

MỘT SỐ KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO NGHỀ THEO NĂNG LỰC THỰC HIỆN QUA KẾT HỢP NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP

ThS. LÊ ANH ĐỨC*

Năng lực thực hiện (NLTH) được hiểu là khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng (KN) thực hiện thành công những việc, nhiệm vụ được giao của con người. NLTH là năng lực hành nghề, gồm: KN thực hành tâm vận, KN trí tuệ, KN giao tiếp, giải quyết vấn đề; có khả năng thích ứng để thay đổi; có khả năng áp dụng kiến thức của mình vào công việc; khát vọng học tập và cải thiện; có khả năng làm việc độc lập và làm việc cùng với người khác trong nhóm; thể hiện đạo đức nghề nghiệp, tính kỉ luật và tác phong công nghiệp.

Như vậy, khi gọi một người có năng lực (cái tiềm ẩn) thì NLTH là cái được thể hiện và đo lường, đánh giá được. NLTH của người học nghề được đánh giá khách quan hơn khi thông qua mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp (DN).

1. Đào tạo nghề (ĐTĐN) kết hợp (quan hệ) nhà trường và DN ở một số nước

Mô hình ĐTĐN kết hợp nhà trường và DN của Cộng hòa Liên bang Đức. Đặc trưng cơ bản của hệ thống giáo dục chuyên nghiệp của Đức là thực hiện "Hệ thống kép" trong ĐTĐN, liên hệ giữa đào tạo tại trường lớp với đào tạo tại xí nghiệp. ĐTĐN theo hệ thống kép là mô hình tiên tiến, phù hợp với cơ cấu xã hội có nền công nghiệp phát triển. Chương trình ĐTĐN được phân thành giai đoạn cơ bản và giai đoạn chuyên nghiệp (giai đoạn cơ bản được dạy trong một năm liên tục hay trong hệ thống kép, năm học này được bố trí học xen kẽ theo mô hình: 1 tuần học ở trường, 2 tuần ở xí nghiệp hoặc 2 tuần ở trường, 6 tuần ở xí nghiệp...).

Ở Thụy Sĩ, Dự án Tăng cường các Trung tâm dạy nghề (do Swisscontact triển khai tại Việt Nam giai đoạn 1994-2008) cho thấy cốt lõi của giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề tại Thụy Sĩ là việc học nghề kèm cặp. Quá trình này thường xuyên được tiến hành trong phạm vi một công ti, người Thụy Sĩ còn gọi hoạt động đào tạo này là "tập sự tại xí nghiệp" hoặc "tập sự hành nghề".

Tại Na Uy, hệ thống giáo dục - dạy nghề sử dụng mô hình 2 + 2, (2 năm học ở trường và 2 năm học thực tế tại DN). Tuy nhiên, việc thực tập không nhất

thiết phải là 2 năm cuối cùng mà do DN và nhà trường lập kế hoạch đan xen trong quá trình 4 năm học. DN cũng như nhà trường, xây dựng kế hoạch làm việc cho thực tập sinh, trong đó chú trọng tất cả các KN chuyên môn từ đơn giản đến phức tạp và trọn vẹn cho một nghề.

Ở các nước có nền kinh tế và khoa học phát triển đều áp dụng mô hình kết hợp Trường và DN, nhờ đó đã đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng sự đi lên của KT-XH.

2. ĐTĐN ở Việt Nam

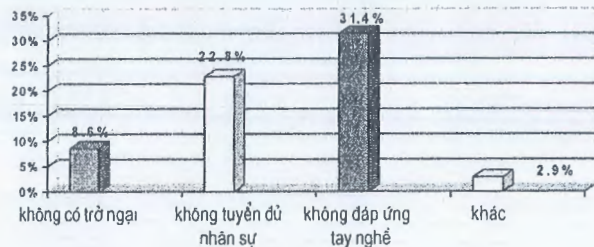
Ở Việt Nam, có nhiều nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực sau khi đào tạo và công tác ĐTĐN đã thu được những kết quả khả quan. Tuy nhiên, NLTH chưa đáp ứng yêu cầu thực tế, chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều bất cập: một tỉ lệ không nhỏ trong các sinh viên tốt nghiệp hằng năm không đủ kiến thức và KN cần thiết để có thể làm việc theo đúng trình độ của bằng cấp; năng lực nghề nghiệp của họ không đáp ứng nhu cầu của xã hội, của nơi tiếp nhận làm việc.

Nhận thức vai trò quan trọng của NLTH, ngay từ đầu năm 2008, Trường Cao đẳng nghề khu vực Long Thành-Nhon Trạch (trước đây là Trung tâm Dạy nghề được Dự án Swisscontact hỗ trợ huấn luyện giáo viên; từ 2010 đến nay do Liên đoàn các DN Na Uy hỗ trợ thiết lập mối quan hệ với các DN) đã xúc tiến lấy ý kiến của DN. Đến nay, có trên 100 DN thường xuyên hỗ trợ cho Trường. Qua hai đợt khảo sát (đợt 1 với 100 DN vào tháng 11/2010 và đợt 2 vào tháng 7/2012). Các DN đã góp ý về năng lực hành nghề của người lao động (kể cả lao động phổ thông làm trong DN) như sau:

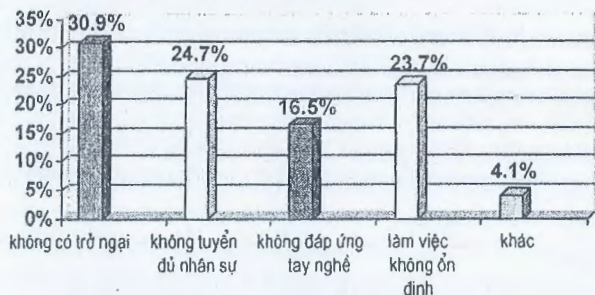
- Khi sử dụng lao động kỹ thuật, DN gặp trở ngại (xem biểu đồ 1 và 2).

So sánh kết quả tại 2 thời điểm khác nhau (Biểu đồ 1 và 2) cho thấy, những trở ngại khi tuyển lao động đã giảm đáng kể; nhân sự không đáp ứng tay nghề cũng giảm từ 31,4% xuống còn 16,5%; tuy nhiên, tình trạng làm việc không ổn định còn cao, nên cần

* Trường Cao đẳng nghề khu vực Long Thành - Nhon Trạch, Đồng Nai



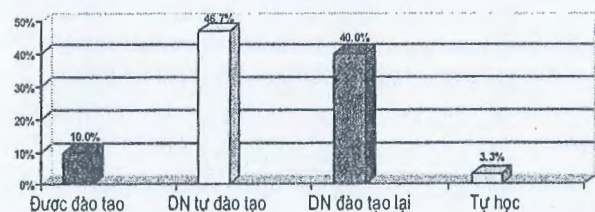
Biểu đồ 1. Kết quả khảo sát đợt 1 (1/2010)



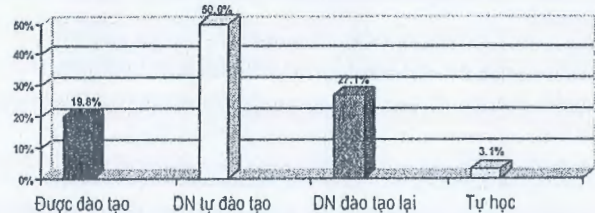
Biểu đồ 2. Kết quả khảo sát đợt 2 (7/2012)

lưu ý đến ý thức của người lao động ngay từ khi học nghề.

- Khả năng làm việc hiện tại của người lao động được các DN đánh giá là do (xem biểu đồ 3 và 4):



Biểu đồ 3. Kết quả khảo sát đợt 1 (11/2010)



Biểu đồ 4. Kết quả khảo sát đợt 2 (7/2012)

Biểu đồ 3 và 4 cho thấy: tỉ lệ năng lực hành nghề của người lao động được đào tạo từ Trường nghề tăng lên thêm 9,8%; lao động phải đào tạo lại giảm từ 40,0% xuống còn 27,1%; đồng thời, DN vẫn phải duy trì giải pháp tự đào tạo khi tuyển dụng lao động phổ thông hoặc trái ngành. Kết quả thu được tuy chưa như mong muốn, nhưng bước đầu đã đem lại hiệu quả khác biệt (là kết quả ứng dụng cách tiếp cận đào tạo dựa trên NLTH).

Qua ứng dụng, trường cao đẳng nghề khu vực đã rút ra một số kinh nghiệm bước đầu: 1) Phải thiết lập được mối quan hệ giữa nhà trường với DN theo mô hình của các nước tiên tiến với sự hỗ trợ của một

số tổ chức đại diện giới DN có uy tín (ví dụ, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Liên đoàn các DN Na Uy (NHO) đang hỗ trợ tại Trường); 2) Xây dựng được các Ban cố vấn/tư vấn chất lượng đào tạo, gồm: chuyên gia kỹ thuật của VCCI, NHO, các DN trong từng ngành nghề tập trung vào việc góp ý chỉnh sửa một số nội dung liên quan đến chương trình đào tạo, hình thức module, xây dựng kế hoạch tập huấn giáo viên và thực tập của học sinh, SV tại nhà máy; 3) Chương trình dạy nghề theo module có cấu trúc linh hoạt, đơn giản nhưng trọng tâm, gồm: Phiếu xác định mục tiêu thực hiện cuối cùng và Phiếu hướng dẫn thực hiện theo hình thức của Swisscontact. Trong đó, chuẩn năng lực hành nghề được giáo viên và học sinh luyện tập, tự đánh giá (nếu không thành thạo nghề thì giáo viên không thể thiết lập được 2 phiếu này); 4) Huấn luyện giáo viên và thiết kế các hoạt động với DN: chú trọng kết quả là sản phẩm cụ thể, hoạt động sau là kiểm chứng lại kết quả ứng dụng của hoạt động trước (chẳng hạn, KN dạy học tích cực và giám sát giảng dạy sẽ đánh giá hoạt động dạy và học có được ứng dụng theo mục tiêu đặt ra hay không).

Để phát triển nguồn nhân lực theo quan điểm NLTH, các cơ sở dạy nghề và mỗi giáo viên dạy nghề phải là người thực hiện. Đó là: xây dựng kế hoạch nhằm thu hút sự hỗ trợ của DN, tập trung vào hình thành và phát triển kiến thức trọng tâm, KN và thái độ cho bản thân và người học. □

Tài liệu tham khảo

- Chỉ thị số 53/2007/CT-BGDĐT ngày 07/9/2007 của Bộ GD-ĐT về Nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục đại học năm học 2007-2008.
- Nguyễn Đức Trí. "Tiếp cận đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hiện và việc xây dựng tiêu chuẩn nghề". Tổng kết Đề tài khoa học cấp Viện. Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục, H. 1996.
- Roger Harris - Hugh Guthrie - Barry Hobart - David Lundberg. **Competency-Based Education and Training**. 1995.

SUMMARY

The author have presented the benefits of competency based training and more partners have supported model School-Enterprise in Việt Nam. He have desired nach 2 surveys basic experiences: Establishes model School-Enterprise, Module skill training, Teacher retraining...