

VĂN HÓA NGHỀ - MỘT NỘI DUNG QUAN TRỌNG TRONG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ DOANH NGHIỆP

ThS. NGUYỄN PHAN HÒA
Trường Trung cấp nghề Nhân đạo TP. Hồ Chí Minh

I. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, nước ta đang tiến hành công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH) và hội nhập kinh tế quốc tế. Do xuất phát điểm từ nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, sản xuất nhỏ nên lực lượng lao động còn nhiều hạn chế về kiến thức, kỹ năng, và nhất là thái độ lao động, đạo đức nghề nghiệp, khả năng thích ứng với những biến động của môi trường lao động. Họ còn chịu nhiều ảnh hưởng của nếp sống, thói quen, tác phong nông nghiệp. Những hạn chế nói trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó có nội dung giáo dục và rèn luyện văn hóa nghề (VHN) chưa được quan tâm đúng mức.

Vậy, văn hóa nghề là gì và có những nội dung như thế nào? Theo TS. Nguyễn Văn Ngàng, "Văn hóa nghề bao gồm những khái niệm văn hóa được tiếp nhận trong nhà trường, qua thời gian đào tạo, giáo dục, học tập, rèn luyện cộng với quá trình công tác và môi trường xã hội của người lao động sau khi ra trường" [1]. Từ đây, có thể hình dung nội dung VHN gồm hai phần:

- Những nội dung VHN chủ yếu về kiến thức, kỹ năng, thái độ ứng xử căn bản của một người lao động trong tập thể, những nội dung này được đào tạo tại trường;

- Những nội dung VHN cụ thể khác trong từng lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau; ví dụ: trong lĩnh vực sản xuất, chuẩn mực giá trị chủ yếu của VHN là tính kỷ luật, năng suất, chất lượng; trong lĩnh vực kế toán, VHN chủ yếu là tính nguyên tắc, tính trung thực, liêm chính, minh bạch; trong lĩnh vực y học, VHN chủ yếu là thái độ phục vụ bệnh nhân và y đức "lương y như tay mẫu"; những nội dung này sẽ được giáo dục rèn luyện tại trường và cụ thể tại nơi làm việc.

Do đó, có thể hiểu rằng VHN của một nghề cụ thể bao gồm những chuẩn mực căn bản thuộc về văn hóa ứng xử của một con người lao động trong

một tập thể và những chuẩn mực ứng xử có văn hóa trong từng ngành nghề nhất định.

VHN được hình thành trong một quá trình lâu dài, từ khi con người sinh ra và từng bước trưởng thành trong cộng đồng xã hội. Có nhiều yếu tố trong cộng đồng xã hội tác động đến việc hình thành nếp sống văn hóa nói chung, trong đó có VHN. Các yếu tố đó đều tồn tại trong ba môi trường: gia đình, nhà trường và môi trường làm việc (doanh nghiệp, các tập thể lao động). Môi trường gia đình đóng vai trò quan trọng, tạo ra những mầm mống đầu tiên cho sự hình thành lối sống, tập quán, thói quen, tâm lí và nhân cách. Môi trường làm việc là yếu tố quan trọng giữ vai trò quyết định trong việc thực thi VHN của người lao động.

Trong phạm vi bài này, chúng tôi chỉ đề cập đến các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (CSGDNN) và những nội dung cần phối hợp giữa CSGDNN với doanh nghiệp (môi trường làm việc) trong quá trình giáo dục, rèn luyện kiến thức, kỹ năng tay nghề, thái độ lao động để hình thành VHN. Đây là một giai đoạn vô cùng quan trọng và cần thiết, giúp người lao động hình thành những tính cách trước khi chính thức bước vào môi trường làm việc thật sự.

Thực tế đã chứng minh rằng, xây dựng VHN cho đội ngũ lao động là một quá trình lâu dài và không đơn giản. Muốn xây dựng thành công VHN trong thời đại mới thì trước tiên cần phá bỏ những rào cản do quán tính của thói quen, nếp sống cũ theo phong cách sản xuất nhỏ, đồng thời phải rèn luyện để thích nghi dần với nền văn hóa công nghiệp hiện đại. Quá trình này phải được sự hướng ứng của cộng đồng và sự tham gia đồng bộ của tất cả các thành phần kinh tế - xã hội, đặc biệt là các hiệp hội nghề nghiệp và các doanh nghiệp. Hệ thống giáo dục, đào tạo phải vừa hướng vào mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, vừa góp phần xây



dựng người lao động mới, trong đó các CSGDNN đóng một vai trò trung gian quan trọng, chuyển từ nhận thức sang thực thi VHN trong thực tế.

II. Thực trạng văn hóa nghề của lực lượng lao động hiện nay

Đất nước ta đã và đang hội nhập vào nền kinh tế thế giới, đồng thời cũng bước vào thời kì cạnh tranh quyết liệt. Để có thể tồn tại và phát triển, đội ngũ lao động của chúng ta phải có kiến thức, kỹ năng tay nghề cao, có phẩm chất và VHN chuẩn mực. Việt Nam hiện nay có gần 90 triệu dân, lực lượng lao động trẻ, cần cù, thông minh; đây là ưu thế nổi bật. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu thế này, người lao động còn một số hạn chế chủ yếu là:

1. Ý thức trách nhiệm với nghề chưa cao

Vừa thoát khỏi chế độ phong kiến với nền kinh tế nông nghiệp nghèo nàn, lạc hậu, nước ta lại trải qua hai cuộc chiến tranh và nền kinh tế kế hoạch tập trung với cơ chế bao cấp trong thời gian dài. Vì thế, người lao động mang nặng tư tưởng và thói quen làm việc theo chủ nghĩa bình quân, một bộ phận trong họ thiếu trách nhiệm đối với sản phẩm mình làm ra, không quan tâm đến sự phát triển của doanh nghiệp, không tận tụy với doanh nghiệp. Bước vào nền kinh tế thị trường với sự cạnh tranh gay gắt, nhu cầu về chất lượng của người lao động đã thay đổi. Người lao động cần phải được đào tạo không chỉ về kiến thức, kỹ năng chuyên môn mà còn cần phải được giáo dục để có tư duy mới, năng động, sáng tạo, có ý thức trách nhiệm với nghề nghiệp và sản phẩm do mình góp phần làm ra, có ý thức trách nhiệm với sự phát triển của doanh nghiệp, nơi họ làm việc. Đó là những tính cách thể hiện người lao động có VHN mà bất kì doanh nghiệp nào cũng coi trọng.

2. Thiếu kỹ năng hợp tác làm việc theo nhóm

Xuất thân từ một nước có nền kinh tế chủ yếu dựa vào nông nghiệp với trình độ lạc hậu, người lao động đã trải qua nhiều thế hệ làm việc quen theo phương thức cá thể, tự do, tùy tiện, cảm tính nên thiếu tính kỷ luật, tinh thần đoàn kết và kỹ năng làm việc theo nhóm.

3. Ý thức tổ chức kỷ luật chưa cao, tác phong làm việc chưa khoa học

Đội ngũ lao động hiện nay, nhất là lớp công nhân trẻ, ý thức về kỷ luật lao động kém, chấp hành quy trình sản xuất, quy tắc an toàn lao động không nghiêm. Tác phong công nghiệp của họ chưa tốt, thể hiện qua ý thức chấp hành giờ giấc làm việc,

chấp hành nội quy công xưởng, nội quy cơ quan còn hạn chế. Tính chuyên nghiệp còn yếu, không toàn tâm, toàn ý với công việc, thiếu tính cầu thị, không gắn bó với nghề, với doanh nghiệp.

4. Thái độ ứng xử, văn hóa giao tiếp của người sản xuất nhỏ

Quan hệ giao tiếp còn mang nặng phong cách, thói quen, tập quán của người sản xuất nhỏ, quan hệ cấp trên cấp dưới như anh em, cha con trong phạm vi gia đình. Có nhiều hành vi biểu hiện thiếu văn hóa trong quan hệ giao tiếp, ứng xử, trong phối hợp công việc với đồng nghiệp, cá biệt còn mâu thuẫn, mất đoàn kết giữa những người lao động trong một doanh nghiệp với nhau.

Tất cả những thói quen này hiện nay vẫn tồn tại khá phổ biến, đã làm cho một số động lực lượng lao động có nhận thức và hành vi thiếu VHN, không phù hợp với nền sản xuất hiện đại trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

III. Văn hóa nghề - Một nội dung quan trọng trong liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp

Với thực trạng như đã nêu, việc giáo dục và rèn luyện VHN cho người lao động trong thời gian đào tạo tại CSGDNN và tại doanh nghiệp là một trong những nội dung hết sức quan trọng và cần thiết hiện nay. Muốn giáo dục và rèn luyện VHN đạt hiệu quả, các CSGDNN và doanh nghiệp cần phải liên kết chặt chẽ, đồng bộ trong quá trình thực hiện.

Quy trình lao động nghề nghiệp trong xã hội công nghiệp hiện nay đã thay đổi căn bản về phương thức so với phương thức lao động nghề nghiệp trong xã hội nông nghiệp trước đây. Hiện nay nghề nghiệp đa dạng hơn, tính đặc thù riêng từng nghề phong phú hơn nên chuẩn mực đối với yêu cầu trong lao động vừa được cụ thể hóa, tiêu chuẩn hóa cho từng nghề, lại vừa được thống nhất hóa chung trong toàn ngành. Ngoài ra, trong từng doanh nghiệp, từng tập thể lao động còn có những chuẩn mực riêng cho sự tương tác với nhau trong quá trình cùng tham gia lao động sản xuất, và tạo nên những nét đặc thù riêng được gọi là văn hóa doanh nghiệp. Nói chung, ngoài những chuẩn mực chung về quan hệ kinh tế và quan hệ xã hội giữa những người cùng tham gia quá trình lao động còn có những chuẩn mực riêng về kỹ thuật lao động của từng ngành nghề, về chế độ và phong cách làm việc của từng doanh nghiệp cụ thể.

Theo TS. Vũ Tuấn Anh, có thể phân loại ra những chuẩn mực như sau:



1. Quy định về quan hệ lao động do Nhà nước quy định thống nhất chung trong các bộ luật và các văn bản pháp quy;

2. Quy chế kỉ luật, cách thức làm việc, an toàn lao động của từng ngành nghề;

3. Quy định về chế độ và phong cách làm việc của từng doanh nghiệp;

4. Quy ước về cách thức ứng xử trong giao tiếp của cộng đồng;

5. Giá trị đạo đức và chuẩn mực hành vi chung của xã hội.

Tất cả những quy định, chuẩn mực và giá trị này tạo nên nền tảng của VHN theo kiểu công nghiệp. [2]. Có thể xác định những phạm vi và trách nhiệm chính trong việc giáo dục và rèn luyện VHN trong từng môi trường cụ thể như sau:

a) Tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Đồng thời với việc giảng dạy về kiến thức nghề nghiệp, rèn luyện kỹ năng nghề, các CSGDNN cần phải giáo dục cho các em những kiến thức căn bản về nếp sống có văn hóa trong xã hội công nghiệp hiện đại.

– Trước tiên cần phải dạy cho các em nắm vững những bộ luật và các văn bản pháp quy về quan hệ lao động do Nhà nước ban hành, như chế độ làm việc, nghỉ ngơi, tiền công và mức lương tối thiểu, chế độ bảo hiểm, phúc lợi xã hội, an toàn lao động, bảo hộ lao động, các quy định về đình công, bãi công, khiếu kiện

– Song song, các cơ sở cần tập trung giáo dục các kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong môi trường làm việc, kỹ năng làm việc nhóm, tinh thần đoàn kết, phối hợp hỗ trợ để cùng hoàn thành mục tiêu chung của tổ chức, của doanh nghiệp.

– Đặc biệt, cần quan tâm giáo dục và rèn luyện cho học sinh những giá trị đạo đức và chuẩn mực hành vi chung của xã hội, tính năng động, sáng tạo, cầu thị, ham học hỏi để luôn có thể bắt kịp sự phát triển nhanh của khoa học và công nghệ trong thời đại ngày nay.

b) Tại doanh nghiệp, nơi làm việc

Ngoài việc hướng dẫn thực tập tay nghề cho học sinh, doanh nghiệp cần thường xuyên thực hiện việc giáo dục, rèn luyện những tính cách cần thiết của người lao động để hình thành VHN như:

– Rèn luyện việc chấp hành nội quy kỉ luật của doanh nghiệp, giờ giấc làm việc, các quy định về an toàn lao động trong từng khâu công việc cụ thể;

– Quan trọng nhất là giáo dục cho học sinh về quy định, phong cách làm việc, cách ứng xử trong

giao tiếp tại doanh nghiệp, các giá trị hình thành văn hóa doanh nghiệp;

– Trong quá trình thực tập của học sinh, các doanh nghiệp cần phối hợp với các CSGDNN để cùng rèn luyện tác phong công nghiệp và những tính cách của người công nhân hiện đại.

– Đặc biệt, cần quan tâm phối hợp giáo dục ý thức trách nhiệm trong công việc được giao, có lương tâm đạo đức nghề nghiệp, trung thực và có trách nhiệm với những sản phẩm làm ra, có tác phong làm việc chuyên nghiệp, có ý thức tiết kiệm.

Nội dung giáo dục và rèn luyện trong thời gian học tại CSGDNN là nền tảng rất quan trọng để xây dựng những tính cách hình thành VHN cho người học sau khi rời ghế nhà trường. Trách nhiệm của các doanh nghiệp liên tục và xuyên suốt quá trình lao động sản xuất là phải đào tạo lại cho người lao động không những các kiến thức, kỹ năng tay nghề chuyên môn mà còn cả những kiến thức, kỹ năng khác nhằm hình thành VHN, nếu người lao động chưa được rèn luyện đầy đủ tại CSGDNN.

IV. Kết luận

Xuất phát từ quan điểm cho rằng dạy nghề chính là quá trình truyền đạt và rèn luyện giúp cho học sinh có kiến thức, có kỹ năng và lương tâm nghề nghiệp, yêu nghề, biết ứng xử giao tiếp trong môi trường lao động tập thể và nhất là hình thành cho học sinh nhận cách người lao động mới, nên CSGDNN và doanh nghiệp chịu trách nhiệm trực tiếp thực hiện quá trình này.

Để thực hiện nhiệm vụ này, cơ quan có trách nhiệm cần xây dựng nội dung chương trình chuẩn về giáo dục VHN. Những nội dung này được đưa vào chương trình chính thức trong tất cả các cấp độ đào tạo. Đồng thời phải làm cho các cấp, các ngành nhận thức được tầm quan trọng của VHN, là yếu tố then chốt trong việc phát triển nguồn nhân lực của quốc gia.

– Sự tham gia hưởng ứng của cộng đồng xã hội, đặc biệt là các doanh nghiệp và hiệp hội nghề nghiệp, có vai trò quan trọng trong việc đưa VHN vào cuộc sống. Các doanh nghiệp là nơi được hưởng lợi trực tiếp khi người lao động vừa có tay nghề giỏi, vừa có VHN chuẩn mực. Do đó, họ cần chủ động liên kết chặt chẽ với các CSGDNN trong việc hình thành VHN cho người lao động.

(Xem tiếp trang 30)



GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN... (Tiếp theo trang 13)

Thứ năm, công khai hóa hệ thống kĩ năng, kiến thức SP cần bồi dưỡng cho SV. Sự công khai hóa này không chỉ định hướng cho SVSP và các GV tham gia giảng dạy các học phần hoặc tổ chức các hoạt động NVSP mà còn định hướng cho tất cả các GV tham gia giảng dạy cho SVSP (dù giảng dạy môn gì, thuộc lĩnh vực khoa học nào) và các cán bộ khác có liên quan đến SV để họ góp phần rèn luyện NVSP trong chính công việc với SVSP của họ. Tóm lại, hoàn thiện mục tiêu rèn luyện NVSP được thực hiện theo quy trình.

Phân tích, xem xét mục tiêu đào tạo SP đã có, tiếp cận thêm các chuẩn đào tạo, chuẩn nghề nghiệp GV

Đưa ra hệ thống các kĩ năng SP chung

Chi tiết hóa mỗi kĩ năng SP chung thành các kĩ năng SP bộ phận

Xác định hệ thống kiến thức, phẩm chất SP tương ứng

Công khai hóa hệ thống kĩ năng, kiến thức, phẩm chất SP

Quy trình hoàn thiện mục tiêu rèn luyện NVSP

Trên cơ sở đề xuất giải pháp hoàn thiện mục tiêu rèn luyện NVSP, nghiên cứu của đề tài tiếp tục đề xuất và thử nghiệm các giải pháp:

- Điều chỉnh nội dung chương trình các học phần lý thuyết NVSP.
- Hoàn chỉnh quy trình tổ chức rèn luyện NVSP, tăng cường các hình thức tổ chức hoạt động rèn luyện NVSP cho sinh viên.

VĂN HÓA NGHỀ... (Tiếp theo trang 29)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Nguyễn Văn Ngàng, *Vai trò của công đoàn trong việc giáo dục văn hóa nghề cho công nhân viên chức - lao động trong sự nghiệp CNH, HDH đất nước*, Hội thảo Văn hóa nghề, TP. Hồ Chí Minh, tháng 8/2008.

[2] Vũ Tuấn Anh, *Đưa văn hóa nghề vào hoạt động dạy nghề*, Hội thảo Văn hóa nghề, TP. Hồ Chí Minh, tháng 8/2008.

[3] Trần Hậu, *Ảnh hưởng của cộng đồng đến văn hóa nghề nghiệp*, Hội thảo Tăng cường văn hóa nghề thúc đẩy việc làm bền vững, TP. Hồ Chí Minh, tháng 12/2010

- Tăng cường các điều kiện tổ chức hoạt động rèn luyện NVSP cho sinh viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục & Đào tạo, *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông* (Ban hành kèm theo Thông tư số 30/2009/TT-BGDDT ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT).

2. Khoa SP, Trường ĐHCT, *Chuẩn đào tạo SP của Khoa SP*, Trường ĐHCT, 2009.

3. Bùi Thị Mùi và nhóm nghiên cứu, Báo cáo kết quả nghiên cứu của đề tài nghiên cứu cấp Bộ "Nghiên cứu hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên Khoa Sư phạm Trường Đại học Cần Thơ", mã số B 2009-16-138.

SUMMARY

The author presents the process of completion of teaching skills at Can Tho University which includes: analysis of teaching training objectives in respect to training standards, teacher standards, formulation of set of general teaching skills, detailing these into sub-skills, identification of related knowledge, teaching quality, making public this system of knowledge, teaching qualities.

[4] Lê Văn Hiền, *Thực trạng đào tạo và thực thi văn hóa nghề trong mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp*, Hội thảo Tăng cường văn hóa nghề thúc đẩy việc làm bền vững, TP. Hồ Chí Minh, tháng 12/2010

SUMMARY

The author presents the status of vocational culture, advantages and disadvantages; through this to emphasize that the training and drilling of vocational culture for workers at vocational training institutions is very important..