

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO KỸ THUẬT VIÊN - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

• PGS.TS NGUYỄN ĐỨC TRÍ - HOÀNG NGỌC TRÍ
Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục

• TS. HOÀNG NGỌC TRÍ
Trường Cao đẳng Công đồng Hà Nội

1. Do sự gia tăng dân số mạnh trong những thập kỉ qua, nguồn nhân lực (NNL) nước ta có lợi thế lớn về số lượng. Tuy nhiên, trong thời đại ngày nay, chất lượng cao cùng với cơ cấu hợp lí của NNL, bao gồm cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng, miền..., mới là yếu tố quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Thực tế cho thấy ở nước ta hiện nay, cùng với việc tăng lên về số lượng, lực lượng lao động kĩ thuật (LĐKT) cần được phát triển mạnh mẽ theo hướng cải thiện cơ cấu trình độ, chủ yếu là phải tăng tỉ trọng lao động do hệ thống giáo dục kĩ thuật và dạy nghề (và cả cao đẳng) cung cấp, trong đó có đội ngũ kĩ thuật viên (KTV) ở các lĩnh vực ngành nghề kĩ thuật, công nghệ. Nhu cầu của xã hội và thị trường lao động về KTV ngày càng lớn và đa dạng. Trong thời kì đẩy

đẩy (CĐ) khi mới về doanh nghiệp thường được sắp xếp làm việc tại vị trí công nhân trực tiếp vận hành, sản xuất. Khi đã có kinh nghiệm, một số trong đó có thể được chuyển lên làm KTV hay cán bộ kĩ thuật làm nhiệm vụ của người giám sát, quản lí như: tổ trưởng, đội trưởng, chỉ đạo kĩ thuật, hướng dẫn kĩ thuật cho người lao động hoặc giám sát quá trình thực hiện quy trình làm ra sản phẩm của người công nhân trực tiếp vận hành sản xuất. Các số liệu thống kê cho thấy hiện nay ở nước ta những người tốt nghiệp CĐ hoặc TCCN đang khẳng định vai trò là kĩ thuật viên giám sát thi công, sản xuất ở nhiều ngành nghề khác nhau, trong đó ngành xây dựng, ví dụ như ở Tổng Công ty VINACONEX có xu hướng tăng KTV trình độ cao đẳng và giảm KTV trình độ TCCN. (Xem bảng 1)

Bảng 1: Cơ cấu trình độ được đào tạo của lao động trong TCTy VINACONEX III

| Trình độ được đào tạo của LĐ | Tỉ lệ so với tổng số LĐ theo các năm (%) | | |
|------------------------------|--|--------|--------|
| | 2002 | 2004 | 2005 |
| Tổng số LĐ | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| LĐ có trình độ ĐH trở lên | 12,30 | 14,50 | 15,70 |
| LĐ có trình độ CĐ | 0,30 | 0,42 | 0,53 |
| LĐ có trình độ TCCN | 5,30 | 3,40 | 3,20 |

mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH) đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay, nhu cầu đó ở nước ta đang đòi hỏi ngày càng cao về năng lực thực hành nghề nghiệp của người lao động ở mọi cấp trình độ nghề, bao hàm cả đội ngũ KTV.

Trong thực tế, người được đào tạo ở trình độ cao hơn có thể được sắp xếp làm việc tại vị trí đòi hỏi khối lượng kiến thức, kĩ năng thấp hơn, sau một thời gian tích lũy kinh nghiệm họ có thể được chuyển đến làm việc ở vị trí của loại lao động cao hơn. Điều này được thấy rõ trong ngành Xây dựng, ví dụ một người tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) và kể cả tốt nghiệp cao

2. Giáo dục chuyên nghiệp (GDCN) và CĐ ở nước ta mấy năm vừa qua đã từng bước được củng cố và phát triển về quy mô và điều chỉnh cơ cấu đào tạo theo hướng đáp ứng tốt hơn nhu cầu sử dụng. Tuy nhiên, so với yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước trong điều kiện nền kinh tế thị trường và xu thế toàn cầu hoá cũng như nước ta gia nhập WTO và hội nhập quốc tế mạnh mẽ, GDCN và CĐ còn nhiều hạn chế, bất cập, đặc biệt là về chất lượng đào tạo và đang phải đối mặt với những thách thức to lớn. Cũng như các trường đại học, hiện nay các cơ sở GDCN và CĐ nước ta đang đứng trước mâu thuẫn lớn giữa quy mô ngày càng tăng và



các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo còn rất hạn chế. Đòi hỏi cấp bách đối với GDCN và CD ở các lĩnh vực ngành nghề kĩ thuật, công nghệ là bên cạnh việc tăng quy mô cùng với việc đảm bảo cơ cấu hợp lí, phải nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của thực tế sử dụng đội ngũ KTV. Điều đó cũng được thể hiện rõ trong quan điểm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước về phát triển giáo dục phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, tiến bộ khoa học - công nghệ, củng cố quốc phòng an ninh, đảm bảo sự hợp lí về cơ cấu, mở rộng quy mô trên cơ sở đảm bảo chất lượng và hiệu quả; gắn kết đào tạo với sử dụng, với việc làm trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động, đáp ứng nhu cầu của các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu vực nông thôn, các ngành kinh tế mũi nhọn và xuất khẩu lao động. Đào tạo nhân lực một mặt phải đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội của đất nước, mặt khác nâng cao năng lực cạnh tranh và hợp tác bình đẳng về đào tạo trong quá trình hội nhập quốc tế.

Đối với ngành Xây dựng, dự báo cho thấy sự tăng trưởng cao của thị trường nhà ở và sự bùng nổ tốc độ xây dựng các công trình dân dụng như siêu thị, bệnh viện, trường học, công sở và các khu công nghiệp hiện đại... đã và đang đòi hỏi ngành Xây dựng phải phát triển mạnh mẽ. Để đáp ứng nhu cầu sử dụng trong những năm tới, cũng như ở các lĩnh vực ngành nghề kĩ thuật, công nghệ khác, ngành Xây dựng cần phải có lực lượng LĐKT hùng hậu có chất lượng cao, có cơ cấu phù hợp, trong đó đội ngũ KTV có vị trí hết sức quan trọng.

3. *Việc đổi mới mục tiêu đào tạo CD và TCCN* sao cho các KTV đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động đã và đang hết sức cấp bách. Ngày nay, dưới tác động của tiến bộ KH-CN và tổ chức sản xuất, nhiều ngành nghề đã và đang có sự phân hóa và dịch chuyển cơ cấu lao động theo hướng ngày càng đòi hỏi cao hơn, linh hoạt hơn về năng lực thực hành nghề nghiệp ở người lao động nói chung, người KTV nói riêng tại chỗ làm việc. Một số ngành nghề kĩ thuật, công nghệ ngày càng đòi hỏi sự phân hóa đội ngũ KTV trung cấp hiện nay theo ba loại LĐKT thực hành như sau: (Xem /2/).

* LĐKT thực hành có khả năng trực tiếp vận hành và sản xuất một cách độc lập;

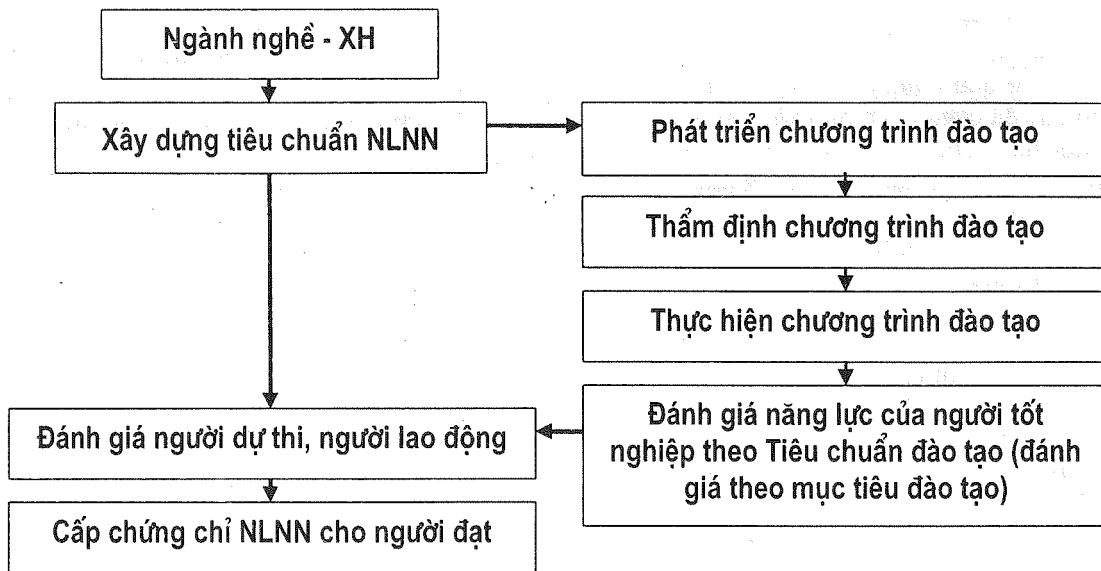
* LĐKT thực hành không những có khả năng trực tiếp vận hành và sản xuất một cách

độc lập mà còn có khả năng kiểm tra, hướng dẫn, giám sát người khác trong một số công việc có độ phức tạp trung bình;

* LĐKT thực hành với những khả năng mới cao hơn như: khả năng phân tích, đánh giá và đưa ra các quyết định về kĩ thuật, công nghệ, các giải pháp xử lí những sự cố, tình huống có độ phức tạp tương đối cao trong hoạt động nghề nghiệp, khả năng giám sát và phân nào quản lí, lãnh đạo, v.v... như một thợ cả, KTV cấp cao hay kĩ sư thực hành; họ cần phải được đào tạo ở trình độ cao đẳng;

Việc nâng cao chất lượng đào tạo KTV, trong đó đặc biệt coi trọng việc nâng cao năng lực thực hành, năng lực thích nghi, sáng tạo, tác phong công nghiệp và tinh thần hợp tác làm việc của đội ngũ KTV... là yêu cầu sống còn đối với các trường CD và TCCN ở nước ta hiện nay,

4. Muốn nâng cao chất lượng đào tạo KTV trước hết cần phải có tiếp cận phù hợp và đầy đủ về chất lượng đào tạo. Ngày nay đa số mọi người đều nhất trí cao với quan niệm chất lượng giáo dục dựa trên nhiều thành tố, theo đó chất lượng cơ sở GD được xác định ở tất cả các thành tố của cơ sở GD hay các điều kiện bên trong và bên ngoài của cơ sở GD. Tư tưởng chính của quan niệm hiện đại về chất lượng GD là coi sự thành công của nhà trường và hệ thống GD không chỉ thông qua các tiêu chí về đầu ra mà còn chú trọng các tiêu chí về đầu vào và các tiêu chí về quá trình đào tạo cũng như bối cảnh, môi trường đào tạo. Điều đó được tóm tắt trong mô hình C-I-P-O (C là Context - Bối cảnh; I là Input - Đầu vào; P là Process - Quá trình; và O là Outcome - Kết quả). Quan niệm này đòi hỏi khi đánh giá chất lượng đào tạo cần phải dựa vào hàng loạt các tiêu chí chất lượng và để nâng cao được chất lượng đào tạo chúng ta cần tác động, cải thiện hàng loạt các yếu tố thuộc bối cảnh khách quan, các yếu tố chủ quan vĩ mô và vi mô ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo. Đồng thời, quan niệm mới này đã góp phần đưa nhà trường và hệ thống GD vào hệ thống mở của toàn xã hội, ở đó sản phẩm của GD, của nhà trường - người tốt nghiệp, là do người sử dụng lao động và xã hội đánh giá theo tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp (NLNN). Hình 1 dưới đây cho thấy thị trường lao động với hệ thống tiêu chuẩn NLNN, đánh giá và cấp chứng chỉ hành nghề (SSTC) là nơi đánh giá sản phẩm đào tạo của nhà trường. /2/



Hình 1: Hệ thống SSTC trong thị trường LĐ và hệ thống đào tạo

5. Kết quả khảo sát thực tế mà một số đề tài nghiên cứu khoa học theo quan niệm trên đã tiến hành gần đây cũng như dư luận xã hội cho thấy chất lượng GDCN&CĐ ở nước ta còn nhiều hạn chế, bất cập, người tốt nghiệp nhìn chung chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động và việc làm. Có thể nêu ra một số nguyên nhân chủ yếu như sau:

- Về cơ cấu hệ thống đào tạo khu vực GDCN và CĐ đã và đang có nhận thức, quan niệm chưa rõ ràng, chưa phù hợp với xu thế chung, trong đó mục tiêu đào tạo CĐ, TCCN và dạy nghề vừa chồng chéo, trùng lặp, vừa không tạo khả năng nối tiếp, liên thông được với nhau. Công tác quản lý Nhà nước về đào tạo chưa có sự phân cấp triệt để, các cơ sở GDCN&CĐ chưa được giao quyền tự chủ và chịu trách nhiệm xã hội đầy đủ; chưa xây dựng được hệ thống kiểm định chất lượng cơ sở và chương trình GDCN&CĐ, chưa có hệ thống đánh giá và cấp văn bằng chứng chỉ theo tiêu chuẩn NLNN...

- Năng lực đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở GDCN&CĐ và hệ thống sư phạm kĩ thuật đào tạo đội ngũ giáo viên cho các cơ sở GDCN&CĐ còn rất hạn chế.

- Chưa có biện pháp phù hợp, hiệu quả trong việc gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động qua đào tạo...

6. Một số đề tài NCKH cấp Nhà nước, cấp Bộ được tiến hành trong thời gian vừa qua đã đề xuất những giải pháp cơ bản nhằm nâng cao

chất lượng GD nói chung, chất lượng GDCN&CĐ nói riêng /3/, /4/... Dưới đây trình bày một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo KTV:

(1). Xúc tiến xây dựng hệ thống đào tạo kĩ thuật thực hành (như Chiến lược phát triển GD 2001-2010 đã đề ra) với cơ cấu mục tiêu mở rộng và nâng cao hơn so với GD nghề nghiệp hiện nay.

- Hệ thống đào tạo kĩ thuật thực hành, có thể được gọi là hệ thống GD chuyên nghiệp thay cho tên gọi GDNN, được hình thành trên cơ sở nâng cấp các trường TCCN để đào tạo trình độ cao đẳng và đào tạo liên thông các trình độ từ sơ cấp đến trung cấp và cao đẳng trong một hệ thống GDCN thống nhất, đồng thời để có khả năng đào tạo một lực lượng công nhân trình độ cao và kĩ thuật viên cấp cao cho một số ngành nghề kĩ thuật, công nghệ mũi nhọn.

- Từ đó, thống nhất một đầu mối quản lý Nhà nước đối với hệ thống GDCN&CĐ hiện tại, tạo thuận lợi cho việc hoạch định những chính sách quốc gia thống nhất, tránh những chồng chéo, mâu thuẫn làm cản trở cho việc thực hiện những chủ trương đổi mới về GD nói chung, GDNN nói riêng hiện nay và trong giai đoạn tới như việc qui hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo, điều chỉnh định mức kinh phí đào tạo và học phí, dự báo nhu cầu đào tạo, thiết lập hệ thống thông tin thị trường lao động, thông tin thị trường đào tạo, kiểm định chất lượng đào tạo... và đặc biệt là về hợp tác quốc tế trong đào tạo...



(2) *Thực hiện phân cấp quản lí theo hướng tăng cường quyền tự chủ và chịu trách nhiệm xã hội cho các cơ sở đào tạo.*

- Các cơ quan quản lí GDCN ở địa phương phải có đầy đủ các quyền hạn xác định, đặc biệt trong việc huy động, bố trí, bổ sung nhân sự, các nguồn tài chính sao cho kịp thời và phù hợp với mục đích sử dụng...

- Các cơ sở GDCN được quyền tự chủ về công tác tổ chức, nhân sự, tuyển dụng giáo viên, tài chính, tuyển sinh, tổ chức quá trình đào tạo, lựa chọn hoặc xây dựng chương trình đào tạo, xây dựng cơ sở vật chất..., đồng thời nâng cao tính chịu trách nhiệm xã hội nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của cơ sở, tạo lập "thương hiệu" riêng cho mình. Điều đó được thực thi khi chính các cơ sở GDCN xây dựng được một hệ thống quản lí chất lượng đào tạo cho nhà trường theo hướng đảm bảo chất lượng.

(3) *Xây dựng các tiêu chuẩn NLNN KTV, hệ thống đánh giá và cấp chứng chỉ hành nghề quốc gia theo tiêu chuẩn NLNN KTV, hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo KTV với sự tham gia của phía sử dụng KTV, của các Hiệp hội ngành nghề.*

- Nhà nước cần sớm đề ra chính sách, quy định rõ trách nhiệm của phía sử dụng LĐT tham gia vào việc phát triển NNL, trước hết là xây dựng tiêu chuẩn NLNN các trình độ cho lao động, trong đó có KTV. Quá trình hội nhập quốc tế lại càng đòi hỏi phải nhanh chóng xây dựng các hệ thống nói trên. Cần phải có đội ngũ chuyên gia trong nước về xây dựng tiêu chuẩn NLNN, biên soạn ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm lí thuyết và bài thi thực hành cho các ngành nghề khác nhau cũng như phải xây dựng đội ngũ đánh giá viên được đào tạo tập huấn một cách bài bản. Đồng thời, cần phải thiết lập một số trung tâm đánh giá NLNN đảm bảo đầy đủ các điều kiện về phòng ốc, trang thiết bị, dụng cụ, nguyên vật liệu... Ở nước ta, ngành Du lịch đã có Hội đồng chứng chỉ nghiệp vụ du lịch Việt Nam đang tổ chức thực hiện hệ thống này theo tiêu chuẩn châu Âu và quốc tế. Mô hình này cần được nhân rộng ra tổ chức thực hiện ở các lĩnh vực ngành nghề khác càng sớm càng tốt trong bối cảnh nước ta đã gia nhập WTO.

- Đồng thời phải xây dựng tiêu chuẩn NLNN cho giáo viên, cán bộ quản lí các cấp trong hệ thống GDCN để có căn cứ đào tạo, tuyển dụng và bồi dưỡng.

(4) *Xây dựng hệ thống quản lí chất lượng đào tạo KTV và tiến hành kiểm định chất lượng cơ sở đào tạo và chương trình đào tạo KTV trong các cơ sở GDCN.*

- Hệ thống quản lí chất lượng đào tạo trong các cơ sở GDCN là cơ cấu tổ chức, sứ mạng, mục tiêu, các thủ tục, quy trình và nguồn lực cần thiết tác động lên các yếu tố có tính đồng bộ và có tính hệ thống (quá trình). Mỗi cơ sở GDCN cần phải xây dựng riêng cho mình hệ thống chất lượng đào tạo KTV phù hợp theo mô hình đảm bảo chất lượng gồm có 3 thành phần được liên kết chặt chẽ và triển khai đồng bộ, đó là: (1) Xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo; (2) Hoạt động đảm bảo chất lượng đào tạo và (3) Kiểm tra, đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo.

- Mục đích của kiểm định chất lượng không chỉ là đảm bảo nhà trường có trách nhiệm đối với chất lượng đào tạo KTV mà còn mang lại động lực cải tiến và nâng cao chất lượng chương trình đào tạo cũng như chất lượng chung của nhà trường. Quy trình kiểm định gồm có bốn giai đoạn chính: (1) Đăng kí kiểm định; (2) Tự đánh giá; (3) Đánh giá ngoài và (4) Công bố kết quả kiểm định và công nhận, trong đó tự đánh giá của cơ sở đào tạo một cách thường xuyên có tính chất quyết định sự thành công của công tác kiểm định chất lượng đào tạo KTV trên cơ sở phát hiện kịp thời những khiếm khuyết và có biện pháp sửa chữa kịp thời để duy trì, bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo KTV.

- Các chương trình đào tạo KTV cần được cải cách dựa trên quan điểm đào tạo theo năng lực thực hiện (competency based training), lấy tiêu chuẩn NLNN KTV làm căn cứ để tổ chức thực hiện nội dung đào tạo và đánh giá kết quả, sản phẩm của đào tạo. Nội dung chương trình được xây dựng theo các mô đun tích hợp giữa lí thuyết và thực hành kết hợp với một số học phần/môn học lí thuyết như truyền thống một cách linh hoạt. Tài liệu dạy học được tổ chức sao cho mỗi người học có thể học tập theo nhịp độ cá nhân, nhận thông tin phản hồi đều đặn, thường xuyên để có thể biết tự điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện sự thực hiện của mình trong quá trình học tập. Người học được phép tích lũy kết quả học tập, được công nhận kết quả học tập trước đây. Việc đánh giá và xác nhận thành tích đối với từng người được dựa theo các tiêu chí và

(Xem tiếp trang 42)