

CHUẨN ĐẦU RA CỦA CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO NGHỀ VÀ VẤN ĐỀ ĐÀO TẠO THEO NHU CẦU XÃ HỘI

ThS. NGUYỄN XUÂN THỦY*

Toàn cầu hoá, hội nhập, kinh tế thị trường, khoa học và công nghệ (KH&CN) phát triển là các đặc trưng cơ bản của thời đại ngày nay, yêu cầu mọi hoạt động xã hội phải thay đổi. Trong đó, nổi bật là sự thay đổi về *nhu cầu đào tạo (ĐT) nguồn nhân lực* không những về số lượng, cơ cấu mà vấn đề quan trọng hơn là các yêu cầu về kiến thức, kĩ năng và thái độ của mỗi người hành nghề để vừa duy trì các ngành nghề truyền thống lại vừa phát triển các ngành nghề mới nhằm đáp ứng mô hình và trình độ phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) trên các bình diện cộng đồng, địa phương, quốc gia, quốc tế. Thực tế này đòi hỏi các cơ sở dạy nghề cần có các chương trình ĐT với mục tiêu làm cho người học áp dụng thành thạo các tri thức KH&CN tiên tiến, với các tri thức, kĩ năng và thái độ mới trong hành nghề. Như vậy, xây dựng một chương trình ĐT với "chuẩn đầu ra" (CĐR) về kiến thức, kĩ năng và thái độ ra sao để đáp ứng được nhu cầu mới của xã hội về nguồn nhân lực là mối quan hệ có tính biện chứng mà các cơ sở đào tạo nghề (ĐT) hiện nay cần giải quyết.

1. Nhu cầu xã hội (NCXH) về ĐT nguồn nhân lực

"Nhu cầu" được hiểu là sự phản ánh khách quan các đòi hỏi về vật chất, tinh thần và xã hội của đời sống con người phù hợp với trình độ phát triển KT-XH trong từng thời kì lịch sử; hoặc cũng là "cái cần có, cái mong đợi, cái cần tìm cho được" để đáp ứng những mong muốn của con người về vật chất, tinh thần và xã hội.

Còn "NCXH" là "sự tổng hoà nhu cầu" của cá nhân, tập thể và tổ chức (một tổ chức hoặc cả hệ thống các tổ chức xã hội). Hay nói cách khác, NCXH được hình thành từ nguyện vọng của các thành phần cấu thành xã hội (cá nhân, tổ chức, cộng đồng, địa phương, quốc gia, khu vực và toàn cầu) về hiểu biết, giao tiếp, trao đổi, giải trí và lao động,...; từ các yêu cầu phát triển của một hay mọi hoạt động xã hội (như chính trị, kinh tế, văn hoá, y tế, giáo dục và KH&CN,...) để xã hội ổn định và phát triển.

NCXH về nguồn nhân lực được hình thành không những từ các mong muốn của các tổ chức, cơ quan,

doanh nghiệp sử dụng nhân lực (gọi là nhu cầu sử dụng lao động); mà còn là mong muốn của đối tượng ĐT (gọi là nhu cầu của người được ĐT). Trong đó:

1) *Nhu cầu sử dụng lao động* là những mong muốn của các tổ chức, cơ quan, doanh nghiệp,... (gọi chung là "tổ chức") đối với người lao động mà họ cần tuyển dụng về kiến thức, kĩ năng, thái độ hành nghề để đảm bảo đúng chức năng và nhiệm vụ mà họ được tổ chức giao phó. Nhưng các kiến thức, kĩ năng và thái độ đó của người lao động lại liên quan đến các chương trình ĐT nói chung và mỗi nghề cụ thể nói riêng của các cơ sở ĐT - cụ thể là liên quan đến mục tiêu ĐT có trong từng chương trình ĐT với yêu cầu phải thể hiện việc người được ĐT có các kiến thức, kĩ năng và thái độ theo chuẩn nào. Nói cách khác, nhu cầu sử dụng lao động của tổ chức có mối quan hệ mật thiết với CĐR của người được ĐT trong các chương trình ĐT của các cơ sở ĐT.

2) *Nhu cầu của người được ĐT* (người học) là các mong muốn của họ được học nghề mà mình yêu thích; được trang bị các kiến thức, kĩ năng cần thiết để hành nghề có hiệu quả và có thái độ tốt khi hành nghề. Cụ thể:

a) *Nhu cầu "được học" của người học* có mối quan hệ mật thiết với "chuẩn đầu vào", hình thức và các điều kiện về tuyển sinh, tổ chức hoạt động ĐT, môi trường ĐT của cơ sở ĐT. Nếu các yếu tố này phù hợp với mong muốn, nhu cầu của người học thì họ mới tham gia dự tuyển để được vào học.

b) *Nhu cầu "học được" của người học* được hiểu là các mong muốn của họ là sẽ học được gì trong khoá ĐT về kiến thức, kĩ năng hành nghề và các thái độ cần thiết (hiểu theo "học để biết") nhằm đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của các tổ chức sử dụng lao động (hiểu theo nghĩa "học để làm"). Mặt khác, để thể hiện nhu cầu này, người học nhìn vào các chương trình, nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức, phương thức đánh giá kết quả ĐT tại các cơ sở ĐT. Trong các

* Trường Cao đẳng nghề cơ khí nông nghiệp

chương trình ĐT đó có mục tiêu ĐT thể hiện rõ sau khi ĐT người học có được các kiến thức, kĩ năng và thái độ nào - có nghĩa là người học có nhu cầu biết được và thực hiện được CĐR đối với mỗi chương trình ĐT (hoặc khoá ĐT) về một ngành nghề họ cần học tại cơ sở ĐT.

2. CĐR của các cơ sở ĐTN và mối quan hệ với NCXH về ĐT nguồn nhân lực

Hiện nay, xây dựng và công bố CĐR là một trong các yêu cầu đối với các cơ sở ĐTN. CĐR là hệ thống các quy định về nội dung kiến thức chuyên môn; kĩ năng thực hành, khả năng nhận thức công nghệ và giải quyết vấn đề; công việc mà người học có thể đảm nhận sau khi tốt nghiệp và các yêu cầu đặc thù khác đối với từng trình độ, ngành - nghề ĐT.

Xây dựng và công bố CĐR của các cơ sở ĐTN nhằm:

1) Công khai với xã hội về năng lực ĐT và các điều kiện đảm bảo chất lượng của trường để:

- Người học, phụ huynh, nhà tuyển dụng biết và giám sát; - Thực hiện những cam kết của nhà trường với xã hội về chất lượng ĐT để cán bộ quản lí, giảng viên và người học nỗ lực vươn lên trong giảng dạy và học tập; - Đổi mới công tác quản lí ĐT, phương pháp dạy học, phương pháp kiểm tra đánh giá; - Xác định rõ nghĩa vụ và nâng cao trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lí, giảng viên trong các hoạt động giảng dạy, phục vụ giảng dạy và quản lí nhằm giúp người học vươn lên trong học tập cũng như tự học để đạt CĐR.

2) Thông báo để người học biết được hệ thống các kiến thức, kĩ năng sẽ được trang bị sau khi tốt nghiệp một chuyên ngành ở một trình độ về chuẩn năng lực nghề nghiệp, kiến thức chuyên môn, kĩ năng thực hành, khả năng nhận thức và giải quyết vấn đề, công việc mà người học có thể đảm nhận sau khi tốt nghiệp.

3) Tạo cơ hội tăng cường hợp tác, gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong ĐT và sử dụng nhân lực cho xã hội, đáp ứng yêu cầu của các nhà sử dụng lao động.

Như vậy, thực chất của CĐR là đạt tới NCXH về ĐT nguồn nhân lực cho phát triển KT-XH (nhu cầu sử dụng lao động và nhu cầu học tập) nhưng lại mang "tính riêng" cho mỗi nghề được ĐT và phải phù hợp với môi trường phát triển KT-XH của cộng đồng, xã hội. CĐR và NCXH là một trong các yếu tố mà các cơ sở ĐTN phải xem xét rõ mối quan hệ giữa chúng để làm căn cứ xây dựng mục tiêu ĐT và tổ chức quá trình ĐTN. Công tác ĐT trong các cơ sở dạy nghề

cần phải giải quyết mối quan hệ biện chứng giữa NCXH về ĐT nguồn nhân lực với mục tiêu ĐT, trong đó có việc xác định CĐR cho mỗi nghề.

3. Quan điểm và định hướng về các giải pháp gắn kết giữa NCXH về ĐT nguồn nhân lực với xây dựng CĐR của các cơ sở ĐTN

Hiện nay, ở Việt Nam, mạng lưới cơ sở dạy nghề đã được mở rộng, đa dạng và phân bố tương đối đều ở các địa phương, các vùng, miền trong cả nước. Cơ quan quản lí nhà nước về dạy nghề (*Tổng cục dạy nghề thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*) đã ban hành hệ thống các chương trình khung của một số nghề; ban hành danh mục thiết bị tối thiểu (để phục vụ ĐTN) cho một số các ngành nghề cũng như hệ thống chương trình khung cho nhiều nghề ĐT. Tuy nhiên, các cơ sở dạy nghề nói chung vẫn chưa đảm bảo mục tiêu dạy "những cái xã hội cần" mà chỉ dạy "những cái mà mình có"; dạy nghề chưa gắn với NCXH; chất lượng ĐTN chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động về kĩ năng nghề, về tác phong lao động, khả năng làm việc theo tổ, nhóm, ...; các cơ quan quản lí và các cơ sở dạy nghề vẫn chưa công bố CĐR cho các ngành, nghề ĐT, dẫn đến hiện tượng các doanh nghiệp, các cơ sở sử dụng lao động không biết năng lực của người lao động khi vào làm việc (mặc dù đã qua ĐTN) nên vẫn phải tiến hành ĐT lại kĩ năng nghề cho người lao động.

1) Quan điểm. Xây dựng CĐR của một mã nghề cụ thể cần: - Đáp ứng yêu cầu và NCXH về sử dụng lao động trong từng giai đoạn; - Thực hiện thống nhất trong các cơ sở dạy nghề để đảm bảo "mặt bằng" chất lượng ĐT của từng nghề trong toàn xã hội; - CĐR là cơ sở để kiểm định và đánh giá chất lượng ĐT của mỗi cơ sở cũng như hệ thống các cơ sở dạy nghề, qua đó điều chỉnh chương trình ĐT cho phù hợp; - Giúp các cơ quan sử dụng lao động đưa ra các tiêu chí tuyển dụng lao động.

2) Định hướng: - Có những điều tra xã hội học để nắm bắt yêu cầu và NCXH về ĐTN (có các nghề gì? ở đâu? phát triển như thế nào? số lượng nhân lực cần thiết trong từng giai đoạn?... , đặc biệt là các yêu cầu về năng lực và phẩm chất nghề nghiệp); - Xây dựng chương trình và nội dung ĐT (trong đó có mục tiêu bám sát nhu cầu ĐT - thể hiện rõ CĐR) phù hợp với từng khu vực, từng vùng, từng miền của đất nước; - Xây dựng giáo trình và hệ thống các tài liệu tham khảo; - Công bố CĐR của từng nghề ĐT (hệ thống các kiến thức, kĩ năng, thái độ của người học sau khi tốt nghiệp); - Tổ chức hoạt động ĐT theo chương

trình (chọn giảng viên; phương pháp và hình thức tổ chức các lớp học,...); - Chuẩn bị cơ sở vật chất thiết bị ĐT (thư viện, thí nghiệm, xưởng thực hành) đầy đủ, kịp thời, thực hiện chuẩn hoá, tiến tới hiện đại hoá,...; - Phối hợp với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân,... trong ngành, địa phương, các trường bạn, nước ngoài để hỗ trợ về nhân lực, khoa học, thiết bị để xã hội hóa ĐTN; - Đánh giá kết quả ĐT theo mục tiêu CĐR theo phương châm “*kiểm định chất lượng*” thông qua: quá trình tự đánh giá của các cơ sở dạy nghề (đánh giá trong - tự đánh giá); các trung tâm đánh giá độc lập; cơ sở sử dụng lao động; ý kiến đội ngũ học sinh, sinh viên đã ra trường; hội nghị khách hàng (đánh giá ngoài),...; - Trên cơ sở các thông tin từ việc đánh giá kết quả ĐT, các cơ sở ĐTN, các cơ quan quản lý dạy nghề tiến hành điều chỉnh lại mục tiêu ĐT, chương trình ĐT, CĐR, quá trình tổ chức ĐT (phát huy, kế thừa các thành tựu; uốn nắn và xử lý những khiếm khuyết; loại bỏ những nội dung mà xã hội không có nhu cầu) để có một khoá ĐT mới theo định hướng chiến lược phát triển nghề của Đảng và Nhà nước.

Trong giai đoạn hiện nay, một tất yếu mang tính khách quan là ĐT nguồn nhân lực phải đáp ứng NCXH. Nhu cầu đó cần thể hiện trong mục tiêu ĐT của các cơ sở ĐTN, được cụ thể hoá thành CĐR và đạt được CĐR. Việc xây dựng CĐR và công bố CĐR đối với mỗi nghề ĐT trong các cơ sở dạy nghề là trách nhiệm

của mỗi cơ sở ĐT theo đúng quy định của Bộ GD-ĐT, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. **Hướng dẫn xây dựng và công bố chuẩn đầu ra cho các ngành đào tạo.** www.moet.gov.vn. 2010.
2. **Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010** (ban hành kèm theo Quyết định số 201/2001/QĐ-TTg ngày 28/12/2001 của Thủ tướng Chính phủ). NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2011.
5. Nguyễn Phúc Châu (chủ nhiệm đề tài). “*Giải pháp triển khai đào tạo cán bộ quản lý giáo dục theo nhu cầu xã hội*”. Đề tài KH&CN trọng điểm cấp bộ (mã số B2007.29-27 TĐ). Bộ GD-ĐT, 2007.
6. Nguyễn Tiến Dũng. **Đổi mới và phát triển dạy nghề ở Việt Nam.** NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2012.
7. Nguyễn Minh Đường. “*Bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*”. Chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà nước (mã số KX07-14). Hà Nội, 1996.

SUMMARY

In the current period, human resources training must meet the needs of society. These needs must be expressed in the training objectives of vocational training institutions and in the “output” standards of knowledge, skills and attitudes of trainees.

Đổi mới công tác quản lý...

(Tiếp theo trang 2)

triển nhà trường. Đổi mới liên quan đến tất cả các lĩnh vực của hệ thống GD như: chức năng của nhà trường; nội dung, chương trình, sách giáo khoa; kế hoạch hóa DH, GD, tổ chức cán bộ; phương pháp, phương tiện DH, GD... □

Tài liệu tham khảo

1. Ban Tuyên giáo Trung ương. **Tài liệu học tập Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam.** NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2012.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam. Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/06/2004 về “*Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*”, H. 2004.
3. Vũ Văn Phúc - Nguyễn Duy Hùng. **Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại**

hóa và hội nhập quốc tế. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2012.

4. V.A Xukhomlinxki (lược dịch Hoàng Tâm Sơn). **Một số kinh nghiệm lãnh đạo của hiệu trưởng trường phổ thông.** Tủ sách cán bộ quản lý và nghiệp vụ, Bộ GD-ĐT, H. 1984.

SUMMARY

Nowadays, the scientists and the education managers have been concerning about researching with stable trend “Innovating education and training basically and wholly” to meet the need of industrialization and modernization.

The principals always have to accompany with innovating education management to make sure that the education management will bring success and it's the key to educational quality. Innovation means the principals have to overcome the stagnate condition and satisfy the need of development. Innovating school management means to strive for a humanity, democracy school and contribute positively in innovating Ho Chi Minh City's education and training basically and wholly.