

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ ĐỔI MỚI GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP Ở NƯỚC TA

HUYỀN TIẾU PHUNG
 Trường Đại học Vinh

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI khẳng định “phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao” [1], cùng với hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCN) và xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ là ba đột phá trong *Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội 2011-2020* của nước ta.

Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 đã chỉ rõ, “đến năm 2020, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có đủ khả năng tiếp nhận 30% số học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở; tỉ lệ lao động qua đào tạo nghề nghiệp và đại học đạt khoảng 70%” [2].

Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kì 2011-2020 cũng đã xác định mục tiêu “đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế và ổn định xã hội, nâng trình độ năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó một số mặt tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới” [3].

Giáo dục và đào tạo, trong đó có giáo dục nghề nghiệp (GDNN) đã góp phần to lớn trong phát triển nguồn nhân lực cho đất nước. Các cơ sở GDNN đã cung cấp một lực lượng lao động đông đảo qua đào tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) của đất nước trong từng giai đoạn. Lao động đã qua đào tạo trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề có vị trí nền tảng, hết sức quan trọng trong lực lượng lao động của xã hội. Đến 2020, nếu tỉ lệ lao động qua đào tạo của nước ta khoảng 70% thì GDNN chiếm khoảng 55%, tương đương 34,4 triệu người (trong đó trình độ trung cấp nghề, cao đẳng nghề chiếm tỉ lệ là 23%).

Như vậy, GDNN là một mắt xích hữu cơ trong sợi dây chuyền nhân lực; là nơi cung cấp lực lượng lao động với quy mô, cơ cấu phù hợp và có chất lượng, góp phần thúc đẩy KT-XH phát triển, và giải quyết việc làm cho người lao động.

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, GDNN cũng còn nhiều hạn chế và bất cập về mạng lưới cơ sở dạy nghề, giáo viên, tình trạng tuyển sinh và việc làm của học sinh sau tốt nghiệp, cơ sở vật chất thiết bị... Để khắc phục những hạn chế nói trên, GDNN cũng phải được đổi mới căn bản và toàn diện.

1. Quan điểm và định hướng đổi mới GDNN

Nghị quyết Trung ương 8, khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo nêu rõ: “*Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp*

của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội” và “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới từ sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lí của Nhà nước đến hoạt động quản trị của các cơ sở giáo dục - đào tạo và việc tham gia của gia đình, cộng đồng, xã hội và bản thân người học; đổi mới ở tất cả các bậc học, ngành học. Trong quá trình đổi mới, cần kế thừa, phát huy những thành tựu, phát triển những nhân tố mới, tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm của thế giới; kiên quyết chấn chỉnh những nhận thức, việc làm lệch lạc. Đổi mới phải bảo đảm tính hệ thống, tầm nhìn dài hạn, phù hợp với từng loại đối tượng và cấp học; các giải pháp phải đồng bộ, khả thi, có trọng tâm, trọng điểm, lộ trình, bước đi phù hợp”. Trong thời gian tới, việc đổi mới GDNN ở nước ta cần được định hướng vào những tiêu chí cụ thể sau:

- Đổi mới mạnh mẽ tư duy về đào tạo nhân lực, phù hợp với cơ chế thị trường định hướng XHCN và xu thế toàn cầu hóa, quốc tế hóa hiện nay;

- Đổi mới và phát triển dạy nghề đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động (TTLĐ), gắn với chiến lược phát triển KT-XH của cả nước, từng vùng miền, địa phương và gắn với việc giải quyết việc làm của người lao động ở trong nước cũng như xuất khẩu lao động;

- Đổi mới và phát triển GDNN theo hướng tiêu chuẩn hóa, hiện đại hóa, toàn diện, đồng bộ từ mục tiêu, nội dung chương trình, phương pháp đào tạo, phương pháp đánh giá kết quả học tập đến các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo khác; thực hiện sự công nhận, liên thông lẫn nhau giữa các trình độ đào tạo trong GDNN và giữa GDNN với các phân hệ giáo dục khác cũng như với các nước trong khu vực và thế giới;

- Lựa chọn những lĩnh vực ưu tiên, tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm tiên tiến của các nước, tạo bước đột phá trong GDNN; thực hiện liên kết, liên thông và hội nhập trên mọi phương diện trong GDNN;

- Đổi mới và phát triển GDNN theo hướng đa dạng hóa cơ sở GDNN, ngành nghề đào tạo, trình độ đào tạo, phương thức đào tạo; đảm bảo cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ hợp lí, phù hợp với cơ cấu lao động và cơ cấu phát triển của nền kinh tế công nghiệp hóa - hiện đại hóa;

- Phát triển GDNN theo hướng XHH, đẩy mạnh đào tạo tại doanh nghiệp; Nhà nước ban hành cơ chế chính sách khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để các tổ chức, cá nhân và toàn xã hội, nhất là các doanh nghiệp, hiệp hội nghề nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ tham gia phát triển GDNN, thường xuyên tìm thêm các nguồn thu cùng với việc tăng tỉ lệ ngân sách chi cho GDNN; đồng thời quản lí, sử dụng hiệu quả các nguồn kinh phí;

- Thực hiện công bằng xã hội về cơ hội học nghề thường xuyên và suốt đời cho mọi người, góp phần xây dựng xã hội học tập.

2. Nội dung đổi mới GDNN

Đổi mới GDNN bao gồm các nội dung sau đây:

2.1. Đổi mới tư duy về GDNN

Bản chất kinh tế của đổi mới tư duy trong GDNN là phát triển GDNN phải tuân theo những quy luật của kinh tế thị trường. Một trong những vấn đề có ý nghĩa sống còn đối với việc đào tạo đội ngũ lao động kĩ thuật là phải luôn luôn gắn với TTLĐ và việc làm, với mục tiêu và nhiệm vụ phát triển KT-XH cả trong phạm vi cả nước cũng như từng vùng miền, địa phương. Vì thế, không chỉ những người trực tiếp làm công tác GDNN phải đổi mới tư duy mà toàn xã hội, người học, người sử dụng lao động cũng phải đổi mới tư duy về GDNN.

2.2. Đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo trong GDNN

- *Đổi mới mục tiêu đào tạo trong GDNN*

Trong GDNN, khi nói đến mục tiêu đào tạo không thể không nói đến diện đào tạo, trình độ kiến thức, kĩ năng và thái độ theo yêu cầu của thực tế sử dụng mà người tốt nghiệp cần đạt được, tức là phải đề cập đến và dựa vào tiêu chuẩn ngành nghề đào tạo. Như vậy, cần phải xác định cả một cơ cấu mục tiêu đào tạo phù hợp và đáp ứng được nhu cầu sử dụng nhân lực ở những chỗ làm việc khác nhau nhưng mang tính chất điển hình, đại diện cho từng giai đoạn phát triển KT-XH.

Người lao động trực tiếp vận hành, sản xuất làm ra sản phẩm đòi hỏi phải có trình độ kĩ năng thực hành cao ở những phạm vi công việc nhất định và những kiến thức cần thiết. Vì thế, trong GDNN cần phải ưu tiên hơn việc hình thành ở người học hệ thống kĩ năng thực hành nghề nghiệp ở một nghề cụ thể. Thiếu hệ thống kĩ năng này, người học không thể hành nghề được. Người học phải "được học và tập, được học và hành, được học và hành trong quá trình lao động thực tế của mình" [4]. Từ đó, phải gắn liền quá trình đào tạo trong GDNN với quá trình lao động nghề nghiệp thực tế và công việc hàng ngày của người lao động.

- *Đổi mới nội dung chương trình đào tạo trong GDNN*

Việc đổi mới nội dung chương trình đào tạo trong GDNN phải đảm bảo khả năng hành nghề của người học sau khi tốt nghiệp theo yêu cầu của vị trí làm việc, đồng thời cũng phải đảm bảo chất lượng đào tạo toàn diện với nền kiến thức cơ sở vững chắc đáp ứng được các yêu cầu chủ yếu như:

+ Nội dung chương trình đào tạo phải phù hợp với nhu cầu luôn luôn thay đổi của TTLĐ trong các ngành nghề và các cấp trình độ khác nhau;

+ Cấu trúc của các chương trình đào tạo phải được thiết kế liên thông giữa các cấp trình độ đào tạo để bảo đảm tính mềm dẻo, linh hoạt, tạo điều kiện cho người lao động có thể học suốt đời, không ngừng nâng cao năng lực nghề nghiệp;

+ Nội dung các chương trình đào tạo cần được xây dựng theo quan niệm "đào tạo theo năng lực thực hiện", có nghĩa là dựa vào kiến thức, kĩ năng và thái độ đã xác định.

2.3. Đổi mới mô hình đào tạo trong GDNN

Trong điều kiện của nước ta hiện nay, đào tạo nghề tại doanh nghiệp là mô hình rất có hiệu quả. Bản chất của đào tạo nghề tại doanh nghiệp là hiện thực hóa mối quan hệ giữa GDNN và TTLĐ. Người học được đào tạo theo yêu cầu của TTLĐ (doanh nghiệp) còn TTLĐ (doanh nghiệp) được sử dụng người lao động theo đúng yêu cầu của mình. Ở đây, đào tạo và sử dụng gắn kết với nhau, không gây lãng phí cho người học cũng như xã hội.

GDNN phải gắn với TTLĐ, gắn với tạo việc làm. Cơ sở GDNN nào làm tốt công tác này sẽ tạo niềm tin và sự yên tâm, phấn khởi cho người học, do đó ổn định được "đầu vào". Yêu cầu này đòi hỏi các cơ sở GDNN trong quá trình đào tạo phải luôn hướng về TTLĐ, phải tìm địa chỉ mà đào tạo; đặt trách nhiệm cho các cơ quan quản lí phải có chiến lược về GDNN và phải tư vấn cho các cơ sở GDNN: đào tạo ngành nghề gì, đào tạo bao nhiêu và đào tạo cho ai?

Khi người học được đào tạo nghề tại các doanh nghiệp thì doanh nghiệp đã thực hiện nghĩa vụ xã hội hóa GDNN của mình một cách đầy đủ nhất. Ngoài việc trực tiếp đào tạo nghề cho thanh niên, doanh nghiệp còn sử dụng một phần lao động do chính mình đào tạo, giải quyết "đầu ra" cho GDNN. Vì thế, đối với các doanh nghiệp, một trong những yêu cầu để thực hiện xã hội hóa GDNN là phải tạo "công ăn, việc làm" cho người lao động đã qua đào tạo.

Người lao động không được sử dụng hoặc phải đào tạo lại mới sử dụng được sẽ gây lãng phí lớn cho xã hội và cho chính anh ta. Từ đó, sự thu hút của GDNN sẽ rất hạn chế.

(Xem tiếp trang 64)