GV đạt chuẩn về trình độ ĐT; thiếu kinh nghiệm thực tế và/hoặc nếu có thì hầu hết đã lỗi thời; hơn nữa họ thiếu động lực để dạy học có chất lượng do nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó đặc biệt là do cơ chế, chính sách, đãi ngộ chưa thỏa đáng, do họ phải làm thêm để đảm bảo cuộc sống của gia đình...; (iii) Chất lượng bản thân người học khi vào học (chất lượng đầu vào) thấp cả về năng lực và về động lực học. Hơn nữa, nếu chính sách liên thông trong ĐT được thực thi phổ biến và “dễ dãi” thì làn sóng “học lên cao” chắc sẽ rầm rộ, để rồi ở những trình độ ĐT khác nhau, người học khó có được “năng lực nghề nghiệp” có chất lượng, nhất là về kĩ năng thực hành. Có những HS do không thi được vào ĐH, CĐ nên “buộc phải vào học” ở trình độ “thấp” hơn để rồi học liên thông lên trình độ cao hơn; (iv) Nhà trường không thể có đủ kinh phí để mua sắm trang thiết bị... “lần đầu”, chưa nói đến mua sắm bổ sung theo yêu cầu thay đổi của sản xuất, trong khi đó các doanh nghiệp gần như “đóng cửa” đối với việc HS đến thực hành, thực tập...

Để khắc phục tình trạng và những khó khăn, nguyên nhân trên cần có một số giải pháp thiết thực sau đây trong GDNN.

3. Một số giải pháp trong GDNN

3.1. Xây dựng, ban hành và sử dụng hệ thống chuẩn đầu ra cho các chương trình ĐT

Chuẩn đầu ra phải được xây dựng dựa vào các tiêu chuẩn nghề quốc gia (chủ yếu do phía sử dụng LĐ cùng với các hiệp hội ngành nghề thực hiện). Việc xây dựng hai loại tiêu chuẩn này phải dựa vào những cơ sở quan trọng, trong đó đặc biệt là Qui định về 5 bậc trình độ kĩ năng nghề theo Quyết định 09/2008/QĐ-BLĐTBXH ngày 27/3/2008 [2]. Mới đây, dự thảo báo cáo “Phát triển chương trình ĐT theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng” của Vụ GD Đại học có đề cập “Khung chương trình và khung nghề nghiệp”, trong đó “khung nghề nghiệp này thông thường do các chuyên gia GD và đại diện thị trường lao động xây dựng”. Điều này cần được xem xét giải quyết một cách thống nhất, liên thông giữa GDĐH và GDNN với tư cách là các phân hệ GD trong luồng GD nghề nghiệp - ứng dụng, ở đó vai trò của thị trường lao động, đúng hơn là của bên “cầu lao động”, trong việc thực hiện chương trình ĐT theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng được coi là hết sức quan trọng

trên nhiều khía cạnh.

3.2. Phát triển chương trình ĐT trong GDNN đáp ứng yêu cầu thị trường lao động và hội nhập quốc tế

Những yêu cầu mới của thị trường lao động và hội nhập quốc tế đòi hỏi chương trình ĐT trong GDNN phải được phát triển theo tiếp cận năng lực thực hiện như sau:

- *Đổi mới qui trình phát triển chương trình ĐT*, bắt đầu từ việc phân tích nghề có sự tham gia của người LĐ và sử dụng LĐ; nội dung ĐT được xác định dựa vào kết quả phân tích công việc một cách kĩ lưỡng, cụ thể. Thời lượng cần thiết cho các môđun và các học phần lí thuyết được xác định dựa chủ yếu vào khối lượng nội dung cần thiết theo phân tích các công việc của nghề.

- *Cấu trúc chương trình ĐT* dài hạn phổ biến và phù hợp ở nước ta trong giai đoạn hiện nay vẫn chủ yếu là kết hợp giữa các học phần, môn học chung, lí thuyết cơ sở và các môđun tích hợp lí thuyết chuyên môn với thực hành. Nâng cao tỉ trọng phần mềm linh hoạt trong nội dung chương trình cho cơ sở ĐT tự xác định một cách chủ động, linh hoạt, phù hợp với sự thay đổi của các yêu cầu thực tiễn. Các chương trình ĐT nghề ngắn hạn, nhất là ĐT cho nông dân, nông thôn, cần phải được cấu trúc thành các môđun tích hợp hoàn toàn theo tiếp cận năng lực thực hiện.

- *Một số chương trình ĐT của nước ngoài* phù hợp với Việt Nam được nghiên cứu và đưa vào sử dụng. Thực tế liên kết ĐT với nước ngoài dưới các phương thức khác nhau cũng như việc các cơ sở ĐT nước ngoài đang tiến hành có kết quả tốt một số chương trình ĐT của họ ở nước ta cho thấy chúng ta cần khẩn trương và nghiêm túc học tập kinh nghiệm quốc tế trong GDNN nói chung, trong đó mới chương trình ĐT nói riêng, nhất là trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay

3.3. Tính đúng, tính đủ phân bổ và sử dụng hợp lí nguồn kinh phí cho GDNN

* Tiến hành tính đúng, tính đủ về chi phí cho đào tạo, trước hết ở phạm vi nhóm ngành, nhóm nghề đào tạo, dựa chủ yếu vào yêu cầu chi phí thực tế đủ để sản phẩm đào tạo có chất lượng, nhất là về kĩ năng thực hành.

* Lựa chọn ưu tiên đào tạo nhân lực cho một số lĩnh vực ngành nghề và trình độ đào tạo theo từng giai đoạn nhất định để tập trung đầu tư ngân sách Nhà nước, đặc biệt chú trọng đảm bảo đủ chi phí thường xuyên cho thực hành, thực tập trên cơ sở tính đúng, tính đủ.

* Có chính sách phù hợp, đồng bộ để Huy

động được các nguồn thu khác (học phí, các quỹ cho đào tạo, tín dụng đào tạo, sự tham gia của xã hội...) bù đủ chi phí cần thiết cho đào tạo, đặc biệt là đào tạo thực hành.

3.4. Xây dựng chuẩn nghề nghiệp GV và chuẩn năng lực cán bộ QL cơ sở GDNN

Trên cơ sở đó từng bước xây dựng hệ thống đánh giá và cấp chứng chỉ hành nghề giảng dạy cho GV trong hệ thống GDNN theo kinh nghiệm nhiều nước trên thế giới.

Thực tiễn ở Việt Nam về ĐT, sử dụng, bồi dưỡng nhằm xây dựng, QL cũng như đãi ngộ đối với đội ngũ GV trong nhiều năm qua cho thấy nước ta cần nghiên cứu để áp dụng việc cấp chứng chỉ hành nghề giảng dạy nằm trong chuỗi các giai đoạn phát triển nghề nghiệp của GV được đề xuất, như thể hiện ở Sơ đồ 1 dưới đây.

Khảo sát của Vụ Pháp chế - Bộ GD&ĐT về việc xây dựng Luật nhà giáo cho thấy có tới 82% GV và CBQLGD đồng ý nên đưa việc cấp chứng chỉ hành nghề GV vào áp dụng ở Việt Nam, đa số cho rằng việc cấp chứng chỉ hành nghề GV cũng như việc đánh giá và xếp ngạch bậc GV theo chuẩn nghề nghiệp sau khi đạt chứng chỉ hành nghề GV là rất cần thiết. [3]

Hệ thống này được xây dựng phản ánh các yếu tố của TTLĐ và được áp dụng cho tất cả những ai muốn có chứng chỉ KNN quốc gia: người mới tốt nghiệp ra trường hay bất cứ người LĐ nào trong xã hội. Hiện nay, nhiều nước đã xây dựng và vận hành hệ thống công nhận kỹ năng nghề quốc gia một cách có hiệu quả.

3.6. Đa dạng hoá về nội dung, phương thức và đổi mới về cơ chế trong sự phối hợp giữa cơ sở GDNN và cơ sở sử dụng LĐ

Sự phối hợp giữa cơ sở GDNN và các cơ sở sử dụng LĐ trong quá trình ĐT được tiến hành trên cơ sở quản lí của Nhà nước theo những quy định được thống nhất, hợp thành một kế hoạch thống nhất, phù hợp giữa các đối tác hay các chủ thể là: cơ sở ĐT, cơ sở sử dụng lao động kỹ thuật sau ĐT, và HS (người sau tốt nghiệp sẽ làm việc tại các cơ sở sử dụng LĐ). Việc đa dạng hóa nội dung, phương thức, đổi mới cơ chế sự phối hợp này được thực hiện trong những hoạt động như: xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình ĐT; tuyển sinh đầu vào; tiến hành ĐT (bao gồm dạy học lí thuyết, thực hành tại trường và dạy học thực hành, thực tập tại các cơ sở sử dụng LĐ); chia sẻ, sử dụng CSVC, trang thiết bị, vật tư vào ĐT; đánh giá kết quả học tập và giải quyết việc làm cho người tốt nghiệp...

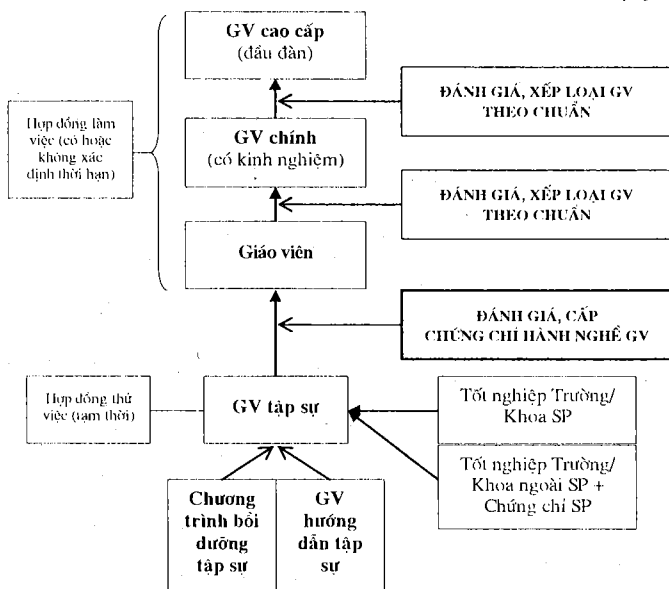
Tất cả những giải pháp trên đây đều nhằm vào việc đảm bảo chất lượng người tốt nghiệp (sản phẩm ĐT) ở các trình độ ĐT khác nhau đáp ứng những yêu cầu chất lượng người LĐ trong sử dụng LĐ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoàng Ngọc Vinh: *Tình hình GD TCCN và những định hướng phát triển*. Kỷ yếu Hội thảo Dự báo xu hướng phát triển GDNN giai đoạn 2011-2010, đề tài B2008-37-51TĐ. Viện KHGD Việt Nam, 12/2009
2. Bộ LĐ, TB&XH: *5 bậc trình độ nghề quốc gia*. Ban hành tại QĐ 09/2008/QĐ-BLĐTBXH ngày 27/3/2008
3. Nguyễn Huy Bằng: *Cơ sở khoa học của việc xây dựng Luật GV*. Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ; Viện KHGD Việt Nam, Hà Nội 2009.

SUMMARY

This article analyzes inconsistencies in 'training attainment and worker's quality', points to the difficulties and limits in our vocational education. Based upon that the author proposes some solutions for improving vocational education quality in the coming times.



Sơ đồ 1: Các giai đoạn phát triển nghề nghiệp của GV

3.5. Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề, đánh giá và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia (hay còn được gọi là hệ thống công nhận kỹ năng nghề quốc gia)