

GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ VÀ CÁC MÔ HÌNH ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ

Nguyễn Xuân Mai

ABSTRACT

The development of human resource is being the top priority of the Party and the State. The strategic objective to be achieved is to increase the number of trained labourers by 40% by 2010. To this end, the teachers play a vital role. Resolutions No. 37 of National Assembly has clearly stated: "It is essential to have suitable structure of teachers with adequate quality and quantity in all industries".

However, with current training models, training quality can not be assured. In terms of quantity of teachers, the ratio of teachers/students is only equivalent to half of the required standard ratio. As such, if the training scale is to be double by 2010, the number of vocational teachers will be considerably deficient. In terms of structure, the vocational system is currently providing training for 186 different vocational areas. Meanwhile, our technical pedagogic schools are able to train teachers in only 21 areas. There is no school training teachers for the remaining 165 vocational areas.

Therefore, training vocational schools are experiencing a tough period in the face of the demands for developing vocational training of the coming time.

Research on, and seeking for, new solutions, new models for improving quality, increasing quantity, expanding scale and areas of training for vocational teachers no meet the demand for rapid development of vocational system in the coming time are very hot issue nowadays.

TÓM TẮT

Hiện nay, giáo viên dạy nghề (GVĐN) đang được hiểu với nhiều khái niệm khác nhau. Nhiều người quan niệm GVĐN là tất cả những ai đang làm nhiệm vụ giảng dạy trong các cơ sở dạy nghề. Khái niệm này cũng đang được dùng để thống kê tổng số giáo viên dạy nghề của các cơ sở đào tạo nghề hàng năm. Tuy nhiên, trên thực tế, mỗi cơ sở dạy nghề đều có 2 loại hình giáo viên là giáo viên dạy lý thuyết, thực hành nghề và giáo viên dạy các bộ môn khác như toán, lý, hoá, chính trị, quân sự, thể dục thể thao, ngoại ngữ, tin học (tỉ lệ GVĐN/ GV khác là 76/24 [4].... Vì thế, chúng ta cần phải phân biệt hai loại hình GV này trong các cơ sở đào tạo nghề, nếu không sẽ dẫn đến sự nhầm lẫn trong việc thống kê, quy hoạch, đánh giá, bố trí, sắp xếp cũng như trong việc hoạch định chính sách đào tạo, bồi dưỡng GV nói chung và GVĐN nói riêng. Bởi vậy, GVĐN cần được hiểu với khái niệm là những người làm nhiệm vụ dạy lý thuyết và thực hành nghề trong các cơ sở có đào tạo nghề.

I. MÔ HÌNH NHÂN CÁCH NGƯỜI GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ

Với chức danh cũng như nhiệm vụ của mình, công việc chủ yếu hàng ngày của người GVĐN là thực hiện các hoạt động sư phạm để giảng dạy, hướng dẫn học sinh học tập và rèn luyện phẩm chất đạo đức, bởi vậy, người GVĐN trước hết phải là một nhà sư phạm.

Tuy nhiên, điều khác biệt cơ bản giữa người GVĐN với bất kỳ người GV nào khác là ở chỗ họ dạy các kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cho học sinh. Đối với

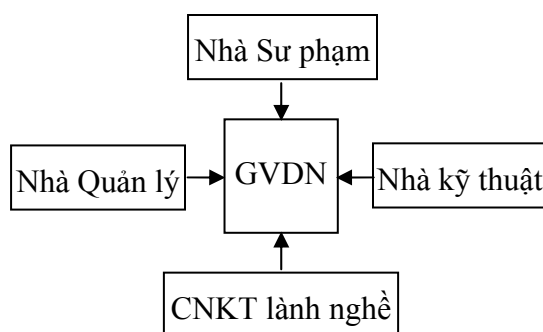
học sinh học nghề, mục tiêu cơ bản là phải hình thành được các kỹ năng nghề nghiệp mà thị trường lao động đòi hỏi để sau khi tốt nghiệp họ có thể tìm được việc làm. Khoảng 60 - 70% thời lượng của một khoá học nghề là thực hành. Bởi vậy, để có thể giúp học sinh hình thành các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết, người GVĐN phải có trình độ tay nghề thành thạo, hay nói một cách khác, phải là một công nhân kỹ thuật lành nghề.

Với xu thế trên thế giới cũng như với chủ trương của ngành hiện nay, người

GVDN vừa phải dạy cả lý thuyết lẫn thực hành nghề. Do vậy, họ phải có trình độ kỹ thuật chuyên ngành ở trình độ trung cấp, cao đẳng hoặc đại học, hay nói một cách khác, họ phải là một kỹ thuật viên.

Ngoài ra, trong quá trình dạy nghề, người GVDN thường được giao nhiệm vụ tìm hiểu thị trường, xác định các mặt hàng có liên quan đến các bài tập thực hành của học sinh mà xã hội đang có nhu cầu, làm công tác tiếp thị và lập kế hoạch, tổ chức, hướng dẫn và chỉ đạo học sinh học thực hành gắn với lao động sản xuất ở xưởng trường hoặc tại xí nghiệp. Do vậy, người GVDN đồng thời phải là một nhà quản lý sản xuất.

Với khái niệm như trên, mô hình người GVDN có thể được mô tả như ở sơ đồ sau đây:



II. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GVDN HIỆN NAY

Năm 2003, cả nước có khoảng 20.300 GV đang làm nhiệm vụ giảng dạy ở các cơ sở dạy nghề khác nhau (trong đó có 7.050 GV giảng dạy tại 230 trường dạy nghề, số còn lại giảng dạy ở các trung tâm, các trường cao đẳng, đại học và một số loại hình đào tạo khác). Phân tích 7.050 GV đang giảng dạy tại các trường dạy nghề, chúng ta có một bức tranh khái quát như sau:

- Trong số 7.050 GV đang giảng dạy ở các trường dạy nghề hiện nay chỉ có 5.430 người là GVDN đang làm nhiệm vụ trực tiếp giảng dạy lý thuyết và thực hành

nghề, số còn lại đang giảng dạy các môn học khác.

- Trong số 5.430 GVDN chỉ có khoảng 1.950 GVDN (khoảng 36%) được đào tạo từ các trường ĐH, CĐSPKT thuộc chỉ khoảng 20 ngành nghề, chủ yếu là các ngành nghề công nghiệp. Với một số lớn các ngành nghề còn lại, các trường SPKT chưa có khả năng đào tạo, đã tuyển chọn từ những người đã tốt nghiệp các trường Đại học, Cao đẳng, THCN hoặc Dạy nghề vào làm GVDN.

- Về chất lượng, nhìn chung, kỹ năng nghề nghiệp cũng như kiến thức chuyên môn ít được cập nhật, do vậy đã lạc hậu so với các công nghệ sản xuất tiên tiến. Số GVDN không được đào tạo từ các trường SPKT, ngoài điểm yếu nêu trên, đã bộc lộ một số hạn chế về trình độ tay nghề, trình độ sư phạm, cũng như một số kỹ năng trong tổ chức và quản lý quá trình học tập sản xuất của học sinh.

III. THỰC TRẠNG VỀ ĐÀO TẠO GVDN

Hiện nay, có nhiều vấn đề về đào tạo GVDN có thể bàn luận, nhưng với khuôn khổ của bài báo, chúng tôi chỉ xin nêu 3 vấn đề về thực trạng sau đây:

➤ GVDN đào tạo ra đang vừa thiếu lại vừa thừa

Thiếu vì hiện nay cả nước đang đào tạo CNKT với 185 nghề (4) trong khi đó 5 trường SPKT trong cả nước mới có khả năng đào tạo được hơn 20 nghề (4), như vậy với trên 150 nghề còn lại chưa có GV được đào tạo một cách chính quy để trở thành GVDN.

Thừa vì hiện nay 5 trường SPKT đào tạo GVDN (4 trường ĐH, 1 trường CĐ), hàng năm có khả năng đào tạo được từ 5000 - 7000 GVDN (hiện nay đang được giao nhiệm vụ đào tạo từ 2.500- 3.000 GVDN) nhưng chỉ trong phạm vi khoảng trên 20 ngành nghề thuộc lĩnh vực công nghiệp. GVDN của các nghề này đã gần như bão hoà, do vậy, chỉ khoảng 20 - 30% số lượng

này đi làm GV, phần lớn còn lại đã phải tìm việc ở các cơ sở sản xuất.

➤ **Chất lượng đào tạo không đáp ứng được yêu cầu mới**

Do nhiệm vụ phức tạp của người GVĐN như ở mô hình đã nêu trên, thời gian đào tạo lại rất hạn hẹp (3 năm theo luật Giáo dục) do vậy, khó lòng hình thành được các kiến thức, kỹ năng cần thiết để trở thành người GVĐN có chất lượng.

➤ **Mô hình đào tạo GVĐN hiện nay đã không còn đáp ứng được yêu cầu mới**

Kế hoạch phát triển đào tạo nghề đến năm 2010 đã được Bộ LĐTB và XH phê duyệt và cụ thể hoá bằng QĐ số 07/2006/QĐ-BLĐTBXH "Qui hoạch phát triển mạng lưới trường Cao đẳng nghề, trường Trung cấp nghề, Trung tâm dạy nghề đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020". Theo đó, qui mô đào tạo nghề với 3 cấp trình độ năm 2007 là 1.405.000 và đến năm 2010 là 1.700.000 HS - SV. Với qui mô đào tạo này thì yêu cầu về GVĐN (đạt các chuẩn qui định về trình độ, cơ cấu ngành nghề và tỉ lệ HS-SV/ GV...) cho hiện nay và đến 2010 và các năm tiếp theo còn thiếu là rất lớn. Theo tính toán sơ bộ của chúng tôi (dựa trên một số tiêu chí cơ bản) cho thấy hiện nay (năm 2007) chúng ta còn thiếu khoảng 5.000 và đến năm 2010 còn thiếu khoảng 25.000 GVĐN các trình độ.

Với một con số khổng lồ như vậy, mô hình đào tạo GVĐN như hiện nay sẽ không thể đáp ứng được về quy mô cũng như ngành nghề đào tạo. Bởi vậy, cần có một mô hình mới để đào tạo GVĐN trong thời gian tới.

IV. VỀ MỘT MÔ HÌNH ĐÀO TẠO GVĐN

Những vấn đề được đặt ra cho đào tạo GVĐN trong những năm tới:

- Trong một thời gian đào tạo hạn hẹp, làm thế nào để sau khi tốt nghiệp, học sinh sẽ có một nhân cách như mô hình nhân

cách đã nêu ở trên để có thể làm nhiệm vụ của một GVĐN?

- Với số lượng các trường SPKT nhỏ hiện nay, làm thế nào để đào tạo được GVĐN với một số lượng lớn và đa dạng về ngành nghề để phủ kín được các nghề mà các trường Dạy nghề đang và sẽ đào tạo?

Bài toán rất lớn đang đặt ra và bắt buộc chúng ta phải tìm được một lời giải hợp lý. Dĩ nhiên, chúng ta không thể tăng nhanh chóng số lượng trường SPKT lên nhiều lần hoặc mở rộng số lượng nghề đào tạo trong các trường SPKT tương đương với số nghề mà hệ thống dạy nghề đang và sẽ đào tạo. Bởi vì thời gian đào tạo và sản phẩm đầu ra đã bị hạn chế, số lượng trường cũng có giới hạn... Vì thế, để giải quyết bài toán nêu trên chỉ có một khả năng là đa dạng hoá và nâng cao trình độ đầu vào. Do vậy, chúng tôi kiến nghị cùng với mô hình đào tạo GVĐN theo mạch thẳng với đầu vào là học sinh tốt nghiệp THPT mà các trường SPKT đang đào tạo sẽ bổ sung thêm một số mô hình mới từ nhiều đối tượng đầu vào khác nhau, đặc biệt ưu tiên cho những đầu vào với những ngành nghề mà hiện nay các trường SPKT chưa có khả năng đào tạo GV, như sau:

- Đào tạo liên thông GVĐN từ một số trình độ công nhân kỹ thuật.

- Đào tạo liên thông GVĐN từ những người có trình độ cao đẳng.

- Đào tạo liên thông GVĐN từ những người có trình độ đại học.

Với các mô hình đào tạo linh hoạt về đầu vào như trên, chúng ta có thể nhanh chóng đào tạo được một số lượng lớn GVĐN với rất nhiều nghề khác nhau để phục vụ cho nhu cầu phát triển nhanh chóng hệ thống dạy nghề trong thời gian tới.

Để thực hiện được các mô hình này, bên cạnh việc tuyển chọn những người có kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp khá giỏi thì việc xây dựng chương trình đào tạo GVĐN và phân cấp trình độ GVĐN đóng một vai trò hết sức quan trọng.

Chương trình đào tạo GVDN phải được xây dựng liên thông với nhau (liên thông ngang), có sự thừa nhận lẫn nhau theo những phần nào đó của các chương trình. Vì thế, các chương trình đào tạo cần được thiết kế theo mô đun, học trình để có thể tạo được khả năng “lắp ghép” cũng như nối tiếp, kế thừa các chương trình thành một chỉnh thể, có tính hệ thống với những đầu ra theo từng trình độ phù hợp với nhu cầu đầu ra của từng cấp trình độ và ngành nghề GV, không thể thiết kế “chắp vá” từng đoạn rồi ghép lại với nhau một cách thiếu hệ thống, không thành một chỉnh thể.

Trên cơ sở phân tích mô hình hoạt động của người GVDN, để có thể dạy nghề ở các trình độ, người GVDN vừa phải là nhà Sư phạm, vừa là người công nhân lành nghề, vừa là người kỹ thuật viên, vừa phải là người quản lý. Do vậy, cần thiết kế chương trình đào tạo GVDN theo các phần kiến thức, kỹ năng, sư phạm và quản lý (theo các cấp trình độ). Như vậy, một mặt có thể tạo cơ hội cho việc liên thông ngang, giúp GVDN có thể dễ dàng chuyển đổi từ một nghề đang thừa GV sang một nghề đang thiếu mà không phải học lại từ đầu, góp phần khắc phục tình trạng thừa, thiếu GVDN hiện nay, đồng thời có thể tuyển sinh với nhiều đầu vào khác nhau như học sinh tốt nghiệp THPT, công nhân lành nghề các nghề khác nhau, các kỹ thuật viên để đào tạo tiếp nối thành GVDN như các mô hình đã nêu ở trên.

Ngoài ra, GVDN cũng cần được phân loại theo các cấp trình độ để tiện cho việc xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo và bố trí sử dụng, chúng tôi kiến nghị trong điều kiện hiện nay GVDN nên được thiết kế theo 3 cấp trình độ: trình độ cơ bản (GVDN bậc 1) bao gồm những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật khá, giỏi (CNKT bậc cao, cán bộ nghiệp vụ) được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm để làm GVDN cho các TTDN và các loại hình Trung tâm khác có dạy nghề; trình độ Cao đẳng (GVDN bậc 2) có bằng tốt nghiệp Cao đẳng SPKT được đào tạo theo mạch thẳng hoặc liên thông để làm

GVDN cho các trường Trung cấp nghề và trình độ Đại học (GVDN bậc 3) có bằng tốt nghiệp đại học SPKT các hình thức để làm GVDN cho các trường Cao đẳng nghề. Bằng việc phân cấp này, cùng với việc xây dựng chương trình đào tạo liên thông (liên thông dọc) sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho GVDN ở trình độ thấp khi có điều kiện và có nhu cầu có thể tiếp tục học lên các trình độ cao hơn mà không phải học lại từ đầu như hiện nay.

Với các mô hình và các giải pháp đào tạo GVDN như đã nêu trên, chúng ta có thể nhanh chóng phát triển qui mô và phủ kín được GVDN cho các nghề mà hiện nay các trường SPKT, các cơ sở đào tạo GV khác chưa có khả năng đào tạo.

Đào tạo GVDN đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội đang là vấn đề hết sức bức xúc hiện nay. Vì vậy, chúng tôi kiến nghị các cấp, các ngành liên quan cần có những giải pháp hữu hiệu, cụ thể, sớm ban hành một số văn bản pháp quy nhằm tạo hành lang pháp lý để các cơ sở đào tạo GVDN có thể thực hiện được các mô hình liên thông nêu trên, góp phần nhanh chóng tăng quy mô và hoàn thiện cơ cấu ngành nghề.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Nguyễn Minh Đường. Đào tạo giáo viên dạy nghề trong bối cảnh lịch sử mới. Kỷ yếu hội thảo khoa học “Đào tạo giáo viên dạy nghề với sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”. Kỷ niệm 40 năm thành lập trường Cao đẳng SPKT Vinh. Nghệ An, 2000.

[2] Phan Chính Thức. Định hướng phát triển giáo viên dạy nghề giai đoạn 2001-2010. Tài liệu hội thảo nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề giai đoạn 2001-2010. Bộ LĐTB và XH. Hà Nội, 2001.

[3] Cao Văn Sâm. Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên dạy nghề giai đoạn 2001-2005. Tài liệu của hội thảo trên.

[4] Nguyễn Xuân Mai. Đào tạo liên thông GVDN từ công nhân kỹ thuật. Luận án tiến sĩ, 2006.