

SỰ PHỐI HỢP GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ NGÀNH CÔNG NGHIỆP TRONG GIÁO DỤC DẠY NGHỀ - MỘT SỐ KINH NGHIỆM TỪ INDONESIA, HÀN QUỐC VÀ NHẬT BẢN

•Trần Vũ Quỳnh Như

ABSTRACT:

The Vietnamese young workforce, from 15 to 24 years old, is about 20% of the population. This is one of the advantages of the national economy. However, the trained-labors are about 24,8% in total (source from Ministry of Labor, War Invalids and Social Welfare, 2005). Moreover, the quality even does not meet the requirements of the labor market. Meanwhile, the demand of skilled labors, especially from important industrial areas such as HCM City, Dong Nai, Binh Duong, etc..., increases rapidly. The question is how to solve this workforce problem? This report aims to introduce the experiences from Indonesia, Korea and Japan in Technical and Vocational Education reform.

I. NHỮNG VẤN ĐỀ THƯỜNG GẶP

Hệ thống đào tạo nghề ở Việt Nam hiện nay đang đối mặt với những khó khăn mà một số nước như Indonesia, Hàn Quốc hay Nhật Bản cũng đã gặp phải:

- Chương trình đào tạo lạc hậu, cứng nhắc, không theo kịp sự phát triển của công nghệ, không được cập nhật thường xuyên.
- Giáo trình được soạn thảo bởi các chuyên gia có học vị cao nhưng thiếu kinh nghiệm thực tế.
- Cơ sở vật chất lạc hậu, thiếu sự đầu tư.
- Giáo viên giảng dạy tốt nghiệp từ các trường đại học, ít kinh nghiệm thực tiễn và cơ hội cập nhật kiến thức chuyên môn.
- Chất lượng đào tạo không đáp ứng được những tiêu chuẩn do ngành công nghiệp đặt ra.
- Đào tạo theo diện rộng, không định hướng trước nhu cầu của thị trường lao động đối với từng ngành nghề, từng địa phương.

- Các công ty không quan tâm đến công tác tái đào tạo nguồn lực hiện có, không hợp tác và hỗ trợ hệ thống đào tạo nghề trong công tác đào tạo lao động chất lượng cao.
- Do quan điểm coi trọng bằng cấp, học vấn, công nhân lại có vị trí thấp trong xã hội, lương thấp nên các trường nghề không phải là lựa chọn hàng đầu của học sinh và gia đình.
- Học sinh nghề ít có cơ hội học lên cao.

Với các vấn đề trên, từng nước đã lựa chọn giải pháp phù hợp với thực tế đất nước. Chúng ta có thể tham khảo kinh nghiệm từ các nước để từ đó xác định một hướng đi thích hợp.

II. KINH NGHIỆM TỪ INDONESIA

Indonesia là một nước đang phát triển, tiến trình đô thị hóa, công nghiệp hóa diễn ra nhanh làm ảnh hưởng đến sản xuất nông nghiệp, một bộ phận nông dân trở thành công nhân ở các khu công nghiệp. Nhưng đây là nguồn lao động không có tay nghề. Mặt khác, do chất lượng đào tạo nghề không đáp ứng được các tiêu chuẩn của ngành công

ngành và cũng để chuẩn bị cho tiến trình tự do hóa mậu dịch khối ASEAN 2003 và APEC 2010, Indonesia đã đưa ra nhiều chính sách tích cực nhằm nâng cao số lượng và chất lượng lao động trong nước.

- Hệ thống đào tạo kép (hệ thống PSG) được đưa vào thử nghiệm. Đây là một mô hình đào tạo mới, có sự kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường và ngành công nghiệp.

+ Thực hành cơ bản được thực hiện ở trường hoặc ở nhà máy. Các năng lực đặc biệt được phát triển trong quá trình thực tập tại nhà máy.

+ Hệ thống đánh giá hành vi và giá trị dựa trên các tiêu chí đánh giá của ngành công nghiệp về thời gian thực hiện, quy trình thực hiện, tác phong công nghiệp.

+ Bài học hướng đến năng lực cần đạt được của học viên.

+ Nhà trường đảm nhận thêm vai trò giới thiệu việc làm cho học viên.

+ Chương trình học được thiết kế và được chấp nhận bởi Bộ giáo dục, nhà trường và đại diện của ngành công nghiệp.

- Chứng chỉ nghề được đánh giá thông qua năng lực thực hiện của người học theo các tiêu chuẩn quốc gia.

- Linh hoạt hóa và chuyên nghiệp hóa hệ thống đào tạo, giảm bớt sự hỗ trợ và quản lý của chính phủ.

- Thành lập hội đồng giáo dục dạy nghề cấp quốc gia (MPKN), cấp tỉnh (MPKP) và cấp trường (MS) nhằm hỗ trợ các trường chuyên nghiệp trong việc tìm kiếm đối tác:

+ Thực hiện PSG.

+ Giải quyết đầu ra sau đào tạo.

+ Thừa hưởng những thành tựu, tiến bộ khoa học kỹ thuật.

+ Cập nhật kịp thời nhu cầu thị trường lao động.

- Đầu tư cơ sở vật chất.

- Khuyến khích tư nhân đầu tư vào lĩnh vực dạy nghề. Hiện nay, ở Indonesia có khoảng 726 trường công và 3.000 trường dân lập.

Như vậy, vai trò của ngành công nghiệp đối với công tác đào tạo chỉ dừng lại ở mức độ cung cấp nơi thực tập và tham gia đóng góp ý kiến xây dựng nội dung chương trình đào tạo.

Indonesia chỉ mới quan tâm đến cải thiện chất lượng nguồn lao động phổ thông. Trước tốc độ phát triển vượt bậc của khoa học kỹ thuật, chúng ta cũng cần chuẩn bị sẵn sàng lực lượng lao động kỹ thuật cao, có khả năng tiếp cận những công nghệ hiện đại. Hàn Quốc và Nhật Bản, 2 nước có nền kinh tế phát triển cũng đã gặp nhiều khó khăn khi nguồn lao động kỹ thuật giảm và chất lượng không đáp ứng được yêu cầu của xã hội.

III. KINH NGHIỆM TỪ HÀN QUỐC

Sau một thời gian dư thừa nhân lực, kể từ giữa thập niên 80, kinh tế Hàn Quốc bắt đầu gặp khó khăn do sự thiếu hụt nguồn lao động kỹ thuật cao. Nguyên nhân cũng xuất phát từ:

- Sự lạc hậu của chương trình đào tạo, cơ sở vật chất, thiếu sự quan tâm, đầu tư đúng mức.

- Quan điểm sai lệch về vị trí xã hội của công nhân nên giáo dục dạy nghề không còn thu hút học viên.

Để khắc phục tình trạng này, Hàn Quốc đã thực hiện nhiều cải cách quan trọng trong công tác đào tạo:

- Cải cách chương trình đào tạo, cập nhật nội dung cho phù hợp với nhu cầu thực tế của xã hội.

- Đầu tư cơ sở vật chất ở các trường dạy nghề, trường chuyên nghiệp.

- Sử dụng hệ thống đào tạo tín chỉ, và có sự chuyển đổi linh hoạt giữa các trường, làm tăng tính chủ động của cá nhân trong việc sắp xếp thời gian, chương trình học phù hợp.

- Tạo cơ hội tự nâng cấp trình độ cho người lao động mà không cần phải rời bỏ

công việc nhờ sự áp dụng tiến bộ của công nghệ thông tin vào giáo dục đào tạo nghề.

- Tăng cường mối liên kết giữa đào tạo nghề và bằng cấp:
 - + Người học nhận được chứng chỉ dựa trên kết quả đánh giá năng lực thực hiện sau khi hoàn thành chương trình học tại trường hoặc trung tâm dạy nghề.
 - + Chứng chỉ nghề cấp quốc gia có thể tích lũy cho các chương trình học có liên quan về sau.
- Nhưng thay đổi quan trọng nhất chính là sự tham gia của ngành công nghiệp vào công tác đào tạo.
 - + Đưa vào thử nghiệm hệ thống [2+1], sự kết hợp giữa nhà trường và ngành công nghiệp nhằm tăng chất lượng đầu ra. Đây là một mô hình mới với mục tiêu đào tạo là hướng tới năng lực thực hiện của người học, tăng thời gian thực hành và cung cấp kinh nghiệm thực tiễn cho người học trong thời gian thực tập tại nhà máy.

Hệ thống cũ	Hệ thống [2+1]
Thời gian đào tạo: - 3 năm đào tạo tại trường - 1-6 tháng thực tập tại nhà máy	Thời gian đào tạo: - 2 năm đào tạo tại trường - 1 năm thực tập tại nhà máy
Chủ yếu là lý thuyết	Chú trọng đến kỹ năng thực hiện.

Mặc dù có hoài nghi từ các giáo viên dạy nghề, cũng như tồn tại một số nhược điểm, tuy nhiên, các báo cáo cho thấy số lượng trường học, học viên tăng lên đáng kể cùng với sự hợp tác tích cực của các công ty đối với mô hình mới.

	Số trường	Số HV	Số c.ty
1994	20	3,989	182
1995	68	12,631	855
1996	96	13,745	1,130

- + Nâng cao chất lượng giáo viên và đa dạng hóa nguồn giáo viên bằng cách mời các cán bộ chuyên môn giàu kinh nghiệm trong ngành công nghiệp phụ trách huấn luyện thực tế hoặc tham gia giảng dạy.
- + Khuyến khích các công ty tham gia vào Ủy ban Đào tạo giáo dục và dạy nghề.
- + Chương trình giảng dạy được tổ chức và quản lý có sự hợp tác với ngành công nghiệp.
- + Cung cấp nơi thực tập cho học viên.
- + Xây dựng hệ thống đại học mới nhằm đáp ứng nhu cầu nâng cao trình độ học vấn mà không phải bỏ công việc. Hệ thống mới này có những điểm khác với các đại học thông thường:
 - Thích hợp cho mọi công nhân muốn thành học viên.
 - Nơi làm việc cũng là nơi thực hành
 - Sử dụng công nghệ thông tin cho đào tạo từ xa.
 - Các chuyên gia đang làm việc trong các nhà máy sẽ chịu trách nhiệm huấn luyện tại chỗ.

Với những thay đổi trên, Hàn Quốc đã đạt được mục tiêu đề ra là đáp ứng được số lượng và chất lượng lao động kỹ thuật theo nhu cầu xã hội. Chất lượng của hệ thống giáo dục dạy nghề ở Hàn Quốc không những thỏa mãn yêu cầu của ngành công nghiệp trong nước mà còn đạt tiêu chuẩn quốc tế, làm tăng khả năng cạnh tranh của nền kinh tế Hàn Quốc trong thời đại toàn cầu hóa.

IV. KINH NGHIỆM TỪ NHẬT BẢN

Nhật cũng gặp những khó khăn tương tự Hàn Quốc, làm cho số lượng học sinh chuyên nghiệp ngày càng giảm:

- Chương trình học, cơ sở vật chất lạc hậu, giáo viên không có kinh nghiệm thực tiễn.
- Học sinh chọn trường không theo năng lực hay sở thích. Trong xã hội Nhật Bản,

bằng cấp, thành tích học tập, danh tiếng trường đã theo học sẽ quyết định sự thành công của một cá nhân. Do đó, khi đời sống kinh tế ổn định, các bậc phụ huynh mong con sẽ học những trường danh tiếng, có học vị cao hơn là vào trường nghề. Do đó áp lực trong các kỳ thi tuyển vào trường phổ thông danh tiếng hay trường đại học ngày càng gay gắt. Số lượng học sinh bỏ học và các tệ nạn trong trường học cũng tăng lên.

- Các nhà quản lý giáo dục tăng cường số lượng trường phổ thông theo áp lực của xã hội, bỏ qua năng lực thực sự của người học.
- Học sinh các trường chuyên nghiệp không được tham gia vào các kỳ thi tuyển sinh đại học nên có rất ít cơ hội tiếp tục học lên cao.

Trong khi đó, ngành công nghiệp Nhật Bản phát triển nhanh chóng, đặt ra những nhu cầu mới:

- Lao động kỹ thuật có khả năng tiếp cận công nghệ mới.
- Mối quan hệ truyền thống giữa công ty và nhân viên không còn được duy trì. Công ty không đảm bảo công việc trọn đời cũng như trách nhiệm tái đào tạo kỹ năng và chuyên môn cho nhân viên mà khuyến khích người lao động tự cập nhật chuyên môn nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh trong công việc. Số năm kinh nghiệm, thâm niên không còn là yếu tố quyết định mà năng lực mới là mối quan tâm hàng đầu của các nhà tuyển dụng.
- Mở rộng các ngành thuộc lĩnh vực khoa học công nghệ trong các trường đại học.
- Trường đại học cũng tham gia vào công tác đào tạo chuyên môn cho những người trong ngành công nghiệp.

Để cân bằng số lượng học sinh giữa trường phổ thông và các trường chuyên nghiệp cũng như đáp ứng yêu cầu ngành công nghiệp đặt ra, Bộ giáo dục Nhật Bản đã tiến hành cải cách giáo dục.

- Chương trình học ở các trường chuyên nghiệp được chuyên môn hóa sâu hơn, đa dạng hóa ngành nghề, loại bỏ những

ngành nghề lạc hậu. Các lớp chuyên nghiệp này thường dành cho những học sinh đã có lựa chọn rõ ràng về nghề nghiệp.

- Ngoài ra còn có chương trình tích hợp. Đây là sự kết hợp giữa chương trình phổ thông và chuyên nghiệp, một lựa chọn mới dành cho các học sinh chưa có định hướng nghề rõ ràng. Chương trình học sẽ cung cấp một số kinh nghiệm thực tế để từ đó người học có thể đưa ra quyết định phù hợp với cá nhân. Các lớp học tích hợp được đưa vào thử nghiệm ở các trường trung học từ năm 1994.
- Đầu tư cơ sở vật chất.
- Tăng thời gian thực tập, chú ý đến năng lực thực hiện của từng cá nhân.
- Nâng cao chất lượng đầu vào của các trường chuyên nghiệp.
- Thường xuyên huấn luyện, cập nhật kiến thức, kỹ năng mới cho giáo viên thông qua mô hình đào tạo hạt nhân, đào tạo nhân rộng.
- Kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường, ngành công nghiệp, cộng đồng địa phương và giữa các trường trong vấn đề:
 - + Sử dụng hệ thống đào tạo tín chỉ. Các tín chỉ đã tích lũy được chuyển đổi linh hoạt giữa các trường. Do đó người học có thể chủ động lựa chọn chương trình học phù hợp và có thể thay đổi ngành nghề đã lựa chọn.
 - + Xây dựng chương trình học sát với yêu cầu thực tế, cung cấp cho thị trường những lao động có năng lực chuyên môn.
 - + Mời các chuyên gia đang làm việc trong ngành công nghiệp tham gia hướng dẫn, giảng dạy.
 - + Nhà trường được cập nhật thông tin thường xuyên về nhu cầu lao động trong từng ngành nghề, từng địa phương cũng như những tiến bộ trong kỹ thuật công nghệ.
- Áp dụng công nghệ thông tin vào công tác đào tạo, để người học có thể học mọi

lúc mọi nơi, đặc biệt là những người đang làm việc muốn cập nhật kiến thức.

- Giáo dục kỹ thuật dạy nghề dành cho người lớn là một lĩnh vực quan trọng cần được khuyến khích. Các chứng chỉ chuyên môn được cấp bên ngoài công ty trở nên phổ biến trong giới lao động. Có hơn 600 loại chứng chỉ của các tổ chức chuyên môn cấp . Các công ty luôn khuyến khích nhân viên nâng cao chất lượng chuyên môn bằng cách tham gia các khóa đào tạo này.

Những kinh nghiệm trên đây của Nhật Bản, Hàn quốc và Indonesia rất đáng để tham khảo và đề ra chiến lược đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực kỹ thuật ở Việt Nam. Những bài học rút ra là:

- Đa dạng hóa loại hình đào tạo.
- Chấp nhận, khuyến khích và hỗ trợ hệ thống đào tạo tại xí nghiệp. Kết quả đào tạo tại các doanh nghiệp phải được thừa nhận về mặt tính giá trị trong hệ thống đào tạo nghề thể hiện thông qua văn bằng chứng chỉ.
- Mục tiêu, nội dung, tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo nghề phải xuất phát từ các yêu cầu của sản xuất công nghiệp thực tế.
- Nhà sản xuất, doanh nghiệp có thể và cần được tạo điều kiện để tham gia vào tiến trình đào tạo trong tất cả các bước của tiến trình ấy, từ thiết kế chương trình, phát triển, tổ chức đào tạo, kiểm tra đánh giá, công nhận giá trị và sử dụng lao động.

- Mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp là hết sức quan trọng nhằm làm tăng chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhà trường và cũng là tăng chất lượng nguồn nhân lực cho công nghiệp.
- Những thay đổi triệt để chỉ có được khi có những chế độ, chính sách hoặc sự thay đổi căn bản trong hệ thống với sự chỉ đạo của nhà nước.
- Giáo viên dạy nghề phải là những người đã kinh qua thực tiễn nghề nghiệp và thường xuyên gắn bó với doanh nghiệp. Thực tiễn tại Nhật bản cho thấy, các giáo viên dạy nghề tốt nghiệp đại học mà chưa qua thực tế sản xuất tại xí nghiệp, sẽ chỉ có thể giảng dạy tốt phần lý thuyết cơ bản mà không thể cung cấp cho học sinh những kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm nghề nghiệp hữu ích.
- Đào tạo có định hướng theo nhu cầu và đặc điểm của từng địa phương.

V. TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Unesco - Promotion of linkage between technical and vocational education and the world of work - pp82-115 - unesco, paris, 1997.
2. PGS.TS Thái Bá Cần - đề tài khảo sát đánh giá nhu cầu đào tạo nhân lực công nhân kỹ thuật trong khu công nghiệp cao, các khu công nghiệp tập trung, khu chế xuất tại TP.HCM và đề xuất các giải pháp cung ứng nguồn nhân lực, 2006