

MÔ HÌNH QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP

PHẠM XUÂN THU*

Email: phamxuanthu74@gmail.com

Tóm tắt:

Mặc dù nhà nước đã, đang có nhiều chính sách thúc đẩy gắn kết toàn diện giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN) và doanh nghiệp nhưng hiệu quả chưa cao. Nhiều cơ sở GDNN còn lúng túng trong việc xác định nội dung và biện pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng với sự hỗ trợ của doanh nghiệp. Tiếp cận mô hình dạy và học của Biggs, bài viết lý giải các hành vi quản lý hoạt động đào tạo; và vận dụng lí thuyết hệ thống nhằm mô hình hóa nội dung các hành vi quản lý đào tạo nghề trình độ cao đẳng, đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.

Từ khóa: Đào tạo nghề, mô hình quản lý đào tạo nghề, nhu cầu nhân lực, doanh nghiệp.

Ngày nhận bài: 25/12/2019

Ngày phản biện: 10/03/2020

Ngày đăng: Tháng 03/2020

1. Đặt vấn đề

Phát triển nguồn nhân lực là vấn đề thiết yếu đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Tuy nhiên, trong báo cáo của Tổng cục kết quả nghề nghiệp năm 2018 cho thấy, chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhiều cơ sở GDNN vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu, chưa gắn bó hữu cơ với nhu cầu nhân lực của xã hội; mối quan hệ giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động còn lỏng lẻo [3]. Tác giả Nguyễn Thị Linh Hương và Phan Thị Minh Hiền trong nghiên cứu “Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội ở Việt Nam:

Tiếp cận vi mô và một số khuyến nghị chính sách”, cũng khẳng định: Đào tạo nghề chưa có sự kết nối giữa các trường nghề với doanh nghiệp [1].

Đảng và Nhà nước ta xác định sự liên kết giảng dạy giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp là chìa khóa cho việc đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp. Mặc dù nhà nước đã có nhiều chính sách thúc đẩy gắn kết toàn diện, chặt chẽ giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp nhưng hiệu quả chưa cao. Nhiều cơ sở GDNN lúng túng trong việc xác định nội dung và quản lý đào tạo nghề trình độ cao đẳng với sự hỗ trợ của doanh nghiệp. Do

* Phạm Xuân Thu - Viện Khoa học giáo dục nghề nghiệp

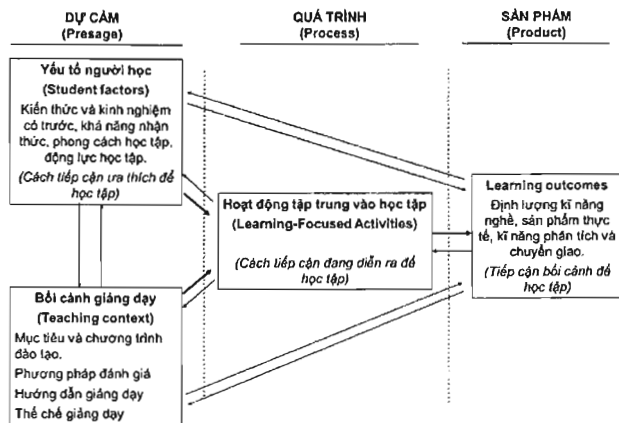
vậy, mục đích của bài viết này nhằm phát triển một mô hình quản lý đào tạo nghề trình độ cao đẳng với sự hợp tác của doanh nghiệp; bắt đầu bằng việc tiếp cận mô hình dạy và học của Biggs (1993), sau đó tiếp cận lý thuyết hệ thống để mô hình hóa các hành vi quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tiếp cận mô hình dạy và học của Biggs

Bảng quan điểm thuyết kiến tạo, lập luận rằng kiến thức được xây dựng bên trong và

được kiểm tra thông qua tương tác với thế giới bên ngoài, Biggie (1993) đã phát triển mô hình hệ thống dạy và học để mô tả chu kỳ, trong đó mô tả sự tương tác hai chiều của dạy và học bao gồm yếu tố về đặc điểm của người học (Student factors), bối cảnh giảng dạy (Teaching context) và quá trình học tập (Process) của người học, liên tục tương tác dẫn đến kết quả học tập (Product) [5]. Dựa vào mô hình dạy và học của Biggs, nghiên cứu đã sửa đổi, điều chỉnh và làm rõ hơn trong lĩnh vực đào tạo nghề trình độ cao đẳng (Hình 1).



Mô hình dạy và học của Biggs sửa đổi cho đào tạo nghề (Hình 1) mô tả sự tương tác giữa ba biến là: biến dự cảm (Presage), biến quá trình (Process) và biến sản phẩm (Product). Do vậy, mô hình dạy và học của Biggie còn

được gọi là "mô hình 3P của dạy và học" (3P model of teaching and learning). Hiểu biết ý nghĩa của ba biến này giúp nhà giáo liên tục cải thiện hiện quả dạy và học. Ý nghĩa của ba biến trong dạy và học được mô tả như sau [4]:

NGHIÊN CỨU, TRAO ĐỔI

- **Biến dự cảm:** biến liên quan đến thời gian trước khi bắt đầu quá trình dạy và học. Biến này có thể được nhóm thành đặc điểm phụ thuộc vào người học và đặc điểm phụ thuộc vào bối cảnh giảng dạy:

+ **Đặc điểm phụ thuộc vào người học:** gồm kiến thức và kinh nghiệm trước đó, khả năng hoặc kĩ năng nhận thức, phong cách học tập và yếu tố động lực, chẳng hạn như kỳ vọng và giá trị.

+ **Đặc điểm phụ thuộc vào bối cảnh giảng dạy:** gồm cả yếu tố nhà giáo và hệ thống thể chế đào tạo, chẳng hạn như mục tiêu và chương trình đào tạo, phương pháp đánh giá, hướng dẫn giảng dạy, điều kiện lớp học và thể chế giảng dạy.

Các yếu tố này tương tác biến quá trình để xác định hoạt động tức thời (đang diễn ra) của người học liên quan đến học tập, khi các yếu tố này hiện thân cách tiếp cận của họ.

- **Biến quá trình:** Đề cập đến cách thực hiện nhiệm vụ học tập, nghĩa là cách người học xử lý những nhiệm vụ học tập trong bối cảnh cụ thể [4]. Yếu tố chính trong giai đoạn này được xác định bởi hoạt động học tập mà người học theo đuổi. Những hoạt động mà người học tiến hành sẽ phụ thuộc vào sự phản ánh của họ, bao gồm cả cách họ nhận thức kinh nghiệm đã có của bản thân và cách họ nhận thức nhiệm vụ và bối cảnh diễn ra.

- **Biến sản phẩm:** Đề cập đến kết quả học tập, bao gồm ba yếu tố quan trọng gồm kết quả định lượng (chất lượng sản phẩm thực tế và các kĩ năng cụ thể có được), kĩ năng phân tích (cấu trúc/sự phức tạp của suy nghĩ và chuyển giao kiến thức đã được phát triển), và ảnh hưởng đến người học (sự hài lòng và cam kết đến quá trình học tập cho/của người học) [4].

De la Fuente và cộng sự (2014) đã đóng góp phân tích tương tác của quá trình dạy và học trong mô hình dạy và học của Biggs [4]. Hướng tác động chính của hệ thống dạy và học được biểu thị bằng mũi tên dày, đậm trong Hình 1. Theo đó, biến dự cảm (bao gồm yếu tố người học và bối cảnh giảng dạy) cùng xác định cách tiếp cận mà người học sẽ sử dụng trong nhiệm vụ cụ thể (biến quá trình), từ đó, sẽ xác định kết quả học tập (biến sản phẩm). Mũi tên mỏng thiết lập tất cả các yếu tố để tạo thành hệ thống dạy và học.

2.2. Cách tiếp cận lý thuyết hệ thống trong quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp

Theo tác giả Lê Thanh Huyền (2017) [2], tiếp cận lí thuyết hệ thống là cách tiếp cận hiện đại, là công cụ để giải quyết vấn đề quản lý giáo dục bằng cách mô hình hóa đối tượng/nội dung quản lý trong hệ thống các phần tử liên kết với nhau. Tác giả cho rằng có ba bước quan trọng để giải quyết vấn đề quản lý giáo dục dựa trên tiếp cận lý thuyết hệ thống, bao gồm:

- **Bước 1: Mô hình hóa hệ thống cần thay đổi**

+ Xác định các thành tố tạo nên hệ thống.

+ Xác lập mối quan hệ giữa các thành tố.

+ Mô hình hóa cấu trúc hệ thống.

+ Đặt hệ thống cần thay đổi trong không gian nhất định.

+ Phân tích những yếu tố tác động bên trong, bên ngoài hệ thống.

- **Bước 2: Quan sát, đánh giá những ưu điểm và hạn chế của hệ thống**

Nghiên cứu cần cần nhắc, lựa chọn mô hình quản lý phù hợp để phân tích, đánh giá

những ưu điểm và hạn chế về hành vi của hệ thống bằng cách xem xét sự tương tác, phụ thuộc lẫn nhau giữa các thành tố, hoặc phân tích sâu bản chất của mỗi thành tố. Tác giả Trần Quốc Bảo và Trần Khánh Đức đã đưa ra năm mô hình quản lý chủ yếu [2], bao gồm: mô hình lý thuyết tổ chức, mô hình định hướng mục tiêu, mô hình quản lý khoa học (quy trình – chức năng), mô hình quản lý nhân văn, mô hình hệ thống mở (SWOT).

- Bước 3: Đưa ra các giải pháp nhằm đảm bảo tính cân bằng động của hệ thống.

Dựa trên những phân tích, đánh giá ưu điểm, hạn chế của hệ thống, nhà quản lý giáo dục có thể nhận định tương đối về hệ thống thực tại, định hướng trạng thái của hệ thống tương lai và xây dựng giải pháp đưa hệ thống đến kết quả cuối cùng mà vẫn đảm bảo được tính cân bằng động của hệ thống.

2.3. Vận dụng lý thuyết hệ thống trong mô hình hóa cấu trúc quản lý đào tạo nghề trình độ cao đẳng với sự hợp tác của doanh nghiệp

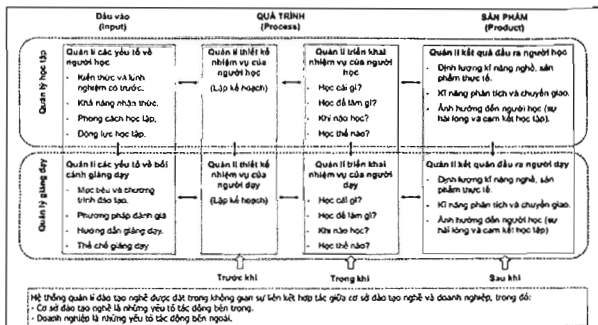
Vận dụng lý thuyết hệ thống, kết hợp với mô hình đào tạo của Biggs, nghiên cứu tiến hành mô hình hóa nội dung quản lý đào tạo nghề trình độ cao đẳng trên cơ sở hợp tác giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp (Hình 2), trong đó:

Vùng quản lý học tập: mô tả nội dung quản lý đào tạo liên quan đến sự phát triển nghề nghiệp của người học gồm: yếu tố đầu vào (kiến thức, kỹ năng có trước, năng lực nhận thức, phong cách và động lực học tập); yếu tố quá trình (liên quan đến quản lý thiết kế và triển khai nhiệm vụ học tập của người học); yếu tố sản phẩm đầu ra (liên quan đến quản lý kết quả đầu ra học tập của người học). Tất cả những yếu tố này tương tác và phụ thuộc lẫn nhau.

Vùng quản lý giảng dạy: mô tả nội dung quản lý đào tạo liên quan đến sự phát triển nghề nghiệp của người dạy gồm: yếu tố đầu vào (mục tiêu, chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo và đánh giá, thể chế đào tạo), yếu tố quá trình (liên quan đến quản lý thiết kế và triển khai nhiệm vụ học tập của người dạy nhằm đáp ứng mục tiêu đào tạo nghề), yếu tố sản phẩm đầu ra (liên quan đến quản lý kết quả đầu ra học tập của người dạy nhằm đáp ứng chuẩn nghề nghiệp nhà giáo và liên tục cập nhật kỹ năng, công nghệ mới). Tất cả những yếu tố này tương tác và phụ thuộc lẫn nhau.

Vùng quản lý học tập và quản lý giảng dạy không đứng độc lập mà tương tác phụ thuộc lẫn nhau. Trong đó, sự am hiểu của người dạy về yếu tố liên quan đến người học (như kiến thức và kinh nghiệm có trước, năng lực nhận thức, phong cách học tập, động lực học tập) để thiết kế các nhiệm vụ học tập giúp người học đạt được mục tiêu đào tạo (kỹ năng tư duy/ phân tích, kỹ năng nghề, sự hài lòng với khóa học). Người dạy tiến hành phân tích người học, thiết kế và triển khai dạy học dựa trên mô hình học tập trải nghiệm trong đào tạo nghề được mô tả trong Hình 2. Trong khi đó, nhà quản lý (Hiệu trưởng và các cấp quản lý trong trường) cần am hiểu về yếu tố liên quan đến bối cảnh giảng dạy (mục tiêu và chương trình, thể chế đào tạo, phương pháp đào tạo và đánh giá) để quản lý hoạt động của người học, lập kế hoạch bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp nhà giáo nhằm đáp ứng chuẩn nghề nghiệp và tìm ra giải pháp đào tạo hiệu quả nhất trong bối cảnh hiện tại. Chẳng hạn, nhà quản lý có thể hợp tác với doanh nghiệp để thiết kế và triển khai nhiệm vụ thực hành nghề tại doanh nghiệp cho nhà giáo nhằm nâng cao, cập nhật kỹ năng nghề, kiến thức về công nghệ mới.

Hình 2. Mô hình cấu trúc hệ thống quản lý đào tạo nghề trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp



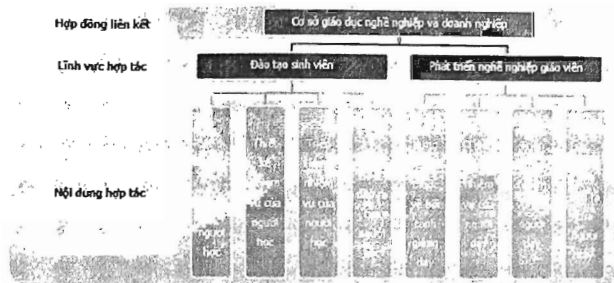
Dựa vào mô hình hệ thống quản lý đào tạo nghề trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp (Hình 2), tác giả xác định nội dung hợp tác giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp gồm:

- Hợp tác xây dựng yếu tố thuộc về người học (đầu vào).
- Hợp tác xây dựng yếu tố thuộc về bối cảnh giảng dạy (đầu vào).
- Hợp tác thiết kế nhiệm vụ của người học (quá trình).
- Hợp tác thiết kế nhiệm vụ của người dạy (quá trình).
- Hợp tác triển khai nhiệm vụ của người học (quá trình).

- Hợp tác triển khai nhiệm vụ của người dạy (quá trình).
- Hợp tác đánh giá kết quả đầu ra của người học.
- Hợp tác đánh giá kết quả đầu ra của người dạy.

Nội dung hợp tác giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp được mô tả trong Hình 3. Sau khi kết thúc mỗi đợt liên kết hợp tác thông qua hợp đồng đào tạo, nhà trường và doanh nghiệp phối hợp đánh giá kết quả đầu ra của người dạy và người học; đánh giá kết quả hợp tác đào tạo để rút ra điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức trong quá trình hợp tác và xây dựng giải pháp thay thế cho khóa liên kết tiếp theo.

Hình 3. Nội dung liên kết hợp tác giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp



Để hoạt động liên kết giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp có hiệu quả và bền vững thì đòi hỏi các cơ sở GDNN và doanh nghiệp phải thiết lập tầm nhìn chung; có sự đồng thuận trong tư duy liên kết đào tạo, xây dựng lòng tin và tạo dựng hình ảnh, thương hiệu uy tín cho cả hai bên.

Bên cạnh đó, việc liên kết hợp tác giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp phải được xây dựng dựa trên nguyên tắc tự nguyện, tương hỗ, đôi bên cùng có lợi. Trong mối quan hệ liên kết hợp tác này, cơ sở GDNN phải tích cực, chủ động, linh hoạt để sự liên kết đào tạo đạt hiệu quả cao nhất.

3. Kết luận

Ý tưởng của Bài viết này tiếp cận mô hình dạy và học của Biggs để áp dụng xây dựng mô hình quản lý đào tạo theo quá trình từ đầu vào đến đầu ra nhằm đáp ứng yêu cầu sử dụng nhân lực của doanh nghiệp. Mô hình này cho phép Hiệu trưởng nhà trường có thể bao quát toàn diện các nội dung quản lý đào tạo nghề trình độ cao đẳng với sự hợp tác của doanh nghiệp □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Nguyễn Thị Linh Hương, Phan Thị Minh Hiền (2018), Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội ở Việt Nam: Tiếp cận vi mô và một số khuyến nghị chính sách, Trung tâm Thông tin và Dự báo kinh tế – xã hội quốc gia. <https://www.giaoducquocle.vn/nguyen-cuu-khoa-hoc/cong-trinh-nguyen-cuu-khoa-hoc/dao-tao-nguon-nhan-luc-dap-ung-nhu-cau-xa-hoi-o-viet-nam-hien-nay/>
- [2]. Lê Thanh Huyền (2017), “Lý thuyết hệ thống và vận dụng tư duy hệ thống trong đổi mới quản lý giáo dục”, Tạp chí Giáo dục, số 402, tr. 1-5.
- [3]. Tổng cục giáo dục nghề nghiệp (2018), Thực trạng và giải pháp phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp mở, đa dạng, linh hoạt theo nhu cầu doanh nghiệp và yêu cầu của người học, Tạp chí Giáo dục online, Truy cập ngày 15 tháng 4 năm 2019. <https://tapchigiaoduc.moet.gov.vn/vi/dao-tao-viec-lam/dao-tao-viec-lam/thuc-trang-va-giai-phap-phat-trien-he-thong-giao-duc-nghe-nghiep-mo-da-dang-linh-hoat-theo-nhu-cau-doanh-nghiep-va-yeu-cau-cua-nguoi-hoc-20.html>

[4]. De la Fuente, J., Sevillano, L. Z., Sander, P., & Cardelle-Elawar, M. (2014), The 3P and DEDEPRO models as research heuristic. *Revista INFAD de Psicología, International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 155-164.

[5]. Tran, N.D. (2015), Reconceptualisation of approaches to teaching evaluation in higher education. *Issues In Educational Research*, 25(1), 50.

MODEL OF MANAGEMENT OF VET TRAINING AT COLLEGE LEVEL TO MEET THE DEMANDS ON HUMAN RESOURCE OF THE BUSINESS

Pham Xuan Thu *

Email: phamxuanthu74@gmail.com

Abstract:

Although the government has many policies to promote comprehensive cohesion between vocational training and business these policies are proved to be not highly effective. Many vocational training institutions face confusion in determining the content and management of vocational training college with the support of the business. The idea of this research is to introduce a model approach of teaching and learning from Biggs, which aims to explain the training management activities, and ways to apply a theoretical system to shape the content of VET management to meet the human resource demand of the business. This research can cover the content of VET management at college level with the cooperation of the business.

Keywords: *vocational training, model of management vocational training, demands on human resource, business.*

* Pham Xuan Thu - National Institute for Vocational Education and Training