

TỔNG QUAN NHỮNG NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

NGUYỄN ĐỨC TUẤN*

Ngày nhận bài: 17/07/2017; ngày sửa chữa: 19/07/2017; ngày duyệt đăng: 22/07/2017.

Abstract: This article presents overview of studies on management of human resources training in the world and in Vietnam to meet the needs of labor market. Also, the article mentions these studies as the basis for researches to apply to training human resources of electrical technology at technology colleges in Vietnam.

Keywords: Management, training, human resources, labor market, graduation standard.

Xu thế toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế, nền kinh tế thị trường, sự phát triển như vũ bão của khoa học và công nghệ trong thời đại ngày đòi hỏi các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam phải duy trì và phát triển các nghề truyền thống; đồng thời phát triển đa dạng và phong phú các nghề mới. Chính sự thay đổi đó đã đặt ra các nhu cầu của thị trường lao động (TTLĐ) đối với nguồn nhân lực (NNL) của mỗi địa phương, quốc gia và khu vực đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH. Những nhu cầu mới về NNL đã đặt ra cho các cơ sở đào tạo những yêu cầu mới về đào tạo và quản lý đào tạo (QLĐT) nhằm nâng cao chất lượng tạo ra các sản phẩm đào tạo (*người được đào tạo*) có đủ kiến thức, kĩ năng và thái độ thỏa mãn nhu cầu của TTLĐ. Trong những thập niên gần đây, *đào tạo theo chuẩn đầu ra/đào tạo theo năng lực thực hiện/ đào tạo theo nhu cầu* của TTLĐ đều là các cụm thuật ngữ nói lên các yêu cầu chung nhất của xã hội về sản phẩm đào tạo từ các cơ sở đào tạo NNL (*đào tạo theo nhu cầu xã hội*). Đã có nhiều nghiên cứu trên thế giới cũng như ở Việt Nam về vấn đề này. Tuy nhiên, cần khái quát lại những điểm chung của các nghiên cứu này để làm cơ sở cho những nghiên cứu vận dụng trong các lĩnh vực đào tạo nghề khác nhau, đặc biệt là phục vụ cho QLĐT NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

1. Những nghiên cứu trên thế giới

1.1. Nghiên cứu về khoa học quản lý làm nền tảng cho nghiên cứu QLĐT NNL

Vào khoảng những năm 551-223 trước Công nguyên, tại Trung Hoa cổ đại, Khổng Tử đã đưa ra các tư tưởng quản lý nhằm mục đích đào tạo lớp người cai trị xã hội. Các tư tưởng đó được xây dựng trên cái cốt triết lí *đạo nhân*. Trên nền tảng *đạo nhân*, Khổng Tử và các học trò của Ông đã tiếp cận để vận dụng các yếu tố: *nhân, lễ, nghĩa, trí, dũng, tín, lợi* và thành vào việc “truyền đạo” để góp phần tạo ra những người quản lý xã hội chuyên nghiệp như “*quân tử*” và “*kẻ sĩ*”[1]. Tư tưởng

của Khổng Tử tuy chưa chuyên sâu về đào tạo và QLĐT NNL nhưng đã để lại cho nhân loại các yêu cầu đối với đào tạo và QLĐT NNL cho xã hội.

Từ khi Chủ nghĩa Mác - Lênin xuất hiện, ở phương Tây có các nghiên cứu về quy luật phát triển xã hội đã khẳng định vai trò của xã hội đối với phát triển giáo dục và tác dụng của GD-ĐT đối với xã hội mà đặc biệt là vai trò của NNL. Các công trình khoa học kinh điển về chính trị, kinh tế và quản lý xã hội của Chủ nghĩa Mác- Lênin đã để lại những tư tưởng về vai trò của quản lý. Trong Bộ Tư bản, C. Mác đã coi vai trò của nhà quản lý giống như vai trò của nhạc trưởng trong dàn nhạc với nhận định “*Tất cả mọi lao động trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn thì ít nhiều cũng đều cần đến một sự chỉ đạo để điều hòa các hoạt động cá nhân và thực hiện những chức năng chung phát sinh từ sự vận động của toàn bộ cơ thể sản xuất khác với sự vận động của khí quan độc lập của nó. Một người độc tấu vĩ cầm tự mình điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng*” [2; tr 480]. Quan điểm của C. Mác cho thấy, vai trò của người quản lý trong quản lý một lĩnh vực hoạt động xã hội. Quan điểm đó có thể vận dụng vào QLĐT trong các cơ sở đào tạo nhằm mục tiêu thỏa mãn nhu cầu NNL của TTLĐ.

Đã có nhiều công trình nghiên cứu về khoa học quản lý coi yếu tố quan trọng nhất để đạt được mục tiêu quản lý là các nguyên tắc quản lý và nâng cao năng lực cho người lao động. Điển hình là công trình “*Những nguyên tắc quản lý khoa học*” của Frederick Winslow Taylor đã đưa ra định nghĩa “quản lý” và 04 nguyên tắc quản lý khoa học nhằm đem lại hiệu quả quản lý; trong đó có nguyên tắc về *tuyển chọn và huấn luyện người lao động một cách khoa học* [3]. Các tri thức này là nền tảng cho các hoạt động quản lý nói chung và QLĐT nói riêng.

* Trường Cao đẳng Công nghệ Bắc Hà

1.2. Nghiên cứu về QLĐT đáp ứng nhu cầu NNL của TTLĐ

Vào thập niên cuối thế kỉ XX và những năm đầu của thế kỉ XXI, có rất nhiều công trình nghiên cứu về QLĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ được tiếp cận dưới nhiều hướng (góc độ) khác nhau. Những hướng tiếp cận chủ yếu như: QLĐT theo chuẩn đầu ra, QLĐT theo năng lực thực hiện, QLĐT theo nhu cầu xã hội. Một số công trình khoa học tiêu biểu đã nghiên cứu về vấn đề QLĐT NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ theo các góc độ tiếp cận trên như:

Công trình “Xác định mô hình năng lực và đánh giá tại Hoa Kỳ” của các nhà khoa học Rothwell, W. J. & Lindholm, J. E. [4] đã chỉ ra, trong những thập niên cuối thế kỉ XVIII và đầu thế kỉ XIX với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ đã tạo ra những đòi hỏi phải nâng cao năng suất và hiệu quả lao động. Tuy nhiên, trong thực tiễn việc đào tạo NNL để trực tiếp tham gia vào quá trình lao động trong xã hội còn thuần túy theo cách bắt chước kinh nghiệm và rập khuôn một cách máy móc. Đứng trước đòi hỏi đó, yêu cầu người QLĐT phải suy nghĩ về quản lí quá trình đào tạo như thế nào cho có hiệu quả. Công trình này còn cho biết, để nâng cao chất lượng đào tạo NNL cần phải khám phá ra những cách thức trang bị kiến thức và rèn luyện kĩ năng cho người được đào tạo có được năng lực hành nghề. Hệ thống năng lực của người được đào tạo là những yêu cầu của xã hội đối với đào tạo NNL; trong đó có nổi lên các ý nghĩa về sự thỏa mãn nhu cầu của TTLĐ về đào tạo NNL.

Theo các nội dung trong cuốn “Cuộc đời và sự nghiệp của Victor Karlovich Della-Vos” (1965) [5], tác giả đã có quan điểm, muốn đào tạo nghề đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ thì phải nhận biết các kiến thức và đặc biệt là năng lực cần thiết phải trang bị cho người được đào tạo. Các yêu cầu kiến thức và kĩ năng đó phải thể hiện ở năng lực của người được đào tạo và phải quy định rõ trong mục tiêu đào tạo. Những quy định đó được xem là chuẩn đầu ra thỏa mãn nhu cầu TTLĐ đối với người đã qua đào tạo. Cũng trong công trình này, tác giả đề xuất một số biện pháp quản lí quá trình đào tạo (chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức, phương thức đánh giá trong đào tạo nhằm vào mục tiêu phát triển năng lực người được đào tạo). Các quan điểm và biện pháp quản lí của Della Vos đặt nền tảng khoa học cho đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

Đến những năm 20 của thế kỉ XX, do yêu cầu phát triển KT-XH với sự hình thành nhiều phương thức thương mại trên thế giới, vấn đề đào tạo NNL có đủ năng lực đáp ứng nhu cầu TTLĐ đã xuất hiện ở

nhiều nước phát triển. Một trong những tài liệu có nội dung bàn về vấn đề này là cuốn “Sổ tay về phát triển năng lực - cơ sở cho một chương trình đào tạo” của tác giả William E. Blank (1982) [6]. Theo các tác giả, đào tạo theo định hướng phát triển năng lực không quy định chặt chẽ về thời gian, mà đi sâu vào việc trang bị số lượng kiến thức, rèn luyện kĩ năng theo tiêu chuẩn nghề nghiệp để làm đơn vị đo và coi đó như các tiêu chí đáp ứng nhu cầu của TTLĐ trong xã hội. Công trình khoa học này cũng đề cập những vấn đề cơ bản của đào tạo dựa trên nhu cầu người học, nhu cầu của các tổ chức và doanh nghiệp sử dụng lao động về kiến thức, kĩ năng và thái độ của người học theo mục tiêu đào tạo.

Một trong những tài liệu bàn sâu về đào tạo thiết kế các năng lực của người được đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội được ấn hành thập niên cuối của Thế kỉ XX là cuốn “Thiết kế đào tạo dựa trên năng lực” của Shirley Fletcher (1997) [7] đã đề cập cơ sở khoa học của việc thiết lập tiêu chuẩn đào tạo theo nhu cầu người học và nhu cầu sử dụng nhân lực; đồng thời giới thiệu khái quát các module trong chương trình đào tạo.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) với nghiên cứu “ILO, Năng lực nghề nghiệp: Xác định, đào tạo, đánh giá, chứng nhận” [8] đã có khái niệm về TTLĐ, các nội dung bàn về nâng cao năng suất lao động cần tới các hoạt động xác định hệ thống các năng lực của người lao động đáp ứng nhu cầu TTLĐ và tổ chức đào tạo nhằm trang bị cho người được đào tạo hệ thống năng lực đó. Đây là cơ sở để chúng tôi vận dụng đưa ra các giải pháp QLĐT NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

Một số nội dung trong cuốn “Thiết kế chương trình đào tạo dựa trên năng lực” của Mackenzie B (1995) [9] đã trình bày các kết quả nghiên cứu về yêu cầu năng lực của người học cần đạt được trong các chương trình đào tạo mà các năng lực đó xuất phát từ các yêu cầu của các tổ chức và doanh nghiệp sử dụng người được đào tạo. Trong cuốn “Phát triển NNL: các mô hình, chính sách và thực tiễn” của Noonan R. (1997) [10] đã trình bày tổng thể về lí thuyết phát triển NNL nói chung, các mô hình năng lực của người đã qua đào tạo đáp ứng nhu cầu sử dụng NNL trong TTLĐ, các chính sách sử dụng lao động. Tác giả khẳng định các mô hình và chính sách trong đào tạo NNL có trong công trình nghiên cứu đó là những điều kiện cơ bản để “sản phẩm đào tạo” đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

Trong một số năm gần đây, nhiều tài liệu khoa học của nước ngoài đã bàn đến các nội dung phối hợp (hoặc liên kết) đào tạo giữa các cơ sở đào tạo nghề nghiệp và các doanh nghiệp, trong đó có các nội dung thể hiện rõ mối quan hệ giữa một bên là

các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL (đại diện cho TTLĐ - bên “cầu”) với một bên là các cơ sở đào tạo phải đào tạo có trọng trách đào tạo NNL (bên “cung”). Các cuốn sách tiêu biểu có một phần nội dung bàn về liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp nhằm mục đích đào tạo theo nhu cầu TTLĐ như: “*Study on University - Business Cooperation in the USA - 2012*” (Nghiên cứu về hợp tác trường đại học và doanh nghiệp tại Mỹ) do LSE Enterprise ấn hành năm 2012; “*The University Business Forum: A Trends Report 2008-2011* (Diễn đàn Trường Đại học - Doanh nghiệp: Một báo cáo xu hướng 2008-2011); “*University Business Cooperation: 15 Institutional Case Studies on the Links Between Higher Education Institutions and Businesses*” (Hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp: 15 trường hợp nghiên cứu tình huống về Hợp tác giữa các tổ chức giáo dục đại học và doanh nghiệp); “*A Review of Business - University Collaboration, London: Higher Education Funding Council for England* (Một đánh giá về hợp tác của doanh nghiệp - trường đại học) của Tim Wilson DL. Đây là những nghiên cứu làm cơ sở để chúng tôi vận dụng đưa ra các biện pháp QLĐT NNL sao cho cân bằng với nhu cầu của TTLĐ.

Tổ chức giáo dục, khoa học và văn hóa của Liên hiệp quốc đã đưa ra quan điểm chất lượng đào tạo phụ thuộc vào các yếu tố đầu vào (Input), quá trình (Process), đầu ra (Output/Outcome) và tác động của bối cảnh (Context); từ đó QLĐT theo mô hình CIPO. Đây là một trong những mô hình QLĐT được nhiều cơ sở đào tạo trên thế giới ứng dụng có hiệu quả [11].

Nhìn chung, những nghiên cứu trên thế giới đã tập trung vào đào tạo và QLĐT theo nhu cầu TTLĐ với cách thể hiện theo các hướng tiếp cận như “*đào tạo theo năng lực thực hiện*”, “*đào tạo theo chuẩn đầu ra*” và “*đào tạo theo nhu cầu xã hội*”. Cho dù tiếp cận theo hướng nào thì nội dung chủ yếu của các công trình khoa học đã giới thiệu đều nhằm vào mục tiêu *đào tạo và QLĐT NNL theo nhu cầu TTLĐ*. Những thành quả nghiên cứu đó đã góp phần tạo ra các cứ liệu về cơ sở lý luận và thực tiễn có giá trị để kế thừa và phát triển trong nghiên cứu vấn đề đào tạo NNL theo nhu cầu TTLĐ tại các trường cao đẳng công nghệ ở Việt Nam.

2. Những nghiên cứu ở Việt Nam

2.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về huấn luyện cán bộ vẫn có giá trị định hướng trong đào tạo và

QLĐT theo nhu cầu TTLĐ trong thời đại ngày nay. Điều đó thể hiện ở mục tiêu đào tạo “*huấn luyện nhằm đạt được những gì*” có ý nghĩa trong vận dụng vào thiết lập các chuẩn về kiến thức, kỹ năng và thái độ người được đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ; “*huấn luyện như thế nào*” có ý nghĩa ở chỗ vận dụng vào việc tổ chức quá trình đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ [12; tr 367-371].

Nghị quyết số 29-NQ/TW Ban Chấp hành Trung ương Đảng ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế đã xác định: “*Đối với giáo dục nghề nghiệp, tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp. Hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành, bảo đảm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ của TTLĐ trong nước và quốc tế*”. Nghị quyết cũng chỉ ra một trong những nhiệm vụ và giải pháp đội ngũ giáo dục nghề nghiệp là xây dựng chương trình đào tạo theo hướng tích hợp kiến thức, kỹ năng, tác phong làm việc chuyên nghiệp, ý thức kỉ luật và đạo đức nghề nghiệp để hình thành năng lực nghề nghiệp cho người học tham gia có hiệu quả vào TTLĐ.

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI đã thể hiện rõ những quan điểm chỉ đạo của Đảng ta về đào tạo NNL: “*Đào tạo NNL đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. Thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển NNL theo nhu cầu xã hội*” [13].

Các quan điểm, mục tiêu và giải pháp trong Chiến lược phát triển KT-XH của Đảng ta đã nêu trên thể hiện rõ các yêu cầu đào tạo NNL theo TTLĐ. Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 đã nêu lên mục tiêu và các giải pháp phát triển giáo dục đến năm 2020, trong đó chỉ rõ mục tiêu đào tạo: “*Nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực, nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH; đào tạo ra những con người có năng lực sáng tạo, tư duy độc lập, trách nhiệm công dân, đạo đức và kỹ năng nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ, kĩ luật lao động, tác phong công nghiệp, năng lực tự tạo việc làm và khả năng thích ứng với những biến động của TTLĐ và một bộ phận có khả năng cạnh tranh trong khu vực và thế giới*” [14]. Các mục tiêu và giải pháp đã thể hiện rõ ý nghĩa về sự cần thiết và các yêu cầu về đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu

TTLĐ của nước nhà. Đó là các định hướng cho nghiên cứu về đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ của nước nhà trong bối cảnh phát triển KT-XH hiện nay.

2.2. Nghiên cứu về quản lý làm nền tảng cho nghiên cứu QLĐT NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Nghiên cứu “*Khoa học tổ chức và quản lý - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*” của Nguyễn Văn Bình [15] đã nêu rõ định nghĩa quản lý, các công cụ, nguyên tắc quản lý và chỉ ra phương thức triển khai các chức năng cơ bản của quản lý. Đây là một trong những công trình khoa học mang tính lý luận chung để vận dụng vào quản lý các hoạt động xã hội; trong đó có thể vận dụng vào QLĐT NNL theo nhu cầu TTLĐ. Nguyễn Minh Đạo với nghiên cứu “*Cơ sở khoa học của quản lý*” [16] được các nhà quản lý coi như một cẩm nang của mình để triển khai các chức năng cơ bản của quản lý các hoạt động xã hội nói chung. Các tri thức về quản lý trong công trình này có thể vận dụng vào QLĐT nói chung và QLĐT theo TTLĐ của các trường cao đẳng công nghệ nói riêng. Nghiên cứu “*Giáo trình Khoa học quản lý*” của Đỗ Hoàng Toàn (chủ biên) [17] thể hiện rõ những vấn đề cơ bản nhất về quản lý một tổ chức, một doanh nghiệp để làm nền tảng cho các nhà quản lý các cơ sở đào tạo nhận biết cách lựa chọn mục tiêu quản lý. Các tri thức đó có thể vận dụng vào QLĐT NNL nhằm vào mục tiêu đáp ứng nhu cầu TTLĐ. Gần đây có nghiên cứu của Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Hải và Đặng Quốc Bảo về “*Quản lý giáo dục*” [18]. Đây là một công trình khoa học có các tiếp cận mới vừa tiếp thu những tinh hoa của các lý thuyết quản lý qua nhiều thời kì lịch sử của nhân loại, vừa mang tính thích ứng thời đại ngày nay về khoa học quản lý để vận dụng vào QLĐT NNL nói chung và đào tạo NNL công nghệ theo nhu cầu TTLĐ.

2.3. Nghiên cứu về đào tạo và QLĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Cũng như ở nước ngoài, các công trình nghiên cứu về đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ thể hiện theo các hướng tiếp cận như đào tạo theo chuẩn đầu ra hoặc đào tạo theo năng lực thực hiện và nói một cách tổng quát là đào tạo theo nhu cầu xã hội.

- *Về sách*: Cuốn “*Phát triển toàn diện con người trong thời kì CNH, HĐH*” của Phạm Minh Hạc (2001) và “*Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*” của Phan Văn Kha (2007). Vấn đề nổi bật của các công trình này là tác giả đã đưa ra các yêu cầu xã hội về năng lực của NNL (kiến thức, kỹ năng, thái độ) trước bối cảnh kinh tế thị trường và các yêu cầu đối với tổ chức đào tạo nhằm hình thành và phát triển năng lực hành nghề cho người lao động, mà các yêu cầu về năng lực đó được xem là thỏa mãn

nhu cầu của TTLĐ. Năm 2011, Tổng cục dạy nghề thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) xuất bản cuốn “*Kĩ năng dạy học - Tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên và người dạy nghề*”. Tài liệu này mô tả khá đầy đủ về quan điểm dạy nghề định hướng năng lực cho người được đào tạo, cấu trúc và các tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo theo các tiêu chí năng lực của người lao động mà TTLĐ có nhu cầu. Tổ chức Quốc tế Pháp ngữ - OIF, Hiệp hội thúc đẩy giáo dục và đào tạo ở nước ngoài - APEFE của Vương quốc Bỉ và Tổng cục dạy nghề Việt Nam đã ấn hành bộ tài liệu “*Phương pháp tiếp cận theo năng lực trong đào tạo nghề*” (2012). Bộ tài liệu này đã chỉ rõ việc triển khai một hệ thống đào tạo nghề dựa trên xác định các năng lực của người hành nghề đáp ứng nhu cầu sử dụng của các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp đại diện cho bên “cầu” từ TTLĐ. Trong cuốn “*Tiếp cận hiện đại trong quản lý giáo dục*” của Trần Kiểm (2013), bằng tiếp cận hệ thống, tác giả đã chỉ ra nhưng yếu tố đầu vào và đầu ra với nhân cách được hình thành và phát triển theo mục tiêu giáo dục; trong khi đó một trong các mục tiêu quản lý giáo dục theo tiếp cận hiện đại là phải đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu sử dụng NNL từ TTLĐ. Một trong 16 chuyên đề của cuốn “*Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về lãnh đạo và quản lý giáo dục trong thời kì đổi mới*” của Đặng Xuân Hải (2012) đã trình bày quy trình quản lý chất lượng ở một cơ sở đào tạo bao gồm các bước cụ thể, trong đó bước đầu tiên là “xác lập các chuẩn mực và các chỉ số đối với các yếu tố liên quan đến chất lượng GD-ĐT”. Các chuẩn mực này được dựa trên nhu cầu NNL của xã hội nói chung, nhu cầu của TTLĐ nói riêng. Chuyên đề “*Đổi mới căn bản dạy nghề ở Việt Nam*” của Vũ Ngọc Hải được thể hiện trong cuốn “*Đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT Việt Nam*” (2012) đã đề cập đến vấn đề đổi mới dạy nghề theo hướng chuẩn hóa. Theo tác giả, chuẩn hóa dạy nghề nhất thiết phải chuẩn hóa về các tiêu chuẩn đánh giá kết quả dạy nghề theo chuẩn; trong đó, chuẩn này là các kiến thức, kỹ năng và yêu cầu thái độ của người học cần phải đạt được để họ đủ điều kiện tham gia vào TTLĐ.

- *Về các đề tài khoa học và công nghệ*: Đề tài khoa học công nghệ cấp Nhà nước, mã số KX07-14, “*Bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*” của Nguyễn Minh Đường (1996) đã nêu lên các yêu cầu về phẩm chất, năng lực của đội ngũ nhân lực; trong đó có bàn đến các năng lực hành nghề của người được đào tạo đáp ứng nhu cầu NNL của xã hội nói chung và nhu cầu TTLĐ nói riêng. Đề tài khoa học công nghệ cấp nhà nước, mã số KX-05-10 về

“Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế” do Nguyễn Minh Đường làm chủ nhiệm (2006) đã xác định chuẩn các trình độ đào tạo của ngành nghề trong hệ thống đào tạo là những yêu cầu khách quan từ TTLĐ, nó xuất phát từ nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH. Các cơ sở đào tạo phải căn cứ vào các yêu cầu khách quan đó để xây dựng mục tiêu, lựa chọn nội dung kiến thức chuyên môn; kĩ năng thực hành nghề, 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 đào tạo. Chuẩn các trình độ có trong công trình nghiên cứu này chính là chuẩn về kiến thức, kĩ năng và yêu cầu thái độ của NNL mà TTLĐ có nhu cầu. Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ 93-38-24, Viện Nghiên cứu Đại học và Giáo dục chuyên nghiệp của Nguyễn Đức Trí với đề tài “Tiếp cận đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hiện và việc xây dựng tiêu chuẩn nghề” đã nghiên cứu khá toàn diện đào tạo theo nhu cầu TTLĐ được tiếp cận theo hướng “đào tạo theo năng lực thực hiện” và “đào tạo theo chuẩn nghề nghiệp”. Các tiêu chuẩn nghề đã được nhóm các nhà khoa học xác định trong đề tài được xuất phát từ nhu cầu TTLĐ. Mặt khác, đề tài này còn làm sáng tỏ cách thức QLĐT theo các hướng tiếp cận nêu trên (từ khâu xác định mục tiêu, đến các khâu xây dựng chương trình, tổ chức hoạt động dạy học, đánh giá kết quả so với yêu cầu của các tổ chức sử dụng lao động đại diện cho TTLĐ. Đề tài Khoa học và Công nghệ trọng điểm cấp Bộ, mã số B2007. 29 - 27 TD của Nguyễn Phúc Châu “Các giải pháp triển khai đào tạo cán bộ quản lí giáo dục theo nhu cầu xã hội” có bàn kĩ về nhu cầu, nhu cầu xã hội, nhu cầu xã hội về đào tạo, nhu cầu người học (người được đào tạo) và nhu cầu sử dụng lao động (của các cơ quan, tổ chức sử dụng nhân lực). Những vấn đề về lí luận và nhu cầu xã hội có thể vận dụng vào xác định nhu cầu nhân lực của TTLĐ trong giai đoạn hiện nay.

- Về các bài báo khoa học: Các nghiên cứu của Lê Đức Ngọc và Trần Hữu Hoan về “Chuẩn đầu ra trong giáo dục đại học” [19], Nguyễn Thế Mạnh về “Đề xuất chuẩn đầu ra về kĩ năng dạy học của quá trình đào tạo giáo viên dạy nghề tại các trường sư phạm kĩ thuật” [38], Ngô Hồng Điệp với “Một số vấn đề liên quan đến việc xây dựng và công bố chuẩn đầu ra ở các trường đại học nước ta hiện nay” [20], Sử Ngọc Anh với “Xây dựng chuẩn đầu ra góp phần đảm bảo chất lượng giáo dục đại học” [21], Lê Phước Lượng với “Định hướng, lựa chọn ngành nghề đào tạo, thúc đẩy động

cơ học tập của sinh viên thông qua chuẩn đầu ra ở các trường đại học” [22] đã tập trung vào mô tả “Chuẩn đầu ra” đáp ứng nhu cầu TTLĐ với những tiêu chí rõ ràng về kiến thức, kĩ năng và thái độ đối với đội ngũ giảng viên cũng như sinh viên đại học. Các nghiên cứu của Hồ Cảnh Hạnh “QLĐT theo nhu cầu xã hội” [23], Nguyễn Thị Hằng với “QLĐT nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội” [24] đã xác định các giải pháp về QLĐT theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội. Tuy nhiên, đây mới chỉ là những nghiên cứu trên quy mô nhỏ, các giải pháp mang tính khái quát, chưa xuất phát từ thực tiễn, do đó chúng tôi sẽ xuất phát từ điều tra thực trạng và cụ thể hóa ở các trường cao đẳng công nghệ để có những minh chứng thuyết phục hơn. Gần đây có bài viết “Phát triển dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ và hội nhập quốc tế” của Nguyễn Hồng Minh đã đưa ra một trong những giải pháp phát triển dạy nghề (giáo dục nghề nghiệp) là “gắn kết dạy nghề với TTLĐ và sự tham gia của doanh nghiệp trong giáo dục nghề nghiệp” [25]. Trong bài viết “Nghiên cứu vận dụng mô hình CIPO vào QLĐT theo năng lực thực hiện” của Đào Việt Hà [26] và “Quản lí chất lượng dạy nghề theo mô hình CIPO” của Phạm Thị Thúy Hồng [11] đã chỉ ra 4 yếu tố của mô hình CIPO (đầu vào, quá trình, đầu ra và các tác động từ bối cảnh đến chất lượng đào tạo). Các nghiên cứu này thể hiện rõ mối quan hệ giữa các khâu “đào tạo” và “thị trường”, là cơ sở quan trọng trong việc đề xuất các giải pháp đảm bảo sự cân bằng giữa “cung” và “cầu” trong QLĐT NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ ở các trường cao đẳng công nghệ.

- Về các luận án tiến sĩ: Nguyễn Thị Hằng với “QLĐT ở trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội” [27] đã xác định: Để các trường dạy nghề có thể đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội trong cơ chế thị trường thì khâu then chốt và bước đi đột phá là phải đổi mới QLĐT nghề trong mối quan hệ giữa cung và cầu trong xã hội mà bản chất của vấn đề đó là mối quan hệ cung - cầu của TTLĐ. Đề tài “Các giải pháp đổi mới quản lí dạy học thực hành nghề theo tiếp cận năng lực thực hiện cho sinh viên sư phạm kĩ thuật” [28] của Nguyễn Ngọc Hùng đã nghiên cứu về phát triển lí luận dạy học thực hành nghề theo tiếp cận năng lực thực hiện. Tác giả đã phân tích những đặc điểm của đào tạo theo tiếp cận năng lực thực hiện; đồng thời chỉ ra những yêu cầu khách quan phải đổi mới dạy học theo tiếp cận năng lực thực hiện thông qua xác định chuẩn nghề nghiệp. Các kết quả này có thể xem là tài liệu tham khảo để nghiên cứu về QLĐT NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ. Nghiên cứu “Dạy học theo tiếp cận năng lực thực hiện ở các trường đại học

sự phạm kĩ thuật” của Cao Danh Chính [29] đã khẳng định dạy học theo tiếp cận năng lực chú trọng vào kết quả đầu ra của quá trình dạy học, cách thức tổ chức dạy học theo tiếp cận năng lực thực hiện và đặc biệt là đưa ra bộ công cụ đánh giá các năng lực thực hiện hay chuẩn đầu ra được trang bị cho người học. Tuy tác giả chỉ bàn về dạy học - một khâu cơ bản của quá trình đào tạo, nhưng các nội dung bàn về chuẩn kiến thức, kĩ năng và thái độ người học đối với một ngành đào tạo có thể vận dụng vào quá trình đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

Nhìn chung, các nghiên cứu trong và ngoài nước đã tập trung nêu lên các tư tưởng và những vấn đề cơ bản về quản lí, quản lí giáo dục, quản lí nhà trường và QLĐT. Cho dù các công trình khoa học đó tiếp cận theo các hướng “đào tạo theo năng lực thực hiện” hoặc “đào tạo theo chuẩn đầu ra” hoặc “đào tạo theo nhu cầu xã hội” thì bản chất của vấn đề vẫn tập trung vào mục tiêu “đáp ứng nhu cầu của TTLĐ”. Vấn đề đào tạo và QLĐT NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ mới chỉ là những quan điểm mang tính định hướng chung, chưa bàn cụ thể về TTLĐ trong giai đoạn hiện nay, chưa bàn cụ thể về QLĐT trong các trường cao đẳng công nghệ tại Việt Nam. Chính vì vậy, trên cơ sở kế thừa các nghiên cứu đã có, chúng tôi sẽ tập trung nghiên cứu về đặc trưng nhu cầu của TTLĐ nói chung và TTLĐ công nghệ nói riêng, những vấn đề thể hiện sự tất yếu phải đào tạo NNL theo nhu cầu TTLĐ trong bối cảnh phát triển KT-XH trong thời đại ngày nay, các thành tố và quản lí các thành tố của quá trình đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ trong một trường cao đẳng công nghệ như thế nào và dựa trên cơ sở lí luận nào, những yếu tố nào có tác động đến QLĐT theo nhu cầu TTLĐ tại các trường cao đẳng nghề trong giai đoạn hiện nay... □

Tài liệu tham khảo

[1] Nguyễn Sinh Huy - Nguyễn Văn Lê (1999). *Giáo dục học đại cương*. NXB Giáo dục.
 [2] C. Mác và Ph. Ăngghen (2002). *Toàn tập* (tập 23). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 [3] Đỗ Minh Cương - Nguyễn Thị Doan (2001). *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 [4] Rothwell, W. J. & Lindholm, J. E. (1999). *Competency identification modeling and assessment in the USA*. International Journal of Training and Development.
 [5] Schenk, John P. *The Life and Times of Victor Karlovich Della-Vos; W.H.G. Armytage, The rise of the technocrats a social history*. Published 1965 by Routledge and K. Paul in London.

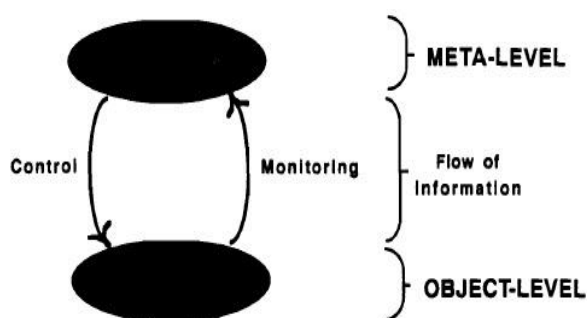
[6] William E. Blank (1982). *Handbook for Developing Competency - Based Training Programs*. Prentice Hall, Inc, Ohio.
 [7] Shirley Fletcher (1997). *Designing Competence - Based Training*. 2ND edition, Kogan Page Ltd, London.
 [8] ILO, Occupational Competencies: Identification, Training, Evaluation, Certification.
 [9] Mackenzie B. (1995). *Designing a Competency - Based Training Curriculum*. Holmesglen College TAFE, Australia.
 [10] Noonan R. (1997). *Human Resource Development: Paradigms, Policies and Practices*. Helsinki.
 [11] Phạm Thị Thúy Hồng (2013). *Quản lí chất lượng dạy nghề theo mô hình CIPO*. Tạp chí Khoa học giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 96, tr 32-34.
 [12] *Hồ Chí Minh toàn tập* (tập 7) (1995). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 [13] Đảng Cộng sản Việt Nam (2012). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 [14] Chính phủ (2011). *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 [15] Nguyễn Văn Bình (tổng chủ biên, 1999). *Khoa học tổ chức và quản lí - Một số vấn đề lí luận và thực tiễn* (Trung tâm Nghiên cứu khoa học tổ chức quản lí). NXB Thống kê.
 [16] Nguyễn Minh Đạo (1997). *Cơ sở của khoa học quản lí*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
 [17] Đỗ Hoàng Toàn (2000). *Giáo trình Khoa học quản lí*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.
 [18] Bùi Minh Hiền (chủ biên) - Vũ Ngọc Hải - Đặng Quốc Bảo (2006). *Quản lí giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
 [19] Lê Đức Ngọc - Trần Hữu Hoan (2010). *Chuẩn đầu ra trong giáo dục đại học*. Tạp chí Khoa học giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 55, tr 4-5.
 [20] Ngô Hồng Điệp (2011). *Một số vấn đề liên quan đến việc xây dựng và công bố chuẩn đầu ra ở các trường đại học ở nước ta*. Tạp chí Giáo dục, số 256, tr 17-19.
 [21] Sử Ngọc Anh (2012). *Xây dựng chuẩn đầu ra góp phần đảm bảo chất lượng giáo dục đại học*. Tạp chí Giáo dục, số 288, tr 29-31.
 [22] Lê Phước Lượng (2012). *Định hướng, lựa chọn ngành nghề đào tạo thúc đẩy động cơ học tập của sinh viên thông qua chuẩn đầu ra ở các trường đại học*. Tạp chí Giáo dục, số 279, tr 13-15.
 [23] Hồ Cảnh Hạnh (2012). *Quản lí đào tạo theo nhu cầu xã hội*. Tạp chí Giáo dục, số 286, tr 5-7.
 [24] Nguyễn Thị Hằng (2012). *Quản lí đào tạo nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội*. Tạp chí Khoa học giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 82, tr 39-41.

(Xem tiếp trang 151)

triển ý thức về việc giám sát sự hiểu biết, từ đó sẽ dẫn đến gia tăng sự tập trung chú ý và phân bổ hợp lý các nguồn nhận thức và do đó sẽ cải thiện các thành phần khác của SNT ở trên đỉnh của mô hình kim tự tháp.

2.2.4. Mô hình SNT của Nelson và Narens [8]

Ngoài ba mô hình trên, năm 1990, Nelson và Naren đã giới thiệu một mô hình SNT, được xây dựng dựa trên một cơ chế lí thuyết siêu cấp/cấp độ khách thể (meta-level/object-level) gồm hai cấu trúc siêu cấp độ (meta-level) và cấp độ khách thể (object-level). Mối quan hệ giữa chúng thể hiện hướng của dòng chảy thông tin giữa hai cấp là điều khiển và giám sát. (sơ đồ 5).



Sơ đồ 5. Mô hình SNT của Nelson và Narens (1990)

Nhờ chức năng giám sát, cấp độ xử lí SNT thông báo về các trạng thái và quá trình ở cấp độ khách thể, trong khi chức năng kiểm tra có nhiệm vụ làm cho các quyết định ở cấp độ khách thể được xác định và thay đổi thông qua những nhận xét của siêu cấp độ.

3. Kết luận

Những định nghĩa và mô hình trên đây giúp chúng ta có cái nhìn tổng quát về SNT và các thành phần của SNT. Đồng thời, chúng ta nhận thấy sự phát triển của lí thuyết SNT, càng về sau, SNT càng được nhìn nhận một cách đầy đủ, rõ ràng hơn, là cơ sở để chúng ta có thể vận dụng lí thuyết SNT trong nhiều lĩnh vực, đặc biệt trong giáo dục.

Từ những nghiên cứu về khái niệm SNT, các mô hình SNT có thể xác định một cách cơ bản những thành phần, kĩ năng của SNT, từ đó giúp giáo viên có thể điều chỉnh quá trình dạy học, tăng cường tổ chức cho học sinh thực hiện các hoạt động SNT, góp phần nâng cao chất lượng dạy học trong nhà trường. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Franz Emanuel Weinert (chủ biên, 1998). *Sự phát triển nhận thức học tập và giảng dạy* (dịch: Việt Anh - Nguyễn Hoài Bảo). NXB Giáo dục.
[2] Brown, A. L. (1987). *Metacognition, executive control, self-regulation and other more mysterious*

mechanisms. In F. E. Weinert and R. H. Kluwe (eds.), *Metacognition, Motivation, and Understanding*, chapter 3, pp. 65-116. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, New Jersey.

- [3] Xiaodong Lin (2001). *Designing metacognitive activities*. ETR&D, Vol. 49, No.2, pp. 23-40, Springer.
[4] Ủy ban Khoa học về Hành vi - Khoa học Xã hội và Giáo dục (Hoa Kỳ) (2007). *Phương pháp học tập tối ưu*. NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
[5] Special Education Support Services (SESS) (2009). *Metacognition for the classroom and beyond: differentiation and support for learners*. An Roinn Oideachais Agus Scileanna.
[6] Flavell, J. H (1979). *Metacognition and cognitive monitoring: a new area of cognitive developmental inquiry*. American psychology, Vol. 34, pp. 906-911.
[7] Flavell, J. H (1976). *Metacognitive aspects of problem solving*. In L. B. Resnick (Ed.) *The nature of intelligence*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, pp. 231-236.
[8] Nelson, T. D. - Narens, L. (1990). *Metamemory: A theoretical framework and new findings*. The Psychology of Learning and Motivation, Vol. 26, pp. 125-141, Academic Press. Inc.
[9] Sigmund Tobias - Howard T. Everson (2002). *Knowing what you know and what you don't: further research on metacognitive knowledge monitoring*. College Board Research Report No. 2002-3.

Tổng quan những nghiên cứu...

(Tiếp theo trang 113)

- [25] Nguyễn Hồng Minh (2016). *Phát triển dạy nghề đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và hội nhập quốc tế*. Tạp chí Khoa học Dạy nghề, số 33, tr 7-9.
[26] Đào Việt Hà (2012). *Nghiên cứu vận dụng mô hình CIPO vào quản lí đào tạo theo năng lực thực hiện*. Tạp chí Giáo dục, số 292, tr 6-7.
[27] Nguyễn Thị Hằng (2013). *Quản lí đào tạo ở trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội*. Luận án tiến sĩ Giáo dục học. Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.
[28] Nguyễn Ngọc Hùng (2004). *Các giải pháp đổi mới quản lí dạy học thực hành nghề theo tiếp cận năng lực thực hiện cho sinh viên sư phạm kĩ thuật*. Luận án tiến sĩ Giáo dục học. Trường Đại học Quốc gia Hà Nội.
[29] Cao Danh Chính (2012). *Dạy học theo tiếp cận năng lực thực hiện ở các trường đại học sư phạm kĩ thuật*. Luận án tiến sĩ Giáo dục học. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.