



MỘT SỐ CƠ SỞ VÀ ĐỊNH HƯỚNG CHỦ YẾU CỦA VIỆC ĐỔI MỚI ĐÀO TẠO CAO ĐẲNG Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

• PGS.TS NGUYỄN ĐỨC TRÍ

Viện Khoa học giáo dục Việt Nam

1. Đặt vấn đề

Dưới tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ hiện đại, đặc biệt là công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới và công nghệ tự động hóa, nền kinh tế thế giới đã và đang có những biến đổi lớn về cơ cấu, loại hình, phương thức hoạt động, sản phẩm... Việc áp dụng những thành tựu của cuộc cách mạng đó làm thay đổi nhanh chóng và sâu sắc đời sống vật chất và tinh thần của xã hội. Con đường từ khoa học đến công nghệ và sản xuất ngày càng được rút ngắn; công nghệ càng cao thì hàm lượng tri thức càng lớn. Khoa học trở thành một lực lượng sản xuất trực tiếp, là động lực cơ bản của sự phát triển kinh tế - xã hội.

Sự biến đổi về cơ cấu, loại hình, phương thức hoạt động, sản phẩm... của nền kinh tế ở nước ta trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH), trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt của thị trường và hội nhập quốc tế mạnh mẽ hiện nay đã và đang có tác động lớn đến cơ cấu nhân lực hay lực lượng lao động (LLLĐ) và đặt ra những yêu cầu ngày càng cao về chất lượng đối với người lao động, nhất là về năng lực thực hành nghề nghiệp và tác phong lao động của người lao động ở mọi cấp trình độ nghề.

Điều đó đòi hỏi giáo dục (GD) nói chung, đào tạo nghề nghiệp nói riêng ở nước ta phải có sự đổi mới cơ bản, toàn diện và đồng bộ, trong đó đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng (CĐ) đang được sự quan tâm chung của xã hội. Dưới đây, tác giả trình bày một số ý kiến xung quanh vấn đề thời sự này.

2. Một số cơ sở và định hướng chủ yếu của việc đổi mới đào tạo cao đẳng

2.1. *Xác định mục tiêu đào tạo của trình độ CĐ đáp ứng yêu cầu /tiêu chuẩn trình độ nghề*

Mục tiêu đào tạo bao gồm mục tiêu theo chiều dọc (cấp trình độ) và mục tiêu theo chiều ngang (phạm vi hay diện nghề). Dựa trên cơ sở nào để xác định mục tiêu đào tạo của trình độ CĐ?

Trước hết, phải căn cứ vào các văn bản pháp luật chủ yếu: Luật GD; Bảng danh mục GD, đào tạo; Yêu cầu /tiêu chuẩn đối với lao động trình độ CĐ.

- *Luật GD (2005)* có ghi: "Đào tạo trình độ CĐ giúp sinh viên có kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành cơ bản để giải quyết những vấn đề thông thường thuộc chuyên ngành được đào tạo". Nhưng quy định này quá khái quát, chung chung, chưa phản ánh được rõ sự khác biệt của trình độ CĐ và các trình độ đào tạo khác.

- *Bảng danh mục GD, đào tạo của hệ thống GD quốc dân* theo Quyết định số 38/2009/QĐ - TTg ngày 09 tháng 3 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ: Danh mục cấp II quy định về những nội dung chủ yếu của lĩnh vực /khối ngành GD-ĐT. Ví dụ đối với lĩnh vực /khối ngành Xây dựng trong hai nhóm sau:

"5.1. *Công nghệ kĩ thuật: gồm nội dung chủ yếu sau:*

- Công nghệ kĩ thuật kiến trúc; công nghệ kĩ thuật xây dựng; công nghệ điện, điện tử và viễn thông; công nghệ cơ điện và bảo trì;... công nghệ có liên quan đến kĩ thuật cơ khí;... công nghệ có liên quan đến kĩ thuật khác.

58. *Kiến trúc và xây dựng: gồm nội dung chủ yếu sau:*

- Kiến trúc và quy hoạch đô thị: Kiến trúc kết cấu, kiến trúc phong cảnh, quy hoạch cộng đồng, đồ bản;

- Xây dựng nhà cửa, công trình (như công trình giao thông, thủy lợi)".



Danh mục cấp III quy định về nhóm chương trình, nhóm ngành, nhóm nghề. Ví dụ nhóm IX. CĐ với mã số 51 về lĩnh vực /khối ngành Xây dựng có:

5151. Công nghệ kĩ thuật:

515101. Công nghệ kĩ thuật kiến trúc và công trình xây dựng gồm những nội dung chủ yếu sau: Công nghệ kĩ thuật công trình xây dựng; Công nghệ kĩ thuật xây dựng...

5158. Kiến trúc và xây dựng:

515803. Quản lý xây dựng gồm những nội dung chủ yếu sau: Quản lý xây dựng...

- Yêu cầu /tiêu chuẩn đối với lao động trình độ CĐ.

Trong cơ cấu lao động xã hội, người ta chia ra ba loại LĐ như sau:

- LĐ quản lí: cán bộ quản lí, cán bộ kĩ thuật, kĩ sư, nhân viên nghiệp vụ... đòi hỏi phải có trình độ lí thuyết cao, có kĩ năng thực hành và những kiến thức, kĩ năng quản lí, giám sát cần thiết.

- LĐ giám sát: Nhân viên nghiệp vụ, kĩ thuật viên có chức năng, nhiệm vụ giám sát quá trình thi công, sản xuất ra sản phẩm... đòi hỏi phải có trình độ lí thuyết ở mức độ trung bình, có kĩ năng thực hành và một số kiến thức, kĩ năng quản lí, giám sát cần thiết nhất định.

- LĐ trực tiếp vận hành, sản xuất: Công nhân 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.

Mỗi nước cần có một cơ cấu trình độ nghề quốc gia, đó là cơ cấu chung, khái quát cho toàn bộ LLLĐ, phổ biến hiện nay là cơ cấu 5 bậc trình độ nghề. Ở Việt Nam, mới đây, Bộ trưởng Bộ LĐ, TB&XH đã ban hành 5 bậc trình độ nghề và quy định về việc xây dựng tiêu chuẩn kĩ năng nghề theo 5 bậc trình độ nghề này. Đây là lần đầu tiên nước ta có quy định về vấn đề này, mặc dù có thể còn nhiều nội dung cần được xem xét, điều chỉnh cho phù hợp. Dựa vào quy định này, các cơ sở sử dụng LĐ thông qua các hiệp hội nghề nghiệp có thể tiến hành xây dựng tiêu chuẩn kĩ năng nghề theo 5 bậc trình độ nghề. Trên cơ sở đó, hệ thống đào tạo thiết kế các trình độ đào tạo phù hợp nhằm cung cấp lao động kĩ thuật (LĐKT) theo các bậc trình độ nghề.

Vậy, hệ thống đào tạo cần có những cấp trình độ đào tạo nào? Trình độ CĐ cung cấp LĐKT có bậc trình độ nghề nào?

Nghiên cứu so sánh GD cho thấy cơ cấu hệ thống GD nhiều nước đều có hai luồng rõ rệt: luồng hàn lâm và luồng nghề nghiệp hay công nghệ. Đặc biệt, dưới tác động của tiến bộ khoa học công nghệ và tổ chức sản xuất ngày nay, nhiều ngành nghề đã và đang có sự phân hoá và dịch chuyển cơ cấu trình độ LĐ theo hướng đòi hỏi ngày càng cao hơn, linh hoạt hơn về năng lực nghề nghiệp đối với người LĐ tại nơi làm việc. Theo đó, sự tương ứng giữa các cấp trình độ đào tạo và các bậc trình độ nghề ở nước ta có thể như sau: Trình độ sơ cấp đào tạo LĐ có trình độ nghề bậc 1; trình độ trung cấp đào tạo LĐ có trình độ nghề bậc 2; trình độ CĐ sẽ đào tạo LĐ trình độ nghề bậc 3 (ví dụ kĩ thuật viên) và bậc 4 (ví dụ kĩ thuật viên cấp cao). Các chương trình GD sau trung học - dưới đại học hầu hết được xếp vào GD nghề nghiệp.

Dù ở vị trí lao động nào trong cơ cấu lao động, LĐKT có chất lượng là những người ít nhất phải đáp ứng được những yêu cầu, tiêu chuẩn tối thiểu về năng lực thực hiện do người sử dụng lao động đặt ra. Một khía cạnh hết sức quan trọng trong nhu cầu của thị trường LĐ cần được chú trọng, đó là, người LĐ trong cả bốn khu vực chức năng cơ bản (sản xuất, tiêu thụ, quản lí điều hành và hỗ trợ các quá trình chức năng trên) của các hệ thống tổ chức LĐ ở bất cứ trình độ công nghệ nào, đều phải đáp ứng những tiêu chí, những yêu cầu cao về phẩm chất LĐ của họ. Càng triển khai kĩ thuật tự động hoá cao bao nhiêu thì càng phải đề cao vai trò của con người LĐKT, con người công nghiệp bấy nhiêu. Trong thế giới hiện đại, người LĐ phải biết lấy cái khả năng đa dạng, linh hoạt, sáng tạo của bản thân chống chọi với cái bất định, thiếu an toàn của TTLĐ và việc làm.

Như vậy, cần thiết và có thể đổi mới mục tiêu đào tạo CĐ theo các định hướng sau:

- Trước hết, mục tiêu đào tạo CĐ đổi mới, chú trọng đặc biệt kĩ năng thực hành nghề nghiệp, tập trung vào hình thành các kĩ năng tri tuệ và tác phong công nghiệp cho người học.

- Mục tiêu đào tạo CĐ cần được xác định rõ ràng, tường minh hơn, tránh theo kiểu "đại học



em" cho người tốt nghiệp mang danh hiệu "cử nhân CĐ" khó có vị trí lao động thích hợp. Đào tạo trình độ CĐ cũng cần theo hướng thật sự đào tạo ra người LĐKT thực hành.

- Cần nhanh chóng xóa bỏ ranh giới phân biệt giữa CĐ và CĐ nghề, giữa trung cấp chuyên nghiệp và trung cấp nghề theo hướng xây dựng một hệ thống GD nghề nghiệp, thực hành mới liên thông và chuyển tiếp với hệ thống đại học.

2.2. Đổi mới nội dung chương trình đào tạo CĐ theo tiếp cận năng lực thực hiện

Từ một vài thập kỉ qua, hệ thống GD kĩ thuật và Dạy nghề của hầu hết các nước Khu vực Đông Nam Á và trên thế giới đã và đang được "cải cách" theo phương thức *Đào tạo theo năng lực thực hiện* (Competency Based Training) với hai thành phần cơ bản là: Dạy - học cái gì (nội dung đào tạo) và Đánh giá, xác nhận kết quả học tập như thế nào chứ không quan tâm nhiều đến yếu tố thời gian. Đặc biệt, việc đánh giá kết quả học tập trong đào tạo theo năng lực thực hiện là dựa vào tiêu chí, tiêu chuẩn. Ở nhiều nước, người ta đã xây dựng được hệ thống đánh giá và cấp chứng chỉ kĩ năng nghề quốc gia cho LĐ kĩ thuật trong cơ chế thị trường mà Việt Nam cần học tập.

Việc xây dựng nội dung chương trình đào tạo theo kiểu truyền thống lâu nay dựa chủ yếu vào nội dung và lôgic của bộ môn khoa học, ít chú ý yêu cầu của thực tiễn công việc nên nhiều nội dung trở nên thừa, không cần thiết, trong khi đó lại thiếu những nội dung quan trọng. Thời gian phân bổ cho các nội dung cũng tùy tiện, không có cơ sở... làm cho chương trình, nội dung đào tạo nặng nề, không phù hợp, không đáp ứng yêu cầu sử dụng. Hệ thống đánh giá và cấp văn bằng chứng chỉ ở nước ta hiện nay là hết sức lạc hậu, không phản ánh đúng và khách quan kết quả học tập.

Định hướng cơ bản đổi mới nội dung chương trình đào tạo CĐ theo tiếp cận năng lực thực hiện là:

- Đổi mới quy trình phát triển chương trình đào tạo bắt đầu từ việc phân tích nghề và xác định nội dung đào tạo dựa vào kết quả phân tích công việc một cách kĩ lưỡng, cụ thể.

- Việc hình thành các năng lực thực hiện cho

người học ở trình độ CĐ để đảm bảo đạt được mục tiêu thực hiện cuối cùng hay chuẩn đầu ra theo tiêu chuẩn nghề của bậc trình độ nghề tương ứng đòi hỏi phải tăng thêm tỉ trọng nội dung học thực hành; nhiều ý kiến đề nghị thời lượng học thực hành chiếm khoảng 50-60% ở CĐ.

- Thời lượng cần thiết cho các môđun thực hành và các học phần lí thuyết phải được xác định chủ yếu dựa vào khối lượng nội dung cần thiết theo phân tích các công việc của nghề.

- Cơ quan quản lí nhà nước về đào tạo CĐ ban hành và quản lí chuẩn đầu ra của chương trình và một số nội dung cứng, chung nhất cho tất cả các ngành nghề. Phần lớn nội dung của chương trình đào tạo phải do cơ sở đào tạo tự xác định một cách chủ động, linh hoạt, phù hợp với sự thay đổi của các yêu cầu thực tiễn.

2.3. Đổi mới nội dung chương trình đào tạo có chú ý đặc biệt đến nhu cầu và sự tham gia của người sử dụng LĐ vào việc đào tạo

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp chưa quan tâm đầy đủ đến việc chuẩn bị và duy trì lực lượng LĐKT cho chính mình. Họ trông chờ vào nguồn những người tốt nghiệp do các cơ sở đào tạo cung cấp như là nguồn hàng hoá công cộng, và họ thường kêu ca rằng hàng hoá công cộng ấy không đáp ứng được yêu cầu của họ. Tuy nhiên, chính họ đang gặp hai khó khăn lớn. Một là, LĐKT mới tuyển dụng do nhiều nguyên nhân khác nhau không thể đáp ứng hoàn toàn những yêu cầu sử dụng của doanh nghiệp. Muốn cạnh tranh và đáp ứng yêu cầu của các thị trường mới, các doanh nghiệp phải tự tiến hành đào tạo bổ sung, cập nhật cho số LĐKT mới. Nhưng, theo báo cáo của Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) tại Việt Nam năm 2007 về Chiến lược công nghiệp của các doanh nghiệp lớn nhất Việt Nam TOP 200, nhiều công ty sau khi tính cả chi phí cho phát triển kĩ năng (chi phí đào tạo) thì chi phí lao động cao hơn nhiều chi phí cho lương thuần tuý, nhiều khi vượt quá khả năng tài chính của họ. Những doanh nghiệp lớn như Vinashin, FPT và cả Bitis đều phải cạnh tranh với các công ty ở các nước khác mà ở đó nhà nước họ hỗ trợ nhiều hơn và hiệu quả hơn cho đào tạo LĐKT. Từ đó dẫn đến khó khăn thứ hai là, đến lúc nào đó doanh nghiệp không giữ được LĐ lành nghề



có kinh nghiệm do chính họ bồi dưỡng, có thể do công việc, lương bổng... ở nơi khác hấp dẫn hơn; và như vậy, kể cả các doanh nghiệp lớn cũng gặp khó khăn này và họ đều phải chấp nhận rủi ro mất LĐKT vào tay các đối thủ cạnh tranh.

Vì vậy, các doanh nghiệp đều có nhu cầu và mong muốn rằng các cơ sở đào tạo (kể cả cơ sở đào tạo thuộc doanh nghiệp) đào tạo thật tốt những năng lực thực hiện cốt yếu cho người học để đáp ứng được yêu cầu sử dụng của họ. Nhưng, như trên đã đề cập, bản thân doanh nghiệp lớn còn gặp khó khăn như vậy thì chắc chắn các cơ sở đào tạo không thể đáp ứng đầy đủ yêu cầu sử dụng, khi mà kinh phí đào tạo không được tính đúng, tính đủ như kì họp Quốc hội cuối năm 2004 đã đưa ra. Với cơ chế cấp kinh phí theo kiểu "cào bằng" và chính sách thu học phí như hiện nay thì không đủ kinh phí cho đào tạo, không thể duy ý chí đòi hỏi đảm bảo được chất lượng sản phẩm đào tạo theo yêu cầu sử dụng, đặc biệt là ở những ngành nghề kĩ thuật, công nghệ.

Giải pháp cho vấn đề này đòi hỏi phải có sự hợp tác chặt chẽ và chia sẻ nguồn lực giữa ba nhà: nhà nước; nhà đào tạo; nhà sử dụng LĐ; và cả người học cũng phải có đóng góp phù hợp. Để thực hiện giải pháp này, việc đổi mới nội dung chương trình đào tạo CĐ phải được định hướng khai thác và phát huy sự tham gia của ba "nhà" nói trên, nhất là của nhà sử dụng LĐ.

Nhà nước không nên ban hành và quản lí chương trình khung đã và đang trở nên cứng nhắc, không phù hợp nữa, mà chỉ ban hành và quản lí chuẩn đầu ra của chương trình hay mục tiêu đào tạo và một số nội dung cứng, chung nhất cho nhóm các ngành nghề ở trình độ đào tạo tương ứng. Nhiều ý kiến cho rằng phần nội dung cứng, chung nhất này không nên chiếm quá 20%-30% thời lượng toàn khoá học.

Nội dung đào tạo lí thuyết cơ sở được cấu trúc thành các học phần và nội dung đào tạo thực hành cơ bản được cấu trúc thành các mô đun tích hợp nội dung lí thuyết chuyên ngành, chuyên nghề và thực hành kĩ năng chiếm khoảng 40-50% thời lượng toàn khoá học, chủ yếu do nhà trường thực hiện tại trường.

Phần nội dung còn lại là phần tự chọn (chiếm khoảng 20-30% thời lượng toàn khoá

học) chủ yếu là các mô đun thực hành tích hợp lí thuyết chuyên ngành, chuyên nghề được xây dựng linh hoạt và thay đổi theo nhu cầu sử dụng và phần lớn được thực hiện theo phương thức đào tạo tại chỗ làm việc ở doanh nghiệp hoặc đào tạo "theo địa chỉ" tại trường với sự tham gia, chia sẻ nguồn lực của doanh nghiệp.

2.4. Nghiên cứu sử dụng một số chương trình đào tạo của nước ngoài phù hợp với Việt Nam

Thực tế liên kết đào tạo với nước ngoài dưới các phương thức khác nhau cũng như việc các cơ sở đào tạo nước ngoài đang thực hiện có kết quả tốt một số chương trình đào tạo của họ ở nước ta cho thấy chúng ta cần khẩn trương và nghiêm túc học tập kinh nghiệm quốc tế trong đào tạo nghề nghiệp nói chung, trong đổi mới chương trình đào tạo nói riêng, nhất là trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ: Quyết định số 38/2009/QĐ - TTg ngày 09 tháng 3 năm 2009 của Thủ tướng CP về ban hành danh mục GD, đào tạo của hệ thống GD quốc dân.
2. UNESCO: *International Standard Classification of Education ISCED 1997*. May 2006, Re-edition ISBN 92-9189-035-9 UIS/TD/06-01 UNESCO-UIS 2006 www.uis.unesco.org
3. Nguyễn Minh Đường: *Quá trình phát triển của hệ thống GD nghề nghiệp Việt Nam và những bất cập về quản lý*. Kỉ yếu Hội thảo khoa học đề tài B2007-CTGD-03; Hải Phòng, tháng 6/2008 và TP.HCM, tháng 7/2008.
4. Bộ LĐ, TB&XH: Quyết định số 09/2008/QĐ - BLĐTBXH ngày 27/3/2008 của Bộ trưởng Bộ LĐ, TB&XH về ban hành 5 bậc trình độ nghề.
5. Nguyễn Đức Trí: *Nhận diện cơ cấu hệ thống GD nghề nghiệp trong phân loại chuẩn GD quốc tế*. Tạp chí Khoa học Giáo dục số 38, tháng 11-2008.

SUMMARY

The changes in structure, forms and modes of operations... in our economy has strongly affected the manpower structure and put new demands on the workers. Therefore, education in general, vocational training in particular shall have new radical changes in which the changes and increase in quality of manpower training at college level is getting social focus. Based upon that the article analyzes some major and necessary directions for the innovation of college education in order to meet the increasing demands from the society.