PHÁT HIỆN VẤN ĐỀ ĐÀO TẠO MỘT KỸ NĂNG CẦN HUẤN LUYỆN CHO GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ

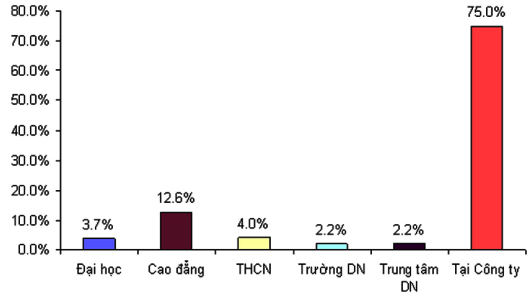
Đỗ Mạnh Cường

ABSTRACT

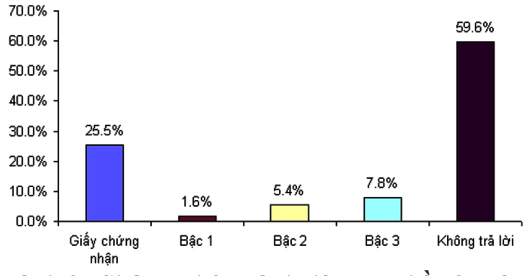
The curent pedagogical content in technical teacher training is focusing on some teaching skills like writing syllabus, lesson planing, and teaching. Those are necessary but not enough to link VTE and industry. To connect closely training and employee using, the technical teachers must demonstrate their helpful to the enterprises. Therefore, they need to be trained about many other things among which detection of training problem is very important.

I. SỰ TÁCH RỜI GIỮA ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Theo khảo sát của chúng tôi, trong số hơn 100.000 công nhân kỹ thuật đang làm việc tại các khu công nghiệp tập trung, khu chế xuất và khu công nghệ cao ở thành phố Hồ Chí Minh, có đến 75% được đào tạo tại xí nghiệp, chỉ có 8,4% được đào tạo từ các trường trung cấp chuyên nghiệp, trường dạy nghề hay trung tâm dạy nghề.



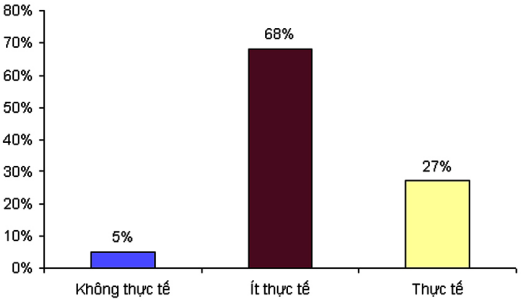
Hình 1: Nguồn đào tạo của công nhân kỹ thuật trong KCX, KCNTT, KCNC Tp.Hồ Chí Minh



Hình 2: Chứng nhận trình độ tay nghề của công nhân các KCX, KCNTT, KCNC Tp.Hồ Chí Minh

Có tới 60% số người được khảo sát không thể trả lời về văn bằng chứng chỉ của họ. Số 60% này cũng không thể học liên thông để có thể nhận những văn bằng chứng chỉ chính thức trong hệ thống đào tạo nghề quốc gia.

Trong khi đó, đánh giá về nội dung đào tạo trong các trường/trung tâm đào tạo nghề (ứng với số 8,4% nêu trên), 73% những người quản lý lao động ở các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tập trung, khu chế xuất và khu công nghệ cao cho là thiếu tính thực tiễn (tham khảo biểu đồ sau).



Hình 3: Đánh giá của người quản lý lao động về kiến thức – kỹ năng do nhà trường cung cấp

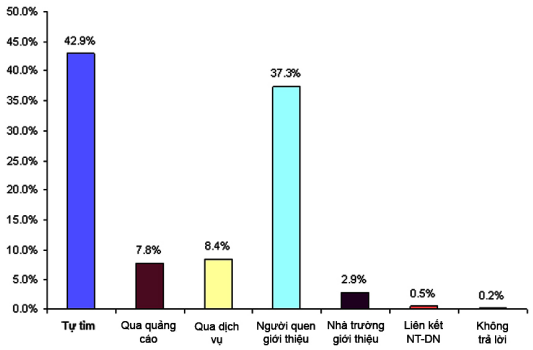
Đánh giá sâu hơn nữa về năng lực thực hiện các nhiệm vụ sản xuất của đội ngũ công nhân kỹ thuật tại các khu công nghiệp tập trung, khu chế xuất và khu công nghệ cao, những người quản lý sản xuất cho ý kiến đóng góp như bảng dưới đây (khảo sát với 4 mức từ 0 đến 3: 0 – kém, 1 – trung bình, 2 – khá, 3 – tốt; riêng độ tin cậy được tính với 2 mức đạt yêu cầu hoặc chưa đạt yêu cầu và yêu cầu phải có từ 65% số ý kiến đánh giá đạt, lấy độ chính xác 95%) chúng tôi thu được số liệu như sau:

	Mean	SD	Độ tin cậy
1. Hành vi tác phong	2.280	0.247	0.816 - 0.944
2. Chất lượng công việc	2.150	0.260	0.733 - 0.887
3. Tự giác chủ động	2.051	0.253	0.699 - 0.861
4. Kỹ năng cần thiết cho công việc	2.030	0.249	0.710 - 0.870
5. Khả năng hợp tác	1.930	0.241	0.722 - 0.878
6. Kiến thức chuyên môn	1.929	0.243	0.643 - 0.817
7. Mức độ thành thạo	1.898	0.241	0.699 - 0.861
8. Tính thích ứng	1.888	0.240	0.621 - 0.799
9. Tính linh hoạt	1.830	0.234	0.625 - 0.804
10. Kinh nghiệm	1.758	0.231	0.557 - 0.743
11. Khả năng làm việc phức tạp	1.707	0.229	0.473 - 0.667
12. Khả năng sáng tạo	1.636	0.228	0.546 - 0.734

Bảng 1

Người lao động tìm việc làm thông qua những con đường nào?

Những khảo sát của chúng tôi cho kết quả như hình 4. Đa số (80%) là do tự tìm hoặc người quen giới thiệu và chỉ có 3.4% là do nhà trường hoặc liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp.



Hình 4: Kênh tìm việc

Từ những số liệu trên, chúng ta có thể rút ra một số nhận xét sau đây:

• Có một sự tách rời rõ rệt giữa đào tạo và sử dụng lao động. Các cơ sở đào tạo đã không tạo ra được sản phẩm đúng như nhu cầu của xã hội.

• Vì không nhận được sản phẩm từ các cơ sở đào tạo như mong muốn nên đa số các doanh nghiệp phải tự đào tạo lấy theo nhu cầu của chính họ hoặc phải đào tạo lại những người đã tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo.

•Khi đăng ký nhập học tại một cơ sở đào tạo, người học chỉ có thể hy vọng có một chứng chỉ nào đó chứ không thể xác định trước khả năng làm việc của mình, nơi mình sẽ làm việc cũng như con đường nghề nghiệp của bản thân.

• Khi tự mình đào tạo, các doanh nghiệp chỉ chú trọng đến huấn luyện một số kỹ năng lao động thiết yếu cho vị trí tuyển dụng mà không hề chú ý đến khả năng phát triển cho đội ngũ lao động này và việc đào tạo cũng không dựa trên một chuẩn mực qui định nào.

• Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, người lao động đủ năng lực đáp ứng với yêu cầu của doanh nghiệp, nhưng các yêu cầu này là không cao. Khi có sự thay đổi về công nghệ hoặc tổ chức sản xuất, sẽ đòi hỏi nhiều công sức đào tạo lại.

Trên đây là bức tranh không mấy sáng sủa về quan hệ giữa đào tạo và sử dụng lao động tại các KCX, KCNTT, KCNC ở TP.HCM. Tuy nhiên, nó cũng có thể phản ánh khá rõ về thực trạng chung của hệ thống đào tạo nghề hiện nay ở Việt Nam.

II. VAI TRÒ CỦA NGƯỜI GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ VÀ KỸ NĂNG PHÁT HIỆN VẤN ĐỀ ĐÀO TẠO

Một cách phổ biến, người ta thường nêu ra các nguyên nhân chính như sau:

1. Sự lạc hậu của trang thiết bị, công nghệ trong cơ sở đào tạo nghề.

2. Khả năng tài chính của các cơ sở đào tạo rất giới hạn.

3. Sự lạc hậu cũng như tính cứng nhắc của chương trình đào tạo và các ràng buộc vô lý khác khiến cho việc thay đổi/ cập nhật chương trình rất khó khăn.

4. Chất lượng đội ngũ GV hạn chế.

5. Người học không thích học nghề, chỉ thích học đại học.

Ba nguyên nhân đầu phản ánh tâm lý làm việc thụ động của cơ chế bao cấp và ưa tìm kiếm sự an toàn trong hành động, hai nguyên nhân sau phản ánh thực trạng đào tạo/sử dụng giáo viên dạy nghề.

Có một thực tế khác, đó là, nhà trường rất khó kết hợp với doanh nghiệp, dù rất muốn. Đa số các trường gặp nhiều khó khăn khi đưa học sinh đi thực tập tại xí nghiệp, các doanh nghiệp luôn cảm thấy phiền hà khi phải tiếp nhận học sinh thực tập và cũng chẳng mấy tin tưởng ở khả năng chuyên môn của cả thầy lẫn trò. Có hai câu hỏi đặt ra:

• Phải làm gì để doanh nghiệp tin và cần đến cơ sở đào tạo?

• Ai sẽ giải quyết câu hỏi trên?

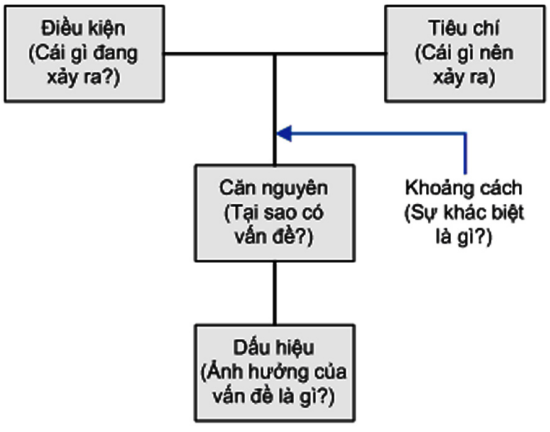
Theo chúng tôi, không phải lãnh đạo nhà trường, nhưng trước hết chính giáo viên mới là người có thể trả lời đầy đủ hai câu hỏi trên.

Thực tiễn ở Indonexia, Hàn quốc, Nhật bản cho thấy, đa số các giáo viên đi thẳng từ trường đại học đến trường dạy nghề thường không mấy thành công, vì họ không có đủ kỹ năng và kinh nghiệm thực tiễn. Ở đây không chỉ là kỹ năng và kinh nghiệm thực tiễn về chuyên môn kỹ thuật, nhưng còn là kỹ năng và kinh nghiệm thực tiễn về sư phạm để có thể giúp doanh nghiệp giải quyết các vấn đề nảy sinh trong sản xuất.

Một vấn đề nảy sinh trong sản xuất có thể do nhiều nguyên nhân: những vấn đề về công nghệ, những vấn đề về tổ chức sản xuất, những vấn đề về trình độ và khả năng chuyên môn cho người lao động. Không phải mọi vấn đề đều được giải quyết bằng đào tạo, nhưng xác định đúng phạm vi, nguyên nhân của vấn đề nảy sinh là một kỹ năng quan trọng của người giáo viên. Kỹ năng này gọi là kỹ năng phát hiện vấn đề đào tạo. Ngoài các kỹ năng và kinh nghiệm chuyên môn, người giáo viên dạy nghề cần được huấn luyện về kỹ năng phát hiện vấn đề đào tạo mới mong có thể giúp ích cho doanh nghiệp, làm cho họ tin tưởng bản thân người thầy cũng như cơ sở đào tạo.

Vấn đề đào tạo là gì?

Vấn đề (problem) là sự khác nhau giữa thực tế (đang là gì?) và lý tưởng (nên là gì?) trong các hành động hiện tại và tương lai. Cái thực tế còn được gọi là điều kiện (condition), nghĩa là trạng thái tồn tại của sự việc (the existing state of affairs). Cái lý tưởng được gọi là tiêu chí (criterion), nghĩa là trạng thái mong đợi về sự việc (the desired state of affairs). Sự khác biệt giữa điều kiện và tiêu chí là khoảng cách (gap). Nguyên nhân của khoảng cách chính là căn nguyên (cause) của vấn đề; biểu hiện của khoảng cách là các dấu hiệu (symptom) của vấn đề. Đây chính là các thành phần của một vấn đề.



Hình 5: Các thành phần của một vấn đề khi cần phát hiện vấn đề đào tạo

Một vấn đề đào tạo là một vấn đề mà khoảng cách giữa điều kiện và tiêu chí có thể giải quyết bằng việc đào tạo.

Xác định vấn đề đào tạo

Giải quyết vấn đề đào tạo là công việc liên quan đến sự thực hiện của con người (người lao động). Để xác định được các vấn đề về sự thực hiện của con người, người thiết kế dạy học cần phân biệt được các thành phần này. Đó là:

• Thu thập thông tin điều kiện, tức là các thông tin mô tả về điều gì xảy ra và người lao động đang thực hiện như thế nào.

• Xác định tiêu chí về những gì người lao động cần thực hiện được. Có 2 loại tiêu chí là (1) tiêu chuẩn thực hiện, tức là chuẩn thấp nhất có thể chấp nhận được về sự thực hiện công việc (Springer, 1980) và (2) mục tiêu thực hiện, tức là những mong đợi về sự thực hiện công việc (Odiorne, 1979). Đào tạo ban đầu nhắm đến việc thực hiện theo tiêu chuẩn. Đào tạo nâng cao (hoặc bổ sung) phải làm sao đạt mức cao hơn hoặc ít nhất là bằng với tiêu chuẩn. Các tiêu chuẩn thường được thành lập từ thông tin có sẵn, kế hoạch tổ chức, hoặc mong đợi của hệ quản lý.

Không phải lúc nào nhà quản lý cũng nêu ra được rõ ràng các mong muốn về sự thực hiện, cụ thể là các tiêu chuẩn và mục tiêu thực hiện. Hoặc, họ không thể truyền đạt mong muốn của mình đến người lao động. Do vậy, người lao động không thể thực hiện một cách thành thạo điều mà chính người quản lý không biết rõ, người lao động không biết người ta mong đợi kết quả gì ở họ. Khi đó, người thiết kế dạy học (GV dạy nghề hoặc cán bộ đào tạo) có thể giải quyết vấn đề bằng cách giúp nhà quản lý thành lập và thông báo các tiêu chuẩn và mục tiêu thực hiện đối với người lao động.

• Xác định khoảng cách để biết căn nguyên của vấn đề. Có 2 căn nguyên cơ bản là (1) thiếu kiến thức, (2) thiếu môi trường. Cũng có thể thiếu cả hai. Thiếu kiến thức tồn tại khi người lao động không biết phải làm cái gì và làm như thế nào. Thiếu môi trường tồn tại khi người lao động vấp phải các rào cản đối với sự thực hiện.

• Vấn đề thường thể hiện qua các dấu hiệu ở khả năng thực hiện. Người quản lý thường nhầm lẫn dấu hiệu của vấn đề với chính vấn đề. Các dấu hiệu điển hình là:

- Nhiệm vụ không được thực hiện theo tiêu chuẩn.

- Chất lượng lao động không nâng dần theo thời gian.

- Người lao động không hiểu lý do họ phải thực hiện nhiệm vụ như mong đợi.

- Công việc không hoàn thành đúng thời hạn qui định hoặc kỳ vọng.

- Công việc tồn đọng

- Vài nhiệm vụ bị "quên"

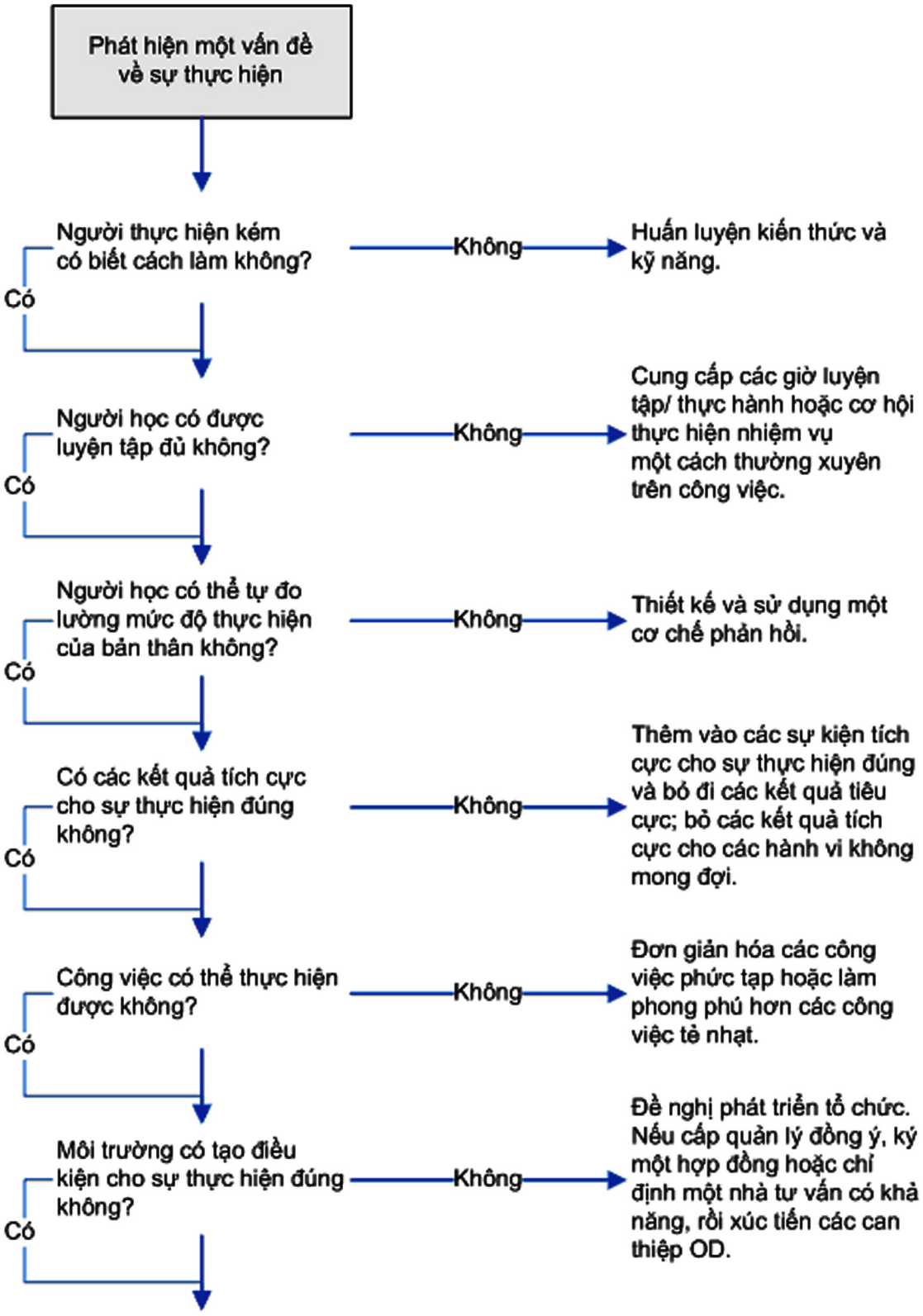
- Người lao động thực hiện theo tiêu chuẩn nhưng chất lượng công việc không đạt như yêu cầu.

- Người lao động chỉ thực hiện tốt khi có giám sát

- Người quản lý cho rằng người lao động chưa cố gắng hết khả năng của mình.

Các dấu hiệu trên đây là kết quả của sự thiếu sót trong môi trường làm việc chứ không phải của năng lực thực hiện ở người lao động. Khi đó, đào tạo không phải là giải pháp phù hợp vì nó chỉ giải quyết được căn nguyên thiếu kiến thức của cá nhân. Để giải quyết các vấn đề này, người thiết kế dạy học nên áp dụng các giải pháp không qua đào tạo.

Qui trình xác định vấn đề đào tạo nêu trên có thể minh họa như lưu đồ ở hình 6. Chỉ sau khi xác định được vấn đề đào tạo, người ta mới có thể xây dựng chương trình bồi dưỡng để giải quyết vấn đề đó. Những vấn đề như thế rất thường gặp ở các doanh nghiệp và ai là người có thể giải quyết tốt nhất? Người giải quyết tốt vấn đề phải là người được huấn luyện chu đáo cả về chuyên môn kỹ thuật và sư phạm học. Như thế, nếu được huấn luyện đầy đủ, các giáo viên dạy nghề chính là những người thích hợp nhất. Hơn nữa, tổng hợp nhiều vấn đề như thế sẽ gợi ra những điều quan trọng



Hình 6: Qui trình xác định giải pháp phù hợp (Nguồn Dugan Laird, 1992)

cần điều chỉnh trong chương trình đào tạo của các trường dạy nghề.

Chi tiết hơn nữa về qui trình và kỹ thuật phát hiện vấn đề đào tạo tại doanh nghiệp không nằm trong phạm vi bài báo này. Xin được trở lại trong một dịp khác. Ở đây, chúng tôi chỉ nêu ra để có thể thấy rõ sự cần thiết của vấn đề mà thôi. Xin lưu ý rằng, hiện tại tổ chức Inwent của Cộng hòa Liên bang Đức cũng rất quan tâm đến nội dung này trong các chương trình kết hợp giữa đào tạo và doanh nghiệp tại Việt Nam.

Khi mà người giáo viên dạy nghề có thể giúp doanh nghiệp phát hiện vấn đề còn tồn tại trong sản xuất của bản thân doanh nghiệp, nhận dạng được vấn đề đào tạo cần giải quyết, xây dựng chương trình bồi dưỡng thích hợp, khi đó, họ sẽ khẳng định được vai trò cũng như giá trị của bản thân, của nghề nghiệp và góp phần rất quan trọng vào việc gắn kết giữa đào tạo với sử dụng lao động.

III. CÁC ĐỀ XUẤT THỰC HIỆN

Từ những số liệu thực tế và phân tích trên, theo chúng tôi, để người giáo viên dạy nghề có được kỹ năng phát hiện vấn đề đào tạo, cần thực hiện một số công việc sau:

1. Huấn luyện giáo viên dạy nghề cần thực hiện trên cơ sở hệ thống đào tạo theo năng lực thực hiện (Competencies-Based Training - CBT).

2. Khoa sư phạm cần phối hợp với các khoa chuyên ngành và các chuyên gia sản xuất để thẩm định, đánh giá và điều chỉnh chương trình, nội dung đào tạo về chuyên môn cho các giáo viên dạy nghề theo hệ thống CBT.

3. Bổ sung và chương trình lý thuyết sư phạm chuyên đề "Kỹ năng phát hiện vấn đề đào tạo".

4. Mở rộng nội dung/phạm vi thực tập sư phạm, không chỉ giới hạn về nội dung (rèn luyện kỹ năng dạy học) cũng như địa điểm (các trường trung cấp chuyên nghiệp, trường dạy nghề) như hiện nay, nhưng cần đưa nội dung "Phát hiện vấn đề đào tạo" vào thực tập sư phạm tại các doanh nghiệp.

5. Phối hợp mở các lớp huấn luyện "kỹ năng phát hiện vấn đề đào tạo" cho cán bộ phụ trách nhân sự hoặc cán bộ phụ trách đào tạo tại doanh nghiệp.

6. Thiết lập một mạng lưới: Phát hiện vấn đề đào tạo (giáo viên và cán bộ tại doanh nghiệp) – Thiết kế chương trình đào tạo (Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh và chuyên gia sản xuất tại doanh nghiệp) – Huấn luyện (các trường dạy nghề và doanh nghiệp).

Trên đây là một số vấn đề liên quan đến việc đào tạo giáo viên dạy nghề và nâng cao năng lực hệ thống giáo dục nghề nghiệp được phát hiện từ đề tài nghiên cứu khoa học do Thành phố Hồ Chí Minh đặt hàng, Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục Chuyên nghiệp – Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh chủ trì và PGS.Ts Thái Bá Cần làm chủ nhiệm đề tài. Chúng tôi hy vọng sẽ có dịp được trở lại vấn đề này một cách chi tiết hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Haruo Nishinosono. Technical and Vocational Education in Japan. Naruto University of Education.

[2] Curtis R.Finch, John R.Crunkilton. Curriculum Development in Vocational and Technical Education. Allyn and Bacon, Inc, 1988.

[3] Robert E.Norton. DACUM Handbook. GTZ, 701999.

[4] Thái Bá Cần. Khảo sát đánh giá nhu cầu đào tạo nhân lực trong các khu công nghệ cao (KCNC), khu công nghiệp tập trung (KCNTT), khu chế xuất (KCX) tại Thành phố Hồ Chí Minh và đề xuất các giải pháp cung ứng nguồn nhân lực công nhân kỹ thuật. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố. Thành phố Hồ Chí Minh. 3-2006.