

# BÀN VỀ TRIẾT LÝ CỦA GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

NGUYỄN MINH ĐƯỜNG \*

**Email:**

## Tóm tắt

Bài viết nêu lên một số thuật ngữ được dùng khác nhau trên thế giới và ở Việt Nam về Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) để thống nhất khái niệm. Đã đưa ra một số triết lý của GDNN như: Đào tạo gắn với việc làm, học để làm, học suốt đời. Đã trình bày cụ thể nội dung của các triết lý này và những việc cần đổi mới GDNN của Việt Nam để phát triển GDNN trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, đồng thời để tạo thuận lợi cho người lao động có thể cần gì học nấy, học suốt đời. Tác giả cũng đề xuất một số kiến nghị để thực hiện Triết lý GDNN ở Việt Nam trong thời gian tới.

**Từ khóa:** Triết lý, Giáo dục nghề nghiệp, đào tạo gắn với việc làm, học để làm, học suốt đời.

## Mở đầu

Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) có sứ mệnh đào tạo khoảng 70% nhân lực cho đất nước. Trong những năm qua, được sự quan tâm của Đảng và nhà nước, GDNN đã phát triển mạnh mẽ ở nước ta, tuy nhiên còn nhiều bất cập như: Đào tạo chưa gắn với nhu cầu của thị trường lao động, với việc làm, dẫn đến tình trạng hàng năm có hàng vạn HS/SV tốt nghiệp không tìm được việc làm, trong khi các doanh nghiệp (DoN) cần nhân lực lại không tuyển dụng được lao động; Tổ chức quá trình đào tạo theo chương trình khung cứng nhắc, chưa liên thông giữa các trình độ và đang đào tạo theo niên chế nên chưa tạo thuận lợi cho người lao động có thể cần gì học nấy, học suốt đời.

Sở dĩ như vậy là vì chúng ta chưa cùng nhau thống nhất được triết lý của GDNN làm nền tảng cho việc đưa ra các quyết định, lựa chọn các phương án phát triển GDNN cho phù hợp. Bởi vậy, đề xuất triết lý của GDNN làm định hướng cho việc phát triển GDNN nước nhà trước yêu cầu đổi mới căn bản và toàn

diện GD&ĐT trong điều kiện kinh tế thị trường cạnh tranh và hội nhập quốc tế đồng thời chuẩn bị cho việc hình thành một xã hội học tập ở Việt Nam là điều rất cần thiết.

## 1. Khái niệm về Giáo dục nghề nghiệp

Hiện nay ở nước ta đang có nhiều thuật ngữ và khái niệm khác nhau về giáo dục nghề nghiệp và cũng chưa tương đồng với các thuật ngữ được dùng ở nhiều nước trên thế giới. Bởi vậy, trước khi bàn về triết lý của GDNN, cần làm sáng tỏ những khái niệm cơ bản này.

### 1.1. Dạy nghề/Đào tạo nghề

Ở các nước dùng thuật ngữ Vocational Training là đào tạo nghề (ĐTNN). ĐTNN là một thành tố đã có từ lâu trong hệ thống GDQD của các nước với khái niệm là một phân hệ của hệ thống giáo dục quốc dân, có sứ mạng cung ứng đội ngũ công nhân kỹ thuật (CNKT) và nhân viên nghiệp vụ (NVNV) cho các lĩnh vực kinh tế quốc dân.

Ở nước ta thuật ngữ *Huấn nghệ* và đã xuất hiện từ thời Pháp thuộc khi thực dân Pháp

\* Nguyễn Minh Đường - Viện Khoa học giáo dục Việt Nam

cần có những CNKT để khai thác thuộc địa, đã thành lập 4 Trường Kỹ nghệ thực hành ở Hà Nội, Hải phòng, Huế và Sài gòn. Đó là tiền thân của hệ thống dạy nghề ở nước ta.

Ngày 11/1/1979, Bộ Chính trị khoá IV đã ban hành Nghị quyết số 14-NQ/TW về cải cách giáo dục, trong đó thuật ngữ *Dạy nghề* được sử dụng cho hệ thống dạy nghề.

Luật giáo dục nghề nghiệp được ban hành năm 2015 sử dụng thuật ngữ *Đào tạo nghề nghiệp*. Như vậy là chúng ta đã sử dụng những thuật ngữ khác nhau nhưng chưa tương đồng với thuật ngữ mà các nước đang sử dụng.

### 1.2. Giáo dục Kỹ thuật

Trong một nền sản xuất công nghiệp, bên cạnh những CNKT lao động sản xuất trực tiếp cần có một lực lượng lao động gián tiếp, quản lý các tổ đội sản xuất, các phân xưởng hoặc thực hiện các công tác kỹ thuật trong quá trình sản xuất như kiểm tra chất lượng, thiết kế các quy trình công nghệ... Do vậy **Technical Education** (giáo dục kỹ thuật - GDKT) đã xuất hiện ở nhiều nước để đào tạo Kỹ thuật viên trung cấp (Technician) hoặc Kỹ thuật viên cấp cao trình độ cao đẳng (highly-technician).

Ở nước ta, GDKT được hình thành từ những năm đầu của nước Việt nam Dân chủ Cộng hoà, với mô hình của Liên xô cũ, loại hình đào tạo này được gọi là *Trung học chuyên nghiệp* và những năm gần đây có cả *Cao đẳng chuyên nghiệp*. Như vậy, thuật ngữ GDKT của chúng ta đã tương đồng với thuật ngữ mà các nước đã sử dụng.

### 1.3. Giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề (GDKT&ĐTĐN)

Với sự phát triển của khoa học công nghệ (KH-CN) và sự xuất hiện CNKT áo trắng trình độ cao đẳng, ngày nay đã không còn sự phân biệt rõ ràng giữa ĐTĐN và GDKT. Do vậy một yêu cầu tất yếu là phải hợp nhất ĐTĐN với GDKT

và đã xuất hiện trên thế giới một hệ thống đào tạo mới có tên ghép Technical Education and Vocational Training (TEVT). Ngoài ra, một số tổ chức còn sử dụng những thuật ngữ khác như: Technical and Vocational Training (TVT) hoặc Vocational and Technical Education (VOCTECH).

GDKT&ĐTĐN có sứ mạng đào tạo đội ngũ CNKT, NVNV và kỹ thuật viên cho các lĩnh vực kinh tế - xã hội tới trình độ cao đẳng.

Thuật ngữ *Giáo dục nghề nghiệp* được xuất hiện ở Luật GDNN năm 2015, trong đó quy định GDNN bao gồm 3 trình độ: Sơ cấp, Trung cấp và Cao đẳng.

Như vậy, về nội hàm các thành tố GDNN của Việt nam đã tương đồng với các nước với 3 trình độ, tuy nhiên đang sử dụng các thuật ngữ khác nhau. Chúng ta đã thay “*đào tạo nghề*” bằng “*đào tạo nghề nghiệp*”, trong khi đó khái niệm *nghề nghiệp* ở Việt Nam lại đang được hiểu là sự phân công lao động xã hội cho mỗi người lao động để họ hành nghề và kiếm sống: công nhân, kỹ sư, bác sỹ, nhà khoa học đều là nghề nghiệp của người lao động. Vì vậy, có người đang quan niệm GDNN bao gồm cả đại học. Ngược lại, cũng có người cho rằng Cao đẳng thuộc về GD đại học chứ không phải thuộc về GDNN.

Qua nhiều cuộc tranh luận về khái niệm GDNN, Thủ tướng Chính phủ đã quyết định GDNN gồm 3 trình độ: sơ cấp, trung cấp và cao đẳng. Đây là khái niệm phù hợp với xu thế của thời đại và chúng ta cần hiểu GDNN với nội hàm này trước khi bàn về triết lý của nó.

## 2. Triết lý của Giáo dục nghề nghiệp

Triết lý giáo dục bao gồm những quan điểm, định hướng, làm nền tảng cho các hành động trong giáo dục. Không có triết lý giáo dục, các nhà quản lý giáo dục sẽ mất phương hướng trong việc đưa ra các quyết định, lựa

chọn các phương án phát triển giáo dục cho phù hợp. Trên thế giới cũng như trong nước, đã có một số công trình nghiên cứu về Triết lý giáo dục và đào tạo như công trình A Statement of Training Philosophy and Goals của Clement, Neal D. [1], công trình Triết học giáo dục hiện đại của Khương Vị Hồng và Khổng Khang Hoa [5], ... Bàn về triết lý của một xã hội học tập của Nguyễn Minh Đường [3]. Tuy nhiên chưa có công trình nào nghiên cứu về triết lý của GDNN.

Khác với các phân hệ khác của hệ thống GDQD, GDNN gắn chặt với tiến bộ kỹ thuật, với công nghệ sản xuất, với sự phát triển kinh tế - xã hội của cả quốc gia cũng như của từng vùng lãnh thổ, từng địa phương. Trên cơ sở những định hướng về đổi mới căn bản và toàn diện GD&ĐT của Nghị quyết 29 của Trung ương và thực trạng GDNN của Việt Nam hiện nay, tác giả đưa ra một số triết lý của GDNN sau đây:

### **2.1. Đào tạo gắn với việc làm**

Theo triết lý này, đào tạo phải gắn với sử dụng, phải hướng tới việc làm. Các nhà quản lý GDNN các cấp từ quản lý nhà nước đến quản lý cơ sở đào tạo (CSĐT) cần thực hiện triết lý này.

Để thực hiện triết lý này, các nhà quản lý GDNN cần đổi mới các vấn đề sau đây:

- Mục tiêu của các chương trình đào tạo (CTĐT) còn được gọi là *chuẩn đầu ra* phải xuất phát từ chuẩn năng lực của từng loại hình lao động, từng ngành nghề và trình độ khác nhau dưới tác động của tiến bộ KHCN và phát triển sản xuất để học sinh/sinh viên (HS/SV) sau khi tốt nghiệp có cơ hội tìm được việc làm chứ không phải do các nhà giáo dục tự đặt ra như hiện nay. Mục tiêu của các CTĐT đào tạo phải thường xuyên được cải tiến để đáp ứng được yêu cầu phát triển của KHCN và thực tiễn sản xuất.

- Tuyển sinh hàng năm phải tuân theo quy luật cung - cầu của thị trường lao động không phải theo chỉ tiêu được giao hoặc chỉ theo khả năng của trường để tránh tình trạng thừa thừa vừa thiếu nhân lực như hiện nay.

### **2.2. Học để làm**

Điều này có thể hiểu là học nghề không phải chỉ để biết mà chủ yếu là để làm. Sau khi học xong một CTĐT, người học phải có được những năng lực cần thiết để thực hiện được các công việc của nghề phù hợp với yêu cầu của nhà tuyển dụng lao động thì mới có cơ hội tìm được việc làm. Để phân biệt với các khái niệm chung chung về năng lực (ability) thường được sử dụng trong giáo dục, trong GDNN thường sử dụng khái niệm “năng lực thực hiện” (competency). Năng lực thực hiện (NLTH) là những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để người lao động có thể thực hiện được công việc của nghề đạt chuẩn quy định trong những điều kiện cho trước. NLTH là sự tích hợp nhuần nhuyễn của ba thành tố kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để hoàn thành được từng công việc cụ thể của nghề, chứ không tồn tại độc lập với nhau. Vì vậy, để đào tạo theo NLTH, ngày nay các nhà sư phạm nhấn mạnh đến việc dạy học tích hợp bộ ba kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để người học có thể vận dụng vào việc thực hiện từng công việc cụ thể của một nghề.

Để thực hiện được triết lý này, các nhà quản lý GDNN cũng như các nhà giáo phải đổi mới toàn bộ quá trình đào tạo, từ tuyển sinh đến quá trình dạy học cũng như đánh giá HS/SV tốt nghiệp.

- *Tuyển sinh*: Không phải tuyển đồng loạt như hiện nay mà phải đánh giá năng lực đầu vào của từng thí sinh, phải tính đến những NLTH mà người nhập học đã có để miễn giảm không bắt họ phải học lại những công việc của nghề mà họ đã có đủ năng lực để thực hiện.

- *Chương trình đào tạo*: Mục tiêu đào tạo phải xuất phát từ chuẩn đầu ra là các NLTH mà người học phải có để có thể hoàn thành được các công việc của nghề theo yêu cầu của sản xuất. CTĐT phải được cấu trúc theo các công việc của nghề. Tóm lại phải chuyển từ đào tạo theo chương trình khung với mục tiêu đào tạo chung chung hiện nay sang đào tạo theo chương trình được cấu trúc theo NLTH.

- *Quá trình dạy học*: Phải dạy học theo từng công việc của nghề, dạy cho đến khi thành thạo, chưa thành thạo công việc này thì chưa chuyển sang dạy công việc khác. Như vậy, thời gian đào tạo của một khóa học chỉ là quy ước ban đầu, trong quá trình đào tạo cần phải thay đổi cho phù hợp.

Việc này dẫn đến tất yếu là phải cá nhân hóa trong quá trình dạy học, quan tâm đến kết quả đầu ra, còn thời gian dạy học phụ thuộc vào khả năng của từng HS/SV và các điều kiện cơ sở vật chất, phương tiện dạy học của từng trường.

Dạy học theo NLTH phải tích hợp giữa lý thuyết và thực hành theo từng công việc của nghề. Điều này cũng dẫn đến một yêu cầu là các giáo viên dạy nghề (GVĐN) phải “miệng nói tay làm”, phải có kỹ năng nghề cao, đồng thời phải thông thạo lý thuyết chuyên môn của nghề ở trình độ cao đẳng hoặc đại học tùy theo trình độ đào tạo của CTĐT.

- *Đánh giá HS/SV tốt nghiệp*: Triết lý này đề ra yêu cầu về sự thành thạo công việc của nghề là phải đạt được chuẩn quy định, thường được gọi là chuẩn nghề nghiệp. Do vậy, phải đánh giá HS/SV tốt nghiệp theo NLTH từng công việc của nghề so với chuẩn nghề nghiệp mà các DoN đang sử dụng.

### 2.3. Học suốt đời

Trong cuốn sách xanh của Chính phủ Anh quốc “Kéo dài tuổi đi học: sự tái sinh của

một nước Anh mới” xuất bản năm 1988 đã nêu lên việc học suốt đời của mỗi người lao động trước hết phải nhằm mục đích nâng cao tay nghề để được xã hội sử dụng tốt hơn và tránh được nguy cơ thất nghiệp.

Trong thời đại ngày nay, tiến bộ KHCN đã và đang làm cho nhiều nghề mới xuất hiện, nhiều nghề cũ mất đi; mặt khác cũng làm cho kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động bị hao mòn nhanh chóng. Nhiều nhà khoa học đã cho rằng trong thời đại ngày nay, kiến thức về kỹ thuật cứ sau 5-7 năm thì bị hao mòn đi một nửa, đặc biệt là trong lĩnh vực tin học thì chỉ sau 1 năm kiến thức đã thay đổi đến 50%. Nhiều nhà dự báo đã cho rằng với tốc độ phát triển của KHCN như hiện nay, mỗi người lao động sẽ phải đổi nghề trung bình khoảng 4 - 5 lần trong quãng đời lao động của mình. Trong bối cảnh đó, khái niệm tốt nghiệp một chương trình đào tạo nào đó, với những kiến thức và kỹ năng có được, cứ thế mà lao động suốt đời đã không còn phù hợp. Mỗi người lao động cần được bồi dưỡng thường xuyên hoặc được đào tạo lại để có thể thích ứng với những thay đổi công nghệ hoặc để có thể đổi nghề khi cần thiết.

Bên cạnh đó, để thực hiện công nghiệp hóa nông nghiệp, hiện đại hóa nông thôn, hàng chục triệu nông dân nước ta cần được đào tạo để ly nông bất ly thôn, những người nông dân còn lại thì cũng phải học để có thể chuyển từ cày bằng trâu sang cày bằng máy. Điều này dẫn đến tất yếu là người lao động phải học suốt đời.

Tác động của KHCN, đặc biệt là công nghệ thông tin, không chỉ làm thay đổi tính chất và nội dung của người lao động mà còn làm thay đổi cả tổ chức và phương pháp quản lý sản xuất, quản lý xã hội. Do vậy học, học thường xuyên, học suốt đời không chỉ là nhu cầu tất yếu đối với mỗi người lao động mà còn

là một yêu cầu bức xúc của xã hội, của mỗi quốc gia. Điều này dẫn đến một tất yếu là cần đổi mới quá trình đào tạo để thực hiện triết lý học suốt đời mới có thể phát triển được nguồn nhân lực quốc gia đáp ứng yêu cầu mới của đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

Để làm được điều này, các nhà quản lý GDNN cũng như nhà giáo cần “mềm hóa” quá trình đào tạo trên các mặt sau đây:

- *Tuyển sinh*: Bất kỳ ai có nhu cầu học đều có thể chọn được những chương trình thích hợp để học, không phân biệt tuổi tác, giàu nghèo và trình độ văn hoá. Tuyển sinh không phải mỗi năm một lần mà tuyển sinh quanh năm khi người học có nhu cầu.

- *Chương trình đào tạo*: Phải được cấu trúc thành các NLTH theo các mô đun kỹ năng hành nghề (MKH - Module of Employable Skills). MKH là một phần trọn vẹn của CTĐT mà sau khi học xong, người lao động có thể tìm việc và hành nghề để kiếm sống. Khi cần thiết và có điều kiện lại tiếp tục học các MKH khác.

Cũng cần phải nói thêm rằng các công việc của nghề có thể là công việc chân tay như xây nhà, tiện một chi tiết máy, cũng có thể là một công việc về tư duy như xây dựng một bản kế hoạch, chuẩn đoán các hỏng hóc của thiết bị, giải quyết các tình huống, các vấn đề nảy sinh trong sản xuất,... Do vậy, trong đào tạo theo MKH cần hình thành cho người học cả kỹ năng chân tay lẫn kỹ năng tư duy và các kỹ năng mềm như kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ năng giao tiếp,...

Bên cạnh đó, CTĐT của GDNN phải được *thiết kế liên thông* từ trình độ sơ cấp, trung cấp đến cao đẳng. Nói một cách khác, CTĐT trong GDNN cần được thiết kế với các MKH được mở rộng diện nghề theo chiều ngang để mở rộng diện nghề (occupational profile) đồng thời

được nâng cao trình độ từ sơ cấp đến trung cấp và cao đẳng. Với CTĐT theo mô đun liên thông giữa các trình độ như vậy, người học có thể cần gì học nấy để mở rộng diện nghề và nâng cao trình độ hoặc đổi nghề khi cần thiết mà không phải học lại những điều đã học.

- *Tổ chức quá trình đào tạo*: Quá trình đào tạo phải rất linh hoạt trong việc lựa chọn nội dung đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của người học. Một mặt khác, phải tổ chức đào tạo theo học chế tín chỉ. Sau khi học xong một MKH, người học được kiểm tra, đánh giá và nếu đạt chuẩn chất lượng thì được cấp chứng chỉ để tìm việc và hành nghề. Khi có điều kiện học tiếp, nếu hội đủ các chứng chỉ của CTĐT thì được cấp bằng tốt nghiệp. Như vậy, người học có thể cần gì học nấy, học suốt đời mà không phải học lại những điều đã học.

### **3. Kiến nghị một số giải pháp để thực hiện Triết lý của GDNN**

Thực hiện triết lý GDNN ở nước ta hiện nay là một điều khó khăn. Để có thể thực hiện được triết lý này, tác giả kiến nghị một số giải pháp sau đây:

#### **3.1. Giao quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội cho các cơ sở đào tạo**

Để có thể thích ứng được với những biến đổi nhanh chóng của tiến bộ KHCN và của sản xuất, nhất là ở từng địa phương, cơ quan quản lý nhà nước cần giao quyền tự chủ đồng thời tăng cường trách nhiệm xã hội cho từng CSĐT trên các mặt sau đây:

##### *- Phát triển chương trình đào tạo*

Để có thể nhanh chóng, kịp thời cải tiến mục tiêu và nội dung CTĐT tiếp cận được với tiến bộ KHCN và yêu cầu thay đổi của sản xuất của cả nước, đặc biệt là ở từng địa phương trong tiến trình CNH-HĐH đất nước, cần xóa bỏ chương trình khung hiện hành và giao quyền cho các CSĐT chủ động trong việc xây

dựng và phát triển CTĐT với năng lực đầu ra đa dạng cho phù hợp với yêu cầu phát triển sản xuất/dịch vụ của từng địa phương.

### - Tuyển sinh

Để thực hiện quy luật cung-cầu trong tuyển sinh, các CSĐT cần được tự chủ trong việc điều chỉnh kế hoạch tuyển sinh hàng năm về số lượng và ngành nghề đào tạo cho phù hợp với nhu cầu phát triển nhân lực của từng địa phương và với khả năng phát triển của trường.

### - Tổ chức quá trình đào tạo

Được chủ động đào tạo theo chương trình tự thiết kế (phối hợp với doanh nghiệp) theo NLTH các công việc của nghề và đào tạo theo học chế tín chỉ.

### - Đảm bảo việc làm cho HS/SV tốt nghiệp

Để nâng cao hiệu quả đào tạo, đồng thời nâng cao trách nhiệm xã hội của mình, các CSĐT cần thực hiện tuyển sinh hàng năm theo quy luật cung - cầu, đồng thời thực hiện tư vấn và giới thiệu việc làm cho HS/SV tốt nghiệp hàng năm để đảm bảo việc làm cho HS/SV tốt nghiệp.

### - Tuyển dụng giáo viên

Để đảm bảo chất lượng đào tạo và phát triển quy mô, ngành nghề đào tạo của mình, các CSĐT cần được chủ động trong việc tuyển chọn và sử dụng GV theo nhu cầu mà không theo định biên của biên chế được cấp trên giao.

### - Tự chủ về tài chính

Được tự chủ trong việc huy động các nguồn vốn, chi trả lương cho GV và cán bộ theo năng lực và sự cống hiến của mỗi người, thu học phí theo chất lượng đào tạo với sự thỏa thuận với người học.

### **3.2. Cải tổ đào tạo GV cho hệ thống GDNN**

Hiện nay hệ thống GDNN của Việt Nam đang đào tạo trên 400 ngành nghề khác nhau. Trong khi đó, các trường, khoa sư phạm kỹ thuật (SPKT) của cả nước mới chỉ đào tạo được GV cho gần 40 nghề, số còn lại (khoảng 90%) không có nơi nào đào tạo. Một mặt khác, chất lượng đào tạo GV cho hệ thống GDNN hiện nay không đảm bảo để GV có thể dạy học theo NLTH tích hợp giữa lý thuyết và thực hành. Bởi vậy, cần cải tổ hệ thống đào tạo GV cho hệ thống GDNN trên các mặt sau đây:

- Quy hoạch lại mạng lưới các CSĐT giáo viên cho hệ thống GDNN

Các trường đại học SPKT và các khoa SPKT ở nước ta hiện nay chỉ đào tạo được GV cho khoảng 10% ngành nghề đào tạo của hệ thống GDNN. Do vậy, cần quy hoạch lại mạng lưới các CSĐT giáo viên để có thể đáp ứng được nhu cầu phát triển GV cho hệ thống GDNN ở nước ta trong thời gian tới.

- Tổ chức đào tạo theo 3 giai đoạn với sự liên kết giữa trường đại học SPKT, trường đại học kỹ thuật và cơ sở GDNN

GV của hệ thống GDNN vừa phải là nhà sư phạm, vừa phải là nhà kỹ thuật, vừa phải là người CNKT lành nghề. Bởi vậy trong thời hạn 4 năm đào tạo một nhân cách 3 trong một như vậy là điều bất cập. Một mặt khác, mạng lưới các CSĐT giáo viên cho hệ thống GDNN đầu phát triển đến đâu thì cũng không thể đào tạo được GV cho trên 400 ngành nghề mà hệ thống GDNN đang đào tạo. Bởi vậy cần tổ chức đào tạo GV cho hệ thống GDNN theo 3 giai đoạn với sự liên kết giữa trường đại học SPKT với trường đại học kỹ thuật và cơ sở GDNN.

Giai đoạn 1 đào tạo CNKT lành nghề theo 400 nghề khác nhau do các cơ sở GDNN đảm nhiệm, giai đoạn 2 đào tạo kỹ thuật chuyên ngành do các trường đại học kỹ thuật đảm nhiệm và giai đoạn 3 đào tạo SPKT do các

trường đại hoặc SPKT/khoa SPKT đảm nhiệm. Chỉ có như vậy mới đáp ứng được yêu cầu GV về chất lượng, số lượng và cơ cấu ngành nghề cho hệ thống GDNN.

**3.3. Thiết lập mối quan hệ mật thiết giữa nhà trường với các doanh nghiệp**

Để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo đồng thời thực hiện đào tạo theo quy luật cung-cầu trong nền kinh tế thị trường, cần thiết lập mối quan hệ mật thiết giữa nhà trường với các DoN trên các mặt sau đây:

*- Trao đổi thông tin về cung - cầu nhân lực*

Nhà trường cần cung cấp cho các DoN đối tác về năng lực đào tạo của mình, ngược lại các DoN cần cung cấp cho các CSĐT nhu cầu nhân lực của mình về chất lượng, số lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ để làm căn cứ cho các trường tuyển sinh hàng năm cũng như điều chỉnh cơ cấu đào tạo của trường cho phù hợp với nhu cầu của các DoN.

*- Liên kết trong đào tạo*

Trường và DoN có thể liên kết đào tạo với nhiều mức độ và mô hình liên kết khác nhau tùy thuộc vào khả năng và điều kiện của mỗi bên để tận dụng được thế mạnh của mỗi bên trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo.

*- Liên kết trong việc tư vấn và sắp xếp việc làm cho HS/SV tốt nghiệp*

Trên cơ sở thông tin về cung - cầu nhân lực giữa trường với các DoN đối tác và tuyển sinh theo quy luật cung cầu, hàng năm trường và các DoN cần tổ chức tư vấn và sắp xếp việc làm cho HS/SV tốt nghiệp để HS/SV có nhiều cơ hội tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp.

**Kết luận**

Triết lý Đào tạo gắn với việc làm, học để làm và học suốt đời của GDNN là những định hướng để đổi mới GDNN của chúng ta nhằm phát triển một đội ngũ nhân lực có chất lượng,

đủ số lượng và đồng bộ về cơ cấu ngành nghề và trình độ để CNH, HĐH đất nước trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, đồng thời để tạo thuận lợi cho người lao động có thể cần gì học nấy, học suốt đời.

Tuy nhiên để thực hiện được triết lý này cần đổi mới toàn diện quản lý GDNN nước ta, từ *quản lý các yếu tố đầu* (CTĐT, GV, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, tài chính) cho đến quản lý quá trình dạy học (dạy học theo từng công việc của nghề, theo mô đun NLTH, theo học chế tín chỉ,..) và quản lý đầu ra (đánh giá kết quả đào tạo theo chuẩn năng lực nghề nghiệp, tư vấn và giới thiệu việc làm của HS/SV tốt nghiệp).

Để thực hiện triết lý này, tác giả đề xuất một số biện pháp như: Giao quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội cho các cơ sở đào tạo; Cải tổ đào tạo GV cho hệ thống GDNN và Thiết lập mối quan hệ mật thiết giữa nhà trường với các doanh nghiệp □

**Tài liệu tham khảo**

[1]. Clement, Neal D, *A Statement of Training Philosophy and Goals*, New York, April 1969.

[2]. Nguyễn Minh Đường, *Đào tạo Giáo viên dạy nghề cho thế kỷ 21*, Kỳ yếu hội thảo “Nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên cho hệ thống GDKT-DN giai đoạn 2001 - 2010”, Tổng cục Dạy nghề, 2001.

[3]. Nguyễn Minh Đường, (2004), “Bàn về triết lý của một xã hội học tập” *Tạp chí Thông tin Khoa học Giáo dục*, Số 112.

[4]. Nguyễn Minh Đường, *Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam trên bước đường phát triển và hội nhập quốc tế*, Kỳ yếu Hội thảo Quốc tế Việt Nam học lần thứ ba, 4-7/12/2008, Hà Nội.

[5]. Khương Vị Hồng và Khổng Khang Hoa, (1997), *Triết học giáo dục hiện đại*, Bản dịch Tiếng Việt của Bùi Đức Thiệp, Viện KHGD, Hà Nội.

# DISCUSSION ABOUT THE PHILOSOPHIES OF VET SECTOR

Nguyen Minh Duong \*

**Email:**

## **Abstract**

*Various terms in Vocational Education and Training (VET) sector existing around the world and Vietnam in particular are going to be discussed in this article with an aim to deliver a final definition. So far, some of the philosophies in VET have been introduced such as job-driven training, learning for working, lifelong learning. These philosophies have been elaborated along with the to-do tasks for Vietnam's VET sector to develop VET sector in the market economy and international integration context and encourage the labors to pursue education on their own demand and in all their life. The author also give some suggestions to better fullfil the philosophies of VET sector in Vietnam in the coming time.*

**Keywords:** *Philosophies, VET, job-driven training, lifelong learning, learning for working.*

---

\* Nguyen Minh Duong - Vietnam Institute of Educational Sciences