

HỆ THỐNG ĐÀO TẠO NGHỀ KÉP Ở CỘNG HÒA LIÊN BANG ĐỨC VÀ MỘT SỐ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

NGUYỄN ĐIỀU CÚC
 Học viện Quản lý giáo dục

Đặt vấn đề

Cộng hòa Liên bang Đức không chỉ là một trong những nền kinh tế vững mạnh nhất Châu Âu hiện nay mà còn nổi tiếng bởi đào tạo nghề có truyền thống lâu đời, quy mô lớn, và chất lượng hàng đầu thế giới. Bài viết giới thiệu những đặc điểm nổi bật nhằm minh chứng cho tính ưu việt của hệ thống đào tạo nghề kép - nét đặc sắc nhất trong đào tạo nghề ở Cộng hòa Liên bang Đức, từ đó rút ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

1. Giới thiệu chung về hệ thống đào tạo nghề kép

1.1. Vài nét về hệ thống đào tạo kép

Hệ thống đào tạo nghề kép (*dual system*) là nét đặc sắc nhất trong hệ thống dạy nghề của Cộng hòa Liên bang Đức với mục tiêu nhằm cung cấp các kiến thức, kỹ năng, năng lực cần thiết cho việc thực hành nghề như một người công nhân thành thạo trong thế giới nghề nghiệp luôn biến động. Gọi là hệ thống đào tạo nghề "kép" vì quá trình đào tạo nghề được diễn ra ở cả hai địa điểm: trong các trường dạy nghề bán thời gian và trong các công ty. Thông thường, người học dành 1 - 2 ngày/tuần để học tập tại trường và 3 - 4 ngày/tuần để tham gia đào tạo thực hành tại doanh nghiệp. Tính "kép" của hệ thống thể hiện qua những đặc điểm sau:

1.2. Những nhân tố cơ bản của hệ thống đào tạo nghề kép

a/ Sự kết hợp giữa học tập và làm việc là cơ sở của giảng dạy kỹ năng nghề trong suốt quá trình đào tạo tại nhà trường, doanh nghiệp, làm việc/học tập suốt đời. Nhà trường và doanh nghiệp đặt trọng tâm khác nhau về tỉ lệ giảng dạy lý thuyết/thực hành, nhưng sự phân chia đó không phải là tuyệt đối: Nhà trường không có

nghĩa là chỉ dạy lý thuyết và việc đào tạo nghề trong doanh nghiệp không chỉ có thực hành;

b/ Trường dạy nghề và doanh nghiệp có *trách nhiệm giáo dục chung* để đạt được mục tiêu của dạy nghề là truyền đạt các *kiến thức và kỹ năng chuyên sâu, năng lực nghề nghiệp* cho học sinh trở thành người công nhân thành thạo trong một thế giới nghề nghiệp luôn biến động;

c/ Hệ thống dạy nghề kép được xây dựng dựa trên quan điểm nghề nghiệp: Dạy nghề không chỉ có nhiệm vụ chuẩn bị cho một công việc nghề nghiệp cụ thể sau khi người học hoàn thành khóa học để họ có thể hành nghề ngay sau khi ra trường, mà còn cần chuẩn bị cho việc *học tập tiếp theo và suốt đời*. Nó phải xây dựng được "chiếc cầu nối dẫn tới học nghề nâng cao";

d/ Hệ thống dạy nghề kép *gắn kết với thế giới công việc luôn thay đổi* nhằm đáp ứng những nhu cầu của thị trường lao động, tăng cường tính cơ động nghề nghiệp cho người lao động. Đồng thời, hệ thống dạy nghề kép luôn sẵn sàng tiếp nhận những phản hồi từ thế giới nghề nghiệp để điều chỉnh hợp lý quá trình đào tạo;

e/ *Hợp tác với các đối tác xã hội* (đại diện người sử dụng lao động, Công đoàn - đại diện người lao động, các phòng chức năng, Cơ quan Việc làm Liên bang và bang, các tổ chức tư nhân...).

2. Những ưu điểm của hệ thống đào tạo nghề kép ở Cộng hòa Liên bang Đức

2.1. Hệ thống đào tạo nghề kép gắn kết chặt chẽ và sâu rộng với nền kinh tế - xã hội và thế giới nghề nghiệp, cung cấp nguồn nhân lực có trình độ tay nghề cao cho nhiều lĩnh vực nghề nghiệp và thích ứng linh hoạt với những nhu cầu thay đổi của xã hội.

Bảng 1: Tính "kép" của hệ thống đào tạo nghề kép ở Cộng hòa Liên bang Đức

Đặc điểm	Đối với trường nghề	Đối với doanh nghiệp
Cơ quan quản lý	Liên bang	Các tiểu bang
Cơ sở của hoạt động đào tạo	Được quy định trong hợp đồng đào tạo	Dựa trên quy định về "Trách nhiệm của trường dạy nghề"
Nội dung đào tạo	Căn cứ theo Nghị định đào tạo nghề (do Liên bang ban hành)	Căn cứ theo chương trình khung do Hội đồng thường trực Bộ trưởng Bộ Giáo dục các bang. Từ đó, mỗi bang tự xây dựng chương trình đào tạo cho các trường trong bang mình
Cơ quan giám sát	Các phòng chức năng	Ủy ban giám sát
Cơ quan cấp kinh phí	Doanh nghiệp tự chi trả chi phí cho hoạt động đào tạo nghề tại doanh nghiệp	Chính quyền bang và chính quyền địa phương

2.2. Hệ thống đào tạo nghề kép gắn kết hiệu quả việc học tập ở nhà trường và học tập trong công việc nhằm giúp người học có tay nghề vững vàng và nhanh chóng thích ứng với môi trường làm việc trực tiếp sau khi ra trường. Việc tổ chức các hình thức học tập đa dạng (tại trường học và tại doanh nghiệp) giúp người học được trải nghiệm thêm nhiều thời gian trong thực tiễn nghề nghiệp, đồng thời vẫn đảm bảo khối lượng kiến thức nghề nghiệp căn bản.

2.3. Hệ thống đào tạo kép có tính đa dạng và thống nhất. Tuy Chính phủ Liên bang không trực tiếp quản lý công tác dạy nghề trên toàn Liên bang, nhưng hoạt động dạy nghề vẫn thống nhất chuẩn chất lượng đào tạo thông qua ban hành *Nghị định đào tạo nghề* và vì thế, từ các trường dạy nghề cho tới doanh nghiệp tham gia đào tạo đều phải cam kết chất lượng đào tạo theo đúng quy định trong *Nghị định đào tạo nghề*. Bên cạnh đó, các nhà trường (dưới sự chỉ đạo của chính quyền bang thông qua Bộ Giáo dục bang) và doanh nghiệp vẫn có quyền tự chủ khá rộng rãi để đưa các đặc điểm truyền thống, văn hóa, kinh tế - xã hội của địa phương, nhu cầu và điều kiện của doanh nghiệp vào chương trình đào tạo, do đó, các chương trình đào tạo thể hiện tính đa dạng và gắn kết chặt chẽ với thực tiễn của địa phương.

2.4. Đầu vào của hệ thống này có tính rộng mở và linh hoạt trong quá trình đào tạo. Hệ thống đào tạo nghề kép rộng mở cho tất cả mọi người đã hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc. Học sinh học tập trong hệ thống đào tạo nghề kép dễ dàng chuyển đổi giữa các loại trường và có nhiều lựa chọn để bước vào thế giới nghề nghiệp. Ví dụ, học sinh học xong có thể tham gia ngay vào thế giới nghề nghiệp, hoặc học thêm văn bằng hai, hoặc tiếp tục theo học trường dạy nghề bậc cao để được học lên bậc đại học. Đây là lí do giải thích cho sức

hấp dẫn của hệ thống đào tạo nghề kép đối với học sinh tốt nghiệp phổ thông.

2.5. Thu hút sự tham gia quản lý của nhiều bên có liên quan:

Ở Cộng hòa Liên bang Đức, trách nhiệm quản lý nhà nước về dạy nghề được chia sẻ giữa Chính phủ Liên bang và 16 chính quyền bang.

Chính phủ Liên bang (thông qua Bộ Giáo dục và Nghiên cứu Liên bang - BMBF) chịu trách nhiệm quản lý đào tạo nghề ở doanh nghiệp. BMBF có trách nhiệm điều phối chung các vấn đề cơ bản thuộc chính sách dạy nghề, các hoạt động được quy định trong Luật Dạy nghề.

Viện Đào tạo nghề Liên bang (BIBB) có vai trò phối hợp trên phạm vi toàn Liên bang giữa những người chủ lao động, các công đoàn, Liên bang và các bang.

Hội đồng thường trực Bộ trưởng Văn hóa và Giáo dục của các bang (KMK): tập hợp 16 Bộ trưởng Bộ Văn hóa và Giáo dục của các bang, là cơ quan quan trọng có nhiệm vụ ban hành chương trình khung về đào tạo nghề cho các trường dạy nghề, điều phối hài hòa chính sách dạy nghề của 16 bang sao cho thống nhất với định hướng của toàn Liên bang.

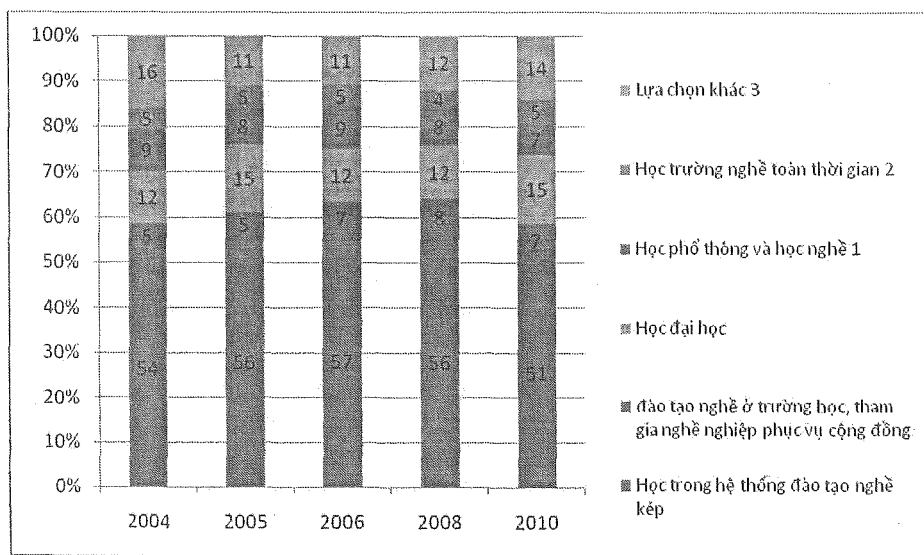
Các bang (thông qua Bộ Giáo dục bang) chịu trách nhiệm quản lý hệ thống giáo dục và trường học công lập, trong đó có các trường dạy nghề, thuộc bang mình. Chương trình đào tạo cụ thể cho các trường trong bang do mỗi bang tự xây dựng. Các bang cũng có quyền đóng góp ý kiến phản hồi về điều chỉnh, cập nhật *Chỉ thị quy định đào tạo nghề* tới BIBB (thông qua Hội đồng Bang).

Các đối tác xã hội: đại diện người lao động và chủ sử dụng lao động, các phòng chức năng, Cơ quan Việc làm Liên bang.

Cơ quan Việc làm Liên bang có trách nhiệm tư vấn và thúc đẩy giáo dục và đào tạo nghề ở doanh nghiệp và cho các thanh niên.

Các phòng chức năng (như Phòng Thương mại và Công nghiệp, Phòng Nông nghiệp, Phòng Y tế...) có trách nhiệm tư vấn cho các công ty tham gia đào tạo nghề, đăng ký học viên, chứng nhận trình độ của chuyên gia đào tạo nghề, tổ chức các kì kiểm tra và tổ chức các cuộc đối thoại xã hội ở cấp khu vực.

Công đoàn tham gia vào mọi khâu trong quá trình dạy nghề tại doanh nghiệp: lựa chọn học sinh, kiểm soát chất lượng và bảo vệ người



Hình 1. Xu hướng lựa chọn học tập của học sinh đã hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc (Nguồn: Báo cáo dạy nghề 2011, BIBB)

học khỏi nguy cơ như bị trả lương thấp hoặc không được đào tạo đầy đủ.

Giới chủ doanh nghiệp có tiếng nói quan trọng trong hầu hết các khâu của quá trình đào tạo: từ xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức thực hiện dạy nghề trong doanh nghiệp, đóng góp ý kiến phản hồi cho cơ sở dạy nghề.

Công tác quản lý hệ thống dạy nghề một mặt để cao tính tự chủ của mỗi nhà trường, doanh nghiệp, một mặt vẫn chịu sự giám sát, hướng dẫn, hỗ trợ của nhiều bên có liên quan và việc phân chia trách nhiệm quản lý giữa các bên rất rõ ràng. Sự tham gia quản lý của các bên có liên quan giúp hệ thống vận hành nhịp nhàng, vừa phát huy khả năng tự chủ của mỗi nhà trường và cơ sở đào tạo, vừa đảm bảo sự quản lý, giám sát, chỉ đạo chặt chẽ, hiệu quả. Với mạng lưới kiểm soát và điều hòa này giúp đảm bảo các mục tiêu ngắn hạn của doanh nghiệp không làm ảnh hưởng tới những mục tiêu kinh tế và giáo dục dài hạn của địa phương và quốc gia.

2.6. Đội ngũ giáo viên trong nhà trường và đội ngũ cán bộ đào tạo trong doanh nghiệp được đào tạo bài bản, có trình độ cao, được hưởng chế độ đãi ngộ tốt.

Nhân sự làm việc trong hệ thống dạy nghề của Đức được phân chia sơ bộ thành "giáo viên" và "cán bộ đào tạo thực hành". Trong đó, giáo viên là người làm việc trong trường dạy nghề; cán bộ đào tạo thực hành là những chuyên gia kĩ thuật trong các doanh nghiệp và truyền đạt cho học viên học nghề chủ yếu là kiến thức chuyên ngành thực tiễn và các kĩ năng thực tế của một ngành nghề đào tạo.

Các yêu cầu về trình độ giáo viên rất khắt khe nhằm đảm bảo chất lượng dạy nghề, đi kèm đó là chế độ đãi ngộ cho đội ngũ giáo viên rất thỏa đáng. Đối với giáo viên dạy thực hành trong nhà trường và cán bộ thực hành trong doanh nghiệp, các yêu cầu về trình độ đào tạo có phần linh hoạt hơn và khuyến khích những người là thợ cả, nghệ nhân, lao động có tay nghề cao tham gia giảng dạy. Điều đó giúp khắc phục những hạn chế về mặt thực tiễn của giáo viên được đào tạo qua con đường sư phạm kĩ thuật, giúp phát huy khả năng thực hành và kinh nghiệm thực tiễn của những người có tay nghề cao.

2.7. Hệ thống đào tạo kép khuyến khích vai trò của doanh nghiệp trong quá trình đào tạo. Ở Cộng hòa Liên bang Đức có khoảng 1/4 doanh nghiệp tham gia đào tạo trong hệ thống đào tạo nghề kép dưới sự quản lý của Chính phủ Liên bang. Nhận thấy vai trò quan trọng của doanh nghiệp trong quá trình đào tạo nghề cho người học, Chính phủ Liên bang đã áp dụng nhiều biện pháp hỗ trợ về thể chế và tài chính nhằm khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp, nhất là trong bối cảnh suy thoái kinh tế hiện nay.

Về phía doanh nghiệp, theo một khảo sát của Viện Nghiên cứu đào tạo nghề, các doanh nghiệp rất quan tâm đầu tư cho dạy nghề và chủ động bố trí kinh phí

đào tạo tại cơ sở trong hệ thống đào tạo nghề kép vì những lí do sau: (i) nhằm hình thành lực lượng lao động chất lượng cao phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp; (ii) chủ động nguồn cung lao động, hạn chế những biến động nhân sự, có cơ hội lựa chọn những học viên xuất sắc nhất để tuyển chọn vào làm ở công ty, hạn chế những quyết định tuyển dụng sai lầm hoặc giảm thiểu chi phí đào tạo lại cho những người mới tuyển; (iii) tăng cường danh tiếng đối với khách hàng, và được hưởng các ưu đãi về thuế.

3. Một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Hệ thống dạy nghề của Cộng hòa Liên bang Đức được công nhận trên toàn thế giới bởi chất lượng đào tạo xuất sắc và trình độ tổ chức, quản lý. Trước một hệ thống dạy nghề phức tạp như vậy, Việt Nam không thể tiếp thu tất cả những tinh hoa mà phải chọn lọc những yếu tố phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của đất nước. Dưới đây tác giả đề xuất một số bài học kinh nghiệm quản lý cho Việt Nam:

3.1. Thu hút sự tham gia của doanh nghiệp – bài học kinh nghiệm quan trọng nhất từ hệ thống dạy nghề kép của Cộng hòa Liên bang Đức

Ở Việt Nam, có khoảng 60% các cơ sở dạy nghề công lập và ngoài công lập không thuộc doanh nghiệp. Chất lượng đào tạo trong các cơ sở dạy nghề này hầu như chưa đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Sự phối hợp giữa doanh nghiệp và nhà trường đã tồn tại dưới một số hình thức, nhưng chưa phát huy hết những tiềm năng của mỗi hợp tác.

Một trong những biện pháp của Chiến lược Phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020 là "Gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp, trong đó *"doanh nghiệp có trách nhiệm đóng góp vào quỹ hỗ trợ học nghề; đồng thời trực tiếp tham gia vào hoạt động đào tạo nghề (xây dựng tiêu chuẩn kĩ năng nghề, xác định danh mục nghề, xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập của học sinh học nghề...)"*. Trong hoàn cảnh hiện nay, Việt Nam chưa thể áp dụng hệ thống dạy nghề kép của Cộng hòa Liên bang Đức do đây là một mô hình rất phức tạp, nhưng chúng ta có thể học tập cách tổ chức, quản lý để thu hút sự tham gia của doanh nghiệp trong quá trình đào tạo ở cơ sở dạy nghề.

Khái niệm "đào tạo hợp tác" đòi hỏi sự chia sẻ địa điểm đào tạo giữa doanh nghiệp và cơ sở dạy nghề. Phương pháp tiếp cận này đòi hỏi sự cam kết mạnh mẽ từ phía các doanh nghiệp trong việc đóng góp nguồn lực (vật lực, tài lực, nhân lực, thông tin...) cho quá trình đào tạo theo năng lực thực hành. Ý tưởng *đào tạo hợp tác* này không phải là áp dụng toàn bộ mô hình hệ thống dạy nghề kép của Cộng hòa Liên bang Đức mà là vẫn giữ nguyên mô hình hiện nay: đào tạo chính trong nhà trường nhưng tăng cường thời lượng học tập tại doanh nghiệp và tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp dưới nhiều hình thức. Do đó, trong chương trình khung



cần có phần linh hoạt hơn nhằm áp dụng phương pháp tiếp cận đào tạo hợp tác này.

Vấn đề trước tiên là cần đổi nhận thức của doanh nghiệp, làm cho họ nhận thấy rõ trách nhiệm và những lợi ích (trước mắt, lâu dài) khi tham gia hợp tác đào tạo nghề với nhà trường. Tiếp đó là vấn đề về cơ chế tổ chức và phối hợp hành động. Trên thực tế, các doanh nghiệp sẵn sàng đảm nhận trách nhiệm và đầu tư vào đào tạo nghề nếu có các điều kiện đáp ứng với nhu cầu và lợi ích của họ: giao đất không thu phí, các hình thức miễn thuế, cho vay tín dụng ưu đãi, các khoản hỗ trợ mua sắm trang thiết bị ban đầu. Hầu hết những khuyến khích này đã được thể chế hóa, vấn đề là cần cải thiện khả năng tiếp cận các biện pháp hỗ trợ khuyến khích này thông qua cải cách thủ tục hành chính và ban hành hướng dẫn thực hiện cụ thể.

Cơ chế chia sẻ kinh phí đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp khi thu hút sự tham gia của doanh nghiệp vào đào tạo nghề trong nhà trường cũng là một vấn đề cần quan tâm. Nếu như các doanh nghiệp ở Đức sẵn sàng chia sẻ toàn bộ kinh phí đào tạo đối với hợp phần đào tạo tại doanh nghiệp thì các doanh nghiệp Việt Nam còn chưa tích cực. Hiện nay, việc triển khai một Quỹ Đào tạo quốc gia đã được thảo luận như một phương pháp tiếp cận khả thi, trong đó ngân sách của Quỹ được lấy từ thuế do chủ sử dụng lao động chi trả. Nếu cơ chế này cần hoạt động thực sự minh bạch, đúng mục đích sẽ trở thành một công cụ hữu hiệu giúp tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp trong công tác đào tạo nghề [3].

Trong bối cảnh hiện nay, các doanh nghiệp có thể tham gia hỗ trợ nhà trường gián tiếp dưới những hình thức khác như: nâng cao kĩ năng thực hành cho giáo viên trong trường dạy nghề; Doanh nghiệp tham gia trong các ban quản lí hoặc cố vấn của các cơ sở dạy nghề nhằm tăng cường hợp tác giữa các công ty và cơ sở dạy nghề, cũng như tạo môi trường triển khai thực hiện phương pháp tiếp cận đào tạo hợp tác; trao quyền nhiều hơn cho doanh nghiệp trong quá trình xây dựng nội dung đào tạo và tổ chức (ví dụ, sự phân chia giữa đào tạo thực hành và đào tạo lí thuyết, tổ chức thực tập...)

3.2. Hoàn thiện cơ chế quản lí nhà nước về dạy nghề

Cơ chế quản lí hệ thống dạy nghề của Cộng hòa Liên bang Đức là "quản lí có sự tham gia" của đông đảo các bên có liên quan tạo nên một hệ giám sát lẫn nhau với trách nhiệm, quyền hạn của mỗi bên rất rõ ràng. Vì vậy, cần hoàn thiện cơ chế quản lí nhà nước về dạy nghề theo hướng phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, gắn với trách nhiệm và tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra; đảm bảo sự giám sát của cơ quan nhà nước và các tổ chức xã hội, các hội nghề nghiệp và nhân dân. Trong đó, cần thể chế hóa và tăng cường sự tham gia của các bên phi chính phủ (các tổ chức xã hội, hội nghề nghiệp) trong quá trình đào tạo với nhiều vai trò như: giám sát, xây dựng chương trình đào tạo, đề xuất những cải tiến chương trình, huy động và đóng góp tài chính.

3.3. Xúc tiến xây dựng Khung trình độ quốc gia và mở rộng ban hành Tiêu chuẩn kĩ năng nghề quốc gia

Trong hệ thống dạy nghề kép của Cộng hòa Liên bang Đức, Nghị định đào tạo nghề là căn cứ quan trọng cho tổ chức và thực hiện thống nhất quá trình đào tạo ở doanh nghiệp cũng như trong trường nghề. Việt Nam đã bước đầu triển khai ban hành Tiêu chuẩn kĩ năng nghề quốc gia cho một số nghề phổ biến nhưng các chương trình khung và chương trình đào tạo hiện nay chưa được điều chỉnh hướng tới các Tiêu chuẩn kĩ năng nghề quốc gia. Trong bước tiếp theo, cần có cơ chế để áp dụng hiệu quả, để các: trường dạy nghề sử dụng đó làm căn cứ để xây dựng chương trình đào tạo, và tuyên truyền cho doanh nghiệp sử dụng Tiêu chuẩn kĩ năng nghề làm căn cứ tuyển dụng, bố trí công việc và trả lương cho người lao động.

3.4. Cải thiện tính liên thông của hệ thống dạy nghề

Thực hiện liên thông trong đào tạo và phân luồng học sinh tại Trung học cơ sở và Trung học phổ thông để tỉ lệ thanh niên lựa chọn học nghề tăng lên. Nhà nước quy định tỉ lệ học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở vào học nghề. Đa dạng hóa các loại hình cơ sở dạy nghề để người học có cơ hội lựa chọn hình thức học tập phù hợp với năng lực và điều kiện thực tiễn của bản thân. Thành công của hệ thống dạy nghề ở Cộng hòa Liên bang Đức một phần là do kết quả của sự phân luồng học sinh rất tốt từ ngay sau tiểu học: luồng hàn lâm – luồng trung gian – luồng học nghề.

Tăng cường khả năng chuyển đổi giữa các trình độ đào tạo, loại hình dạy nghề nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người học, khả năng chuyển đổi và học tiếp lên các trình độ đào tạo cao hơn (đặc biệt đối với người tốt nghiệp trình độ sơ cấp nghề).

Kết luận

Qua phân tích một số đặc trưng trong hệ thống đào tạo nghề kép của Cộng hòa Liên bang Đức, tác giả đã đề xuất một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, đó là: tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp trong dạy nghề, hoàn thiện cơ chế quản lí nhà nước về dạy nghề, xúc tiến xây dựng Khung trình độ quốc gia và mở rộng ban hành Tiêu chuẩn nghề quốc gia, cải thiện tính liên thông của hệ thống dạy nghề. Trong thời gian tới, với việc triển khai sâu rộng văn kiện "Việt Nam và Đức – Đối tác chiến lược vì tương lai", Việt Nam sẽ có nhiều thuận lợi hơn trong việc học tập, tiếp thu phương thức tổ chức và quản lí từ hệ thống dạy nghề tiên tiến, trình độ cao của Cộng hòa Liên bang Đức để thực hiện thành công Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020/

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Việt Nam & Bộ Kinh tế, Giao thông và Phát triển bang Hessen, *Đào tạo nghề: Thương hiệu của bang Hessen (tập 1, 2, 3)*, NXB Tài chính, 2011.

2. Chính phủ, *Chiến lược Phát triển dạy nghề 2011-2020*.
3. Tổng Cục dạy nghề & Hợp tác Phát triển Việt – Đức, *Tổ chức Hợp tác kĩ thuật Đức, Vai trò của doanh nghiệp trong tổ chức và quản lí dạy nghề ở Việt Nam: thực trạng và những chính sách cần thiết*, Hà Nội, 2009.
4. Federal Ministry of Education and Research (BMBF), *Germany's Vocational Education at a glance*, Bonn 2003.
5. Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), *Vocational Education and Training Data Report Germany 2010*, 2011.
6. OECD, *Vocational Education and Training in Germany: Strengths, Challenges and Recommendations*, 2010.
7. Ute Hippach-Schneider, Martina & Christian Woll, *The German vocational education and training*

system, 7th edition, 2009.

SUMMARY

The article has mentioned the dual vocational training system in Federal Republic of Germany and some experience lessons drawn from Vietnam. In the article, the author has presented an overall picture on dual vocational training system of Federal Republic of Germany, essential factors and uses of this system. Based on this, some experience lessons are drawn for Vietnam: 1/ attracting the participation from enterprises, 2/ finalization of state management mechanism on vocational training, 3/ development of national qualifications framework and then promulgation of national occupation skills standards, 4/ improvement of articulation within vocational training system.

CÁC BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG DẠY HỌC... (Tiếp theo trang 27)

việc mang tính hành chính;

- Tăng cường giao lưu về chuyên môn giữa các tổ chuyên môn trong trường và giữa các trường với nhau.

2.6. Đảm bảo cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học

- Nhà trường cần xây dựng các dự án đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học nhằm đảm bảo qui mô trường lớp, cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học. Tăng cường bổ sung trang thiết bị dạy học hàng năm đáp ứng yêu cầu giảng dạy, củng cố đầu tư sửa chữa các phòng học để đảm bảo điều kiện học tập cho HS; phòng bộ môn đáp ứng yêu cầu phục vụ khai thác, sử dụng của giáo viên;

- Đầu tư kinh phí mua sắm máy tính, máy chiếu để phục vụ công tác quản lí và giảng dạy; nối mạng internet để giáo viên khai thác tư liệu phục vụ cho dạy học;

- Thực hiện tốt xã hội hóa giáo dục nhằm tăng cường nguồn lực đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học của nhà trường;

- Sử dụng hiệu quả thiết bị, phương tiện dạy học sẽ góp phần nâng cao chất lượng dạy học. Nhà trường cần quan tâm bồi dưỡng nghiệp vụ cho nhân viên thư viện, nhân viên thiết bị, cán bộ phòng thiết bị về việc quản lí và phục vụ thuận lợi cho hoạt động dạy học một cách tối ưu nhất trong mối quan hệ phối hợp với giáo viên và HS nhằm nâng cao chất lượng dạy học.

3. Kết luận

Đảm bảo và nâng cao chất lượng dạy học là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường THCS trong giai đoạn hiện nay. Chất lượng dạy học phụ thuộc vào hoạt động dạy của giáo viên, hoạt động học của HS và các điều kiện đảm bảo cho hoạt động dạy học. Một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng dạy học của trường THCS là

công tác quản lí của hiệu trưởng nhà trường. Điều này đòi hỏi hiệu trưởng là người có kiến thức về quản lí, kĩ năng tổ chức thực hiện, đồng thời biết áp dụng các biện pháp quản lí đồng bộ tác động lên các thành tố cơ bản của quá trình dạy học nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng của nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Qui định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường trung học cơ sở*, Hà Nội.
2. Nguyễn Đức Chính (2008), *Đánh giá chất lượng trong giáo dục*, Khoa Sư phạm, Đại học Quốc gia Hà Nội.
3. Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020*, Hà Nội.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2009), *Thông báo kết luận của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII), phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020*, Hà Nội.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

SUMMARY

Knowledge acquired in lower secondary schools is an essential basis for each and every individual to accumulate further knowledge in higher levels of education. However, the teaching quality in lower secondary schools currently remains deficient as against society's requirements and parents' expectations. To raise teaching quality in lower secondary schools, schools should apply in a uniform manner managerial solutions. The article has covered the issue of teaching quality in lower secondary schools and proposed fundamental solutions to raise teaching quality in lower secondary schools at the present.