

MỘT SỐ HƯỚNG TIẾP CẬN CỦA GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TRONG XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2021-2030

PHAN CHÍNH THỨC*

Email: thucphan chinh@gmail.com

Tóm tắt:

Chúng ta đang chuẩn bị bước vào thập kỷ thứ 3 của thế kỷ 21, các chiến lược, quy hoạch trung hạn 5 năm, tầm nhìn dài hạn đến 2030 và xa hơn nữa trong tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội đang được nghiên cứu và xây dựng, trong đó có định hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực, giáo dục - đào tạo, giáo dục nghề nghiệp. Bài viết sau đây giới thiệu một số hướng tiếp cận chủ yếu của giáo dục nghề nghiệp trong xây dựng chiến lược phát triển đáp ứng nhu cầu nhân lực giai đoạn 2021-2030.

Từ khóa: *Tiếp cận; giáo dục nghề nghiệp; chiến lược phát triển; nhu cầu nhân lực.*

1. Giáo dục nghề nghiệp là hướng đi chủ yếu trong hành trình học suốt đời của người lao động

Để có thể trở thành hướng đi chủ yếu trong hành trình học suốt đời với nhiều hướng đi, giáo dục nghề nghiệp (GDNN) cần tiếp cận theo hướng mở, liên thông tạo cơ hội cho mọi người học suốt đời và góp phần xây dựng xã hội học tập. Tự thân GDNN đã mang tính “mở và linh hoạt” dưới góc độ tạo cơ hội thuận lợi cho mọi người được thực hiện quyền học tập dưới mọi hình thức, ở mọi lúc, mọi nơi, học suốt đời trong suốt cuộc đời lao động...Mở và linh hoạt là thuộc tính của giáo dục và rất đậm nét trong hoạt động GDNN.

Những năm gần đây dưới góc nhìn mới vị thế, vai trò của giáo dục - đào tạo (GD-ĐT) và GDNN mở, liên thông được nâng lên ở các tầm mức mới:

- Về nhận thức: Có nhiều công trình nghiên cứu triết lý và lý luận;

- Về chủ trương, đường lối: Nghị quyết của Đảng nêu rõ: “Đổi mới hệ thống giáo dục theo hướng mở, linh hoạt, liên thông giữa các bậc học, trình độ và giữa các phương thức giáo dục, đào tạo” [1] “Sắp xếp, tổ chức lại hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở và linh hoạt đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động” [2].

- Về pháp luật, Luật Giáo dục nghề nghiệp quy định: “Phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp mở, linh hoạt, đa dạng theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế, liên thông giữa các trình độ giáo dục nghề nghiệp và liên thông với các trình độ đào tạo khác”) [4].

Phát triển GDNN theo hướng mở và liên thông là xu hướng tất yếu, khách quan góp phần thực hiện phương châm học suốt đời,

*Phan Chính Thức - Chuyên gia đào tạo nghề

nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và cách mạng công nghiệp 4.0. Tiếp cận theo hướng mở, liên thông là định hướng phát triển GDNN, Jacques Delors trong báo cáo của Hội đồng quốc tế về “Giáo dục cho thế kỷ 21” gửi UNESCO viết “Giáo dục có sứ mạng giúp cho mọi người, không trừ một ai, được phát huy tất cả mọi tài năng và tất cả mọi tiềm lực sáng tạo, bao gồm cả tinh thần trách nhiệm đối với đời sống của bản thân và việc đạt được những mục đích cá nhân” [3].

2. Phát triển giáo dục nghề nghiệp phải được nhìn nhận không nằm bên ngoài chiến lược phát triển thị trường việc làm và phát triển bền vững

Mục tiêu cuối cùng của đào tạo là việc làm, đó là hai mặt gắn kết không thể tách rời của một quá trình. Việc làm bền vững vừa là mục tiêu, vừa là động lực của GDNN và ngược lại GDNN là nền tảng là chìa khóa để phát triển việc làm bền vững. Hội thảo quốc tế “Đào tạo nghề giữ vai trò trọng tâm của các chính sách phát triển” năm 2007 do Tổ chức giáo dục, khoa học, văn hóa liên hợp quốc (UNESCO), Cơ quan phát triển Pháp (AFD), Tổ chức hợp tác phát triển Đức (GIZ) tại Paris đã đưa ra thông điệp: “Một hệ thống đào tạo nghề đổi mới không thể được nhìn nhận bên ngoài chính sách chung về tạo việc làm” [5].

Quyền được học, quyền được phổ cập nghề và quyền có việc làm có mối quan hệ hữu cơ, chặt chẽ với nhau. Tuyên ngôn nhân quyền 1948 cho rằng: “Ai cũng có quyền được làm việc, được tự do lựa chọn việc làm, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi và được bảo vệ chống thất nghiệp” và quyền này cũng đã được ghi nhận trong Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 như sau: “Công dân có

quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”.

Nghị quyết số 29-NQ/TW đã xác định thị trường lao động là thước đo chất lượng và hiệu quả của đào tạo nghề: “Coi sự chấp nhận của thị trường lao động đối với người học là tiêu chí quan trọng để đánh giá uy tín, chất lượng của cơ sở giáo dục đại học, nghề nghiệp và là căn cứ để định hướng phát triển các cơ sở giáo dục, đào tạo và ngành nghề đào tạo”[1].

Tại Diễn đàn Kinh tế thế giới 2017, một số khuyến nghị về một mô hình giáo dục sẵn sàng cho tương lai đã đề xuất 8 lĩnh vực hành động chủ chốt trong đó có các khuyến nghị liên quan trực tiếp đến GDNN là: Chương trình đào tạo “sẵn sàng cho tương lai” (dạy cái gì: những kỹ năng của thế kỷ 21; dạy như thế nào: cập nhật và thích ứng, phối hợp và rà soát trong xây dựng chương trình, định kỳ đánh giá; tiếp xúc sớm với nơi làm việc và hướng nghiệp liên tục; thông thạo kỹ thuật số; GDNN vững mạnh và được tôn trọng.

Các khuyến nghị trên gửi đến thông điệp mang tính truyền thống về mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng, giữa đào tạo nghề và việc làm. Trong mối quan hệ gắn kết và thúc đẩy việc làm, việc làm bền vững, GDNN đặc biệt quan trọng đối với phát triển kỹ năng, thúc đẩy và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực có kỹ năng cao từng bước đáp ứng yêu cầu của thị trường việc làm. Phát triển bền vững tạo điều kiện để mọi người, mọi cộng đồng trong xã hội có cơ hội bình đẳng phát triển, được tiếp cận nguồn lực chung, tham gia đóng góp, hưởng lợi và tạo ra những nền tảng cho những thế hệ mai sau. Không để ai bị bỏ lại phía sau, tiếp cận những đối tượng khó tiếp cận nhất, bao gồm trẻ em, phụ nữ, người cao tuổi, người nghèo, người khuyết tật, đồng bào vùng sâu, vùng xa và những đối tượng dễ bị tổn thương khác.

Việt Nam là một trong 5 quốc gia dễ bị ảnh hưởng nặng nề nhất của thiên tai, biến đổi khí hậu và môi trường. Việt Nam đã tham gia và cam kết thực hiện 17 mục tiêu toàn cầu về phát triển bền vững tới năm 2030 của Liên hợp quốc [7]. Bên cạnh đó, Chính phủ đã xác định “Tăng trưởng xanh là nội dung quan trọng của phát triển bền vững” [6]. Vì vậy, GDNN cần đẩy mạnh xây dựng cơ chế, chính sách và các mô hình tư vấn, hướng nghiệp và đào tạo nhằm thúc đẩy đào tạo nghề xanh và quan trọng hơn là xanh hóa các ngành, nghề đào tạo.

Tiếp cận với cơ hội việc làm, việc làm bền vững và phát triển bền vững là định hướng quan trọng trong chiến lược phát triển GDNN đáp ứng nhu cầu nhân lực phát triển KT-XH. Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020 đã chỉ rõ: “Phát triển nhanh gắn liền với phát triển bền vững, phát triển bền vững là yêu cầu xuyên suốt trong chiến lược”.

3. Chất lượng là yếu tố bất biến quyết định sức cạnh tranh của nguồn nhân lực qua đào tạo giáo dục nghề nghiệp

Trong giáo dục luôn luôn tồn tại mâu thuẫn nội tại giữa quy mô và chất lượng, GDNN không ngoại lệ.

Chất lượng đào tạo trong GDNN là “bất biến”. Hệ thống GDNN luôn đổi mới và phải thích ứng linh hoạt với yêu cầu của TTLĐ. Tuy nhiên không vì quy mô mà dễ dãi với chất lượng, buông lỏng kiểm soát và quản lý chất lượng. Chất lượng xác định mức độ đạt được mục tiêu đào tạo. Sản phẩm đầu ra của hệ thống GDNN phải là những con người chủ động, sáng tạo, có tư duy phản biện, có kiến thức (lý thuyết và thực tế) và kỹ năng (kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng sống, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng số...) để thích ứng linh hoạt với các tình huống xảy ra trong công việc, tự chủ, tự chịu trách nhiệm với công việc của mình.

Quy mô đào tạo là “vạn biến” vì quy mô đào tạo luôn thích ứng linh hoạt với nhu cầu nhân lực của thị trường lao động về cơ cấu trình độ; cơ cấu ngành, nghề và cơ cấu vùng, miền. Phát triển quy mô theo hướng mở: Mở về tư duy, mở về loại hình cơ sở GDNN, mở địa điểm đào tạo, linh hoạt về chương trình đào tạo, thời gian đào tạo, phương pháp đào tạo và huy động nguồn lực... Thích ứng còn thể hiện sự thông thoáng, mở, linh hoạt trong tuyển sinh (đầu vào), mở mang thêm ngành, nghề mới mà xã hội có nhu cầu, tuy nhiên cần tăng cường giám sát chặt chẽ và đảm bảo chất lượng đầu ra.

GDNN cần quan tâm đến phân tầng chất lượng trong đó phát triển nhân lực chất lượng cao là cốt lõi của hệ thống, là điều kiện tiên quyết cải thiện năng lực cạnh tranh quốc gia. Trong mạng lưới cần xây dựng một số trường chất lượng cao, có năng lực cạnh tranh quốc tế.

Để nâng cao chất lượng cần đổi mới phương pháp dạy và học. Vai trò nhà giáo GDNN đã và đang thay đổi từ địa vị người dạy sang người thiết kế, cố vấn, huấn luyện và tạo ra môi trường học tập sáng tạo, cung cấp, gây ảnh hưởng tới cách tư duy học có phê phán của người học; họ không chỉ là chuyên gia kiến thức về công nghệ, kỹ thuật số và kiến tạo môi trường phát triển tính sáng tạo để giải quyết các vấn đề phát sinh và giúp người học tự định hướng trong học tập.

Đào tạo theo năng lực là xu thế tất yếu, hai trụ cột của năng lực thực hiện là kỹ năng nghề nghiệp và năng lực đổi mới sáng tạo sẽ quyết định chất lượng và sự thích ứng của nhân lực qua đào tạo với TTLĐ.

4. Vai trò chủ thể và động lực thúc đẩy của doanh nghiệp tham gia phát triển giáo dục nghề nghiệp

Doanh nghiệp là đối tác quan trọng nhất tham gia vào toàn bộ quá trình đào tạo: Đầu vào-Quá trình Dạy và học-Đầu ra. Doanh nghiệp tham gia sâu vào hoạt động GDNN từ ý tưởng, xây dựng chiến lược, quy hoạch; tuyển sinh; ươm tạo khởi nghiệp; phát triển cơ sở đào tạo tại doanh nghiệp, liên kết đào tạo, đặt hàng đào tạo; địa điểm đào tạo; phát triển chương trình, linh hoạt về thời gian, đa dạng về phương pháp; đánh giá chất lượng đào tạo; chia sẻ nguồn lực, tài chính, khai thác tài nguyên mở, học liệu mở và cùng tư vấn, hướng nghiệp và tạo việc làm. Doanh nghiệp phải song hành với GDNN trong việc định hình chiến lược phát triển với tư cách là chủ thể của quá trình đào tạo và khi đó doanh nghiệp sẽ trở thành động lực phát triển.

5. Ứng dụng sáng tạo và hiệu quả công nghệ trong giáo dục nghề nghiệp dựa trên thành quả cách mạng công nghiệp 4.0

Cách mạng công nghiệp 4.0 với độ phức tạp và tích hợp nhiều công nghệ khác nhau làm thay đổi từng hệ thống, giữa các hệ thống và toàn bộ đời sống xã hội, trong đó có GDNN.

Đối với GDNN: Quy mô và tốc độ của đổi mới công nghệ xét trên cả hai phương diện: Sự phát triển và tính phổ biến diễn ra nhanh hơn bao giờ hết. Tất cả phát minh công nghệ mới đều có đặc điểm chung là tận dụng sức mạnh của số hóa và công nghệ thông tin. Các ngành nghề mới xuất hiện, chương trình đào tạo có tính liên ngành, để người học có kiến thức nền tảng, từ đó hình thành kỹ năng sáng tạo và thích ứng với nhiều công việc khác nhau. Sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao, có năng lực thích ứng nhanh. Cơ cấu trình độ, sự phân tầng chất lượng sẽ phá vỡ những cách thức đào tạo truyền thống, cứng nhắc, hình thành hệ thống trường lớp mở, áp dụng phương thức đào tạo linh hoạt với mục tiêu cao nhất là cung

cấp nguồn nhân lực chất lượng cao và thích ứng với các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp thay đổi. Để đáp ứng với các yêu cầu của Cách mạng công nghệ 4.0, các cơ sở GDNN cần cần nghiên cứu các phương thức để xây dựng và khai thác kho tài nguyên mở phục vụ đổi mới đào tạo dựa trên cơ sở công nghệ giáo dục (phương pháp tiếp cận, quá trình dạy, học... và đổi mới công nghệ trong giáo dục (sử dụng phần mềm, tài nguyên mở, trực tuyến...).

Đối với việc làm: Công nghệ mới làm thay đổi bản chất công việc ở hầu hết các ngành nghề và sẽ có sự phân cực mạnh mẽ hơn của TTLĐ. Nhiều ý kiến cho rằng các cuộc cách mạng công nghệ dẫn tới những lo ngại về thất nghiệp khi máy móc làm tất cả mọi việc. Vì vậy khả năng khan hiếm lao động có kỹ năng cao là rào cản đối với đổi mới sáng tạo, năng lực cạnh tranh và tăng trưởng kinh tế. Năng xuất lao động, yếu tố quan trọng nhất quyết định tăng trưởng dài hạn và nâng cao chất lượng cuộc sống là yêu cầu bức thiết và khắc nghiệt của TTLĐ trong cuộc cách mạng 4.0. Ngày càng nhiều doanh nghiệp sử dụng “Đám mây nhân sự” để thực hiện các giao dịch hợp đồng lao động. Đó có thể là khởi đầu cho cuộc cách mạng việc làm mới, linh hoạt và thuộc về những người tham gia kết nối Internet.

6. Quyền tự chủ, trách nhiệm giải trình và áp dụng cách thức quản trị của doanh nghiệp tạo nên diện mạo mới của cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Phát triển GDNN và nâng cao chất lượng đào tạo phải song hành với việc trao quyền tự chủ đầy đủ cho các cơ sở GDNN. Cùng với việc trao quyền tự chủ là thực hiện trách nhiệm giải trình: Giải trình trong nội bộ (công khai trước các đơn vị, các thành viên) và giải trình đối với bên ngoài (Nhà nước, cộng đồng, xã hội).

Yếu tố quan trọng nhất của tự chủ phải đảm bảo tính “bất biến” về chất lượng đào tạo

và dịch vụ. Mô hình tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình theo hướng đảm bảo chất lượng; sử dụng kiểm định chất lượng và đánh giá như là công cụ quản lý của nhà nước để kiểm soát chất lượng đào tạo và là căn cứ để giao quyền tự chủ cho cơ sở GDNN. Thông qua bảo đảm chất lượng, quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDNN cũng được nâng cao. Tuy nhiên khi được giao quyền tự chủ, một số cơ sở GDNN có thể lạm dụng, tùy tiện mở rộng quy mô đào tạo mà không quan tâm đến chất lượng. Giao quyền tự chủ cho cơ sở GDNN không có nghĩa là nhà nước “buông” đầu tư, cắt kinh phí mà trái lại cần quan tâm đầu tư mạnh hơn để các cơ sở GDNN (nhất là các cơ sở GDNN đào tạo nhân lực chất lượng cao) tự chủ tốt hơn và giám sát chặt chẽ hơn để đảm bảo chất lượng đào tạo. Nghị quyết số 29-NQ/TW đã xác định: “Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo.....; chú trọng nâng cao hiệu quả sử dụng vốn ngân sách. Từng bước bảo đảm đủ kinh phí hoạt động chuyên môn cho các cơ sở giáo dục, đào tạo công lập...”.

Để thực hiện tự chủ, các cơ sở GDNN tiến hành rà soát, loại bỏ, sửa đổi và bổ sung cơ chế, chính sách và các chế định không phù hợp, giảm thiểu tối đa các rào cản về thủ tục hành chính trong hoạt động đào tạo và dịch vụ. Đây là điều kiện tiên quyết để thực hiện tự chủ đáp ứng nhu cầu học nghề, khởi nghiệp và tạo việc làm, việc làm bền vững cho người lao động. Các cơ quan quản lý nhà nước chuyển vai trò kiểm soát sang giám sát, với các cơ sở GDNN chuyển sang áp dụng phương thức quản trị của doanh nghiệp vào hoạt động đào tạo và dịch vụ. Trước hết giao quyền tự chủ cho các cơ sở GDNN chất lượng cao. Bên cạnh đó, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý và nhà giáo mang tính chuyên nghiệp cũng là điều kiện bảo đảm tự chủ thành công và hiệu quả của các cơ sở GDNN.

7. Định vị hệ thống giáo dục nghề nghiệp trong môi trường phát triển giáo dục đào tạo, nguồn nhân lực, việc làm và hội nhập quốc tế

GDNN có những đặc thù riêng cần quan tâm khi định hướng phát triển.

Thứ nhất, mục tiêu của GDNN là cung cấp nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, ở đó thị trường việc làm thay đổi với tần suất cao, chu kỳ chuyển đổi nghề nghiệp và di chuyển việc làm ngắn hơn;

Thứ hai, yêu cầu của GDNN là thích ứng nhanh thị trường việc làm: Bản chất giáo dục luôn chậm pha và có độ trễ so với nhu cầu xã hội nhưng đối với GDNN biên độ chậm pha nhỏ hơn và độ trễ ngắn hơn vì nhu cầu học nghề của mọi người lao động và việc làm của TTLĐ luôn biến động. Đào tạo lại, bồi dưỡng cập nhật và nâng cao kỹ năng phải thực hiện thường xuyên. Hoạt động tư vấn và hướng nghiệp cần được thực hiện trước, trong và cả sau quá trình đào tạo;

Thứ ba, hệ thống GDNN đảm trách số lượng nhân lực qua đào tạo lớn (chiếm khoảng 87% lao động qua đào tạo).

Tuy nhiên GDNN là một phân hệ trong hệ thống giáo dục quốc dân thống nhất, vì vậy định hướng phát triển GDNN phải trong tổng thể chiến lược giáo dục, đồng bộ với các phân hệ giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục đại học và để không là rào cản của nhau. Hai thành tố của hệ thống GDNN là đào tạo chính quy và đào tạo thường xuyên đều phải tổ chức, quản lý và triển khai các hoạt động đào tạo đồng bộ theo nhu cầu nhân lực của thị trường lao động. Trong hệ thống GDNN đào tạo thường xuyên được xác định là ưu tiên trong chính sách phát triển. Tiếp cận kinh nghiệm và các xu hướng phát triển GDNN các nước tiên tiến trong khu vực và quốc tế, đồng

thời triển khai việc công nhận văn bằng giá trị tương đương tạo thuận lợi cho người học di chuyển việc làm và tồn tại trong môi trường đa văn hóa và thị trường lao động không biên giới.

Tóm lại, GDNN chỉ phát huy hiệu quả và định vị phát triển đồng bộ với những định hướng chiến lược và quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH, phát triển nguồn nhân lực, phát triển GD-ĐT và chiến lược việc làm của đất nước. Định hướng phát triển GDNN tạo cơ hội thuận lợi cho mọi người lao động học nghề-khởi nghiệp - tạo việc làm, việc làm duy trì, việc làm tốt hơn và phát triển bền vững; nâng cao chất lượng đào tạo nghề nghiệp và năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực quốc gia sẽ góp phần tạo nên diện mạo mới của GDNN trong kỷ nguyên số hóa và toàn cầu hóa giai đoạn 2021-2030 □

Tài liệu tham khảo

1. Ban chấp hành trung ương, Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 27/11/2013 của Ban chấp hành Trung ương về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu

công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

2. Ban chấp hành trung ương, Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2018 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập

3. Jacques Delors, Học tập một kho báu tiềm ẩn, NXB Giáo dục

4. Quốc hội, Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014)

5. UNESCO, GIZ, AFD (2007), Đào tạo nghề giữ vai trò trọng tâm của các chính sách phát triển – Kỷ yếu Hội thảo GEFOP

6. Thủ tướng Chính phủ (2012), Quyết định số 1393/QĐ-TTg ngày 25/9/2012 phê duyệt Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh.

7. Thủ tướng Chính phủ (2017), Quyết định 622/QĐ-TTg ngày 10/5/2017 ban hành kế hoạch hành động Quốc gia thực hiện chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững

SOME APPROACHES IN TECHNICAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING ON BUILDING THE DEVELOPMENT STRATEGY TO MEET HUMAN RESOURCE NEEDS FOR THE 2021-2030 PERIOD

Phan Chinh Thuc *

Email: thucphanchinh@gmail.com

Abstract:

We are going to enter the 3rd decade of the 21st century. Strategies, 5-year medium-term planning, long-term vision to 2030 and beyond in all areas of socio-economic development are . researching and buliding, including strategic direction for human resource development, education and training, vocational education. The following paper presents some major approaches to vocational education àn training in building development strategies to meet human resource needs in the period of 2021-2030.

Key words: Approaches; vocational Education and Training; development strategy; human resource needs.

* Phan Chinh Thuc - VET Expert