

Biên dịch và giới thiệu : **HOÀNG NGỌC VINH**

Công nghệ

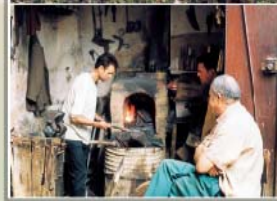
GIÁO DỤC KỸ THUẬT VÀ DẠY NGHỀ

NHÀ XUẤT BẢN GIÁO DỤC VIỆT NAM

785 – 2009/CXB/1 – 1483/GD

Mã số : 6H169Y9 – DAI

The **ENGINEERING** of vocational and technical training



Québec 



Government orientations,
policies and structures



The central management of training



Program development



Program implementation at the local level

LỜI GIỚI THIỆU

Cuốn sách “Công nghệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề” được dịch từ nguyên bản tiếng Pháp có tựa đề: “L'ingénierie de la formation professionnelle et technique” do Bộ Giáo dục của Quebec Canada biên soạn nhằm giúp các quốc gia thuộc khối các nước nói tiếng Pháp đẩy mạnh công tác giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Công nghệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề được xem như toàn bộ những chính sách, công cụ và phương pháp cần thiết để điều phối việc thiết kế, tổ chức, thực hiện và đánh giá các hoạt động giáo dục trong hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Cuốn sách được chia làm 4 phần với kết cấu chặt chẽ và logic. Phần 1 đề cập về những Định hướng, chính sách và cơ cấu của Chính phủ; Phần 2 đề cập đến Quản lý trung ương về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề; Phần 3 đề cập đến Việc phát triển chương trình đào tạo; cuối cùng đề cập đến Việc thực hiện chương trình ở cấp địa phương. Ở mỗi phần cuốn sách, các tác giả giúp người đọc tái hiện lại bức tranh giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp ở các nước đang phát triển, những phân tích và những khuyến cáo bổ ích cho những người làm chính sách và quản lý hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Nội dung cuốn sách được chuyển ngữ từ tiếng Pháp sang tiếng Việt nhờ sự đóng góp lớn lao của ông Vũ Văn Đại – Giảng viên trường Đại học Hà Nội và một số chuyên gia Pháp ngữ của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Thay mặt Bộ Giáo dục và Đào tạo, chúng tôi chân thành cảm ơn các chuyên gia nói trên.

Chúng tôi xin cảm ơn Crefap, đặc biệt cá nhân bà Mai Yến là Giám đốc Crefap, Việt Nam và Tổ chức các nước nói tiếng Pháp đã cung cấp cho chúng tôi nguyên bản tiếng Pháp của tài liệu và hỗ trợ kinh phí dịch thuật và in ấn.

Trong quá trình dịch thuật và in ấn không thể tránh khỏi những sai sót. Thay mặt những người biên tập bản dịch ra tiếng Việt chúng tôi mong nhận được góp ý từ các bạn đọc để khi tái bản có chất lượng tốt hơn. Mọi góp ý xin gửi về Vụ Giáo dục chuyên nghiệp, Bộ Giáo dục và Đào tạo, 49 Đại Cồ Việt Hà Nội hoặc qua email: hnvinh@moet.edu.vn

TS. HOÀNG NGỌC VINH

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

LỜI NÓI ĐẦU

Vào cuối những năm 1990, hai diễn đàn quốc tế được tổ chức do Tổ chức quốc tế các nước nói tiếng Pháp (Bamako, 1998) và Tổ chức Văn hóa, Khoa học và Giáo dục (UNESCO) (Seoul, 1999) đã nhấn mạnh tầm quan trọng của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề (GDKT&DN) trong sự phát triển kinh tế, xã hội và trong cuộc chiến chống lại nghèo nàn và lạc hậu. Những khuyến cáo được đưa ra từ hai diễn đàn này cho phép hai tổ chức nói trên có những chiến lược và kế hoạch hành động hỗ trợ các Chính phủ của các quốc gia thành viên bằng những nỗ lực của chính mình, để đổi mới chính sách quốc gia về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Năm 1998, Quebec cam kết trở thành một đối tác kỹ thuật với tổ chức của các nước nói tiếng Pháp ở Châu Á về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề được tổ chức ở Bamako. Quebec cũng giúp thực hiện kế hoạch hành động được phê chuẩn của những người đứng đầu nhà nước tại Hội nghị thượng đỉnh lần thứ 8 các nước nói tiếng Pháp ở Moncton vào năm 1999 (thay đổi vào năm 2002 tại Hội nghị thượng đỉnh Beirut).

Khung khái niệm và tài liệu về Công nghệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề là một phần đóng góp của Quebec trong kế hoạch hành động. Tài liệu này được sử dụng như một khung tham chiếu thực hiện chương trình đối tác liên chính phủ của gần 50 quốc gia thuộc sáu vùng trên thế giới. Cơ quan Liên Chính phủ thuộc Tổ chức các nước nói tiếng Pháp dựa vào khung này để tạo ra nguồn tư liệu nhằm hỗ trợ tích cực các nước thành viên thông qua mạng Internet, các nước thành viên sẽ chia sẻ kinh nghiệm và những sáng kiến phát triển liên quan đến giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Thời gian qua, UNESCO thông qua Trung tâm quốc tế về Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề, UNESCO-UNEVOC đã thấy lợi ích sử dụng tài liệu này để hỗ trợ những nỗ lực quốc tế của mình, đặc biệt sự quản lý tri thức trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Quebec mong muốn chia sẻ kinh nghiệm của mình thông qua việc biên soạn tài liệu này cho UNESCO-UNEVOC bằng tiếng Anh, Pháp và Tây Ban Nha. Bằng cách đó, Quebec sẽ đóng góp cho sự cải thiện của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề và tiếp tục khẳng định sự cam kết đối với các quốc gia của Tổ chức Francophonie, để thúc đẩy sự hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục kỹ thuật và dạy nghề dựa trên quan hệ đa phương giữa các nước.

Pierre Reid,



BỘ TRƯỞNG GIÁO DỤC QUÉBEC

CẢI CÁCH GIÁO DỤC KỸ THUẬT VÀ DẠY NGHỀ

Bối cảnh

Các kết luận và khuyến nghị được đưa ra tại Hội đồng pháp ngữ về Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề (GDKT&DN) ở Ba-ma-kô năm 1998 và Hội nghị quốc tế về GDKT&DN lần thứ 2 tại Seoul năm 1999 đã thể hiện sự nhất trí cao độ của các nước trong việc thừa nhận tầm quan trọng của GDKT&DN, các nguyên tắc và định hướng cải cách GDKT&DN.

Văn bản được thông qua tại Hội đồng pháp ngữ về GDKT&DN tại Ba-ma-kô với tiêu đề “*Các kết luận tại Ba-ma-kô*” đã xác định rõ “quá trình cải cách xoay quanh 4 nguyên tắc chủ đạo:

- GDKT&DN được coi như một lĩnh vực đặc biệt của giáo dục và đào tạo, luôn hướng tới thị trường lao động và cũng góp phần phát triển nền giáo dục chung như giáo dục phổ cập. Điều đó chứng tỏ rằng:

- GDKT&DN được thiết lập vững chắc trong giáo dục phổ thông;
- GDKT&DN là một phần của học tập suốt đời.

- Trong bối cảnh toàn cầu hoá nền kinh tế và việc làm như hiện nay, phải tăng cường các hoạt động GDKT&DN có tính đến thực tế kinh tế, xã hội của địa phương, vùng và quốc gia. Để làm được điều đó cần hiểu rõ bản chất của thị trường lao động và phân tích nhu cầu về lao động trong các lĩnh vực kinh tế chính thức và không chính thức.

- Quá trình cải cách được thực hiện thông qua việc mở rộng và đa dạng hoá chương trình đào tạo cung ứng cho thị trường lao động, trong đó ưu tiên các hình thức hợp tác giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Điều đó có nghĩa là cần phải xoá bỏ mọi ngăn cách nói chung giữa các hệ thống đào tạo cùng lúc liên quan đến:

- Điều chỉnh cơ cấu nhằm đưa ra các phương thức hoạt động mở, đơn giản và mềm dẻo;

- Nghiên cứu các mô hình đào tạo chính quy, cũng như mô hình đào tạo không chính quy;

- Quản lý một cách mềm dẻo hơn các nguồn nhân lực nhằm sử dụng được năng lực của mỗi cá nhân;
- Xây dựng chương trình mềm dẻo tập trung vào các mục tiêu hướng tới năng lực;
- Đa dạng hoá các nguồn tài chính, đặc biệt là sự cam kết của tất cả các đối tác.

• Quan niệm mới này về GDKT&DN yêu cầu chúng ta phải đổi mới các phương thức quản lý bằng cách triển khai các mối quan hệ hợp tác dựa trên việc xác định lại vai trò của Nhà nước và của tất cả các đối tác trong lĩnh vực giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Trên thực tế, chỉ duy nhất chính sách hợp tác năng động có định hướng rõ ràng mới cho phép tạo ra các điều kiện cần thiết nhằm cải cách quá trình GDKT&DN. Mối quan hệ đối tác đích thực liên kết các cơ quan công quyền, các doanh nghiệp, các tổ chức phi chính phủ và các cơ quan sử dụng lao động phải dựa trên mong muốn đạt tới mục đích chung cũng như dựa trên sự tuân thủ và cân đối các năng lực, đồng thời phải hướng tới sự đồng quản lý hệ thống một cách thực sự¹”.

Các khuyến nghị được đưa ra tại Hội nghị quốc tế về GDKT&DN tại Seoul đã chỉ ra sự cần thiết phải đưa ra một mô hình phát triển tập trung vào con người. Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, bộ phận không thể tách rời của quá trình học tập suốt đời, có vai trò then chốt trong kỷ nguyên mới, vì đây là công cụ hữu hiệu để hiện thực hoá các mục đích của nền văn hoá hoà bình, của sự phát triển bền vững vì môi trường, vì tình đoàn kết quốc gia cũng như quốc tế.

Ngoài việc ủng hộ mạnh mẽ việc tăng cường và đẩy mạnh hợp tác quốc tế nhằm đổi mới và hỗ trợ GDKT&DN, các đại biểu tham gia hội nghị còn đề nghị các tổ chức tài chính quốc tế “*công nhận sự đóng góp của giáo dục và đặc biệt của GDKT&DN vào việc gìn giữ hoà bình và ổn định, vào việc ngăn ngừa bất ổn xã hội và (...) hỗ trợ GDKT&DN phải là một trong những hình thức mà các nước phát triển dành cho các nước đang phát triển*”.

Chính trên cơ sở của bảy nguyên tắc này và các kết luận của cộng đồng quốc tế cũng như các định hướng đã dẫn đường cho Quê-bếch (Quebec) trong

1. Trích từ cuốn *Quyết nghị của Ba-ma-kô: Các yếu tố chính sách và định hướng cho đào tạo kỹ thuật và dạy nghề trong khối Cộng đồng Pháp ngữ và khung hành động*; văn bản đã được thông qua sau Đại hội đồng các nước Pháp ngữ về đào tạo kỹ thuật và dạy nghề tổ chức vào tháng 5 năm 1998 ở Ba-ma-kô, Ma-li.

việc thực hiện để án cải cách GDKT&DN năm 1987, mà một động thái đã được thực hiện nhằm xác định nền tảng cho một khung khái niệm có thể áp dụng cho các nước đang còn trăn trở về hệ thống GDKT&DN của mình cũng như những nước muốn cải tổ lại hệ thống này. Bước tiến này đã dẫn đến việc xây dựng một đề án khung khái niệm và việc biên soạn cuốn sách về Công nghệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Xây dựng khung khái niệm nhằm đổi mới giáo dục kỹ thuật và dạy nghề

Cuốn sách *Công nghệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề*, trước tiên được chia thành 4 phần với những chủ đề riêng biệt. Cuốn sách này được xây dựng và biên soạn nhằm hỗ trợ việc triển khai một đề án quan trọng của Tổ chức Liên Chính phủ Pháp ngữ (AIF) mang tên *Hỗ trợ chính sách quốc gia về GDKT&DN (FPT)*. Đề án được triển khai ở sáu vùng trên thế giới, quy tụ 50 nước thành viên của Cộng đồng Pháp ngữ². Đây chính là đóng góp của Quê-bếch vào việc xây dựng khung khái niệm nhằm cải cách GDKT&DN, mà luôn tôn trọng các nguyên tắc chủ đạo đã được đưa ra tại Hội đồng Pháp ngữ ở Ba-ma-kô và triển khai mối quan hệ đối tác Liên Chính phủ giữa những vùng đặc biệt của Cộng đồng Pháp ngữ.

Trước hết, cuốn sách được biên soạn như một công cụ phân tích và suy ngẫm nhằm hỗ trợ việc triển khai và hoạt động của các nhóm chủ đề tại các hội thảo quốc tế. Qua các hội thảo này mà các hoạt động đã được triển khai tại tất cả sáu vùng, khung khái niệm về cải cách hệ thống GDKT&DN đã trở thành khung quy chiếu để xây dựng và lên kế hoạch cho các bước tiếp theo của quá

2.

- Nam Phi (Bê-nanh, Buốc-ki-na Fa-sô, Bờ biển Ngà, Ghi-nê, Ma-li, Ni-giê, Sê-nê-gan và Tô-gô)
- Ma-grép – Ma-crét (D-ji-bu-ti, Ai Cập, Li-băng, Ma-rốc, Mô-ri-ten và Tuy-ni-di)
- Trung Phi (Bu-run-đi, Ca-mơ-run, Cộng hoà Trung phi, Công-gô, Cộng hoà dân chủ Công-gô, Ga-bông, Ghi-nê xích đạo, Ma-đa-gát-xka, Ru-an-đa và T-chát)
- Các nước quốc đảo (Ghi-nê Bi-sô, Cô-mô-rét, Sao Tô-mê và Pranh-xíp, Đảo Mô-rít-xơ, Sây-xen và Va-nu-a-tu) (vắng mặt: Cáp-ve, Đô-mi-ni-ca, Ha-i-ti và Sanh-Luy-xi)
- Tây Âu (An-ba-ni, Bun-ga-ri, Môn-đô-va, Ru-ma-ni, Ma-xê-đô-ni-a, Lit-va, Ba Lan, Slô-ven-nia và Cộng hoà Séc)
- Châu Á (Cam-pu-chia, Lào và Việt Nam)

trình hợp tác. Ví dụ, khung quy chiếu đã hướng dẫn việc định nghĩa và xây dựng các ưu tiên cho các đề án hợp tác ở mỗi vùng và xác định cơ cấu sắp xếp thông tin đã được đề cập tới trong Cơ sở của kiến thức Pháp ngữ từ năm 2002.

Cùng với các hoạt động trong phạm vi hội thảo, khung quy chiếu còn là công cụ tiếp cận và hội nhập đối với những thành viên mới tham gia nhóm làm việc của đề án.

Sẽ thật khó để xây dựng khung khái niệm cải cách GDKT&DN mà không tính đến môi trường trong đó diễn ra quá trình đào tạo và các nguyên tắc cơ bản chi phối sự phát triển và ứng dụng của quá trình này.

Trong các cuộc trao đổi quốc tế ở Ba-ma-kô và Seoul, ba yếu tố cơ bản đã được làm sáng tỏ. Các yếu tố này góp phần định nghĩa cơ sở và hạn chế của quá trình trước khi đạt được khung khái niệm.

- Cũng như với giáo dục phổ thông, Nhà nước có vai trò hết sức quan trọng trong việc xây dựng và triển khai chính sách giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Nhà nước có nhiệm vụ xác định cơ sở của việc đổi mới quá trình đào tạo này và nghiên cứu các nhu cầu để đạt được kết quả tối ưu.

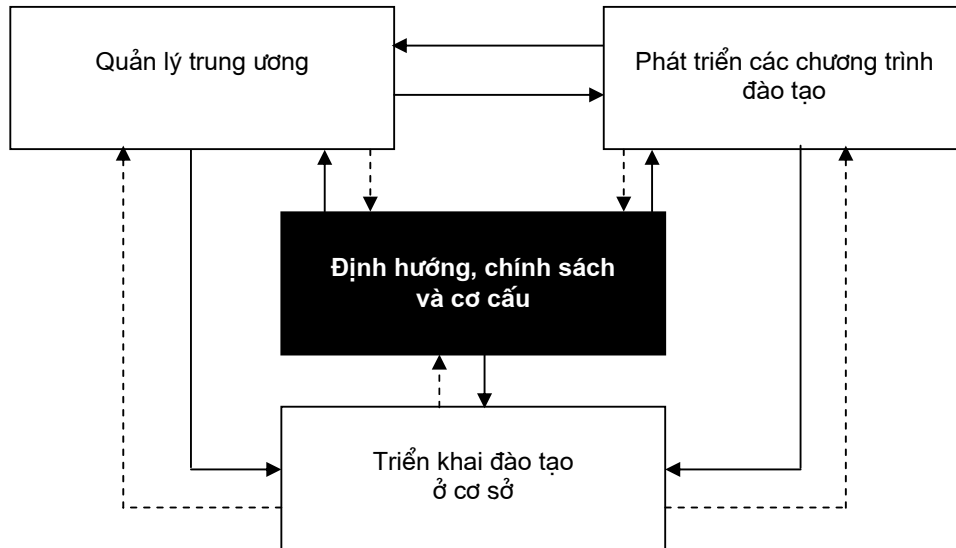
- Tất cả hệ thống GDKT&DN phải có mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với thị trường lao động. Các năng lực cần thiết để đảm nhiệm một công việc phải là trọng tâm của cả quá trình đào tạo và là định hướng cho việc xây dựng chương trình đào tạo.

- Việc xây dựng và triển khai chính sách GDKT&DN phải được thực hiện theo hướng mở, có sự tham gia của tất cả các ngành liên quan (chính thức và không chính thức). Việc triển khai sự hợp tác giữa ngành giáo dục, thị trường lao động và tất cả các ngành tham gia vào sự phát triển kinh tế, xã hội của một quốc gia hay một vùng tạo nên các điều kiện tiên quyết của các đề án chính sách.

Mô hình khái niệm được giới thiệu chi tiết trong cuốn sách được gọi là **“Công nghệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề”**. Công nghệ GDKT&DN được hiểu là tập hợp các chính sách, công cụ và phương pháp cho phép triển khai một cách bài bản, chặt chẽ các bước xây dựng, tổ chức, thực hiện và đánh giá các hoạt động đào tạo.

Các hoạt động đào tạo này tập trung vào việc lĩnh hội các **năng lực**. Mặc dù có nhiều định nghĩa khác nhau về khái niệm **năng lực**, nhưng phần lớn các

tác giả đều cho rằng, đó là **tập hợp thống nhất các kiến thức, khả năng và thái độ cho phép thực hiện thành công một hoạt động hay một tập hợp hành động như một nhiệm vụ hay một công việc.**



Hình 1: Các hợp phần của công nghệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề

Hình 1 mô tả mô hình của công nghệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Mô hình bao gồm 4 thành phần.

1. Thành phần thứ nhất là xác định các định hướng và chính sách của Nhà nước về giáo dục và giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Chính từ đây mà tất cả quá trình đổi mới hay xây dựng hệ thống GDKT&DN bắt đầu và có được tính hợp pháp. Với vai trò chủ chốt trong việc dẫn dắt toàn bộ hệ thống, Nhà nước có nhiệm vụ xác định, thực hiện các nhiệm vụ tổ chức và quản lý nhằm đạt được các mục tiêu đã vạch ra.

2. Thành phần thứ hai chính là sự quản lý trung ương quá trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, dưới các hình thức khác nhau. Việc quản lý có thể rất tập trung và chỉ đạo toàn bộ các quyết sách hay hoạt động đào tạo, nhưng cũng có thể được phân cấp và giao trách nhiệm cho các địa phương, thậm chí cho các cơ sở đào tạo. Cho dù phương thức quản lý và triển khai có như thế nào thì vẫn luôn tồn tại một số lĩnh vực mà Nhà nước phải chịu trách nhiệm, bởi vì các phương thức này phải nằm trong một tổng thể chung và phải hỗ trợ toàn bộ quá trình đổi mới hay nghiên cứu lại chính sách giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

3. Thành phần thứ ba chính là sự phát triển các chương trình đào tạo. Thành phần này nhằm hướng tới việc thiết kế chương trình đào tạo hay cách tiếp cận đào tạo theo năng lực thực hiện. Phù hợp với mô hình tổ chức do Nhà nước quyết định, trách nhiệm này có thể được coi như là một phần của việc quản lý trung ương quá trình đào tạo, nhưng trách nhiệm này còn có thể được giao, một phần hay tất cả, cho các cơ quan quản lý được phân cấp, thậm chí cho các cơ sở đào tạo. Thực ra, bước xây dựng chương trình đào tạo có thể được thực hiện ở cấp Bộ (chương trình hay tiêu chuẩn kỹ năng nghề do Nhà nước xây dựng) cũng như ở cấp cơ sở đào tạo hay ở các doanh nghiệp (chương trình hay tài liệu tham khảo nhằm mục đích đáp ứng các yêu cầu cụ thể). Chính vì vậy, chủ đề phát triển các chương trình đào tạo đã được nghiên cứu như là một cấu phần đặc thù của mô hình này.

4. Thành phần thứ tư là tổ chức thực hiện đào tạo ở cơ sở. Nhiệm vụ này là một thách thức lớn, mà cơ sở đào tạo cần vượt qua trong quá trình triển khai chương trình đào tạo theo năng lực thực hiện. Các yêu cầu để tiến hành đào tạo là tổ chức công việc và sắp xếp cơ sở vật chất phù hợp với ngành nghề đào tạo. Thành tố thứ tư này còn đề cập đến những trách nhiệm mới của cơ sở đào tạo trong điều kiện phân cấp quản lý và hợp tác.

Hình 1 minh họa khá rõ **Công nghệ GDKT&DN** là một hệ thống, trong đó luôn có sự tác động qua lại giữa các thành tố. Các chính sách của Chính phủ sẽ có tác động trở lại tới các hình thức quản lý đào tạo, tới sự phát triển các chương trình và tới việc triển khai đào tạo tại các cơ sở đào tạo. Ngoài các mối liên hệ chính thức (đường liền nét), còn có các tác động không chính thức (đường đứt nét) chứng tỏ ba thành tố này luôn tác động qua lại lẫn nhau. Trên thực tế, ba thành tố này có thể giúp điều chỉnh hay thay đổi các chính sách và các định hướng của Chính phủ.

Ví dụ, quản lý trung ương về đào tạo được coi là một thông số đầu vào quan trọng đối với việc phát triển các chương trình, đặc biệt liên quan đến các dữ liệu về thị trường lao động. Một khi các chương trình đào tạo được phát triển trên cơ sở thông tin này, các quá trình quản lý tiếp theo sau đều phải dựa vào đó như việc xác định các phương thức đào tạo và nguồn lực tài chính và giáo viên.

Ngoài ra, việc triển khai đào tạo ở cấp cơ sở phải dựa trên các thể chế, các phương thức quản lý ở trung ương và các kết quả thu được khi phát triển các chương trình. Thực tế của từng cơ sở đào tạo được xem xét kỹ khi xây dựng chính sách, quản lý tập trung và phát triển chương trình.

Mặc dù khung quy chiếu mô tả công nghệ GDKT&DN gồm bốn cấu phần riêng biệt, nhưng bốn cấu phần này không hoạt động độc lập, mà luôn có tác động qua lại. Vì vậy, các bước tiến hành không thể thực hiện theo thứ tự từ trên xuống dưới, mà cần được triển khai trong mối quan hệ tương hỗ, bổ sung và thay đổi dần dần.

Phương pháp tiếp cận

Trước tiên công nghệ GDKT&DN là một khung khái niệm nhằm hỗ trợ công tác phân tích và nhận xét của đại diện các nước trong mỗi cuộc họp về một chủ đề hợp tác và thảo luận các hoạt động chính sẽ triển khai để củng cố hay đổi mới hệ thống GDKT&DN các nhà hoạch định chính sách hay những nhà chức trách của các nước thành viên có thể trao đổi thông tin về tình hình ở nước mình và tìm ra các hướng hợp tác để thúc đẩy hệ thống GDKT&DN.

Đối với mỗi cấu phần của mô hình công nghệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, một chuỗi chủ đề và các yếu tố nội dung (xem các phiếu tổng hợp ở cuối mỗi phần) được giới thiệu nhằm đi đến thống nhất chung. Nội dung của mỗi phần đề cập một cách chi tiết các chủ đề khác nhau, giúp hiểu rõ các khái niệm và các quá trình bên trong.

Mặc dù các chủ đề khác nhau được đề cập theo một trật tự lô-gíc, nhưng chúng không áp đặt một cách tiếp cận cứng nhắc. Đặc thù của mỗi hệ thống và các hạn chế trong việc thu thập dữ liệu khiến cho việc áp dụng trở nên hết sức mềm dẻo.

Trên cơ sở thực trạng của mỗi nước, bối cảnh hành chính-văn hóa, có thể áp dụng và cải tiến khung khái niệm được giới thiệu trong cuốn sách này. Việc trao đổi quan điểm giữa các nước đối tác luôn được khuyến khích và hướng đến việc áp dụng một khung khái niệm riêng biệt của từng nước và phản ánh các đặc điểm cũng như định hướng riêng.

Phần 1.

NHỮNG ĐỊNH HƯỚNG, CHÍNH SÁCH VÀ TỔ CHỨC QUẢN LÝ

1. MỞ ĐẦU

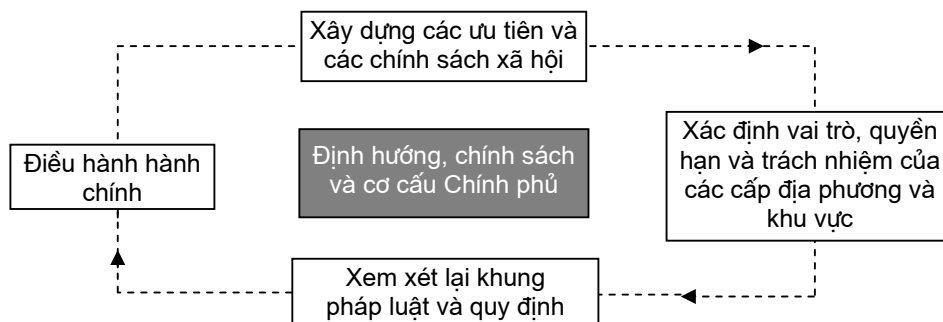
Ngày nay giáo dục là yếu tố then chốt của sự phát triển kinh tế, xã hội của một nước và GDKT&DN cũng đóng vai trò quan trọng trong hệ thống giáo dục nói chung. Tuy nhiên, nếu việc xoá nạn mù chữ và phổ cập giáo dục cho mỗi công dân luôn là ưu tiên của phần lớn các nước, thì vị trí của GDKT&DN trong hệ thống giáo dục lại có phần hạn chế. Tranh luận về tầm quan trọng tương đối giữa giáo dục phổ thông và GDKT&DN luôn dai dẳng và đưa đến những chiến lược khác nhau. Một vài nước chú trọng đến giáo dục phổ thông, vì giáo dục phổ thông cung cấp nguồn cho giáo dục đại học, trong khi các nước khác lại hướng học sinh học nghề ngay khi kết thúc giáo dục cơ bản, mà phần lớn các hệ thống giáo dục trên thế giới, hoàn thành giáo dục cơ bản là sau chín năm học phổ thông (Việt Nam gọi là THCS).

Tuy nhiên, cần nhận thấy rằng nếu xếp GDKT&DN sau THCS sẽ hạn chế khả năng tham gia lao động của một phần lớn dân số không thể và không muốn có bằng đại học. Phát triển kinh tế là mục tiêu hướng tới của thế hệ những người lao động được đào tạo “đầy đủ” và có khả năng thích nghi với thay đổi. Nhưng ngay tại các nước công nghiệp phát triển, dưới 25% công việc yêu cầu trình độ đại học, trong khi hơn một nửa yêu cầu trình độ giáo dục nghề hay kỹ thuật. Điều này chứng tỏ cần xem lại vị trí của GDKT&DN trong nhiều hệ thống giáo dục.

Các số liệu thống kê về việc làm cho thấy rằng, GDKT&DN tầm quan trọng không chỉ cung cấp nguồn nhân lực, mà còn có khả năng thích ứng với thực trạng kinh tế và xã hội của đất nước. Từ đó thấy được sự cần thiết phải kêu gọi các nhà lãnh đạo xem xét việc triển khai hay đổi mới một hệ thống GDKT&DN hiệu quả và chất lượng. Việc vận động các bên liên quan thuộc ngành giáo dục cũng như giới doanh nghiệp và toàn xã hội cho phép xem xét các mong đợi và yêu cầu của người dân cũng như của giới doanh nghiệp xung quanh các chủ đề, mà xã hội cùng quan tâm hay các chủ đề đang dần phát triển liên tục.

Việc triển khai hay đổi mới một hệ thống GDKT&DN dù sao cũng là một quá trình khá dài bắt đầu bằng việc định nghĩa và thông qua các chính sách quốc gia nhằm đi đến việc thông qua một tổng thể các giải pháp hành chính, tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững hay một sự đổi mới đầy hứa hẹn.

Quá trình này là đối tượng của phần sách viết về các *Định hướng, chính sách và tổ chức quản lý* liên quan đến giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Phần này xoay quanh quá trình xây dựng chính sách như được miêu tả trong hình 1. Sơ đồ mô tả sự hỗ trợ bước xây dựng định hướng, chính sách và tổ chức quản lý mà trên cơ sở đó GDKT&DN được triển khai. Phần tiếp theo giải quyết các vấn đề đã được đặt ra và phát triển chúng. Quyển sách bắt đầu bằng việc đặt vấn đề về việc xây dựng các ưu tiên và phát triển kinh tế, xã hội của một quốc gia thông qua các hoạt động ở cấp quốc gia và đôi khi ở cấp quốc tế. Phần thứ hai được tiếp tục bằng việc xác định các vai trò, sức mạnh và trách nhiệm của các cấp quản lý địa phương và khu vực, điều này đòi hỏi sự tham gia của các đối tác trong các lĩnh vực kinh tế và xã hội. Phần thứ ba nêu lên kết quả của bước này là cần xem xét lại khung pháp luật và các quy định liên quan đến GDKT&DN để hệ thống phù hợp với các định hướng mới. Ở đây, đề cập đến các yếu tố liên quan đến điều kiện làm việc, các quy định liên quan đến việc học tập và đào tạo ban đầu. Chính phủ có trách nhiệm đảm bảo điều hành toàn bộ hệ thống về mặt hành chính bằng cách thành lập hay điều chỉnh cơ cấu tổ chức quản lý khác nhau, dù ở cấp Chính phủ, cấp Bộ hay cấp địa phương. Tùy theo nhu cầu của hệ thống GDKT&DN muốn quản lý tập trung nhiều hơn hay không mà trách nhiệm của Bộ/các Bộ, các cấp quản lý khu vực và các cơ sở đào tạo sẽ được phân chia rõ ràng hơn và cơ cấu hành chính sẽ được điều chỉnh cho phù hợp với các nhiệm vụ của mỗi đơn vị. Mục đích cần đạt là hiệu quả và chất lượng của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.



Hình 1: Chu trình xây dựng chính sách

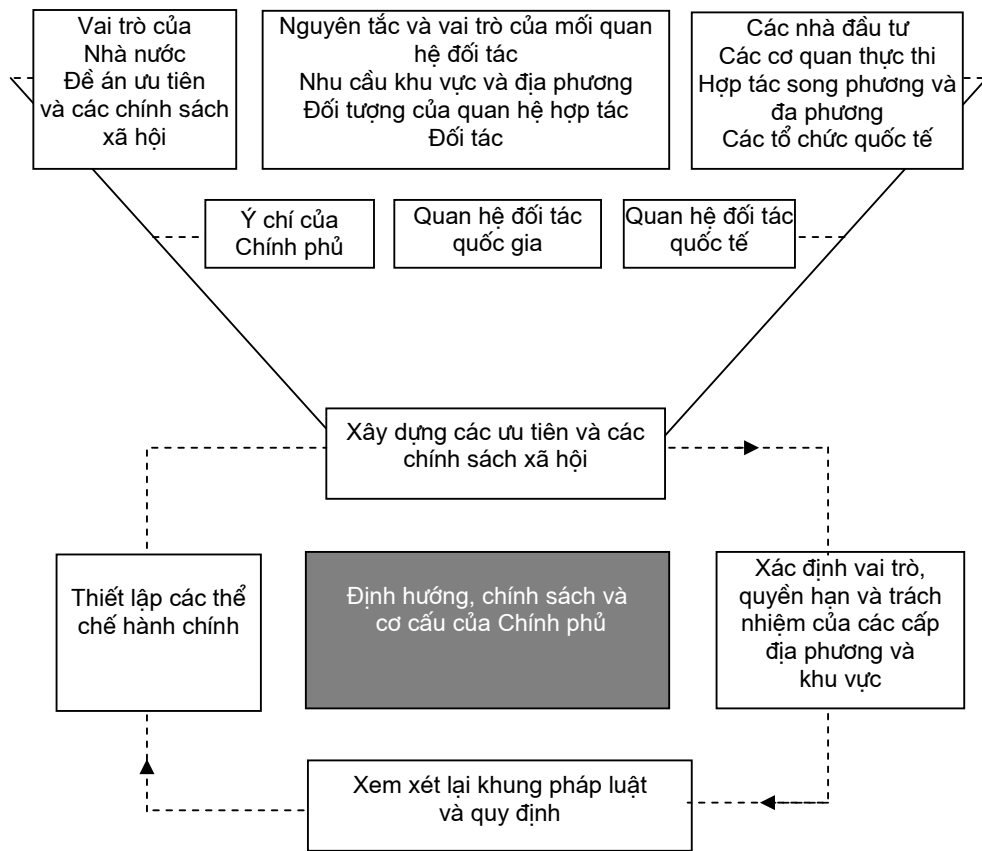
2. XÁC ĐỊNH CÁC ƯU TIÊN VÀ CÁC CHÍNH SÁCH XÃ HỘI

Điều hòa nền kinh tế, thị trường lao động và nguồn nhân lực là một trong những trách nhiệm của Chính phủ. Dù trong lĩnh vực công, cổ phần hay tư nhân thì những đóng góp của nguồn nhân lực có chất lượng luôn tạo điều kiện và hỗ trợ sự phát triển kinh tế xã hội cả về số lượng và chất lượng. Chính ở đây mà hệ thống GDKT&DN giữ vai trò quyết định thông qua đào tạo theo yêu cầu của thị trường lao động, của mỗi lĩnh vực kinh tế – xã hội và của mỗi khu vực của quốc gia. Nguồn nhân lực chất lượng cao tạo điều kiện thuận lợi cho việc:

- Thu hút các doanh nghiệp đầu tư ở một địa phương nhất định;
- Tăng năng suất của các doanh nghiệp và các tổ chức;
- Tăng trưởng kinh tế;
- Cải thiện đời sống người dân.

Ngược lại, nguồn nhân lực chất lượng thấp sẽ kìm hãm sự phát triển của các doanh nghiệp, hạn chế đầu tư để tạo ra việc làm và tạo ra rào cản đối với các cơ sở doanh nghiệp nước ngoài. Đồng thời, nó cũng ảnh hưởng không tốt cho sự phát triển kinh tế – xã hội của đất nước. Chính vì vậy mà trách nhiệm của Nhà nước là đảm bảo tính đúng đắn của hệ thống đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên nguồn nhân lực, tạo điều kiện cho việc duy trì và điều chỉnh các ngành GDKT&DN đáp ứng nhu cầu xã hội, cho phép xóa bỏ những ngành đào tạo không còn phù hợp, đồng thời phát triển các ngành đào tạo mà nền kinh tế năng động và cạnh tranh đang có nhu cầu. Nếu không sẽ rất lãng phí về kinh tế và không phát huy được tiềm năng của nguồn nhân lực.

Bước đầu cần vượt qua trong việc đổi mới hệ thống GDKT&DN là xác định các ưu tiên và các chính sách xã hội. Như minh họa trong hình 3, việc xác định này trước tiên cần được thể hiện rõ ràng bằng ý chí của Chính phủ. Như vậy, việc xác định này không thể thực hiện được mà không có sự tham gia của các thành phần kinh tế và xã hội nếu muốn các ưu tiên phù hợp với nhu cầu và bối cảnh xã hội. Từ đó thấy được tầm quan trọng của các đối tác: không chỉ các đối tác quốc gia mà cả các đối tác quốc tế.



Hình 2: Xây dựng các ưu tiên và các chính sách xã hội

2.1. Ý chí của Chính phủ

Nếu không có sự quyết tâm của Chính phủ, việc triển khai hay đổi mới GDKT&DN không thể thực hiện được. Như tàu không thuyền trưởng, tàu sẽ không xác định được mục tiêu. Vì vậy, Nhà nước có vai trò hết sức quan trọng và sự quản lý của Nhà nước được thể hiện trong phạm vi xã hội, mà ở đó Nhà nước thực hiện các chính sách xã hội, huy động mọi nguồn lực đóng góp vào sự phát triển năng động của đất nước.

2.1.1. Vai trò của Nhà nước

Phát triển các nguồn nhân lực là trọng tâm của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Việc tăng số lượng nhân lực có chất lượng cao không chỉ là nhân tố phát

triển kinh tế của một nước, mà còn là chìa khóa của sự phát triển công nghệ, văn hóa và xã hội. Quyết tâm của Chính phủ trong lĩnh vực này khi được xác định rõ ràng sẽ giúp các nguồn lực được huy động nhiều hơn.

Nhà nước có vai trò quản lý trong lĩnh vực giáo dục nói chung và GD&ĐT. Nhà nước cần phổ biến các định hướng lớn hoặc đưa ra thảo luận cấp quốc gia giữa các đối tác và người dân về vấn đề cùng quan tâm. Bước này dẫn tới việc cả cộng đồng cùng có ý thức tập trung các nguồn lực trong việc tìm ra các phương thức để triển khai nhằm đạt các mục tiêu đề ra. Như vậy, các mục đích giáo dục có thể được kết hợp với các mục đích phát triển văn hoá, xã hội và kinh tế. Một khi các mục tiêu đã được xác định, Chính phủ có thể vạch ra định hướng của một hệ thống GD&ĐT ở bên trong hệ thống giáo dục và đảm bảo GD&ĐT là một bộ phận hài hoà của hệ thống giáo dục. Khả năng tham gia của số lượng lớn các chương trình học tập chất lượng cao sẽ đáp ứng các yêu cầu của xã hội hiện đại.

2.1.2. Chính sách xã hội

GD&ĐT tập trung vào chính sách xã hội. Chính sách xã hội này cho phép mỗi công dân chuẩn bị hay tự hoàn thiện để thực hiện công việc nghề nghiệp. GD&ĐT đặc biệt hướng tới mục tiêu giúp tất cả mọi người có thể hoạt động một cách tích cực và chủ động, có những ảnh hưởng nhất định đóng góp cho lợi ích chung và phát triển tài năng tùy theo khả năng, sở thích và lựa chọn của mình. Thông qua việc đảm bảo cho cộng đồng một nguồn nhân lực chất lượng cao trong tất cả lĩnh vực hoạt động kinh tế, Chính phủ sẽ đáp ứng được mong đợi và nhu cầu của các tổ chức công hay tư đang phụ thuộc vào nguồn nhân lực có chất lượng để đảm bảo sự phát triển của doanh nghiệp, lợi ích của cá nhân và xã hội nói chung.

2.1.3. Các ưu tiên và các chính sách xã hội

Quyết tâm của chính phủ được thể hiện thông qua các ưu tiên và các chính sách xã hội rõ ràng, đặc biệt trong lĩnh vực nguồn nhân lực vì nguồn nhân lực là một trong các yếu tố thúc đẩy sự phát triển. Người lao động có chất lượng cao dù là nam hay nữ đều quý giá và Nhà nước tạo điều kiện giúp họ chuẩn bị tham gia lao động một cách ổn định và lâu dài. Như vậy, Nhà nước có thể làm chủ được nguồn nhân lực, đặc biệt là việc thực hiện, đổi mới giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Để có thể đạt được sự hỗ trợ và tham gia của các nhóm xã hội khác nhau, các ưu tiên và các chính sách xã hội này sẽ được thể hiện bằng các hành động và đảm bảo đủ các nguồn tài chính để hỗ trợ các hành động đó.

2.1.4. Các nhóm xã hội

Nhà nước vạch ra các định hướng của một hệ thống GDKT&DN chất lượng cao, xây dựng chương trình đào tạo, cũng như triển khai các hoạt động đào tạo, khi có sự phối hợp với tất cả đối tác trong xã hội. Nhà nước có thuận lợi trong việc tìm và khuyến khích đóng góp của các nhóm lợi ích trong xã hội, đặc biệt là các doanh nghiệp tư nhân, các hiệp hội, các tổ chức của người lao động cũng như các nhóm xã hội khác nhau trong các lĩnh vực kinh tế. Việc lắng nghe những người tham gia liên quan đến GDKT&DN, dù họ có thuộc nền văn hoá, thuộc dân tộc, thuộc giới tính hay độ tuổi nào sẽ là động lực phát triển hợp tác và điều chỉnh hệ thống GDKT&DN cho phù hợp với nhu cầu thực sự của đất nước.

Bước này chủ yếu ở cấp quản lý Nhà nước, nhưng cũng bao hàm cả sự tham gia của các cấp khác nhau, ở các địa phương hay vùng. Kinh nghiệm ở nhiều nước cho thấy rằng, sự tham gia của các vùng và quản lý cấp địa phương giữ vai trò quyết định trong thành công và hiệu quả của đề án trong lĩnh vực giáo dục cũng như trong các lĩnh vực khác.

2.2. Quan hệ đối tác cấp quốc gia

Quan hệ đối tác là kết quả của một quá trình hợp tác bắt đầu tìm hiểu lẫn nhau giữa các nhóm xã hội khác nhau và tìm ra tiếng nói chung. Thành công của nhóm đòi hỏi một mối quan hệ cân bằng giữa các đối tác, xác định rõ ràng các vai trò và trách nhiệm của mỗi người, cùng chia sẻ lợi ích chung.

2.2.1. Các nguyên tắc hợp tác

Quan hệ hợp tác không chỉ nhằm tìm ra các đối tác để cùng tổ chức các hoạt động hợp tác ngắn hạn. Sẽ hiệu quả hơn nếu quan hệ hợp tác lâu dài và góp phần tìm ra các phương thức khác nhau để điều chỉnh và cải thiện một vài phương diện của hệ thống giảng dạy. Một số nguyên tắc để đảm bảo thành công của quan hệ hợp tác:

- Quan hệ hợp tác dựa trên nguyên tắc bình đẳng với tinh thần xây dựng;
- Mỗi bên cần tìm ra lợi ích của mình trong quan hệ hợp tác;
- Mỗi bên cần có những quyền lợi nhất định;

- Quan hệ đối tác không phải là mục đích mà là phương tiện;
- Quan hệ đối tác cần được thực hiện theo những cách thức và phương pháp khác nhau;
- Quan hệ đối tác cần được triển khai ở cấp địa phương, khu vực và quốc gia.

2.2.2. Quy mô hợp tác

Tính đa dạng của các phương thức hợp tác – thường là hình thức thực tập, xen kẽ vừa học vừa làm, học tại môi trường lao động – đòi hỏi một sự cam kết lớn hơn của thị trường lao động về đào tạo. Các yêu cầu và chi phí đào tạo ngày càng tăng cũng như việc khả năng chi trả của Nhà nước bị hạn chế đòi hỏi sự tham gia tích cực hơn của các doanh nghiệp và các tổ chức.

Tuy nhiên, Nhà nước không phải là cơ quan duy nhất được hưởng lợi từ các mối quan hệ hợp tác. Các doanh nghiệp cũng được hưởng nhiều lợi ích khi hợp tác:

- Tiếp cận với nguồn thông tin về kỹ thuật và phương pháp mới;
- Có khả năng định hướng các chương trình học tập theo nhu cầu của doanh nghiệp;
- Dịch vụ tư vấn chất lượng đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp;
- Triển khai các hoạt động đào tạo thường xuyên cho lao động của doanh nghiệp mình;
- Hỗ trợ việc đưa ra các tiêu chuẩn tuyển lao động, v.v...

2.2.3. Các nhu cầu của vùng và địa phương

Các yêu cầu của thị trường lao động thường xuyên thay đổi buộc các chương trình đào tạo phải liên tục điều chỉnh cho phù hợp. Các yêu cầu sẽ thay đổi từ lĩnh vực này sang lĩnh vực khác, từ vùng này sang vùng khác. Tính đa dạng này đòi hỏi phải điều chỉnh chương trình GDKT&DN theo nhu cầu của từng địa phương, từng vùng, mà vẫn phải tuân theo định hướng quốc gia. Từ đó cho thấy tầm quan trọng của sự tham gia tích cực của các thành phần khác nhau cần có sự hiểu biết về khu vực hay địa phương cũng như nhu cầu của từng vùng.

2.2.4. Những lĩnh vực hợp tác

Trong GDKT&DN tồn tại rất nhiều lĩnh vực hợp tác và các hình thức hợp tác truyền thống hoặc mới được hình thành. Kinh nghiệm cho thấy rằng, rất nhiều khả năng và lĩnh vực hợp tác trong lĩnh vực này.

Ở cấp quốc gia:

- Xác định các định hướng lớn liên quan đến giáo dục phổ thông, GDKT&DN và việc làm;
- Xác định các hành động cần tiến hành trong thị trường lao động;
- Huy động các đối tác khác nhau tham gia quá trình đào tạo xen kẽ vừa học vừa làm và học tập tại môi trường lao động;
- Xác định các định hướng của hệ thống giáo dục và đào tạo (GD&ĐT);
- Chuẩn bị các dự thảo luật và quy chế.

Ở cấp vùng:

- Xác định các mối liên hệ cần đạt được giữa các kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của vùng và các kế hoạch phát triển GDKT&DN;
- Ảnh hưởng của ngành nghề đào tạo và thực hiện các chương trình đào tạo;
- Phân tích các xu hướng của thị trường lao động trong khu vực và xác định rõ các thách thức chính của khu vực về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, kể cả đào tạo mới và đào tạo thường xuyên.

Ở cấp địa phương:

- Điều chỉnh các chương trình đào tạo cho phù hợp các nhu cầu của các doanh nghiệp tại địa phương;
- Xác định các địa điểm thực tập nhằm triển khai các chương trình học tập bao gồm hình thức đào tạo xen kẽ và thực tập;
- Lên kế hoạch tìm việc làm cho người học;
- Xác định các định hướng của trung tâm hay trường học;
- Đánh giá các chương trình học tập và mức độ hài lòng của các doanh nghiệp;
- Tham gia mua hay cho mượn thiết bị và xây dựng dự toán ngân sách ưu tiên;
- Tham gia tuyển dụng và đào tạo giáo viên.

2.2.5. Các đối tác

Các cấp độ khác nhau được đề cập ở phần trên cho thấy tính đa dạng của các đối tác cấp quốc gia. Mối quan hệ đối tác này bao gồm các thành phần:

- Các cấp quản lý địa phương và khu vực;
- Các cơ quan sử dụng lao động;

- Các nghiệp đoàn và các tổ chức nghề nghiệp;
- Đại diện của các nhóm xã hội, trong đó có các tổ chức của phụ nữ;
- Đại diện của lĩnh vực ngành nghề không chính thức mà ở rất nhiều nước, đây là bộ phận không thể thiếu trong các hoạt động kinh tế.

2.3. Quan hệ đối tác cấp quốc tế

Mối quan hệ đối tác cấp quốc tế được thực hiện dưới các hình thức khác nhau, ở các cấp độ khác nhau. Ở đây, đề cập đến các nhà tài trợ, các cơ quan thực thi, các hình thức hợp tác song phương và đa phương, các tổ chức quốc tế.

2.3.1 Các nhà tài trợ

Một số tổ chức phát triển quốc tế có thể hỗ trợ về mặt tài chính cho những nước có nhu cầu trong việc đổi mới hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Đây thường là các tổ chức về tài chính và thường được gọi là các “Nhà tài trợ”. Các tổ chức này thường rất nổi tiếng và có mặt ở các nước đang phát triển như Ngân hàng Thế giới, Ngân hàng phát triển Châu Á, Ngân hàng Liên Châu Mỹ, Cộng đồng kinh tế Châu Âu và Cơ quan phát triển quốc tế của Canada (CIDA).

2.3.2. Các cơ quan thực thi

Các cơ quan cấp dưới thực thi của các tổ chức hoạt động vì sự phát triển quốc tế, tập trung vào việc triển khai các đề án hợp tác, bao gồm: các cơ quan chính phủ, các Bộ và cơ quan phi chính phủ, các cơ sở giảng dạy, cũng như rất nhiều doanh nghiệp tư nhân hay tổ chức hoạt động không vì mục đích lợi nhuận. Các tổ chức này hiện đang có mặt ở rất nhiều nước.

Cần chú ý rằng, các tổ chức về tài chính có thể hoạt động như các cơ quan thực thi đối với các đề án mà tổ chức đó tài trợ. Tuy nhiên, thường thì các tổ chức tài chính uỷ quyền triển khai đề án cho các tổ chức khác, thí dụ như các tổ chức phi chính phủ, các doanh nghiệp tư nhân, các cơ sở đào tạo hay nhóm các cơ sở đào tạo. Các tổ chức này phải đáp ứng các yêu cầu của các tổ chức thực thi và họ thường phải chịu trách nhiệm một phần về tính chính xác của đề án, trong khi tổ chức thực thi vẫn là cơ quan quản lý chính.

2.3.3. Hợp tác song phương và đa phương

Việc hợp tác quốc tế ngày càng phát triển, cũng như việc công nghệ thông tin và truyền thông tạo điều kiện thuận lợi cho việc trao đổi thông tin cho phép xây dựng và củng cố các mạng lưới. Như vậy, các hoạt động đổi mới hệ thống

GDKT&DN cũng có thể được hưởng lợi ích từ hợp tác song phương: đó là trường hợp khi hai nước hợp tác với nhau. Hợp tác có thể thực hiện ở cấp đa phương, khi thành viên của các tổ chức liên quan đến đề án là các quốc gia khác nhau: đó là trường hợp của Tổ chức giáo dục, khoa học và văn hoá của Liên hợp quốc (UNESCO) và Tổ chức Liên Chính phủ Pháp ngữ (AIF).

2.3.4. Các tổ chức quốc tế

Các cơ quan hợp tác quốc tế này có nhiệm vụ hỗ trợ các nước có nhu cầu trong quá trình xây dựng hay đổi mới hệ thống GDKT&DN của mình. Nhưng các tổ chức này không thể cũng như không cần đề xuất hay điều hành các hoạt động. Các nước luôn phải tự thực thi các hoạt động đổi mới hệ thống GDKT&DN và các cơ quan hợp tác quốc tế sẽ hướng dẫn đối với các nước trong hoạt động này. Các nước cần xác định mục tiêu, các ưu tiên cũng như tiến trình hoạt động của mình.

Ở đây, mối quan hệ với mức độ ý chí của Chính phủ là rất rõ ràng. Một số nước sẽ chọn phương thức xác định mục tiêu, đổi mới thông qua việc lấy ý kiến đóng góp của nhân dân và qua đó sẽ nghiên cứu, Chính phủ đưa ra chính sách hợp lý. Một số nước khác ưu tiên phương pháp tập trung vào việc xác định các mục tiêu cần đạt. Trong mọi trường hợp, quan hệ hợp tác quốc tế sẽ rất hiệu quả nếu góp phần triển khai các chính sách và các kế hoạch quản lý quốc gia thông qua việc hỗ trợ các nước có nhu cầu về kỹ thuật và tài chính. Các hoạt động hỗ trợ quốc tế sẽ có những hiệu quả tích cực dài hạn, nếu được triển khai trong mối quan hệ chặt chẽ với Chính phủ các nước.

Tóm lại, một hệ thống GDKT&DN luôn dựa trên các ưu tiên và định hướng của Chính phủ, các ưu tiên và định hướng này được rút ra từ thực tế kinh tế và xã hội của đất nước. Việc xây dựng các ưu tiên và định hướng dựa trên sự thể hiện rõ ràng quyết tâm của Chính phủ trong các văn bản pháp luật cũng như hỗ trợ tài chính. Quyết tâm và hành động cần đi đôi với nhau để tạo điều kiện tốt nhất cho việc triển khai các hoạt động. Quyết tâm này của Chính phủ được rút ra từ mối quan hệ đối tác quốc gia và quốc tế. Quan hệ đối tác cấp quốc gia nhằm xác định định hướng và vạch ra các ưu tiên trong đó luôn tính đến nhu cầu của địa phương và khu vực, của tất cả các thành phần kinh tế và xã hội. Mối quan hệ đối tác cấp quốc tế lại nhằm hỗ trợ các hoạt động đổi mới. Như vậy, Nhà nước giữ vai trò quản lý, không chỉ tạo điều kiện cho các cơ quan thực thi, mà còn tạo điều kiện cho các đối tác khác liên quan để có thể đạt được các mục tiêu.

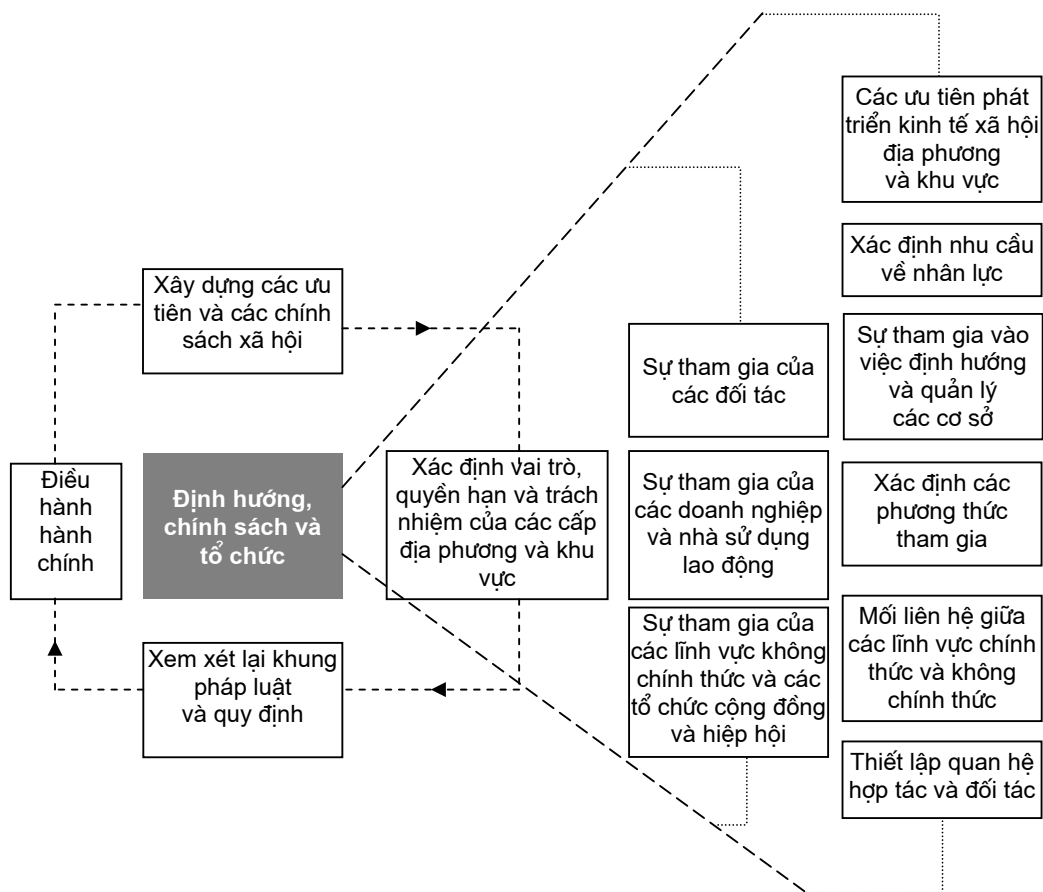
3. XÁC ĐỊNH VAI TRÒ, QUYỀN HẠN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CẤP QUẢN LÝ ĐỊA PHƯƠNG VÀ VÙNG

Chúng ta có thể dễ dàng hiểu rằng, quyết tâm của quốc gia trong việc xây dựng hay đổi mới hệ thống GDKT&DN biểu hiện ở việc xem xét cụ thể khung pháp lý và quy định, mà theo đó hệ thống hoạt động và phát triển. Tuy nhiên, trước khi tiến hành xem xét lại hệ thống luật pháp và quy chế, Chính phủ và các đối tác chính, một mặt cần chọn ra mô hình hệ thống phù hợp nhất với điều kiện của đất nước, mặt khác cần phải đưa ra các nguyên tắc hợp tác. Các nguyên tắc này thường được kết luận sau các hội nghị thượng đỉnh hay sau các cuộc họp giữa các đối tác của hệ thống giáo dục, hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Các cuộc gặp gỡ này cũng có thể được thực hiện ở cấp khu vực, qua đó cho phép lắng nghe ý kiến của các địa phương, để từ đó cơ cấu một hệ thống phù hợp với hoàn cảnh của địa phương và bối cảnh quốc tế.

Để thực hiện, phát triển và thúc đẩy thành công hệ thống GDKT&DN ở khu vực, các đóng góp và cam kết của các cấp chính quyền và các tổ chức chính thức cũng như không chính thức sẽ đảm bảo các nhu cầu của vùng được đáp ứng. GDKT&DN sẽ giúp tạo ra những cơ hội hoặc phát triển các hoạt động kinh tế gắn với các ưu tiên của vùng.

Việc hợp tác với các tổ chức thuộc các cấp khác nhau không chỉ được thể hiện thông qua việc xác định nhu cầu và đáp ứng các nhu cầu đó bằng các hoạt động đào tạo. Quan hệ hợp tác còn hỗ trợ về tài chính trong việc triển khai các kế hoạch học tập khác nhau: có thể là học tập tại nơi làm việc, các hình thức đào tạo xen kẽ vừa học, vừa làm hay hình thức đào tạo từ xa. GDKT&DN sẽ hiệu quả hơn khi được thực hiện thông thoáng và mềm dẻo.

Cuối cùng, việc cung cấp các hình thức dịch vụ đa dạng ở cơ sở sẽ cho phép người học có thể học tập ngay tại địa phương và tiếp tục sinh sống ở đó, mà vẫn có thể đóng góp cho sự phát triển chung của địa phương và khu vực.



Hình 3: Xác định vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của các cấp địa phương và khu vực

3.1. Tham gia của các đối tác

Để một hệ thống GDKT&DN đạt được những kết quả như mong muốn, điều quan trọng là phải đảm bảo rằng các chương trình đào tạo được triển khai phù hợp với xu thế phát triển kinh tế và xã hội của khu vực và mọi người có thể tham gia các chương trình đào tạo này. Chính theo xu hướng đó mà các cấp chính quyền địa phương và khu vực sẽ phải tham gia vào quá trình xây dựng hệ thống và xác định nhiệm vụ, quyền lợi, trách nhiệm của mình.

Ở cấp độ này, cần tạo ra sự cân đối giữa các chỉ đạo cần thiết đảm bảo đáp ứng các yêu cầu của Trung ương và phù hợp với thực trạng của các địa phương và vùng.

Sự tham gia của các cấp chính quyền cần làm cho các cơ sở GDKT&DN đáp ứng yêu cầu của địa phương và vùng. Nếu phù hợp với hoàn cảnh và thực tế của địa phương, các cơ sở hay các trung tâm GDKT&DN có thể trở thành một tác nhân thúc đẩy phát triển kinh tế của cả vùng và các địa phương. Ví dụ, chỉ cần chia sẻ trang thiết bị và nguồn nhân lực dưới sự giám sát của các doanh nghiệp có mong muốn tăng cường các năng lực nghề nghiệp hay hỗ trợ kỹ thuật để sản xuất một sản phẩm mới hay tạo ra một quy trình sản xuất mới. Các cơ sở này cũng có thể hỗ trợ phát triển các mối quan hệ làm ăn thông qua việc cung cấp các hình thức hỗ trợ doanh nghiệp từ lúc ban đầu. Chính bản thân mỗi cơ sở của các trung tâm GDKT&DN hoạt động hiệu quả của mỗi vùng cũng có thể tạo ra nguồn việc làm mới.

3.2. Sự tham gia của các doanh nghiệp và nhà sử dụng lao động

Trong một hệ thống dựa trên yêu cầu về các năng lực thực hiện, thị trường lao động đóng vai trò quan trọng trong việc xác định nhu cầu nhân lực. Sự tham gia của các doanh nghiệp, dù là doanh nghiệp lớn hay nhỏ, thuộc tất cả các lĩnh vực kinh tế xã hội và ở các vùng của đất nước, cho phép xác định một cách chính xác các nhu cầu cả về số lượng và chất lượng.

Các đối tác ưu tiên không chỉ là các doanh nghiệp, mà còn là các cơ quan đại diện cho các doanh nghiệp và các nhà sử dụng lao động – các tổ chức ngành nghề, các phòng thương mại và các tổ chức khác. Các đối tác ưu tiên này cần tham gia vào việc định hướng quản lý các cơ sở đào tạo nghề nghiệp. Sự hiện diện tích cực của đại diện các doanh nghiệp trong các hội đồng quản trị, các ban giám hiệu hay các ban điều hành, dù cơ cấu là như thế nào, sẽ đảm bảo sự phù hợp giữa nhu cầu của thị trường lao động và các chương trình đào tạo của trung tâm. Trên thực tế, những người này có thể hợp tác với các chuyên gia giáo dục và đào tạo trong việc định hướng các chương trình đào tạo sao cho phù hợp với điều kiện của khu vực. Họ có thể hỗ trợ để mối quan hệ giữa doanh nghiệp của các địa phương và trung tâm trở nên gắn bó hơn nhằm tạo điều kiện cho việc tiếp nhận thực tập sinh (học sinh và giáo viên) hay thúc đẩy sự tham gia của các doanh nghiệp trong việc đồng tài trợ cho trung tâm thông qua hình thức quà tặng, cho mượn trang thiết bị hay vật liệu sản xuất. Họ cũng có thể hợp tác trong việc đào tạo bồi dưỡng giáo viên và có thể hỗ trợ để các chuyên gia tham gia giảng dạy ở trung tâm (hội thảo, giảng dạy...).

Càng nhiều các nhà sử dụng lao động tham gia vào sự hoạt động của trung tâm đào tạo nghề nghiệp thì tiếng nói của họ càng có giá trị hơn. Mối quan hệ này cho phép cơ sở đào tạo quảng bá hình ảnh của mình và chiếm được lòng tin của mọi người.

3.3. Sự tham gia của các lĩnh vực kinh tế không chính thức

Việc phân chia các lĩnh vực kinh tế chính thức và không chính thức thay đổi tại mỗi đất nước và khu vực, tùy theo điều kiện xã hội, chính trị và kinh tế. Nhưng dù quy mô có như thế nào thì lĩnh vực kinh tế không chính thức cũng đóng góp cho tính năng động của nền kinh tế. Chính vì vậy mà người ta cho rằng, việc đảm bảo sự tham gia của các đại diện cho lĩnh vực kinh tế không chính thức là rất quan trọng. Các đại diện này cũng được hưởng lợi từ nguồn nhân lực có chất lượng.

Do thấy được tầm quan trọng của tất cả các khía cạnh của đời sống trong vùng cho phép GDKT&DN trở nên đa dạng và khả năng tiếp cận lớn hơn. Cần nhắc lại rằng, khả năng tiếp cận của hệ thống đào tạo nhằm hướng tới mô hình đào tạo nhân lực chất lượng cao trong tất cả các ngành nghề chuyên môn hoá cũng như các ngành nghề bán chuyên môn hoá, hay thậm chí là các ngành nghề thủ công, dù các đối tượng thực hiện là nam hay nữ. Các ngành nghề này thường được thực hiện trong các lĩnh vực kinh tế không chính thức, một lĩnh vực chiếm thị phần rất quan trọng, thậm chí là chủ yếu tại rất nhiều nước.

3.4. Sự tham gia của cộng đồng và các tổ chức xã hội

Việc xây dựng một cơ sở GDKT&DN trên một địa bàn có thể thu được nhiều lợi ích nhờ việc tham gia của cộng đồng và các tổ chức xã hội nghề nghiệp và do đó sẽ giúp hình thành một bức tranh đầy đủ hơn về cộng đồng. Mục tiêu GDKT&DN không bị giới hạn ở quá trình đào tạo người lao động có chất lượng trong những ngành nghề phức tạp hay cho các doanh nghiệp lớn, đặc biệt ở những nước đang phát triển.

Thành công trong việc làm cho GDKT&DN phù hợp với môi trường vùng và địa phương khiến cho việc xây dựng mối quan hệ chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo và đại diện các tổ chức là không thể thiếu. Theo chiều hướng đó, cần xác định và kêu gọi đóng góp từ các tổ chức phi chính phủ (NGO): các tổ chức cộng đồng, tổ chức từ thiện, hợp tác thủ công, các tổ chức phụ nữ hay nhóm các nhà sử dụng lao động quy mô nhỏ.

Sự cạnh tranh giữa các đối tác thuộc các lĩnh vực kinh tế không chính thức và các tổ chức cộng đồng sẽ đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội cho người học: hội phụ nữ có thể cung cấp nhu cầu học nghề của phụ nữ, tham gia giám sát các chương trình đào tạo nghề... Các hoạt động đào tạo thường xuyên có thể cải thiện tình trạng khó khăn của phụ nữ trong lĩnh vực làm công ăn lương hoặc trong lĩnh vực kinh tế không chính thức. Tương tự, họ sẽ đóng góp cho việc chấp nhận, củng cố và phát triển các kỹ năng thủ công.

Tóm lại

Việc xác định vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của các cấp chính quyền địa phương và khu vực nhằm tạo điều kiện cho việc tham gia hiệu quả của các đối tác khác nhau, của tất cả cá nhân và tổ chức muốn hỗ trợ cơ sở GDKT&DN hoàn thành nhiệm vụ thông qua việc:

- Đóng góp vào quá trình xác định nhu cầu, xác định các năng lực và kế hoạch đào tạo;
- Tiếp nhận thực tập sinh và giúp họ có được những kinh nghiệm nghề nghiệp;
- Hỗ trợ về tài chính cho sự phát triển hay hoạt động của cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề;
- Tạo điều kiện tìm việc làm cho những người đã được đào tạo.

Để việc GDKT&DN được thực hiện hài hoà với xu hướng phát triển kinh tế và xã hội của khu vực và để các chương trình đào tạo cần thiết cho sự phát triển này dễ tiếp cận hơn, một mặt cần phải hỗ trợ tăng cường sự tham gia của các cấp chính quyền và mặt khác cần tăng cường sự tham gia của các khu vực, cũng như các tổ chức cộng đồng, vì chính những hiểu biết về khu vực của các tổ chức này sẽ cho phép xác định chính xác nhu cầu đào tạo. Nếu có sự quản lý của Nhà nước và việc thực hiện tích cực của địa phương và khu vực thì sự tham gia của tất cả các đối tác vào hoạt động của cơ sở GDKT&DN sẽ đảm bảo quy trình đào tạo tốt.

4. SỬA ĐỔI KHUNG LUẬT PHÁP VÀ QUY CHẾ

Khung luật pháp và các văn bản quy phạm pháp luật khác giúp cho hệ thống đào tạo thấy được kỳ vọng để phát triển. Khung luật pháp cung cấp những định hướng cho hệ thống và thiết lập các hướng dẫn cần thiết sao cho thoả mãn kỳ vọng của nhân dân, bên trong khuôn khổ của sự đồng thuận xã hội đạt được bởi chính phủ và các bên liên quan trong việc chia sẻ quyền hành và trách nhiệm. Nếu không có khung luật pháp việc triển khai một cơ cấu quản lý chất lượng và hiệu quả sẽ gặp khó khăn hoặc không thể triển khai được và hệ thống sẽ trở nên nhiều loạn chống chéo chức năng và nhiệm vụ lên nhau.

Khung luật pháp và quy chế thường được xây dựng trên cơ sở phát triển và đánh giá hệ thống giáo dục và đào tạo. Hệ thống văn bản này định hướng và vạch ra các đường hướng cần thiết cho hệ thống giáo dục và đào tạo trên cơ sở tôn trọng định hướng xã hội đã được chính phủ thông qua cùng các đối tác theo nguyên tắc chia sẻ quyền hạn và trách nhiệm. Nếu không theo nguyên tắc này, việc triển khai một cơ cấu quản lý hiệu quả và năng suất sẽ hết sức khó khăn, thậm chí là không thể và mối liên hệ chặt chẽ giữa các cấp quản lý sẽ không còn.

Khung luật pháp và các văn bản quy phạm pháp luật đối với hệ thống GDKT&DN bao gồm một số luật và các quy định liên quan đến việc phối hợp của các bộ ngành trong việc quản lý GDKT&DN. Vì thế, trước khi sửa đổi khung luật pháp và các quy định với tầm nhìn cải cách hệ thống GDKT&DN cần chú ý:

- Phân tích toàn bộ tất cả các đạo luật và các quy định điều chỉnh hệ thống GDKT&DN;
- Xác định xem các bộ ngành nào đang quản lý và điều hành hoặc có quan hệ tương tác với nhau;
- Đánh giá khả năng của hệ thống để đáp ứng được với những định hướng mới của Chính phủ về phương diện tiếp cận đến học nghề, hiệu quả, chia sẻ trách nhiệm và tài chính.

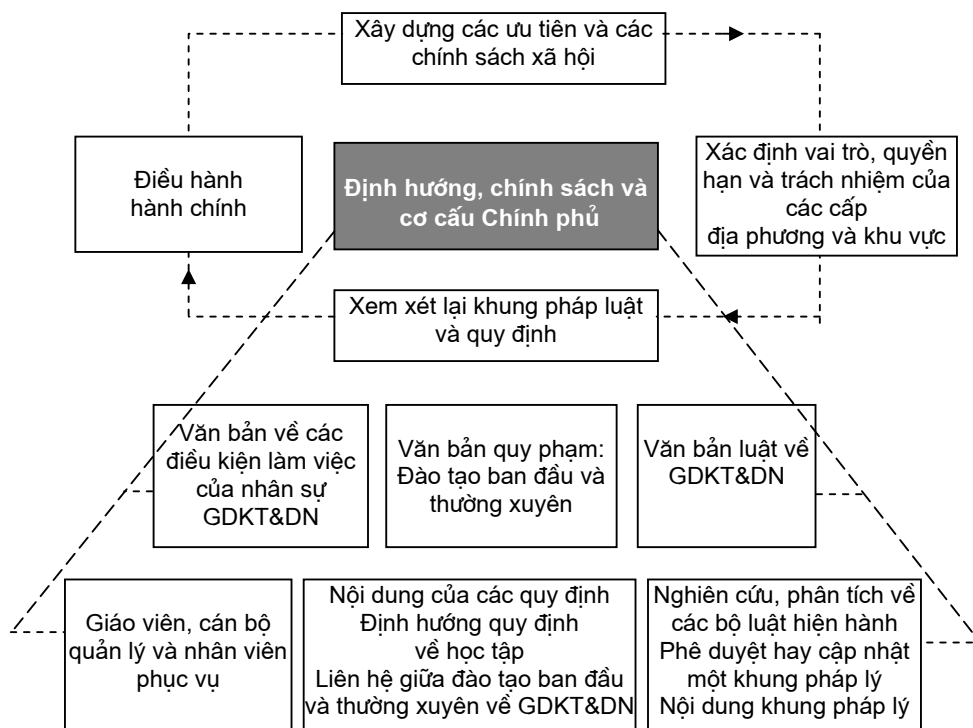
Nói tóm lại, cần phải đo lường mức độ nhất quán giữa hệ thống hiện tại và những mục tiêu đạt được từ sự đồng thuận xã hội là cơ sở nền tảng cho cải cách hệ thống. Việc phân tích chẩn đoán khung luật pháp đối với GDKT&DN sẽ thấy được những lựa chọn chính trị và hành chính của một quốc gia trong hiện tại và trong quá khứ, mức độ phân cấp hay tập trung của hệ thống. Tùy thuộc vào mỗi quốc gia và lịch sử của mình, GDKT&DN có thể thuộc trách nhiệm của một Bộ chuyên ngành (như Bộ Thủy sản, Nông nghiệp, Du lịch, Thanh niên...) hoặc

thuộc các tổ chức chính trị xã hội khác. GDKT&DN có thể được thực hiện ở trong các cơ sở công lập với quyền tự chủ tương đối hoặc vận hành trong một mạng lưới có sự tác động hỗ trợ lẫn nhau; GDKT&DN có thể được thực hiện trong cả các cơ sở ngoài công lập.

Nhiệm vụ tổ chức hệ thống GDKT&DN có thể được phân chia giữa các Bộ ngành khác nhau; ví dụ, quan trắc và phân tích nhu cầu thị trường lao động có thể giao cho Bộ Lao động hoặc Bộ Việc làm trong khi Bộ Giáo dục có thể chịu trách nhiệm phát triển và phân phối các chương trình đào tạo.

Việc sửa đổi khung luật pháp và các quy định không có nghĩa bao hàm sự tập trung quyền lực trong tay Nhà nước hoặc một bộ ngành nào cả. Phân tích tình hình và chẩn đoán liên quan đến cơ hội học tập, khả thi và hiệu quả của hệ thống hiện tại sẽ cho thấy liệu hệ thống có cần phải củng cố thông qua việc tập trung hoặc ngược lại cần phải phân cấp. Một số quốc gia có hệ thống tập trung cao hiện đang đặt lại cách thức và giao tất cả những trách nhiệm liên quan đến định hướng và những mục tiêu chung, khung hành động và đánh giá các kết quả kỳ vọng. Một số quốc gia khác, việc phân cấp giáo dục kỹ thuật và dạy nghề ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng của hệ thống đang xem xét để hạn chế phân cấp (tập trung nhiều hơn về chính quyền trung ương). Thực ra, **trong nhiều biện pháp, điều cực kỳ khó khăn để đổi mới một hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề mà lại thiếu vắng một cơ quan quyền lực trung ương để giám sát, quản lý quá trình.**

Dù mục tiêu là tập trung hóa hay phi tập trung hóa (phân cấp) cần phải có sự tham gia nhiều hơn của các đại diện doanh nghiệp, các đối tác xã hội trong việc xác định những định hướng, mục tiêu đào tạo và các chương trình đào tạo. Các ủy ban hay hội đồng của vùng hoặc địa phương cũng đóng một vai trò quan trọng trong việc xác định các hoạt động dạy học và trong việc tổ chức đánh giá đào tạo. **Tùy thuộc vào bối cảnh và những vấn đề kinh tế, xã hội mà mỗi quốc gia sẽ xác định những định hướng trên nền tảng văn hóa, kinh nghiệm và thể chế của mình. Việc xác định các định hướng như thế nào luôn chịu ảnh hưởng của những khuynh hướng chủ yếu của thế giới, đặc biệt khuynh hướng mà được các tổ chức tài trợ vốn quốc tế ủng hộ.**



Hình 4: Xem xét lại khung luật pháp và quy định

Phần tiếp sau đây sẽ đề cập đến các luật và các quy định liên quan đến GDKT&DN ban đầu và các quy định điều chỉnh các điều kiện làm việc của giáo viên trong các cơ sở GDKT&DN.

4.1. Luật về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề

4.1.1. Phân tích chẩn đoán luật hiện hành

Bước đầu tiên của việc sửa đổi khung luật pháp và các quy định là tập hợp, thu thập và phân tích tất cả các văn bản luật chủ yếu liên quan đến:

Khung pháp lý và quy chế thường được xây dựng trên cơ sở phát triển và đánh giá hệ thống giáo dục và đào tạo. Hệ thống văn bản này hướng dẫn và vạch ra các định hướng cần thiết cho hệ thống giáo dục và đào tạo trên cơ sở đáp ứng yêu cầu xã hội đã được Chính phủ thông qua cùng các đối tác theo nguyên tắc chia sẻ quyền hạn và trách nhiệm. Nếu không theo nguyên tắc này, việc triển khai một cơ cấu quản lý hiệu quả và chất lượng sẽ hết sức khó khăn, thậm chí là không thể và mối liên hệ chặt chẽ giữa các cấp quản lý sẽ khó thực hiện.

Khung pháp lý và quy chế của hệ thống GDKT&DN thường được xây dựng nhằm soát xét, tập hợp và phân tích tất cả các văn bản luật chủ yếu liên quan đến:

- Giáo dục phổ cập;
- Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề;
- Đào tạo thường xuyên.

Cũng cần phải nghiên cứu các văn bản luật liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực, đóng góp của người lao động và của doanh nghiệp, cũng như liên quan đến việc đánh giá và phân tích thị trường lao động. Các luật liên quan đến việc thành lập các tổ chức hoạt động trong lĩnh vực GDKT&DN và các luật giao trách nhiệm GDKT&DN cho các Bộ ngành cũng cần được phân tích. Cũng có thể phải xem xét đến các luật liên quan đến đào tạo chính quy hay đào tạo thường xuyên. Việc phân tích hệ thống khung văn bản luật sẽ cho phép đưa ra các điều chỉnh cần thiết để tăng khả năng đáp ứng của hệ thống đối với các định hướng mới của Chính phủ, và chính vì vậy, cần lên kế hoạch quy hoạch hệ thống luật.

Cần phải hiểu rằng, ở phần lớn các nước, hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, cũng như toàn bộ hệ thống giáo dục, là kết quả của rất nhiều công việc khác nhau cho phép thành lập các trung tâm đào tạo, các tổ chức, các đơn vị thuộc các bộ, ngành với những nhiệm vụ nhất định, mà đôi khi thường hạn chế so với toàn bộ hệ thống. Các động thái này được Chính phủ hay các cá nhân thực hiện ở những thời điểm khác nhau để đưa ra lời giải cho các giả thiết đặc biệt. Chính vì vậy, việc phân tích toàn bộ luật pháp sẽ cho phép nhận ra phần lớn các thành tố hay các tổ chức đang thực hiện có thể đáp ứng được các nhu cầu trước mắt của hệ thống, nhưng tổng thể chung có thể vẫn còn thiếu tính hài hoà và cân đối. Trách nhiệm vẫn còn chưa được xác định rõ ràng, các kênh thông tin liên lạc chưa đầy đủ và thiếu cách nhìn mang tính hệ thống thường dẫn đến thiếu gắn kết các tổ chức và các cá nhân. Đó là nguyên nhân gây ra sự trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ và các quy định, cũng như làm tăng cơ cấu bộ máy, bỏ qua những trách nhiệm khác cần thiết cho hệ thống hoặc cho sự vận hành của hệ thống. Tình trạng như vậy không thể không dẫn đến sự chưa nhất quán làm hoạt động chung của hệ thống thiếu hiệu quả.

Rất hiếm khi chúng ta dành thời gian và các phương thức để nhìn lại tổng thể một cách hệ thống, về các cấu phần và các hoạt động nhằm đánh giá tính nhất quán và hiệu quả của chúng để đưa ra các định hướng, các nhiệm vụ cụ thể được chia sẻ bởi các đối tác khác nhau.

4.1.2. Thông qua hay cập nhật khung luật pháp

Khi đã xác định được mục tiêu, ta cần đề xuất các biện pháp để hệ thống có thể đạt được các mục tiêu đã vạch ra trên cơ sở tuân theo các định hướng đang được Chính phủ và các đối tác triển khai.

Trong mỗi văn bản pháp lý, từ mục tiêu vạch ra các định hướng cho GDKT&DN tùy điều kiện cụ thể của từng nước hướng tới các mục đích chia sẻ quyền hạn và trách nhiệm giữa các đối tác khác nhau. Thông thường, cần xây dựng các khung lớn và các lựa chọn chiến lược của Chính phủ được thể chế hóa để đảm bảo sự liên tục, kế thừa. Do quá trình phức tạp của việc phê chuẩn và sửa đổi luật, nên cần được giới hạn ở việc thiết lập các nguyên tắc chủ đạo của hệ thống hoặc của tổ chức, mà không quá chú ý đến thủ tục. Các thủ tục cần được thể hiện ở các quy định phù hợp với luật. Nhìn chung chỉ nên có một luật khung.

Phân tích và sửa đổi khung luật pháp và phê chuẩn các đạo luật mới nhằm đảm bảo những nguyên tắc chính đổi mới hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề được khẳng định rõ ràng và tất cả những phần quan trọng của hệ thống dựa vào luật pháp. Điều đó sẽ giúp Chính phủ định hướng và theo dõi chính sách giáo dục nghề nghiệp một cách tốt nhất.

4.1.3. Nội dung của khung luật pháp

Tùy theo lựa chọn của từng nước hay quốc gia, một bộ luật về giáo dục nói chung và GDKT&DN nói riêng sẽ phải được xác định, hay ít ra là các nguyên tắc cơ bản liên quan:

- Mục tiêu và mục đích của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề;
- Quyền lợi và nghĩa vụ của người học;
- Quyền lợi và nghĩa vụ của người dạy;
- Các yêu cầu tối thiểu về năng lực của giáo viên;
- Trách nhiệm cấp bộ trong việc lập kế hoạch, giám sát và đánh giá hệ thống;
- Việc thành lập mới cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề;
- Các phương thức quản lý các cơ sở, đặc biệt đối với các ưu tiên trong chỉ đạo cũng như các ưu tiên liên quan tới bộ máy quản lý hay hội đồng trường.

Các bộ luật của các bộ ngành khác nhau (Nông nghiệp, Thủy sản, Du lịch, v.v...) liên quan đến GDKT&DN trong lĩnh vực hoạt động cũng cần phải được

xác định rõ ràng nhiệm vụ, vai trò và trách nhiệm của các bộ ngành, các giới hạn phạm vi hoạt động và các ưu tiên so với các bộ luật khác hay các quy chế liên quan đến giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Về phần mình, một bộ luật về đào tạo nguồn nhân lực có thể tạo ra quỹ đảm bảo tài chính cho các hoạt động giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, cả đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên, có thể xác định các nguyên tắc tham gia vào quỹ này và thành lập một cơ quan chịu trách nhiệm quản lý quỹ.

Ở nhiều nước đã thông qua một khung pháp luật riêng cho hệ thống đào tạo ngoài công lập. Đôi khi cần phải xem lại nhiều điều khoản của khung pháp lý này nhằm điều hòa nó với quá trình đổi mới giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

4.2. Các văn bản pháp quy về đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên

4.2.1. Nội dung của quy định

Một khi các nguyên tắc chủ đạo và các định hướng cho hệ thống thể hiện ở văn bản luật, các thủ tục hoạt động cần được quy định trong các điều lệ hoặc quy chế. Trên thực tế, việc thay đổi hay điều chỉnh các văn bản pháp quy cho phù hợp với nhu cầu phát triển của hệ thống sẽ dễ dàng hơn việc thông qua một bộ luật. Chính phủ ban hành các quyết định nghị định hay thông tư để xác định các phương thức hoạt động của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề tùy điều kiện và nhu cầu của mỗi nước. Tùy theo tầm quan trọng của nội dung văn bản, mà một số văn bản này lại quan trọng hơn các văn bản khác.

Các văn bản pháp quy có thể liên quan đến:

- Xác định các văn bằng trong mối quan hệ với các ngành nghề đào tạo;
- Xác định chương trình học tập;
- Thẩm quyền quản lý chương trình đào tạo;
- Quy chế liên quan đến điều kiện tuyển sinh của các chương trình học tập khác nhau;
- Quy chế liên quan đến số lượng tối đa học sinh phải trả học phí;
- Quy chế về việc hưởng đãi ngộ tài chính;
- Quy chế liên quan đến việc đánh giá quá trình học tập và cấp chứng chỉ, văn bằng;

- Quy chế về ngân sách quy định cơ chế tài chính trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề;
- Quy chế tạo điều kiện cho việc luân chuyển từ khoa này sang khoa khác, từ đào tạo phổ thông sang GDKT&DN và ngược lại (liên thông);
- Phương thức đánh giá hệ thống.

4.2.2. Các định hướng quy chế về học tập

Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, như đã được nói đến, thường được coi là đòn bẩy cho phát triển kinh tế. Các mục đích của đào tạo thường giúp cho người sau khi học hòa nhập vào cuộc sống năng động hay tham gia vào thị trường lao động. GDKT&DN không thể chỉ giới hạn ở những mục đích đó, nhất là khi đào tạo ban đầu nhằm hướng tới giới trẻ. Các mục đích của quá trình phát triển đầy đủ về con người cũng như nền tảng các kiến thức khoa học và công nghệ sẽ đảm bảo tốt hơn cho việc thành thạo đa ngành nghề và khả năng thích nghi. Hai mục tiêu này dường như không phù hợp với một số mô hình đào tạo nhân lực áp dụng chương trình đào tạo ngắn hạn, chỉ chú trọng thực hành hay các thao tác cụ thể với một thiết bị xác định.

Theo hướng đó, GDKT&DN dường như đứng giữa hai lựa chọn khó khăn một bên là những chính sách giáo dục cơ bản và giáo dục phổ thông cho giới trẻ và một bên là các chính sách đào tạo thường xuyên cho người trưởng thành hoặc cho lực lượng lao động. Chính vì vậy, mà các giá trị định hướng cho việc đổi mới giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, các định hướng cơ bản phải được cụ thể tại các văn bản pháp quy.

Các đối tác cần quan tâm đến việc thiết lập một hệ thống đào tạo không chỉ cho phép thực hành một công việc, mà cả việc thích nghi với các kiến thức và kỹ thuật đang ngày càng phát triển và thích nghi với xã hội.

Cuối cùng, một khung pháp lý liên quan đến các định hướng được ưu tiên trong quá trình biên soạn chương trình đào tạo cần:

- + Xác định các chuẩn chất lượng;
- + Đảm bảo việc chuẩn hóa các quá trình và các sản phẩm sao cho phù hợp với mong đợi của các cơ sở sử dụng lao động;
- + Đảm bảo tính tin cậy bền vững của hệ thống đối với các đối tác quốc gia và quốc tế – dù thuộc các lĩnh vực công hay tư, dù là khách hàng hay nhà cung cấp – thông qua công tác đánh giá hệ thống thường xuyên.

4.2.3. Các mối liên hệ giữa GDKT&DN ban đầu và thường xuyên

Các quy tắc trên sẽ cho phép thấy được sự khác nhau giữa đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên. Đào tạo ban đầu hướng đến việc tích lũy các năng lực liên quan đến việc thực hành một nghề mới nhằm tham gia thị trường lao động ở một công việc phù hợp với sở thích và khả năng cá nhân. Đào tạo thường xuyên lại hướng đến việc tích lũy các năng lực mới hay các yếu tố năng lực mới liên quan đến công việc mà người đó đang làm, nhằm mục đích duy trì hay cải thiện khả năng làm việc. Đào tạo thường xuyên là do mỗi cá nhân quyết định, trong khi đào tạo ban đầu, thường dành cho giới trẻ, có thể hướng đến cả các thanh thiếu niên đang cần định hướng nghề nghiệp.

Để hai hình thức giáo dục này có thể cùng tồn tại và phát triển một cách hài hòa, và hai đối tượng hướng tới có thể tìm thấy một câu trả lời đáp ứng được nhu cầu của họ, các chương trình, văn bằng, điều kiện tuyển sinh, điều kiện công nhận kiến thức và các phương pháp sư phạm cần được xác định rõ ràng trong văn bản.

4.3. Các văn bản về điều kiện làm việc của nhân sự tham gia giáo dục kỹ thuật và dạy nghề

Một hệ thống GDKT&DN yêu cầu rất nhiều nguồn lực, đặc biệt là các nguồn nhân lực để đảm bảo chất lượng, hoạt động và phát triển của cả hệ thống. Để đạt được điều đó, giáo viên là nhóm quan trọng nhất, mà chúng ta cần dành sự quan tâm đặc biệt nhưng cũng cần phải lưu tâm đến nhân sự quản lý hành chính.

4.3.1. Giáo viên

Như đối với việc đổi mới giáo dục, giáo viên chính là nguồn lực chính trong việc thực hiện một quá trình đổi mới giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Vậy nên cần dành sự quan tâm đặc biệt đến việc tuyển chọn, đào tạo và hoàn thiện họ. Các điều kiện làm việc và vị trí của họ trong hệ thống, chính là sự thể hiện những mong muốn thực sự đối với quá trình đổi mới giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Ở các nước và thậm chí đôi khi ở ngay trong một nước, các điều kiện làm việc của giáo viên cũng rất khác nhau. Chúng ta nhận thấy khoảng cách rất lớn giữa các công chức nhà nước, những người được hưởng những điều kiện làm việc tốt và an toàn lao động và những người có điều kiện làm việc không ổn định, chưa đảm bảo an toàn lao động mà không có hợp đồng chính thức.

Để đảm bảo chất lượng GDKT&DN và chất lượng của đội ngũ giáo viên, các chính sách của Chính phủ cần xác định không chỉ đào tạo kiến thức của các giáo viên mới, mà còn phải đảm bảo việc cập nhật kiến thức cho đội ngũ giáo viên đang công tác. Họ cần được coi như các chuyên gia về sư phạm. Đó chính là các chuyên gia quý giá, mà kiến thức của họ chính là sự đảm bảo cho tính hiệu quả của hệ thống. Việc tăng cường GDKT&DN cũng được thực hiện thông qua việc tăng cường đào tạo và cập nhật kiến thức cho những người tiến hành công tác đào tạo.

Khung pháp lý cần tiên liệu trước là các chuẩn tối thiểu liên quan đến các yêu cầu về đội ngũ giáo viên và một cơ chế cho phép cấp chứng chỉ hay giấy phép giảng dạy. Trong chừng mực cho phép, các biện pháp khuyến khích cũng cần được áp dụng để các giáo viên không ngừng tự hoàn thiện về tâm lý giáo dục cũng như về mặt chuyên môn.

4.3.2. Nhân sự quản lý các cơ sở

Tổ chức và quản lý các đơn vị khác nhau của một hệ thống GDKT&DN đặt ra nhiều thách thức cho các nhà quản lý. Tính đa dạng của các trang thiết bị, nhân sự cốt cán hay các đối tác, các nguồn tài chính, chương trình đào tạo, văn bằng và các phương thức tích lũy kiến thức khiến việc quản lý cơ sở trở nên vô cùng phức tạp. Như vậy, việc tuyển chọn nhân sự quản lý phải được thực hiện theo các tiêu chí cụ thể về kỹ năng quản lý. Nhân sự điều hành một cơ sở GDKT&DN không chỉ cần có những kiến thức vững về quản lý, mà còn cần có ý thức về đóng góp của họ cho lĩnh vực hoạt động của tập thể.

Lãnh đạo của cơ sở đào tạo chính là trung tâm chịu các áp lực và thay đổi của nền kinh tế và của thị trường lao động, những yếu tố luôn gây áp lực mạnh mẽ cho giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Nếu trước đây chúng ta thường gắn các vị trí công việc với các trình độ học thức nhất định (bằng cấp) thì ngày nay, các yêu cầu tuyển dụng thường đòi hỏi chứng tỏ các năng lực về công việc đảm nhiệm. Do vậy, chính các cơ sở GDKT&DN thường là nơi mà các nhà sử dụng lao động cũng như người học yêu cầu chứng minh khả năng tạo ra các năng lực.

Mặt khác, việc thường xuyên cập nhật kiến thức cho người lao động, công nhận kiến thức, quản lý trình độ nghề nghiệp, chuyển chuyển và đào tạo suốt cuộc đời tạo ra sự phức tạp mới về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Trong bối cảnh mới mẻ đó, hệ thống GDKT&DN liên tục đặt ra các vấn đề và các nhà quản lý chịu trách nhiệm về vấn đề này phải lắng nghe và tìm ra các

bài học mới nhằm đưa ra những điều chỉnh cần thiết. Tóm lại, chính các nhà lãnh đạo GDKT&DN là những người hiểu rõ và có trách nhiệm điều chỉnh tất cả các cơ sở thuộc mạng lưới giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Trong một bối cảnh quản lý như vậy, việc đưa ra các câu trả lời cho các nhu cầu về điều chỉnh GDKT&DN cũng sẽ quan trọng như việc các cơ sở đào tạo được tăng cường tính tự chủ trong việc triển khai các chương trình đào tạo, thậm chí ngay cả khi cấp văn bằng chính thức. Đáp ứng kịp thời và câu trả lời chính xác sẽ phụ thuộc vào mối quan hệ giữa các cơ sở đào tạo và mối quan hệ đối tác với cơ sở sử dụng lao động. Ngoài ra, trong bối cảnh phát triển khu vực, khả năng thích ứng như vậy là vô cùng quan trọng.

Cuối cùng, việc tuyển chọn các nhà quản lý cơ sở đào tạo, năng lực cũng như quyền hạn của họ sẽ tạo nên các yếu tố quyết định trong quá trình đổi mới giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

4.3.3. Nhân sự hỗ trợ

Chúng ta thường vẫn hay quên rằng, nhân sự phục vụ là không thể thiếu trong sự vận hành của một hệ thống, đặc biệt là của các cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Cần đảm bảo cập nhật kiến thức và kỹ năng cho họ trước những phương thức hoạt động mới. Nếu không có những người này thì đội ngũ nhân sự tham gia giảng dạy cũng như quản lý sẽ gặp rất nhiều khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ.

Tóm tắt

Khung pháp lý tạo nên cơ sở ban đầu mà từ đó hệ thống được hiện thực hoá và mở rộng. Nhằm đảm bảo cho quá trình đổi mới, việc phân tích kỹ lưỡng tất cả các bộ luật và tất cả các quy chế liên quan đến GDKT&DN cho phép đưa ra các điều chỉnh về khả năng tham gia, tính hợp lý và hiệu quả của hệ thống hiện tại và xác định những mục tiêu cần thiết để phù hợp với những định hướng mới của Chính phủ. Cần phải đảm bảo rằng, tất cả các bộ phận quan trọng của hệ thống có được một cơ sở pháp lý, tạo điều kiện Chính phủ định hướng và hoạch định một chính sách tốt nhất cho giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Các phương thức triển khai lại được thể hiện trong các văn bản pháp quy nên dễ điều chỉnh hơn để phù hợp với những thay đổi thường xuyên của hệ thống GDKT&DN và cũng như để đảm bảo các điều chỉnh đưa ra phù hợp với nhu cầu của nền kinh tế và của khu vực. Một khung pháp lý tốt phải bao trùm nhiều khía cạnh, đặc biệt là:

- Các chuẩn chất lượng;
- Một số chuẩn nào đó về quá trình và các chương trình đào tạo;
- Đánh giá chính thức;
- Hải hoà giữa đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên, giữa giáo dục và đào tạo;
- Xác định các phân nhánh tạo điều kiện thuận lợi cho tính mở và mềm dẻo của hệ thống.
- Từ đó mà hệ thống sẽ chiếm được lòng tin của các đối tác quốc gia và quốc tế.

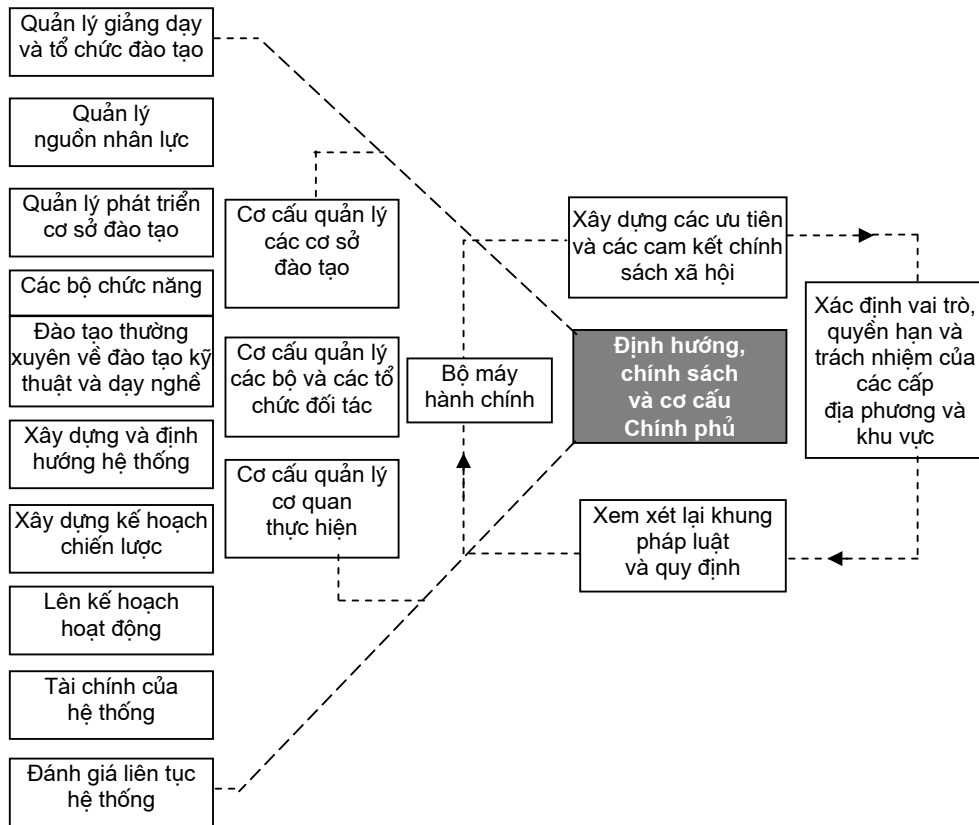
Trong phạm vi đổi mới giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, (các) Bộ ngành có thẩm quyền phải định hướng hệ thống bằng cách đưa vào khung pháp lý và quy định các yêu cầu cơ bản liên quan đến việc quản lý nhân sự, cho dù đội ngũ nhân sự đó có trực tiếp liên quan hay không. Tăng cường kiến thức của đội ngũ nhân sự tham gia giảng dạy cũng như đội ngũ nhân sự quản lý tạo nên mấu chốt của thành công, và trước mắt, đó là thành công của quá trình đổi mới hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Cơ quan quản lý nhà nước đưa ra những nguyên tắc xác định các tiêu chuẩn tối thiểu về kỹ năng của đội ngũ nhân sự tham gia giảng dạy, quản lý GĐKT&DN đồng thời đảm bảo các tiêu chuẩn đó được thực hiện nghiêm chỉnh thông qua hệ thống khung pháp lý và quy định.

5. BỘ MÁY HÀNH CHÍNH

“Bộ máy hành chính” hệ thống GĐKT&DN là tập hợp các cơ cấu quản lý hệ thống, tạo nên bộ phận thực thi các chính sách đã được đưa ra. Bộ máy này có thể tồn tại dưới các hình thức khác nhau tùy thuộc mỗi nước do nhiều yếu tố liên quan đến lịch sử và chính sách giáo dục, việc làm và an sinh xã hội. Quá trình đổi mới GĐKT&DN sẽ phụ thuộc vào văn hoá, truyền thống và các thể chế quốc gia.

Tập hợp các cơ cấu quản lý cho phép xác định chính xác các hoạt động, vị trí của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, đào tạo ban đầu cũng như đào tạo thường xuyên so với giáo dục phổ thông và giáo dục đại học. Kết quả mong muốn chính là phải chuẩn bị cho thanh niên, thậm chí là những đối tượng trẻ hơn, hành trang bước vào thị trường lao động mà vẫn tạo điều kiện cho họ tiếp cận với nền giáo dục đại học và có thể tham gia vào quá trình “học tập suốt đời”. Sự phát triển của kinh tế và xã hội đòi hỏi con người và các thể chế cũng phải tự điều

chính. Do đó, hệ thống GDKT&DN cần phải mềm dẻo và có khả năng liên tục đổi mới.



Hình 5: Bộ máy hành chính

Tùy thuộc mỗi nước mà các mô hình quản lý có thể có những hình thức khác nhau. Bộ máy điều hành phải đảm bảo đạt được các kết quả đặt ra, cả về phương diện chất lượng và số lượng. Theo chiều hướng đó, các cấu phần khác nhau của hệ thống cần có những tác động tương hỗ một cách hiệu quả vì những mục đích chung. Để đạt được điều đó, các cơ cấu quản lý liên quan ít nhất đến ba cấp độ:

– Thứ nhất, ở cấp độ Chính phủ, cơ quan quản lý phải là người điều hành chính giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Ở đây, nói tới tổ chức chịu trách nhiệm toàn bộ hệ thống, cho dù đó là một bộ hay một cơ quan tương đương. Cơ quan

quản lý này có trách nhiệm về việc lên kế hoạch và tổ chức đào tạo trên toàn quốc, biên soạn chương trình đào tạo, tài chính, kiểm tra và đánh giá hệ thống;

– Thứ hai là cấp độ hợp tác với các bộ ngành hay các tổ chức đối tác. Ở đây nói tới việc phối hợp giữa các lĩnh vực ngành nghề khác nhau của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

– Và thứ ba là cấp độ quản lý các cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

5.1. Cơ quan quản lý cấp Chính phủ

Trách nhiệm quản lý hệ thống GDKT&DN có thể được giao cho một Bộ chịu trách nhiệm về giáo dục và đào tạo. Cơ quan này có thể cấu thành một “đơn vị” hành chính đặc biệt trực thuộc Bộ Giáo dục hay một bộ khác. Điều quan trọng ở đây là trong khi tiến trình GDKT&DN có thể rất đa dạng, tùy thuộc vào đặc điểm của từng địa phương, thì đơn vị quản lý lại phải vô cùng ổn định. Trong tài liệu này, chúng tôi dùng thuật ngữ Tổng cục Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề để chỉ cơ quan trung ương được Nhà nước giao trách nhiệm trong lĩnh vực này.

Tổng cục Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có vai trò quan trọng bậc nhất trong bộ máy quản lý hệ thống dưới quyền, nó chịu trách nhiệm về công tác lên kế hoạch, tính hiệu quả, chất lượng và điều chỉnh cho thích nghi với nhu cầu của quốc gia và khu vực. Nó đảm bảo tính hài hoà với các lĩnh vực giáo dục khác. Ngoài ra, nó đảm bảo tính nhịp nhàng với nền kinh tế và các nhu cầu của thị trường lao động, chính thức cũng như không chính thức, tư nhân cũng như quốc doanh.

Ngay cả khi hệ thống bao gồm các hình thức chính quy hay không chính quy, ví dụ thông qua các hình thức chuyển giao trách nhiệm cho các tổ chức công lập hay các doanh nghiệp tư nhân đào tạo, thì Tổng cục vẫn chịu trách nhiệm về mặt quản lý nhà nước, nghĩa là tính liên kết chặt chẽ của hệ thống. Như vậy, việc lên kế hoạch các hoạt động cho hệ thống, phát triển, tổ chức và tài trợ cho các hoạt động này cũng như việc kiểm tra và đánh giá toàn bộ hệ thống thuộc trách nhiệm của cơ quan quản lý do Nhà nước chỉ định. Tổng cục Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề phải có các phương thức để hoàn thành nhiệm vụ này và luôn phải thực hiện một cách nghiêm túc nhất các định hướng và nghị quyết đã được thông qua với các đối tác.

5.1.1. Xây dựng và định hướng hệ thống

Dù ở nước nào, các mô hình GDKT&DN cũng luôn được triển khai xung quanh hai vấn đề: đào tạo và việc làm. Như vậy, việc xây dựng và định hướng hệ thống phải nằm trong khung các định hướng lớn và các ưu tiên của chính phủ vì sự phát triển của các nguồn nhân lực thông qua việc tăng cường năng lực và công việc đòi hỏi sự lành nghề. Trên thực tế, phát triển bền vững của GDKT&DN cần dựa trên các yếu tố truyền thống và các nguồn lực đủ mạnh, mà chỉ có Chính phủ lên kế hoạch chiến lược mới có thể đảm bảo điều này.

Theo đó, một mặt cần xác định vị trí và vai trò của GDKT&DN trong hệ thống giáo dục và đào tạo. Mặt khác, cần đảm bảo phát triển GDKT&DN nhờ một hệ thống hiệu quả theo dõi và ghi nhận các nhu cầu của thị trường lao động, cả về số lượng và chất lượng. Hiệu quả của hệ thống này sẽ phụ thuộc vào hiệu quả của nó trong việc phát hiện các nhu cầu nổi trội liên quan đến các thay đổi về công nghệ và các hình thức quản lý công việc cũng như quản lý các nhu cầu về nhân công trong các lĩnh vực truyền thống.

A. Vai trò của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề

Trong các văn bản luật mà ở trên đã đề cập tới, GDKT&DN được quy định chung trong phạm vi của giáo dục. Vấn đề ở đây là một mặt phải tìm ra mối liên hệ giữa giáo dục phổ thông và giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, mặt khác tìm ra mối quan hệ giữa đào tạo những người trẻ tuổi và đào tạo người lớn. Thời gian và điều kiện tiếp nhận, thời gian đăng ký, các phương thức công nhận kiến thức hay tích lũy kiến thức chính là một phần của các yếu tố cần xác định.

Rất nhiều nước lựa chọn một hệ thống GDKT&DN hướng đến cả việc phát triển con người và đáp ứng các nhu cầu cấp bách của nền kinh tế phát triển. Hai mục đích này của GDKT&DN luôn là chủ đề của nhiều cuộc thảo luận, và tầm quan trọng nghiêng về bên này hay bên kia của hai vấn đề nói trên được cụ thể hoá một cách rất khác nhau ở mỗi nước. Nhà nước cần xác định các định hướng ưu tiên, và cơ quan quản lý sẽ xem xét phương thức triển khai hệ thống, trong đó luôn tính các mối quan hệ tương hỗ, đặc biệt khi xây dựng chương trình.

Dù các lựa chọn là như thế nào, chúng ta cũng cần phải nhận thấy rằng, thế giới ngày nay đang yêu cầu một nền GDKT&DN chất lượng cao:

- Hướng tới phát triển các năng lực và liên hệ mật thiết với thị trường lao động;

- Dựa trên đào tạo cơ bản rộng và chắc chắn cho phép chuyển giao giữa các hình thức đào tạo;
- Tích hợp tính đa dạng và khả năng tự học;
- Ưu tiên phát triển nhân cách như tính độc lập, tinh thần trách nhiệm và khả năng làm việc theo nhóm.

Đó là các đặc điểm của chương trình GDKT&DN hiệu quả tạo điều kiện cho việc hoà nhập công việc và luân chuyển nghề nghiệp.

Các đặc điểm này dẫn đến việc xác định các mục đích và mục tiêu chung trình độ cao cho giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, mục đích và mục tiêu vượt qua những mục đích vị lợi hay thu hẹp mà người ta có thể nghĩ tới khi chuẩn bị tham gia lao động.

B. Phân tích thị trường lao động

Các mối liên hệ chặt chẽ giữa đào tạo và việc làm bao hàm rằng cơ quan quản lý GDKT&DN có thể dựa trên với các dữ liệu chính xác về thị trường lao động. Chính đó là một trong những điều cơ bản so với nhiệm vụ của hệ thống theo chiều hướng phù hợp cả hai vấn đề đào tạo và việc làm. Các dữ liệu thu được cho phép cơ quan quản lý đưa ra kịp thời quyết định bằng cách điều chỉnh các chương trình hiện có hay xây dựng các chương trình mới đáp ứng nhu cầu chất lượng cao hơn được thể hiện qua các đòi hỏi của thị trường lao động và các đối tác kinh tế xã hội. Các dữ liệu này cũng cho phép cơ quan quản lý xây dựng hay xem xét lại các mục tiêu đăng ký của chương trình và của từng vùng nhằm đáp ứng các nhu cầu về số lượng của thị trường lao động.

Thường thì Bộ chủ quản việc làm chịu trách nhiệm về việc triển khai các hình thức theo dõi và phân tích thị trường lao động. Điều quan trọng từ quan điểm giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, đó là khả năng của cơ quan quản lý trong việc định hướng công tác thu thập thông tin và nâng cao khả năng phân tích.

Các dữ liệu liên quan đến việc làm có thể được thu thập ở cấp độ chính phủ: trên thực tế, một sự tập trung là cần thiết nếu ta mong muốn có được chân dung tổng thể của tình hình thực tế. Ở một số nước, các vùng cũng có những thông tin về sự phát triển kinh tế của riêng vùng. Người ta thường gọi các tổ chức chịu trách nhiệm về vấn đề này là *các cơ quan theo dõi việc làm*.

Vì những thay đổi bất thường do toàn cầu hoá về kinh tế gây ra, một vài nước thậm chí đã bắt đầu thực hiện các cơ chế của “tiền chính sách”. Đó là cách dùng các phương tiện và kỹ thuật hiện đại về quản lý thông tin và tìm ra mô hình

tối ưu cho quá trình theo dõi và phân tích diễn biến của thị trường lao động. Các kỹ thuật này trước hết được thử nghiệm trong những lĩnh vực mà các thay đổi chóng mặt về công nghệ và tổ chức đòi hỏi phải cập nhật các dữ liệu và thông tin liên quan đến các nhu cầu về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Đây chính là những công cụ mới bổ sung cho các công cụ ước lệ dùng để theo dõi và nghiên cứu trong các nghiên cứu quy mô lớn và các phân tích kinh tế.

Tập hợp các dữ liệu về thị trường lao động – do các cơ quan theo dõi việc làm, các cơ quan chính phủ, các nhà chiến lược kỳ cựu và đặc biệt là các “thợ cả” của GDKT&DN thu thập và lưu trữ – hình thành nên những vật liệu thô sơ để các “thợ cả” sử dụng khi biên soạn chương trình. Việc phân tích thị trường lao động cũng là một trong những dữ liệu cơ bản dùng trong quá trình xây dựng hoạt động.

5.1.2. Kế hoạch hoá chiến lược

Việc triển khai hay cải cách một hệ thống GDKT&DN chỉ có thể thực hiện được nếu là một trong những ưu tiên của chính phủ và được kế hoạch hoá chiến lược trước mắt cũng như lâu dài.

Việc kế hoạch hoá chiến lược này là vô cùng cần thiết do tính chất phức tạp của đề án, tính đa dạng của các đối tác tham gia (quốc gia và quốc tế), quy mô chi phí, sự thiếu hụt của các nguồn nhân lực tinh nhuệ để tiến hành đào tạo hay hoàn thiện kiến thức. Đề án về phát triển hay đổi mới GDKT&DN này có thể bao gồm rất nhiều tiểu đề án. Sau đây là một vài ví dụ:

- + Xây dựng và triển khai một cơ chế theo dõi các nhu cầu về thị trường lao động;
- + Xây dựng hay xem xét lại các chương trình đào tạo theo phương pháp tiếp cận theo năng lực;
- + Đào tạo hay hoàn thiện hàng đội ngũ giáo viên và nhà quản lý các cơ sở cũng như các nhà quản lý hệ thống;
- + Xây dựng hay đổi mới các trung tâm GDKT&DN và xây dựng nhiều chương trình đào tạo mới;
- + Xây dựng và đưa vào thử nghiệm một mô hình thích hợp giữa đào tạo – việc làm và xây dựng kế hoạch phân công giảng dạy;
- + Xây dựng cơ chế tài chính trong đó có sự tham gia của Nhà nước, các doanh nghiệp tư nhân và tìm kiếm các nguồn tài chính.

Mỗi đề án này bao gồm rất nhiều bước, đòi hỏi phải có sự tham gia của rất nhiều chuyên gia đang công tác tại các Bộ và cơ quan chính phủ cũng như tại các doanh nghiệp tư nhân và thị trường lao động nói chung, của rất nhiều nguồn lực vật chất và tài chính.

Tất cả các đề án này có thể và cần phải được thực hiện song song, nhưng chúng cần phải nằm trong một tổng thể thống nhất và sự điều phối chung bởi một “thợ cả” là điều kiện tiên quyết đảm bảo tính thống nhất để có thể giúp đỡ chính phủ, các đối tác quốc gia, các đối tác quốc tế trong việc phát triển đề án chung và đưa ra các sửa đổi nếu cần.

Theo quan điểm dân chủ trong giáo dục và đào tạo, vai trò của Nhà nước và sự lãnh đạo của nó là không thể chuyển giao. Vì những lý do bình đẳng xã hội, Nhà nước trở thành nhà đầu tư chính trong giáo dục và đào tạo. Tuy nhiên, trong bối cảnh cạnh tranh quốc tế, chúng ta cần khẳng định rằng mọi xã hội đều phải dựa vào nguồn lực của mình, điều đó có nghĩa là giáo dục và đào tạo phải là ưu tiên về chính sách và ngân sách của quốc gia.

Có thể khẳng định rằng, GDKT&DN thực sự là một bộ phận trong số những ưu tiên của Chính phủ, trong trường hợp sự phát triển của GDKT&DN nằm trong kế hoạch chiến lược dài hạn và kết hợp một cách hài hoà với các chính sách phát triển kinh tế cũng như xã hội hay giáo dục của Nhà nước.

5.1.3. Lên chương trình hoạt động

Việc lên chương trình hoạt động bao gồm hai cấp độ chủ yếu: soạn thảo chương trình và tương quan giữa đào tạo – việc làm.

A. Soạn thảo các chương trình: khía cạnh chất lượng

Một khi các dữ liệu về thị trường lao động được thu thập, cơ quan quản lý GDKT&DN cần xử lý thông tin để dự tính các chương trình và nhu cầu đào tạo. Vì vậy, cần bổ sung các thông tin thật chính xác. Sự phân tích kỹ lưỡng các nhiệm vụ và trách nhiệm của một vị trí công việc nhất định là cần thiết để đưa ra các yêu cầu về năng lực và chương trình đào tạo.

Một công việc tương tự tại các cơ sở đào tạo cũng sẽ cho phép tập hợp các chương trình đào tạo theo chuẩn năng lực và đảm bảo quản lý phù hợp. Cách làm này tạo điều kiện cho việc công nhận kiến thức, điều hoà giữa các chương trình và các cơ sở đào tạo trong quá trình luân chuyển người học.

Sự chuyển đổi công việc này theo nhu cầu của thị trường lao động dựa trên việc phát triển năng lực ở người học tạo nên một chu trình vừa phức tạp vừa chính xác, đòi hỏi phải có thời gian và tính chặt chẽ trong các bước xây dựng. Từ đó thấy được tầm quan trọng của việc xác định một khung sư phạm để xây dựng chương trình dựa trên các năng lực và tăng cường theo dõi ở trình độ cao hơn, thông qua vai trò của cơ quan quản lý trong tất cả các lĩnh vực giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Khung sư phạm này là đối tượng của phần sau, chuyên nói về việc xây dựng chương trình sư phạm.

B. Tương quan giữa đào tạo – việc làm: khía cạnh số lượng

Ngoài các mục tiêu chất lượng còn cần nói đến các mục tiêu số lượng. Nhà quản lý cần tính đến số lượng người được đào tạo trong mỗi một nghề cụ thể không chỉ trong tổng thể quốc gia mà còn ở cụ thể từng vùng. Điều đó có thể xem như là “Bản đồ của những lựa chọn”.

Trên thực tế, thông qua người phụ trách quản lý và các bộ ngành hay các cơ quan đối tác GD&ĐT, mà Chính phủ cần đáp ứng nhu cầu trong dịch vụ giáo dục. Khả năng tham gia các dịch vụ giáo dục có chất lượng là vô cùng quan trọng kể cả trong GD&ĐT và giáo dục phổ thông. Trong chừng mực hạn chế, đặc biệt là về khía cạnh nguồn nhân lực có sẵn và các nhu cầu của thị trường việc làm, điều quan trọng là phải mở ra các cánh cửa GD&ĐT cho số đông hơn nữa, đây chính là lối tiếp cận hiệu quả vào thị trường lao động và tự chủ về tài chính của công dân.

Khả năng tham gia GD&ĐT được cụ thể hoá theo số lượng các chương trình cung cấp, số lượng tuyển sinh và địa điểm hoạt động. Nếu yêu cầu các thanh niên, sống xa các trung tâm thành phố lớn, tham gia đào tạo sẽ có nguy cơ làm tăng xu hướng rời bỏ nông thôn và phải triển khai một hệ thống hỗ trợ tài chính. Các thanh niên này sẽ gặp rất nhiều khó khăn khi tham gia đào tạo xa nhà vì những lí do gia đình. Các cơ sở giáo dục được xây dựng dựa trên rất nhiều biến số, trong đó phải kể tới các biến số liên quan đến khả năng của chính hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Không nhất thiết phải xác định chính xác số lượng học sinh mới tốt nghiệp ở từng ngành nghề và từng địa phương, nhưng chúng ta cũng cần nghĩ đến việc tránh sự mất cân đối dẫn tới việc mặc dù người lao động đã được đào tạo nhưng vẫn thất nghiệp do họ được đào tạo với số lượng quá lớn hay các doanh nghiệp chỉ tuyển với số lượng rất hạn chế nhân viên cho vị trí công việc họ được đào tạo.

Để đạt được tình trạng cân bằng cũng như việc tối ưu hoá hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, việc triển khai một mô hình số lượng tương quan giữa đào tạo – việc làm là vô cùng cần thiết. Đặc biệt, mô hình này bao gồm việc xây dựng một chu trình cấp phép cho một chương trình đào tạo mới. Trên thực tế, từ những thông tin liên quan đến các nhu cầu về số lượng của nguồn nhân lực ở từng ngành nghề cũng như các số liệu liên quan đến vị trí địa lý của họ và trên cơ sở các mục đích phát triển kinh tế của các nhà lãnh đạo địa phương, cơ quan quản lý sẽ cần cho phép một số lượng nhất định các cơ sở đào tạo mở các chương trình đào tạo. Một số chương trình có thể được mở ở tất cả các cơ sở đào tạo, trong khi một số khác có thể chỉ được thực hiện hạn chế hơn, đồng thời có những chương trình khác chỉ được mở khi được cấp phép thực hiện ở một địa điểm duy nhất trên toàn quốc nếu các nhu cầu về số lượng là vô cùng hạn chế.

Mô hình phân tích để tương hợp giữa đào tạo và việc làm được giới thiệu chi tiết trong phần có tựa đề “Quản lý trung ương đào tạo”. Phần này không chỉ hướng tới việc sử dụng một cách hiệu quả các nguồn lực của Nhà nước và các đối tác, mà hơn nữa, nó còn hướng tới việc đẩy mạnh sự tham gia thành công của người học có bằng cấp vào thị trường lao động. Điều này giữ vai trò quan trọng trong việc gìn giữ sự cân bằng vốn bất bênh giữa nguồn cung và cầu của nguồn nhân lực.

5.1.4. Vấn đề tài chính của hệ thống

Việc triển khai và hoạt động hệ thống GDKT&DN đòi hỏi phải có các nguồn lực tài chính to lớn. Một số giải pháp này sẽ khiến Nhà nước tiêu tốn nhiều hơn một số giải pháp khác. Giải pháp quản lý toàn bộ hệ thống GDKT&DN là phương án gây tốn kém nhất cho Chính phủ và gây ra những khó khăn về tài chính cho ngân sách của Chính phủ. Cần thừa nhận rằng rất ít quốc gia tìm được đủ các phương tiện tài chính và cách đây nhiều năm, những nước lựa chọn giải pháp này đã tìm cách phát triển hệ thống theo hướng một hệ thống hỗn hợp, mà trong đó các doanh nghiệp gánh một phần các chi phí. Ngược lại, một sự tài trợ toàn phần từ các doanh nghiệp tư nhân sẽ đặt chính sách GDKT&DN trước yêu cầu phải đáp ứng tức thì các nhu cầu của các doanh nghiệp và các tổ chức đào tạo tư nhân, mà các cơ quan này thường đưa ra các chương trình đào tạo tốn kém hơn (ví dụ, như thương mại và bán hàng). Mặt khác, hình thức tài trợ này hạn chế vai trò quản lý của Nhà nước về chất lượng và tính chặt chẽ của hệ thống cũng như khả năng tham gia quản lý của Nhà

nước. Giữa hai hình thức như vậy cần phải tìm ra một giải pháp hài hoà vì không một hệ thống GDKT&DN nào có thể đáp ứng các nhu cầu của người sử dụng nếu nó không tìm được các phương tiện cần thiết.

Chúng ta cần nghĩ tới việc chia sẻ các chi phí giữa Nhà nước và nhà sử dụng chính các dịch vụ, có thể là hệ thống sản xuất của quốc gia. Theo cách này, các doanh nghiệp có thể đóng góp dưới hình thức nộp thuế thu nhập cá nhân. Các chi phí có thể được những người sử dụng lao động hoặc sự đóng góp một phần của người học. Mỗi giải pháp đều có những ưu điểm và hạn chế. Vậy nên, việc thu học phí có thể thực hiện như hiện nay, nếu chúng ta tính đến khả năng chi trả của phần lớn người học nghề. Các mức học phí tương đối cao sẽ khiến hệ thống mất đi số lượng lớn người học. Thậm chí điều này sẽ khiến rất ít doanh nghiệp đào tạo tư nhân dám đầu tư vào các lĩnh vực đòi hỏi nhiều chi phí lắp đặt và khai thác. Mức học phí mà các doanh nghiệp này đưa ra sẽ khiến nhiều người học bị đặt ra ngoài hệ thống đào tạo.

Còn việc áp dụng chính sách đóng thuế thu nhập của các doanh nghiệp lại chỉ liên quan đến các doanh nghiệp có các ngành nghề chính thức. Chính sách này đặt GDKT&DN theo hướng đào tạo thường xuyên, mở cửa cho thanh thiếu niên được tham gia đào tạo. Ở đây, chúng ta thấy rõ các khía cạnh khác nhau liên quan đến định hướng và chính sách GDKT&DN đan xen lẫn nhau: một quyết định liên quan đến khía cạnh này lại ảnh hưởng đến khía cạnh khác. Chính vì vậy việc đổi mới GDKT&DN thường dựa vào việc đổi mới các cơ sở của hệ thống.

Thách thức lớn nhất đặt ra trong quá trình cải cách, đó là triển khai một hệ thống tài chính hiện hành đảm bảo sự tồn tại và phát triển của hệ thống. Ai chưa từng thấy (hay ít ra chưa từng nghe kể lại một câu chuyện) một trung tâm GDKT&DN được trang bị với công nghệ hiện đại nhất lại bị thất bại do thiếu phương tiện đảm bảo tập huấn cho giáo viên, bảo dưỡng và nâng cấp, bổ sung thiết bị (điều này cũng đã xảy ra ở Việt Nam – BT).

Trong các hội thảo quốc tế, người ta nói đến ngày càng nhiều sự phát triển của nền văn hoá bảo dưỡng. Nền văn hoá này không thể thực hiện được nếu người ta không giao cho chính quyền địa phương và các nhà quản lý cơ sở GDKT&DN các phương tiện tài chính cần thiết. Trong phần viết về Quản lý Trung ương về đào tạo, chúng tôi sẽ xác định các hợp phần cơ bản của một hệ thống tài chính của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, một hệ thống dựa trên các chi phí thay thế trang thiết bị và chi phí vận hành liên tục đảm bảo hoạt động

chủ yếu trong lĩnh vực sư phạm. Hệ thống này tính đến sức nặng của các chương trình đào tạo khác nhau về mặt chi phí, số lượng người đăng ký học và thời gian đào tạo, mục đích chính là đảm bảo một nền tài chính phù hợp và công khai cho các cơ sở đào tạo.

5.1.5. Đánh giá liên tục hệ thống

Cơ quan quản lý giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, dù đó là một bộ hay một cơ quan công quyền được thành lập để đảm nhiệm việc này, ít nhất là đảm nhiệm ba chức năng. Để hoàn thành nhiệm vụ cơ quan này phải thiết lập một cơ cấu quản lý gồm:

- Chức năng định hướng và lên kế hoạch chiến lược;
- Chức năng quản lý tài chính và các nguồn lực;
- Chức năng đánh giá hệ thống và khả năng giải trình.

Bởi vì cơ quan quản lý chịu trách nhiệm về việc điều hành các dịch vụ công được xây dựng dựa trên cơ sở các chọn lựa và ưu tiên của Chính phủ và thường do Nhà nước chịu trách nhiệm về mặt tài chính, nên nó phải theo dõi chất lượng và sự liên kết của hệ thống, ngay cả khi hệ thống này một phần thuộc các lĩnh vực tư nhân, cũng như việc quản lý các chi phí.

Phân tích các chi phí nằm trong đánh giá hiệu quả của hệ thống, có nghĩa là mối quan hệ giữa các nguồn lực được huy động và hiệu quả của hệ thống. Phần đánh giá hệ thống này được xây dựng trên cơ sở các số liệu tin cậy và thường rất dễ thu thập. Cho nên việc đánh giá này thường dễ thực hiện tuy nó đòi hỏi phải có các nguồn vật chất và thông tin đa dạng.

Mặt khác, đánh giá chất lượng và hiệu quả của hệ thống dường như khó để đo lường được. Chỉ số nào cho phép đánh giá về chất lượng của hệ thống? Hiển nhiên đây là một công việc đầy khó khăn. Tuy nhiên, việc đánh giá cần được xem xét như một công cụ cải thiện và phát triển nên phải nhận được sự quan tâm của tất cả các đối tác tham gia trong hệ thống. Việc đánh giá cũng cần được thực hiện ở cả cấp độ trung ương lẫn địa phương và phải vận động được sự tham gia của tất cả các thành phần thông qua việc mời mỗi cơ sở đào tạo hỗ trợ cho một chính sách đánh giá về quy chế.

Công việc điều tiết của hệ thống có thể được đảm bảo bằng việc triển khai và khai thác một cơ sở dữ liệu tập trung. Cơ sở dữ liệu này là cần thiết để xây dựng các chỉ số liên quan đến tình trạng và diễn biến của hệ thống. Các chỉ số cần quan tâm :

- Đối với chương trình: số lượng người đăng ký học và tốt nghiệp, tỉ lệ bỏ học, tỉ lệ người tìm được việc làm, số lượng giáo viên, trình độ của họ,....
- Đối với địa phương: phân bố các chương trình, số lượng mỗi chương trình, vốn đầu tư, tương hợp giữa đào tạo–việc làm, duy trì nguồn nhân lực địa phương....
- Đối với tài chính: nguồn tài chính, phân bố địa lý, phân bố theo từng chương trình, chi phí dự kiến, chi phí thực, quan hệ giữa vốn đầu tư – người học tốt nghiệp, v.v....

Một cơ sở dữ liệu tập trung là rất có lợi khi nó lồng vào được các số liệu về các lĩnh vực khác của GDKT&DN nếu các bộ ngành và cơ quan đối tác cùng có các chương trình hay hoạt động đào tạo. Nó cung cấp cho cơ quan quản lý GDKT&DN các thông tin cần thiết để có thể nắm rõ diễn biến của hệ thống và hành động theo một cách hiệu quả, chất lượng vì lợi ích của quốc gia và xã hội nói chung.

5.2. Cơ cấu quản lý của các Bộ và cơ quan đối tác

5.2.1. Các Bộ đối tác

Ở nhiều nước, các Bộ phụ trách các lĩnh vực như: Nông nghiệp, Thủy sản, Du lịch hay Y tế đều chịu trách nhiệm về GDKT&DN cho các ngành nghề liên quan đến lĩnh vực hoạt động kinh tế của mình. Theo thời gian, các Bộ này xây dựng các chương trình đào tạo riêng biệt. Đôi khi họ còn thành lập các trường chuyên nghiệp chuyên về đào tạo và cấp văn bằng riêng. Tình trạng này nếu không được điều tiết hợp lý sẽ dẫn đến việc tồn tại nhiều chương trình và văn bằng về GDKT&DN với chất lượng khác nhau: sự yếu kém của một số văn bằng này ảnh hưởng đến chất lượng của các văn bằng khác. Uy tín và sự phát triển của GDKT&DN do đó bị ảnh hưởng nghiêm trọng.

Việc đổi mới GDKT&DN chính là thời điểm hợp lý để hài hoà các hợp phần khác nhau của hệ thống mà vẫn tăng cường và đẩy mạnh công tác đào tạo. Đó chính là lý do cần phải quản lý tập trung ở một mức độ nào đó, vì điều quan trọng là tất cả các chương trình đào tạo phải là một bộ phận không thể tách rời của hệ thống, dù cho vị trí công việc mà chương trình đào tạo đó dẫn tới là như thế nào, cơ quan hay Bộ, ngành nào quản lý. Tính nhất quán và sức mạnh của hệ thống GDKT&DN được đảm bảo khi tất cả các chương trình cùng đáp ứng được các mục tiêu chung và các chuẩn chất lượng.

Tính nhất quán này đạt được, cũng như đã nói ở trên, khi mà cùng một cách tiếp cận và cùng một khung phương pháp được sử dụng trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo. Sức mạnh của hệ thống GDKT&DN còn dựa trên sự thống nhất của chương trình đào tạo, sự thống nhất chuẩn năng lực đầu ra được xác định nhờ việc hợp tác với các đại diện của thị trường lao động. Điều ta cần hướng tới ở đây chính là ngay cả khi các chương trình cùng được dạy ở các trường hay các trường chuyên nghiệp trực thuộc các bộ khác nhau, chúng cùng phải dẫn tới một loại văn bằng hay chứng chỉ.

Mặt khác, hãy nhớ rằng sức mạnh của hệ thống còn nhờ vào hệ thống cơ sở dữ liệu có chung trong đó có các số liệu về chất lượng và số lượng liên quan đến ngành nghề đào tạo, mục tiêu cũng như khả năng tham gia của người học vào thị trường việc làm.

Sự cần thiết của tính liên kết và sức mạnh của hệ thống GDKT&DN là một trong các lý do khiến nhiều quốc gia ngày nay quyết định giao nhiệm vụ quản lý chương trình đào tạo cho một cơ quan duy nhất của quốc gia về giáo dục.

5.2.2. Đào tạo thường xuyên về kỹ thuật và dạy nghề

Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, như chúng ta đã thấy, xoay quanh mối quan hệ giữa đào tạo và việc làm. Do đó, diễn biến của yêu cầu về năng lực của thị trường lao động khiến cho các chương trình GDKT&DN luôn đứng trước yêu cầu phải thay đổi liên tục để đảm bảo tính tương thích với các nhu cầu đặt ra của sự phát triển kinh tế và xã hội của quốc gia hay của khu vực và mặt khác, những người đã theo các chương trình đào tạo này thường xuyên phải cập nhật kiến thức. Hệ thống GDKT&DN sẽ đạt được sức mạnh khi biết thích nghi dễ dàng với quá trình phát triển nhu cầu đào tạo luôn thay đổi.

Từ đó thấy được lợi ích của một sự mềm dẻo trong việc quản lý hệ thống GDKT&DN nói chung và trong việc xây dựng chương trình đào tạo nói riêng. Để có được cái gọi là “chương trình”, một chiến lược thường được sử dụng, đó là “mô đun hoá”. Xuất phát từ việc xây dựng chương trình đào tạo theo phương pháp tiếp cận dựa trên năng lực, phương pháp mô đun hoá cho phép chia trình độ cá nhân thành các năng lực cụ thể khác nhau, phù hợp với chuẩn quốc gia và quốc tế. Ý tưởng sử dụng các mô đun như những yếu tố cấu thành chương trình giúp việc xây dựng và điều chỉnh dễ dàng hơn. Một chương trình đào tạo dựa trên một sự tập hợp chặt chẽ các năng lực đa dạng thực sự cần thiết cho việc đạt được trình độ nhất định. Như vậy chỉ cần thay đổi một hay nhiều mô đun là có thể đảm bảo sự hoàn thiện của chương trình đào tạo.

Cũng theo hướng đó, người tốt nghiệp chỉ cần theo một hay nhiều mô đun của chương trình là có thể cập nhật được kiến thức và kỹ năng của mình. Sự mềm dẻo trong việc quản lý chương trình được thể hiện bằng sự mềm dẻo của hệ thống về tính đa dạng của nhu cầu. Trên thực tế, lợi ích duy nhất của phương pháp mô đun hoá chính là ở chỗ xây dựng cho từng cá nhân một chứng chỉ kiến thức. Theo quan điểm “học suốt đời”, phương pháp này có điểm mạnh là cho phép những người đã tốt nghiệp tham gia đào tạo định kỳ để cập nhật những năng lực mới theo những phương thức khác nhau, từ việc đi thực tập hay đào tạo tại doanh nghiệp, hay thậm chí là đi đào tạo ở nước ngoài.

Phương pháp mô đun cũng đơn giản hoá việc định hướng nghề nghiệp thông qua việc mở một thị trường lao động mới cho những người đã qua đào tạo, vì họ được trang bị những năng lực có thể được cập nhật và họ có thể cập nhật những năng lực đó bất cứ lúc nào để tham gia lao động ở một ngành nghề thậm chí thuộc lĩnh vực hoạt động khác. Sự linh hoạt đầy tiềm năng này chính là nguồn gốc của việc tự chủ nghề nghiệp của người lao động đối với người sử dụng lao động.

Chính trong bối cảnh đó, mà tính mềm dẻo của hệ thống, tính hiệu quả của GDKT&DN tăng dần và các chi phí đào tạo ban đầu, đào tạo thường xuyên được tối ưu hoá. Các quan niệm và công cụ của quy trình sư phạm được sử dụng theo phương pháp tiếp cận theo năng lực trong quá trình đào tạo và các năng lực lĩnh hội được để thực hiện một nghề không còn dựa trên các nhu cầu và đặc điểm của cá nhân người học.

Nếu phương pháp tiếp cận theo năng lực là một phương pháp được thực hiện mà không phân biệt tuổi tác, thì hướng tiếp cận này lại không loại trừ khả năng đem các dịch vụ đặc biệt tới cho giới trẻ, dù cho đó là:

- Các dịch vụ tư vấn;
- Các chương trình hỗ trợ tài chính (để khuyến khích những người không có công việc có thu nhập – thất nghiệp hay được hưởng trợ cấp thu nhập);
- Đào tạo những nhóm giống nhau (khi số lượng cho phép);
- Thời gian thích hợp cho những người có ràng buộc gia đình.

Cần điều hoà các phương thức tổ chức GDKT&DN dành cho thanh thiếu niên chứ không phải xây dựng các chương trình học tập mới.

Một vài phương thức tổ chức và tài trợ đào tạo, đặc biệt dành cho thanh thiếu niên, sẽ được gánh vác bởi các cơ sở đào tạo hoặc các Bộ hay cơ quan phụ

trách việc làm hay liên kết xã hội. Ở đây, ta thấy rằng trách nhiệm GDKT&DN liên tục là một nhiệm vụ được chia sẻ bởi nhiều Bộ và cơ quan. Đó chính là các Bộ và cơ quan đối tác.

Đóng góp của cơ quan quản lý GDKT&DN trong việc này chính là:

- Cung cấp cho người học và các đối tác một hệ thống cơ sở chuyên biệt;
- Sản xuất, tập hợp các chương trình GDKT&DN cần thiết cho đào tạo nhân lực dựa trên phương pháp tiếp cận theo năng lực trong tất cả các lĩnh vực hoạt động kinh tế và xã hội;
- Giao cho các cấp lãnh đạo khu vực và các cơ sở đào tạo trách nhiệm đáp ứng các nhu cầu của các đối tác kinh tế xã hội.

Không thể không nói rằng cơ quan quản lý giữ vai trò đặc biệt trong việc lên kế hoạch cấp quốc gia và quốc tế về khả năng cung ứng đào tạo thường xuyên, quan hệ chặt chẽ với các Bộ đối tác phụ trách việc làm, an sinh xã hội hay các vấn đề khác và thậm chí khi các cấp lãnh đạo khu vực và cơ sở đào tạo giữ vai trò ngày càng quan trọng trong một hệ thống phi tập trung.

5.3. Cơ cấu quản lý các cơ sở đào tạo

Dù mang tên là trường, trường THPT, trường chuyên nghiệp hay trung tâm, các cơ sở GDKT&DN đều là địa điểm, mà các hoạt động đào tạo diễn ra. Chính ở đó, người ta cụ thể hoá tất cả các bước lên kế hoạch và xây dựng chương trình GDKT&DN được nói đến ở trên cũng như tất cả các nỗ lực của Chính phủ và các đối tác trong việc cải cách hệ thống đào tạo. Mỗi khi một cá nhân rời cơ sở với một tấm bằng trong túi và một nghề trong tay là có thể tham gia một cách hiệu quả vào thị trường lao động đào tạo và được xem là thành công.

Nhưng điều đó không phải có được từ con số không. Để một trung tâm GDKT&DN có thể hoàn thành nhiệm vụ, trung tâm cần có các nguồn nhân lực và tài chính đáp ứng được nhu cầu của các đối tác và người học. Cũng cần phải có những nhà quản lý, đội ngũ điều hành có đủ quyền tự chủ để có thể đưa ra các lựa chọn phù hợp với hoàn cảnh và điều kiện của trung tâm.

Nếu trung tâm có nhu cầu và các định hướng của hệ thống là phù hợp, Nhà nước có thể động viên sự phát triển văn hoá doanh nghiệp, thậm chí là tăng cường trách nhiệm của những người đứng đầu cơ sở và các đối tác địa phương hay khu vực có mặt trong hội đồng quản trị hay hội đồng tư vấn của cơ sở. Các khuôn khổ do Nhà nước quy định, dù có tính chất sư phạm, tài chính hay về tổ

chức, cũng cần phải chính xác để đảm bảo chất lượng đào tạo và tính tương ứng giữa các văn bằng, cũng như để chứng tỏ sự công bằng trong việc chia sẻ các nguồn lực giữa các vùng và các cơ sở đào tạo. Một sự mềm dẻo luôn là cần thiết để cho phép các khu vực và các cơ sở thích ứng được với các đặc điểm riêng của mình và đưa ra được các dịch vụ phù hợp với nhu cầu và ưu tiên của địa phương.

Việc triển khai đào tạo tại một trung tâm GDKT&DN là một quá trình phức tạp và đa dạng đòi hỏi vốn kiến thức rộng lớn. Không thể không nói rằng, hợp tác làm việc là cơ bản và thậm chí là chìa khoá của thành công. Dĩ nhiên, chức năng của một cơ sở giảng dạy là phát triển giảng dạy và tổ chức các hoạt động trường lớp, nhưng ngoài ra, còn có các chức năng quản lý nhân sự và quản lý tài chính, hai chức năng vô cùng quan trọng, thậm chí là chiến lược trong bối cảnh Nhà nước giao toàn bộ hay một phần trách nhiệm cho các cấp lãnh đạo địa phương.

Thật khó để tưởng tượng ra một hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề mềm dẻo và có thể thu hút sự đóng góp của tất cả các thành phần, đặc biệt là các thành phần có liên quan mật thiết với các cơ sở đào tạo, mà lại không giao cho bộ máy quản lý của các thành phần này quyền tự chủ nhất định trong việc quản lý ba nội dung sau:

- Quản lý giảng dạy và tổ chức các hoạt động đào tạo;
- Quản lý các nguồn nhân lực;
- Quản lý sự phát triển của cơ sở.

Các phần tiếp theo sẽ đề cập một cách tổng quát các trách nhiệm và các vai trò được giao phó cho các nhà quản lý cơ sở. Tuy nhiên, chúng ta cũng cần nhớ rằng phần thứ tư của cuốn sách sẽ nói rõ hơn về triển khai đào tạo tại cơ sở.

5.3.1. Quản lý giảng dạy và tổ chức đào tạo

Việc quản lý giảng dạy và tổ chức đào tạo liên quan đến nhiều khía cạnh hoạt động của cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Ở đây, nói đến việc xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo, lịch trình các hoạt động, các nguồn vật chất và các dịch vụ cho cộng đồng.

A. Thực hiện chương trình

Trong một hệ thống mà ở các cơ sở đào tạo có quyền tự chủ tương đối, việc thực hiện chương trình theo cách tiếp cận năng lực thực hiện là trách nhiệm của chính cơ sở đào tạo. Điều này thể hiện sự giao quyền cho cơ sở đào tạo. Thực ra, theo phương pháp tiếp cận theo năng lực, chương trình không áp đặt nội

dung hoặc môn học hoặc chiến lược dạy học, mà chủ yếu quy định cụ thể về các kết quả cần đạt được (chuẩn đầu ra) dưới các hình thức có thể theo dõi và đo lường được. Vậy nên bộ phận quản lý và đội ngũ giáo viên của cơ sở, lý tưởng nhất là được một cố vấn giáo dục hỗ trợ, phải xác định các phương tiện để đạt được chuẩn đầu ra.

Tương tự, việc đánh giá các năng lực đạt được, yêu cầu phải có các chiến lược và phương tiện mới từ phía đội ngũ giáo viên, cố vấn sư phạm và bộ phận quản lý cơ sở. Điều này chứng tỏ trách nhiệm khá lớn của cơ sở trong quá trình quản lý phải được thực hiện đồng bộ, về mặt sư phạm, phải được các chuyên gia thông qua và được ban cố vấn của cơ sở phê duyệt. Trên thực tế, phải xây dựng một chính sách đánh giá việc học tập đảm bảo tính bền vững của các văn bằng. Từ đó, khẳng định được uy tín của cơ sở đào tạo và toàn bộ hệ thống.

B. Tổ chức đào tạo

Việc tổ chức đào tạo đi đôi với việc thực hiện chương trình cũng đòi hỏi rất nhiều việc kế hoạch hoá và yêu cầu đổi mới. Các trung tâm GDKT&DN với mục đích phục vụ người học và chịu trách nhiệm về sự phát triển của địa phương sẽ luôn mong muốn đưa ra được các dịch vụ có chất lượng cũng như điều chỉnh các dịch vụ đó khi cần thiết. Ví dụ, như quá trình tuyển sinh và tiếp nhận người học cần được thực hiện minh bạch và công bằng. Tính minh bạch và công bằng được thể hiện thông qua các điều kiện trúng tuyển được xác định rõ ràng và thông báo công khai để tất cả những ai đáp ứng các yêu cầu trúng tuyển đều có cơ hội được đào tạo ngang nhau, dù đó là nam giới hay nữ giới, thành viên của tổ chức này hay tổ chức khác.

Nếu số lượng tuyển sinh có hạn và có một số tiêu chuẩn được bổ sung vào điều kiện trúng tuyển, những thông tin này phải được thông báo công khai tới tất cả mọi người và phải được hội đồng tuyển sinh thông qua. Cần tránh kết luận tùy tiện về một người hay một nhóm người và phải đảm bảo chất lượng đào tạo và khả năng tiếp cận đến GDKT&DN.

C. Lên lịch trình hoạt động

Lịch trình hoạt động và thời khoá biểu có thể được sắp xếp sao cho phù hợp với khả năng của trung tâm đào tạo và nhu cầu của thị trường lao động. Theo cách này, tùy vào từng năm mà có thể phân bổ học viên đi thực tập và các khoá học có thể kết thúc vào hai hay ba thời điểm thích hợp trong năm. Cách này sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho người học khi đi tìm việc làm.

Với một cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, cách sắp xếp thời khoá biểu như vậy sẽ đảm bảo tính hiệu quả trong đầu tư do tăng được khả năng sử dụng nhân lực đã qua đào tạo, những người có nguy cơ bị thất nghiệp trong thời gian dài. Đây chính là sự thay đổi cơ bản về hoạt động. Để có được những thay đổi như thế, tốt nhất là phải có được sự tham gia của tập thể cán bộ, đặc biệt là đội ngũ giáo viên.

D. Cơ sở vật chất

Việc cung cấp các chương trình GDKT&DN đòi hỏi phải có các nguồn lực lớn về vật chất. Việc tổ chức các hoạt động đào tạo cần phải được kế hoạch hoá, tích lũy các nguồn lực ban đầu, tập hợp cơ sở vật chất và trang thiết bị, giáo cụ và các thiết bị công nghệ. Do đó, càng khan hiếm các nguồn lực thì việc quản lý cơ sở càng cần tính sáng tạo để tìm ra được các mô hình mới đảm bảo đạt được các mục đích học tập. Việc khai thác mối quan hệ đối tác với các doanh nghiệp ở khu vực là một chiến lược tiềm năng để lấp đầy, ít ra là một phần, khoảng cách đang tồn tại giữa nhu cầu và nguồn lực. Thường xuyên bảo dưỡng trang thiết bị ở cơ sở đào tạo, là một trong những biện pháp góp phần làm giảm chi phí khai thác và duy trì trang thiết bị đào tạo này.

E. Các dịch vụ cho cộng đồng

Cơ sở GDKT&DN cũng có thể tìm được nguồn tài chính đáng kể bằng cách cung cấp cho các doanh nghiệp hay cơ quan địa phương các dịch vụ theo yêu cầu. Dựa trên mô hình quản lý của doanh nghiệp tư nhân, sự năng động và với mục đích tăng năng suất, việc cung cấp dịch vụ cho các doanh nghiệp sẽ giúp các hoạt động đào tạo theo yêu cầu hay các dịch vụ nghề nghiệp khác sinh lợi hơn.

5.3.2. Quản lý nguồn nhân lực

Quản lý một cơ sở đào tạo chuyên nghiệp là một hoạt động phức tạp và sẽ có điều kiện thực hiện thành công khi cơ sở có được một phạm vi hoạt động đáng kể và xác định được các tiêu chuẩn tuyển chọn nguồn giáo viên. Theo phương pháp tiếp cận dựa trên năng lực, việc học nghề là học khả năng hoàn thành các nhiệm vụ chủ yếu của nghề nghiệp trong tương lai. Nội dung học tập phải phản ánh được nhiều nhất có thể thực tế tình hình công việc và đánh giá việc học tập phải được thực hiện thông qua các chứng minh cụ thể về việc làm chủ các năng lực đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Trong bối cảnh đó, chưa kể đến nhiều yếu tố khác, chất lượng đào tạo phụ thuộc vào chất lượng nguồn giáo viên, những người phải được coi là những chuyên gia có trách nhiệm

chuyển tải kiến thức. Họ còn phải là các chuyên gia về sự phạm trong lĩnh vực của mình.

Sự thành công của đề án giáo dục của cơ sở đào tạo và chất lượng đào tạo phụ thuộc tính chuyên nghiệp về sự phạm và chuyên môn của đội ngũ giáo viên được phát triển theo thời gian. Do vậy, rất cần phải có cơ chế đào tạo thường xuyên cho đội ngũ giáo viên nhằm giúp họ tăng cường năng lực cả về mặt kỹ thuật lẫn sự phạm. Sự hợp tác giữa các cộng đồng doanh nghiệp thông qua việc tổ chức các khoá bồi dưỡng năng lực cho giáo viên tại doanh nghiệp là vô cùng cần thiết trong quá trình này vì các doanh nghiệp lớn mạnh nhất thường là các doanh nghiệp được trang bị đầy đủ các thiết bị công nghệ cao và như vậy giáo viên sẽ hoà nhập được với quá trình sản xuất hiện đại.

Đội ngũ nhân sự hành chính, nhân sự hỗ trợ và nhân sự chuyên nghiệp không phải là giáo viên cũng cần được tuyển chọn theo nhu cầu đặc thù của cơ sở đào tạo. Các nhu cầu này phải có liên quan mật thiết với các đề án giáo dục và các mục tiêu phát triển của cơ sở.

5.3.3. Quản lý sự phát triển của cơ sở

Phát triển và tăng cường giá trị của GDKT&DN trong khu vực, mà ở đó cơ sở hoạt động, thiết lập mối quan hệ đa dạng giữa nhà trường – doanh nghiệp, quản lý sự thành công của ngành giáo dục, đánh giá tổ chức là những việc đòi hỏi nỗ lực liên tục bám sát các định hướng đã được Hội đồng trường thông qua. Nằm trong kế hoạch chiến lược của cơ sở và chuyển thành các mục tiêu trong kế hoạch hành động hàng năm hay ba năm, các định hướng này sẽ là kim chỉ nam cho các hoạt động thường ngày và cho sự phát triển của cơ sở.

Quản lý sự phát triển của cơ sở là một nhiệm vụ nặng nề cho các nhà quản lý một cơ sở đào tạo chuyên nghiệp. Thực ra, họ thường phải mất nhiều thời gian để giải quyết các vấn đề ngắn hạn nhằm đảm bảo sự vận hành hàng ngày của cơ sở. Biết cách gạt sang một bên đúng lúc những công việc lật vật để suy nghĩ về các dự định cho tương lai, về sự phát triển của tổ chức chính là một kỹ năng cần có của các nhà quản lý cấp cao.

Sự phát triển của một tổ chức và xây dựng một tầm nhìn tương lai nhằm mục tiêu phục vụ cộng đồng phải được thực hiện riêng biệt. Hợp tác với địa phương và làm việc theo nhóm sẽ cho phép thu thập được những ý kiến khác nhau và các dữ liệu liên quan tới sự phát triển của khu vực, sự phát triển của nghề nghiệp, tỉ lệ người học tốt nghiệp và các dữ liệu về dân số liên quan đến

tiềm năng đào tạo. Việc nắm bắt nhu cầu của người dân và nhu cầu về nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong khu vực sẽ giúp cơ quan quản lý đưa ra được kế hoạch phát triển quy hoạch đào tạo, đề nghị cấp phép để tăng số lượng chương trình đào tạo, mở rộng cơ sở đào tạo, đầu tư đặc biệt....

Sự đa dạng của các thành viên trong hội đồng quản lý cơ sở và sự cân bằng với các đại diện bên ngoài (nhà sử dụng lao động, các nhóm xã hội, các nghiệp đoàn, v.v...) và đại diện bên trong (học sinh, giáo viên, ban giám hiệu) sẽ cho phép xây dựng được kế hoạch chiến lược và chương trình hành động mà vẫn hướng tới tương lai và phát triển cơ sở.

Tóm tắt

“Bộ máy hành chính” của hệ thống GDKT&DN bao gồm hàng loạt các cơ cấu quản lý để chuyển tải chính sách thành hành động. Các cơ cấu quản lý này tập trung vào một cơ quan duy nhất có trách nhiệm lên kế hoạch và tổ chức điều hành từ việc đào tạo trên toàn quốc, xây dựng chương trình đào tạo, tài trợ, giám sát và đánh giá hệ thống. Chính cơ quan quản lý phải đảm bảo tính thống nhất, hiệu quả và chất lượng của hệ thống. Điều quan trọng là phải đảm bảo sự nhất quán trong quản lý và cơ quan quản lý phải có các công cụ để thực hiện điều này.

Cơ quan quản lý theo dõi việc xây dựng và định hướng hệ thống, đặc biệt trong quan hệ giữa giáo dục phổ thông với giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, giữa đào tạo thanh thiếu niên và đào tạo người trưởng thành, đặc biệt trong việc xây dựng chương trình sau khi đã phân tích thị trường lao động. Cũng chính cơ quan quản lý chịu trách nhiệm việc xây dựng các chương trình và cập nhật nội dung đào tạo cho phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Cơ quan này cần quan tâm đến cả khía cạnh chất lượng và số lượng. Một nhiệm vụ khác cũng thuộc trách nhiệm của cơ quan này, đó là quyết định triển khai chương trình đào tạo gì ở đâu và chương trình đó có thể đào tạo bao nhiêu người: đây chính là một trong những yếu tố quyết định khả năng tham gia chương trình đào tạo của người học. Vấn đề tài chính và đánh giá thường xuyên hệ thống cũng là một nhiệm vụ của cơ quan này.

Bộ máy hành chính của GDKT&DN có thể liên quan đến cấp độ thứ hai. Trên thực tế, các cơ cấu quản lý bao gồm các đối tác giữa cơ quan với các bộ khác hay các tổ chức khác cũng chịu ảnh hưởng của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Tính thống nhất trong quản lý sẽ đảm bảo sự nhất quán và chất lượng của hệ thống.

Dù được gọi là trường, trường trung học phổ thông, trường chuyên nghiệp hay trung tâm thì các cơ sở GDKT&DN cũng là những nơi trực tiếp thực hiện các chương trình. Chính ở đây, mà quá trình đào tạo được cụ thể hoá. Là đơn vị cuối cùng trong cơ cấu quản lý, các cơ sở đảm nhận việc quản lý giảng dạy các chương trình dưới sự điều hành của người đứng đầu cùng sự hợp tác của đội ngũ nhân sự giảng dạy và nhân sự hỗ trợ. Các cơ sở cần có tự chủ nhất định nếu muốn tăng khả năng thích ứng của GDKT&DN với thực tế của địa phương và khu vực.

Kết luận

Quá trình cải cách hệ thống GDKT&DN là một quá trình vô cùng khó khăn. Các yếu tố được đề cập tới trong phần “*Định hướng, chính sách và cơ cấu Chính phủ*” đã chứng minh điều đó. Cần phải xem xét lại tổng thể hệ thống hiện hành và tái xây dựng lại trên cơ sở các ưu tiên và cam kết chính trị xã hội đã được thông qua giữa Nhà nước và các đối tác khác. Việc xây dựng lại này không thể thực hiện được nếu không xác định vị trí của lĩnh vực trong hệ thống giáo dục và hệ thống kinh tế. GDKT&DN luôn phải tính đến mối quan hệ chặt chẽ giữa đào tạo và việc làm. Việc thích ứng đào tạo với các nhu cầu của quốc gia cũng như phát triển và liên tục cập nhật chương trình đào tạo không thể thực hiện được nếu không có sự điều hành của Nhà nước. Phải đảm bảo tính nhất quán, sức mạnh và tính minh bạch của hệ thống. Theo hướng đó, Nhà nước chịu trách nhiệm xác định các định hướng và các cơ chế điều hành hệ thống. Cách thức quản lý này sẽ thành công, nếu chúng ta quyết định ngay ban đầu các tiêu chí và các tiêu chuẩn cho phép đánh giá chất lượng và tính hiệu quả của hệ thống, để từ đó có thể đưa ra các điều chỉnh cần thiết.

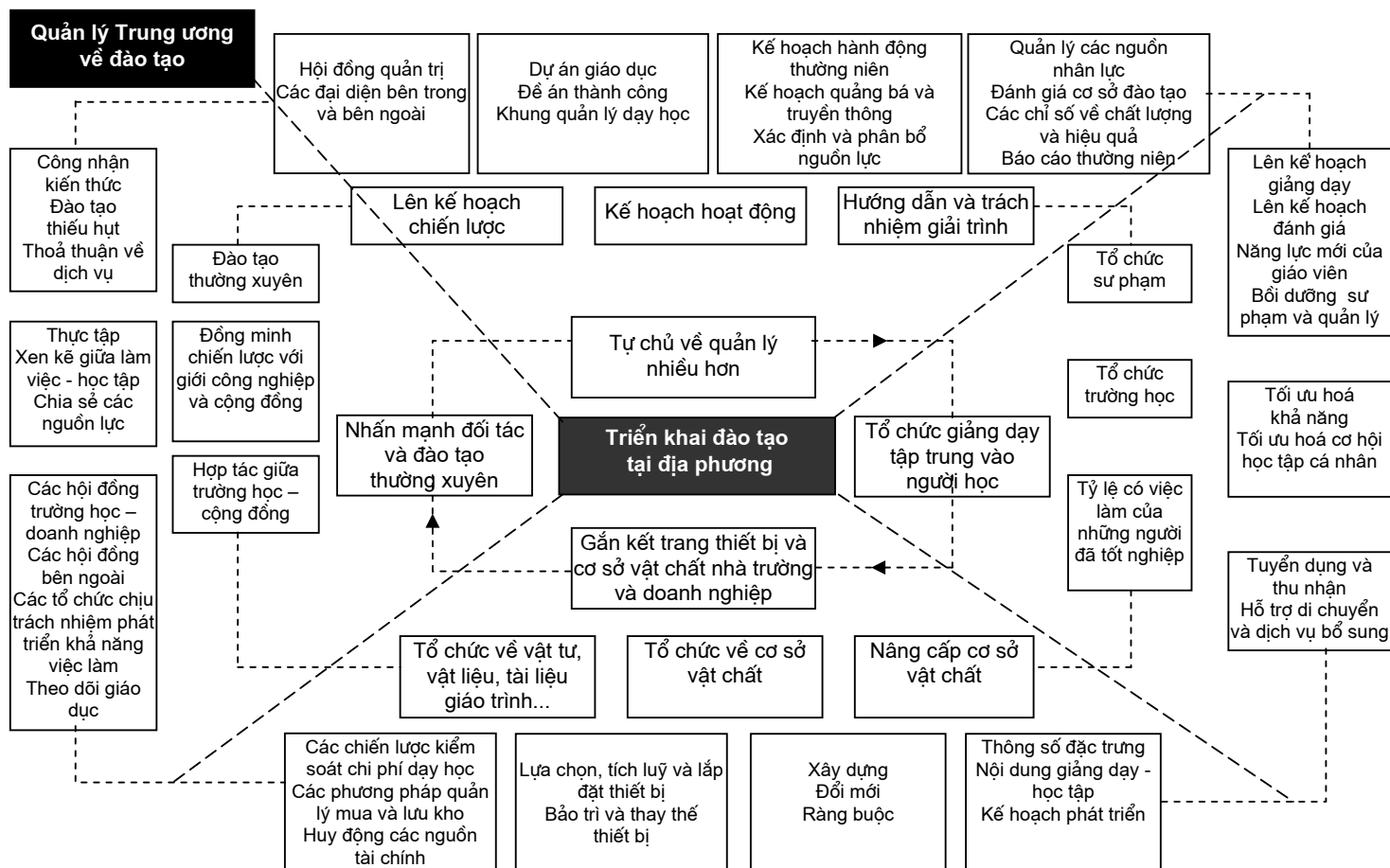
Trong quá trình đổi mới, Nhà nước có thể lựa chọn các cơ cấu và các phương thức hoạt động vô cùng đa dạng, phù hợp với lịch sử, văn hoá và tình hình kinh tế xã hội vào thời điểm của quá trình đổi mới. Cần lựa chọn giữa phương thức quản lý tập trung hay không tập trung. Trong mọi trường hợp, Nhà nước luôn phải đảm bảo điều tiết hệ thống, điều này bao hàm việc quản lý tập trung một số yếu tố, đặc biệt là các định hướng, các cơ sở dữ liệu, phê duyệt các chương trình, quy hoạch ngành nghề đào tạo và đánh giá liên tục hệ thống. Việc quản lý này sẽ được đảm bảo hơn khi chỉ có một cơ quan quản lý GDKT&DN giám sát tổng thể hệ thống, ngay cả khi một số chức năng đã được uỷ quyền cho các tổ chức đối tác.

Thông qua cơ quan quản lý, Nhà nước đảm bảo sự tương hợp giữa hệ thống GDKT&DN với sự phát triển kinh tế của đất nước, vì một hệ thống hiệu quả và năng suất sẽ bổ sung cho các yêu cầu của thị trường. Yêu cầu này luôn luôn hiện hữu nhưng rất tiềm năng: khả năng đáp ứng của nhân lực có chất lượng cao cũng là một nguồn thu hút các doanh nghiệp và sự tham gia của các doanh nghiệp sẽ góp phần vào sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

Cuối cùng, chúng ta cần nhớ rằng phần này là một phần của cuốn sách gồm bốn phần mà tên của ba phần còn lại là: *Quản lý Trung ương về đào tạo, Phát triển các chương trình đào tạo và Triển khai đào tạo tại cơ sở.*

CHÚ GIẢI

Thuật ngữ	Định nghĩa
Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề	Việc giảng dạy bao hàm việc học tập mang tính chất kỹ thuật và tích lũy các kiến thức và kỹ năng thực hành liên quan đến việc thực hiện những ngành nghề nhất định trong những lĩnh vực khác nhau của đời sống kinh tế, xã hội. (UNESCO, 1978)
Công nghệ đào tạo	Tập hợp các kỹ thuật và các phương pháp được sử dụng để thiết kế, phát triển, thực hiện, dạy học và đánh giá một chương trình
Đào tạo kỹ thuật	Việc giảng dạy nhằm mục đích đào tạo nguồn nhân lực trung cấp (kỹ thuật viên, cán bộ trung cấp, v.v...). (UNESCO, 1978). Việc giảng dạy này hướng tới việc thực hành một nghề nghiệp nhất định.
Cơ sở đào tạo	Chỉ một cơ sở thực hiện các chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.
Đào tạo trước nghề nghiệp	Đào tạo thường được thực hiện ở giai đoạn cuối của cấp giáo dục phổ thông (9 năm) và bao gồm việc làm quen với công việc thông qua các hoạt động có tính chất nghề nghiệp. Đào tạo chủ yếu được tổ chức nhằm mục đích chuẩn bị cho giới trẻ lựa chọn nghề nghiệp hay ngành nghề đào tạo, bằng cách cho họ làm quen với vật liệu, công cụ và các tiêu chuẩn liên quan đến một phạm vi hoạt động nghề nghiệp (ILO).
Cơ quan	Chỉ một cơ quan cấp nhà nước chịu trách nhiệm về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề



Phần 2.

QUẢN LÝ TRUNG ƯƠNG VỀ ĐÀO TẠO

1. MỞ ĐẦU

Hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề của một quốc gia hình thành dựa vào những cơ sở pháp lý và quy định là kết quả của những định hướng và ưu tiên của Chính phủ. Phát triển hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề hiệu quả nhằm giúp người học có năng lực cần thiết đi vào thị trường lao động, đòi hỏi Nhà nước phải lập kế hoạch cùng với những đối tác chính. Một hệ thống như vậy không thể chỉ dựa vào những sáng kiến và năng lực của các cơ sở đào tạo vì việc phát triển hệ thống và sự thành công của nó cần có những phương tiện và sự hiểu biết toàn diện chỉ Chính phủ mới có. Do đó, mà một đơn vị quản lý phải đảm nhiệm được chức năng làm chủ chương trình trong việc xác định, lập kế hoạch và hỗ trợ cho sự phát triển của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Những chức năng chính nói trên thuộc về chức năng quản lý đào tạo của Nhà nước.

Theo tinh thần quản lý trung ương về đào tạo, một tổng thể các hoạt động sẽ được triển khai:

- Phân tích thị trường lao động để xây dựng một chương trình đào tạo có thể đáp ứng nhu cầu của thị trường về số lượng cũng như chất lượng;
- Lập kế hoạch đào tạo, có nghĩa là xác định các phương thức giảng dạy thích hợp với mỗi chương trình học tập, những nguồn lực cần thiết cho việc thực hiện chương trình và những quy định về điều kiện tuyển sinh đầu vào;
- Tổ chức hệ thống cơ sở vật chất của phục vụ đào tạo tức chú ý đến tiềm năng nguồn vốn, cơ sở vật chất, nguồn nội tại của nhà trường, nguồn có thể khai thác từ các doanh nghiệp liên quan, nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ cán bộ giáo viên thực hiện chương trình;
- Theo dõi sự phát triển của hệ thống và đánh giá hiệu quả của hệ thống, đặc biệt cần quan tâm đến tỷ lệ người tốt nghiệp có việc làm, sự đáp ứng nhu cầu nhân lực của địa phương, của vùng và của quốc gia.

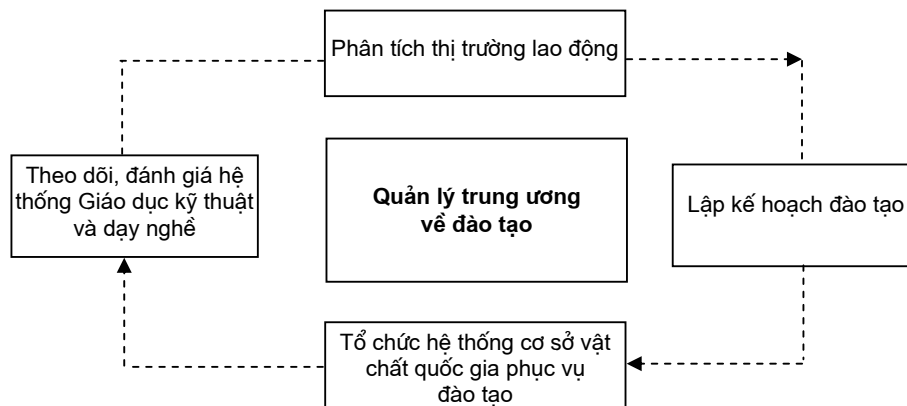
Quản lý trung ương về đào tạo gồm 4 thành tố chính:

Phân tích thị trường lao động để xây dựng chương trình đáp ứng nhu cầu thị trường lao động về số lượng và chất lượng;

Lập kế hoạch đào tạo tức là chiến lược đào tạo cho mỗi chương trình, nguồn lực để thực hiện và yêu cầu tuyển sinh đầu vào

Tổ chức hệ thống cơ sở vật chất quốc gia

Giám sát và đánh giá.



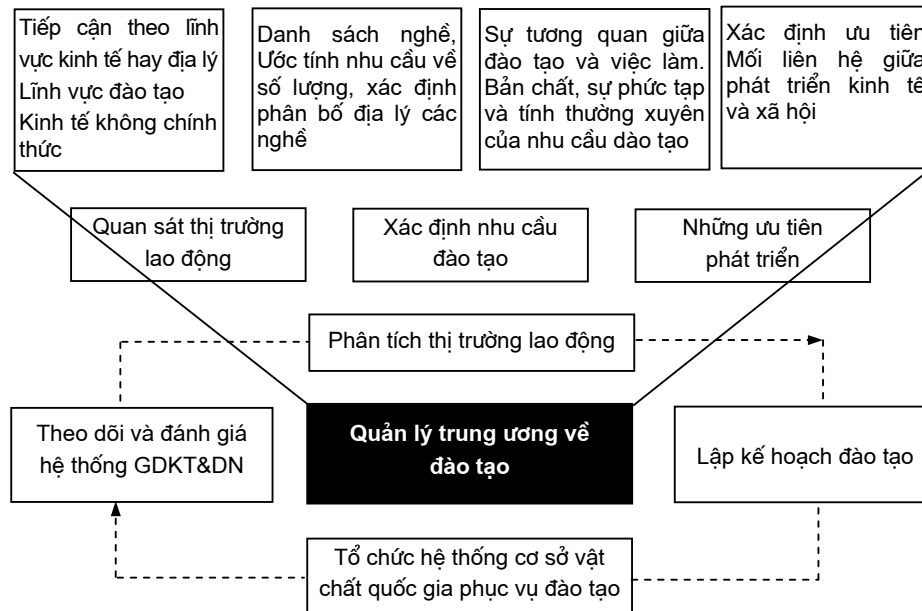
Sơ đồ 1. Quá trình quản lý trung ương về đào tạo

2. PHÂN TÍCH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Trách nhiệm phân tích thị trường lao động nói chung thuộc về Bộ Lao động hay cơ quan tương đương. Nội dung chủ yếu của phân tích thị trường lao động là tập hợp những thông tin xác đáng nhất nhu cầu nhân lực về mặt chất lượng cũng như số lượng, đánh giá những thông tin đó nhằm tạo ra sự cân đối tốt nhất giữa cung và cầu. Nguồn thông tin nói trên liên quan đến các ngành nghề đang thực hiện trên lãnh thổ quốc gia, các lĩnh vực kinh tế, đặc điểm của các doanh nghiệp cũng như là bối cảnh kinh tế (xu hướng, những thách thức và ưu tiên). Thông thường, những thông tin đó được xem xét trong mối quan hệ với đặc điểm của số dân ở độ tuổi lao động (việc làm và tỷ lệ thất nghiệp), bối cảnh kinh tế xã hội của khu vực nhằm xác định nhu cầu phát triển nhân lực. Lý tưởng là việc phân tích thị trường lao động được thiết kế và điều chỉnh để làm cơ sở cho việc lập kế hoạch đào tạo ban đầu trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề và chú ý đến mối quan tâm của những người chịu trách nhiệm quản lý trung ương về giáo dục của Bộ Giáo dục. Tuy nhiên, nếu thông tin về thị trường lao động do Bộ chủ quản

thu thập không thể giúp xác định mối liên hệ chính thức với nhu cầu đào tạo ban đầu, Bộ phụ trách về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có thể tạo ra một giao diện cho phép kết nối những dữ kiện phân tích kinh tế với sự phát triển đào tạo ban đầu. Giao diện này sẽ giúp khai thác các số liệu về việc làm, cần cho công tác lập kế hoạch và phát triển chương trình cũng như tổ chức đào tạo.

Mục tiêu của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề là góp phần tạo ra sự tự chủ cho người học bằng cách đào tạo họ có đủ năng lực hành nghề, vì vậy loại hình đào tạo này nhằm mục đích giúp người học đi vào thế giới việc làm. Các chương trình đào tạo cần phải thích ứng với thực tế thị trường lao động nhằm đáp ứng một cách thích đáng nhất nhu cầu của các doanh nghiệp về phương diện năng lực của người lao động.



Sơ đồ 2. Phân tích thị trường lao động

2.1. Quan trắc thị trường lao động

Để đạt được sự cân đối cao nhất giữa đào tạo và việc làm, cơ quan chịu trách nhiệm về lập kế hoạch đào tạo cần phải được thông tin về tình hình thị trường lao động trên cả nước, thậm chí ở những vùng khác nhau của đất nước.

Nói một cách chính xác, phải nắm được cơ cấu và biến động của những đòi hỏi về năng lực nghề nghiệp.

Nắm được cơ cấu của thị trường lao động nghĩa là nắm được những việc làm gắn với một ngành nghề được phân bố như thế nào trong các khu vực hoạt động kinh tế của đất nước hoặc các địa phương. Nắm bắt được sự phát triển của thị trường lao động nghĩa là nắm được thông tin về dự báo tăng trưởng và thay đổi cơ cấu việc làm (số lượng) cũng như sự thay đổi nhu cầu về năng lực của người lao động đối với mỗi ngành nghề (chất lượng).

Khi tiến hành quan sát thị trường để thu thập thông tin về cơ cấu và sự phát triển của nó người ta thường sử dụng hai phương pháp tiếp cận. Đó là tiếp cận theo ngành kinh tế và tiếp cận theo vùng địa lý.

Tiếp cận theo ngành kinh tế nhằm mục đích xem xét cách tổ chức và phát triển một lĩnh vực hoạt động hoặc một nhóm hoạt động dựa trên cơ sở tương đồng kinh tế. Để đạt mục tiêu này, các nước có thể thành lập các cơ quan nghiên cứu chịu trách nhiệm mô tả tình hình của một lĩnh vực hay một số lĩnh vực kinh tế-xã hội. Bức tranh của các lĩnh vực kinh tế xã hội cho phép miêu tả nền kinh tế quốc dân và xác định tốt hơn những đóng góp của từng lĩnh vực của nó, miêu tả các doanh nghiệp thuộc ngành kinh tế và cung cấp thông tin về sự phát triển, điểm mạnh, điểm yếu của chúng cũng như những thách thức khi phát triển những doanh nghiệp đó. Cuối cùng mô tả tình hình các ngành kinh tế cũng bao gồm thông tin cơ bản về các ngành nghề đại diện, về đặc trưng, năng lực và tương lai nghề nghiệp của nguồn nhân lực, về chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cho phép thực hành những nghề đó.

Triển khai hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề theo năng lực thực hiện đòi hỏi phải có hiểu biết sâu sắc về nhu cầu nhân lực cả về số lượng cũng như chất lượng. Chỉ duy nhất với điều kiện đó, những người chịu trách nhiệm phát triển chương trình mới có thể thiết kế những chương trình học tập phù hợp, có nghĩa là đáp ứng được nhu cầu về năng lực mà doanh nghiệp mong muốn đối với mỗi ngành nghề, đồng thời có thể cung cấp những chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu về lao động (phù hợp về số lượng) trên bình diện lĩnh vực kinh tế và vùng địa lý. Vì vậy, quá trình phát triển các chương trình đào tạo bắt đầu bằng việc phác họa chân dung của các ngành nghề đào tạo³.

3. Về vấn đề này xem phần 3, nhan đề *Phát triển các chương trình đào tạo*

Ngành nghề đào tạo

Cơ cấu của ngành nghề đào tạo được xây dựng dựa trên việc ghép nhóm các chương trình học tập, vì vậy, nó cũng dựa trên nhóm các ngành nghề mà nó đào tạo, bởi lẽ những quan hệ chính thức phải được thiết lập trên cơ sở tương đồng về năng lực. Ví dụ, các ngành như Hành chính, Thương mại và Công nghệ thông tin không thể coi là một **linh vực kinh tế-xã hội** vì những chương trình học tập giúp người học áp dụng ở phần lớn nếu không muốn nói là toàn bộ các lĩnh vực kinh tế-xã hội. Tuy nhiên, lĩnh vực này là một yếu tố xếp loại đáng chú ý, khi dự báo đào tạo, để quy nhóm các chức năng công việc được thực hiện trong hầu hết các doanh nghiệp. Việc phân định lĩnh vực đào tạo cho phép tập hợp các nhu cầu về nhân lực doanh nghiệp trong các lĩnh vực kinh tế khác nhau đối với những công việc cùng bản chất nhằm cung cấp chương trình đào tạo một cách hiệu quả và hệ thống. Như vậy, thay vì phân tích nhu cầu nhân lực thư ký văn phòng về số lượng và chất lượng trên cơ sở các lĩnh vực kinh tế-xã hội khác nhau người ta tiến hành phân tích tổng thể các lĩnh vực và doanh nghiệp của đất nước. Đường nhiên điều này không cản trở việc nhận diện các nhu cầu riêng biệt của một số lĩnh vực đối với cùng ngành nghề (ví dụ, thư ký, y khoa hay tư pháp) và đáp ứng nhu cầu đó. Những lĩnh vực đào tạo khác có thể hầu như hoàn toàn tương ứng với lĩnh vực kinh tế-xã hội tương ứng. Ví dụ, lĩnh vực đào tạo tập hợp các chương trình học tập dẫn đến các chức năng công việc trong ngành công nghiệp mỏ, hay trong nông nghiệp. Tuy nhiên, không nên nhầm lẫn ngành nghề đào tạo với lĩnh vực kinh tế-xã hội vốn được xây dựng trên cơ sở tập hợp các doanh nghiệp sản xuất cùng loại sản phẩm, chế biến cùng loại nguyên liệu (đồ dùng, đồ gỗ, chế biến chất dẻo ...) hay loại dịch vụ cung cấp (du lịch, y tế ...).

Áp dụng phương pháp tiếp cận theo ngành nghề, Chính phủ có thể cùng với các đối tác kinh tế-xã hội quyết định chỉ hạn chế phân tích một số lĩnh vực ưu tiên. Tất cả những cố gắng của Chính phủ cũng như của giới kinh tế-xã hội sẽ được huy động vì một đề án đồng bộ phát triển lĩnh vực dẫn đến các lợi ích chung. Tóm lại, hoạt động đào tạo lệ thuộc nhiều vào định hướng của Chính phủ về phát triển kinh tế trong mỗi lĩnh vực, mà những định hướng đó thường chịu sức ép từ bên trong hay từ bên ngoài lãnh thổ quốc gia. Một số ưu tiên có thể liên quan đến các đề án đầu tư quy mô lớn của tư nhân hay các chương trình điều chỉnh cơ cấu coi trọng sự phát triển một số lĩnh vực này hơn là những lĩnh vực kia.

Áp dụng phương pháp tiếp cận vùng địa lý, người ta tìm cách mô tả các doanh nghiệp trong một khu vực hoặc mẫu đại diện cho các doanh nghiệp đó. Vấn đề là cần miêu tả các doanh nghiệp đã điều tra và hoạt động của họ, nêu rõ số lượng nhân công, tên gọi và bản chất của các vị trí công việc, khả năng sử dụng hoặc sa thải, nhu cầu về năng lực đặc biệt, các vấn đề tuyển dụng...

Ở tất cả các nước đều tồn tại một nền kinh tế không chính thức. Thường được gọi là khu vực không chính thức, nền kinh tế không chính thức bao gồm các hoạt động sản xuất vật chất và dịch vụ phát triển ngoài hệ thống kinh tế chính thức do nhà nước lãnh đạo.

Dù không phải là nguồn thu trực tiếp của nhà nước nhưng kinh tế không chính thức góp phần vào hoạt động kinh tế và giúp một bộ phận không nhỏ người dân kiếm sống.

Kinh tế không chính thức có thể chiếm vị trí quan trọng, thậm chí hàng đầu trong một số lĩnh vực hoạt động kinh tế. Để đáp ứng nhu cầu đào tạo của lĩnh vực không chính thức, Nhà nước cần phải có một số công cụ thu thập đầy đủ thông tin về tình hình lao động trong lĩnh vực này. Các phương pháp thường được sử dụng như: trao đổi trực tiếp với các cá nhân, điều tra, phiếu câu hỏi, thăm dò, hay nhóm thảo luận nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu đào tạo của những người làm việc trong lĩnh vực không chính thức.

Bằng cách quan sát thị trường lao động dưới góc độ tiếp cận lĩnh vực kinh tế và tiếp cận vùng địa lý, đồng thời chú trọng đến đặc điểm của kinh tế không chính thức, có thể hiểu rõ tình trạng hiện tại và đưa ra các chỉ số về sự phát triển của nó. Mặt khác, theo cách đó cũng có thể xác định nhu cầu của thị trường lao động, nhận diện bản chất của nó và định ra được những nhu cầu cần phải ưu tiên đáp ứng khi xây dựng chương trình đào tạo.

2.2. Xác định nhu cầu đào tạo

Xác định nhu cầu đào tạo là cơ sở của việc xây dựng mọi hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Những nhu cầu này cần được định tính và định lượng. Nói đơn giản hơn, xác định nhu cầu nhằm liệt kê toàn bộ các chức năng công việc (các nghề) được tiến hành trong nước và cần được giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, xác định những năng lực chính của những nghề đó nhằm quy thành nhóm hoặc ngược lại phân biệt chúng để có thể tiến hành xây dựng chương trình học tập. Vấn đề đánh giá nhu cầu số lượng lao động theo chức năng công việc cũng được

đặt ra nhằm xác định quy mô của hệ thống sao cho đạt được sự cân bằng giữa cung và cầu trong đào tạo.

Đối với những nước đã có bảng phân loại hay danh mục các ngành nghề, cách tốt nhất để xác định nhu cầu đào tạo là làm rõ quy mô về số lượng của các loại việc làm tương ứng với các nghề đó và sự phân bố của chúng trong các lĩnh vực hoạt động kinh tế. Nếu những nghiên cứu đã có không giúp ta thực hiện điều đó, bộ phụ trách quản lý hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cần tiến hành nghiên cứu lập kế hoạch cũng như mô tả các lĩnh vực đào tạo như đã trình bày ở trên.

Ở những nước chưa có danh mục ngành nghề, cũng chưa có nghiên cứu các lĩnh vực, có thể sử dụng các nguồn thông tin khác để xác định nhu cầu đào tạo. Vấn đề này sẽ được đề cập ở phần sau.

Cuối cùng cũng cần chú ý đặc điểm của nhu cầu đào tạo: đó có phải là những nhu cầu đã ghi nhận trong các văn bản và đã có chương trình đào tạo để đáp ứng hay đó là những nhu cầu mới, là những nhu cầu nhất thời hay thường xuyên?

2.2.1. Phân loại nghề nghiệp

Bảng danh mục phân loại nghề nghiệp chỉ ra toàn bộ các nghề được sử dụng trong một nước. Được công nhận ở phạm vi quốc gia, danh mục này thiết lập chuẩn xác định nghề và vì thế các nghề có thể so sánh với nhau. Để có thể sử dụng khi phân tích nhu cầu đào tạo, danh mục đó phải tập hợp các nghề theo nhóm, loại và theo trình độ năng lực, tùy thuộc vào sự phức tạp của các nghề và đề xuất trình độ đào tạo cần thiết cho việc hành nghề. Việc các Bộ và cơ quan đều sử dụng danh mục này vào thời điểm điều tra dân số cho phép thu thập, phân tích dữ liệu về số lượng và sự phát triển của việc làm trong các nghề, xem xét chúng trong mối quan hệ với cơ cấu hoạt động kinh tế của đất nước cũng như của những nước láng giềng.

2.2.2. Ước tính nhu cầu về số lượng và xác định sự phân bố địa lý của nó

Trường hợp không có danh mục phân loại nghề và bảng phân loại các hoạt động kinh tế, có thể dùng các nguồn thông tin khác để chỉ ít có thể đánh giá tổng thể nhu cầu về số lượng lao động. Phần sau sẽ đề cập đến một số nguồn thông tin, đó là:

- Các Bộ phụ trách một lĩnh vực kinh tế

- Các uỷ ban đại diện lĩnh vực kinh tế, phòng thương mại, hội nghề nghiệp và các tổ chức khác

- Điều tra doanh nghiệp

Các Bộ

Ở đa số các nước, các Bộ phụ trách một lĩnh vực kinh tế thường xuyên tiến hành phân tích quá trình phát triển của hoạt động kinh tế trong lĩnh vực mình phụ trách (nông nghiệp, du lịch, y tế ...). Thông qua số liệu về doanh nghiệp và hoạt động sản xuất của họ có thể tìm được những thông tin xác đáng về việc làm và nhân lực.

Mặt khác, ở một số nước, với trách nhiệm đào tạo nhân lực trong phạm vi thẩm quyền của mình, nhiều Bộ có nhiều thông tin giá trị về số lượng cũng như đặc điểm của nguồn nhân lực. Họ cũng có thể tham gia phân tích sự tăng trưởng về việc làm và xác định nhu cầu thay thế nhân viên. Những thông tin này thường rất hữu ích khi có sự phối hợp chặt chẽ giữa lĩnh vực kinh tế và lĩnh vực đào tạo, ví dụ, như trường hợp của hai ngành y tế và du lịch.

Cuối cùng các bộ thường nắm vững lĩnh vực mình phụ trách, những đối tác chính và dự báo trước sự phát triển của lĩnh vực. Họ nắm được thực trạng và có cái nhìn tổng thể, vì vậy, có thể đưa ra những ý kiến phân tích rất đáng chú ý về nhu cầu đào tạo và cấp chứng chỉ nghề cho lao động⁴.

Các Hội đồng đại diện lĩnh vực kinh tế, phòng thương mại, hội nghề nghiệp và các tổ chức khác

Các Hội đồng đại diện lĩnh vực kinh tế gồm những người đại diện cho giới chủ, và những người lao động của một lĩnh vực hoạt động kinh tế, có chức năng xác định nhu cầu đào tạo và nâng cao trình độ của người lao động. Các thành viên trong hội đồng không chỉ do họ là người đại diện của lĩnh vực, mà còn vì họ hiểu rõ lĩnh vực đó. Vì vậy, những thành viên hội đồng sẽ có những đóng góp ý kiến thẩm định quan trọng khi phân tích nhu cầu thuộc lĩnh vực của họ về đào tạo từ đầu trong lĩnh vực chuyên nghiệp và kỹ thuật.

Các cơ quan khác như phòng thương mại và các hiệp hội nghề nghiệp có chức năng chính là phát triển lĩnh vực của mình dựa vào sự hiểu biết về nhu cầu và phân tích khả năng phát triển của lĩnh vực. Thông thường, các cơ quan này theo sát sự phát triển của các hoạt động trong lĩnh vực của mình, nên nắm bắt

4. Điều này có lẽ không đúng với nước ta (BT)

được mọi thay đổi có thể xảy ra trong lĩnh vực, và hiểu rõ nhu cầu của lĩnh vực về lao động và quá trình phát triển trình độ năng lực của nguồn nhân lực này.

Điều tra doanh nghiệp

Để có được thông tin còn thiếu và khẳng định giả thiết liên quan đến nhu cầu nhân lực liên quan đến một năng lực công việc nào đó, có thể tiến hành điều tra một số doanh nghiệp đại diện cho vùng địa lý hoặc lĩnh vực kinh tế.

Trên thực tế, không thể xác định được nhu cầu về nhân lực nếu không có sự tham gia tích cực của doanh nghiệp. Xét cho cùng, doanh nghiệp được đặt ở vị trí tốt nhất để đóng góp những ý kiến xác đáng về trình độ nghiệp vụ của lao động cũng như những ưu tiên về phát triển đào tạo. Điều tra doanh nghiệp sẽ thu được những thông tin quan trọng giúp xác định những định hướng ưu tiên, mà với những phương pháp khác không thể thu được. Có nhiều phương pháp điều tra doanh nghiệp. Ví dụ, có thể tiến hành điều tra miêu tả các mẫu đại diện cho doanh nghiệp thuộc một lĩnh vực mà người ta mong muốn tìm hiểu sâu hơn. Có thể trực tiếp điều tra nhân viên hoặc chủ doanh nghiệp tùy thuộc vào loại thông tin cần tìm kiếm.

Cũng có thể tiến hành điều tra nhanh về đặc điểm của công việc trong một khu vực nói riêng. Lúc này có thể xác định mẫu đại diện cho khu vực và sử dụng phiếu điều tra có chủ ý nhằm thu thập những thông tin xác đáng nhất.

Nói chung, điều quan trọng là theo sát những doanh nghiệp hay những người chưa gửi lại phiếu trả lời để đề nghị họ gửi lại nhằm tăng giá trị cho cuộc điều tra. Một số trường hợp cần thực hiện điều tra miệng, nếu những người được hỏi không có thời gian trả lời viết.

Cuối cùng, cần nhấn mạnh là với chi phí vừa phải, phương pháp điều tra sẽ giúp thu thập được những thông tin xác đáng về nhu cầu lao động liên quan đến nghề mới mở hay những nghề có sự thay đổi nhanh chóng mà những nguồn thông tin chính thức không theo kịp.

Theo dõi và cập nhật dữ liệu

Xác định nhu cầu đào tạo là một quá trình liên tục và cũng phải liên tục đánh giá lại kết quả của nó. Vì vậy, quá trình này sẽ ngày càng đạt chất lượng và hiệu quả hơn nếu các dữ liệu mà nó sử dụng thường xuyên được cập nhật.

Việc thành lập các phòng phụ trách theo dõi việc làm, việc đặt ra vị trí theo dõi về chiến lược của lĩnh vực là những phương tiện đảm bảo cho hoạt động theo dõi tình hình tiến triển của việc làm và tạo thuận lợi cho việc cập nhật dữ liệu. Sự

tăng số lượng và tính giá trị của số liệu sẽ giúp nâng cao chất lượng dự báo, khả năng dự báo và can thiệp. Việc lập kế hoạch về lao động, do bản chất của nó, đòi hỏi khả năng dự báo rất cao, vì vậy phải dựa trên những kỹ thuật và công cụ hiệu quả để cho kết quả tin cậy. Dù thế nào chăng nữa cũng phải xem xét kết quả của việc lập kế hoạch một cách thận trọng, vì chúng chỉ là những đánh giá sơ bộ về sự phát triển tương lai của nền kinh tế. Cơ sở dữ liệu thu thập trong một khoảng thời gian đã sử dụng và những giả thiết về hoạt động của một số lượng lớn các biến số chỉ có thể giúp xác định những mục tiêu và cần phải liên tục đánh giá lại.

2.2.3. Sự phù hợp giữa đào tạo và việc làm

Như đã biết, giáo dục kỹ thuật và dạy nghề phải đồng thời đáp ứng nhu cầu phát triển của cá nhân cũng như nhu cầu phát triển của doanh nghiệp. Đạt tới sự cân bằng giữa nhu cầu của thị trường lao động và nguyện vọng cá nhân luôn là một thách thức quan trọng và rất nhạy cảm đối với nhà đào tạo và người được thụ hưởng hệ thống đào tạo. Tuy nhiên, trong bối cảnh phát triển kinh tế của một quốc gia, thì hoạt động của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề phải là sự đáp ứng thích đáng các nhu cầu. Mục tiêu trên có thể đạt được mà không hạn chế quyền tự do và sự lựa chọn của cá nhân. Sự tương ứng giữa số người cần đào tạo và nhu cầu của thị trường lao động sẽ được đánh giá bằng nhiều phương pháp, với độ chính xác thay đổi tùy thuộc vào hệ thống quan sát thị trường lao động hiện tại. Giai đoạn đầu cần lập kế hoạch đào tạo nhằm đáp ứng những nhu cầu khẩn thiết và rõ ràng nhất. Đó là những nhu cầu liên quan đến các hoạt động phát triển, hay hoạt động kinh tế bị ngừng trệ (triển khai hoạt động tạo ra cơ cấu, cải cách nông nghiệp, hỗ trợ chính sách công nghiệp hoá, hoặc chuyển đổi công nghiệp). Khi các cơ sở của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề được thiết lập và những khoảng cách lớn được lấp đầy, các công cụ lập kế hoạch hoàn thiện hơn sẽ được thiết kế nhằm xác định những nhu cầu mới và những hoạt động phát triển ưu tiên. Những hoạt động này sẽ diễn ra với sự cộng tác chặt chẽ giữa Bộ phụ trách giáo dục kỹ thuật & dạy nghề và các đối tác. Đó là các Bộ đặc trách các lĩnh vực, đại diện của thị trường lao động, hiệp hội giới chủ và người lao động và trường hợp cần thiết, cả đại diện của khu vực không chính thức.

Đến giai đoạn này của quá trình, những thông tin kinh tế-xã hội trong lĩnh vực cho phép xác định những nhu cầu về lao động theo ngành nghề sẽ được xem xét trong mối quan hệ với các thông số về số lượng người học. Sự so sánh

này sẽ cho phép dự báo tình hình đào tạo về mặt số lượng. Để hỗ trợ một cách thích đáng hoạt động kinh tế và đảm bảo cho học viên tốt nghiệp những điều kiện thuận lợi để hoà nhập thị trường lao động, cần đảm bảo sự cân bằng giữa số lượng người được đào tạo để làm một nghề và nhu cầu về số lượng lao động của nghề đó. Công việc này là cơ sở của quá trình cân đối giữa đào tạo và việc làm.

Vì vậy, cân đối giữa đào tạo và việc làm chủ yếu là xác định mức độ đào tạo cần thiết hay cần đạt tới đối với mỗi chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Để làm được điều đó, cần thiết lập sự tương ứng giữa chương trình học và các nghề hay nhóm nghề, giữa số lượng cần đạt đến và số lượng thực tế ở mỗi lĩnh vực đào tạo và mỗi chương trình học tập. Đây là vấn đề tạo ra một giao diện cơ bản cho phép thiết lập mối quan hệ giữa các chức năng công việc khác nhau được thống kê trong toàn bộ các lĩnh vực đào tạo và chương trình học tập hiện hành. Giao diện này về hình thức là một bảng tương ứng các chức năng công việc hiện có ở tất cả các khu vực và các chương trình học tập dẫn đến những công việc đó. Thoạt nhìn, tạo ra một giao diện như vậy có vẻ dễ dàng, nhưng trong đa số trường hợp, điều này phức tạp hơn người ta tưởng. Ví dụ, xác định sự tương ứng giữa nghề Điều dưỡng và chương trình học tập chuyên ngành cho phép làm nghề này có vẻ tương đối đơn giản. Nhưng thiết lập sự tương ứng chính thức giữa nghề bán máy vi tính với chương trình đào tạo sẽ khó khăn hơn nhiều vì có thể có nhiều chương trình cho phép hành nghề này. Đối với những chương trình học tập có thể cho phép thực hiện làm trong nhiều nghề, cần xem xét trọng số của phân bố việc làm theo ngành nghề có được từ chương trình đó.

Khi tạo ra được giao diện cần thiết có thể phối hợp sử dụng các thông tin liên quan đến nhu cầu lao động với các số liệu liên quan đến hoạt động đào tạo và căn cứ vào dự đoán có sự cân bằng, thiếu hụt hay dư thừa.

Những kết quả đạt được từ mô hình cân đối giữa đào tạo và việc làm trước hết được dùng để lập kế hoạch phát triển hoặc củng cố mạng lưới đào tạo. Có thể nhanh chóng xác định các chương trình thừa hoặc thiếu học viên bằng cách so sánh số lượng thực và số lượng dự tính. Vấn đề ở đây là nghiên cứu các loại đại lượng và các xu hướng, chứ không phải đưa ra một con số chính xác mà sau một thời gian ngắn chắc chắn sẽ phải xét lại. Nhìn tổng thể, trong một hệ thống đã ổn định, đa số các chương trình đào tạo đều ở trong tình trạng cân bằng. Điều này cho phép hướng những cố gắng và nguồn lực sẵn có vào những tình huống khó khăn hơn.

2.2.4. Bản chất, sự phức tạp và sự lặp lại nhu cầu đào tạo

Sau khi xác định được nhu cầu đào tạo và ước tính được mức độ của nó về số lượng thì cần tiến hành xem xét bản chất, độ phức tạp và sự lặp lại những nhu cầu đó. Nhiệm vụ này thiên về mặt định tính nhằm tìm ra loại hình đào tạo phù hợp để đáp ứng những nhu cầu đã biết.

Quả vậy điều quan trọng là trước hết phải tiến hành nghiên cứu những đặc điểm của nhu cầu đào tạo trước khi ra quyết định liên quan đến việc đáp ứng nhu cầu đó. Trong một số trường hợp sự đáp ứng phù hợp nhất cho nhu cầu đào tạo có thể không phải là thiết kế và triển khai một chương trình học tập mới. Trước tiên, cần phải xem nhu cầu có thực sự tương ứng với một nghề đã được công nhận hay chỉ là những nhiệm vụ mới của một chức năng công việc và đã có một chương trình đào tạo cho công việc ấy. Cũng cần phải thu thập đầy đủ thông tin để khẳng định nhu cầu thể hiện là ứng với một chức năng công việc chuyên ngành, đủ độ phức tạp để cần đến giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Ví dụ, các nghề bán chuyên nói chung không cần thiết phải phát triển chương trình đào tạo chính thức. Việc chuẩn bị cho thực hành những nghề đó thông thường thực hiện theo hình thức vừa học vừa làm.

Có thể có những nhu cầu đào tạo rất chuyên sâu đòi hỏi điều kiện tiên quyết là đã làm chủ một nghề cơ bản. Việc đáp ứng nhu cầu này cũng phải phù hợp với đặc điểm cơ bản của nó, đặc biệt là cần tuyển những thí sinh có khả năng học tập tốt nhất trong khoa đào tạo. Cuối cùng trước khi khởi động việc biên soạn chương trình đào tạo mới từ đầu cần kiểm tra nghiêm túc xem có đúng là những nhu cầu đào tạo không những đủ về số lượng mà còn diễn ra trong nhiều năm không. Đồng thời cũng phải loại trừ những nhu cầu nhất thời do việc chuyển đổi nghề của lao động, hay do việc áp dụng công nghệ mới trong một lĩnh vực kinh tế-xã hội đặc biệt, vì việc đáp ứng những nhu cầu này sẽ rất khác.

Bản chất, tính phức tạp và sự tái diễn các nhu cầu đào tạo như đã biết là những yếu tố quyết định để đề xuất giải pháp tốt nhất nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo qua nghiên cứu lập kế hoạch, hoặc qua thông tin của các đối tác cung cấp cho Bộ hay cơ quan phụ trách giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Việc xây dựng, triển khai một chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề chỉ được xem xét khi đã chứng minh được là nhu cầu đào tạo tương ứng với chức năng công việc đã được công nhận và chưa có chương trình đào tạo nào dẫn đến công việc đó. Chức năng công việc cũng phải có đủ độ phức tạp yêu cầu người

thực hiện phải qua đào tạo chuyên nghiệp; về số lượng, nhu cầu cũng phải diễn ra liên tiếp trong nhiều năm để có thể chứng minh cho việc triển khai hệ thống đào tạo thường xuyên, ít nhất tại một cơ sở giảng dạy.

Trong những trường hợp khác, cần phải xem xét các giải pháp thay thế. Đó có thể là hình thức vừa học, vừa làm đối với những nghề bán chuyên nghiệp, đào tạo thường xuyên nhằm nâng cao trình độ cho nhân viên có nhu cầu tiếp thu những năng lực mới trong nghề hay chương trình học của nhà trường (nhằm đáp ứng các nhu cầu ngắn hạn).

2.3. Những ưu tiên phát triển

Sau khi xác định nhu cầu lao động về mặt số lượng (và một số mặt chất lượng) cần thiết lập một trật tự ưu tiên cho phát triển giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Trong phần kết luận của một số nghiên cứu, đặc biệt trong khi mô tả các lĩnh vực và phân tích sự cân đối giữa đào tạo và sử dụng, cần cố gắng làm sáng tỏ sự khác nhau về số lượng và chất lượng giữa nhu cầu và những chương trình đào tạo cung cấp. Việc nêu ra những giả thiết về giải pháp nhằm xoá bỏ sự khác nhau đó và việc đề xuất các đề án phát triển có thể bao gồm cả việc biên soạn những chương trình mới hoặc chỉnh sửa, thậm chí loại bỏ những chương trình đã có, nếu các vấn đề liên quan đến chất lượng đặt ra. Sự mất cân đối giữa nhu cầu và đào tạo đương nhiên cũng có thể quan sát được về mặt định lượng và các giả thiết về biện pháp đề xuất sẽ bao hàm cả việc tạo cân bằng giữa hệ thống đào tạo với nhu cầu về mặt số lượng. Do vậy, giải pháp lúc này sẽ là giảm hoặc tăng quy mô và ngành nghề đào tạo (phân bố đào tạo). Tùy thuộc vào mức độ chênh lệch và hệ quả của nó đối với sự phát triển của lĩnh vực và những nguồn lực sẵn có, các đề án phát triển đề xuất cũng có thể đưa ra một thứ tự ưu tiên và sẽ được công nhận sau khi có ý kiến của các chuyên gia hay tổ chức đại diện cho lĩnh vực.

2.3.1. Xác định ưu tiên

Sau khi đã thu thập được những thông tin về lĩnh vực kinh tế, có thể tiến hành xác định những ưu tiên phát triển của hệ thống một cách nhất quán, hiện thực khi căn cứ vào nhu cầu và nguồn lực hiện có. Sự sắp xếp theo thứ tự ưu tiên các hoạt động phát triển đào tạo sẽ dẫn đến việc xây dựng kế hoạch hoạt động. Do không thể, thậm chí không nên, làm tất cả mọi việc trong một năm, các nhà quản lý hệ thống được sự đồng ý của các nhà lãnh đạo chính trị chắc chắn sẽ phải xây dựng một kế hoạch hành động cho trung hạn hoặc dài hạn. Trong khi

những nghiên cứu lập kế hoạch cho lĩnh vực đào tạo sẽ miêu tả chi tiết sự khác nhau giữa nhu cầu đào tạo và số lượng cũng như chất lượng đào tạo thì việc tham khảo ý kiến của đại diện các giới liên quan và cùng với họ kiểm tra các giả thiết sẽ cho phép quyết định về sự cấp bách cần phải hành động theo một số tiêu chí.

Để đưa ra tiêu chí, có thể dựa vào những yếu tố sau:

- Ưu tiên của quốc gia về phát triển kinh tế-xã hội;
- Ưu tiên của các vùng;
- Nguồn nhân lực và tài chính được sử dụng;
- Các đối tác hiện tại hoặc tiềm năng;
- Đặc điểm dân số;
- Sự cân đối giữa đào tạo và việc làm;
- Cấu trúc mạng lưới các cơ sở đào tạo hiện tại.

2.3.2. Mối liên hệ giữa phát triển xã hội và kinh tế

Các đối tác được hỏi ý kiến tư vấn để xây dựng kế hoạch hoạt động có thể thuộc nhiều giới chức khác nhau. Có thể đó là những cố vấn quốc gia về giáo dục có sự mạng đóng góp ý kiến về các vấn đề liên quan đến giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Cũng có thể là các uỷ ban công nghiệp có thẩm quyền phát biểu ý kiến về nhu cầu ưu tiên trong đào tạo nhân lực cho lĩnh vực của mình. Cuối cùng là các hội nghị phối hợp cấp quốc gia hay cấp vùng về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Trong mọi trường hợp, việc tham khảo ý kiến đều nhằm mục đích xác định những nhu cầu cần ưu tiên đáp ứng, có chú trọng đến những quan tâm của các đối tác phát triển xã hội và kinh tế.

Căn cứ vào kế hoạch hoạt động được xây dựng sau một quá trình như trên, công việc biên soạn hay xem xét lại chương trình học tập sẽ được tiến hành. Nội dung này được trình bày trong phần 3 nhan đề *Phát triển chương trình đào tạo*. Kế hoạch hoạt động dài hạn đương nhiên có thể và cần phải thường xuyên điều chỉnh phù hợp điều kiện mới. Đó là tài liệu hướng dẫn và là công cụ lập kế hoạch cho những đối tác tham gia cải cách hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Tóm tắt

Giai đoạn đầu của quản lý trung ương về đào tạo là phân tích thị trường lao động. Để đảm bảo cân đối giữa đào tạo và việc làm, cấp chịu trách nhiệm thiết

kế chương trình đào tạo phải nắm được tình hình về thị trường lao động trong cả nước, và nếu có thể ở các vùng của đất nước. Nói chính xác hơn người thiết kế phải nắm được cơ cấu và sự phát triển của nhu cầu về năng lực ở mỗi lĩnh vực đào tạo.

Để quan sát thị trường lao động và thu được thông tin chính xác về cơ cấu và tiến trình phát triển của nó, có thể sử dụng hai phương pháp tiếp cận: tiếp cận lĩnh vực và tiếp cận vùng.

Việc xác định nhu cầu được thực hiện trên cơ sở các kiểu loại công việc điều tra được trong những môi trường kinh tế-xã hội, căn cứ vào những thông tin về quy mô và đặc điểm của các công việc; ví dụ, đó có phải là nhu cầu trong những nghề đã có chương trình đào tạo hay những nhu cầu mới? Đó là nhu cầu nhất thời hay thường xuyên?

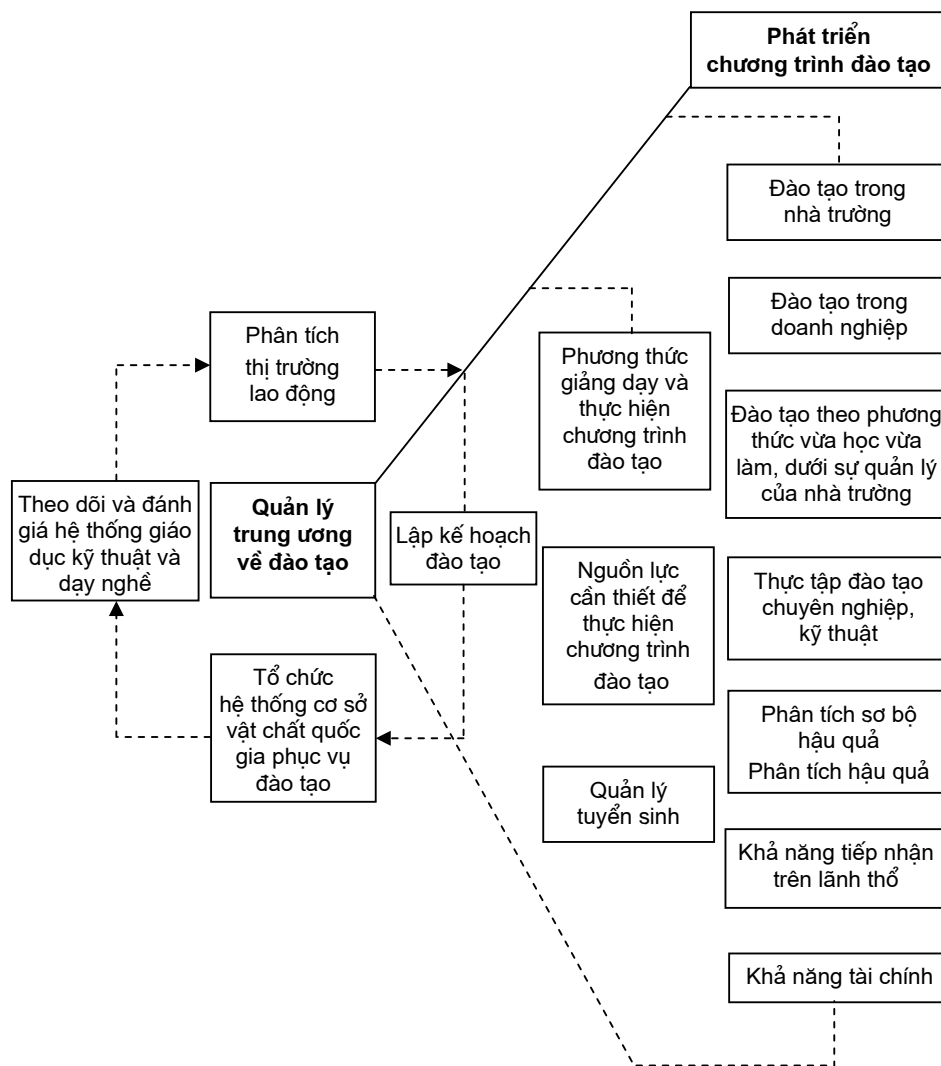
Sau khi xác định nhu cầu lao động về số lượng cũng như chất lượng và so sánh nó với đào tạo, cần xây dựng các đề án phát triển đào tạo và phối hợp với các đối tác liên quan nhằm định ra một thứ tự ưu tiên, đồng thời chú trọng đến các nhu cầu và những khó khăn. Đề án phát triển hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề sẽ phải được trình duyệt theo kế hoạch hoạt động trung hạn hoặc dài hạn.

3. LẬP KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO

Việc lập kế hoạch đào tạo chỉ có thể thực hiện nếu có chương trình đào tạo phù hợp. Vì vậy, trước giai đoạn này, quá trình phát triển chương trình đào tạo đã được tiến hành đúng thời hạn hoặc ít nhất cũng đã thực hiện được một số bước. Quả vậy, chỉ khi nào chương trình đào tạo được xây dựng thì cấp phụ trách quản lý nhà nước mới có thể bổ sung việc lập kế hoạch đào tạo.

Lập kế hoạch đào tạo nhằm mục đích xác định những phương thức giảng dạy phù hợp nhất cho mỗi chương trình đào tạo và dự trù những nguồn lực cần thiết giúp cho hoạt động đào tạo thực sự triển khai theo cách phù hợp nhất. Cũng cần đảm bảo là những người quan tâm có thể tiếp nhận chương trình đào tạo và chương trình được cung cấp một cách phù hợp, hiệu quả trên toàn quốc. Vì vậy khi lập kế hoạch cần xem xét 3 yếu tố chính:

- Phương thức giảng dạy nhằm triển khai chương trình đào tạo;
- Những nguồn lực cần thiết để thực hiện chương trình;
- Các nguyên tắc tuyển sinh.



Sơ đồ 3. Lập kế hoạch đào tạo

3.1. Các chiến lược triển khai chương trình đào tạo

Việc triển khai chương trình đào tạo có thể dẫn đến những chi phí rất cao. Trường hợp như vậy cần lựa chọn phương tiện phải huy động để có thể cung cấp một chương trình đào tạo chất lượng căn cứ vào nguồn lực sẵn có. Vì vậy, cần xem xét nhiều mô hình triển khai giảng dạy nhằm xác định mô hình nào là hiệu quả nhất và chi phí ít nhất. Quả vậy hệ quả sẽ rất khác nhau tùy thuộc việc giảng dạy được thực hiện hoàn toàn trong môi trường học đường, hoặc bao gồm

cả thực tập, hoặc được tổ chức theo phương thức vừa học vừa làm. Trong hai trường hợp cuối, giả thiết đặt ra liên quan đến việc phân chia trách nhiệm giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Ví dụ, để giảm chi phí, có thể tổ chức thực tập tại các doanh nghiệp nhằm giúp học sinh tiếp thu một số năng lực hoặc có thể trao cho doanh nghiệp nhiều trách nhiệm hơn qua hình thức đào tạo vừa học vừa làm giữa nhà trường và doanh nghiệp, do nhà trường chịu trách nhiệm.

Tóm lại, sự lựa chọn phương thức giảng dạy hay phương thức tổ chức ảnh hưởng trực tiếp đến đầu tư nhân lực, vật chất, tài chính và chi phí sửa chữa lớn.

Nhiều yếu tố có thể ảnh hưởng tới quá trình tổ chức giảng dạy nhằm thực hiện chương trình đào tạo. Sau đây là những yếu tố quan trọng nhất:

- Chi phí liên quan đến các phương thức áp dụng căn cứ vào chương trình học tập cần thực hiện;
- Ý chí của Chính phủ thiết lập quan hệ đối tác với giới công nghiệp;
- Xem xét các mục tiêu khác như sự kiên trì trong học tập, thành tích học tập và tỷ lệ hoà nhập thị trường lao động.

Bốn phương thức đào tạo chính có thể xem xét:

- Đào tạo trong nhà trường;
- Đào tạo trong doanh nghiệp;
- Đào tạo theo công thức vừa học vừa làm do nhà trường chịu trách nhiệm;
- Thực tập nghề nghiệp.

3.1.1. Đào tạo tại trường

Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có thể thực hiện hoàn toàn tại một cơ sở đào tạo. Trường hợp này các cơ sở đào tạo phải được trang bị những thiết bị sản xuất như trong doanh nghiệp. Theo phương thức đào tạo này, toàn bộ các hoạt động học tập lý thuyết và thực hành được tổ chức trong nhà trường.

Cách làm nói trên đòi hỏi các cơ sở đào tạo trang bị cho mình cơ sở vật chất và thiết bị cần thiết cho việc đào tạo; nếu không các trường sẽ phải được phép sử dụng cơ sở vật chất và trang thiết bị của một đối tác. Mặt khác, các cơ sở đào tạo có thể ký thoả thuận hợp tác nhằm chia sẻ cơ sở vật chất và trang thiết bị.

Thách thức chính của đào tạo trong nhà trường là tạo ra môi trường làm việc trong hệ thống đào tạo, đồng thời phải hiện đại hoá và bảo dưỡng trang thiết bị.

3.1.2. Đào tạo tại doanh nghiệp

Đào tạo tại doanh nghiệp có thể là một phương thức đào tạo hấp dẫn nhằm giảm chi phí cho cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, đào tạo và đánh giá kết quả học tập lại mâu thuẫn với yêu cầu về hiệu quả sản xuất, do vậy rất hiếm trường hợp toàn bộ hoạt động đào tạo của một chương trình học tập diễn ra trong doanh nghiệp.

Tuy nhiên, cũng cần khai thác khả năng này khi việc tổ chức đào tạo đòi hỏi nhiều nguồn lực khiến cho việc tạo ra những tình huống thực trong nhà không thể thực hiện được. Trong một số lĩnh vực, đặc biệt là những lĩnh vực gồm chủ yếu là những doanh nghiệp rất nhỏ sẽ khó tìm được đủ các doanh nghiệp có đủ cơ sở vật chất và kỹ thuật cho phép đáp ứng yêu cầu của chương trình học tập được xây dựng theo nguyên tắc tiếp thu năng lực.

Cuối cùng hoạt động đào tạo do khu vực không chính thức đảm nhiệm thường diễn ra trong doanh nghiệp và trong bối cảnh gần với phương thức học tập không chính quy (ví dụ, thợ cả kèm thợ học việc). Một trong thách thức lớn của phát triển giáo dục kỹ thuật và dạy nghề là tạo ra cầu nối giữa phương thức học tập và nội dung các chương trình đào tạo chính thức.

3.1.3. Đào tạo theo phương thức vừa học vừa làm, do nhà trường chịu trách nhiệm

Phương thức đào tạo vừa học vừa làm dựa trên sự phân chia các hoạt động giảng dạy giữa nhà trường và doanh nghiệp. Vì vậy, loại hình đào tạo này đòi hỏi sự cộng tác chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp đối tác. Được tổ chức chặt chẽ, phương thức vừa học vừa làm đòi hỏi mỗi đối tác phải nắm được những nội dung giảng dạy mà người khác thực hiện đồng thời chú ý đến những nội dung đó khi tổ chức các hoạt động của chính mình. Trong phương thức đào tạo này, các cơ sở đào tạo là người đầu tiên chịu trách nhiệm công nhận kết quả học tập.

3.1.4. Thực tập nghề nghiệp

Dù đào tạo không được tổ chức theo cách vừa học vừa làm, mỗi chương trình học tập thường bao gồm một hoặc nhiều đợt thực tập trong doanh nghiệp. Tùy thuộc vào bản chất và mục tiêu đặt ra, những đợt thực tập này có thể quy thành 4 loại :

- Kiến tập, tiếp xúc, làm quen với môi trường
- Thực tập đào tạo
- Thực tập ứng dụng
- Thực tập cuối khóa học

Kiến tập cho phép người học có sự tiếp xúc đầu tiên với thực tế công việc trong lĩnh vực hoạt động của ngành nghề lựa chọn. Nội dung thực tập là tham quan doanh nghiệp hay lưu trú ngắn ngày tại doanh nghiệp để khám phá tổ chức và phương pháp làm việc của doanh nghiệp. Diễn ra trong thời hạn ngắn, những đợt thực tập này thường được tổ chức vào đầu khoá học.

Thực tập đào tạo nhằm thực hiện tại doanh nghiệp một phần hoạt động học tập đã quy định trong chương trình học tập, do giáo viên của cơ sở đào tạo trực tiếp hướng dẫn. Loại hình thực tập này rất quan trọng khi các xưởng nghề của nhà trường thiếu một phần cơ sở vật chất hay thiết bị (ví dụ, một số nghề của ngành mỏ) hoặc khi không thể tạo ra những điều kiện hành nghề chủ yếu nhằm cung cấp dịch vụ cho những khách hàng đặc biệt (ví dụ, phần lớn các chương trình học tập của ngành y). Nhưng cũng cần phải chú ý là một số phương thức đào tạo khác có thể huy động sự đóng góp nhiều hơn của doanh nghiệp. Ví dụ, theo mô hình đào tạo kép của Đức, cơ sở đào tạo được đặt kề bên nhà máy, và doanh nghiệp đảm nhiệm phần lớn quá trình đào tạo từ đầu theo đúng chức năng và điều kiện làm việc của riêng mình.

Thực tập ứng dụng cho phép học viên thực hành năng lực đã tiếp thu ở trường trong điều kiện làm việc thực tế, không nhằm tiếp thu năng lực mới mà ứng dụng và nâng cao hiệu quả các năng lực đã tiếp thu ở trường. Loại thực tập này có thời gian không cố định, thường được tổ chức khi khoá đào tạo đã tiến hành được một thời gian.

Cuối cùng là **thực tập cuối khóa** nhằm mục đích cho phép người học bắt đầu thực hành nghề đã chọn, cho họ cơ hội thực sự để tích lũy kinh nghiệm và vận dụng tốt hơn những kiến thức được đào tạo. Vì vậy, loại thực tập này diễn ra vào cuối khoá học.

3.2. Những nguồn lực cần thiết để triển khai chương trình học tập

Lập kế hoạch về những nguồn lực cần thiết cho việc triển khai chương trình đào tạo nhằm xác định toàn bộ những điều kiện cần thiết để thực hiện chương trình học tập theo phương pháp tiếp cận năng lực và quy định phương thức tài

chính cho phép cơ sở đào tạo duy trì hệ thống đào tạo trong nhiều năm. Để đạt hiệu quả mong muốn, quá trình lập kế hoạch phải là một giai đoạn của quá trình xây dựng chương trình theo năng lực. Trước khi biên soạn chương trình phải thực hiện một số kiểm tra và sau khi biên soạn phải tiến hành phân tích chi tiết kết quả của việc triển khai chương trình.

3.2.1. Phân tích sơ bộ những tác động

Để có thể phân tích sơ bộ những ảnh hưởng của việc triển khai chương trình cần nắm được chương trình đào tạo đã thông qua nhằm thực hiện chương trình giảng dạy. Chương trình này được xác định qua nội dung đào tạo, sự liên hệ giữa các mục tiêu và phương thức giảng dạy đã trình bày ở phần trên. Vì vậy, phải chờ nhóm công tác chịu trách nhiệm xây dựng chương trình đào tạo hoàn thành đề án đào tạo mới tiến hành phân tích. Nhưng tốt nhất là nên tiến hành phân tích sơ bộ trước khi hoàn chỉnh chương trình đào tạo nhằm khẳng định một cách tổng thể sự lựa chọn phương thức giảng dạy phù hợp nhất và vai trò của nguồn nhân lực, cơ sở vật chất cần thiết cho việc triển khai chương trình. Thực vậy, không nên chờ đợi hoàn thành việc xây dựng chương trình đào tạo mới tiến hành phân tích kết quả. Tiến hành phân tích ngay trong quá trình xây dựng có thể khẳng định về tính khả thi của sự lựa chọn phương thức giảng dạy và tránh phải xây dựng lại trong trường hợp thiếu nguồn lực. Cũng chính vì lý do chiến lược này mà thực hiện phân tích tác động sơ bộ trước khi hợp thức hoá đề án đào tạo bằng việc xin ý kiến đại diện của thị trường lao động và ngành giáo dục là rất quan trọng. Phân tích sơ bộ tác động cho phép đánh giá tính khả thi của chương trình đào tạo do nhóm biên soạn chương trình đề xuất và trình duyệt chương trình đó ở giai đoạn hợp thức đề án đào tạo nếu nguồn lực yêu cầu được xem là hợp lý và những nguồn lực đó có thể sử dụng trong thực tế. Khi những điều kiện trên đã hội đủ, công việc xây dựng chương trình có thể tiếp tục theo kế hoạch dự kiến xây dựng đào tạo theo năng lực. Cách làm này một mặt giúp tránh cho các đối tác phải chờ đợi, mặt khác tranh thủ giai đoạn hợp thức hoá để khẳng định chương trình đào tạo mới nếu có.

Ngược lại, nếu phân tích sơ bộ tác động chứng tỏ rằng chương trình đào tạo do nhóm biên soạn đề xuất có thể yêu cầu những nguồn lực không phù hợp với thực tế của đất nước, công việc biên soạn phải ngừng lại và phải cố gắng xây dựng một chương trình mới dùng ít nguồn lực hơn, nhưng cũng tạo ra hiệu quả

mong muốn. Sự cộng tác với các doanh nghiệp trong lĩnh vực bằng cách sử dụng giải pháp công nghệ, ví dụ, mô phỏng một số quy trình cần chi phí tốn kém cho thiết bị. Khả năng đào tạo từ xa ít nhất một phần chương trình cũng có thể xem xét. Khi có vấn đề đặt ra do số lượng người học ở rải rác ở nhiều địa điểm như trường hợp các nước nằm trên một quần đảo thì có thể sử dụng các thiết bị đào tạo lưu động.

Tóm lại, nhất thiết phải thiết kế một chương trình đào tạo sao cho chương trình học tập dự kiến là hợp lý, có nghĩa là chương trình chuẩn bị cho người học thực hiện được chức năng công việc, có tính hệ thống về mặt sư phạm đồng thời giúp người học tiến bộ và thành công trong học tập. Tuy nhiên, chương trình cũng phải khả thi và có tính khả dụng, có nghĩa là việc thực hiện nó đòi hỏi mức độ nguồn lực tương thích với khả năng tài chính của Nhà nước, hay của học viên, nếu không đề án sẽ thất bại ngay từ khi bắt đầu.

Phân tích sơ bộ tác động của hoạt động đào tạo không những cần ước tính chi phí triển khai và vận hành cho một chương trình mẫu mà còn phải tính đến nhu cầu thường xuyên về số lượng lao động trong ngành nghề trên cả nước. Chi phí một đơn vị cho triển khai hệ thống đào tạo sẽ phải nhân với số điểm dịch vụ cần thiết để đáp ứng nhu cầu nhân lực của đất nước. Các nhà quản lý hệ thống sẽ căn cứ vào mức độ tổng thể về nguồn lực để đánh giá và ra quyết định.

3.2.2. Phân tích tác động

Phân tích tác động nhằm mục đích xác định toàn bộ những nguồn lực cần thiết cho triển khai chương trình đào tạo, được thực hiện tùy thuộc vào phương thức đào tạo (vừa học vừa làm, học trong trường ...), dùng để đánh giá chi phí triển khai chương trình và hoạt động của nó. Khi chương trình đào tạo được thực hiện trong trường học, phân tích tác động nhằm xác định:

- Nguồn nhân lực giảng dạy;
- Nguồn lực cần thiết cho hỗ trợ giảng dạy (hỗ trợ sư phạm, hành chính hoặc kỹ thuật);
- Địa điểm đào tạo: phòng học truyền thống, xưởng nghề, phòng thí nghiệm, cửa hàng, nhà để xe ...
- Thiết bị cơ bản và thiết bị sử dụng công nghệ mới;
- Nguồn lực vật chất trong đó có nguyên vật liệu.

Trong phương pháp tiếp cận năng lực, triển khai chương trình đào tạo đòi hỏi phải có những phương tiện giảng dạy cho phép mô phỏng một cách chính xác nhất hoạt động nghề⁵. Quả vậy, việc tiếp thu năng lực để hành nghề một cách hiệu quả và tự chủ chỉ có thể thực hiện qua hoạt động học tập thực hành đòi hỏi vận dụng cả kiến thức, kỹ năng, lẫn hành vi thích đáng. Những hoạt động học tập này cần giống với bối cảnh thực hiện những nhiệm vụ nghề nghiệp và nhằm đạt tới mức năng suất tương ứng với những yêu cầu khi bước vào thị trường lao động.

Những yêu cầu của phương pháp tiếp cận năng lực dẫn đến nhiều hệ quả đối với hệ thống đào tạo, vì vậy để triển khai thành công một chương trình, cần biết chắc chắn là cơ sở đào tạo có những nguồn lực vật chất cần thiết cho phép mỗi người học thực hiện toàn bộ hoạt động học tập quy định trong chương trình bằng cách sử dụng các thiết bị thường được dùng trong công nghiệp và trong một thời gian đủ để có thể đạt được mức độ làm chủ mong muốn. Không thể hài lòng với một vài hoạt động cơ bản, mà người học thực hiện với đồ dùng dạy học hay những thiết bị lạc hậu. Cũng không thể giới hạn ở việc “dạy chay” của giáo viên vì không đủ thiết bị, và càng không được chỉ dạy lý thuyết.

Toàn bộ các thiết bị và địa điểm cần thiết cho việc cung cấp chương trình đào tạo được gọi là cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy. Để xác định các nguồn lực cần thiết cho đào tạo, cần phân tích chi tiết các năng lực mà chương trình đào tạo sẽ cung cấp, vạch ra một hoặc nhiều kịch bản sư phạm và dự trù các hoạt động học tập mà người học cần thực hiện. Công tác dự báo này chỉ có thể do một chuyên gia giáo dục có nhiều năm kinh nghiệm, rất am hiểu chương trình mới và ngành nghề đào tạo. Nói chung, những người đã biên soạn chương trình đào tạo là những người có vị trí thích hợp nhất để hoàn thành nhiệm vụ này. Phân tích chi tiết các mục tiêu của chương trình cho phép đề xuất cơ sở vật chất cho đào tạo phù hợp với yêu cầu nói trên (bố trí địa điểm, thiết bị và đồ dùng học tập) nhất là cho phép đánh giá chính xác chi phí triển khai cũng như chi phí thường xuyên cho hoạt động và đào tạo.

Nếu chương trình do Bộ phụ trách giáo dục kỹ thuật và dạy nghề hay một cơ quan được chỉ định biên soạn nhằm triển khai theo chuẩn trên toàn quốc, giai đoạn phân tích tác động có thể được tổ chức một cách chính thức, thậm chí có

5. Về vấn đề này xem phần 4 nhan đề *Triển khai đào tạo tại cơ sở*

thể được biên soạn dưới hình thức sách hướng dẫn triển khai chương trình, tổ chức giảng dạy và tổ chức cơ sở vật chất. Như vậy, phân tích tác động vượt khỏi mục tiêu hành chính ban đầu là ước tính chi phí thực hiện và lập kế hoạch về nguồn tài chính, trở thành sự hỗ trợ cho các cơ sở đào tạo trong hoạt động triển khai chương trình mới.

Cuối cùng, tùy theo phương thức đào tạo, phân tích tác động, nếu tiến hành, sẽ giúp xác định và xem xét bản chất, tầm quan trọng của những đóng góp của doanh nghiệp cho đề án đào tạo và những chi phí phát sinh từ đó: theo dõi, hướng dẫn, di chuyển địa điểm của người học và của nhân viên, bảo hiểm, trách nhiệm...

3.3. Những quy tắc tiếp cận chương trình đào tạo

Mục tiêu tạo ra sự tương ứng giữa đào tạo và việc làm, mà hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề nhằm tới cần phải hài hoà với mục tiêu tiếp nhận chương trình.

Nếu chỉ nhìn từ góc độ kinh tế, hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có thể dự báo việc triển khai mạng lưới các cơ sở đào tạo và các chương trình đào tạo căn cứ vào cơ cấu kinh tế xã hội của đất nước. Trong bối cảnh đó, về mặt địa lý cũng như khả năng đào tạo, hoạt động cung cấp dịch vụ sẽ gắn liền với sự phân bố và qui mô của các doanh nghiệp. Các thành phố lớn sẽ có nhiều doanh nghiệp hơn vùng nông thôn vì công nghiệp và dịch vụ thường tập trung ở thành phố. Trong một số lĩnh vực kinh tế, ví dụ ngành du lịch, những chương trình đào tạo chuyên ngành chỉ được mở ở những vùng tập trung nhiều doanh nghiệp (ví dụ khu nghỉ mát tắm biển). Ngược lại, đào tạo về nông nghiệp sẽ được mở ở những vùng, mà hoạt động nông nghiệp tập trung cao.

Trong một hệ thống đào tạo theo nhu cầu mọi hoạt động đào tạo nhằm mục đích đáp ứng phù hợp và có hiệu quả nhu cầu nhân lực cho các doanh nghiệp.

Tuy nhiên, trong một xã hội mà giáo dục kỹ thuật và dạy nghề được xem là bộ phận không thể tách rời của hệ thống giáo dục, những quy tắc tiếp cận phải được xây dựng sao cho tất cả các công dân đều có cơ hội bình đẳng về đào tạo, cho phép họ tham gia thị trường lao động và có việc làm tương xứng với năng lực và những mối quan tâm của họ.

Khả năng được đào tạo có thể tùy thuộc vào vị trí địa lý và nguồn tài chính của người học.

Vì lý do kinh tế, địa lý và dân số, mà không phải tất cả các chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề được mở ra ở mọi vùng của đất nước, điều này có nghĩa là người dân phải di chuyển địa điểm để theo học một số chương trình. Nhiều phương thức được xem xét nhằm tạo thuận lợi cho việc tiếp nhận đào tạo: đào tạo miễn phí, nhà nước cấp học bổng, cho vay, doanh nghiệp và chính quyền địa phương trợ cấp, tiếp nhận vào ký túc xá...

3.3.1. Khả năng tiếp cận chương trình theo điều kiện địa lý

Liên quan đến việc lập kế hoạch đào tạo, những người chịu trách nhiệm quản lý trung ương về hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề sẽ phải xem xét mức độ nhu cầu nhân lực từng ngành nghề, sự phân bố ngành nghề trên lãnh thổ và những phương tiện có thể huy động nhằm tổ chức hoạt động đào tạo. Tùy thuộc vào tầm quan trọng và bản chất của nhu cầu cũng như nguồn lực tài chính được sử dụng, có thể dự kiến thành lập cơ sở đào tạo cho địa phương, cho khu vực, hay cho cả nước.

Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề phải làm thế nào để đa số người dân được thụ hưởng. Để đạt mục tiêu đó, việc mở các cơ sở đào tạo tại nhiều địa phương là mục tiêu xác đáng. Tuy nhiên, sẽ có nhiều khó khăn hạn chế sự phát triển của hệ thống, mà trước hết số lượng người muốn học nghề trong một vùng lãnh thổ. Hơn nữa, bản chất của nhu cầu về nhân lực và đương nhiên nguồn lực cần có cũng sẽ là những yếu tố phải tính đến.

Bản đồ của những lựa chọn

Nói chung, việc phân tích nhu cầu nhân lực thực hiện trong bối cảnh nghiên cứu lập kế hoạch cũng như nghiên cứu thực trạng các lĩnh vực kinh tế và các nghiên cứu định lượng khác cho thấy những khác biệt lớn giữa các ngành nghề về mặt số lượng. Trong khi một số nghề (chẳng hạn nghề thư ký) được thực hiện ở hầu hết các lĩnh vực hoạt động kinh tế và các doanh nghiệp, một số nghề khác sử dụng rất ít nhân công, vì vậy nhu cầu đào tạo mới về nhân lực cũng hạn chế. Tuy nhiên, việc dự trữ một số lượng nhân công có tay nghề cao thường là một nhân tố chiến lược trong sự phát triển của doanh nghiệp đặc biệt trong các lĩnh vực mũi nhọn.

Hơn nữa, cũng chính những nghiên cứu đó chỉ ra rằng, đang tồn tại những vùng địa lý mà ở đó tập trung một số nghề. Ví dụ, nghề đánh cá, hay nghề đóng tàu, hay một số nghề đặc biệt chỉ thực hành trong một số ít doanh nghiệp và tất cả đều tập trung trong cùng một thành phố, hay một vùng như trường hợp ngành công nghệ cao.

Dựa vào những nhận xét về mặt số lượng nêu trên, ta thấy rõ sự cần thiết phải thiết lập sự cân bằng giữa nhu cầu về số lượng nhân công và khả năng đào tạo nhân lực chuyên môn hẹp của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Điều này đưa chúng ta đến khái niệm sự tương ứng giữa đào tạo và việc làm mà đã đề cập ở phần trước.

Nếu không đạt được sự cân bằng thì nguy cơ lớn sẽ là một số lĩnh vực, một số vùng thừa nhân công có tay nghề, một số nghề và một số lĩnh vực hoạt động kinh tế thì lại thiếu. Quản lý lành mạnh hoạt động đào tạo nhằm mục đích tối ưu hoá khả năng có việc làm trong thị trường lao động của những người vừa tốt nghiệp, hỗ trợ doanh nghiệp trong đề án phát triển của họ đồng thời đảm bảo cung cấp nhân lực có trình độ nghiệp vụ cho tất cả các nghề mà doanh nghiệp có nhu cầu.

Về mặt thực tiễn, cách tốt nhất để đạt tới sự cân bằng mong muốn là phác hoạ ra một bản đồ phân bố các cơ sở đào tạo, có nghĩa là quản lý ở cấp nhà nước việc cho phép các cơ sở đào tạo đăng ký mở ngành nghề đào tạo.

Như vậy các chương trình đào tạo dẫn đến các nghề phổ biến sẽ được mở ở tất cả các vùng hay nếu không thì trong hầu hết các cơ sở đào tạo, trong khi đó các chương trình khác chỉ được mở ở một ít trường, được lựa chọn theo tiêu chí tập trung về mặt địa lý, nhu cầu nhân lực hay đơn thuần là chỉ nhằm đào tạo với số lượng tối thiểu ở mỗi vùng của đất nước. Cuối cùng, một số chương trình đào tạo chỉ được cung cấp ở một trường duy nhất trong cả nước. Những trường giữ độc quyền khu vực hay quốc gia về đào tạo cũng sẽ phải đảm bảo áp dụng những điều kiện tuyển sinh như nhau cho tất cả các thí sinh, không lệ thuộc vào việc trường đó ở địa phương nào hoặc vùng nào.

Việc nhà nước phân chia, cấp phép cho các trường công lập và các trường tư thực mở các ngành đào tạo có thể được gọi là *bản đồ đào tạo*.

Bộ đặc trách về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề sẽ chịu trách nhiệm chỉ đạo và phối hợp giữa các cơ sở đào tạo với các Bộ, ngành, địa phương, các doanh nghiệp, phòng thương mại, hội nghề nghiệp, công đoàn để tạo ra sự hài hoà giữa những mục tiêu phát triển lớn của Chính phủ và những đòi hỏi phát triển kinh tế xã hội của khu vực.

3.3.2. Khả năng tài chính

Mặc dù các vùng thực hiện tốt bao cấp về đào tạo nhưng mục tiêu tạo điều kiện cho mọi người tiếp nhận hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề vẫn không

được đảm bảo. Quả vậy, trong nhiều trường hợp thí sinh và gia đình họ không có nguồn lực để theo học chương trình mong muốn và hoàn thành chương trình đó vì lý do phải di chuyển khỏi môi trường của mình để theo học.

Nhiều biện pháp trợ giúp có thể áp dụng nhằm tạo thuận lợi cho người học. Giảm học phí thậm chí miễn phí đào tạo chắc chắn là biện pháp hiệu quả nhất. Cấp học bổng và cho vay tiền cũng là một hình thức trợ giúp tài chính nhằm giúp mọi người dân tiếp nhận đào tạo, chi trả một phần chi tiêu cho cuộc sống để tiếp tục học và trả học phí nếu có.

Việc cấp học bổng cho học viên được thực hiện dưới nhiều hình thức. Ở một số nước, học bổng của nhà nước, của các tổ chức hay doanh nghiệp được dành cho các học viên xuất sắc căn cứ vào kết quả học tập của họ từ trước, hay kết quả đạt được tại kỳ thi tuyển sinh. Học bổng cấp không phụ thuộc vào tình hình tài chính của người học hay của gia đình họ.

Nhiều hình thức trợ giúp tài chính khác cho học tập đang có hiệu lực ở một số nước chỉ được áp dụng căn cứ vào khả năng chi trả của người xin trợ cấp và của gia đình họ. Nguyên tắc cơ bản của chế độ cho vay và cấp học bổng là người học, bố mẹ, vợ hoặc chồng của người đó phải đảm đương một phần học phí và sinh hoạt phí tỷ lệ với thu nhập của họ. Để xác định mức trợ cấp của nhà nước, người ta căn cứ vào các khoản chi phí cho học tập, những khoản đóng góp của người học, và của những người thân.

Việc xây dựng và cấp kinh phí nơi ở cho học viên cũng là phương tiện góp phần nâng cao số lượng người học, nhất là khi một phần kinh phí được Nhà nước đài thọ.

Cuối cùng cần ghi nhận rằng, hệ thống cho vay và cấp học bổng cũng tạo thuận lợi cho công tác tuyển sinh đối với những khu vực chiến lược đang thiếu nghiêm trọng nguồn nhân lực có năng lực nghiệp vụ. Vì vậy, một số doanh nghiệp chấp nhận cấp học bổng với điều kiện những người được nhận học bổng cam kết làm việc cho doanh nghiệp trong một thời gian sau khi kết thúc chương trình đào tạo.

Tóm tắt

Lập kế hoạch cho hoạt động đào tạo nhằm xác định những phương thức giảng dạy phù hợp nhất cho mỗi chương trình đào tạo, dự tính nguồn lực cần thiết sao cho chương trình được cung cấp thực sự phù hợp. Cũng cần phải đảm bảo là những người quan tâm có thể tiếp nhận được chương trình và những hình

thức đào tạo được cung cấp một cách phù hợp và hiệu quả trên một vùng hoặc những vùng lãnh thổ khác nhau. Vì vậy, khi lập kế hoạch cần xem xét ba yếu tố chính sau:

- Phương thức giảng dạy nhằm triển khai chương trình đào tạo;
- Nguồn lực cần thiết cho triển khai chương trình;
- Điều kiện tiếp nhận chương trình đào tạo.

Việc xác định phương thức thực hiện chương trình đòi hỏi phải tiến hành phân tích các mô hình tổ chức giảng dạy nhằm lựa chọn một mô hình hiệu quả và kinh tế nhất. Nếu có thể, khi phân tích, cần đề xuất việc phân chia trách nhiệm giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Việc tổ chức thực tập, thực hiện phương thức vừa học vừa làm do nhà trường chịu trách nhiệm hay đào tạo trong nhà trường có thể góp phần giảm chi phí triển khai hệ thống đào tạo.

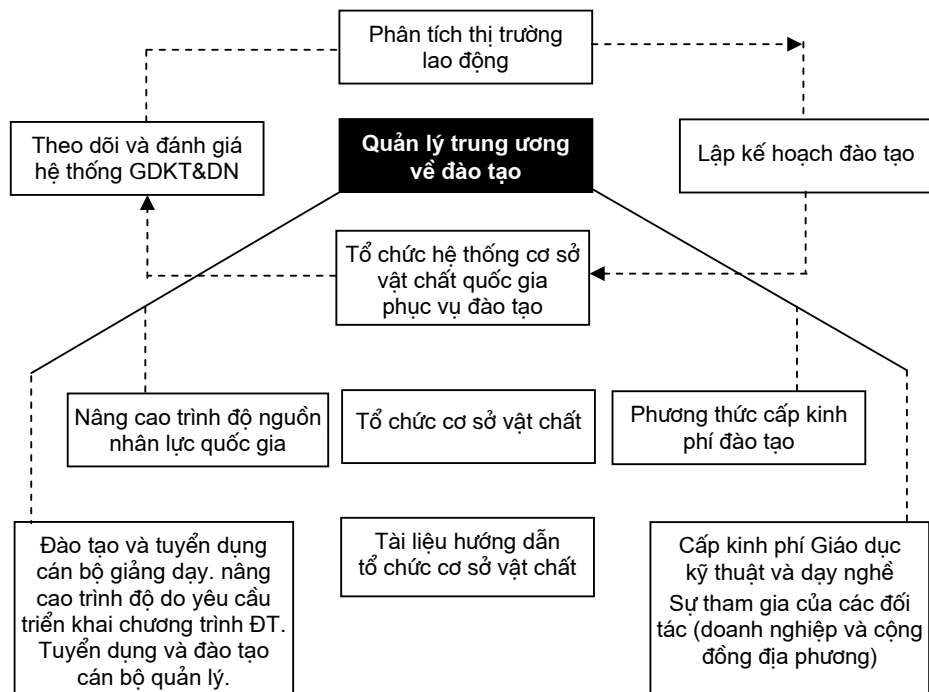
Lập kế hoạch về nguồn lực cần thiết cho việc triển khai chương trình đào tạo nhằm xác định toàn bộ những điều kiện để triển khai một chương trình theo phương pháp tiếp cận năng lực và lập phương án tài chính cho đào tạo, cho phép nhà trường duy trì cơ sở vật chất hiện có trong nhiều năm.

Cuối cùng, điều kiện tiếp nhận đào tạo có thể được đề cập từ góc độ địa lý hoặc tài chính. Góc độ thứ nhất liên quan đến những điều kiện phân bố cơ sở đào tạo và quy mô đào tạo có thể đối với một chương trình và trong khu vực có cơ sở đào tạo. Góc độ thứ hai liên quan đến nguồn lực tài chính của những người có dự định theo học và những hình thức trợ giúp mà Nhà nước hoặc các cơ quan ngoài công lập có thể dành cho họ.

4. TỔ CHỨC HỆ THỐNG ĐÀO TẠO QUỐC GIA

Việc tổ chức hệ thống đào tạo quốc gia chủ yếu nhằm xác định nguồn nhân lực, cơ sở vật chất, tài chính cần thiết để triển khai và duy trì một hệ thống đào tạo hiệu quả và có chất lượng, đồng thời xây dựng các cơ chế cho phép các cơ sở đào tạo tiếp cận nguồn lực đó.

Công tác tổ chức đào tạo gồm ba phần: xác định phương thức cấp kinh phí, tổ chức cơ sở vật chất cho đào tạo (trang thiết bị và công trình) và đào tạo ban đầu và đào tạo nâng cao trình độ nguồn nhân lực.



Sơ đồ 4. Tổ chức hệ thống cơ sở vật chất quốc gia phục vụ đào tạo

4.1. Phương thức cấp kinh phí đào tạo

Nguồn kinh phí cho các hoạt động giáo dục kỹ thuật và dạy nghề thực hiện trong các trường công lập nói chung là do Nhà nước cấp. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, doanh nghiệp tư nhân tiếp nhận học viên và đào tạo họ có thể đài thọ một phần chi phí đào tạo. Chính người học cũng có thể được yêu cầu chia sẻ một phần chi phí đào tạo của mình. Ở nhiều nước, chủ yếu là Bộ Giáo dục hoặc Bộ đào tạo nghề cấp kinh phí cho những chương trình đào tạo ban đầu trong khi đó các Bộ hoặc tổ chức chịu trách nhiệm phát triển nguồn nhân lực, doanh nghiệp hoặc người học chia sẻ kinh phí đào tạo thường xuyên theo tỷ lệ khác nhau.

Hoạt động tài chính

Chi phí cho hoạt động đào tạo gồm hai phần bổ sung :

- Chi phí cơ bản (trang thiết bị, công trình xây dựng) được khấu hao trung hạn và dài hạn;

- Chi phí hoạt động kể cả chi phí thay thế thiết bị dùng thường xuyên và không khấu hao.

Trong cả hai trường hợp trên, mục tiêu của chương trình đào tạo sẽ là cơ sở để xác định quy mô của nguồn lực cần thiết. Như chúng ta đã thấy ở phần trước, Tài liệu hướng dẫn tổ chức giảng dạy và tổ chức cơ sở vật chất, hoặc “Bản dự toán triển khai chương trình” sẽ phải cụ thể hoá nguồn cơ sở vật chất cần có nhằm đạt mục tiêu của chương trình đào tạo theo năng lực. Trên cơ sở thông tin của tài liệu hướng dẫn có thể ấn định những kinh phí cần chi cho mỗi chương trình hoặc nhóm chương trình đào tạo.

Kinh phí chi cho bất động sản gắn liền với đào tạo

Việc triển khai một chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề mới hay sửa đổi chương trình đã có theo phương pháp tiếp cận năng lực đòi hỏi xây dựng một hệ thống cơ sở vật chất phục vụ đào tạo cho phép tiếp cận tốt nhất những điều kiện thực hành nghề gắn với thực tế. Với một hệ thống như thế nói chung cần xây dựng phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng nghề, hoặc cải tạo địa điểm hiện có. Cần dự tính mua những trang thiết bị cần thiết để cho học viên có thể thực hiện toàn bộ những hoạt động học tập quy định trong chương trình. Thông thường, danh sách thiết bị cần thiết được ghi trong tài liệu hướng dẫn tổ chức giảng dạy và tổ chức cơ sở vật chất hay dự toán chi phí triển khai.

Hơn nữa, nghiên cứu lập kế hoạch cho thấy nếu nhu cầu số lượng lớn thì cần dự trù xây mới hoặc cải tạo nhiều trung tâm đào tạo được phân bố trên toàn quốc. Đề án này đương nhiên đòi hỏi những đầu tư lớn từ phía Chính phủ.

Những khoản đầu tư nói trên thông thường được dự trù trong khi lập kế hoạch trung hạn hay dài hạn cho những chi phí bất động sản với kế hoạch 3 năm, hay 5 năm mà các bộ chủ quản phải trình các cơ quan của chính phủ. Cải cách giáo dục kỹ thuật và dạy nghề hay điều chỉnh một số chương trình thường dẫn đến những kế hoạch như trên. Đôi khi kế hoạch đầu tư bắt nguồn từ sự cần thiết nâng cao năng lực tiếp nhận nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của doanh nghiệp hay nhằm đối mặt với sự gia tăng dân số.

Kinh phí hoạt động

Chi phí cho hoạt động chủ yếu gồm ba phần:

- Chi lương cho đội ngũ nhân lực chủ yếu là cho giáo viên, nhân viên phục vụ và cán bộ lãnh đạo;

- Chi phí thay thế vật tư bị hỏng hoặc cho vật liệu (ví dụ, gỗ, đinh, đinh vít, các dụng cụ nhỏ chỉ dùng được trong thời gian ngắn như mũi khoan, lưỡi cưa trong nghề làm đồ dùng bằng gỗ mun hay thực phẩm và các sản phẩm tẩy rửa trong nghề nấu ăn).

- Chi phí thay thế trang thiết bị dùng lâu dài như đồ gỗ, dụng cụ, dao cắt... cần thiết để thực hiện hoạt động học tập. Những thiết bị nói trên được dùng trong thời gian dài hơn, ước tính ít nhất khoảng 5 năm, dầu sao cũng cần thay thế vì lý do bị mài mòn hay do công nghệ lạc hậu. Vì vậy, cần dự trù những giải pháp tài chính cho phép cơ sở đào tạo có được nguồn tài chính cần thiết để thay thế thiết bị máy móc khi hết thời hạn sử dụng. Nếu không được đổi mới thường xuyên, trang thiết bị đồng bộ dùng để triển khai chương trình đào tạo, sẽ không đáp ứng được yêu cầu của công nghiệp hoặc sẽ không hiệu quả. Chất lượng đào tạo sẽ chịu ảnh hưởng của việc đó, vì học viên không thể tiếp thu những năng lực mà thị trường lao động đòi hỏi hoặc không đáp ứng các tiêu chuẩn về chất lượng khi bước vào thị trường lao động.

Hơn nữa, sự chậm trễ trong việc đổi mới thiết bị đào tạo sẽ dẫn đến việc tái đầu tư mua sắm mới lớn hơn. Vì vậy, phải có những giải pháp tài chính dành cho cơ sở đào tạo giúp họ có thể bảo dưỡng và từng bước hiện đại hoá cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, khi có nhu cầu.

4.1.1. Kinh phí cho giáo dục kỹ thuật và dạy nghề

Hệ thống tài chính của ngành giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cần giúp các trường hoàn thành tốt sứ mạng được Nhà nước giao phó. Đó là triển khai đào tạo tại cơ sở. Nhưng khi thực hiện chương trình giảng dạy, thiết kế theo mục tiêu năng lực và đào tạo được một số lượng học viên cần thiết theo chương trình được phép, nhằm đáp ứng nhu cầu về nhân lực của địa phương, cơ sở đào tạo phải được Nhà nước cung cấp đủ nguồn tài chính. Đương nhiên, điều này không loại trừ các trường tìm kiếm nguồn kinh phí bổ sung ở các cấp địa phương, doanh nghiệp tư nhân hay học viên, dù phải thừa nhận rằng nguồn kinh phí chính của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề nói chung là do Nhà nước cấp.

Xây dựng các phương án kinh phí

Xây dựng các phương án kinh phí cho giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cũng như đào tạo nói chung phải xem xét số lượng học sinh đăng ký học, thời gian thực hiện chương trình đào tạo chủ yếu nhằm xác định nguồn nhân lực, đồng thời cũng phải tính đến độ chênh lệch lớn giữa các chương trình đào tạo về chi phí triển khai và hoạt động.

Thực vậy những chi phí đó rất khác nhau tùy thuộc vào bản chất của nguồn cơ sở vật chất cần huy động, ví dụ triển khai những chương trình thuộc lĩnh vực đào tạo *Quản trị, Thương mại, Công nghệ thông tin* thường chi phí ít hơn lĩnh vực *Chế tạo cơ khí*. Các cơ sở đào tạo cần phải tính toán chi phí cho phù hợp theo việc tổ chức đào tạo các chương trình khác nhau, nếu không, một số chương trình đòi hỏi chi phí tốn kém hơn sẽ bị bỏ rơi hoặc bị hạn chế và nhường cho những chương trình đòi hỏi chi phí ít tốn kém phát triển mạnh hơn. Những sự mất cân đối như thế có thể sẽ gây tổn hại đáng kể cho khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực của hệ thống về số lượng cũng như chất lượng.

4.1.2. Đóng góp của các đối tác (doanh nghiệp và cộng đồng địa phương)

Có thể xem xét những giải pháp thay thế dựa trên sự chia sẻ chi phí đào tạo với những đối tác chính của Chính phủ. Trong một số trường hợp, những giải pháp này có thể dẫn đến việc sử dụng một phần đóng góp của các doanh nghiệp nhằm phát triển nguồn nhân lực (ví dụ, thuế, hoặc phí trên tổng lương), hoặc cho phép doanh nghiệp tham gia hoạt động đào tạo được miễn trừ thuế.

Liên quan đến sự đóng góp của các đối tác cho kinh phí đào tạo, có một số phương án như dưới đây:

- Thực hiện chương trình vừa học vừa làm;
- Cho mượn hoặc tặng thiết bị cho cơ sở đào tạo;
- Chia sẻ cơ sở vật chất;
- Cử chuyên gia hoặc nhận giáo viên nâng cao trình độ tại doanh nghiệp;
- Đón tiếp học sinh thực tập (doanh nghiệp miễn trừ thuế hoặc không);
- Đóng góp xây dựng chương trình học tập (ví dụ, tham gia phân tích việc) và góp ý, thông qua kế hoạch đào tạo;
- Tham gia các hoạt động quảng bá cho giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Việc xác định các biện pháp thích hợp nhất phụ thuộc vào bối cảnh và thực trạng kinh tế-xã hội của mỗi nước.

4.2. Tổ chức cơ sở vật chất

Về mặt thực tiễn, trách nhiệm xây dựng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo bao gồm lắp đặt thiết bị, mua trang thiết bị cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của chương trình đào tạo nói chung thuộc về cơ sở đào tạo.

Theo xu hướng giao cho nhà trường nhiều quyền tự chủ hơn, việc mua sắm và lắp đặt thiết bị do nhà trường chịu trách nhiệm với sự cộng tác chặt chẽ của các cơ quan lãnh đạo địa phương phụ trách giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, nếu có. Những hiểu biết của các đối tác về nguồn lực của địa phương, về các doanh nghiệp và những tổ chức khác là chỗ dựa cơ bản cho việc thực hiện kế hoạch đào tạo tại cơ sở.

Trên thực tế, trong trường hợp chương trình đào tạo, tài liệu hướng dẫn hoặc các công cụ đánh giá học tập được biên soạn và dùng cho cả nước, tài liệu hướng dẫn tổ chức, dự toán chi phí thực hiện chi tiết đầy đủ được soạn thảo nhằm tạo thuận lợi cho việc thực hiện đề án, các phương thức tài chính phù hợp với yêu cầu của mỗi chương trình, tính tương thích của các chương trình đào tạo trên toàn quốc và sự tôn trọng tiêu chuẩn quốc gia về năng lực sẽ được đảm bảo. Mục tiêu đảm bảo chất lượng đào tạo sẽ đạt được một phần nhờ sự chính xác của quá trình xây dựng chương trình theo năng lực và các tiêu chuẩn quốc gia, thiết lập với sự phối hợp của thị trường lao động, mặt khác nhờ sự tham gia tích cực của mỗi cơ sở đào tạo, của mỗi cán bộ được giao nhiệm vụ thực hiện và quản lý hệ thống.

4.2.1. Hướng dẫn tổ chức cơ sở vật chất

Tài liệu *Hướng dẫn tổ chức giảng dạy và cơ sở vật chất* hay *Dự toán chi phí triển khai* cung cấp mô hình tham chiếu cho việc triển khai thực hiện đào tạo. Tài liệu này có thể coi là *bản miêu tả nhiệm vụ* cụ thể của mỗi chương trình. Nói chung, tài liệu hướng dẫn cần cung cấp những thông tin chi tiết về tổng thể cơ sở vật chất cần có, nghĩa là các yêu cầu về diện tích phòng học, nhà xưởng, thiết bị, cũng như nguồn cơ sở vật chất cần thiết để một hoặc nhiều nhóm học sinh có thể thực hiện một cách hiệu quả, toàn bộ những hoạt động học tập theo yêu cầu trong chương trình đào tạo. Trên cơ sở đó, mỗi cơ sở đào tạo được phép thực hiện chương trình sẽ tiến hành phân tích quá trình thực hiện của mình có tính đến trang thiết bị và cơ sở vật chất hiện có. Việc phân tích so sánh giữa yêu cầu về chuẩn trang thiết bị, cơ sở vật chất với hiện trạng cho phép cơ sở đào tạo xác định quy mô của cơ sở vật chất cũng như chi phí triển khai chương trình. Tùy thuộc vào việc đó là chương trình mới hay chương trình đào tạo hiện hành, tầm quan trọng của việc lập kế hoạch triển khai sẽ thay đổi và chi phí đào tạo cũng thay đổi giữa các trường. Tuy nhiên, trong mọi trường hợp, sự tôn trọng những khuyến nghị ghi trong Tài liệu *Hướng dẫn tổ chức giảng dạy và cơ sở vật chất* sẽ giúp ban lãnh đạo các trường tự tin thực hiện những yêu cầu

của chương trình đào tạo; về phía mình, Bộ chủ quản sẽ yên tâm hơn về khả năng các cơ sở đào tạo đáp ứng được những yêu cầu về chất lượng đáp ứng thị trường lao động.

4.3. Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý

Những điều kiện cơ bản để thực hiện thành công một chương trình đào tạo là việc đào tạo đội ngũ giáo viên có năng lực thích ứng với yêu cầu giáo dục kỹ thuật và dạy nghề; nguồn lực đầy đủ để nâng cao trình độ giáo viên về chuyên môn và sư phạm.

Tương tự, đội ngũ cán bộ quản lý phải có kinh nghiệm và được đào tạo về quản lý giáo dục kỹ thuật và dạy nghề như quản lý giáo viên, thiết lập quan hệ đối tác với cộng đồng, hiểu biết về đào tạo theo năng lực thực hiện và đánh giá kết quả hoạt động của cơ sở đào tạo.

4.3.1. Đào tạo và tuyển dụng đội ngũ giáo viên

Đào tạo và tuyển dụng giáo viên trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề khác với giáo dục phổ thông.

Yêu cầu làm chủ năng lực trong một nghề làm thay đổi đáng kể tiêu chuẩn năng lực giáo viên cũng như con đường phát triển sự nghiệp của họ. Vì năng lực nghề là điều kiện cơ bản để tuyển dụng giáo viên nên người ta thường tuyển dụng họ từ các doanh nghiệp của lĩnh vực cần đào tạo. Trong hoàn cảnh đó, hiển nhiên là đại đa số người được tuyển dụng chưa được đào tạo về sư phạm hay phương pháp giảng dạy vào thời điểm được tuyển dụng. Vì vậy, cần phải thiết kế chương trình sao cho giáo viên được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm ngay từ những năm đầu giảng dạy. Chỉ với điều kiện đó mới có thể tuyển dụng giáo viên có năng lực và trước hết là những chuyên gia trong nghề. Mặt khác Bộ chủ quản cũng cần xây dựng quan hệ đối tác với các trường đại học chuyên đào tạo giáo viên để biên soạn và thực hiện những chương trình phù hợp, có thể áp dụng những biện pháp khuyến khích hoặc quy định nhằm động viên giáo viên bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.

Hơn nữa giáo viên giáo dục kỹ thuật và dạy nghề nhất thiết phải duy trì mối liên hệ với thị trường lao động nhằm đổi mới, cập nhật năng lực của mình phù hợp với tiến bộ của công nghệ.

Dù trong điều kiện nào, mọi quy định về năng lực nghiệp vụ của giáo viên trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề phải giữ vị trí quan trọng trong số ba đối tác

là cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, doanh nghiệp và các trường đại học sư phạm kỹ thuật.

4.3.2. Nâng cao trình độ giáo viên để thực hiện chương trình

Đối với giáo viên kỹ thuật và dạy nghề, đào tạo thường xuyên và nâng cao trình độ là việc thường xuyên được chú trọng. Liên quan đến việc nâng cao trình độ sư phạm, ba yếu tố chính cần phải xem xét:

- Nắm vững chương trình giảng dạy, sách hướng dẫn và các công cụ hỗ trợ giáo viên trong bối cảnh tiếp cận năng lực;
- Cập nhật năng lực kỹ thuật liên quan đến những công nghệ mới được giới thiệu trong chương trình mới;
- Chuẩn bị tài liệu sư phạm căn cứ vào kế hoạch hoạt động và việc sử dụng tối ưu nguồn cơ sở vật chất.

Vào thời điểm triển khai chương trình mới, cần đặc biệt chú ý hai yếu tố đầu về nâng cao trình độ được nêu trên đây.

Nắm vững chương trình giảng dạy

Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, người giáo viên được tuyển dụng trước hết căn cứ vào năng lực nghề nghiệp và có thể tiếp tục hành nghề trên thị trường lao động. Có trường hợp người được tuyển vẫn giữ việc làm trong ngành công nghiệp và giảng dạy bán thời gian. Nói chung, đối tượng này ít có thời gian dành cho hoạt động đào tạo liên tục, nhưng dẫu sao họ cũng phải tìm hiểu sâu mục tiêu đào tạo và tiếp thu những khái niệm sư phạm cơ bản.

Bổ sung cho chương trình đại học với mục tiêu tiếp thu và cập nhật năng lực sư phạm và phương pháp dạy học cần thiết để có thể dạy kỹ thuật và dạy nghề nhất là để hỗ trợ cho giáo viên hợp đồng các tài liệu hướng dẫn sư phạm, các bộ công cụ giảng dạy nhằm tạo thuận lợi cho giáo viên nhanh chóng nắm vững chương trình đào tạo.

Bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ

Khi có những thay đổi lớn trong chương trình đào tạo, đội ngũ giáo viên kỹ thuật và dạy nghề cần phải được đào tạo cơ bản. Chủ đề sẽ đề cập trong những khoá tập huấn nâng cao trình độ có thể là:

- Quá trình xây dựng chương trình đào tạo (tiếp cận theo năng lực);
- Giải thích những mục tiêu của chương trình đào tạo;

- Sử dụng các tài liệu chuyên môn (sách hướng dẫn giảng dạy, hướng dẫn đánh giá, hướng dẫn tổ chức giảng dạy và cơ sở vật chất);
- Lập kế hoạch giảng dạy;
- Chuẩn bị giáo án cho một bài học (lý thuyết và thực hành);
- Giảng dạy theo giáo án;
- Áp dụng các hình thức đánh giá.

Cập nhật công nghệ

Hình thức nâng cao trình độ này nhằm hỗ trợ việc hiện đại hoá liên tục kiến thức và năng lực của đội ngũ giáo viên liên quan đến những cải tiến công nghệ gần nhất thuộc lĩnh vực của họ. Một số trường hợp cần áp dụng biện pháp đặc biệt khi triển khai những chương trình đào tạo phải điều chỉnh nội dung cơ bản nhằm giúp giáo viên không bị lạc hậu so với công nghệ mới cần truyền thụ cho học sinh.

Khi dùng giải pháp này có thể cần đến đóng góp nguồn lực (tài chính và chuyên gia) của doanh nghiệp, ví dụ, khi chạy một phần mềm ứng dụng phức tạp với chi phí tốn kém. Trường hợp này doanh nghiệp có thể cung cấp phần mềm và cử chuyên gia giới thiệu cho những giáo viên quan tâm.

4.3.3. Tuyển dụng và đào tạo cán bộ quản lý

Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, việc tuyển dụng và đào tạo cán bộ quản lý là một thách thức thực sự. Nhìn từ góc độ chức năng và sự phức tạp của môi trường làm việc, rất ít người có năng lực và phẩm chất cần thiết.

Người cán bộ quản lý điển hình cần có ít nhất ba loại năng lực: sư phạm, công nghệ và quản lý. Thêm nữa, những người này cũng cần có phẩm chất đặc biệt, nhất là trong quan hệ với mọi người, năng động khi làm việc theo nhóm và biết xây dựng quan hệ đối tác với doanh nghiệp.

Cán bộ quản lý của cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, đặc biệt đối với những người làm việc ở môi trường phi tập trung phải tự chủ và có trách nhiệm cao hơn, phải dẫn tiến tới có năng lực của người chủ doanh nghiệp: không ngừng tìm kiếm tính hiệu quả, năng suất trong quản lý nguồn tài chính, chỉ đạo và có tầm nhìn xa trong việc lập kế hoạch tổ chức phát triển cơ sở của mình, biến nó thành đối tác không thể thiếu của sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của khu vực, và có khả năng huy động nhiều nguồn nhân lực với những năng lực đa dạng phục vụ cho các đề án đào tạo. Họ cũng cần nhớ là mình không phải chỉ

đứng đầu một doanh nghiệp đang chịu quy luật của thị trường và sức ép cạnh tranh, mà còn đứng đầu một cơ sở đào tạo với sứ mạng hàng đầu là giáo dục và phát triển con người, qua việc phát triển năng lực và tiềm năng, giúp con người làm chủ cuộc sống trước hết trên phương diện nghề nghiệp và phương diện cá nhân. Người quản lý phải biết nghe, biết đối thoại, động viên động viên khuyến khích, khen thưởng, và kỷ luật nếu cần thiết.

Để có một đội ngũ cán bộ khung có chất lượng tốt không những phải thực hiện chính sách tuyển dụng chặt chẽ, mà còn phải dành cho họ những nguồn lực và phương tiện cần thiết, giúp họ nâng cao trình độ trong suốt sự nghiệp của mình.

Tóm tắt

Trên phương diện quản lý trung ương, tổ chức giáo dục kỹ thuật và dạy nghề gồm ba nội dung:

- Xác định phương án kinh phí đào tạo;
- Tổ chức cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy (trang thiết bị và địa điểm học);
- Đào tạo và nâng cao trình độ nguồn nhân lực.

Mọi hệ thống tài chính trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề đều phải nhằm trang bị cho các trường nguồn cơ sở vật chất, tài chính cần thiết nhằm đáp ứng yêu cầu của chương trình đào tạo. Nhìn chung, ngay cả khi nguồn kinh phí do Nhà nước cấp là chủ yếu vẫn cần xem xét huy động những nguồn tài chính khác, ví dụ, đóng góp của các cơ quan nhà nước (địa phương và các vùng) của doanh nghiệp và của người học.

Liên quan đến cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, các cán bộ quản lý trung ương về đào tạo cũng cần cung cấp cho các cơ sở đào tạo tài liệu hướng dẫn tổ chức giảng dạy và cơ sở vật chất, hay dự toán kinh phí triển khai chương trình, đây được coi là tài liệu miêu tả những nhiệm vụ cụ thể giúp các trường tuân thủ những quy định của chương trình học tập và các tiêu chuẩn đào tạo đã xây dựng với sự cộng tác của thị trường lao động.

Đào tạo và nâng cao trình độ của nguồn nhân lực là những nhân tố mấu chốt quyết định thành công của cải cách trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, nhất là theo phương pháp tiếp cận năng lực. Đào tạo giáo viên từ đầu, cập nhật kiến thức kỹ thuật cũng như củng cố và phát triển năng lực sư phạm là những giai đoạn cơ bản của chương trình đào tạo.

Cũng theo tinh thần trên, đội ngũ quản lý phải nhận thức và được đào tạo theo yêu cầu và đặc điểm của ngành đào tạo chuyên nghiệp và kỹ thuật để lãnh đạo các nhóm giáo viên, xây dựng quan hệ đối tác với người lao động, làm chủ phương pháp quản lý tiếp cận năng lực và chỉ đạo công tác đánh giá kết quả của cơ sở.

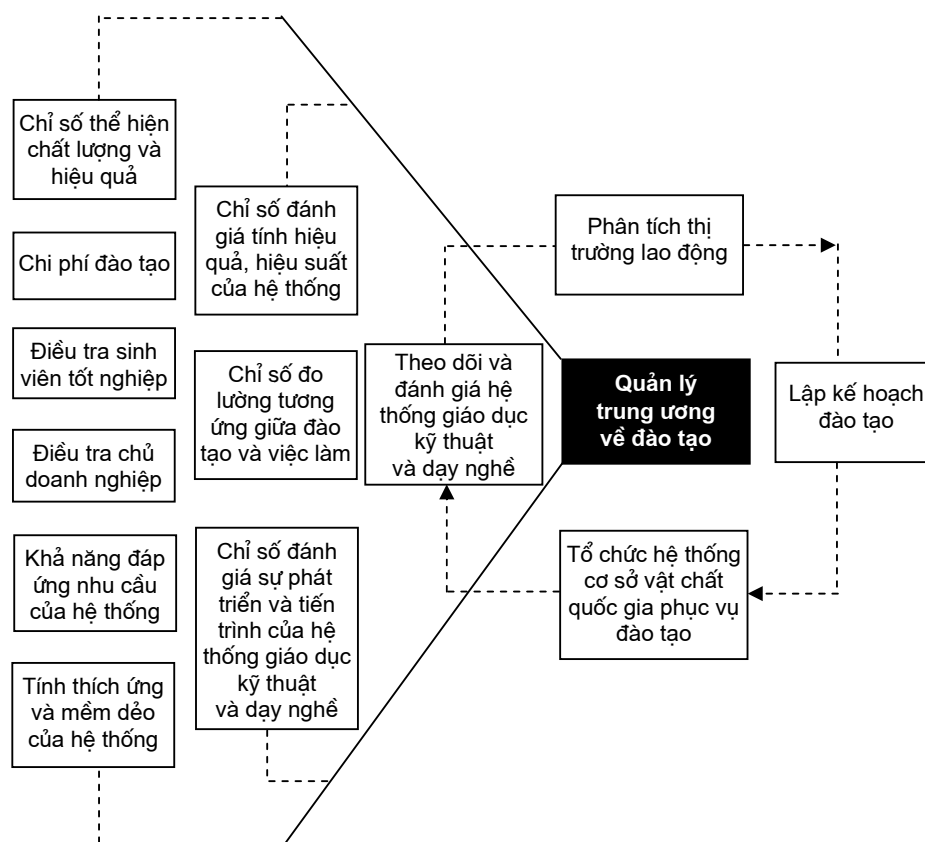
5. THEO DÕI VÀ ĐÁNH GIÁ HỆ THỐNG GDKT&DN

Hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề (GDKT&DN) là một hệ thống năng động được thiết kế nhằm đáp ứng nhu cầu luôn thay đổi của thị trường lao động. Đó là một hệ thống phức tạp, phải thực hiện đồng thời hai sứ mạng: thoả mãn nhu cầu nhân lực cho toàn bộ các lĩnh vực kinh tế-xã hội của đất nước và góp phần phát triển con người bằng cách truyền thụ cho họ những năng lực nghề nghiệp và cá nhân cần thiết để bước vào thị trường lao động với nghề đã chọn và phát triển trong lĩnh vực nghề nghiệp đó.

Có nhiều nhân tố đóng vai trò trực tiếp hoặc gián tiếp trong thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề: người học, giáo viên, các doanh nghiệp và những đại diện của thị trường lao động, chuyên gia, cán bộ quản lý cấp Bộ, các cơ sở đào tạo và nhiều nhân tố khác nữa. Chính phủ, các doanh nghiệp và thậm chí cả người học với nhiều mong đợi ở GDKT&DN đã dành cho hệ đào tạo này nhiều nguồn tài chính. Vì vậy, người quản lý cần phải theo dõi sát sự phát triển của hệ thống và đánh giá khách quan kết quả đạt được dưới nhiều góc độ, và nếu cần, thực hiện một số thay đổi, cải tiến làm cho nó đáp ứng tốt hơn những mục tiêu đề ra.

Để đạt mục đích đó, có thể sử dụng phương pháp đánh giá các mục tiêu chính của hệ thống và xây dựng một số chỉ số có thể dùng làm công cụ thông tin và điều chỉnh cho phép đảm bảo điều hành hệ thống. Những chỉ số đó có thể quy thành ba nhóm:

- Chỉ số đánh giá sự phát triển và biến đổi của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề;
- Chỉ số đánh giá sự tương quan giữa đào tạo và việc làm;
- Chỉ số đánh giá hiệu quả và chất lượng của hệ thống.



Sơ đồ 5. Theo dõi và đánh giá hệ thống Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề

5.1. Chỉ số đánh giá sự phát triển và biến đổi của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề

Ngày nay, hệ thống giáo dục ở đa số các nước được miêu tả, phân tích và so sánh bằng các chỉ số. Việc đánh giá hiệu quả kinh tế, tính hiệu quả và chất lượng của một hệ thống đòi hỏi phải có những dữ liệu thích đáng. Tuy nhiên, do mỗi chỉ số chỉ cho phép đánh giá một đặc tính duy nhất, nên người ta thường dùng một tập hợp chỉ số nhằm quan sát đối tượng dưới nhiều góc độ. Vì vậy, một chỉ số đơn lẻ sẽ ít có ý nghĩa và chỉ hữu ích nếu so sánh với những chỉ số khác hoặc so sánh với chính nó trong nghiên cứu theo trục dọc, có nghĩa là tập hợp các dữ liệu kế tiếp nhau theo thời gian, nhằm tìm ra sự khác biệt và theo dõi sự biến động của hệ thống. Những chỉ số về hệ thống giáo dục cho phép đánh

giá sự phát triển của số lượng học viên, chi tài chính của Chính phủ cho đào tạo hay điều kiện theo học, kết quả học tập.

Bộ và cơ quan chịu trách nhiệm phát triển giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cần phải xây dựng những chỉ số riêng cho mình, đặc biệt về hoạt động đào tạo. Nói một cách cụ thể hơn, những chỉ số về phát triển đào tạo cần giúp cho cơ quan quản lý giới hạn và định hướng sự vận động của hệ thống.

Những chỉ số cụ thể về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có thể liên quan đến sự thay đổi về số lượng và học viên tốt nghiệp theo lứa tuổi, giới tính, lĩnh vực đào tạo hoặc chương trình đào tạo và các vùng của quốc gia. Nói chung, các chỉ số bao gồm cả các yếu tố so sánh giữa các dữ liệu quốc gia và các địa phương, hoặc giữa các nước và các khu vực. Chỉ số cũng có thể dùng để đánh giá khả năng đáp ứng nhu cầu của hệ thống cũng như khả năng thích ứng và tính mềm dẻo của nó.

5.1.1. Khả năng đáp ứng nhu cầu của hệ thống

Mọi cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề phải liên kết chặt chẽ với giới chuyên môn của mình. Muốn như vậy cán bộ quản lý phải tích cực hoạt động trong môi trường kinh tế-xã hội và dành vị trí quan trọng cho những đối tác bên trong và bên ngoài trong quá trình quản lý và đánh giá cơ sở.

Những loại hình đào tạo do cơ sở cung cấp cho học sinh cũng như cho cộng đồng nói chung là cơ sở để đánh giá trên các phương diện sau:

- Tỷ lệ phần trăm của những người thuộc cùng nhóm tuổi theo học hệ GDKT&DN;
- Sự đa dạng và chất lượng dịch vụ đào tạo;
- Thành phần đội ngũ giảng viên;
- Sự đa dạng của các hoạt động nâng cao trình độ dành cho giáo viên;
- Tỷ lệ tham gia những hoạt động đó;
- Tỷ lệ sử dụng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo;
- Tỷ lệ theo học GDKT&DN, đặc biệt ở đối tượng học sinh có quá trình học tập liên tục, không ngắt quãng.

5.1.2. Khả năng thích ứng và tính mềm dẻo của hệ thống

Quan hệ đối tác với thị trường lao động và môi trường kinh tế-xã hội cũng như những nguồn lực cần thiết dành cho yêu cầu cập nhật kiến thức của đội ngũ

giáo viên, cho bảo dưỡng cơ sở vật chất và trang thiết bị là những yếu tố chủ yếu cần đánh giá. Ví dụ, có thể quan tâm đến:

- Mối quan hệ hoặc số lần tiếp xúc với các doanh nghiệp và các đối tác;
- Sự đa dạng về nguồn đóng góp tài chính để thay thế và bảo dưỡng trang thiết bị;
- Cải tạo và duy tu cơ sở vật chất;
- Đào tạo thường xuyên nhân lực cho doanh nghiệp;
- Đóng góp cho phát triển của việc khởi tạo doanh nghiệp;
- Phát triển cung cấp dịch vụ cho doanh nghiệp;
- Thực tập ở doanh nghiệp hay vừa làm vừa học.

Tất cả những dữ kiện trên có thể dùng để đánh giá chất lượng của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề và của mỗi trường. Tuy nhiên, những chỉ số dùng đánh giá các biến số này thường khó xác định, nhất là khó chuẩn hoá trên phạm vi quốc gia. Đánh giá tính hiệu quả của cơ sở đào tạo sẽ được thực hiện ở phạm vi cơ sở, có tính đến các biến số đó trong bối cảnh theo dõi và cập nhật hàng năm của cơ sở đào tạo.

5.2. Chỉ số đánh giá sự tương quan giữa đào tạo và việc làm

Do hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề được thiết kế nhằm mục tiêu đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động nên việc các nhà quản lý tìm cách đánh giá mức độ tương quan giữa đào tạo và việc làm là điều dễ hiểu.

Sự tương quan giữa đào tạo và việc làm thể hiện cả về mặt định tính và định lượng. Về định tính, đó chính là tính khoa học của chương trình học tập, có nghĩa là mục tiêu đào tạo phải gắn liền với năng lực đòi hỏi để thực hành nghề nghiệp. Về định lượng, đó là sự cân bằng giữa nhu cầu nhân lực trong ngành nghề đối với mỗi địa phương hay trên cả nước và hoạt động đào tạo. Sự mất cân đối giữa đào tạo và việc làm sẽ thể hiện qua lượng dư thừa hoặc thiếu hụt về nhân lực chuyên môn.

Vì vậy, tìm kiếm sự cân đối tốt nhất giữa đào tạo và việc làm là một trong những mục tiêu chính của các nhà quản lý hệ thống. Việc xây dựng các chỉ số đánh giá sự cân bằng đó là rất quan trọng.

Tuy nhiên, xây dựng các chỉ số đo lường các dữ liệu về mặt định tính hoặc không có khả năng lượng hóa, như mức độ tương thích của chương trình đào tạo đương nhiên là khó khăn hơn. Để đưa ra các chỉ số, chắc chắn sẽ phải thực hiện

các nghiên cứu mô tả và phân tích. Vấn đề này sẽ được trình bày ở phần khảo sát người sử dụng lao động.

Việc huy động các phương tiện cho phép giáo dục kỹ thuật và dạy nghề đáp ứng những nhu cầu về số lượng nhân công của thị trường lao động được thực hiện dưới hai hình thức chính. Trước hết có thể xác định con số lý tưởng hay tối đa đăng ký theo học các chương trình bằng cách sử dụng các công cụ lập kế hoạch có tính đến kết quả học tập và tỷ lệ học sinh tiếp tục học. Cũng có thể tìm hiểu tỷ lệ tham gia thị trường lao động của những học viên tốt nghiệp và sử dụng thông tin đó như một chỉ số thích ứng giữa đào tạo và việc làm. Thông tin này có thể thu thập được từ học viên tốt nghiệp sau khi họ kết thúc học tập một vài tháng hoặc qua một cuộc điều tra với nội dung: "điều tra theo dấu vết học viên tốt nghiệp".

Hai phương pháp này bổ sung cho nhau. Trên thực tế, mọi hệ thống đào tạo cần trang bị cho mình một mô hình dự báo nhu cầu nhằm lập kế hoạch cung cấp dịch vụ, và có ý tưởng chính xác hơn về tỷ lệ tham gia thị trường lao động của học viên tốt nghiệp mỗi chương trình đào tạo để có thể điều chỉnh chương trình đó. Sự phản hồi này có thể bộc lộ qua những biện pháp điều chỉnh như hạn mức tuyển sinh đối với một số chương trình, tăng hoặc giảm cung cấp dịch vụ (Xem phần *Bản đồ đào tạo* mục 3.3.1) hoặc các chiến dịch quảng cáo chương trình học tập tạo ra nhiều viễn cảnh tốt đẹp để bước vào thị trường lao động.

5.2.1. Điều tra học viên tốt nghiệp

Những cuộc điều tra này nhằm miêu tả, sau đó báo cáo tình hình của những người đã tốt nghiệp hệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề từ 6 tháng đến 1 năm kể từ khi hoàn thành khoá học. Đây là những nguồn thông tin đáng tin cậy, chính xác, đầu tiên và cập nhật về sự hội nhập thị trường lao động của những người vừa được cấp bằng, theo chương trình đào tạo, lĩnh vực đào tạo, theo vùng hoặc trên cả nước. Hàng năm cần tiến hành điều tra một cách hệ thống để có thể theo dõi tình hình và nếu cần thì điều chỉnh chương trình đào tạo.

Nhằm bảo đảm độ tin cậy và đầy đủ, những dữ liệu định lượng phải thu thập từ tổng số học viên liên quan, chứ không từ một loại mẫu. Điều kiện này càng xác đáng nếu tổng số học viên điều tra là tương đối ít. Quả vậy đối với những chương trình đào tạo có ít học viên tốt nghiệp, cần phải rất thận trọng khi diễn giải các kết quả, dù đã điều tra tổng số.

Các dữ kiện thu thập có thể cho biết những thông tin về:

- Tỷ lệ hội nhập thị trường lao động
- Tỷ lệ việc làm gắn liền với đào tạo
- Tỷ lệ tiếp tục học lên cao
- Tỷ lệ thất nghiệp
- Tỷ lệ thu nhập bình quân

Ngay cả khi những dữ liệu định lượng miêu tả thực trạng của hệ thống, chúng cũng chưa thể giải thích sự hoạt động của hệ thống. Tuy nhiên, dựa vào những số liệu này có thể phân tích và đánh giá các chương trình và lĩnh vực đào tạo, so sánh chúng với nhau, hoặc so sánh với chính chúng – nếu thực hiện quan sát trong thời gian tương đối dài – nhưng cũng cần giải thích các số liệu một cách thận trọng. Dùng những số liệu để giải thích một vấn đề, để thiết lập một đại lượng tương quan, cần phải so sánh các số liệu với nhau và các giả thiết liên quan đến nguyên nhân của vấn đề đã được xác định và được các chuyên gia cùng các đối tác phân tích và công nhận. Tóm lại, các chỉ số không đủ để phán đoán kết luận lại càng không, chúng chỉ thông báo khi có những dấu hiệu về sự hoạt động không bình thường của hệ thống.

Trường hợp điều tra cho thấy tỷ lệ học viên tốt nghiệp, trong nhiều năm, ít được sử dụng trên thị trường lao động có thể do đào tạo quá nhiều so với nhu cầu của thị trường lao động đối với một ngành nghề thì cần phải áp dụng những biện pháp mạnh nhằm thu hẹp khoảng cách và tạo ra sự cân bằng tốt hơn. Hơn nữa tỷ lệ tham gia thị trường lao động đột ngột giảm có thể do nền kinh tế ngừng trệ, ảnh hưởng đặc biệt đến một khu vực hay toàn bộ các lĩnh vực kinh tế. Có thể hy vọng rằng tình hình như vậy chỉ là nhất thời và dù học viên tốt nghiệp có gặp nhiều khó khăn khi bước vào thị trường lao động nhưng cũng không phải thay đổi căn bản hoạt động đào tạo trước khi tìm hiểu rõ hơn hậu quả lâu dài về tính không ổn định của nền kinh tế. Cuối cùng tỷ lệ học viên tốt nghiệp ít được sử dụng có thể do các chủ doanh nghiệp ngày càng không hài lòng về chất lượng đào tạo. Thực vậy, nếu thấy học viên tốt nghiệp các cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề được tuyển dụng không có những năng lực đòi hỏi, chắc chắn doanh nghiệp sẽ tìm cách tuyển từ nguồn khác những người có khả năng đáp ứng nhu cầu, hoặc sẽ áp dụng những biện pháp cần thiết để đào tạo nhân lực cho chính mình dù tốt hay không. Nhưng điều đáng buồn là việc thiếu vắng những chương trình đào tạo phù hợp đáp ứng được nhu cầu ngày càng khắt khe của thị trường

lao động có thể cản trở sự phát triển kinh tế của các doanh nghiệp thuộc khu vực liên quan.

Trong trường hợp mà các chỉ số tham gia thị trường lao động cho thấy có sự mất cân đối giữa đào tạo và việc làm về mặt số lượng, có thể có những thông tin khác khẳng định hoặc làm rõ nguyên nhân của hiện tượng đó. Tuy nhiên, cũng cần chú ý là những chỉ số này, nói chung mang tính miêu tả hơn là định lượng, một trong những chỉ số đó có thể được chính chủ doanh nghiệp cung cấp, và chỉ cần tạo điều kiện cho họ bày tỏ ý kiến. Đó là chỉ số về sự hài lòng của người sử dụng.

5.2.2. Điều tra người sử dụng

Với tần số có thể thưa hơn so với đối tượng người học, ví dụ, sau 2 hoặc 3 năm, có thể tham khảo ý kiến của những người sử dụng lao động xem họ có hài lòng về mức độ thích ứng và chất lượng đào tạo không. Điều tra người sử dụng lao động có thể chỉ liên quan đến một mẫu đối tượng điều tra vì nó chỉ bao gồm những dữ liệu định tính, nhanh chóng bị bão hoà, có nghĩa là những xu hướng chính nói chung sẽ được khẳng định sau một số lượng hạn chế câu trả lời cho phiếu điều tra.

Điều tra người sử dụng lao động có thể thu được nhiều dữ liệu tin cậy và sử dụng trực tiếp, với điều kiện đối tượng điều tra là chủ doanh nghiệp vừa tuyển dụng học viên tốt nghiệp các chương trình thuộc hệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Những thông tin thu thập từ người sử dụng liên quan trực tiếp, chính xác hơn và hữu ích hơn những thông tin từ các nguồn khác, ví dụ, từ hiệp hội doanh nghiệp và những thông tin dưới dạng đánh giá chung chung về chất lượng đào tạo.

Các dữ liệu thu thập cho phép đánh giá sự hài lòng của người sử dụng đối với chất lượng học viên mới tốt nghiệp. Nói chính xác hơn, các câu hỏi điều tra có thể liên quan đến:

- Mức độ làm chủ năng lực kỹ thuật;
- Mức độ làm chủ công nghệ mới;
- Mức độ làm chủ năng lực chung (đặc biệt khả năng giao tiếp và làm việc theo nhóm);
- Mức độ làm chủ trong giao tiếp (nói, viết);
- Thái độ và cách ứng xử.

5.3. Chỉ số đánh giá hiệu quả và hiệu suất của hệ thống

Thuật ngữ "hiệu quả" chỉ khả năng của một tổ chức tạo ra một kết quả mong muốn. "Hiệu suất" chỉ mối quan hệ giữa chi phí và hiệu quả, đó là mối quan hệ giữa kết quả đạt được và nguồn lực đầu tư để tạo ra kết quả đó.

Hiệu quả và hiệu suất của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có thể được đo lường và đánh giá bằng các chỉ số kết quả cho phép phân tích chi phí hoạt động dưới nhiều góc độ. Xem xét "hiệu suất kinh tế" của một hệ thống và những thành tố của nó, cơ sở đào tạo và chương trình, đòi hỏi thu thập nhiều thông tin thích hợp. Do phải chi phí tốn kém cho triển khai và hoạt động của các chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề nên nhiều Chính phủ ngày càng đặt ra vấn đề về tính hiệu quả của những chương trình đó, và đã vạch ra những chiến lược đánh giá. Hơn nữa trong bối cảnh quản lý phi tập trung, tăng trách nhiệm và tự chủ của các địa phương, thậm chí của các trường, nhiều Chính phủ đã lựa chọn giải pháp phân quyền quản lý và kiểm tra tài khoản. Trong tình hình đó, cần xác định mức độ quan tâm của cơ quan phụ trách đối với việc xây dựng các chỉ số dùng làm công cụ quản lý. Cũng cần nhớ rằng, các cấp quản lý phải chứng minh được việc sử dụng ngân sách công cho hệ thống Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề là hợp lý.

5.3.1. Chỉ số thực hiện

Chỉ số thực hiện nhằm đánh giá sự hoàn thành các mục tiêu ấn định trong chương trình hành động hoặc trong những định hướng lớn của chính phủ. đương nhiên đó là những công cụ quan trọng đối với cán bộ quản lý trung ương chịu trách nhiệm chỉ đạo toàn bộ hệ thống. Những cũng có thể là những chỉ số liên quan đến những người có thẩm quyền quyết định chính sách khác, nếu chính sách quản lý phi tập trung được ưu tiên và mỗi thành tố của mạng lưới đào tạo có đủ quyền tự chủ đối với những việc liên quan đến quản lý tài chính và giảng dạy. ở những nước lựa chọn phương thức quản lý phi tập trung, cán bộ quản lý của cơ sở đào tạo là những người đầu tiên phải quan tâm đến việc thu thập thông tin và cũng là những người sử dụng chính các chỉ số thể hiện năng lực. Những chỉ số này cho phép họ so sánh mức độ hiệu quả của trường mình với những trường khác và có những quyết định về mặt chiến lược liên quan đến sự phát triển cơ sở của mình. Vì vậy, thông tin bắt nguồn từ các chỉ số trước hết nhằm hỗ trợ cho phát triển. Điều này có nghĩa sự tự chủ dành cho trường học kèm theo nghĩa vụ báo cáo những gì liên quan đến việc đạt mục tiêu chung.

Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề các chỉ số thể hiện năng lực có thể là:

- Tỷ lệ thi đỗ ở mỗi môn học, mỗi năm và mỗi chương trình;
- Tỷ lệ phần trăm học sinh phổ thông theo học giáo dục kỹ thuật và dạy nghề;
- Chi phí đào tạo cho mỗi học viên, mỗi chương trình học tập, ở mỗi địa phương hoặc mỗi trường.

Kết quả điều tra học viên tốt nghiệp trong chừng mực nào đó có thể dùng làm chỉ số thể hiện năng lực vì mục tiêu chính của đào tạo chuyên nghiệp và kỹ thuật là đào tạo ra những người sẽ được sử dụng trong thị trường lao động.

5.3.2. Chi phí đào tạo

Trước hết mỗi quan tâm đến chi phí đào tạo cho một học sinh, một chương trình học tập, hoặc một cơ sở đào tạo thường dẫn đến việc xác định các chỉ số.

Đa số các nước đưa ra các chỉ số cho phép so sánh hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề của mình với những hệ thống đào tạo khác của nước khác hay quốc tế. Nói chung, những chỉ số này liên quan đến những điểm sau:

- Đầu tư cho giáo dục (công lập và tư thực);
- Đầu tư cho giáo dục kỹ thuật và dạy nghề so với ngân sách dành cho giáo dục;
- Đầu tư cho giáo dục so với tổng thu nhập quốc nội;
- Đóng góp tài chính của khu vực tư nhân cho giáo dục kỹ thuật và dạy nghề ;
- Đóng góp của học sinh cho nguồn kinh phí của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Cũng có thể sử dụng những phân tích cụ thể hơn để so sánh chi phí hoạt động của mỗi chương trình cũng như những đóng góp của học viên.

Sự lựa chọn một quốc gia hay một khu vực để so sánh là vấn đề chiến lược, cần dựa vào mục tiêu đề ra. Nhưng cần phải đặc biệt chú ý đến hoàn cảnh riêng của mỗi nước khi so sánh với chương trình của nước đó do có thể có sự khác biệt.

Tóm tắt

Muốn hoàn thành sứ mạng của mình, hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề phải được thiết kế sao cho có thể theo dõi tiến trình phát triển và đánh giá kết quả của hệ thống. Hơn nữa, nó phải có đủ khả năng thích ứng để sau khi đánh giá có thể nhanh chóng quyết định những biện pháp điều chỉnh, thậm chí những thay đổi cơ bản.

Ngoài những chỉ số chung về toàn bộ hệ thống giáo dục, ngành giáo dục kỹ thuật và dạy nghề phải có những chỉ số của riêng mình nhằm tiến hành theo dõi và đánh giá kết quả. Đó là ba nhóm chỉ số sau:

- Chỉ số miêu tả sự phát triển và biến đổi của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề;
- Chỉ số đánh giá sự tương ứng giữa đào tạo và việc làm;
- Chỉ số đánh giá hiệu quả và hiệu suất của hệ thống.

Ngoài các chỉ số định lượng, những nguồn thông tin khác cũng có thể rất hữu ích cho việc đánh giá khả năng đáp ứng nhu cầu xã hội của hệ thống. Đó là những dữ liệu định tính, khó diễn giải hơn nhưng cần thiết để giải thích rất nhiều các khía cạnh của một hệ thống đa dạng, phức tạp và năng động. Trong bối cảnh phi tập trung hoá và các trường được tăng quyền tự chủ, các nguồn thông tin này thường lý giải tốt hơn quá trình triển khai các đề án đào tạo.

Kết luận

Hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề (GDKT&DN) của một nước được xây dựng trên các cơ sở pháp lý và những quy định xuất phát từ những định hướng và ưu tiên của Chính phủ. Để phát triển một hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có chất lượng dựa trên sự tiếp thu năng lực, hoạt động đào tạo phải được Nhà nước quản lý với các đối tác chính lập thành kế hoạch. Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề không thể dựa vào sáng kiến cũng như khả năng của các địa phương, vì nó cần những phương tiện và sự thẩm định, mà chỉ Nhà nước mới có.

Trong bối cảnh này và sau khi có chính sách của Nhà nước về đào tạo, một tổng thể hoạt động quản lý trung ương sẽ được triển khai nhằm:

- Phân tích thị trường lao động để có thể thiết kế và cung cấp chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường về số lượng cũng như chất lượng;
- Lập kế hoạch đào tạo, có nghĩa là xác định những phương thức giảng dạy phù hợp với mỗi chương trình học tập, các nguồn lực cần thiết để triển khai chương trình học tập và các điều kiện tiếp nhận chương trình;
- Tổ chức cơ sở vật chất phục vụ đào tạo trên cả nước, có tính đến khả năng tài chính, cơ sở vật chất cần thiết, nguồn lực của các cơ sở đào tạo và của doanh nghiệp nếu cần, cũng như nhu cầu nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ chịu trách nhiệm triển khai và cung cấp dịch vụ đào tạo;

- Theo dõi sự phát triển của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, đánh giá hiệu quả và hiệu suất của nó, đặc biệt từ góc độ học viên tốt nghiệp được sử dụng trên thị trường lao động và khả năng đáp ứng nhu cầu lao động nói chung ở phạm vi địa phương, phạm vi vùng hay quốc gia.

Căn cứ vào tầm quan trọng của các chức năng trên đối với hoạt động chung của hệ thống, sự quản lý đào tạo của Nhà nước đóng vai trò quyết định trong quản lý hoạt động của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Thiếu một thiết chế hành chính hiệu quả, chất lượng của hoạt động đào tạo sẽ bị ảnh hưởng. Thật vậy, cần biết rằng để trở thành đòn bẩy của sự phát triển kinh tế-xã hội, giáo dục kỹ thuật và dạy nghề phải phục vụ được đồng đảo người dân và đáp ứng nhu cầu về nhân lực chuyên ngành ở tất cả các lĩnh vực kinh tế xã hội về số lượng cũng như chất lượng. Những cố gắng đơn lẻ của một số người và cơ sở đào tạo dù thích đáng, cũng không thể tạo ra sự khác biệt giữa một nền kinh tế đang còn gặp khó khăn và nền kinh tế phát triển. Nhưng để thoả mãn tốt nhất các nhu cầu đào tạo, tạo cơ hội bình đẳng cho tất cả người học và góp phần thu hẹp sự chênh lệch giữa các vùng, Nhà nước phải phát triển giáo dục kỹ thuật và dạy nghề trong tổng thể chính sách quốc gia về phát triển kinh tế, đồng thời trực tiếp hoặc gián tiếp chỉ đạo hệ thống đào tạo này.

Trước khi kết thúc, chúng tôi xin nhắc lại là phần sách này là một phần của cuốn sách gồm 4 phần, các phần còn lại có nhan đề là: *Định hướng, chính sách và cơ cấu của chính phủ; Phát triển chương trình đào tạo và Triển khai đào tạo tại cơ sở.*

Phụ lục 1

SỰ TƯƠNG QUAN GIỮA ĐÀO TẠO VÀ VIỆC LÀM

Tùy theo mức độ phát triển công nghiệp và tình hình dân số, tạo ra sự đồng bộ giữa đào tạo và việc làm là một nhiệm vụ khó khăn và cần phải thực hiện.

Hệ thống giáo dục tuân theo những quy tắc hoạt động và những mục đích khác với mục đích của ngành công nghiệp. Hoạt động giáo dục liên quan đến kế hoạch trung hạn và dài hạn và nhằm tạo cơ hội bình đẳng về hội nhập thị trường lao động cho tất cả các học viên tốt nghiệp. Là cơ sở để định hướng cho sự chỉ đạo hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, chu kỳ phát triển công nghiệp chịu nhiều biến đổi hơn hệ thống giáo dục do phải nhanh chóng thích nghi với sự vận động của thị trường.

Ở những nước, mà hơn 50% dân số có độ tuổi dưới 20 và kinh tế chậm phát triển, sẽ cần phải đảm bảo cho hoạt động giáo dục, nhằm phục vụ những lĩnh vực có nhu cầu kinh tế lớn nhất và chưa có ngành đào tạo, dẫn đến tỷ lệ hội nhập thị trường lao động thấp khó khăn. Sau đó, có thể từng bước điều chỉnh mô hình tương ứng giữa đào tạo và việc làm nhằm hỗ trợ những quyết định về phát triển cung cấp dịch vụ đào tạo.

Mọi mô hình về sự tương ứng giữa đào tạo và việc làm đều phải coi trọng hai yếu tố chính sau:

- *Sự tương ứng giữa chương trình đào tạo và các nhóm ngành nghề*

Vấn đề ở đây là tạo ra sự liên kết giữa các chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề với các nghề thuộc bảng xếp loại hoặc bảng danh mục nghề. Do số lượng chương trình đào tạo nói chung không ngang bằng với số lượng nghề, nên cần phải lập một bảng tương ứng cho phép thiết lập sự liên hệ giữa các nghề và chương trình đào tạo dẫn đến các nghề đó.

- *Số lượng mong muốn và số lượng thực tế theo khu vực và theo chương trình*

Số lượng mong muốn được xác định căn cứ vào sự tương ứng giữa các chương trình đào tạo và các nghề cũng như số lượng người lao động được điều

tra trong mỗi trường hợp. Điều chủ yếu là cần tính toán mỗi năm cần bao nhiêu học sinh đăng ký học một chương trình, để sau khi kết thúc đào tạo, số sinh viên tốt nghiệp về tổng thể tương ứng với nhu cầu nhân lực (đương nhiên, mục đích ở đây là lập ra một trật tự tăng dần chứ không phải lập ra sự tương ứng hoàn hảo). Các mô hình dự báo nhân lực thường chú ý đến nhu cầu thay thế và nhu cầu liên quan đến sự phát triển (hoặc suy thoái) dự báo được ở mỗi khu vực hoạt động kinh tế, và ở mỗi nghề.

Tính theo năm, nhu cầu sẽ được tăng thêm tùy thuộc vào tỷ lệ được cấp bằng tốt nghiệp ở mỗi chương trình, số học viên tiếp tục học sau khi đã nhận bằng tốt nghiệp và số chưa sẵn sàng làm việc trong nghề được đào tạo. Như vậy, ta sẽ được số lượng mong muốn vào năm thứ nhất đối với mỗi chương trình. Có thể thực hiện phân bố số lượng mong muốn theo chương trình cho mỗi vùng đất nước.

Sau đây là một sơ đồ minh họa cách tính số lượng sinh viên mong muốn.



Cuối cùng người ta so sánh số lượng mong muốn và số lượng thực tế, đó là số học viên đăng ký theo học chương trình trong năm, sau đó có thể xem xét để biết chương trình có ở tình trạng cân bằng hay không.

Điều chủ yếu là phải nhớ rằng kết quả của mô hình phải luôn được coi là những chỉ số vì quá trình thực hiện dựa vào những dự báo về tiến trình phát triển của thị trường lao động và những dự báo này thường ít nhiều không chính xác, dù có sử dụng các công cụ tính xấp xỉ.

Sau khi ước tính nhu cầu, có thể đưa ra năm tình huống đặc trưng cho mối quan hệ giữa số lượng mong muốn đối với một chương trình đào tạo và số lượng thực tế. Đó là những tình huống sau:

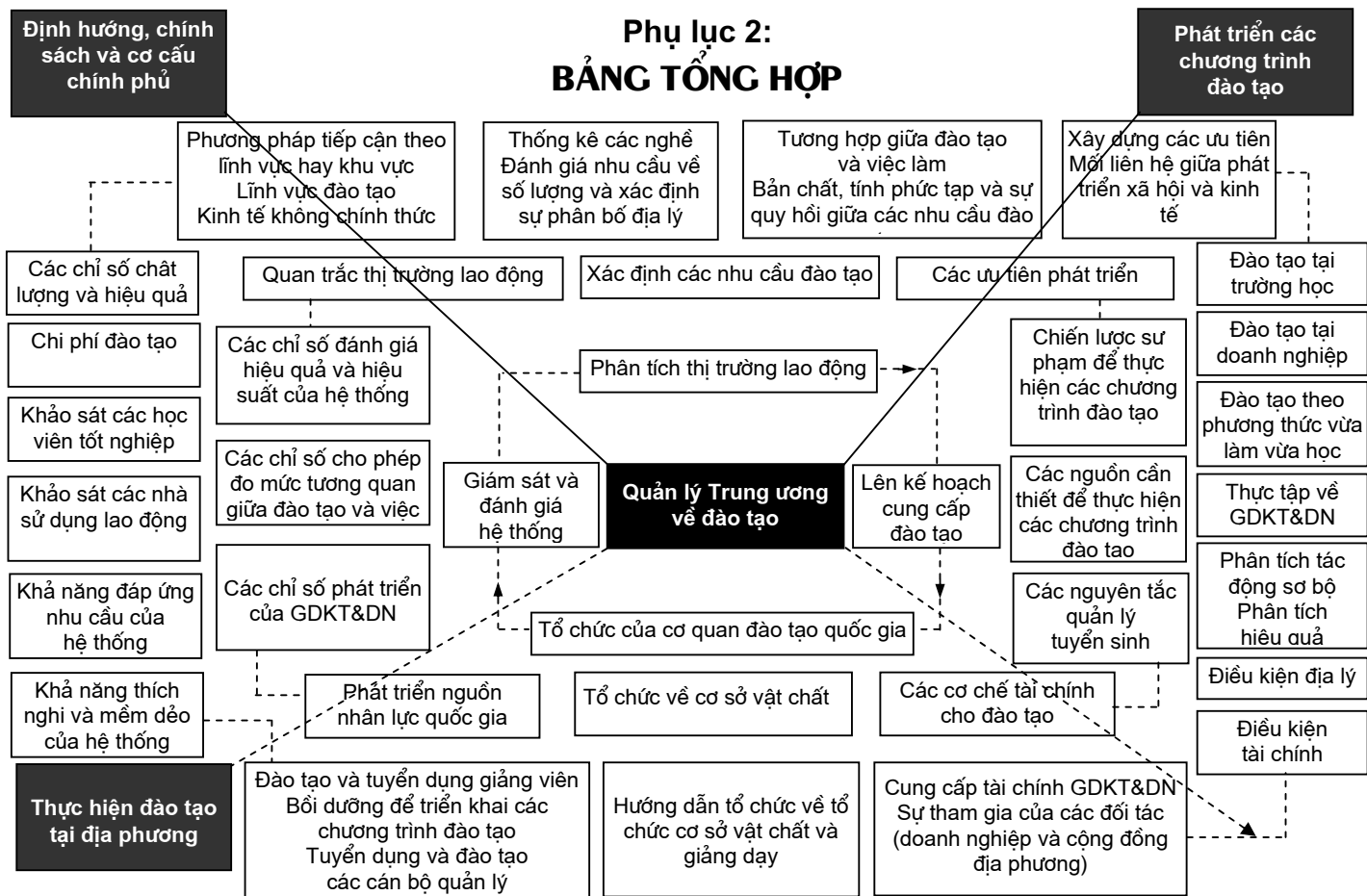
- Những chương trình có sự cân bằng;
- Những chương trình thừa học viên;

- Những chương trình thừa quá nhiều học viên;
- Những chương trình thiếu học viên;
- Những chương trình thiếu học viên trầm trọng.

Đối với những chương trình thừa học viên so với nhu cầu của thị trường lao động, những học viên tốt nghiệp có nguy cơ gặp khó khăn khi tìm việc làm, và số đông có thể không tìm được công việc trong nghề. Ngược lại, đối với những chương trình thiếu học viên, so với nhu cầu, các chủ doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn trong tuyển dụng. Trong số những bất cập mà sự mất cân đối giữa cung và cầu nhân lực chuyên ngành có thể gây ra, có sức ép của việc tăng hay giảm thu nhập, theo từng trường hợp.

Cuối cùng mô hình cũng có thể xem xét kết quả điều tra học viên tốt nghiệp các chương trình đào tạo. Đây là những chỉ số đánh giá sự tương ứng giữa đào tạo và việc làm sau khi kết thúc khoá học.

Mô hình về sự tương ứng giữa đào tạo và việc làm nhằm mục đích thông tin cho các cấp có thẩm quyền của khu vực về tình hình trong nước và sẽ giúp cho các nhà lãnh đạo ở hai cấp cùng xem xét lại hoạt động đào tạo và củng cố hoạt động này, trường hợp cần thiết sẽ tạo ra sự cân bằng hơn giữa đào tạo và việc làm. Thông tin rút ra từ mô hình tương ứng giữa đào tạo và việc làm sẽ cho phép xác định các loại hình chương trình đào tạo nhìn từ góc độ việc làm tương lai và hướng học viên vào những khu vực hứa hẹn nhất.



Phần 3.

PHÁT TRIỂN CÁC CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

1. LỜI NÓI ĐẦU

Phát triển các chương trình đào tạo là một trong những vấn đề phức tạp của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Quả vậy, chất lượng các chương trình đào tạo là một trong những chỉ số hàng đầu về chất lượng chung của hệ thống đào tạo.

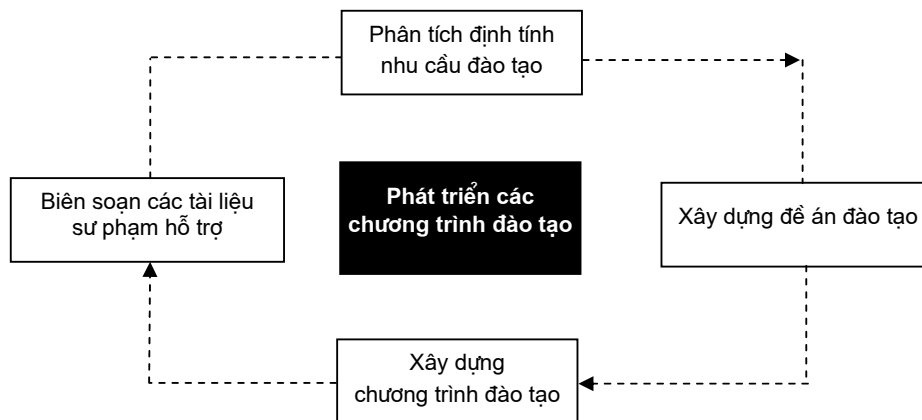
Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, các chương trình đào tạo nhằm đào tạo những con người có năng lực cần thiết để thực hành nghề nghiệp, có thể hội nhập thành công thị trường lao động và đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực được đào tạo. Hệ quả là sự phát triển các chương trình đào tạo nằm trong một quá trình công nghệ đào tạo rộng hơn, bắt đầu từ việc phân tích nhu cầu, sau đó, đánh giá các chương trình và kết quả của các hoạt động đào tạo đối với tiến trình phát triển của thị trường lao động.

Phần này trình bày về vấn đề phát triển các chương trình đào tạo nói riêng. Phát triển chương trình đào tạo là quá trình xác định và miêu tả những năng lực cần thiết để hành nghề, bắt đầu bằng việc phân tích *nhu cầu* và *phân tích việc*⁶, sau đó chuyển những năng lực đã miêu tả thành mục tiêu và chuẩn năng lực của chương trình đào tạo nghề và kỹ thuật. Giai đoạn đầu của quá trình có nhiệm vụ phân tích nhu cầu về định tính, nhằm xác định những loại năng lực cần tìm kiếm.

Sự phân tích này rất quan trọng vì nó cho phép xây dựng đề án đào tạo ở giai đoạn hai, trong đó có việc miêu tả những năng lực cần phải tiếp thu để có thể hành nghề. Giai đoạn ba, bắt đầu khi đề án đào tạo đã được xây dựng và công nhận, là giai đoạn miêu tả các mục tiêu và chuẩn của chương trình đào tạo. Quá trình kết thúc bằng việc biên soạn các tài liệu hỗ trợ sư phạm, cần thiết cho việc triển khai chương trình đào tạo.

Các giai đoạn nói trên được minh hoạ ở sơ đồ 2, và được miêu tả ở những phần tiếp theo.

6. Thuật ngữ tiếng Pháp là *Situation de travail*.

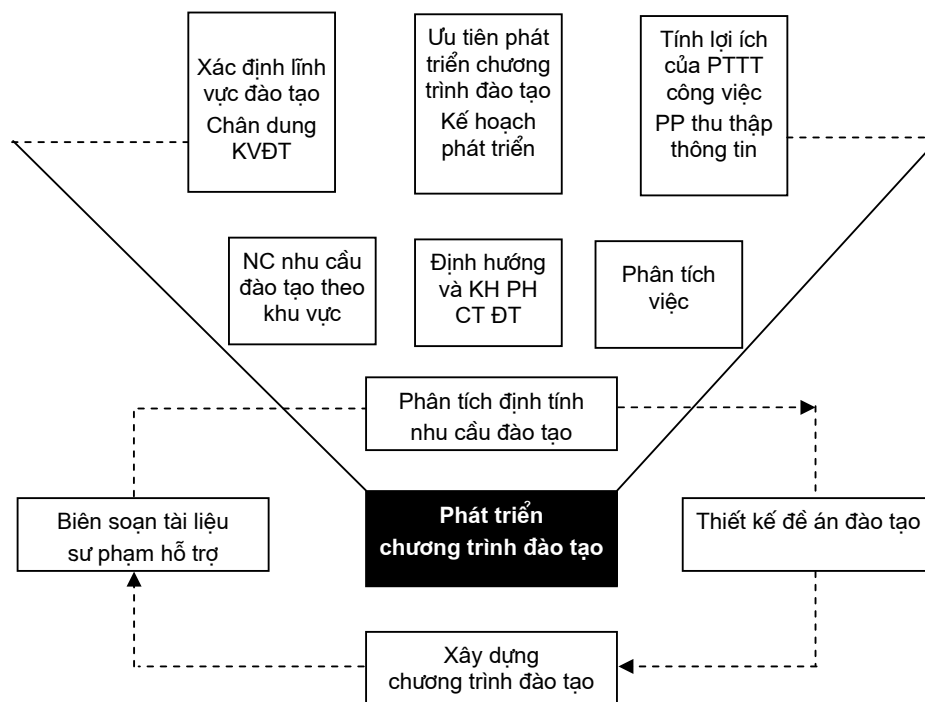


Sơ đồ 1. Quá trình phát triển các chương trình đào tạo

2. PHÂN TÍCH ĐỊNH TÍNH NHU CẦU ĐÀO TẠO

Phân tích nhu cầu đào tạo nhằm mục đích đảm bảo sự cân bằng giữa đào tạo và sử dụng lao động về mặt định lượng cũng như định tính. Nói chung, khi phân tích, nhu cầu người ta thường sử dụng các công cụ và phương pháp quan sát thị trường lao động nhằm thiết lập sự cân bằng giữa cung ứng đào tạo và nhu cầu của thị trường và xác định quy mô của hệ thống. Trong mô hình kỹ thuật được trình bày ở đây, chức năng trên tương ứng với sự quản lý đào tạo ở cấp trung ương và được miêu tả trong phần 2 với nhan đề *Quản lý trung ương về đào tạo*. Chất lượng đào tạo chủ yếu dựa vào chất lượng phân tích nhu cầu. Nếu có thêm những dữ liệu xác đáng về thị trường lao động và sự phát triển của nó thì việc phân tích nhu cầu sẽ chính xác hơn. Vì vậy, những dữ liệu này có thể được xem xét, vì chúng định hướng cho sự cân bằng thực sự giữa đào tạo và sử dụng.

Quá trình phân tích nhu cầu, được minh họa ở hình 3, liên quan đến ba yếu tố sẽ được đề cập ở phần sau. Đó là nghiên cứu về nhu cầu đào tạo theo lĩnh vực, xác định các định hướng và kế hoạch phát triển các chương trình đào tạo cũng như là phân tích thực trạng công việc trong ngành nghề.



Sơ đồ 2. Phân tích định tính nhu cầu đào tạo

Nghiên cứu nhu cầu đào tạo theo lĩnh vực

Xác định các lĩnh vực đào tạo

Danh sách các nghề và sự phân loại các hoạt động kinh tế đang được sử dụng trong một nước thường do các Bộ chuyên về kinh tế tiến hành xây dựng và nhằm những mục đích rất khác với mục đích quản lý giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Một cơ cấu như vậy sẽ rất khó sử dụng khi vấn đề đặt ra là phải đảm bảo quản lý hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Vì lý do đó cũng cần phải có sự định hướng của các cơ quan quản lý nhà nước về các chương trình theo lĩnh vực đào tạo, cho phép quy nhóm các chương trình đào tạo gần nhau trên bình diện năng lực hơn là bình diện kinh tế.

Ví dụ, lĩnh vực đào tạo điện tử hay tin học thường không có sự tương ứng trực tiếp trong danh mục các hoạt động kinh tế vì hai ngành này không nằm trong một ngành dọc, mà bao trùm nhiều lĩnh vực hoạt động kinh tế. Nhưng việc mở lĩnh vực đào tạo điện tử hay tin học cho phép xác định cơ cấu cung cấp đào

tạo trên cơ sở sự tương đồng giữa các năng lực cần có để thực hành các nghề đòi hỏi huy động cùng một loại năng lực, dù những nghề này được thực hành trong các doanh nghiệp thuộc các lĩnh vực kinh tế khác nhau.

Mục đích của việc xác định lĩnh vực đào tạo là nhằm tránh tăng số lượng các chương trình đào tạo gồm nhiều năng lực tương đương và đáp ứng nhu cầu của các lĩnh vực khác nhau của hoạt động kinh tế (ví dụ, thợ bảo dưỡng điện, kỹ thuật viên bảo trì), cho phép giảm số lượng chương trình đào tạo và tiết kiệm về cơ sở vật chất. Cuối cùng xác định vị trí của lĩnh vực đào tạo trong một cơ cấu rộng lớn hơn các lĩnh vực hoạt động kinh tế sẽ tạo thuận lợi cho việc xây dựng các chương trình đào tạo linh hoạt. Cách làm này không những được các chủ doanh nghiệp đánh giá tốt, mà còn cho phép người học tiếp thu những năng lực chung giúp họ dễ dàng hội nhập thị trường lao động và đảm bảo cho họ có thể chuyển đổi nghề.

Tuy nhiên, cần chú ý là để thực hiện chức năng của mình, các lĩnh vực đào tạo phải tạo lập ra các nhóm chương trình đào tạo tương đối rộng. Theo tinh thần này, nói chung mỗi nước chỉ cần xác định khoảng 20 lĩnh vực đào tạo là đủ cho hệ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Có thể sử dụng nhiều phương pháp để xác định các lĩnh vực đào tạo. Ví dụ, hai phương pháp sau đây:

- Ở những nước mà các lĩnh vực của hoạt động kinh tế đã được xác định thì nên dựa vào mô hình phân loại các lĩnh vực đó, nhưng xác định các lĩnh vực đào tạo rộng lớn hơn các lĩnh vực kinh tế ở những nơi nào cần thiết dựa trên lô gíc về tính tương đương giữa các năng lực vì những lý do đã nêu trên đây. Nhờ thế mà việc phân tích nhu cầu thị trường lao động và xác định những quan hệ đối tác cần thiết lập sẽ dễ hơn.

- Cũng có thể phân tích các nhóm chương trình đã được thực hiện ở những nước khác và nếu có thể ở một nước có sự tương đương về nhu cầu giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Trong trường hợp này, việc phân tích nên tập trung vào tính thích hợp của cơ cấu đào tạo đối với nước mình. Phương pháp này bảo đảm các lĩnh vực đào tạo được xác định sẽ đáp ứng nhu cầu riêng trong nước.

2.1. Mô tả lĩnh vực đào tạo

Sau khi xác định các lĩnh vực đào tạo, lập danh sách và quy nhóm các chương trình đào tạo theo lĩnh vực đào tạo, mô hình hoạt động phân tích định

tính nhu cầu đào tạo sẽ bắt đầu bằng việc phác hoạ của chính những lĩnh vực đào tạo đó. Xác định mô hình của lĩnh vực đào tạo là một nghiên cứu định tính cho phép miêu tả đặc điểm của một hoặc những khu vực kinh tế tạo ra nó, và xác định vị trí của nó trong nền kinh tế quốc dân và trên thế giới. Nghiên cứu này miêu tả các doanh nghiệp gắn với lĩnh vực đào tạo và cung cấp thông tin về tiềm năng phát triển, sức mạnh và những tồn tại của lĩnh vực, cũng như những thách thức khi phát triển kinh tế trong nước và thế giới. Nghiên cứu cũng nêu các chức năng công việc liên quan đến lĩnh vực đào tạo, chỉ ra mối liên hệ giữa chúng với các chương trình đào tạo dẫn đến các chức năng đó. Như vậy, mô hình lĩnh vực đào tạo tập hợp những thông tin thích đáng về nguồn nhân lực của một hay nhiều khu vực, viễn cảnh nghề nghiệp và tình hình đào tạo, làm sáng tỏ sự tương ứng, hoặc độ chênh lệch giữa nhu cầu của thị trường lao động và cung cấp đào tạo. Việc phân tích mức độ tương ứng giữa chức năng công việc và các chương trình đào tạo sẽ cho phép quan sát sự tương ứng hay sự khác biệt nói trên.

Để trở thành cơ sở tham chiếu khi xây dựng các chương trình đào tạo quốc gia, việc miêu tả các lĩnh vực đào tạo phải cung cấp một cái nhìn tổng quát về tình hình trên cả nước, có tính đến đặc điểm của mỗi vùng. Như vậy, việc nghiên cứu lĩnh vực sẽ cho các số liệu về các loại hình doanh nghiệp được quy thành nhóm (theo tầm cỡ, mức độ tự động hoá, vùng và kiểu loại sản xuất...) và về đặc điểm của nguồn nhân lực. Mỗi nước có thể mô tả mô hình của tất cả các lĩnh vực trong cùng thời gian, hoặc chỉ chọn phân tích đồng thời một vài lĩnh vực. Theo chiến lược thứ hai, người ta sẽ xem xét những viễn cảnh và ưu tiên biên soạn mới hoặc chỉnh sửa các chương trình đào tạo do Nhà nước hoặc cơ quan chủ quản phụ trách giáo dục kỹ thuật và dạy nghề xây dựng. Phương pháp này có lợi là có thể chia nhỏ các công việc phát triển chương trình đào tạo cho nhiều năm và đảm bảo cho các chương trình đào tạo được xây dựng trên cơ sở những thông tin được cập nhật nhất.

Để mô tả mô hình các lĩnh vực đào tạo, có thể áp dụng nhiều phương pháp nghiên cứu. Phương pháp truyền thống là thu thập tài liệu để có được những thông tin liên quan đến các lĩnh vực của hoạt động kinh tế. Thăm dò, điều tra doanh nghiệp và người lao động cũng là những phương pháp thích đáng khác. Dù sử dụng phương pháp nào, việc mô tả mô hình lĩnh vực đào tạo với những phương pháp đó phải giúp kiểm chứng được liệu có sự tương ứng giữa cung cấp nhân lực đào tạo và nhu cầu đào tạo không. Như vậy, mô tả mô hình lĩnh vực đào tạo có thể cho thấy có chức năng công việc chưa có cung cấp nhân lực đúng

nào hoặc ngược lại, hai hay nhiều chương trình đào tạo dẫn đến cùng phục vụ một chút năng công việc. Việc đánh giá sự tương ứng giữa cung cấp nhân lực đào tạo và nhu cầu của khu vực cho phép cung cấp thông tin cho những nhà hoạch định chính sách về định hướng cần ưu tiên cho việc phát triển lĩnh vực đào tạo và thiết lập những ưu tiên phát triển chương trình đào tạo.

2.2. Định hướng và kế hoạch phát triển chương trình đào tạo

Tình hình thực tế hiện nay và quá trình phát triển có thể dự báo được nhu cầu của các nghề thuộc các lĩnh vực đã xác định, đó là cơ sở để tìm ra những định hướng ưu tiên nhằm thiết kế chương trình đào tạo một cách phù hợp và hệ thống. Những định hướng này thể hiện qua việc thiết lập những ưu tiên trong quá trình phát triển chương trình đào tạo.

Những định hướng xác định ở giai đoạn này cho phép xây dựng kế hoạch phát triển chương trình đào tạo dựa trên các yếu tố sau:

- Những định hướng của Nhà nước có tác động đối với việc đào tạo nguồn nhân lực (ví dụ, định hướng về y tế và an toàn lao động);
- Những định hướng của Bộ phụ trách về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề và những Bộ phối hợp (ví dụ, định hướng giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cho thanh niên và phụ nữ);
- Tình hình cụ thể của từng lĩnh vực đào tạo.

Nhìn chung, để xây dựng kế hoạch phát triển các chương trình đào tạo, trước hết người ta sẽ tóm tắt ngắn gọn thực trạng của mỗi lĩnh vực đào tạo căn cứ vào những kết luận về đặc điểm của mỗi lĩnh vực đào tạo đã triển khai hay vào ý kiến của một nhóm chuyên gia, của chuyên gia đại diện cho thị trường lao động và của ngành giáo dục đối với các lĩnh vực chưa được nghiên cứu. Sau đó là xác định những ưu tiên phát triển chương trình đào tạo cho tất cả các lĩnh vực. Dù thế nào, kế hoạch phát triển các chương trình đào tạo cũng cần xác định một số lĩnh vực đào tạo ưu tiên và những ưu tiên này cần được xây dựng căn cứ vào định hướng của Nhà nước và của các Bộ, vào tình hình của mỗi lĩnh vực và vào nguồn lực có thể sử dụng. Dựa trên quy mô của đề án cải cách giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, nguồn lực sẵn có về con người, vật chất cũng như tài chính, kế hoạch phát triển chương trình đào tạo có thể chia thành nhiều giai đoạn và kéo dài từ 2 đến 5 năm hoặc lâu hơn.

2.3. Phân tích việc

2.3.1. Lợi ích của phân tích việc

Phân tích thực trạng công việc là phần thứ ba của hoạt động phân tích nhu cầu đào tạo về mặt chất lượng, nhằm mục đích thu thập những thông tin về nghề đã lựa chọn ở giai đoạn lập kế hoạch cho từng lĩnh vực. Những thông tin này không thể thiếu khi tiến hành xác định năng lực và xây dựng chương trình đào tạo.

2.3.2. Nội dung phân tích việc

Phân tích thực trạng công việc nhằm mục đích thu thập các dữ liệu xác đáng và đầy đủ nhất về nhu cầu đào tạo gắn với một nghề. Để đảm bảo tính thích đáng của các dữ liệu, điều quan trọng là phải hiểu biết sâu sắc về nghề là đối tượng của chương trình đào tạo.

Phân tích việc nhằm thu được những thông tin về:

- Bản chất của công việc, điều kiện thực hiện, yêu cầu thị trường lao động, viễn cảnh về việc làm và thu nhập...;
- Những nhiệm vụ mà người hành nghề phải thực thi;
- Những điều kiện thực hiện nhiệm vụ đó và các tiêu chí thể hiện năng lực⁷;
- Các loại sản phẩm và kết quả chờ đợi;
- Quá trình thực hiện công việc đang áp dụng;
- Các kỹ năng cần thiết và những thái độ cần có trong nghề.

2.3.3. Phương pháp thu thập thông tin

Có nhiều phương pháp thu thập thông tin để phân tích việc. Một số phương pháp đòi hỏi nhiều nguồn lực cũng như điều kiện hơn những phương pháp khác. Tuy nhiên, sử dụng phương pháp nào cũng cần phải được sự cộng tác chặt chẽ của các doanh nghiệp trong lĩnh vực điều tra vì mục đích của thu thập thông tin là phân tích nhu cầu đào tạo của họ. Điều quan trọng nhất là tham khảo ý kiến của những người thích hợp, tức là những người trực tiếp hành nghề, hoặc là cấp trên trực tiếp của họ. Cũng cần phải chắc chắn là những người được hỏi là mẫu đại diện cho toàn bộ những người làm trong ngành nghề đó. Khi lựa chọn các doanh nghiệp và những đối tượng điều tra, cần tuân theo một số tiêu chí như số

năm kinh nghiệm, vị trí địa lý, loại hình và tầm cỡ doanh nghiệp, tỷ lệ nam giới và phụ nữ trong nghề.

Sau đây là một số phương pháp có thể sử dụng để phân tích việc.

A. Nhóm thảo luận (focus group)

Phương pháp này là mời một nhóm người đến một địa điểm, nhóm có khoảng 10 đến 12 người đang hành nghề là tốt nhất, đặt cho họ một số câu hỏi có định hướng để thu thập thông tin. Trong trường hợp này, điều quan trọng là có đủ thời gian để thu thập toàn bộ số liệu. Nói chung phải cần từ 2 đến 3 ngày liên tục.

B. Phỏng vấn

Trường hợp vì nhiều lý do khác nhau không thể tập trung được người lao động, có thể sử dụng phương pháp phỏng vấn, có nghĩa là đến tận nơi làm việc của những người cần gặp để tìm kiếm thông tin.

C. Quan sát

Nhiều dữ liệu có thể thu thập bằng cách quan sát trực tiếp quá trình hành nghề trong thực tế. Tuy nhiên, cần kết hợp giữa phương pháp phỏng vấn và phương pháp quan sát nhằm tăng sự phong phú của nguồn thông tin thu thập.

D. Miêu tả nhiệm vụ

Một số doanh nghiệp đã tiến hành miêu tả nhiệm vụ trong các nghề. Dù chưa đầy đủ nhưng những miêu tả này có thể có ích khi phân tích thực trạng công việc. Vì vậy cần kết hợp phương pháp này với những phương pháp khác.

E. Điều tra bằng phiếu câu hỏi

Phiếu câu hỏi nhằm vào những điểm chính của phân tích thực trạng công việc, được dùng để hỏi mẫu đại diện một nhóm đối tượng điều tra, sau đó sẽ được tổng hợp và diễn giải. Tuy nhiên, để soạn được một phiếu câu hỏi thật xác đáng về nghề, trước khi biên soạn phải có nhiều hiểu biết về công việc sẽ điều tra. Gặp gỡ 1 hoặc 2 công nhân có kinh nghiệm có thể giúp xây dựng phiếu câu hỏi bao gồm toàn bộ các khía cạnh cần xử lý.

Trừ phương pháp sử dụng nhóm thảo luận cho phép đi đến những ý kiến đồng thuận trực tiếp và tại chỗ về thông tin sẽ thu nhận, cần phải xin ý kiến của một nhóm chuyên gia hay chuyên gia trong nghề để họ công nhận các thông tin thu thập. Việc hợp thức này sẽ tạo ra sự thống nhất ý kiến về thực trạng công việc, tránh được những trường hợp cá biệt không đại diện cho tình hình chung.

Tóm tắt

Phân tích nhu cầu đào tạo nhằm mục đích đảm bảo sự tương ứng giữa đào tạo và sử dụng lao động, gồm hai phần, phần định lượng và phần định tính. Phân tích nhu cầu về mặt số lượng dựa trên quan sát thị trường lao động và do cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề thực hiện. Phân tích định tính nhu cầu đào tạo là giai đoạn đầu của quá trình phát triển các chương trình đào tạo, được thực hiện trên ba phương diện.

Phương diện thứ nhất liên quan đến việc xác định các lĩnh vực đào tạo, nhằm xác định mô hình của các loại lao động được yêu cầu trong mỗi khu vực và cần phát triển chương trình đào tạo.

Phương diện thứ hai nhằm làm sáng tỏ những định hướng phát triển của lĩnh vực đào tạo và xác định những ưu tiên thực hiện khi phát triển chương trình đào tạo. Những định hướng và kế hoạch hành động cho lĩnh vực là một bộ phận của kế hoạch tổng thể phát triển chương trình đào tạo trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Chương trình đào tạo có thể kéo dài trong nhiều năm tùy thuộc vào quy mô của đề án cải cách và đương nhiên vào nguồn lực được sử dụng.

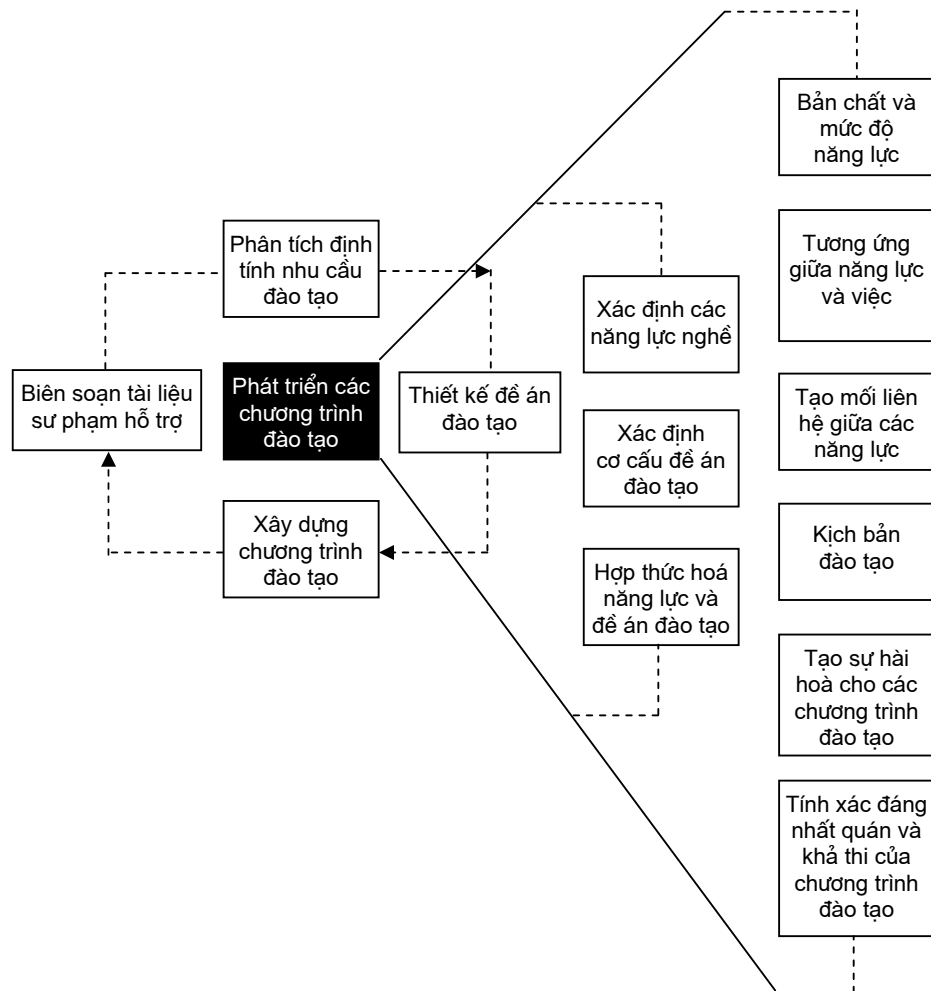
Khía cạnh thứ ba của phân tích định tính nhu cầu đào tạo là miêu tả chi tiết nghề sẽ đào tạo. Đó là phân tích việc. Những thông tin thu được trên phương diện này là không thể thiếu khi xác định năng lực cần có để hành nghề và thiết kế chương trình đào tạo. Chỉ nên thu thập thông tin từ những người đang hành nghề.

3. THIẾT KẾ ĐỀ ÁN ĐÀO TẠO

Phân tích định tính nhu cầu đào tạo, đặc biệt là phân tích việc trong nghề, cung cấp phần lớn những thông tin cần thiết cho việc thiết kế đề án đào tạo. Nguồn thông tin đó xác định những đòi hỏi khi bước vào thị trường lao động và cho phép quy định tiêu chuẩn đối với người học tốt nghiệp. Những yếu tố khác cũng cần phải được xem xét khi thiết kế đề án đào tạo, đáng chú ý là những định hướng của Nhà nước và mục tiêu của các bộ ngành trong lĩnh vực giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, khuôn khổ thiết kế chương trình đào tạo đã được duyệt và đặc điểm của những ứng viên cho chương trình đó.

Nội dung của thiết kế đề án đào tạo là:

- Xác định năng lực cần có để hành nghề, căn cứ vào những thông tin đã thu thập;
- Xác định cơ cấu của những năng lực đó trong đề án đào tạo;
- Xin ý kiến công nhận của các chuyên gia thị trường lao động và chuyên gia giáo dục về các năng lực và cấu trúc đề án đào tạo.



Sơ đồ 3. Thiết kế đề án đào tạo

3.1. Tiếp cận theo năng lực

Tiếp cận theo năng lực là một phương pháp phát triển chương trình đào tạo được sử dụng rộng rãi trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Phương pháp này dựa vào kết quả phân tích nhu cầu đào tạo do các chuyên gia về thị trường lao động thực hiện để xây dựng các đề án đào tạo, đảm bảo đào tạo người lao động có đủ năng lực cần thiết để hành nghề.

Liên quan đến việc xây dựng các chương trình đào tạo, **tiếp cận theo năng lực chủ yếu nhằm xác định các năng lực cần có khi thực hành nghề nghiệp, biến những năng lực đó thành mục tiêu của một chương trình đào tạo**. Như vậy phương pháp tiếp cận theo năng lực đảm bảo mối liên hệ trực tiếp giữa đào tạo và nhu cầu của thị trường lao động.

Khái niệm năng lực đã thay đổi theo thời gian và đã được nhiều tác giả định nghĩa. Đa số đề cập đến một số nguyên tắc cơ bản đặc trưng cho năng lực là:

- Một tập hợp các kiến thức, kỹ năng và thái độ;
- Thể hiện qua cách ứng xử có thể quan sát và đo lường được;
- Trong quá trình hoàn thành một nhiệm vụ hay một công việc;
- Phù hợp với một chuẩn hiệu năng đã định trước.

Nói cách khác, tiếp cận theo năng lực nhằm xác định ngay từ đầu khoá đào tạo những kết quả mong đợi sau khi kết thúc chương trình đào tạo và biến những kết quả thu được thành hành vi có thể quan sát và đo lường được. Phương pháp này cho phép đạt tới sự tương ứng tốt nhất giữa các quá trình và sản phẩm đào tạo với hiện trạng của thị trường lao động. Không đề cập đến nội dung môn học hay những khái niệm lý thuyết, cách tiếp cận này sử dụng những thuật ngữ có ý nghĩa hơn đối với các nhà tuyển dụng lao động như năng lực, tiêu chí thể hiện năng lực, quá trình và năng suất đòi hỏi khi bước vào nghề, tạo thuận lợi cho ngành giáo dục tiếp cận hướng tới gần hơn với thị trường lao động.

Sự khác biệt giữa các chương trình đào tạo được thiết kế theo phương pháp tiếp cận năng lực với những chương trình đào tạo truyền thống thể hiện qua các tiêu chí thể hiện năng lực và bối cảnh thực hiện tiêu biểu của ngành nghề.

Năng lực có những đặc điểm sau:

– **Đa chiều**, vì để có thể thực hiện tốt một nhiệm vụ hay một công việc, người lao động phải có một tập hợp kiến thức, kỹ năng và thái độ. Năng lực thể

hiện tập hợp này. Như vậy không thể nói đến năng lực khi tập hợp chỉ gồm các kiến thức, vì thuật ngữ kiến thức được dùng để chỉ các khái niệm trong môn học. Trên thực tế, năng lực bao gồm một tổng thể các kiến thức và kỹ năng thuộc bình diện tri thức, nhưng kết hợp với các kỹ năng vận động–tâm thần, giác quan và tình cảm...

– **Tích hợp**, vì có một số kiến thức và kỹ năng chưa đủ để có năng lực, mà các thành tố đó phải được tích hợp thành một khối. Năng lực cho phép huy động một tập hợp kiến thức và kỹ năng tích hợp, kết tụ thành khả năng làm được việc gì đó thành công và có khả năng tiến bộ.

– **Quan sát và đo lường được**, vì nhờ có năng lực người ta có thể thực hiện những công việc cụ thể như xây dựng, thi công, phân tích, lập kế hoạch, tìm giải pháp, đánh giá, sửa chữa... Tất cả những hoạt động đó, trên phương diện nhận thức hay giác quan–vận động hoặc phương diện khác đều có thể quan sát và đo lường. Như vậy, năng lực được thể hiện thông qua việc thực hiện các quá trình và kết quả dù phức tạp vẫn có thể quan sát, đo lường căn cứ vào những tiêu chí đã định trước.

3.2. Xác định năng lực nghề

Để có thể đào tạo người lao động có năng lực, cần phải nắm được những mong đợi và những yêu cầu của thị trường lao động đối với họ. Các bước phân tích định lượng nhu cầu đào tạo sẽ giúp nhà đào tạo nắm bắt được điều đó. Tuy nhiên, thông tin thu thập được phải được bộc lộ qua việc xác định những năng lực hợp thức và có ý nghĩa. Nhằm đạt được điều đó, những người chịu trách nhiệm xác định năng lực phải có khả năng phân tích thông tin. Do vậy, bên cạnh các chuyên gia đào tạo, cần phải có các chuyên gia trong nghề tham gia thiết kế để án đào tạo luôn luôn căn cứ vào nhu cầu của thị trường lao động.

Nói chung, việc xác định năng lực không phải dễ và phải trải qua nhiều giai đoạn. Những giai đoạn này không tạo thành một quá trình tuyến tính, cũng không độc nhất hay phổ biến. Đó là:

Phân tích thông tin

Trong giai đoạn đầu này, cần phải đảm bảo thu thập tất cả những thông tin cần thiết và mỗi thành viên của nhóm công tác tiếp nhận thông tin một cách phù hợp.

Quy nhóm thông tin

Nói chung việc phân tích thông tin cho phép đưa ra một số giả thiết về các nhóm dữ liệu có thể tạo ra nội dung của năng lực. Ví dụ, những thông tin về sửa chữa một chiếc máy có thể được tập hợp và quy thành một năng lực duy nhất là "sửa chữa một ...". Thông tin liên quan đến giải quyết vấn đề có thể dẫn đến việc xác định năng lực kiểu "giải quyết các vấn đề về...". Để được hợp thức, việc quy nhóm phải có ý nghĩa đối với bối cảnh công việc cũng như chương trình đào tạo.

Miêu tả năng lực

Tiếp theo, phải tìm được một cách diễn đạt tốt để miêu tả năng lực. Như đã nhấn mạnh, năng lực phải có thể quan sát và đo lường được và tiêu biểu cho quá trình thực hành nhiệm vụ. Theo tinh thần này, "hiểu phương thức sửa chữa động cơ" chưa lột tả được năng lực vì việc hiểu tự thân nó không quan sát được và cách diễn đạt này không thể hiện được quá trình thực hiện một nhiệm vụ trọn vẹn. Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, năng lực phải được miêu tả dưới dạng như "biết sửa chữa động cơ". Cách miêu tả này thu tóm được những chiều cạnh khác nhau của năng lực, đó là những phương diện đa chiều tích hợp cũng như là tính có thể quan sát và đo lường được của năng lực.

Phân tích thông tin và quy nhóm các dữ liệu cho phép các chuyên gia thiết kế đề án đào tạo xác định và miêu tả toàn bộ các năng lực mà chương trình đào tạo phải lấy đó là mục tiêu, đồng thời xem xét những đòi hỏi chủ yếu của nghề.

3.2.1. Bản chất và mức độ năng lực

Những yêu cầu liên quan đến thực hành nghề nằm ở những tầng bậc khác nhau. Một số thì rõ ràng cụ thể. Một số khác thì rộng và chung hơn, như yêu cầu về giao tiếp chẳng hạn. Những tầng bậc khác nhau về yêu cầu đó dẫn đến việc phải xác định các kiểu loại năng lực khác nhau.

Nói chung có thể phân biệt hai loại năng lực: năng lực chuyên biệt và năng lực chung. Năng lực chuyên biệt liên quan đến việc thực hiện những nhiệm vụ của một nghề. Còn năng lực chung, thì liên quan đến những phương diện rộng hơn của công việc, và có thể tồn tại trong nhiều nghề. Nhận diện rõ hai loại năng lực này sẽ có nhiều lợi ích đối với đào tạo. Nó cho phép đảm bảo chắc chắn là mọi khía cạnh của nghề đều được bao quát và tránh được việc chỉ dừng lại ở những khía cạnh thực hành, dễ phân định hơn. Hơn nữa nó cho phép tiết kiệm được cho chương trình đào tạo khi phân định ra các điểm chung hiện diện trong nhiều nhiệm vụ nghề và xử lý chúng dưới góc độ một năng lực riêng, không phải trở lại những điểm chung đó ở những năng lực khác. Cách làm này

sẽ tạo thuận lợi cho việc công nhận kết quả học tập và cho đào tạo thường xuyên, như chúng ta sẽ thấy ở phần sau.

Mức độ năng lực liên quan đến quy mô của các nhóm kiến thức, kỹ năng và hành vi. Không có quy tắc cụ thể quy định mức độ của một năng lực; tuy nhiên có thể nhắc lại là năng lực được định nghĩa là sự ứng xử có thể quan sát, đo lường được vào thời điểm thực hiện một nhiệm vụ hay một công việc.

Vì vậy năng lực là **khả năng thực hiện một nhiệm vụ trọn vẹn, đạt chuẩn kỹ năng tương ứng với ngưỡng quy định khi bước vào thị trường lao động**. Tiếp thu năng lực đòi hỏi phải tiếp nhận một khối lượng tích hợp các kiến thức, kỹ năng và hành vi. Như vậy năng lực hoàn toàn không đồng nhất với việc thực hiện thành thạo một động tác, một thao tác hay một quá trình giản đơn.

Do phải xác đáng, rõ ràng so với yêu cầu của nghề nghiệp nên phải giới hạn mức độ của năng lực. Năng lực quá lớn có thể sẽ khó kết hợp với việc miêu tả nhiệm vụ và trách nhiệm liên quan đến nghề. Hơn nữa, việc thể hiện chúng sẽ khó quan sát và đo lường. Năng lực có tác động trực tiếp đến chất lượng học tập vì nó quy định những kết quả mong đợi. Việc xác định quá nhiều loại năng lực, với những mức độ quá nhỏ sẽ dẫn đến nguy cơ gây ra chồng chéo, trùng lặp trong chương trình đào tạo, làm nặng chương trình đào tạo và đánh giá, làm chậm quá trình tổng hợp kiến thức. Ngược lại, định ra những năng lực quá rộng, quá chung chung có nguy cơ làm giảm tính thích đáng, làm mất ý nghĩa đối với thị trường lao động. Trong mọi trường hợp, chương trình đào tạo thiết kế theo những cách đó có thể kém chất lượng và người học sẽ khó có thể đáp ứng sự chờ đợi của thị trường lao động.

3.2.2. Sự tương ứng giữa năng lực và việc

Việc xác định năng lực gắn liền với ngành nghề đòi hỏi những phương pháp nghiên cứu nghiêm ngặt. Để tránh thiếu thông tin và chắc chắn bao quát được toàn bộ những khía cạnh quan trọng của nghề, cần có một công cụ cho phép thiết lập sự tương ứng giữa mỗi một năng lực và các dữ kiện liên quan đến thực tế công việc. Công cụ này có thể là một bảng tương ứng thiết lập mối liên hệ giữa các năng lực và mỗi một dữ liệu thu thập từ các nguồn tài liệu sử dụng, nhất là báo cáo phân tích thực trạng công việc và tình hình lĩnh vực đào tạo.

Việc lập bảng tương ứng giữa các năng lực nêu trong đề án đào tạo và các số liệu liên quan đến thực trạng công việc cũng sẽ giúp hạn định mức độ của mỗi

năng lực và phân biệt các năng lực mặc dù giữa chúng có sự liên hệ. Sau đó, thông tin về sự tương ứng giữa năng lực và thực tế thị trường lao động cũng góp phần đáng kể trong việc công nhận tính xác đáng của những năng lực đó, trong khi đó thông tin về mức độ năng lực cho phép xác định thời gian đào tạo.

3.3. Xác định cơ cấu của đề án đào tạo

Để xây dựng một đề án đào tạo có tính hệ thống và khả thi cần phải thiết lập mối liên hệ giữa các năng lực và phân bố vị trí của chúng trong đề án, xác định thời gian đào tạo cần thiết để đạt được toàn bộ các năng lực và thiết kế kịch bản đào tạo.

3.3.1. Thiết lập mối liên hệ giữa các năng lực

Đề án đào tạo thường bao gồm hai loại năng lực là năng lực chung và năng lực riêng, vì vậy, cần phải thiết lập mối liên hệ giữa hai loại năng lực đó nhằm chú trọng đến các nhiệm vụ giảng dạy cũng như sự cần thiết phải tránh sự dư thừa hay chồng chéo cũng như sự phức tạp trong tích hợp nội dung học tập. Việc thiết lập mối liên hệ nói trên cũng là một chỉ số về khả năng tăng cường và sử dụng các kinh nghiệm thu được từ các tình huống học tập khác.

Các nhà thiết kế chương trình đào tạo có thể sử dụng nhiều công cụ nhằm thiết lập và chỉ ra mối liên hệ giữa các năng lực. Những công cụ này cung cấp một cái nhìn tổng thể về đề án đào tạo và góp phần đánh giá tính lô gíc của nó ở giai đoạn sau. Ví dụ, bảng ma trận các năng lực mà một mô hình sẽ được giới thiệu ở phần phụ lục.

3.3.2. Nội dung đào tạo

Thiết kế nội dung đào tạo cho phép đánh giá tính khả thi của đề án đào tạo. Nhiệm vụ của giai đoạn này là xác định cơ cấu của chương trình đào tạo gắn với năng lực, tùy theo khuôn khổ thời gian dành cho đào tạo.

Cũng chính trong giai đoạn này phải dự trù thời gian đào tạo cho mỗi năng lực nêu trong đề án. Khi ấn định thời gian cần xem xét mối liên hệ giữa năng lực và mức độ phức tạp của nội dung học tập gắn liền với nó. Vì vậy, đây là một cách tiếp cận hệ thống nhằm đảm bảo thời gian đào tạo đã định là thực tế và vừa đủ, đồng thời đạt được sự tiết kiệm trong học tập.

Để xác định thời gian đào tạo một cách hiện thực, khi xây dựng nội dung đào tạo nên dự tính các phương thức học tập có thể áp dụng (lý thuyết, thực hành, tại xưởng, trong phòng thí nghiệm, thực tập, vừa học vừa làm ...)

3.3.3. Tạo sự hài hoà cho các chương trình đào tạo và triển khai liên thông

Tạo ra sự hài hoà giữa các chương trình đào tạo và sự liên thông giữa các cấp độ đào tạo là vô cùng quan trọng đối với việc đảm bảo tính hiệu quả chung của hệ thống và tránh được việc xây dựng các chương trình đào tạo không cho phép người học được tiếp tục học ở cấp cao hơn. Việc làm này cũng tạo thuận lợi cho những người đang trong quá trình đào tạo và cho việc thực hiện chính sách đào tạo thường xuyên.

Trên tinh thần này, phải bổ sung nội dung đào tạo bằng cách xem xét khả năng tạo sự hài hoà với các chương trình đã có và xác định những liên thông có thể thiết lập, nhằm tạo thuận lợi cho người học tiếp tục học lên bậc đại học.

3.4. Hợp thức hoá năng lực và đề án đào tạo

Hợp thức hoá các năng lực và đề án đào tạo là công việc hoàn thành của quá trình xây dựng đề án đào tạo, nhằm khẳng định tính thích đáng của các năng lực đã đề xuất cũng như tính hệ thống và tính khả thi của đề án đào tạo.

Để khẳng định tính thích đáng, tính hệ thống và tính khả thi của đề án đào tạo, cần tham khảo ý kiến của các chuyên gia trong nghề và những người đang công tác trong bối cảnh đào tạo gắn với nghề đó. Tốt nhất là được sự đồng thuận của đại diện nhà tuyển dụng, giới lao động thuộc lĩnh vực đang nghiên cứu (một số người đã tham gia phân tích thực trạng công việc, lãnh đạo doanh nghiệp, hiệp hội, công đoàn) và đại diện của các cơ sở giảng dạy (hiệu trưởng, chuyên gia sư phạm, giáo viên...) cũng có thể tham gia đánh giá.

Những đối tượng vừa nêu ở trên, là những người thích hợp nhất, có thể đánh giá tính thích đáng và chất lượng của đề án đào tạo. Cần tổ chức các buổi gặp gỡ họ tại một địa điểm để trao đổi quan điểm và củng cố các dự định. Lợi ích của những cuộc gặp như thế là không bỏ sót bất kỳ một mối quan tâm nào của thị trường lao động cũng như của ngành giáo dục. Đây cũng là cơ hội tốt để thống nhất về khả năng đào tạo và các đối tác có thể tham gia.

Nói một cách chính xác, tính thực tiễn của đề án đào tạo chính là mức độ phù hợp giữa năng lực đã xác định và nhu cầu đào tạo về mặt chất lượng gắn với một nghề. Đánh giá tính thực tiễn của đề án sẽ cho phép kiểm tra toàn bộ những nhu cầu đào tạo quan trọng đã được xem xét hay chưa.

Tính lô gíc nhất quán của đề án đào tạo được kiểm chứng qua khả năng kết nối giữa các thành tố của nó. Để đảm bảo tính chất này cần áp dụng phương

pháp tiếp cận theo chương trình và coi trọng các định hướng của Nhà nước, mục tiêu của của các bộ, ngành trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề (xem phần 1 nhan đề *Định hướng, chính sách và cơ cấu của Chính phủ*).

Tính khả thi của đề án đào tạo chính là tính hiện thực của nó ở góc độ sư phạm, tài chính và tổ chức. Tính chất này được xác định qua xem xét cơ cấu các năng lực, số giờ học dự kiến và những nguồn lực cần thiết. Vì vậy, việc xin ý kiến công nhận đề án đào tạo cho phép xác định những kịch bản khác nhau đồng thời chỉ ra các điều kiện thực hiện, bản chất của dịch vụ đào tạo sẽ cung cấp cũng như chi phí dự tính.

Đánh giá tính thực tiễn của đề án đào tạo thường được giao cho những chuyên gia đại diện cho thị trường lao động, còn các chuyên gia giáo dục thì được hỏi ý kiến tư vấn về tính lô gíc và tính khả thi của nó.

Tóm tắt

Xây dựng đề án đào tạo gồm các nội dung:

- Xác định các năng lực cần có để thực hiện căn cứ vào những thông tin thu thập được qua nghiên cứu lĩnh vực, hay chính xác hơn, qua phân tích thực trạng công việc;
- Xác định cơ cấu của các năng lực nêu trong đề án;
- Hợp thức hoá tính thực tiễn của các năng lực đề xuất, tính lô gíc cũng như tính khả thi của đề án đào tạo bằng cách thông qua các đối tác trên thị trường lao động và đối tác trong ngành giáo dục.

Việc phát triển các chương trình đào tạo theo phương pháp tiếp cận năng lực, vốn được ưu tiên sử dụng trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, đòi hỏi phải xác định những năng lực cần có để thực hiện đồng thời đưa ra những tiêu chuẩn nghề phù hợp với những yêu cầu nói chung đã được thừa nhận khi bước vào thị trường lao động. Các năng lực chuyên biệt liên quan trực tiếp đến sự thực hiện các nhiệm vụ trong một nghề, còn năng lực chung thì rộng hơn, có thể áp dụng cho nhiều nhiệm vụ trong một nghề hoặc nhiều nghề.

Nhằm đảm bảo cho đề án đào tạo được chính xác và tường minh, trong quá trình phát triển đề án, cần dự kiến lập một bảng tương ứng cho phép kết hợp mỗi dữ kiện thu thập được từ việc phân tích nhu cầu đào tạo, định hướng của các bộ ngành và phân tích thực trạng công việc với một năng lực đã xác định. Cách làm này cho phép tạo cơ cấu cho đề án đào tạo qua việc phân bố vị trí của

các năng lực, xây dựng nội dung đào tạo và ngay từ đầu dự báo việc tạo ra sự hài hoà và liên thông giữa các chương trình đào tạo.

Giai đoạn hoàn thành của quá trình là hợp thức hoá các năng lực và đề án đào tạo bằng cách xin ý kiến của các chuyên gia trên thị trường lao động và chuyên gia giáo dục. Nội dung xin ý kiến chấp nhận liên quan đến tính thực tiễn của các năng lực, tính khả thi của đề án đào tạo.

4. THIẾT KẾ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Mục tiêu của quá trình phát triển các chương trình đào tạo trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề trước hết là thiết kế các chương trình đào tạo phù hợp, có nghĩa là giúp người học tiếp nhận được những năng lực cần thiết để hành nghề theo tiêu chí do thị trường lao động quy định. Nhằm đạt mục tiêu đó, việc thiết kế chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề dựa vào nội dung của đề án đào tạo đã được xây dựng ở giai đoạn trước, với các năng lực và mục đích mong muốn. Giống như khi thiết kế đề án đào tạo, những người chịu trách nhiệm xây dựng chương trình đào tạo phải là những chuyên gia giáo dục, hoặc chuyên gia về thị trường lao động liên quan đến nghề đang hướng đến.

Chương trình đào tạo sẽ xác định từng năng lực nêu trong đề án đào tạo được công nhận, biến nó thành mục tiêu đào tạo kèm theo các chỉ số đánh giá mức độ làm chủ năng lực, thường được gọi là "tiêu chí thể hiện năng lực".

4.1. Mục tiêu đào tạo

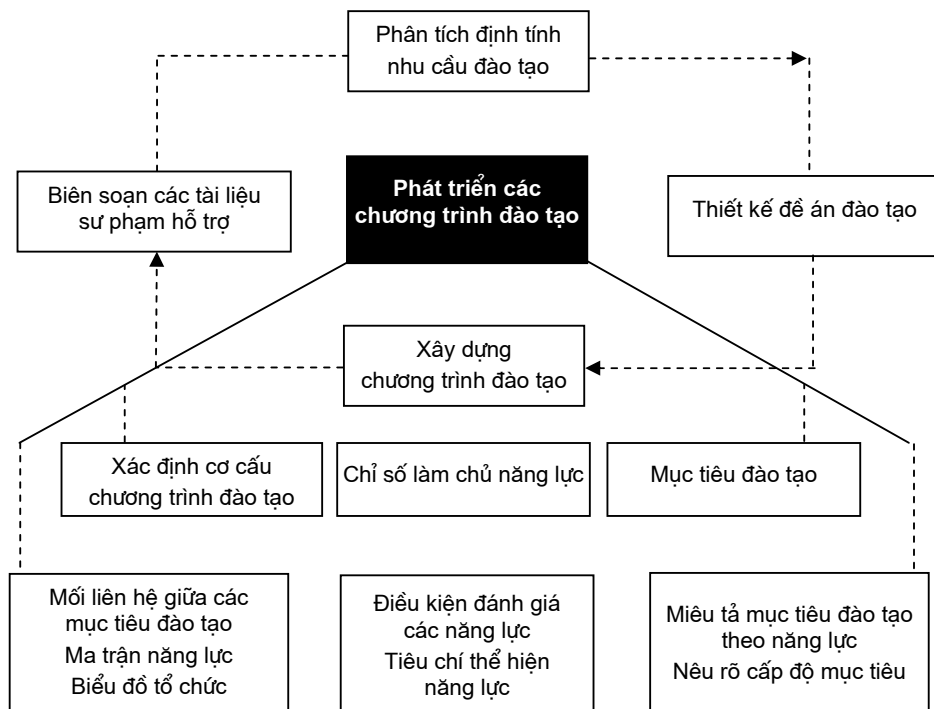
Mục tiêu đào tạo miêu tả chính xác mục đích hoàn thành của chương trình đào tạo, có nghĩa là những năng lực cần phải làm chủ. Trong cách tiếp cận theo năng lực, mục tiêu đào tạo không thể hiện thành nội dung môn học, mà là kết quả thu được sau khi học, có nghĩa là những năng lực đòi hỏi khi bước vào thị trường lao động. Vì vậy, *mục tiêu đào tạo chính là những gì người ta yêu cầu người học thể hiện sau khi hoàn thành khoá đào tạo*. Mục tiêu đào tạo miêu tả các năng lực và chỉ rõ mức độ hiệu quả cần đạt nhằm đáp ứng đòi hỏi của môi trường lao động. Hơn nữa, mục tiêu được xác định trên cơ sở xem xét bối cảnh thực hiện chương trình đào tạo.

4.1.1. Thể hiện các năng lực trong mục tiêu đào tạo

Nói chung một mục tiêu được thể hiện dưới hai hình thức. Mục tiêu có thể minh hoạ quá trình thực hiện năng lực hoặc miêu tả những thành tố chính của quá trình. Một mục tiêu được xác định dưới hình thức một quá trình thực hành

năng lực, miêu tả những giai đoạn thực hiện một nhiệm vụ cụ thể trên thị trường lao động. Ví dụ, mục tiêu nhằm xác định năng lực "có thể sửa chữa một động cơ đốt trong" có thể nhắc lại quá trình hoặc các giai đoạn mà người thợ cơ khí thực hiện nhiệm vụ đó, đó là:

1. Lập kế hoạch thực hiện công việc;
2. Tháo các bộ phận của động cơ;
3. Xem xét tình trạng các bộ phận của động cơ và thân động cơ (block);
4. Sửa và thay thế các bộ phận của động cơ và thân động cơ;
5. Lắp lại động cơ;
6. Kiểm tra xem tình trạng của động cơ có phù hợp với chuẩn của nhà sản xuất.



Sơ đồ 4. Xây dựng chương trình đào tạo

Một mục tiêu xác định những thành tố chính của một năng lực sẽ nêu bật những mặt cơ bản và quan trọng của nó. Như vậy, mục tiêu thể hiện năng lực có thể gồm các thành tố sau:

1. Trình bày các ý kiến và tư tưởng;
2. Trao đổi quan điểm;
3. Truyền thông tin;
4. Sử dụng thuật ngữ chuyên dụng trong nghề;
5. Làm việc theo nhóm.

Việc quyết định mục tiêu sư phạm dưới hình thức một quá trình hay các thành tố phụ thuộc vào năng lực đang là một câu hỏi. Điều quan trọng là mục tiêu đó phải giúp cho người sử dụng chương trình hiểu rõ ràng, chính xác mức độ và phạm vi của năng lực đó.

4.1.2. Cụ thể hoá vai trò của các mục tiêu

Nhằm nắm vững mức độ và giới hạn của năng lực, cũng có thể cụ thể hoá phạm vi những mục tiêu đề ra. Như vậy, đối với năng lực "sửa chữa động cơ đốt trong", có thể cụ thể hoá về loại động cơ và đặc tính chính của chúng. Ví dụ, có thể loại trừ động cơ diesel hoặc ngược lại nói rõ là loại động cơ này cũng thuộc năng lực cần đạt. Cũng theo cách đó, có thể nêu rõ năng lực gồm cả mối quan hệ với khách hàng. Toàn bộ những chi tiết cụ thể như trên giúp phân định rõ ràng giới hạn của năng lực cần đạt và vai trò của mục tiêu, cho phép người thiết kế chương trình đào tạo có những quyết định rõ ràng về tổ chức đào tạo (cơ cấu, thời hạn đào tạo) và những vấn đề khác.

4.2. Chỉ số làm chủ năng lực

Đánh giá mức độ tiếp thu năng lực khi khoá đào tạo hoàn thành là vấn đề chủ yếu. Vì vậy, mục tiêu đào tạo phải kèm theo các chỉ số đánh giá mức độ làm chủ năng lực. Nói chung, những chỉ số này làm rõ những điều kiện đánh giá năng lực và các tiêu chí liên qua đến hiệu quả mong muốn.

4.2.1. Những điều kiện đánh giá năng lực

Những điều kiện đánh giá năng lực cho phép cụ thể hoá bối cảnh, trong đó người được đào tạo ở vị trí nào, vào thời điểm người đó phải thể hiện sự làm chủ năng lực của mình. Những điều kiện đó cung cấp thông tin về nhiều phương diện như công cụ và thiết bị máy móc sẵn có, nguồn tài liệu tham khảo được phép, tình hình nghề nghiệp và những định hướng cần theo...

Những điều kiện đánh giá năng lực phản ánh tốt nhất sự thực hành năng lực đó khi bước vào thị trường lao động; nó cũng giúp khẳng định rằng mọi người

học tốt nghiệp đều có khả năng thực hành năng lực trong tình huống công việc thực tế. Ví dụ, những điều kiện đánh giá năng lực "sửa chữa động cơ đốt trong" có thể gồm những nội dung cụ thể sau:

- Làm việc độc lập
- Sửa những loại động cơ thường dùng
- Dùng các công cụ phù hợp, các thiết bị đặc biệt trong danh mục các tài kỹ thuật được sử dụng để sửa chữa động cơ.

4.2.2. Tiêu chí thể hiện năng lực

Những tiêu chí thể hiện năng lực gắn liền với mục tiêu đào tạo nhằm đánh giá mức độ làm chủ năng lực, cho phép xác định những yêu cầu giống như yêu cầu về thực hành năng lực khi bước vào thị trường lao động, do đó đảm bảo được chất lượng của các văn bằng cấp phát.

Trong phương pháp tiếp cận năng lực, phương thức đánh giá theo tiêu chí được ưu tiên hàng đầu. Như vậy, sự làm chủ năng lực sẽ được đánh giá theo những phương diện có thể quan sát và đo lường được, với những tiêu chí thể hiện năng lực được xây dựng từ trước, mà tất cả mọi người đều biết. Mức độ thể hiện năng lực của mỗi người học được đánh giá theo những tiêu chí nêu trong chương trình đào tạo. Vì vậy, không có bất kỳ sự so sánh nào giữa mức độ thể hiện năng lực của một cá nhân với mức độ thể hiện năng lực của một nhóm, như phương thức đánh giá theo chuẩn.

Do năng lực là một tập hợp kiến thức và kỹ năng nên nếu chỉ đo kiến thức, thì sẽ không đủ để đánh giá mức độ làm chủ của người học. Vì vậy, cần đánh giá công tác thực hành, có nghĩa là đặt người học vào một tình huống công việc mô phỏng hay thực tế bằng cách tổ chức kỳ thi đòi hỏi huy động toàn bộ kiến thức, kỹ năng và hành vi vốn là những thành tố của năng lực. Ví dụ, nếu chỉ tổ chức duy nhất môn thi lý thuyết sửa chữa động cơ thôi, thì sẽ không đủ đảm bảo để đánh giá được năng lực "sửa chữa động cơ đốt trong". Trên thực tế cần phải đặt người học cần đánh giá vào trong tình huống công việc thực sự.

Do đó, các tiêu chí đánh giá thể hiện năng lực đòi hỏi nêu ra những yêu cầu cụ thể, quy định những mặt nào có thể quan sát trực tiếp và đo lường. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là đánh giá năng lực chỉ giới hạn ở việc kiểm tra chất lượng của một sản phẩm. Các tiêu chí đánh giá kỹ năng có thể liên quan đến các quá trình cũng như các hoạt động tư duy. Ví dụ, năng lực "phân tích các mạch điện" là một quá trình tư duy và không nhằm mục đích sản xuất ra một loại vật

chất. Vì vậy, các tiêu chí đánh giá biểu hiện năng lực thường gắn với một năng lực, mặc dù có thể quan sát đo lường, liên quan đến những mặt khác với một sản phẩm cụ thể. Ví dụ, có thể là sự chính xác trong tính toán, sự sắc sảo trong nhận xét, sự chính xác trong việc định vị các thành tố trên bản vẽ và sơ đồ.

4.3. Xác định cơ cấu chương trình đào tạo

Giai đoạn cuối của quá trình xây dựng chương trình đào tạo là xác định mối liên hệ giữa các mục tiêu đào tạo, nhằm giúp cơ sở đào tạo tổ chức giảng dạy đảm bảo tính lô gíc trong đào tạo và tạo thuận lợi cho sự tích hợp kiến thức. Mối liên hệ giữa các mục tiêu đào tạo cũng giúp xác định cơ cấu của chương trình đào tạo có chú trọng đến những yếu tố tổ chức khác như thời gian đào tạo, bản chất mức độ phức tạp của nội dung học tập và địa điểm đào tạo.

Việc tổ chức chương trình đào tạo dựa vào một số công cụ cho phép kết nối các năng lực cũng như đảm bảo tính lô gíc giữa năng lực và mục tiêu học tập. Những công cụ như bảng ma trận các năng lực và biểu đồ tổ chức rõ ràng dùng để thiết lập mối liên hệ giữa các yếu tố trên.

Về hình thức, một chương trình đào tạo xây dựng theo mục tiêu năng lực thường gồm các phần sau:

- Tên gọi chương trình, mã chương trình, văn bằng công nhận trình độ;
- Điều kiện được tiếp nhận vào chương trình đào tạo (điều kiện đầu vào –BT);
- Giới thiệu chung về nghề;
- Mục tiêu của GDKT&DN;
- Danh sách các năng lực mà chương trình đào tạo cung cấp;
- Mục đích và chuẩn cho từng năng lực.

Như vậy quá trình biên soạn chương trình đào tạo được hoàn chỉnh với sự miêu tả tương đối chi tiết như trên, đặt chương trình đó vào lĩnh vực đào tạo của nó và trong tổng thể những chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề khác. Những thông tin này trên thực tế là nội dung bản kế hoạch của Bộ chủ quản dùng làm cơ sở tham chiếu chính thức cho các trường khi triển khai đào tạo tại cơ sở của mình (xem phần 4 nhan đề *Triển khai đào tạo tại cơ sở*); Nhưng trước khi thực hiện chương trình, cần biên soạn những tài liệu hỗ trợ giảng dạy.

Tóm tắt

Việc biên soạn chương trình đào tạo dựa vào nội dung của đề án đào tạo, đã được phê duyệt ở giai đoạn trước, có nghĩa là dựa vào năng lực và những mục tiêu cần đạt. Như vậy, các năng lực được nêu ra dưới hình thức mục tiêu đào tạo. Mục tiêu đào tạo thường kèm theo các chỉ số làm chủ năng lực. Các chỉ số này có chức năng cụ thể hoá các tiêu chí thể hiện năng lực liên quan đến kết quả mong muốn cũng như những điều kiện đánh giá năng lực. Theo cách thể hiện đó, mục tiêu đào tạo xác định những kết quả mong đợi sau khi hoàn thành quá trình đào tạo, chứ không phải là những nội dung học tập cần thiết nhằm đảm bảo làm chủ năng lực. Đánh giá theo tiêu chí, được ưu tiên sử dụng trong phương pháp tiếp cận năng lực, nhằm đánh giá sự làm chủ năng lực của người học khi kết thúc đào tạo, chú trọng đến các tiêu chí biểu hiện năng lực của chương trình đào tạo. Vì vậy, hình thức đánh giá này khác một cách cơ bản với phương pháp đánh giá theo chuẩn, thường được sử dụng trong ngành giáo dục, mà mục tiêu là xác định thành tích của một cá nhân so với thành tích của một nhóm.

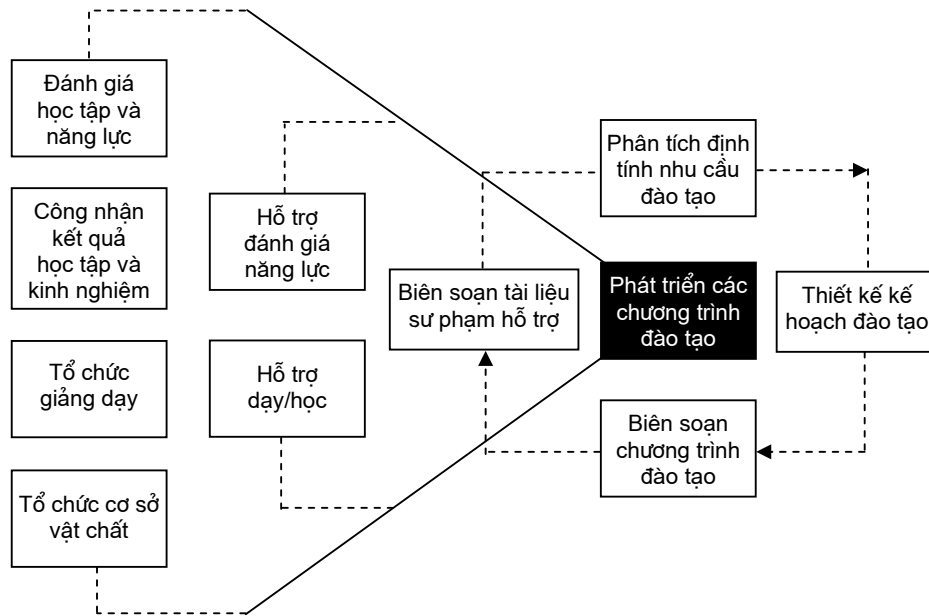
Xác định cơ cấu của chương trình đào tạo chính là thiết lập mối liên hệ giữa các mục tiêu đào tạo nhằm giúp các cơ sở giảng dạy lập kế hoạch tổ chức dạy/học đảm bảo tính hệ thống của chương trình đào tạo và tích hợp kiến thức. Có thể minh hoạ mối liên hệ này bằng các công cụ như bảng ma trận năng lực, biểu đồ tổ chức ...

5. BIÊN SOẠN TÀI LIỆU HỖ TRỢ GIẢNG DẠY

Các chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề thường do một Bộ hay một cơ quan của chính phủ được uỷ quyền biên soạn nhằm đáp ứng tốt nhất nhu cầu đào tạo của cả nước. Tuy nhiên, trách nhiệm thực hiện chương trình lại thuộc về các cơ sở đào tạo nằm rải rác trên toàn quốc, có nghĩa là thuộc về một số đông những người không trực tiếp tham gia thiết kế và biên soạn chương trình. Trong bối cảnh đó, triển khai chương trình đào tạo đòi hỏi phải tăng cường hỗ trợ sư phạm nhằm giúp các trường đạt được mục tiêu đề ra. Thông thường, sự hỗ trợ này được cụ thể hoá bằng việc biên soạn các tài liệu bổ sung cho giảng dạy học tập và phương pháp đánh giá, nhằm cung cấp thêm thông tin cho chương trình đào tạo, giúp nhóm công tác chịu trách nhiệm thực hiện chương trình có sự lựa chọn đúng đắn về tổ chức dạy/học cũng như các hoạt động giảng dạy và đánh giá.

Những tài liệu này nói chung liên quan đến:

- Tổ chức cơ sở vật chất;
- Định hướng sư phạm;
- Kế hoạch đánh giá học tập và năng lực;
- Công nhận kết quả học tập và thực nghiệm.



Sơ đồ 5. Biên soạn tài liệu hỗ trợ giảng dạy

5.1 Hỗ trợ giảng dạy và học tập

Phương pháp tiếp cận năng lực trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề đòi hỏi phải đổi mới phương thức giảng dạy, vì phương pháp giảng dạy truyền thống như thuyết giảng, không phù hợp với mục tiêu tiếp thu các năng lực quan sát và đo lường được trong những tình huống tương đương với tình huống công việc thực tế.

Như đã phân tích, năng lực có tính đa chiều, do đó việc học tập thực hiện trong khuôn khổ của chương trình đào tạo nhằm tiếp thu không chỉ các kiến thức mà cả các kỹ năng và những ứng xử đặc biệt trong một tổng thể thống nhất phù hợp với những yêu cầu của nghề nghiệp. Đặc điểm này của phương pháp tiếp cận năng lực đòi hỏi đội ngũ giáo viên phải thay đổi phương pháp sư phạm, phải tập trung vào người học chứ không phải vào giảng dạy. Vai trò của giáo

viên cũng thay đổi: từ nay giáo viên đóng vai trò hướng dẫn và song hành cùng người học trong quá trình học tập của họ. Từ đó có thể kết luận: vai trò hay trách nhiệm của người học cũng thay đổi cơ bản. Họ phải chịu trách nhiệm về quá trình tiếp thu năng lực của mình, có nghĩa là phải tận dụng tất cả nguồn tài nguyên mà mình được sử dụng. Điều này đòi hỏi người học phải có tính tự chủ cao và phải thực sự quyết tâm đạt tới mục đích tìm kiếm.

Trên thực tế, trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, đội ngũ giáo viên đồng thời phải có một khối lượng kiến thức lý thuyết và kinh nghiệm thực hành rộng lớn. Ví dụ, dù đó là nghề cơ khí ô tô hay nghề nấu bếp, giáo viên phải được đào tạo đúng nghề và có năng lực vững vàng, ngoài ra tốt nhất là họ đã hành nghề ít nhất một vài năm.

Chất lượng triển khai và tính chính xác trong việc đánh giá một chương trình đào tạo sẽ cao hơn nếu cơ sở đào tạo được sự ủng hộ của Bộ hay của cơ quan chịu trách nhiệm biên soạn chương trình đào tạo, khi triển khai kế hoạch tổ chức giảng dạy, cơ sở vật chất và đánh giá. Cũng cần chú ý là phòng học không phải là nơi học tập duy nhất vì phòng thí nghiệm, xưởng nghề và môi trường lao động cũng là những địa điểm không thể thiếu cho hoạt động học tập.

5.1.1. Tổ chức giảng dạy

Trong phương pháp tiếp cận năng lực, việc lựa chọn phương thức dạy và học tùy thuộc vào quá trình tiến triển của những người đang được đào tạo. Việc phân chia các hoạt động học tập căn cứ vào lô gic nội tại của môn học không còn phù hợp với công tác triển khai đào tạo.

Người ta sẽ phải thiết lập mối quan hệ giữa việc học những kiến thức chung và những nội dung đặc biệt, tạo thuận lợi cho sự tích hợp và chuyển giao kết quả thu được từ bài học này sang bài học khác. Phương thức đào tạo này đòi hỏi có sự cộng tác và phối hợp chặt chẽ giữa các giáo viên. Do vậy, việc phân chia bài học không được thực hiện theo môn học phải giảng dạy, mà phải theo những nội dung cần học. Trên cơ sở biểu đồ các năng lực đã xác định vào thời điểm xây dựng cơ cấu chương trình đào tạo (xem mục 4.3) các bài giảng sẽ hội đủ các yếu tố kiến thức, kỹ năng và hành vi cần tiếp thu. Sự tập hợp này nhằm tiết kiệm nội dung học tập, đồng thời chú trọng đến mức độ phức tạp, đến tính tổng hợp nội dung học tập, cũng như đến sự chuyển giao kết quả. Việc phân chia nội dung học tập cũng căn cứ vào khả năng về cơ sở vật chất và địa điểm đào tạo.

5.1.2. Tổ chức cơ sở vật chất

Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, người học khó có thể tiến hành học tập và tiếp thu năng lực mà không được tiếp cận với những thiết bị, công cụ và cơ sở vật chất sử dụng trong nghề vốn phải chi phí tốn kém nhưng không thể bỏ qua. Việc tiếp thu năng lực nghề đáp ứng với đòi hỏi của thị trường lao động chỉ có thể thực hiện trong một môi trường tương tự như môi trường lao động thực tế. Vì lý do này, khi xây dựng chương trình đào tạo, điều chủ yếu là phải xem xét tính khả thi của chương trình đó. Các trường, cơ sở đào tạo có phòng thí nghiệm, xưởng nghề và các phương tiện cần thiết khác không? Có khả năng thiết lập quan hệ đối tác với các doanh nghiệp sở tại nhằm chia sẻ các nguồn lực vật chất không? Các trường có đủ nguồn nhân lực, vật chất và tài chính cần cho việc triển khai chương trình đào tạo không? Đó là những câu hỏi cần đặt ra trong quá trình phát triển các chương trình đào tạo.

Việc xác định những điều kiện tổ chức vật chất cần có để triển khai chương trình đào tạo là một nội dung của kế hoạch thực hiện hoạt động đào tạo tại các trường chuyên nghiệp được phép cung cấp đào tạo.

Phân tích tính khả thi ngay từ giai đoạn 2 của quá trình phát triển chương trình đào tạo, hoặc vào thời điểm thiết kế và trình duyệt đề án đào tạo cho phép đánh giá nhu cầu từ góc độ tổ chức cơ sở vật chất. Ngoài vấn đề nhu cầu cũng cần xem xét cả địa điểm đào tạo.

Như vậy có thể đưa ra quyết định là những năng lực cần đầu tư lớn về cơ sở vật chất sẽ được thực hiện ở ngoài cơ sở đào tạo, hoặc trực tiếp trên thị trường lao động. Tuy nhiên, một quyết định như thế cũng cần được sự nhất trí của đại diện thị trường lao động, vì nó đòi hỏi phải tạo ra mối quan hệ đối tác giữa các doanh nghiệp trong môi trường kinh tế xã hội có liên quan (thực tập, hình thức vừa học, vừa làm...). Phần 2 và 4 của cuốn sách này đề cập đến quản lý nhà nước về đào tạo và triển khai đào tạo tại cơ sở thảo luận nhiều về quan hệ đối tác giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Việc phân tích sơ bộ chỉ cho phép đánh giá nhu cầu về tổ chức vật chất cần cứ vào phương thức đào tạo đã lựa chọn, và đánh giá sơ bộ chi phí triển khai thực hiện quyết định.

Chỉ sau khi (hoặc trong khi) xây dựng chương trình đào tạo, nhà thiết kế mới có thể biên soạn những tài liệu hỗ trợ giảng dạy chi tiết hơn nhằm giúp đỡ

cơ sở đào tạo thực hiện chương trình. Tài liệu hỗ trợ có thể là sách hướng dẫn tổ chức giảng dạy và tổ chức cơ sở vật chất đề cập đến những vấn đề như:

- Nhu cầu và yêu cầu về nguồn nhân lực (đặc biệt là giáo viên);
- Nhu cầu về động sản, thiết bị và công cụ
- Nhu cầu về nguồn vật chất cần có để thực hiện đề án sư phạm
- Nhu cầu liên quan đến việc chuẩn bị (xây mới hoặc cải tạo) địa điểm đào tạo (phòng học, phòng thí nghiệm và xưởng nghề)

5.2. Hỗ trợ đánh giá năng lực

Như chúng ta đã biết, quá trình xác định mục tiêu gắn với năng lực của chương trình đào tạo cũng nêu rõ những điều kiện đánh giá và tiêu chí thể hiện năng lực, mà chương trình đó áp dụng. Do vậy, hỗ trợ đánh giá chủ yếu là trang bị cho các cơ sở giảng dạy những công cụ cần thiết giúp họ diễn giải rõ ràng những điều kiện đánh giá, tiêu chí thể hiện năng lực và thực hiện đánh giá mức độ làm chủ các năng lực do chương trình đào tạo quy định. Những tài liệu hỗ trợ này cũng sẽ dùng để công nhận kết quả học tập và thực nghiệm.

5.2.1. Đánh giá kiến thức và năng lực

Phương pháp tiếp cận năng lực đặt người học ở vị trí trung tâm của quá trình đào tạo, nhưng cũng yêu cầu họ có trách nhiệm với việc học tập của mình. Vì vậy, cần thay đổi quan niệm về đánh giá. Đánh giá có hai chức năng bổ sung cho nhau nhưng phân biệt với nhau: chức năng hỗ trợ học tập bằng cách đo lường và đánh giá tiến bộ của người học (đánh giá đào tạo), chức năng công nhận kết quả học tập qua việc đo lường mức độ tiếp thu năng lực sau khi kết thúc khoá đào tạo (đánh giá kết quả).

Hình thức *đánh giá đào tạo* từ nay là một bộ phận của quá trình học tập, được thực hiện hàng ngày. Nội dung chủ yếu là thu thập dữ liệu nhằm xác định điểm mạnh và điểm yếu của người học với mục đích xem xét lại hoặc điều chỉnh giảng dạy, tạo điều kiện cho người học tiến bộ. Vì vậy, nó cho phép giáo viên trình bày nhận xét của mình với người học nhằm giúp họ tiếp tục học tập để tiến tới làm chủ năng lực.

Đánh giá đào tạo là một công cụ đặc biệt nhằm tăng cường và củng cố kiến thức. Tuy nhiên, trong mọi trường hợp, các kết quả đánh giá không thể dùng để công nhận thành tích học tập vì nó không cho phép quan sát việc thực hiện trọn vẹn một nhiệm vụ cần huy động toàn bộ các loại tri thức (kiến thức, kỹ năng và

cách ứng xử) ứng với năng lực cần đạt, mà chỉ tương ứng với một vài khía cạnh của năng lực.

Hình thức *đánh giá kết quả* nhằm đưa ra kết luận người học đã hoặc chưa làm chủ năng lực sau khi kết thúc học tập, vì vậy, cũng dùng để ra một quyết định công nhận thích hợp. Nói chung chỉ có hai mức công nhận, đó là mức đạt và mức không đạt, đã hoặc chưa làm chủ năng lực. Phương pháp tiếp cận năng lực áp dụng nguyên tắc sư phạm vì thành công của người học. Vì thế, *đánh giá đào tạo* có tầm quan trọng lớn, nó cung cấp thông tin hàng ngày cho giáo viên và người học về mức độ làm chủ những nội dung dạy/học. *Đánh giá kết quả* cho phép điều chỉnh giảng dạy nhằm giúp người học tiếp tục tiến độ học tập, hoặc học lại hay học kỹ hơn những nội dung chưa chắc chắn, quan trọng đối với những nội dung sắp học. Trong bối cảnh đó, đánh giá kết quả qua một kỳ thi, trong đó người học chứng minh sự làm chủ năng lực của mình chỉ được sử dụng để khẳng định sự thành công của chương trình đào tạo. Trường hợp thất bại, thì cần điều chỉnh phương thức giảng dạy và tổ chức thi lại.

Phương pháp tiếp cận năng lực cũng ưu tiên đánh giá theo tiêu chí, nghĩa là phương thức đánh giá trong đó người học thể hiện năng lực của mình để thực hiện nhiệm vụ quy định và được đánh giá theo ngưỡng hay tiêu chuẩn đạt yêu cầu đã quy định khi xây dựng mục tiêu đào tạo. Ngưỡng đạt thể hiện những yêu cầu liên quan đến trình độ làm chủ năng lực. Đánh giá theo tiêu chí cho phép công nhận người học đạt yêu cầu căn cứ vào chuẩn thành tích đã xây dựng và được các chuyên gia thị trường lao động công nhận. Năng lực thể hiện là của một người học do vậy sẽ không được so sánh với các người học khác, mà với những kết quả mong muốn, đã biết, đã nhiều lần chứng tỏ và minh họa trong quá trình học.

Cuối cùng, chuẩn thể hiện năng lực nêu rõ điều kiện đánh giá đối với người học vào thời điểm sự làm chủ năng lực được đánh giá. Nhằm đáp ứng đòi hỏi của giới lao động và đảm bảo năng lực cho những người tốt nghiệp chương trình đào tạo, người ta xác định các điều kiện đánh giá căn cứ vào tình hình thực hành năng lực thực tế trên thị trường lao động. Do vậy, đánh giá kết quả tiếp thu năng lực phải được thực hiện trong môi trường tương tự như môi trường làm việc thực tế.

Đánh giá theo tiêu chí được thực hiện với nhiều công cụ, có thể do Bộ chủ quản hoặc một cơ quan nhà nước chịu trách nhiệm biên soạn chương trình đào tạo thiết kế toàn bộ hoặc một phần và giới thiệu cho cơ sở đào tạo dưới dạng tài

liệu hướng dẫn đánh giá. Việc thiết kế công cụ đánh giá cũng có thể hoàn toàn được trao cho các cơ sở giảng dạy. Trong mọi trường hợp, người ra đề thi sẽ tìm được những thông tin cần thiết trong chương trình giảng dạy, trong mục tiêu đào tạo, trong các tiêu chí thể hiện năng lực và bối cảnh thực hiện.

Phân tích các thông tin chính xác trong chương trình đào tạo cho phép xác định một số nội dung cần đánh giá và quyết định chỉ đánh giá những nội dung có ý nghĩa nhất do không thể đánh giá tất cả. Những nội dung đánh giá sẽ có trong nội dung thi và có thể soạn phiếu đánh giá cho các kỳ thi.

Ngay cả khi quyết định giao cho cơ sở đào tạo xây dựng công cụ đánh giá, thì cơ quan trung ương cũng phải thiết kế các mẫu công cụ nhằm giúp đội ngũ giáo viên của các trường làm quen với phương thức đánh giá mới. Đối với chất lượng của hệ thống và giá trị thực sự của văn bằng cũng như vậy. Việc xây dựng các chuẩn năng lực quốc gia đòi hỏi có sự tương thích giữa các năng lực đã tiếp thu từ chương trình đào tạo được thực hiện ở cơ sở nào và thuộc vùng địa lý nào.

5.2.2. Công nhận kết quả học tập và kinh nghiệm

Việc công nhận kết quả học tập và kinh nghiệm nhằm mục đích xác định, đánh giá và công nhận các năng lực mà người học đã tiếp thu được từ trước qua quá trình học tập tại một cơ sở đào tạo khác, hay qua kinh nghiệm lao động và kinh nghiệm sống. Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, việc công nhận những kết quả đã có cho phép người học trở lại với học tập và tiếp tục quá trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của mình. Nó cũng giúp người học phát triển trong nghề nghiệp, với việc thay đổi vị trí làm việc hay tiến tới làm những việc phức tạp hơn.

Công nhận những kết quả đã tích lũy là phương thức mà các trường tạo ra sự phù hợp giữa chương trình đào tạo với nhu cầu riêng biệt của người học bằng cách tạo thuận lợi cho họ từng bước phát triển trong những chương trình đào tạo gắn liền với hoàn cảnh của họ. Thực vậy, người có nguyện vọng tiếp tục học sẽ không hứng thú học lại những chương trình đã học và sẽ không có động cơ học tập, nếu chương trình học không đáp ứng được nhu cầu của họ.

Phương pháp tiếp cận năng lực tạo thuận lợi và cho phép công nhận những kết quả tích lũy ngoài trường học và qua kinh nghiệm, trên cơ sở những nguyên tắc cơ bản sau.

- Những nội dung học tập do người học thực hiện ngoài hệ thống của trường có thể có giá trị và có ý nghĩa;

- Các kết quả học tập ngoài khuôn khổ của trường có thể so sánh với những năng lực của chương trình đào tạo dẫn đến việc cấp bằng và được đánh giá trên cơ sở đó;

- Khi thực hiện đánh giá các kết quả học tập và kinh nghiệm đã tích lũy từ trước cũng phải tuân thủ nghiêm ngặt những yêu cầu như đối với tình huống học tập bình thường;

- Cách thức công nhận kết quả học tập và kinh nghiệm đã có hoàn toàn giống với cách thức đánh giá kết quả trong nhà trường.

Thông thường, lập hồ sơ về quá trình học tập, lao động là phương tiện được sử dụng để công nhận các kết quả đã có. Trong hồ sơ, người xin học cần:

- Nêu rõ mục tiêu học tập của mình;
- Kể khai quá trình học tập (học ở trường, kinh nghiệm làm việc và kinh nghiệm sống);
- Phân tích và tổng hợp những nội dung đã học;
- Chỉ ra mối liên hệ giữa những nội dung đã học với nội dung của một chương trình đào tạo, nhằm nêu ra những năng lực và phần năng lực chứng minh rằng mình đã làm chủ;
- Tập hợp những giấy tờ minh chứng về những kết quả đã khai;

Hồ sơ nói trên sẽ được một nhóm chuyên gia giáo dục thuộc lĩnh vực đào tạo phân tích. Sau khi phân tích, người học sẽ được triệu tập đến phỏng vấn nhằm xác định những nội dung đã học để được công nhận.

Phân tích hồ sơ và phỏng vấn sẽ giúp lập ra danh sách các năng lực và những phần năng lực có khả năng được công nhận. Sau đó, nếu cần, người học sẽ được yêu cầu chứng tỏ năng lực của mình trong một bài thi đặc biệt nhằm đánh giá kết quả đã tích lũy. Sau giai đoạn này, năng lực đề nghị đánh giá sẽ được công nhận hoặc bị từ chối.

Sau khi hoàn thành quá trình công nhận các kết quả học tập và kinh nghiệm đã tích lũy, người ta sẽ xây dựng một chương trình đào tạo riêng, nhằm bù đắp những phần người học còn thiếu so với chương trình đào tạo của nhà trường, trong đó nêu rõ những năng lực chưa làm chủ. Người học sẽ theo một chương trình dành riêng cho mình và hoàn thành phần đào tạo chưa có để được cấp văn bằng mong muốn.

Tóm tắt

Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, chương trình đào tạo thường do cơ quan quản lý nhà nước biên soạn, nhằm đáp ứng nhu cầu của đất nước, nhưng việc triển khai chương trình lại do các cơ sở đào tạo thực hiện, với đội ngũ giáo viên nói chung không được tham gia thiết kế và biên soạn. Hệ quả là để đảm bảo cho chương trình đào tạo cung cấp phù hợp với mục tiêu đề ra, việc triển khai chương trình cần nhận được sự hỗ trợ sư phạm, thể hiện qua việc biên soạn các tài liệu hướng dẫn hoạt động dạy/học và phương thức đánh giá. Những tài liệu hỗ trợ này bổ sung những thông tin quan trọng cho việc triển khai và thực hiện chương trình đào tạo tại một cơ sở giảng dạy, liên quan đến:

- Tổ chức cơ sở vật chất;
- Định hướng sư phạm;
- Phương hướng đánh giá kiến thức và năng lực;
- Công nhận kết quả học tập và kinh nghiệm đã tích lũy.

Kết luận

Có thể sử dụng nhiều phương pháp tiếp cận để thực hiện chương trình đào tạo.

Ở mỗi nước khi tiến hành xây dựng lại hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề của mình cần xác định một khung phương pháp luận nhằm tổng hợp các giá trị và mục tiêu chiến lược định hướng cho sự phát triển giáo dục của nước mình. Ngoài việc nêu rõ phương thức, quá trình xác định và miêu tả các năng lực thuộc các ngành nghề đào tạo, khung phương pháp luận cần nêu ra những đặc điểm của chương trình đào tạo và sự kết nối của chúng với hệ thống đào tạo nói chung và đào tạo thường xuyên nói riêng. Cuối cùng, khung này cũng phải cung cấp những thông tin chính xác về mức độ đa năng hay chuyên sâu vốn là những đặc điểm của chương trình cũng như mối liên hệ giữa mục tiêu đào tạo, chiến lược giáo dục và phương tiện giảng dạy.

Chương trình đào tạo, sách hướng dẫn hoặc tài liệu hỗ trợ vốn là kết quả của sự áp dụng khuôn khổ phương pháp luận nói trên sẽ có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo.

Trong bối cảnh đó, thiết kế chương trình đào tạo là một quá trình phức tạp đòi hỏi tính chính xác cao. Việc thành lập nhóm công tác ở cấp trung ương chịu trách nhiệm biên soạn chương trình và tài liệu hỗ trợ sư phạm, hoặc kiểm tra

những tiêu chuẩn áp dụng đối với chương trình đào tạo có thể góp phần trực tiếp cho thành công của những đổi mới đề xuất.

Cũng có thể và thậm chí là nên áp dụng phương pháp tương tự trong lĩnh vực đào tạo theo nhu cầu, hay đào tạo trong doanh nghiệp.

Không nhất thiết phải tạo ra một khung phương pháp luận phức tạp, việc biên soạn chương trình đào tạo trong doanh nghiệp dựa trên phương pháp tương tự như đào tạo từ đầu, có thể tạo thuận lợi cho việc kết nối giữa đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên. Nhờ thế những phương pháp áp dụng trong đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên trực tiếp bổ sung cho nhau.

Nhờ có sự bổ sung này, những mục tiêu và nội dung trong đào tạo từ đầu có thể được sử dụng khi thực hiện các đề án đào tạo thường xuyên. Những năng lực nhận diện được khi xây dựng đề án đào tạo trong doanh nghiệp có thể góp phần đổi mới nội dung của chương trình đào tạo ban đầu.

Dựa vào nhận xét các ngành nghề được đào tạo thay đổi và phát triển không ngừng do có sự phát triển của công nghệ và phương thức sản xuất, có thể kết luận ngay là để duy trì và nâng cao chuẩn chất lượng của chương trình đào tạo cần phải tạo ra cơ chế chỉnh sửa hoặc cập nhật nội dung của các chương trình đó.

Đối với mỗi chương trình đào tạo có thể thực hiện một chu kỳ cập nhật khác biệt và đặc biệt, có tính đến trình độ kỹ thuật của nghề.

Chu kỳ nói trên có thể được bổ sung bằng việc triển khai một quá trình theo dõi, được xây dựng trên cơ sở phối hợp chặt chẽ với các đối tác doanh nghiệp cũng như với các Bộ và cơ quan của chính phủ có liên quan. Sự theo dõi này có thể tập trung vào sự phát triển của các năng lực (mặt định tính) cũng như là sự biến động về việc làm (mặt định lượng). Những thông tin này rất cần thiết khi phải xác định những hoạt động ưu tiên.

Dưới đây, chúng tôi xin nhắc lại: phần sách này là một phần của cuốn sách gồm 4 phần; ba phần khác có nhan đề là *Định hướng, chính sách và cơ cấu tổ chức của chính phủ; Quản lý trung ương về đào tạo và Triển khai đào tạo tại cơ sở*.

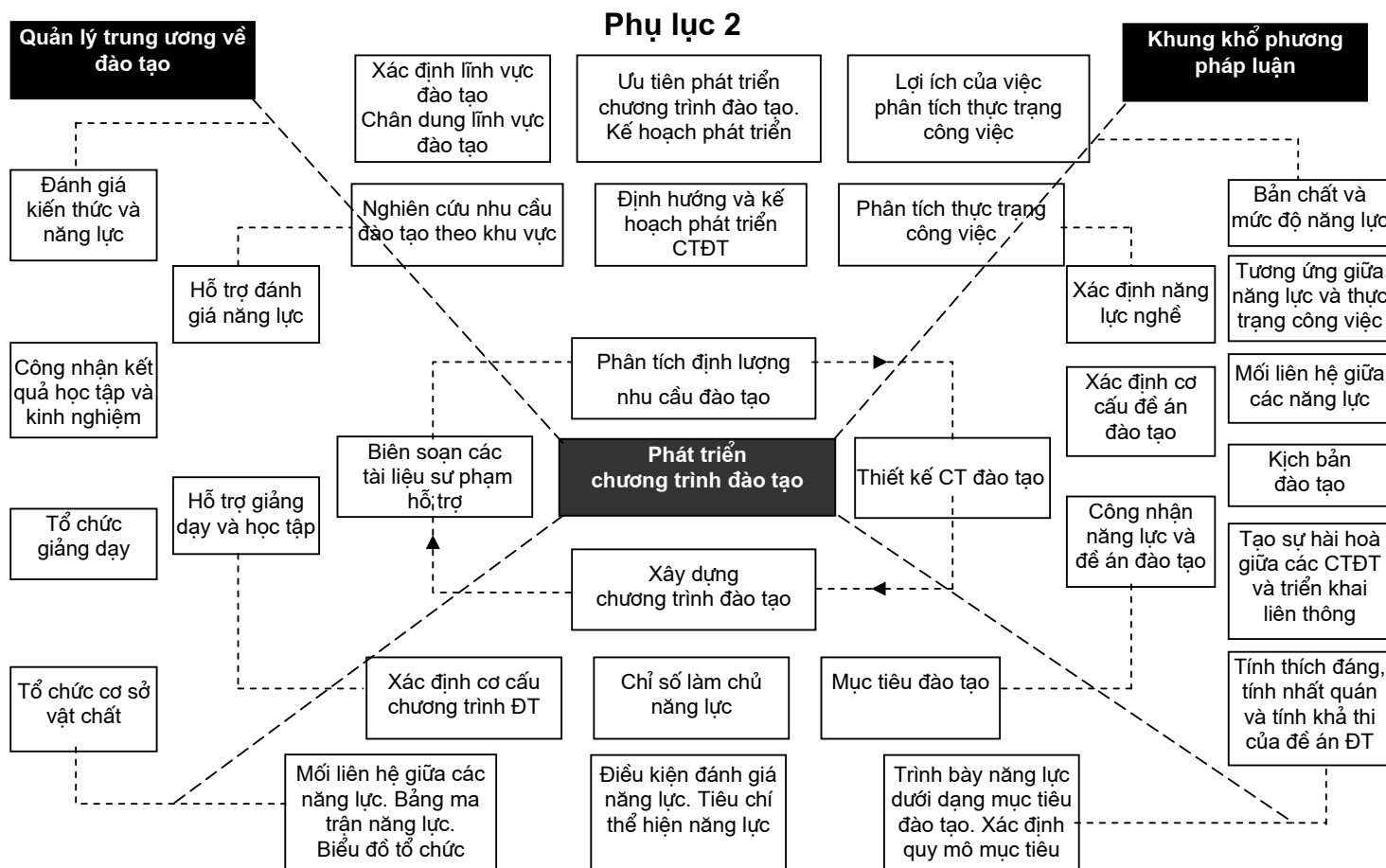
Phụ lục 1

BẢNG MA TRẬN CÁC NĂNG LỰC

Bảng ma trận các năng lực là một bảng với hai đầu vào cho phép chúng mình có sự liên hệ giữa các năng lực chung và năng lực riêng, cung cấp tổng quan về chương trình đào tạo và tạo thuận lợi cho phương pháp tiếp cận theo chương trình. Bảng này cũng rất hữu ích vào thời điểm đánh giá tính thống nhất của đề án đào tạo.

Trong bảng ma trận, những năng lực chung nằm ở trục ngang, còn năng lực riêng nằm trên trục dọc. Các mối liên hệ được thiết lập nhằm giải thích khả năng ứng dụng những năng lực chung đã tích lũy từ trước trong hoạt động học tập nhằm tiếp thu các năng lực riêng hay chứng minh đã làm chủ được chúng. Ví dụ, năng lực "thiết lập giao tiếp với mọi người" được áp dụng và có thể được tăng cường vào thời điểm thực hiện năng lực "bán vật tư tin học".

Những mối liên hệ được tạo ra như vậy, cho phép xác định tầm quan trọng của các năng lực từ góc độ nội dung giảng dạy cần thiết và chỉ ra được thứ tự thực hiện các nội dung đó trong đề án đào tạo.



Phần 4.

TRIỂN KHAI ĐÀO TẠO TẠI CƠ SỞ

MỞ ĐẦU

Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề trên bình diện quốc gia đang diễn ra sự chia sẻ trách nhiệm và hỗ trợ giữa các cơ quan quản lý nhà nước và các cơ sở đào tạo cung cấp các dịch vụ giáo dục.

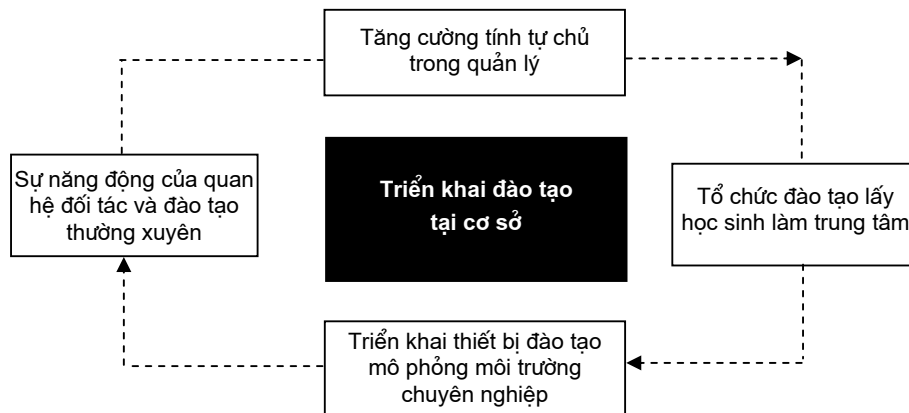
Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực lập kế hoạch mang tính chiến lược, phát triển chương trình và điều phối sẽ tạo ra kết quả thông qua việc thực hiện các chương trình đào tạo tại địa phương. Các đơn vị tổ chức tại địa phương (các trường chuyên nghiệp, lãnh đạo các cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, uỷ ban trường học, v.v...) và hệ thống các cơ sở đào tạo cùng chia sẻ trách nhiệm với nhau. Bên cạnh đó, cũng hình thành xu hướng phân cấp quyền lực cho các đơn vị bên dưới và trao trách nhiệm cho các cơ sở đào tạo. Các đơn vị tại địa phương có vai trò trung gian triển khai chính sách của bộ ngành, hỗ trợ và có ảnh hưởng đối với các cơ sở đào tạo trực thuộc đồng thời thúc đẩy sự hình thành các đối tác trong vùng. Theo xu hướng phát triển này, phần 4 đề cập đến việc quản lý một cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề trong bối cảnh nâng cao tính tự chủ trong quản lý.

Trong bối cảnh nêu trên, cơ sở đào tạo có phạm vi hoạt động rộng hơn để triển khai các điều kiện học tập cho phép học sinh đạt được các năng lực trong lĩnh vực được đào tạo và cung cấp các chương trình đào tạo đáp ứng được nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp và nhu cầu của chính người lao động tại địa phương, từng vùng, trong nước và thậm chí cả nước ngoài.

Trong quá trình đi tìm sự cân bằng động giữa việc tập trung quyền và phân quyền, các cơ sở đào tạo phải có trách nhiệm cung cấp các dịch vụ giáo dục phù hợp với học sinh, đồng thời phải tuân theo các chính sách của Chính phủ, của Bộ và các định hướng của địa phương trong việc quản lý hàng ngày các hoạt động giáo dục. Vì vậy, điều quan trọng là, các cơ sở này phải có phạm vi hoạt động, đủ năng lực cũng như đủ nguồn lực cần thiết để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Hiệu quả của hệ thống phụ thuộc vào sự cân đối giữa các chính sách của Nhà nước trong quá trình phát triển giáo dục kỹ thuật và dạy nghề và trách nhiệm của các cơ sở đào tạo trong quá trình thực thi nhiệm vụ này.

Các cơ sở đào tạo theo chuẩn năng lực thực hiện có một số đặc trưng cơ bản. Những đặc trưng này thể hiện sự gắn bó chặt chẽ giữa các chính sách việc làm và chính sách của Chính phủ gắn với bối cảnh hành chính và giáo dục nơi các cơ sở đào tạo đang phát triển. Dưới đây là bốn đặc điểm chính:

- Tăng cường tính tự chủ trong quản lý;
- Tổ chức giảng dạy lấy học sinh làm trung tâm;
- Đào tạo dựa trên môi trường ngành nghề;
- Sự năng động của đối tác và đào tạo thường xuyên.

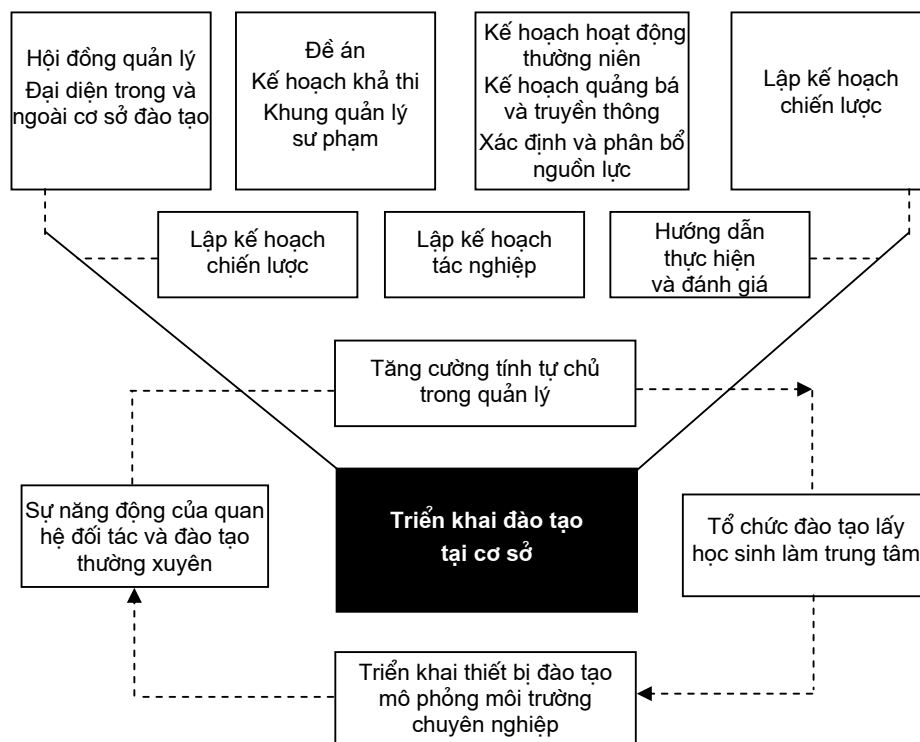


Sơ đồ 1. Triển khai đào tạo tại cơ sở

1. TĂNG CƯỜNG TÍNH TỰ CHỦ TRONG QUẢN LÝ

Cơ sở đào tạo đóng vai trò then chốt trong toàn bộ hệ thống đào tạo. Tùy thuộc vào bản chất và hiệu quả trong hoạt động của cơ sở đào tạo mà hệ thống đào tạo sẽ thành công hay thất bại trong quá trình phát triển giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Cơ sở đào tạo luôn là điểm then chốt trong các định hướng lớn, các chính sách của bộ ngành liên quan đến việc cung cấp các dịch vụ đào tạo. Vì thế, cơ sở đào tạo phải có đủ quyền tự chủ trong quản lý để thực hiện các lựa chọn phù hợp với đặc thù và môi trường của mình. Trước nhiều ràng buộc, cơ sở đào tạo phải có đủ nguồn lực (nhân lực và tài chính) đáp ứng được yêu cầu của chương trình đào tạo, cũng như đáp ứng kỳ vọng của các đối tác và của học sinh.

Để đạt được kết quả đó, chính phủ nên có những định hướng, chính sách và thực hiện phân cấp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ sở đào tạo phát huy quyền tự chủ và chịu trách nhiệm cao hơn.



Sơ đồ 2. Tăng cường tính tự chủ trong quản lý

2.1. Lập kế hoạch chiến lược

Kế hoạch chiến lược bao gồm việc xây dựng và tổ chức các kế hoạch hành động trong nhiều năm. Nó được xây dựng dựa trên nhiệm vụ, bối cảnh, những thách thức và định hướng trong việc quản lý và phát triển giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Như trong hai phần đầu của cuốn sách này đã nêu, kế hoạch chiến lược phụ thuộc vào các cơ quan của Chính phủ có trách nhiệm hỗ trợ, xây dựng và phát triển giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Chính vì vậy, mục tiêu chung của hệ thống giáo dục là đối tượng của các điều luật và chính sách của Chính phủ cần hướng đến. Các chính sách đó tạo khung cho mọi hoạt động giáo dục một cách độc lập, không bị chi phối bởi nhiệm vụ đặc thù của giáo dục Tiểu học, Trung học, Cao đẳng hay Đại học.

Theo như các định hướng của Chính phủ và triển vọng tăng quyền tự chủ cho các cơ sở đào tạo trong tương lai, các cơ sở đào tạo này được yêu cầu chỉ rõ nhiệm vụ của họ ở cấp địa phương và những cách thức mà họ dự tính thông qua

để hoàn thành nhiệm vụ đã đề ra. Bước đi này sẽ được cụ thể hoá bằng việc thông qua đề án. Đề án này sẽ cho phép xem xét những lựa chọn và định hướng ưu tiên của cơ sở đào tạo để làm tròn nhiệm vụ của mình và cho phép đưa chúng vào kế hoạch nhiều năm. Tóm lại, đề án hình thành nên một kiểu kế hoạch chiến lược.

Ngoài ra, ở các nước có sự phân cấp mạnh cần hình thành cơ chế kiểu hội đồng quản trị hoặc các ủy ban giúp định hướng phát triển.

2.1.1. Hội đồng quản trị (hội đồng trường)

Khi trao quyền tự chủ cho các cơ sở đào tạo, Nhà nước thường hình thành cơ chế quản lý dựa trên sự tham gia của đại diện các tổ chức, cá nhân trong và ngoài cơ sở đào tạo. Cơ chế này có thể được thực thi thông qua một hội đồng quản trị. Hội đồng này có một số quyền quyết định, trong đó có quyền phê chuẩn, quản lý và đánh giá đề án. Để hoạt động có hiệu quả, hội đồng này chỉ nên có tối đa khoảng 20 thành viên, trong đó có các đại diện trong và ngoài trường, giáo viên, học sinh, các thành viên khác cũng như các nhóm kinh tế-xã hội và cả hội phụ huynh học sinh, nếu có. Ban lãnh đạo cơ sở đào tạo tham gia các phiên họp của hội đồng nhưng không có quyền bỏ phiếu.

Hội đồng quản trị có quyền và trách nhiệm hợp pháp, ví dụ, quyền được thông qua đề án, trách nhiệm phải báo cáo và thông qua ngân sách hàng năm. Hơn nữa, với tư cách là nhà quản lý hoạt động của cơ sở đào tạo, hội đồng phải cung cấp các thông tin cần thiết theo yêu cầu của chính quyền địa phương và quốc gia. Tùy theo hoàn cảnh, hội đồng sẽ phải cung cấp các thông tin liên quan đến :

- Tính đa dạng và mức độ phù hợp của các chương trình khung và thực hiện các chương trình đào tạo của nhà trường;
- Các quy định về tổ chức đào tạo và quy chế học tập;
- Thực thi các chương trình dịch vụ mang tính hỗ trợ hoặc các chương trình đặc biệt;
- Phân bổ thời gian cho từng môn học;
- Thay đổi thời gian giảng dạy liên quan tới các hoạt động giáo dục;
- Chính sách quản lý học sinh;
- Các quy tắc ứng xử của học sinh và các hình thức xử phạt;

- Tổ chức các hoạt động mang mục đích văn hoá, thể thao hoặc giao lưu cộng đồng tại địa phương.

Ngoài ra, hội đồng còn phải đưa ra ý kiến về:

- Việc sửa đổi nhiệm vụ của trường;
- Các tiêu chuẩn tuyển chọn nhân sự của trường;
- Chọn giáo trình và trang thiết bị dạy học;
- Các biện pháp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của trường;
- Cải thiện tổ chức các dịch vụ do chính quyền, cộng đồng hoặc do lĩnh vực kinh tế xã hội đề xuất.

- Trong quá trình hoạt động, hội đồng cũng có thể:

- Thông tin cho cộng đồng về các dịch vụ được nhà trường cung cấp và chứng tỏ chất lượng của mình;

- Phê chuẩn các thoả thuận với các cơ sở đào tạo khác và với các doanh nghiệp;

- Phê chuẩn cách thức tổ chức các dịch vụ khác ngoài dịch vụ dự kiến trong khung sử phạm và quy chế học tập;

- Phê chuẩn các thoả thuận với các cá nhân và các tổ chức cung cấp hàng hoá và dịch vụ;

- Kêu gọi và nhận sự đóng góp, tài trợ và sự ủng hộ dành cho giáo dục.

2.1.2. Đại diện trong và ngoài cơ sở đào tạo

Hội đồng quản trị có các đại diện trong và ngoài cơ sở đào tạo sẽ giúp cơ sở có được những chỉ dẫn xác đáng để lập kế hoạch chiến lược và triển khai thực hiện. Bên trong cơ sở đào tạo, các hội đồng gồm đại diện giáo viên, học sinh, phụ huynh học sinh, các đại diện của các doanh nghiệp và địa phương, có thể được xây dựng dựa trên những mục tiêu: tổ chức sử phạm hay hành chính, hoạt động của học sinh hoặc giải trí, mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp, v.v. Các hội đồng này cũng bao gồm các nhóm có nhiệm vụ đánh giá thường xuyên và xác định lại các mục tiêu của trường. Bên ngoài cơ sở đào tạo, đại diện của trường thảo luận tại các uỷ ban của vùng về phát triển nguồn nhân lực và việc làm với các phòng công nghiệp và thương mại hoặc các hội nghề nghiệp, các uỷ ban liên bộ làm cho cơ hội gắn kết với việc làm và cơ hội nhận biết được những thoả thuận giữa các đối tác được phát huy. Tư cách đại diện dù trong hay

ngoài cơ sở đều đóng vai trò quan trọng để cơ sở đào tạo hoà nhập một cách năng động với hệ thống đào tạo nhân lực nói chung.

2.1.3. Đề án

Đề án phù hợp với tầm nhìn mà nhà trường đề ra đối với quá trình đào tạo học sinh, cập nhật thông qua các định hướng, các ưu tiên và kinh nghiệm giáo dục.

Ngoài việc khẳng định mong muốn của trường là đảm bảo cho học sinh được hưởng giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có chất lượng, dựa trên sự phát triển của mỗi cá nhân, đề án còn hướng đến đào tạo đội ngũ lao động có tay nghề và có khả năng đóng góp cho sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Do đó, các thành phần kinh tế, xã hội đều được mời tham gia đóng góp cho sự hình thành này.

Trên thực tế, một đề án phù hợp và có tính thúc đẩy cần có sự thảo luận và tham gia không chỉ của nhân sự trong trường mà còn của các đối tác địa phương và của tập thể học sinh. Tầm nhìn tương lai, sự chia sẻ quan niệm, cam kết hành động là những yếu tố cơ bản hình thành nên đề án giáo dục. Đó là một công cụ lập kế hoạch:

- Xác định rõ mục đích mà nhà trường phấn đấu;
- Xác định các giá trị và định hướng sư phạm cần được ưu tiên trong trường học;
- Có tính đến các định hướng phát triển chính trong xã hội và hướng về tương lai;
- Đặt nền tảng cho hành động và đóng vai trò khung trong các quyết định mang tính tập thể;
- Tích hợp các hoạt động khác nhau của trường;
- Được thúc đẩy, khích lệ thường xuyên và giám sát phù hợp;
- Chịu sự đánh giá theo định kỳ.

Thách thức lớn nhất khi phát triển một đề án đào tạo là tạo ra một hệ quy chiếu căn bản cho quá trình hoạt động giáo dục hàng ngày, thật sự góp phần giúp người học thành công và hòa nhập vào thị trường lao động. Do đó, nó thường đi kèm với một kế hoạch khả thi và một khung quản lý giáo dục.

2.1.4. Kế hoạch khả thi

Ở nhiều nước, lãnh đạo các Bộ thường yêu cầu các cơ sở đào tạo thực hiện một "kế hoạch khả thi" hay một "hợp đồng thành tích". Cách tiếp cận này nằm

trong khuôn khổ chính sách hợp đồng hướng đến kết quả. Cơ sở đạo tạo nâng cao tính tự chủ nhưng bù lại, cơ sở phải báo cáo những kết quả đã đạt được. Các kết quả mong đợi đó là mục tiêu được tính đến trong kế hoạch chiến lược. Thành tích học tập trở thành mục tiêu cơ bản của đề án thành lập và là đối tượng của quá trình phân tích có hệ thống gắn với kế hoạch khả thi. Hoàn cảnh học tập của học sinh ngày càng được quan tâm khi đánh giá, ví dụ, tùy theo:

- Đặc điểm của các chương trình học tập;
- Cách tổ chức đào tạo;
- Việc theo dõi học tập (chất lượng các khoá thực tập và bài thu hoạch);
- Cách đánh giá học tập.

Cụ thể hơn, đội ngũ cán bộ của trường phải lấy và lọc các dữ liệu về:

- Số học sinh đã tốt nghiệp sau khi được đào tạo;
- Tỷ lệ học sinh bỏ học và thời điểm bỏ học;
- Số học sinh thi trượt và các đơn vị học trình có liên quan (môđun);
- Thái độ của học sinh đối với việc học tập của chính mình;
- Tỷ lệ học sinh nghỉ học;
- Tỷ lệ tìm được việc làm;

• Tác động trở lại của các đối tác công nghiệp, các nhà đào tạo có chức năng giám sát thực tập sinh và của lãnh đạo doanh nghiệp.

Các quan sát thu được là cơ sở để nhận xét toàn bộ các yếu tố tạo nên sự thành công của học sinh và để hình thành cách đánh giá trường học. Bởi vậy, nhiều yếu tố được cân nhắc:

- Công tác nhận và tuyển học sinh;
- Số năm học kể từ ngày mới vào trường;
- Các hoạt động và giáo cụ, cơ sở trường lớp;
- Mối quan hệ giữa giáo viên và học sinh;
- Đặc điểm kinh tế xã hội của học sinh;
- Những yêu cầu về chương trình và các điều kiện tiên quyết bậc ở đại học;
- Những kinh nghiệm đánh giá thường xuyên và chứng thực.

Các biên bản đánh giá thu được trong giai đoạn này cho phép xác định những mục đích đo được và làm rõ các phương tiện để đạt được các mục đích đó. Sự tiến triển để đi đến kế hoạch khả thi không chỉ cho phép nâng cao chất

lượng đào tạo mà còn làm tăng số lượng học sinh tốt nghiệp. Ở vào giai đoạn này, nhân sự cần phải ngồi lại bàn bạc và thống nhất với nhau, học sinh cũng cần phải tham gia vào quá trình thực hiện kế hoạch này. Đánh giá có thể cho phép nêu bật các yếu tố bên trong và bên ngoài liên quan tới hoạt động giáo dục ở trường. Khi thiết lập kế hoạch khả thi, nên thử xác định trách nhiệm cụ thể của các bên tham gia cũng như trách nhiệm của trường để đưa ra các biện pháp giúp đỡ học sinh hay cộng đồng giáo dục, tùy vào nhu cầu cụ thể.

Ngoài việc phản ánh sự thành công của học sinh, kế hoạch còn đề xuất các giải pháp góp phần nâng cao giá trị của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề đối với thanh niên làm tăng số lượng học sinh nữ trong các ngành nghề vốn chỉ dành cho nam giới.

2.1.5. Khung quản lý giáo dục

Trong quá trình thực hiện đề án, khung quản lý giáo dục đề ra bước đi thể hiện xây dựng chương trình học tập được xem là quan trọng nhất tại trường học và đề ra các cách thức cụ thể để áp dụng. Tại cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, khung quản lý giáo dục có thuận lợi là quan tâm đến hai yếu tố giáo dục : sự trưởng thành của cá nhân và thị trường lao động. Nếu nhiệm vụ của cơ sở đào tạo tùy vào nhu cầu của doanh nghiệp và những đòi hỏi của việc phát triển kinh tế của quốc gia hay của một vùng thì hệ thống trường học, bản thân nó phải đào tạo được những cá nhân độc lập, có cá tính riêng, có khả năng thích nghi với nhiều hoàn cảnh. Hơn nữa, các cá nhân này phải có đủ khả năng để năng động và có thể tiếp thu những năng lực mới mà nhu cầu mới đòi hỏi. Vì vậy, trước khi đề cập đến các cách thức cụ thể áp dụng khung quản lý giáo dục, điều quan trọng là phải làm rõ việc xây dựng chương trình học tập vốn là quan trọng nhất tại cơ sở đào tạo và phải thường xuyên ghi nhớ cần duy trì sự cân bằng giữa một bên là sự chuẩn bị của học sinh để hoà nhập với thị trường lao động với một bên là khả năng linh hoạt các năng lực cơ bản có thể chuyển giao giữa các lĩnh vực hoạt động.

Khung quản lý giáo dục đóng vai trò chỉ đường cho các vấn đề liên quan tới giảng dạy và nêu rõ các cách thức áp dụng, giám sát, kiểm tra. Nó xác định những điều kiện học tập để bàn về đề án thành lập và để học sinh thu được năng lực theo dự kiến của chương trình. Khung quản lý giáo dục cần tính đến:

- Nội dung chương trình học và các hướng dẫn tổ chức giáo dục;

- Các quy định về kế hoạch giảng dạy trong năm cho từng chương trình học;
- Các cách thức soạn thảo và trình bày bố cục các môn học;
- Phương pháp giảng dạy;
- Tổ chức các lớp học bồi dưỡng học sinh kém, gặp khó khăn trong học tập theo nguyện vọng của các em;
- Quy định về đánh giá;
- Thủ tục chuẩn bị và tiến hành thi cử;
- Giám sát sư phạm giáo viên;
- Khóa thực tập thử sức giáo viên mới;
- Chính sách đầu ra cho giáo dục và các hoạt động hỗ trợ;
- Các cách thức tổ chức khóa thực tập;
- Các cách thức tổ chức đào tạo theo hình thức luân phiên.

Để án thực hiện, kế hoạch khả thi và khung quản lý giáo dục là các yếu tố của kế hoạch chiến lược và không thể được thực hiện một cách tách biệt. Các yếu tố này cần đến sự trao đổi, hợp tác giữa các bên có liên quan đến đào tạo và là đối tượng của sự giám sát thích hợp và đánh giá định kỳ nghiêm túc.

Để bảo đảm sự nhất quán trong đào tạo tại cơ sở, các khía cạnh của quá trình lập kế hoạch chiến lược nói trên cần được tích hợp trong quá trình lập kế hoạch tác nghiệp.

2.2. Lập kế hoạch tác nghiệp

Lập kế hoạch tác nghiệp chính là nhằm thể hiện hay bổ sung thêm các yếu tố của kế hoạch chiến lược trong việc tổ chức hoạt động đào tạo tại các cơ sở đào tạo thông qua những hoạt động đào tạo ngắn hạn. Đây là một bước tổng hợp những nhu cầu và kế hoạch thực hiện nhưng dựa trên cơ sở từng năm.

2.2.1. Kế hoạch hoạt động thường niên

Kế hoạch hoạt động thường niên khởi nguồn từ đề án được thành lập và tập trung vào các hoạt động sẽ được ưu tiên trong hệ thống quản lý để cập nhật hóa các giá trị và định hướng của đề án. Kế hoạch hoạt động thường đưa ra những bước đi, chỉ ra các mục tiêu cần đạt được, định rõ các trách nhiệm và các rủi ro. Nó cũng chính là việc thể hiện đề án và kế hoạch thành những mục tiêu cụ thể cho mỗi một loại hình hoạt động: hoạt động đào tạo và hoạt động quản lý giáo dục.

2.2.2. Kế hoạch quảng bá và truyền thông

Quảng bá giáo dục kỹ thuật và dạy nghề là mục tiêu quan trọng hàng đầu. Đào tạo nghề nghiệp phải trở thành một sự lựa chọn đầu tiên của thanh niên chứ không phải là sự lựa chọn bất đắc dĩ như trong một số trường hợp do thi trượt hoặc định hướng lại sau khi gặp khó khăn trong việc theo học tại các trường đại học. Mặc dù mục tiêu trên đã nhận được sự chia sẻ của rất nhiều thành phần trong xã hội, từ ngành giáo dục đến thị trường lao động, nhưng cũng có khi chính cơ sở đào tạo là nơi quảng bá tốt nhất về chương trình đào tạo của mình. Đó thường là những trường nắm được thông tin cập nhật liên quan đến nhu cầu nhân lực trong những lĩnh vực họ đào tạo và những chương trình học có tại trường. Hơn thế nữa, các trường này hiểu được môi trường thực tế và biết cách tiếp cận một cách hiệu quả với các thí sinh tiềm năng.

Các trung tâm đào tạo này tìm thấy ở đó một lợi thế hiện thời và trực tiếp tương ứng với khả năng tuyển sinh của họ và nhất là họ góp phần nâng cao hình ảnh của mình trong cộng đồng và làm cho mọi người hiểu tầm quan trọng của giáo dục và đào tạo trong việc phát triển kinh tế – xã hội của vùng đó.

Số lượng học sinh là một nhân tố quan trọng trong sự tồn tại của các trường dạy nghề và kỹ thuật bởi vì ngân sách dành cho các trường thường gắn liền với số lượng học sinh đăng ký. Hơn thế nữa, số lượng học sinh được nhận học cũng là một chỉ số đánh giá danh tiếng của trường bởi vì trong rất nhiều trường hợp các học sinh được phép lựa chọn chương trình học và trường mà họ mong muốn. Vì lẽ đó các trường hàng năm cần phải hoạch định các hoạt động thông tin và tuyển sinh.

Các trường thường được phép đào tạo một vài chương trình học theo bản đồ đào tạo thống nhất trên toàn quốc. Dựa vào sự cho phép của Bộ hay cơ quan phụ trách giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, các trường cần xây dựng các chiến lược và tìm các phương tiện quảng bá đến các học sinh đăng ký học chương trình của mình. Các học sinh tiềm năng có thể là các bạn trẻ hoặc những người đã đăng ký học tại những trường giáo dục phổ thông. Cũng có thể là những cá nhân chưa từng theo một chương trình đào tạo nào, đang đi làm hoặc đang không có việc làm.

Ngoài những chương trình đào tạo ban đầu được sự cho phép của Bộ chủ quản, trong phần lớn thời gian đào tạo, các trường đều có chương trình đào tạo liên thông hoặc đào tạo lại theo nhu cầu của người lao động ; cần đa dạng chiến

lược thông tin quảng bá và tuyển sinh cho phù hợp với số lượng học sinh cần tuyển. Từ đó các trường cần xây dựng một kế hoạch quảng bá hàng năm phù hợp với các đối tượng thí sinh. Kế hoạch này thường liên quan đến:

- Việc chuẩn bị và phân phát một tờ quảng cáo gấp có sơ đồ các chương trình đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên cũng như điều kiện tuyển sinh cho mỗi chương trình;

- Kế hoạch quảng bá trên các báo và tạp chí chuyên ngành;

- Tham gia các triển lãm và hội thảo dành cho các khách hàng và doanh nghiệp, cho thanh niên hoặc người lao động có nhu cầu được đào tạo hoặc đang tìm việc, cho những cố vấn hướng nghiệp và dành cho đại diện của các trường giáo dục phổ thông;

- Những hoạt động như **ngày hội mở** hay **thử làm học sinh một ngày**;

- Hợp báo để quảng bá các hoạt động của mình.

Trong kế hoạch quảng bá, các trường sử dụng tất cả các dữ liệu nhằm khuyến khích các thí sinh đăng ký theo học tại cơ sở của mình:

- Tính chất đặc thù của ngành nghề đào tạo cũng như những đặc điểm, khó khăn và lợi ích liên quan đến ngành nghề đào tạo và những ngành nghề mà học sinh có thể làm sau khi được đào tạo;

- Tỷ lệ có việc làm của những học sinh đã tốt nghiệp của từng chương trình đào tạo;

- Nhu cầu về nhân lực của từng ngành nghề đào tạo;

- Triển vọng nghề nghiệp dành cho nữ giới;

- Thành tích và những thành công của các cựu học sinh trong lĩnh vực công nghiệp;

- Nhu cầu về nhân lực trong các ngành mũi nhọn hoặc trong các lĩnh vực đang phát triển.

Nhằm đảm bảo tính hiệu quả của kế hoạch quảng bá, cơ sở đào tạo cần làm việc với nhiều đối tác như các nhà kinh tế – xã hội học để dự báo đào tạo, các bộ phận chịu trách nhiệm đào tạo lại nguồn nhân lực và những người cung cấp thông tin cho thanh niên. Căn cứ vào những nhu cầu mới của doanh nghiệp, các trường cần cân đối lại khả năng đào tạo và cập nhật kế hoạch quảng bá tương

ứng. Mục đích nhằm thuyết phục những người có liên quan những giá trị bổ sung mà giáo dục nghề nghiệp mang lại đồng thời nâng cao giá trị của cơ sở đào tạo.

Việc thực hiện kế hoạch quảng bá là một chiến dịch thực sự. Nó cần có ngân sách và hàng năm cần xem xét những chiến lược đã được sử dụng dựa theo sự phát triển của chương trình đào tạo, của thị trường lao động và nhu cầu về năng lực của các thí sinh.

2.2.3. Xác định và phân bổ nguồn lực

Nguồn lực của cơ sở có thể hỗ trợ đào tạo được xác định cùng một lúc thông qua việc phân tích các điều kiện chủ yếu để đạt được mục tiêu đào tạo, các định mức chi phí theo quy định của Nhà nước và thông qua việc tích lũy các nguồn thu nhập khác của cơ sở nếu có. Sự phân bổ các nguồn lực phụ thuộc vào những điều kiện ưu tiên và bắt buộc của cơ sở đào tạo và là điều ngày càng mong muốn được tự chủ hơn.

Một phần lớn nguồn kinh phí của một cơ sở đào tạo thường do chính phủ cấp. Tuy nhiên, một số cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề ngày càng được tiếp cận với nhiều nguồn tài chính khác. Chẳng hạn như họ có khả năng tự tạo thêm thu nhập bằng cách tổ chức các hoạt động đào tạo cho các doanh nghiệp hoặc các đối tác kinh tế – xã hội chịu trách nhiệm tạo việc làm cho lao động trên thị trường lao động. Được tính toán vì mục đích của kế hoạch ngân sách, những nguồn thu này thường được đánh giá rất cao khi chúng được bổ sung thêm vào ngân sách do Chính phủ phê duyệt.

Việc xác định các nguồn lực

Kinh phí được cấp cho các cơ sở đào tạo có thể tùy thuộc vào số lượng học sinh đăng ký trong mỗi ngành học, cũng như yêu cầu của những chương trình đào tạo khác nhau. Ví dụ, chương trình cơ khí ô tô sẽ cần nhiều tiền hơn là chương trình đào tạo thư ký. Khi hoạch định chiến lược hành động cần phải tính toán một cách chính xác tổng nguồn lực cần có để đảm bảo đào tạo.

Bản chất nguồn lực

Các nguồn lực về nhân sự, tài chính, nguyên liệu và vật chất mà cơ sở đào tạo có đều nhằm mục đích đáp ứng các nhu cầu của các hoạt động đào tạo. Về mặt kế hoạch, ban lãnh đạo (BLĐ) phải phân tích hoạt động giáo dục của trường mình và đánh giá bản chất cũng như giá trị của nguồn lực cần thiết để đạt kết quả. Đề án và kế hoạch hành động đôi khi đòi hỏi cao hơn so với nguồn lực dự

toán theo quy định của Nhà nước. Như vậy những nhu cầu phát sinh thêm này cần phải được bù đắp bằng nguồn thu riêng của trường.

Sự phân bổ các nguồn lực

Nhân sự và tài chính là các nguồn lực được đề cập chính ở đây. Việc phân bổ các nguồn lực này có một tầm quan trọng rất lớn bởi nó ảnh hưởng đến việc thực hiện các nhiệm vụ của cơ sở đào tạo. Như vậy việc phân công đúng người đúng việc và cung cấp cho họ các công cụ cần thiết để họ tham gia vào việc triển khai đề án, hoàn thành công việc là rất quan trọng.

** Giáo viên*

Nguồn lực về nhân sự liên quan chủ yếu đến các giáo viên tham gia giảng dạy. Hợp đồng lao động thường chỉ ra số giờ giảng cũng như số lượng học sinh theo từng nhóm và theo chương trình học. Theo chương trình đào tạo và số học sinh đăng ký, lãnh đạo cơ sở đào tạo (BLĐ) quyết định số giáo viên cần thiết tham gia giảng dạy và đánh giá năng lực dựa trên yêu cầu được quy định trong lĩnh vực giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

BLĐ chịu trách nhiệm về đội ngũ giáo viên giảng dạy các chương trình khác nhau và năng lực cần thiết của họ để hoàn thành hợp đồng giảng dạy.

** Nhân sự hỗ trợ*

Nhân sự hỗ trợ không phải là giáo viên mà là những người trực tiếp hay gián tiếp phục vụ cho công tác giảng dạy. Đó là những người phụ trách kho, người trực văn phòng, thư ký, nhân viên hành chính, nhân viên khác trong trường cũng như những nhà chuyên môn, như cố vấn đào tạo và cố vấn định hướng nghề nghiệp.

Mỗi trường đều phải xây dựng một kế hoạch phân bổ nguồn lực nhằm đáp ứng những nhu cầu của đào tạo. Trong bối cảnh phân quyền quản lý và tài chính, BLĐ có thể có một vài sự lựa chọn, chủ yếu để khuyến khích các nhân sự hỗ trợ cho công tác giảng dạy hơn là thực hiện các nhiệm vụ khác. Những nhu cầu này thường khá quan trọng đối với những chương trình đào tạo, đòi hỏi những nhân sự hỗ trợ có chuyên môn để hỗ trợ các hoạt động giảng dạy.

Ví dụ, như trong việc quản lý lĩnh vực tin học, các chương trình đào tạo về Hành chính, Thương mại và Tin học đòi hỏi sự hỗ trợ của một kỹ thuật viên về tin học. Các chương trình chuyên ngành Bếp và phục vụ nhà hàng – khách sạn mà phần lớn thời gian đào tạo diễn ra trong bếp và nhà ăn sẽ cần có nhân sự

rửa bát, dọn dẹp. Mỗi chương trình đều có những yêu cầu riêng, vì thế nhân sự hỗ trợ cũng khác nhau.

**Nguồn lực cơ sở vật chất*

Nguồn lực vật chất là các trang thiết bị cần thiết phù hợp những yêu cầu của đào tạo. Nhằm đạt hiệu quả đào tạo, các xưởng thực hành sẽ được trang bị giống như trong một môi trường làm việc thực sự. Những trang thiết bị này đòi hỏi một khoản ngân sách lớn trong suốt quá trình diễn ra hoạt động đào tạo. Để có thể thực hiện được, người ta sẽ dần tìm cách thiết lập các mối quan hệ đối tác với các doanh nghiệp để có thể xây dựng các chương trình đào tạo ngay tại doanh nghiệp và giảm thiểu các chi phí đầu tư cho xây dựng nhà xưởng hạng nặng.

Hơn thế nữa, người quản lý cần dành một khoản tiền cho việc bảo dưỡng trang thiết bị, nhà xưởng. Tổng thể các hoạt động của trường đều nằm trong kế hoạch tài chính hàng năm, trong đó có một số ưu tiên, nhằm phân bổ một cách công minh những nguồn tài chính dành cho đào tạo trong các lĩnh vực hoạt động khác nhau.

**Nguồn lực nguyên liệu*

Nguồn lực về nguyên liệu bao gồm các nguyên liệu và các sản phẩm thực hành của học sinh. Khác với nguồn lực về cơ sở vật chất, nguồn lực này không thể thu hồi hoặc tái chế được. Tuy nhiên, cũng có một số cách để có thể thu hồi một phần nguồn lực này bằng cách bán các sản phẩm thực hành của học sinh hoặc các dịch vụ do chính các học sinh thực hiện. Đây là vấn đề chúng ta sẽ đề cập đến sau.

Mỗi chương trình đào tạo đều liên quan đến việc mua các nguyên vật liệu, dụng cụ và giáo cụ phục vụ việc học tập của học sinh. Như vậy, ngay từ khi lập kế hoạch thực hiện, BLD phân bổ cho mỗi chương trình một ngân sách cần thiết dành cho việc mua các nguyên liệu yêu cầu phục vụ giảng dạy.

2.3. Chỉ đạo và kiểm toán

Do ngày càng được tự chủ, các cơ sở đào tạo có vai trò quan trọng trong việc quản lý nguồn nhân lực và trách nhiệm giải trình về tài chính.

2.3.1. Quản lý nguồn nhân lực

Quản lý nguồn nhân lực một phần liên quan đến các hợp đồng lao động hoặc những thỏa thuận lao động của nhân viên và phần khác liên quan đến sự

tham gia của những nhân viên này vào nhiệm vụ của trường và vào kế hoạch hành động.

** Quản lý hợp đồng hoặc thỏa thuận lao động*

Mỗi cá nhân đều phải đáp ứng những yêu cầu của công việc một cách thỏa đáng. Được xác định bởi từng loại công việc, những yêu cầu này chỉ ra trách nhiệm của mỗi cá nhân và số giờ làm việc liên quan đến phận sự của từng người. Những điều kiện làm việc cũng được thống nhất trong mỗi loại công việc. Chúng thường được thỏa thuận, một phần hay toàn phần, một cách tập trung với công đoàn và được chỉ rõ trong các thỏa ước chung. BLD thông báo cho các nhân viên: giờ làm việc, phương thức trả lương và các quyền, trách nhiệm trong công việc của từng người.

Thỏa ước chung của giáo viên khác với của nhân viên hỗ trợ và các chuyên gia. Mỗi học kỳ hoặc một quý, người ta phát cho họ một bản phân công nhiệm vụ giảng dạy. Nhiệm vụ này có thể được chia thành các bài giảng, tiết giảng, giờ giảng theo khung chương trình, dành cho việc theo dõi học sinh và cho các hoạt động ngoại khóa. Tất cả các tài liệu này đều được ký và chuyển đến giáo viên vào một ngày đã được ghi trong hợp đồng lao động.

Nếu những thỏa ước chung được thỏa thuận ở cấp quốc gia, các trường cũng bổ sung thêm một số điều khoản cho phù hợp với nhu cầu đào tạo và hoạt động của mình. Cơ chế độc lập được thực hiện dần dần sẽ đi kèm với việc tăng những điểm bổ sung của trường liên quan đến quản lý và thời gian làm việc.

Trong trường hợp không có thỏa ước chung, các hợp đồng lao động cần được chuẩn hóa và công minh nếu người ta muốn đảm bảo một chương trình đào tạo chất lượng.

** Quản lý sự tham gia và chất lượng làm việc của nhân viên.*

Quản lý sự tham gia của nhân viên phức tạp hơn việc áp dụng các thỏa ước chung. Nó chỉ có mục đích là đảm bảo rằng cơ sở đào tạo, thông qua đội ngũ nhân sự của mình, hoàn thành cả công tác giảng dạy và tham gia các hoạt động vì lợi ích cộng đồng.

Việc quản lý này đòi hỏi BLD có ảnh hưởng đến đội ngũ cán bộ, giáo viên của mình, là người lãnh đạo và chứng minh được sự linh hoạt trong việc quản lý sự thay đổi, phát triển tinh thần tập thể, giữ được sự trao đổi thông tin hiệu quả, đánh giá đến tiềm năng và trách nhiệm của tất cả mọi người, để đảm bảo các hoạt động đào tạo hàng ngày được thực hiện tốt.

Bốn dạng quản lý nhân lực khuyến khích sự tham gia của nhân viên: vận động, giám sát, phản hồi và nâng cao hiệu suất hay thái độ làm việc, chịu trách nhiệm về những vấn đề liên quan đến sự tham gia này.

** Vận động*

Khó khăn đầu tiên của BLD là việc vận động nhân sự vì hoạt động, vì giá trị của trường và các mục tiêu cần đạt. Công tác vận động nhằm kết nối họ với đề án đào tạo và khuyến khích sự tham gia của mỗi cá nhân. Mọi người sẽ tham gia khi họ biết về đề án, khi họ có thể tìm thấy ý nghĩa trong việc làm của họ, được có một sự độc lập nhất định, được tham gia quyết định, được đối xử một cách công bằng và nhận ra một cách rõ ràng sự đóng góp của họ vào nhiệm vụ chung. Một hệ thống thông tin hiệu quả và sự tham gia của các thành viên trong việc quản lý cơ sở sẽ là những điều kiện thắng lợi. Một nền văn hóa quản lý có sự tham gia của nhiều người sẽ giao trách nhiệm cho các thành viên để đạt được mục tiêu và thúc đẩy mỗi người tìm ra những giải pháp sáng tạo.

** Giám sát*

Thông qua giám sát, BLD biết rằng mỗi nhân viên hoàn thành nhiệm vụ được giao hay không. Vì mục đích này, BLD phải biết điều gì xảy ra trong trường, đặc biệt trong các lớp và trong chừng mực nào các hoạt động đáp ứng được các yêu cầu đề ra. Các bước giám sát sư phạm cho phép theo dõi sự vận hành nhịp nhàng của các hoạt động giảng dạy. Nó được áp dụng để giám sát các hoạt động dạy và học cũng như chất lượng làm việc của các giáo viên. Nó nhằm mục đích chỉ ra những khoảng cách tích cực và tiêu cực giữa một sự việc được quan sát và một sự việc được mong đợi và ý thức được những nguyên nhân của chúng. Nó cho phép tập trung vào các biện pháp nhằm khuyến khích khoảng cách tích cực hoặc giảm đi những khoảng cách tiêu cực và rút ra những biện pháp lựa chọn sẽ được áp dụng. Thông qua sự ảnh hưởng của mình đến các giáo viên, BLD chỉ ra suy nghĩ của mình về mục tiêu đào tạo, mục đích sư phạm, cách thức quản lý và giám định. Điều này đòi hỏi có sự quan tâm thường xuyên đến những gì đang xảy ra và mong muốn được cung cấp cho nhân viên những nguồn lực cần thiết để họ hoàn thành nhiệm vụ của mình. Giám sát đòi hỏi có sự kiểm tra, đánh giá, thiết lập lại thông qua sự hỗ trợ kịp thời và phân tích đều đặn tổng thể những hoạt động đào tạo đang diễn ra trong trường.

Các bước giám sát sư phạm diễn ra tuần tự và cần chú ý đến môi trường giáo dục.

** Sự phản hồi*

Sự phản hồi thường gắn với việc giám sát về sự phạm bởi ở thời điểm này hay thời điểm khác, giáo viên sẽ phải đưa ra một số nhận xét về công việc của mình. Những kết quả đạt được so với những phương pháp sử dụng, không khí lớp học, sự chuyên cần của học sinh và việc sử dụng hiệu quả các dụng cụ và nguyên vật liệu là những chỉ số đánh giá chất lượng công việc hoàn thành. BLD và các cố vấn sư phạm thường xuyên đưa ra các ý kiến đóng góp với các giáo viên sẽ giúp họ theo sát được các hoạt động giảng dạy hoặc thay đổi chúng. Những ý kiến đóng góp này không phải luôn luôn do cá nhân đưa ra và chính thức. Nó được đề cập đến thông qua các trao đổi với từng cá nhân hoặc trong những hội thảo của các ủy ban hoặc của hội đồng quản lý, chủ yếu dành cho tập thể hơn là cho từng cá nhân. Điều quan trọng là một sự phản hồi một cách chính thức đến từng giáo viên được đảm bảo và cho phép từng người nhận thức được sự đóng góp của mình vào việc đạt được các mục tiêu chung.

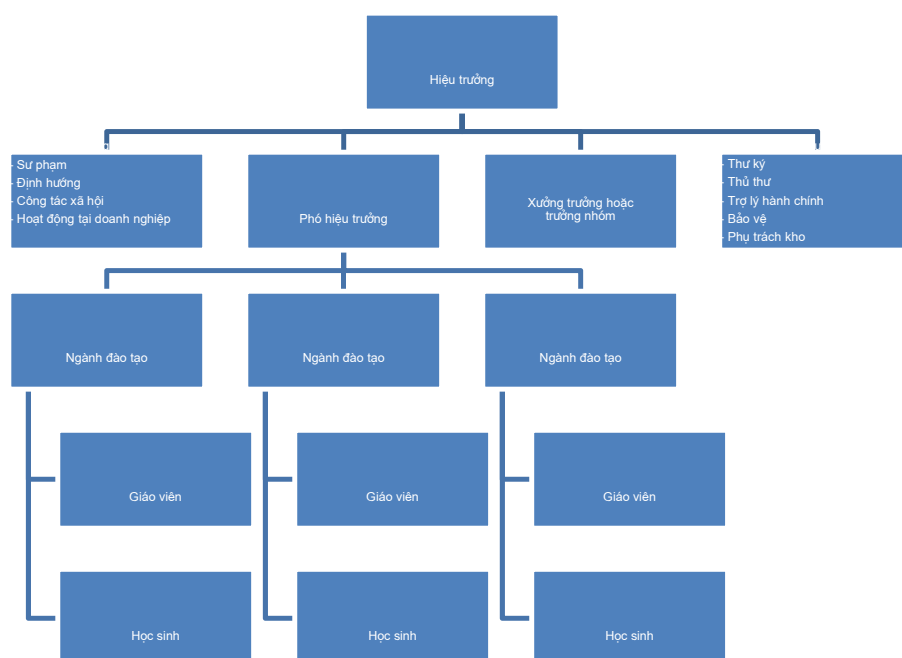
Chính nhờ thông qua bước này mà BLD cho các cá nhân biết hiệu quả công việc của họ, định ra các mục tiêu cụ thể, nhấn mạnh những tấm gương điển hình, chỉ ra những điểm cần cải thiện nếu có và đề nghị hỗ trợ nếu cần.

** Phát huy hiệu quả hay thái độ làm việc hay sự chịu trách nhiệm về các vấn đề có liên quan*

Tùy theo mức độ đạt được các mục tiêu, việc phản hồi sẽ giúp BLD đưa ra các hành động nhằm phát huy hoặc giải quyết tình huống. Sự phát huy có thể hiểu theo nhiều cách khác nhau tùy theo tính chất của từng thành công mang lại. Bằng cách này hay cách khác, từng cá nhân hay cả nhóm giáo viên có thể được thừa nhận bởi mọi người và nhận thấy sự cống hiến và trách nhiệm của họ đóng góp trực tiếp vào nhiệm vụ của trường. Tương tự như vậy, khi hiệu quả hay thái độ làm việc được đánh giá là chưa đạt yêu cầu, BLD sẽ trao đổi với từng cá nhân hoặc một nhóm giáo viên rằng, những yêu cầu cần đạt rất rõ ràng và chính xác đã được chỉ ra, những phương tiện đã được huy động để cải thiện tình hình, rằng việc giám sát thường xuyên đã được tiến hành và những biện pháp kỷ luật sẽ được áp dụng, nếu có. Việc xử lý những vấn đề liên quan đến hiệu suất và thái độ làm việc là kết quả của các bước làm việc rõ ràng có sự hỗ trợ đúng đắn và nó không thể thiếu được để giúp cho giáo viên thay đổi mình. Các biện pháp kỷ luật chỉ được áp dụng vào cuối quy trình, sau khi có kết luận chính thức là không đạt từ các bước đánh giá nói trên.

** Tổ chức, thời gian làm việc, vai trò và trách nhiệm*

Một cơ sở đào tạo cần có các phân cấp nhân sự khác nhau để các hoạt động quản lý, hành chính, bồi dưỡng và đào tạo được đảm bảo hoạt động tốt. Có nhiều mô hình tổ chức có thể được áp dụng. Ví dụ, sơ đồ tổ chức sau giới thiệu một mô hình thường gặp trong các trường đào tạo :



Sơ đồ 3: Ví dụ về sơ đồ tổ chức của một cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề

Thời hạn làm việc, vai trò và trách nhiệm của mỗi một cấp thường được chỉ ra trong kế hoạch sắp xếp nhân sự hỗ trợ và các chuyên gia trong những quy

định về điều kiện làm việc của các cán bộ khung và trong những thỏa ước chung của các giáo viên, của nhân sự hỗ trợ và của các chuyên gia.

2.3.2. Đánh giá cơ sở đào tạo

Sự tự chủ ngày càng cao của các cơ sở đào tạo khiến người ta cần xem xét lại các thủ tục kiểm tra và đánh giá truyền thống. Khi được giao cho nhiều hơn cả quyền lợi và trách nhiệm, các cơ sở đào tạo buộc phải chú ý đến chất lượng đào tạo cũng như các yêu cầu hành chính trong phạm vi của mình. Để đạt được mục đích trên, có thể áp dụng nhiều cách tiếp cận. Nhìn một cách khái quát, người ta vẫn luôn tìm sự cân bằng giữa đánh giá từ bên trong và đánh giá từ bên ngoài cơ sở đào tạo.

Phương pháp ưu việt nhất là thường xuyên yêu cầu cơ sở đào tạo tự thiết lập hình thức đánh giá riêng cho mình dựa trên những chỉ số hướng dẫn và những tiêu chí mà cấp có thẩm quyền đưa ra. Đồng thời, cách thức đánh giá đó phải được thông qua và phê chuẩn bởi một đơn vị bên ngoài nhưng cùng nằm trong phạm vi của chính quyền đó, hoặc bởi một đội ngũ khác có cùng mục đích đào tạo (ủy ban kiểm định nghề nghiệp, cơ quan đánh giá ISO, ...).

Việc kiểm tra đánh giá từ bên trong cho phép nhân lực trong cơ sở phân tích cơ cấu và vị trí của mình nhìn từ góc độ nhiệm vụ và kết quả đạt được để đánh giá chất lượng của dịch vụ cung cấp đồng thời áp dụng các giải pháp để cải thiện tình hình. Quá trình này cũng giúp nhân viên của cơ sở đánh giá tính hiệu quả của đơn vị mình dựa trên mục tiêu đào tạo của quốc gia. Hình thức đánh giá này được lựa chọn là do nó cho phép nâng cao chất lượng giáo dục và phục vụ sự phát triển liên tục của cơ sở đào tạo nhất là phát triển khả năng huy động nguồn lực của nhiều nhân tố khác nhau.

Về mặt phương pháp, khi tiến hành đánh giá phải chú trọng tới:

- Những định hướng vĩ mô của quốc gia về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề;
- Thời hạn đào tạo mà cơ sở được giao phó;
- Những định hướng riêng của cơ sở đã được nêu rõ trong đề án đào tạo và được xác định thành những mục tiêu cụ thể trong kế hoạch hành động của từng năm cũng như trong kế hoạch về sự thành công của năm học.

Như vậy, việc kiểm tra đánh giá từ bên trong đã không chỉ tính đến những chỉ thị hướng dẫn của quốc gia, thời hạn và nhiệm vụ mà cơ sở đào tạo được giao phó mà cả những hướng dẫn mang tính chất địa phương được thể hiện rõ trong định hướng ưu tiên phát triển của cơ sở.

Vì mục đích đầu tiên của kiểm tra đánh giá là nâng cao chất lượng dịch vụ giáo dục mà cơ sở đào tạo cung cấp nên chính người trực tiếp chịu trách nhiệm cung cấp các dịch vụ đó phải đảm nhiệm việc tiến hành kiểm tra đánh giá. Việc đánh giá từ bên trong cơ sở này cũng phải chú ý tới ý kiến của đối tác cũng như người yêu cầu dịch vụ.

Khi phân tích, cần đặt kết quả mong muốn đạt được trong mối liên hệ với tình hình thực tế đồng thời căn cứ vào đề án đào tạo của cơ sở. Mục đích là chỉ ra sự khác biệt và đưa ra quyết định tiếp tục áp dụng hoặc xem xét lại những ưu tiên (nếu có) trước đó cùng với mục tiêu của chúng. Người ta sẽ xem lại kế hoạch trước đó cũng như là kết quả mong đợi để tìm ra những yếu tố góp phần vào quá trình đạt tới mục tiêu đào tạo và những yếu tố cản trở quá trình đó. Việc phân tích này chủ yếu giúp cho những người có liên quan nhận thấy những tiến bộ đã đạt được cũng như chuẩn bị các phương tiện phù hợp để cải thiện thành tích của cơ sở. Như vậy, ban chuyên trách về kiểm tra đánh giá sẽ đưa ra một bảng tổng hợp những mặt mạnh và những mặt còn hạn chế theo yêu cầu của nhóm đối tượng liên quan để kiểm tra mức độ nhận thức những kết quả trong từng khâu đánh giá và thu lượm những ý kiến của chính nhóm đối tượng đó.

Quy trình kiểm tra đánh giá sẽ là chất xúc tác cho kế hoạch hành động tiếp theo cũng như cho sự thành công của Trường. Nó giúp cho cơ sở đào tạo (trường) thay đổi đề án và khuôn khổ quản lý dạy học. Điều quan trọng là những kết luận được đưa ra sẽ tạo điều kiện cho sự phát triển cũng như việc cải thiện các dịch vụ đào tạo của cơ sở. Hệ quả của quy trình này là một loạt các hoạt động nhằm điều chỉnh từng giai đoạn quản lý. Qua kết quả của việc phân tích dữ liệu, BLD có thể sẽ phân bổ lại nguồn lực đã có hoặc tìm kiếm các nguồn lực mới. Cũng dựa trên việc phân tích tình hình một cách hợp lý, các tác nhân hoàn toàn có quyền thay đổi cách làm việc của mình và tham gia theo dõi quá trình đào tạo nhằm góp phần cải thiện không ngừng hệ thống đào tạo của địa phương cũng như của toàn quốc.

Trong bối cảnh xem xét lại việc đánh giá, phương pháp đánh giá toàn diện cuối cùng sẽ thu được kết quả là một bản báo cáo. Nó thường bao gồm một sự dự đoán, các biện pháp điều chỉnh những vấn đề được nêu ra và kế hoạch cải thiện tình hình.

Việc đánh giá đòi hỏi phải có thời gian và các nguồn lực. Nếu nó cho phép một sự huy động nhất định nào đó thì nó cũng tạo ra áp lực. Nếu thấy rõ những lợi ích tiềm năng, các nhóm khác nhau có liên quan, nhất là BLD, có thể được

huy động bổ sung để việc đánh giá được tiến hành đúng hạn. Kinh nghiệm cho thấy, việc đánh giá hoàn chỉnh đòi hỏi thời gian khoảng 5 năm. Đó là lý do tại sao các cơ chế đánh giá khác thường được sử dụng trong đó phải kể đến các chỉ số thành tích (hiệu suất) của từng năm.

2.3.3. Chỉ số đánh giá hiệu suất và bảng chỉ số

Các chỉ số đánh giá hiệu suất thường có ích trong việc xác định trong chừng mực nào cơ sở đào tạo đạt được các mục tiêu và hoàn thành nhiệm vụ đào tạo của mình. Các chỉ số này đưa ra các chỉ dẫn dựa trên cơ sở hàng năm để người ta có thể xây dựng nên một bảng chỉ ra sự phát triển của cơ sở. Căn cứ vào những thông tin thu được, BLD có thể tiến hành, trong một thời gian ngắn, việc áp dụng những biện pháp phù hợp.

Các chỉ số có thể là định lượng hoặc định tính tùy theo những thông tin nghiên cứu. Nhằm vào các lĩnh vực hoặc khía cạnh muốn đánh giá hoặc theo dõi đánh giá, người ta sẽ xác định các chỉ số đánh giá để đưa ra các nhận xét.

Việc đánh giá tiến trình và sự thành công của các học sinh thường liên quan đến các chỉ số định lượng như tỷ lệ thành công, kết quả học tập và tỷ lệ có việc làm sau khi tốt nghiệp. Đánh giá các thủ tục hành chính dựa trên các chỉ số định tính hoặc định lượng. Việc quản lý các nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất được làm từ các chỉ số định lượng như báo cáo tài chính, tỷ lệ thay trang thiết bị và sự cân đối ngân sách dành cho việc bảo dưỡng và sửa chữa. Việc quản lý nguồn nhân lực được xác định từ những chỉ số định tính như việc tuyển dụng theo định hướng của trường, sự cam kết của họ trong quy trình đào tạo chuyên sâu và sự tham gia của họ vào các hoạt động khác nhau trong và ngoài trường.

Chỉ số hướng dẫn cụ thể và hiệu quả phải xuất phát từ nhu cầu về thông tin liên quan đến mục tiêu đào tạo của cơ sở và phải được đặt trong định hướng của địa phương cũng như của quốc gia. Sự giải thích các chỉ số hướng dẫn phải chú trọng đến bối cảnh chung cũng như phải xem xét quá trình biến đổi của tình hình.

2.3.4. Báo cáo thường niên

Trong quá trình phân quyền cho địa phương, việc tăng tính tự chủ và trách nhiệm quản lý của các cơ sở đào tạo đòi hỏi họ phải nhìn nhận thường xuyên hiệu quả hoạt động của đơn vị. BLD phải thông tin về kết quả thu được cũng như những biện pháp áp dụng trên các mặt: thành tích học tập của học sinh, khả năng tài chính, phương pháp đào tạo của trường và quan hệ với các đối tác.

Báo cáo thường niên có thể được coi là một yếu tố ưu việt của việc đánh giá, được gửi lên cấp có thẩm quyền chính phủ xem xét, cho các đối tác và toàn ngành giáo dục đào tạo, cũng như các công ty cho vay tài chính. Vì đóng vai trò vô cùng quan trọng như vậy đối với đơn vị đào tạo, báo cáo thường niên phải có cấu trúc hết sức rõ ràng. Do đó, trong hệ thống phân cấp quản lý cho địa phương, báo cáo thường niên ngày càng quan trọng và phải rất chi tiết.

Nhằm đảm bảo sự minh bạch và rõ ràng của quá trình đánh giá cũng như khẳng định sự tin cậy của ban lãnh đạo, sự tương hợp của các sự việc phải được đảm bảo trên nhiều mặt. Là công cụ đánh giá ưu việt, báo cáo thường niên phải thông tin một cách rõ ràng, chính xác, cô đọng và xúc tích. BLĐ các trường ngày càng coi báo cáo này như một công cụ quảng bá hữu hiệu về những thách thức phải đối mặt, những hoạt động đã thực hiện cũng như những đề án sắp thực hiện.

Tóm tắt

Trong hệ thống đào tạo hiện nay, xu hướng phân chia quản lý và quyết định cho địa phương cũng như trách nhiệm cho các cơ sở đào tạo tăng một cách rõ rệt.

Để cân bằng giữa quản lý của trung ương và việc giao cho địa phương quản lý, các cơ sở đào tạo phải áp dụng những chính sách phục vụ lợi ích của học sinh bằng cách thực hiện các chính sách của quốc gia, quy định của Bộ cũng như định hướng của địa phương trong việc quản lý hoạt động đào tạo. Như vậy, đòi hỏi các cơ sở này chuẩn bị đội ngũ nhân lực, các năng lực và nguồn lực cần thiết để hoàn thành tốt nhiệm vụ đào tạo. Hiệu quả của hệ thống trong quá trình đào tạo gắn liền với sự cân bằng giữa định hướng vĩ mô của quốc gia cũng như việc chịu trách nhiệm tiến hành công tác đào tạo của các Trường.

Nâng cao tính tự chủ đồng nghĩa với việc cơ sở đào tạo đóng vai trò quan trọng hơn trong việc lên kế hoạch một cách có chiến lược và khả thi, đồng thời là kim chỉ nam cho hoạt động đào tạo cũng như đánh giá.

Những vai trò mới được giao cho chính phủ và việc quản lý các cơ sở đào tạo thường là việc trao những đặc quyền được củng cố cho hội đồng trường bao gồm các đại diện trong và ngoài trường.

Sự nâng cao quyền tự chủ của các cơ sở đào tạo cần có sự kiểm tra lại các thủ tục theo dõi và đánh giá truyền thống. Thực tế, là càng có nhiều quyền và trách nhiệm hơn, các cơ sở này càng phải ý thức về chất lượng đào tạo và các

yêu cầu hành chính mà họ đề ra. Vì mục đích này, nhiều cách tiếp cận khác nhau có thể được ưu tiên cho việc kiểm tra và đánh giá của cơ sở đào tạo. Người ta thường tìm kiếm sự cân bằng giữa đánh giá bên trong và bên ngoài của cơ sở đào tạo.

Tóm lại, quyền tự chủ tạo ra một diện mạo mới trong khuôn khổ quản lý giáo dục, trong việc thiết lập các nhân tố của kế hoạch chiến lược và đánh giá của cơ sở đào tạo và nhất là việc BLD gánh vác những vai trò quan trọng hơn.

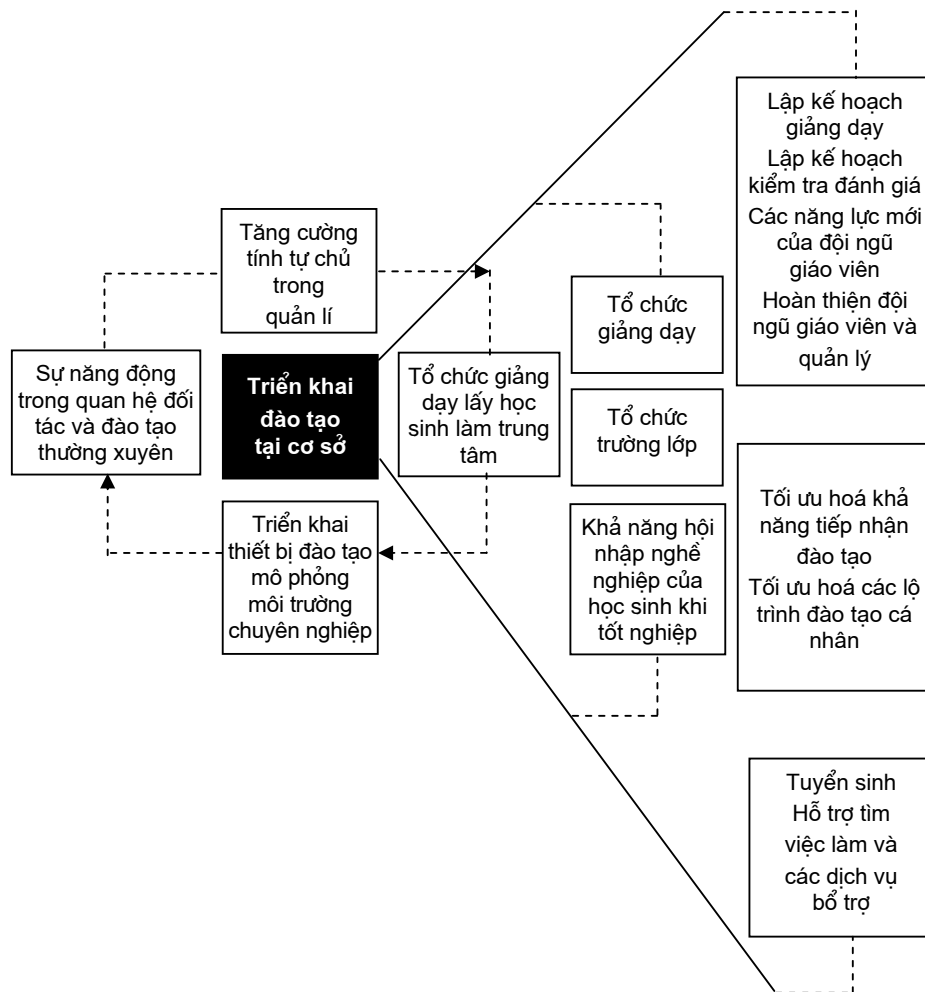
3. TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG GIẢNG DẠY LẤY HỌC SINH LÀM TRUNG TÂM

Nhiệm vụ giáo dục của một cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề là đảm bảo một chương trình đào tạo có chất lượng cho thanh niên theo học tại đó. Chương trình đào tạo phải tạo điều kiện cho họ hội nhập nghề nghiệp, tăng tính linh hoạt và khả năng thích ứng với thị trường lao động. Ngoài ra, chương trình đó cũng phải cho phép họ tiếp tục theo học các chương trình dạy nghề hoặc đào tạo kỹ thuật bậc cao hơn khi cần thiết.

Phương pháp tiếp cận năng lực và việc thiết kế chương trình học theo hướng này khiến học sinh trở thành chủ thể của quá trình đào tạo, điều này cũng khiến giáo viên phải đổi mới phương pháp giảng dạy. Các chương trình học theo phương pháp tiếp cận năng lực được xây dựng theo hướng phát triển tính thực tiễn và đa năng. Các chương trình này phải trang bị cho học sinh khả năng thực thi các nhiệm vụ và đảm đương các trách nhiệm gắn với ngành nghề đã được đào tạo ngay khi họ bước chân vào thị trường lao động. Để mang tính thực tiễn, các chương trình đào tạo phải gắn học với hành; để phát triển tính đa năng, các chương trình cũng phải gắn việc học các môn cơ bản của một ngành nghề với các khái niệm và kiến thức cơ bản chung về khoa học kỹ thuật không thuộc ngành nghề đó. Đào tạo được coi là đa năng nếu nó phát triển được tính linh hoạt và khả năng thích ứng của học sinh với hoàn cảnh mới cũng như khả năng định hướng lại nghề nghiệp của họ.

Định hướng đào tạo theo năng lực đòi hỏi phải đảo ngược tình huống và mở rộng triển vọng so với các chương trình đào tạo theo mục tiêu. Trước hết, phải chủ động do phương pháp tiếp cận năng lực dựa trên việc xác định trong quá trình học, học sinh làm chủ năng lực hay chưa, trong khi đó các mục tiêu đào tạo lại thường thể hiện điều mà giáo viên mong đợi từ học sinh khi hoàn thành khóa học. Tiếp đó, phải mở rộng là do năng lực là một khái niệm rộng hơn khái niệm mục tiêu, bởi vì năng lực bao hàm cả sự hiểu biết, sự khéo léo và cách

hành xử. Trong chương trình đào tạo theo năng lực, học sinh trở thành chủ thể đào tạo và giáo viên trở thành người hướng dẫn hoặc người trung gian. Như vậy, khái niệm năng lực đẩy lùi phương pháp truyền thống dựa trên việc dạy để thay thế bằng cách tiếp cận dựa trên việc học. Từ cách hiểu này, khái niệm năng lực cũng gợi đến khái niệm trách nhiệm, đưa học sinh vào vị trí trung tâm của quá trình đào tạo hoặc khiến họ trở thành chủ thể của quá trình đào tạo. Việc dạy phải thích ứng với học sinh để học sinh có thể tiến bộ theo nhịp riêng và phải lấy học sinh làm trung tâm.



Sơ đồ 4: Tổ chức hoạt động giảng dạy lấy học sinh làm trung tâm

3.1. Tổ chức giảng dạy

Phương pháp tiếp cận năng lực không giới hạn ở một phương pháp biên soạn chương trình, mặc dù phương pháp đó rất hay được trình bày dưới góc độ này. Phương pháp tiếp cận năng lực thực chất là cách thiết kế phương pháp giảng dạy mới nhằm nâng cao trách nhiệm của học sinh, đặt học sinh vào vị trí trung tâm của quá trình đào tạo, cho phép học sinh thực hiện một chức năng cụ thể trong xã hội. Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, phương pháp mới này đã được áp dụng và biết đến qua những giai đoạn đầu, bao gồm việc xác định và mô tả các nghề cần đến giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, cũng như việc soạn các chương trình học tính đến các đặc tính chính của các năng lực.

Những đặc trưng này đã kéo theo sự khác biệt hoàn toàn trong việc thiết lập chương trình học, đồng thời cũng làm thay đổi căn bản tổ chức giảng dạy và tổ chức trường học của cơ sở đào tạo, cũng như vai trò của người dạy và đặc biệt là vai trò của người học.

Chúng ta hãy xem lại những đặc trưng cơ bản của kĩ năng theo phương pháp này:

- Trước hết, người ta luôn định nghĩa năng lực là khả năng thực hiện một việc nào đó của một cá nhân chứ không phải khả năng phô bày kiến thức hiểu biết;
- Năng lực gắn liền với điều kiện thực hiện thực tế, cùng với toàn bộ những đòi hỏi và ràng buộc của nó, từ đó phải quan tâm đến việc liên kết chặt chẽ với các chuyên gia của ngành nghề trong việc xác định các năng lực;
- Năng lực phải được nhìn nhận và được thiết lập như là kết quả của quá trình học và phải bao gồm đầy đủ các thành tố của nó;
- Năng lực phải có các tiêu chí đánh giá khả năng cụ thể và rõ ràng, cho phép đánh giá một cách khách quan mức độ năng lực đạt được cuối khoá học, và được các đối tượng tham gia quá trình đào tạo biết đến (giáo viên, học sinh, các đối tượng khác ...).

3.1.1. Lập kế hoạch giảng dạy

Một chương trình đào tạo được thiết kế theo năng lực là sự tái hiện sinh động và chi tiết một ngành nghề. Như vậy nó không còn được thiết kế bằng cách dựa trên các kiến thức khoa học của lĩnh vực công nghệ liên quan mà phải căn cứ vào năng lực chuyên nghiệp liên quan trực tiếp đến năng lực hành nghề

trong thực tế. Sự thay đổi này là rất quan trọng đối với sự thành công trong công tác đào tạo.

Toàn bộ đội ngũ giáo viên và các chuyên gia tham gia thiết kế chương trình đào tạo phải phối hợp làm việc theo nhóm để cùng xây dựng kế hoạch giảng dạy nhằm thực hiện một hệ thống hoàn chỉnh các hoạt động dạy học, vừa tạo điều kiện đạt được các mục tiêu của mỗi học phần, vừa đảm bảo học sinh lĩnh hội, thấm thấu các năng lực học và dần tiến bộ.

Học đi đôi với hành

Căn cứ vào các đặc trưng cơ bản của năng lực, các hoạt động học phải được thiết kế dựa trên thực tế nghề nghiệp, trong việc sản xuất sản phẩm hoặc cung cấp dịch vụ mà học sinh sẽ phải thực hiện khi họ bước vào thị trường lao động. Các hoạt động học cũng phải phát triển được đầy đủ các thành tố của năng lực: kiến thức, cách thức làm việc và cách ứng xử. Như vậy mỗi hoạt động học đưa ra phải được nghiên cứu kỹ để đảm bảo bao hàm được tất cả các thành tố của năng lực và việc thực hiện các hoạt động học phải cho phép học sinh từng bước tiến bộ để tiến đến nắm vững năng lực.

Trong phương pháp giảng dạy theo năng lực, việc lĩnh hội các kiến thức khoa học và công nghệ chỉ có ý nghĩa khi các kiến thức này góp phần một cách trực tiếp hoặc gián tiếp đến việc chiếm lĩnh một hoặc nhiều năng lực trong chương trình học. Những kiến thức này có thể là đối tượng của những năng lực chung hoặc có thể được đưa vào trong các năng lực cụ thể và để cho các hoạt động học phải bao hàm đầy đủ các thành tố của năng lực (kiến thức hiểu biết, cách thức làm việc và cách hành xử) và được đưa vào chương trình vào những thời điểm hợp lý. Theo phương pháp này, thay vì tìm cách tập hợp nhiều khái niệm và rất nhiều lý thuyết của một môn học để tạo thành một tập bài giảng với một quỹ thời gian vừa đủ để rồi giao phó cho một chuyên gia, người ta sẽ tập trung xác định những hiểu biết cơ bản cần thiết cho việc nắm vững từng năng lực để đưa chúng vào trong các hoạt động học tập. Lẽ tất nhiên, đây là một công việc đòi hỏi nhiều công sức và là một sự thay đổi lớn về mục tiêu dạy so với phương pháp giảng dạy truyền thống. Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa là phải giảm tối đa khối lượng kiến thức khoa học kỹ thuật để thực hiện các hoạt động thực hành của nghề nghiệp. Ngược lại, bởi lẽ các định hướng mới của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề ưu tiên cho tính đa năng và quá trình đào tạo suốt đời, sự đóng góp của các môn khoa học và công nghệ cần phải được đánh giá cao và đánh giá lại dựa trên các tiêu chí thích đáng gắn liền với thực tiễn hoạt

động nghề nghiệp. Như vậy, vấn đề đặt ra không phải là đào tạo về các môn khoa học mà là gắn kết các môn học đó với việc lĩnh hội các năng lực đã được xác định như là kết quả của quá trình đào tạo.

Việc lĩnh hội các kiến thức khoa học, cách làm việc, cách ứng xử liên quan đến nghề nghiệp khác biệt cơ bản với những đào tạo nhỏ vun như trong một số hệ đào tạo kiểu truyền thống. Hơn nữa, việc ứng dụng này hàm ẩn một sự thay đổi quan trọng mang tính văn hoá dựa trên sự làm việc theo nhóm, sự tôn trọng giữa các cá nhân và tin tưởng vào tiềm năng của họ.

Học tập đặt trong tình huống nghề nghiệp thực tiễn

Cũng giống như việc thể hiện năng lực làm việc, việc học tập và lĩnh hội năng lực chỉ có thể được thực hiện trong các tình huống thực tiễn. Để làm chủ năng lực, cần phải nắm bắt và tổng hợp các kiến thức, cách thức làm việc và cách ứng xử. Cách thức ưu việt để biến các kiến thức thu và tổng hợp được thành năng lực làm việc thực sự là hoạt động học phải phù hợp với đòi hỏi của thị trường lao động. Điều đó giải thích và minh chứng tại sao lại cần phải có sự tham gia của chuyên gia các ngành nghề đào tạo trong những giai đoạn khác nhau của quá trình thiết kế chương trình học, đặc biệt là tại khâu phân tích thực tế lao động và hợp thức hoá đề án đào tạo.

Như vậy, lập kế hoạch cho các hoạt động dạy học đòi hỏi phải huy động trong chừng mực có thể tất cả các nguồn lực vật chất, nguyên liệu và tổ chức đoàn thể cần thiết cho việc đào tạo năng lực trong tình huống thực tiễn cũng như thiết kế các tình huống dạy-học phù hợp vừa có khả năng cho phép học sinh dần dần chiếm lĩnh tất cả các thành tố của năng lực, vừa tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình tổng hợp kiến thức và phát triển các năng lực trí tuệ.

Các tình huống hoặc hoạt động dạy học được đề xuất phải cho phép học sinh tiến tới chiếm lĩnh năng lực, đảm bảo khi thực hiện các hoạt động đó học sinh phải huy động toàn bộ các kiến thức thu được, biết cách làm và cách ứng xử để giải quyết các vấn đề có độ phức tạp tăng dần hoặc thực hiện các đề án tương tự với thực tiễn lao động. Để có khả năng thiết kế các hoạt động dạy học này, giáo viên phải nắm vững những nội dung kiến thức khoa học của chương trình giảng dạy, những hiểu biết nền tảng và cả những ứng dụng của chúng trong thực tế các doanh nghiệp.

Giáo viên phải là người hướng dẫn học sinh trong quá trình thực hiện các hoạt động học tập. Có nghĩa là giáo viên phải hoàn toàn đồng thuận với phương

pháp giảng dạy lấy học sinh làm trung tâm. Giảng dạy dựa trên việc truyền tải kiến thức phải được coi như là một trong những cách thức có thể sử dụng để cho học sinh tiến bộ. Những tình huống khác nhau tạo thuận lợi cho việc lĩnh hội kiến thức và sự tiến triển tuần tự của quá trình học, mỗi buổi học là một nhiệm vụ học tập mới mẻ và hợp lý và học sinh phải huy động các kiến thức đã có để giải quyết các nhiệm vụ đó. Hơn nữa, học sinh phải có khả năng tự tìm kiếm thông tin cần thiết để giải quyết vấn đề đặt ra dựa vào những chỉ dẫn cụ thể và những thiết bị sư phạm hoàn chỉnh, an toàn và phù hợp nhu cầu (tài liệu quy chiếu, thiết bị, công cụ và vật liệu). Giáo viên phải hướng dẫn học sinh lựa chọn, diễn giải và hiểu thông tin khai thác được từ nhiều nguồn thông tin đa dạng khác nhau. Người dạy cũng phải dẫn dắt học sinh suy nghĩ chọn lựa các chiến lược để giải quyết vấn đề và thu được những kết quả mong đợi mà vẫn luôn tôn trọng các nguyên tắc về sức khoẻ và an toàn lao động. Qua quá trình quan sát cách ứng dụng các đề xuất phương hướng giải quyết vấn đề của học sinh và đặt các câu hỏi phù hợp, người dạy có thể hướng dẫn học sinh tự đặt câu hỏi về lựa chọn của mình xem lựa chọn đó đã đúng chưa để tiến tới mục tiêu cần đạt. Học sinh coi giáo viên như các chuyên gia về nội dung của quá trình đào tạo, họ cần các chuyên gia ấy xác nhận hoặc phủ nhận các bước học tập của mình. Trong một chừng mực có thể, các tình huống dạy và học cũng phải tạo điều kiện cho học sinh được hợp tác với nhau bởi vì làm việc theo nhóm hay khả năng làm việc theo nhóm đang ngày càng trở thành một phần không thể tách rời của hoạt động nghề nghiệp trong doanh nghiệp.

Các công cụ quản lý giảng dạy

Trong chương trình đào tạo theo năng lực, giáo viên đã có một số công cụ quản lý giảng dạy giúp cho học sinh theo dõi đào tạo được dễ dàng, từng cá nhân hoặc theo nhóm, giáo viên cần phải xây dựng thêm các công cụ khác nữa. Ví dụ ,bảng ma trận các đối tượng đào tạo hoặc năng lực do các nhà thiết kế chương trình đào tạo lập ra, cho phép phát hiện các mối quan hệ giữa các năng lực chung và các năng lực riêng. Bảng ma trận này là công cụ hữu hiệu và không thể thiếu được để tạo điều kiện thuận lợi cho cho việc lĩnh hội, củng cố và đặc biệt là việc khái quát hoá nội dung học. Nếu được giải mã và phân tích theo nhóm, thông tin được truyền tải bởi ma trận năng lực cho phép giáo viên và giáo viên phụ trách các học phần khác nhau trong chương trình bỏ qua được giai đoạn cho học sinh làm quen với năng lực mà thực hiện một hoạt động học tập nào đó. Thực vậy, nó cho phép giáo viên xác định được hoạt động giảng dạy của mình

trong một tổng thể chung và xây dựng các hoạt động dạy bao gồm nhiều năng lực khác nhau. Các hoạt động đa dạng, dù độ khó và điều kiện thực hiện khác nhau, được củng cố trong tiến trình học tập, cuối cùng vẫn có thể tiến dần đến gần và lý tưởng nhất là phù hợp hoàn toàn với các tình huống lao động thực tiễn.

Như vậy, điều quan trọng là các giáo viên của một chương trình giảng dạy phải cùng nhau làm việc nhằm xác định các hoạt động giảng dạy và xây dựng kịch bản đào tạo. Mặc dù, chúng ta luôn nhấn mạnh rằng các học phần độc lập với nhau bởi vì mỗi học phần dẫn đến việc thực hiện một năng lực xác định và hoàn chỉnh, về mặt sư phạm cũng cần phải nói thêm rằng, luôn tồn tại những mối quan hệ quan trọng giữa các học phần khác nhau, đặc biệt là giữa các năng lực chung và năng lực riêng. Sự liên kết chặt chẽ của toàn bộ chương trình đào tạo và sự tiến triển hài hoà tới các tiêu chí năng lực ngày càng cao đòi hỏi phải có sự hoạch định lâu dài được thực hiện theo nhóm và có ảnh hưởng tới toàn bộ chương trình. Xây dựng kế hoạch tổng thể chương trình đào tạo cho phép xác định thứ tự giảng dạy các nội dung khác nhau sao cho những tình huống học đưa vào được những năng lực đã thu được từ trước đồng thời là điểm xuất phát của những năng lực mới. Sự thiết lập trật tự này cũng phải tính đến khả năng sẵn có của các nguồn lực vật chất và con người cần thiết cho việc thực hiện các hoạt động dạy học. Được trình bày dưới dạng biểu đồ, kế hoạch chương trình giảng dạy cho phép những người phụ trách tổ chức đào tạo sắp xếp các giờ dạy, phân chia phòng ốc, vv...

3.1.2. Lập kế hoạch kiểm tra đánh giá

Kiểm tra đánh giá từ đây được đưa vào quá trình dạy học và được tiến hành hàng ngày. Hoạt động này có hai chức năng khác nhau nhưng bổ sung lẫn nhau: chức năng hỗ trợ, được thực hiện trong suốt quá trình đào tạo (hình thức đánh giá đào tạo) và chức năng công nhận kết quả, cho phép đánh giá khả năng làm chủ năng lực vào cuối quá trình đào tạo (hình thức đánh giá kết quả).

Lập kế hoạch kiểm tra đánh giá yêu cầu từng giáo viên hoặc nhóm giáo viên phụ trách cùng một học phần đưa ra những điểm cần kiểm tra và những nội dung cần quan sát trong các hoạt động dạy học, cho phép đánh giá được điểm mạnh và điểm yếu của học sinh để từ đó xem xét lại, chỉnh lý lại hoạt động giảng dạy sao cho học sinh tiến bộ. Kế hoạch còn yêu cầu phải xây dựng các công cụ quan sát và đánh giá cần thiết. Những công cụ này cho phép giáo viên đánh giá được mức độ làm chủ năng lực và xem xét khả năng tiến tới đánh giá kết quả học tập cuối khoá của học sinh.

Theo quan điểm này, chúng ta nhận thấy rằng lập kế hoạch kiểm tra đánh giá là một phần không tách rời của việc lập kế hoạch giảng dạy, ít nhất là đối với loại hình kiểm tra đánh giá đào tạo. Thực vậy, tùy theo sự tiến bộ của học sinh, người dạy sẽ có khả năng lựa chọn phương pháp giảng dạy phù hợp hoặc thậm chí có thể nhắc lại hoặc đi sâu vào những kiến thức học sinh chưa nắm vững, nhưng là kiến thức nền tảng cơ bản cho những nội dung học tập tiếp theo.

Hình thức đánh giá kết quả

Quá trình kế hoạch hoá hoạt động kiểm tra đánh giá cần phải coi trọng những đặc trưng cơ bản của năng lực (xem phần 3.1). Thể hiện việc làm chủ một năng lực không có gì khác là thành công trong bài thi thực hành được thực hiện trong tình huống tương tự với nghề nghiệp thực tiễn, bao gồm đầy đủ 3 khía cạnh của nó ở các cấp độ khác nhau (kiến thức, kỹ năng và thái độ). Vì vậy, nhóm giáo viên phải xác định được hai khó khăn trong việc xây dựng hoạt động học tập và xây dựng tình huống kiểm tra đánh giá, phải bao trùm được các khía cạnh khác nhau của năng lực đang đào tạo và có độ khó đủ để đạt được trình độ năng lực phù hợp với các tiêu chí đã đề ra.

Chuẩn bị các bài thi

Khi các năng lực là mục tiêu của kiểm tra đánh giá thì không thể trực tiếp quan sát được. Thật vậy, mức độ nắm vững năng lực được đánh giá trên cơ sở khả năng học sinh thực hiện các nhiệm vụ khác nhau với đầy đủ các khía cạnh khác nhau của nó. Vì vậy, việc chuẩn bị các bài kiểm tra phải tuân theo lô-gíc và các trình tự phù hợp với phương pháp tiếp cận năng lực nhằm đảm bảo có sự đánh giá khách quan và hiệu quả.

Bởi lẽ các năng lực được thể hiện dưới dạng các mục tiêu đào tạo rõ ràng và chuẩn hoặc dưới dạng các tiêu chí năng lực rõ ràng và chính xác được tất cả mọi đối tượng quan tâm biết đến, việc chuẩn bị đề bài kiểm tra có thể do các chuyên gia bên ngoài đảm nhiệm. Tuy nhiên, vì lý do chi phí, thông thường chỉ một phần các bài kiểm tra của một số học phần có tầm quan trọng đặc biệt đối với ngành nghề đào tạo do ngoài trường đảm nhiệm, thường là Bộ chủ quản hoặc cơ quan phụ trách xây dựng chương trình đào tạo. Các bài kiểm tra còn lại do các giáo viên trong trường thực hiện.

Tiến hành thi

Thông thường, việc kiểm tra được tiến hành vào ngay cuối mỗi học phần, vào cùng một thời điểm cho toàn bộ nhóm học sinh. Tuy nhiên, tại một số cơ sở

đào tạo, các bài kiểm tra được tập trung vào một số thời điểm cụ thể nào đó trong năm học. Các hoạt động đào tạo có thể được dừng lại trong một số ngày và tập trung toàn bộ thiết bị và lực lượng cho các hoạt động kiểm tra đánh giá.

Phương pháp tiếp cận năng lực cho phép cá nhân hoá việc giảng dạy và đánh giá kết quả, nhờ vào quá trình đánh giá đào tạo được thực hiện chặt chẽ và thông tin tốt, cho phép giáo viên xác định được thời điểm học sinh sẵn sàng làm bài thi đánh giá kết quả học tập. Để phục vụ cho mục đích này, đương nhiên tổ chức đào tạo phải phù hợp và cần phải kiện toàn các công cụ học tập tạo thuận lợi cho việc phát triển tính độc lập của học sinh.

Trong phương pháp đào tạo cá nhân hoá theo năng lực, thời gian đào tạo không còn là một biến số độc lập. Thực vậy, việc thừa nhận các đơn vị học trình dựa trên cơ sở số giờ dành cho học tập hoặc đến lớp không còn có ý nghĩa nữa. Điều quan trọng là phải chứng minh được học sinh đã đạt được đến ngưỡng năng lực mong đợi so với việc làm chủ năng lực đào tạo, bất kể thời điểm, cách thức và thời gian học tập. Chính đặc trưng này của phương pháp tiếp cận năng lực có thể minh chứng và cho phép công nhận những năng lực đã được trải nghiệm.

Hình thức đánh giá kết quả học tập và từ đó công nhận kết quả là những bước mấu chốt của tiếp cận theo năng lực. Quá trình kiểm tra đánh giá chặt chẽ và việc công nhận kết quả chính xác đảm bảo cho doanh nghiệp yên tâm về chất lượng năng lực đạt được của học sinh và sau đó có thể tuyển dụng họ. Nếu như các chương trình đào tạo được thiết kế bởi Bộ chủ quản hoặc một cơ quan cấp quốc gia và nhà nước, cấp bằng thì không những chỉ cơ sở đào tạo mà toàn bộ hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề sẽ có được uy tín và niềm tin của xã hội.

Quản lí thi

Để đảm bảo tính hiệu lực của các công cụ đo lường và tính công bằng của việc kiểm tra đánh giá, một thành viên của bộ phận quản lý trực tiếp chịu trách nhiệm quản lý ngân hàng đề thi. Ngân hàng này do cơ sở đào tạo lập ra và số người được truy cập là rất hạn chế. Người chịu trách nhiệm đề thi có những nhiệm vụ cụ thể sau đây:

- In sao đề thi;
- Chuẩn bị các túi đựng đề thi và giao đề thi cho giáo viên vào đúng thời gian quy định trong kế hoạch năm học hoặc trong kế hoạch môn học;
- Kiểm tra việc nộp trả túi bài thi theo đúng thời hạn quy định;
- Kiểm tra các phiếu cho điểm phù hợp với mức điểm đỗ;

- Chuyển điểm số cho Bộ chủ quản;
- Lưu trữ tư liệu.

Đối với cơ sở đào tạo, việc triển khai một cơ cấu chặt chẽ phụ trách ra đề thi và quản lý thi là hết sức quan trọng, nó đảm bảo học sinh thực sự làm chủ được năng lực đào tạo. Thực vậy, giá trị của quá trình đào tạo tại cơ sở và kết quả học tập được công nhận cuối khoá học sẽ được học sinh mới tốt nghiệp thể hiện thông qua việc thực hiện năng lực đó tại doanh nghiệp.

3.1.3. Các năng lực mới của đội ngũ giáo viên

Như chúng ta đã nhấn mạnh ngay từ trong phần đầu tiên của cuốn sách, giáo dục kỹ thuật và dạy nghề được xây dựng dựa trên một nền móng mới với những đặc trưng sau:

- Tăng cường tính tự chủ trong quản lý giảng dạy và tài chính của các cơ sở đào tạo;
- Triển khai các chương trình đào tạo dựa trên phương pháp giảng dạy theo năng lực;
- Phối hợp chặt chẽ với toàn bộ các đối tượng liên quan trong việc quản lý hệ thống đào tạo, đặc biệt lưu ý tới doanh nghiệp.

Tăng tính tự chủ cho cơ sở đào tạo căn cứ chủ yếu vào sự công nhận các năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên, người phải tích cực cộng tác với các thành viên khác của nhóm trong trường và của cộng đồng giáo dục, phải tham gia xây dựng đề án của trường, các chính sách quản lý học sinh, xây dựng các phương hướng hành động trên nguyên tắc phát triển và phù hợp với chương trình đào tạo, kế hoạch hoạt động giáo dục, cũng như việc xây dựng chính sách kiểm tra đánh giá quá trình học tập.

Vả lại, công tác giảng dạy các chương trình học theo phương pháp tiếp cận năng lực yêu cầu đội ngũ giáo viên cũng phải có được các năng lực thực hiện của nghề nghiệp mà mình dạy. Người giáo viên phải dạy tốt cả khối kiến thức công nghệ kỹ thuật liên quan tới việc làm chủ các năng lực, các thao tác thực hành và việc ứng dụng chúng trong thực tế.

Hơn nữa, nền kinh tế hiện nay đòi hỏi sự thích ứng và tối ưu hoá các nguồn lực sẵn có, đội ngũ giảng dạy kỹ thuật và dạy nghề không thể làm việc một mình sau những cánh cửa khép kín. Họ phải tăng cường các hình thức liên kết với các doanh nghiệp, đặc biệt là để đảm bảo cho chương trình giảng dạy được phù hợp với thực tế xã hội, đảm bảo sự chia sẻ các thiết bị kỹ thuật, tổ chức thực tập

trong doanh nghiệp, phát triển hình thức học và làm xen kẽ. Đó là lý do tại sao phải dành sự quan tâm đặc biệt cho khâu tuyển dụng giáo viên. Trong lĩnh vực giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, việc tuyển chọn giáo viên phải căn cứ vào năng lực trong ngành nghề được giảng dạy, và phải thường xuyên diễn ra tại chính các doanh nghiệp.

Tính đặc thù của các chương trình giảng dạy và những yêu cầu của phương pháp giảng dạy theo năng lực đòi hỏi phải tuyển dụng được những giáo viên không chỉ có năng lực trong lĩnh vực đào tạo đó, mà còn phải có khả năng truyền đạt những năng lực của mình cho học sinh và có khả năng hướng dẫn học sinh tiếp nhận những năng lực đó. Việc tuyển dụng được những giáo viên như vậy luôn là một thách thức đối với cơ sở đào tạo.

Nhờ vào mối quan hệ với các doanh nghiệp, lãnh đạo các trường phải trực tiếp phát hiện ra những chuyên gia của ngành nghề có được những năng lực phẩm chất đó và có thể tham gia công tác giảng dạy. Những chuyên gia đó sẽ được mời đến trường giảng dạy một số học phần hoặc một phần nào đó của chương trình học để nhà trường có thể đánh giá sự quan tâm và tiềm năng của họ trong công tác giảng dạy.

Thông thường, những người được lựa chọn tham gia giảng dạy đều đã theo học các khoá giáo dục kỹ thuật và dạy nghề và họ làm chủ được ngành học cũng như chuyên môn của mình. Khi bước vào giảng dạy, họ cần được hỗ trợ sư phạm, cần được hoàn thiện chủ yếu về phương pháp giảng dạy và về mặt sư phạm.

3.1.4. Hoàn thiện đội ngũ giáo viên và quản lý

Triển khai đề án giảng dạy và khung quản lý giáo dục phụ thuộc vào khả năng của mỗi cá nhân trong việc theo kịp tốc độ và thích ứng với những thay đổi đa dạng ảnh hưởng đến hệ thống giáo dục. Đội ngũ giáo viên cũng như quản lý phải làm việc theo những xu hướng mới và công nghệ mới. Việc giảng dạy cũng liên tục phải được đổi mới để phù hợp với sự tiến triển của thị trường lao động và của các năng lực đào tạo. Uy tín của một cơ sở đào tạo là ở chỗ có thể trang bị cho học sinh những năng lực có khả năng đáp ứng đòi hỏi cao của thị trường lao động. Vì vậy, việc hoàn thiện năng lực có tầm quan trọng rất lớn đối với tất cả các đối tượng nhân sự của cơ sở đào tạo.

Hoàn thiện đội ngũ giáo viên

Việc hoàn thiện giáo viên bao gồm hai vấn đề. Thứ nhất, nó liên quan đến bản thân hoạt động giảng dạy và những khía cạnh hoàn toàn sư phạm như nội

dung giảng dạy, phong cách giảng dạy, quản lý lớp học, hình thức thi cử, các ứng dụng tin học trong giảng dạy, vv...Thứ hai, nó liên quan chặt chẽ đến các nội dung chuyên ngành cụ thể trong chương trình đào tạo và hướng tới phát triển phương pháp giảng dạy phù hợp với giáo dục kỹ thuật và dạy nghề và với lĩnh vực đào tạo cụ thể.

Tại nhiều cơ sở đào tạo, các giáo viên được cố vấn sư phạm trợ giúp và quản lý. Chức năng chính của cố vấn sư phạm là theo dõi việc áp dụng các chương trình đào tạo, từ khâu lên kế hoạch cho tới kiểm tra đánh giá, giúp đỡ giáo viên đánh giá và điều chỉnh hoạt động giảng dạy của mình. Cố vấn sư phạm có thể tự mình đứng ra hoặc liên kết với các nguồn lực bên ngoài để tổ chức các hoạt động bồi dưỡng giáo viên. Tất cả các hoạt động này nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Những đợt bồi dưỡng này thông thường được dự trù trong lịch năm học.

Cán bộ của các doanh nghiệp phải là những người đầu tiên thích ứng với sự phát triển của công nghệ hoặc các hình thức tổ chức công việc và phát triển các năng lực mới. Khi đó, có thể mời một chuyên gia của ngành nghề đó tới làm việc với đội ngũ giáo viên và trình diễn trong một hoặc nhiều ngày. BLĐ hoặc một thành viên trong đội ngũ giáo viên cũng có thể thoả thuận với doanh nghiệp để thực hiện một đợt thực tập với những mục tiêu năng lực cụ thể.

Hàng năm, nhà trường phải có kế hoạch bồi dưỡng giáo viên và phải theo dõi việc thực hiện kế hoạch đó. Nhà trường cũng cần phải tìm những nguồn lực cần thiết và việc thiết lập quan hệ đối tác là không thể thiếu được bởi vì việc cập nhật những năng lực chuyên ngành đòi hỏi người giáo viên phải có mối liên hệ thường xuyên với doanh nghiệp.

Chuẩn bị cho việc áp dụng phương pháp tiếp cận theo năng lực

Khi các chương trình đào tạo được biên soạn theo phương pháp tiếp cận theo năng lực và phương pháp này còn mới mẻ, giáo viên cũng như đội ngũ quản lý, các chuyên gia phải được tham gia một khoá bồi dưỡng đặc biệt. Ngoài ra, khi duyệt lại chương trình và đưa nó vào giảng dạy, các giáo viên cũng phải được học tập để nắm vững các mục tiêu của chương trình cũng như các phương án kiểm tra đánh giá. Toàn bộ đội ngũ nhân sự không những cần phải tìm hiểu những khái niệm chung, phương pháp sư phạm của cách tiếp cận này, mà còn cần phải nắm vững những tiện ích, đòi hỏi và cả những ràng buộc của nó. Cũng cần phải dự tính những hậu quả mà cách tiếp cận này có thể mang lại cho cơ sở đào tạo. Sự thành công của việc triển khai phương pháp này trong một cơ sở

đào tạo phụ thuộc vào việc tham gia của mỗi nhóm chuyên gia vào triết lý giảng dạy mới này do nó liên quan đến cả lĩnh vực sư phạm, quản lý và dựa trên nguyên tắc làm việc theo nhóm. Tiến trình làm việc càng công khai minh bạch, thông tin càng dồi dào thì công tác đào tạo càng có nhiều cơ hội thành công.

Những hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ này tốt nhất là được tổ chức bởi các chuyên gia của Bộ, hoặc bởi cơ quan chịu trách nhiệm thiết kế chương trình giảng dạy và các chuyên gia giảng dạy, những người đã được nhà trường cử đi tham gia biên soạn chương trình mới. Nếu như Bộ hoặc cơ quan chức năng thông báo cho các trường kế hoạch xem xét lại chương trình giảng dạy và bồi dưỡng nghiệp vụ liên quan cho 3 hoặc 5 năm, các trường sẽ xác định những điểm ưu tiên trong kế hoạch bồi dưỡng nhân sự hàng năm của mình.

Hoàn thiện đội ngũ quản lý

Việc hoàn thiện đội ngũ quản lý bao gồm tất cả các hoạt động dành cho BLD, đội ngũ hỗ trợ giảng dạy và các chuyên gia không trực tiếp giảng dạy.

Đội ngũ quản lý thông thường được bồi dưỡng về tin học quản lý. Nội dung bồi dưỡng cụ thể về quản lý các mặt sau:

- Quy trình tuyển sinh;
- Biểu thời gian;
- Thi kiểm tra và công bố điểm;
- Ngân sách;
- Hỗ trợ tài chính cho học sinh;
- Mượn sách và thiết bị.

Để có thể giảm thiểu chi phí đào tạo, các trường có thể phối hợp cùng tập hợp các nguồn lực để đảm bảo tổ chức khoá đào tạo cần thiết. Như vậy các trường cần có sự trao đổi và liên kết chặt chẽ. Việc lập kế hoạch bồi dưỡng quản lý hàng năm là cần thiết. Thông thường việc bồi dưỡng này được tổ chức tại cơ sở đào tạo nào đó với sự tham gia của các chuyên gia.

3.2. Tổ chức trường lớp

Thực hiện các bài học thực hành gồm toàn bộ các nhiệm vụ và hoạt động nghề nghiệp đòi hỏi những nguồn vật chất và thiết bị quan trọng. Như vậy, tổ chức trường lớp phải cho phép tối ưu hoá các nguồn lực này bằng cách đưa thiết bị dành cho đào tạo tới học sinh sử dụng càng nhiều càng tốt. Cần phải thay đổi

căn bản quan niệm truyền thống về trường học và sự mở cửa trường học ra môi trường xung quanh. Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, cần phải học cách coi trường học là một “doanh nghiệp giáo dục”. Doanh nghiệp này trước hết đương nhiên đáp ứng nhu cầu của học sinh, đồng thời cũng phục vụ cho nhân dân và nền kinh tế xã hội của địa phương hoặc vùng. Như vậy, các trường phải nỗ lực mở rộng cửa cho tất cả các ứng viên có nhu cầu được giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cũng như cho tất cả các doanh nghiệp có khả năng tuyển dụng các học sinh tốt nghiệp của trường.

3.2.1. Tối ưu hoá khả năng tiếp nhận đào tạo

Việc xây dựng hoặc trùng tu phòng ốc chiếm chi phí lớn. Việc mua sắm trang thiết bị, giáo cụ là những khoản đầu tư sinh lợi khi mà học sinh có thể sử dụng nhiều nhất có thể.

Đào tạo cho thanh niên và cho người lao động vốn được đảm nhiệm bởi các cơ sở đào tạo khác nhau, đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên, hỗ trợ học tập, và nếu có, dịch vụ đào tạo cho các doanh nghiệp chính là biện pháp để tăng số lượng học sinh theo học và tăng cường các nguồn lực của Nhà nước. Tuy nhiên, điều đó đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ của tất cả các Bộ ngành liên quan.

Có những biện pháp khác để phát huy tối ưu khả năng đào tạo của một cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Có thể kéo dài hơn giờ mở cửa làm việc để có thể đón tiếp nhiều học sinh hơn với cùng một điều kiện vật chất hoặc có thể đa dạng hoá các hình thức và địa điểm đào tạo.

Quản lý lịch năm học và giờ giấc

Một cơ sở đào tạo, theo quy ước, lịch năm học và giờ làm việc được tính toán theo mẫu các trường giáo dục phổ thông, nghĩa là hạn chế ở mức 200 ngày/năm và khoảng 5 hoặc 6 giờ/ngày. Nếu như giữ nguyên các quy định này trong một cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, được thành lập và tồn tại trên cơ sở đào tạo các năng lực và gắn chặt với nhịp độ và nhu cầu của các doanh nghiệp, điều đó sẽ hạn chế hiệu quả, chất lượng và sự phát triển của nhà trường. Việc tăng năng suất sử dụng phòng ốc và các thiết bị của nhà trường đặt ra vấn đề về lịch năm học.

Nhiều nước đã thông qua lịch năm học trải đều trên 12 tháng. Thời gian bắt đầu một chương trình đào tạo ở các chương trình đào tạo có thể khác nhau. Điều quan trọng là tổng thời gian đào tạo của mỗi chương trình. Như vậy, sẽ đơn

giản hơn với một số chương trình đào tạo và hoạt động của nó gắn liền với các chu kỳ khí hậu hoặc kinh tế (ví dụ, như nông nghiệp hoặc du lịch)

Như vậy, chúng ta có thể thấy rằng các cơ sở đào tạo có lịch hoạt động gắn với môi trường lao động hơn các trường giáo dục phổ thông.

Ngoài việc trải đều lịch năm học cả năm, các trường có thể sử dụng phòng xưởng, trang thiết bị bằng cách tổ chức dạy và học trong thời gian tối đa có thể, nghĩa là bắt đầu một ngày rất sớm và kết thúc rất muộn. Nếu như mỗi nhóm học sinh theo học từ 5 đến 6 giờ /ngày, ta sẽ nhận thấy việc tổ chức học 2 ca, thậm chí 3 ca /ngày là có thể thực hiện được.

BLD phải thiết lập giờ giấc và phân bố các phòng học theo kế hoạch giảng dạy, thi cử như đã thoả thuận với các nhóm giáo viên và theo phòng đào tạo đã lập. Việc phân bố phòng học được tiến hành chặt chẽ theo kế hoạch năm học. Đối với các trường lớn, hệ thống tin học hoá về xếp giờ và xếp lớp cho phép sử dụng tối đa và hiệu quả không gian hiện có và đáp ứng tốt nhu cầu dạy và học của nhà trường.

Việc đào tạo theo địa chỉ dành cho các doanh nghiệp và những khoá đào tạo của các cơ quan nhằm tái đào tạo lao động cũng có thể được tổ chức hoàn toàn tùy theo nhu cầu của học sinh về mặt giờ học, thời gian khoá học và thời điểm đào tạo trong năm.

Đa dạng các hình thức và địa điểm đào tạo

Việc tiếp thu năng lực trong một chương trình đào tạo hoàn toàn có thể được thực hiện trong một cơ sở đào tạo hoặc tại doanh nghiệp, hoặc có thể theo một hệ thống kết hợp liên kết nhà trường và doanh nghiệp, theo hình thức đào tạo luân phiên xen kẽ.

Ngoài việc thêm vào đó một nét thực tế và được đặt trong hoàn cảnh công việc cụ thể cho phép học sinh được đối sánh quan niệm về nghề nghiệp họ đã lựa chọn với thực tế công việc, việc mở cửa các doanh nghiệp và đặc biệt là sự phát triển của hình thức đào tạo xen kẽ trong đó một phần khoá học được thực hiện tại doanh nghiệp cũng đã tạo điều kiện cho nhà trường tăng khả năng tiếp nhận học sinh. Thực vậy, cùng một số lượng trang thiết bị đã có thể được sử dụng cho số lượng học sinh đông hơn, đó là chưa kể đến việc chất lượng đào tạo cũng được cải thiện.

Việc đào tạo từ xa và đào tạo trực tuyến trong một số trường hợp cũng có thể trở thành các hình thức đào tạo thú vị. Mặc dù còn ít được sử dụng trong

giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, những loại hình đào tạo này có thể đóng vai trò chiến lược để với một chi phí thấp hơn rất nhiều, có thể đáp ứng, dù chỉ là một phần, nhu cầu của người lao động theo học đào tạo thường xuyên, nhân dân ở nhiều vùng xa xôi, hoặc những người hiện đang đi làm.

3.2.2. Tối ưu hoá các lộ trình đào tạo cá nhân

Phương pháp tiếp cận theo năng lực trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, với những đặc trưng cơ bản của nó, cho phép tối ưu hoá các lộ trình đào tạo cá nhân, tránh việc cho ở lại lớp hoặc bỏ học giữa chừng đối với những học sinh gặp một khó khăn nào đó. Nó cũng tạo điều kiện cho các lộ trình đào tạo cá nhân, vì nó cho phép nghỉ học tạm thời và quay trở lại học sau đó, mà không phải chịu một hình thức xử lý nào. Ngoài ra, nó còn công nhận những kiến thức đã học hoặc đã có đối với những người muốn định hướng lại nghề nghiệp của mình.

Tất cả những tiện ích này có được là do phương pháp đào tạo theo môđun, nghĩa là thiết kế các hoạt động dạy và học bao hàm tất cả các mặt của năng lực đào tạo: kiến thức, kỹ năng và cách ứng xử. Vậy nên, mục tiêu đào tạo được xác định theo năng lực, việc đánh giá kết quả học tập gắn trực tiếp với khả năng làm chủ năng lực và việc công nhận năng lực đó đều có thể độc lập với những nội dung học khác trong kế hoạch đào tạo. Khả năng tiến bộ của từng cá nhân học sinh trong kế hoạch đào tạo là một trong những yếu tố cơ bản của hệ thống đào tạo theo năng lực và nó phải được coi trọng và tạo điều kiện thuận lợi trong quá trình tổ chức giảng dạy và tổ chức đào tạo. Đặc biệt, cách làm này có khả năng tạo cơ hội cho một học sinh đã chưa hoàn thành ở một môđun nào đó có thể dễ dàng tham gia học lại với một nhóm khác ở một thời gian khác và hạn chế đến mức tối đa ảnh hưởng xấu của nó đến sự tiến bộ chung của học sinh đó trong học tập.

Trong trường hợp quay trở lại học sau một thời gian tạm ngừng học tập hoặc học sinh được miễn một số môđun nhờ vào việc công nhận những năng lực đã có, BLĐ sẽ phải tạo thuận lợi cho học sinh đó hội nhập vào tiến trình đào tạo của Trường. Để những học sinh này có thể tham gia vào một nhóm nào đó nhằm hoàn thiện phần đào tạo còn thiếu của mình, thấy được tính hệ thống trong học tập cũng như khả năng tiến bộ thực tế, công tác giảng dạy phải được tổ chức một cách đồng nhất hoặc chuẩn hoá các hoạt động giảng dạy và dựa vào biểu đồ đào tạo có thể xác định chính xác một nội dung giảng dạy trong các mô-đun khác nhau.

3.3. Khả năng có việc làm của học sinh khi tốt nghiệp

Một trong những cách được nhiều nước biết đến để đánh giá tính thực tế của dịch vụ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, nghĩa là đánh giá mức độ hiệu quả của một cơ sở hoặc một hệ thống đào tạo là ở chỗ tính được tỉ lệ có việc làm gắn với ngành nghề đào tạo của các học sinh tốt nghiệp.

Nếu như trách nhiệm đầu tiên của một cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề là đào tạo những người có năng lực để làm một nghề nào đó đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của một vùng, trách nhiệm này không dừng ở đó. Thực vậy, cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề phải tìm mọi cách để tạo điều kiện cho sự thành công trong học tập và cả sự hội nhập nghề nghiệp của các học sinh tốt nghiệp. Muốn như vậy, phải thực hiện nhiều biện pháp khác nhau: nâng cao giá trị và quảng bá cho giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, thực hiện quá trình tuyển sinh hiệu quả cho phép kiểm tra lại định hướng nghề nghiệp nhằm tránh những lộ trình học tập bất ổn, và nếu có thể, trợ giúp tìm việc làm. Việc đánh giá và điều chỉnh các hoạt động giảng dạy để duy trì và tăng tính thực tế của đào tạo so với nhu cầu của doanh nghiệp về chất lượng cũng như việc tăng hoặc hạn chế số lượng học sinh để đảm bảo sự cân đối giữa cung và cầu lao động có tay nghề cũng là một phần trách nhiệm của cơ sở đào tạo.

3.3.1 Công tác tuyển sinh và xét tuyển

Các cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề phải giải quyết các đơn xin học. Mỗi hồ sơ cần được phân tích để kiểm tra xem liệu đơn xin học có phù hợp với các điều kiện tuyển sinh đã nêu trong chương trình đào tạo.

Các chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề không yêu cầu cùng một trình độ ban đầu khi vào học. Thực vậy, theo phương pháp tiếp cận năng lực, chính sự phức tạp của ngành nghề đào tạo sẽ quy định mức độ kiến thức cần thiết của học sinh để đạt được các năng lực của ngành nghề, đó là thành tố chính quy định trình độ ban đầu. Theo cách đánh giá này, yếu tố tiên quyết hoặc điều kiện tuyển sinh chỉ căn cứ vào đòi hỏi của ngành nghề đào tạo và chương trình học ngành nghề đó chứ không phải là những đánh giá của xã hội.

Như vậy có thể tồn tại những điều kiện xét tuyển khác nhau đối với các chương trình đào tạo khác nhau trong cùng cơ sở đào tạo. Việc xác định chính xác mức độ trình độ kiến thức cần có là yếu tố rất quan trọng đối với sự thành công sau này của học sinh được tuyển.

Một khi điều kiện xét tuyển đã được kiểm tra, cơ sở đào tạo có thể sẽ lập ra những tiêu chí tuyển chọn để bổ sung vào tiến trình tuyển sinh chung.

Thông thường, chúng ta phải sử dụng biện pháp này là do:

- Số lượng đơn xin học lớn hơn khả năng đào tạo của nhà trường;
- Ưu tiên muốn nữ giới được tham gia vào các lĩnh vực nghề vốn trước đây nữ không tham gia;
- Những đòi hỏi đặc trưng của đào tạo vừa học vừa làm.

Nhiều công cụ được sử dụng để tuyển chọn thí sinh:

- Câu hỏi khảo sát nghề nghiệp;
- Trắc nghiệm năng khiếu;
- Phỏng vấn cá nhân;
- Số chỉ tiêu tuyển dành cho nữ.

Điều quan trọng là toàn bộ quy trình tuyển sinh phải được công bố rộng rãi và được thực hiện chặt chẽ, chính xác, minh bạch. Để đạt được những tiêu chí đó, một số nước đã thực hiện các cơ chế tuyển sinh độc lập với các cơ sở đào tạo.

3.3.2. Trợ giúp tìm việc và các dịch vụ hỗ trợ

Ý thức được về những khó khăn cá nhân và tài chính có thể ảnh hưởng trực tiếp đến thành công và cả việc theo học của học sinh, nhà trường có những dịch vụ hỗ trợ tìm việc làm và một số dịch vụ hỗ trợ về định hướng nghề nghiệp và trợ giúp tâm lý xã hội.

Trợ giúp tìm việc

Dịch vụ trợ giúp tìm việc có thể hỗ trợ học sinh tìm việc làm bán thời gian hoặc tìm việc khi họ tốt nghiệp ra trường. Các doanh nghiệp thường liên hệ trực tiếp với các cơ sở đào tạo để tuyển dụng nhân lực. Nhà trường được thông tin về các công việc và các điều kiện tuyển dụng. Thông tin sẽ được thông báo tới toàn thể học sinh thông qua bảng thông báo hoặc hệ thống tin học. Dịch vụ hỗ trợ tìm việc giúp nhà trường có thể quan sát được tiến triển về nhu cầu lao động và xác minh các thông tin liên quan tới việc làm tại địa phương.

Các dịch vụ hỗ trợ định hướng nghề nghiệp và trợ giúp tâm lý xã hội

Nhà trường có thể cung cấp các dịch vụ định hướng nghề nghiệp và trợ giúp tâm lý xã hội. Mặc dù đã được tuyển chọn sau một quá trình xét tuyển, nhằm

kiểm tra nguyện vọng học tập của các em, một số học sinh trong quá trình theo học vẫn muốn chuyển sang một ngành đào tạo khác. Như vậy học sinh sẽ phải tìm đến các cố vấn về định hướng nghề nghiệp để đi đến quyết định thay đổi. Còn những nhà tâm lý xã hội thì phụ trách các vấn đề về quan hệ cùng lứa tuổi và các thất bại học đường hoặc tất cả những khó khăn về tâm lý xã hội có khả năng ảnh hưởng không tốt tới việc học tập và thực hiện kế hoạch đào tạo.

Tóm tắt

Các chương trình đào tạo theo phương pháp tiếp cận theo năng lực được thiết kế sao cho có thể phát triển được được tính thiết thực và đa dụng của đào tạo. Nó phải có khả năng cho phép học sinh thực hiện được toàn bộ các công việc thuộc lĩnh vực được đào tạo ngay khi họ bước vào thị trường lao động. Để có thể vận hành tốt, chương trình phải có những nội dung thực hành xuất phát từ thực tế nghề nghiệp. Để phát huy được tính đa dụng, chương trình phải lồng ghép các nội dung học nền tảng và có khả năng điều chỉnh được, ví dụ, như các khái niệm và các nguyên tắc khoa học kỹ thuật vượt lên trên thao tác thông thường của nghề đào tạo.

Việc lên kế hoạch cho hoạt động giảng dạy và kiểm tra đánh giá cần phải có sự phối hợp hoạt động của toàn bộ đội ngũ giáo viên và chuyên gia để tham gia thiết kế chương trình giảng dạy nhằm đảm bảo tính hệ thống của các hoạt động giảng dạy. Việc lập kế hoạch này cũng cho phép phát triển các công cụ quản lý đào tạo giúp cho việc quản lý và theo dõi học sinh được dễ dàng.

Hoạt động kiểm tra đánh giá từ nay sẽ được đưa vào quá trình giảng dạy và sẽ được thực hiện thường xuyên. Nó có hai chức năng khác nhau nhưng hỗ trợ lẫn nhau: một chức năng trợ giúp học tập được tiến hành trong suốt quá trình đào tạo (kiểm tra đánh giá đào tạo), một chức năng công nhận kết quả cho phép đánh giá mức độ làm chủ năng lực của học sinh vào cuối quá trình đào tạo (kiểm tra đánh giá tổng kết).

Tổ chức hoạt động giáo dục kỹ thuật và dạy nghề đòi hỏi đội ngũ giáo viên phải phát triển các năng lực mới và đòi hỏi đội ngũ quản lý và hành chính phải phát triển các phương pháp làm việc mới.

Hoạt động giáo dục kỹ thuật và dạy nghề theo hướng phát triển năng lực cần phải có các nguồn lực quan trọng về con người, thiết bị và tài chính. Khả năng thực thi của nó phụ thuộc nhiều vào sự tổ chức để có thể tận dụng tối ưu khả năng đào tạo và các chu trình đào tạo cá nhân. Sự tối ưu hoá khả năng đào tạo đi đôi với việc quản lý hợp lý số lượng học sinh và thời gian đào tạo, sự phân

bố tối ưu cơ sở phòng học, xưởng thực hành và đa dạng hoá các hình thức, địa điểm đào tạo.

Trọng trách đầu tiên của một cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề là đào tạo ra những người lao động có năng lực làm một nghề nào đó nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Hơn thế nữa, cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề còn có trách nhiệm tạo điều kiện cho học sinh học tốt và hội nhập nghề nghiệp tốt sau khi tốt nghiệp. Để hoàn thành trách nhiệm này, nhà trường phải có những biện pháp đa dạng như nâng cao giá trị và quảng bá cho đào tạo, thực hiện quy trình tuyển sinh hiệu quả hoặc có biện pháp hỗ trợ tìm việc làm. Hoạt động kiểm tra đánh giá và điều chỉnh phù hợp chương trình giảng dạy nhằm duy trì và phát triển tính thích đáng của chương trình so với nhu cầu của doanh nghiệp về chất lượng cũng như việc tăng hay giảm số lượng đào tạo để đảm bảo cân đối cung cầu lao động đều nằm trong trách nhiệm của các cơ sở đào tạo.

4. TRIỂN KHAI THIẾT BỊ ĐÀO TẠO MÔ PHỎNG TRONG MÔI TRƯỜNG CHUYÊN NGHIỆP

Đào tạo kỹ thuật và dạy nghề dựa trên việc tiếp thu các năng lực liên quan đến công việc bán chuyên nghiệp, chuyên nghiệp hoặc kỹ thuật chỉ có thể vận hành trong một môi trường mô phỏng tốt nhất bối cảnh làm việc thực tế. Quá trình đào tạo qua mô tả hoặc qua lý thuyết là không thích hợp bởi lẽ toàn bộ kiến thức không bao giờ tạo nên năng lực làm việc. Thật vậy, trình độ chuyên môn thể hiện bằng khả năng làm được điều gì đó. Khả năng này phải được kiểm chứng trong hoàn cảnh thực nơi mà những vấn đề thực tế nảy sinh.

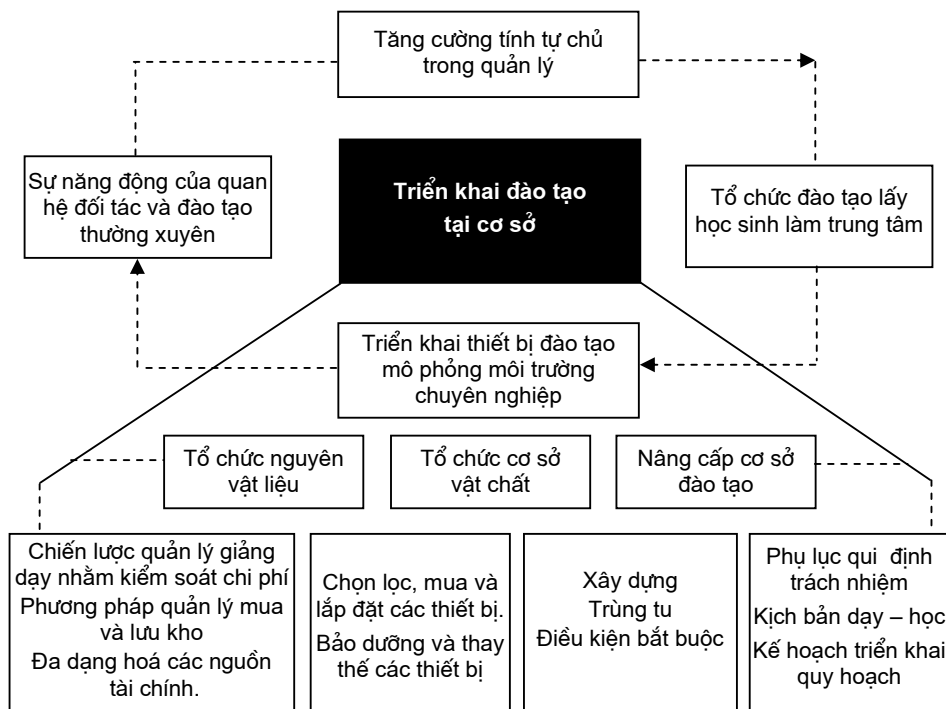
Do vậy, triển khai một chương trình đào tạo dựa trên phương pháp tiếp cận theo năng lực yêu cầu cơ sở đào tạo phải đặc biệt nỗ lực để tái tạo được những điều kiện thực hành chuyên môn trong nhà trường. Triển khai thiết bị giáo dục kỹ thuật và dạy nghề sẽ được xem xét trên 3 mặt chính như sau:

- Nâng cấp cơ sở vật chất đào tạo;
- Quy hoạch cơ sở đào tạo chính là trang bị, lắp đặt đồ dùng giảng dạy, trang thiết bị và dụng cụ cần thiết cho những khoá học dự kiến trong chương trình đào tạo;
- Tổ chức cơ sở vật chất, là quá trình mua và quản lý các nguồn vật liệu (nguyên liệu và vật liệu dễ hư hỏng) cần thiết cho giai đoạn hoàn thiện sản phẩm trong công tác giảng dạy.

Sẽ thuận lợi khi cơ quan chủ quản đào tạo biên soạn cuốn hướng dẫn tổ chức, quy định nhiệm vụ hoặc đưa ra phương án kỹ thuật để hỗ trợ việc triển khai các chương trình đào tạo. Vì thế, trong giai đoạn phát triển các chương trình học, những chuyên gia giảng dạy phối hợp cùng với những chuyên gia của các ngành, nghề đào tạo, là những người phù hợp để tái hiện và cập nhật những điều kiện làm việc thực tế trong môi trường lao động hiện hành.

Khi đó, họ sử dụng tất cả các nghiên cứu về lĩnh vực kinh tế và về những doanh nghiệp cấu thành lĩnh vực kinh tế đó, cũng như phương pháp sản xuất được áp dụng và khuynh hướng trên bình diện công nghệ hoặc tổ chức lao động. Tất nhiên, họ cũng nắm được báo cáo phân tích về tình trạng lao động. Về nguyên tắc, báo cáo này chứa đựng những thông tin rất chính xác về công việc, tình hình triển khai, sản phẩm, dịch vụ, trang thiết bị và nguyên liệu được sử dụng... Sau cùng, họ cũng thiết lập được những tiêu chí về kết quả đáp ứng yêu cầu gia nhập thị trường lao động.

Nắm vững thông tin này, các nhà thiết kế chương trình đào tạo có thể tiếp tục công việc và đưa ra những gợi ý cho việc triển khai chương trình đào tạo.



Sơ đồ 5: Triển khai hình thức đào tạo mô phỏng theo môi trường làm việc

4.1. Nâng cấp cơ sở đào tạo

Mỗi một chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ, giáo viên, học sinh, trang thiết bị và địa điểm giảng dạy phù hợp để giúp những thanh niên chuẩn bị bước vào một nghề hoặc một công việc. Thật dễ hiểu là cơ sở hạ tầng cho việc đào tạo nghề thư ký hoàn toàn khác với cơ sở hạ tầng cho việc đào tạo nghề sửa chữa xe hạng nặng, nghề nội thất, làm bếp, kỹ thuật bảo vệ hay nghề làm đầu. Để thực hiện kế hoạch quy hoạch địa điểm đào tạo bao gồm xây dựng và cải tạo các toà nhà, việc đầu tiên cần phải làm là soạn thảo các điều khoản ghi rõ các trang thiết bị cần thiết cho việc triển khai chương trình đào tạo, và nhờ đó, có thể tìm thấy thông tin cho phép xác định các hạng mục cần hoàn thành (lớp học, phòng thí nghiệm, phân xưởng, nhà kho...), diện tích đủ để lắp đặt các trang thiết bị và thấy ngay những vấn đề khác khi thi công (chiều cao trần nhà, bố trí đường điện, điều hoà không khí, thông gió...). Bước đầu tiên là xây dựng lên nội dung dạy và học cho mỗi năng lực dự kiến trong chương trình đào tạo. Một nhóm học hay nhóm tự quản sẽ gồm bao nhiêu người? (có thể thay đổi tùy theo chương trình đào tạo). Các hoạt động học tập được thực hiện cá nhân, hai người hay chia thành nhiều nhóm nhỏ? Có thể lên chương trình giảng dạy thành nhiều phần đa dạng để học sinh có thể lần lượt tham gia vào nhiều vị trí công việc khác nhau hơn là có bao nhiêu người trong nhóm thì tham gia vào bằng đó công việc? ở đây, chúng ta cần nhắc lại rằng trong phương pháp tiếp cận theo năng lực, cuối khoá học mỗi học sinh phải chứng minh được là họ thực sự nắm được năng lực cần thiết khi làm bài thực hành. Vì thế quan trọng nhất là mỗi học sinh phải sử dụng được các dụng cụ, trang thiết bị, vật liệu cần thiết để tự thực hiện được toàn bộ các hoạt động học tập theo chương trình đào tạo.

Đáp án cho toàn bộ các câu hỏi vừa nêu trên đây giúp xác định được loại hình và số lượng công việc được thực hiện một năng lực hoặc một phần năng lực, một số đòi hỏi hai hoặc nhiều công việc khác nhau. Ví dụ, năng lực để sửa chữa động cơ ô tô đòi hỏi những công việc về lắp ráp để có thể tháo lắp động cơ, hoặc cũng có thể là công việc sửa chữa ô tô. Do đó, cần phải làm thử các bước giảng dạy nhằm mục đích xác định được số lượng lý tưởng vị trí công việc cho từng nhóm học sinh và tỉ lệ sử dụng. Để nhận thấy là một số công việc có thể được sử dụng để học phối hợp nhiều năng lực khác nhau, như trong trường hợp công việc sửa chữa bộ phận động cơ hay sửa chữa động cơ ô tô có thể dùng để giảng dạy hầu hết các năng lực cho một phần học. Trong trường hợp này, số

lượng công việc cần chỉ có thể xác định được khi toàn bộ chương trình giảng dạy được dàn dựng xong bởi vì nó phụ thuộc vào tỉ lệ sử dụng cho từng năng lực của chương trình đào tạo.

Một khi đã xác định được toàn bộ các năng lực của chương trình giảng dạy, có thể phác thảo kế hoạch triển khai thiết bị phù hợp với nhu cầu của học sinh và mục tiêu của chương trình, hợp lý và hạn chế chi phí trong quá trình lắp đặt và bảo dưỡng.

Giai đoạn đầu tiên này của quá trình phân tích cho phép xác định số lượng và chức năng của các phòng, ban cần thiết (lớp học lý thuyết, phòng thí nghiệm chuyên môn, phân xưởng chung, trung tâm tư liệu,...) và miêu tả tổng quát những vị trí làm việc cần có, tính đến cả đồ dùng, trang thiết bị và không gian cần thiết để tiến hành giảng dạy.

Việc bố trí và phối hợp các địa điểm giảng dạy là phác thảo đầu tiên giúp các chuyên gia tiếp tục phân tích cách thức đào tạo dựa trên trang thiết bị và dụng cụ. Tóm lại, chỉ khi có đầy đủ số lượng và loại đồ dùng (bàn làm việc, ghế, giá, tủ đựng đồ, bàn làm việc chuyên dụng, quây...) cũng như trang thiết bị (máy móc, thiết bị cơ khí trong phòng thí nghiệm cho nghề chế tạo máy; tủ lạnh, đồ làm bếp cho nghề nấu ăn; máy vi tính và các trang thiết bị văn phòng cho nghề thư ký văn phòng) mới có thể xác định được chính xác diện tích của từng khu vực cũng như những khó khăn đặt ra. Đó có thể là chiều cao trần nhà (ngành cơ khí dành cho xe hạng nặng) và bắt buộc phải sử dụng tầng trệt để có đường vào và chỗ đỗ xe (cơ khí ô tô), cũng có thể liên quan đến cấu trúc toà nhà (độ vững chắc, ổn định của sàn nhà đủ để có thể lắp đặt những công cụ cần độ chính xác cao) hoặc có thể như việc bắt buộc phải đảm bảo cung cấp các trang thiết bị quan trọng (đường khí nén, đường điện cao thế hoặc hệ thống hút khói khi hàn xì).

Như vậy, kế hoạch quy hoạch cơ cấu các địa điểm học tập chỉ có thể hoàn thành khi đã có đầy đủ thông tin, dữ liệu, tính đến cả những biện pháp an toàn lao động và sức khỏe, tùy từng trường hợp tiến hành xây dựng và nâng cấp các toà nhà, phục vụ cho công tác giảng dạy.

4.2. Tổ chức cơ sở vật chất

Tổ chức cơ sở vật chất cho các xưởng và phòng thí nghiệm bao gồm lựa chọn, mua, lắp đặt, khai thác và bảo dưỡng tất cả các thiết bị cần thiết cho phép học sinh tiến hành các hoạt động học tập, giúp họ có thể tiếp thu được năng lực đề ra trong chương trình học.

4.2.1. Lựa chọn, mua và lắp đặt trang thiết bị

Sau khi cuốn hướng dẫn về lắp đặt thiết bị với đầy đủ thông tin tổng hợp trong nội dung dạy – học được biên soạn bởi đội ngũ có trách nhiệm soạn chương trình của cơ quan chủ quản đào tạo hoặc bởi đội ngũ thực thi chương trình với sự chỉ đạo của cơ sở đào tạo, sẽ có danh sách các thiết bị cần thiết, cũng như có miêu tả ngắn gọn về đặc điểm trang thiết bị, ước tính chi phí và dự kiến thời gian khả dụng.

Có thể tập hợp tất cả những thông tin này thành cơ sở dữ liệu tin học và cơ sở dữ liệu này sẽ có nhiều chức năng. Trước hết, nó phục vụ cho việc xác định số lượng đồ đạc, thiết bị, máy móc cố định cần lắp đặt tại một địa điểm và nó còn cung cấp các số đo (diện tích cần dùng, thể tích, không gian cách li an toàn), để thiết lập các thông số cần thiết cho địa điểm đó, như đã nói trong đoạn trước. Mặt khác, việc ước lượng thực tế chi phí của việc mua sắm các đồ đạc, thiết bị cần thiết để trang bị cho một phòng học, một phòng thí nghiệm chuyên môn hay một xưởng nói chung cho phép ta xác định được chi phí tương đối chính xác cho việc xây dựng một chương trình học. Nếu là một chương trình mới và nhà trường chưa có bất cứ một trang thiết bị nào, thì cần phải xem xét toàn bộ chi phí ước tính để đảm bảo triển khai chương trình phù hợp với dự toán, trong khi nếu là một chương trình đào tạo đã được thực hiện thì phải xem xét lại để đánh giá được chi phí trang bị những thiết bị còn thiếu.

Cơ sở dữ liệu bao gồm danh sách các trang thiết bị cần thiết cho phép triển khai chương trình đào tạo có thể sẽ có một phần để cập đến thời gian khả dụng của chúng. Như vậy có thể xác định mức độ khấu hao của mỗi thiết bị trong danh sách và dẫn đến có thể ước tính chi phí trung bình để thay thế hoặc cải tiến toàn bộ trang thiết bị hàng năm.

Những dữ liệu này rất quan trọng cho việc lên kế hoạch và quản lý tình hình tài chính của cơ sở. Biết rõ được chi phí lắp đặt và nhất là chi phí thay thế trang thiết bị của trường cho một chương trình học, người ta có thể lên kế hoạch phát triển tốt hơn và có thể lập được chi phí đào tạo cho từng học sinh và từng chương trình. Thông tin này rất quan trọng cho việc theo dõi và đánh giá sự thành công của hệ thống đào tạo.

4.2.2. Bảo dưỡng và thay thế trang thiết bị

Một số ít cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có nhiều các chương trình đào tạo đa dạng, có thể so sánh được với một doanh nghiệp kinh tế hay công

nghiệp. Toàn bộ tài sản và trang thiết bị của trường không thể quản lý như một trường thường được. Các đề án xây dựng, mở rộng, quy hoạch lại để triển khai những chương trình đào tạo mới hoặc việc mua sắm, bảo dưỡng trường lớp nhà xưởng, trang thiết bị cho những chương trình cũ là nhiệm vụ quan trọng được giao cho một ban quản lý, ban này phải được xác định cơ cấu rõ ràng và quy định trách nhiệm của mỗi nhóm công tác. Cần có một chính sách và ngân sách hàng năm cho việc nâng cấp các khu nhà xưởng cũng như bảo dưỡng và thay thế trang thiết bị. Điều khó khăn không phải luôn là việc xây dựng các khu nhà xưởng và trang bị máy móc mà là công tác giữ gìn, bảo quản trang thiết bị để chúng luôn ở trong tình trạng tốt và thay mới nếu cần. Những thoả thuận hợp tác với các nhà cung cấp và nhà công nghiệp tạo điều kiện cho trường có được những khoản vay hoặc tài trợ dưới dạng trang thiết bị hoặc nguyên liệu, giúp giảm chi phí hoạt động. Dù vậy, điều quan trọng là ban lãnh đạo nhà trường phải dành một phần ngân sách hoạt động cho công tác bảo dưỡng, thay mới trang thiết bị và cơ sở giảng dạy.

Uy tín của cơ sở đào tạo thể hiện bằng khả năng cung cấp cơ sở hạ tầng, trang bị đồ dùng giảng dạy phù hợp với nhu cầu đào tạo của các doanh nghiệp. Do vậy, cần chuẩn bị lập ra một kế hoạch bảo dưỡng và thay thế trang thiết bị cho giai đoạn từ ba đến năm năm, đồng thời tu sửa hàng năm những dụng cụ giảng dạy và dành một khoản ngân sách chiếm một tỷ lệ phù hợp với lợi nhuận thu được.

Ý thức được tầm quan trọng của việc bảo dưỡng và trách nhiệm của các bộ phận liên quan (ban lãnh đạo, đội ngũ giáo viên, nhân viên bảo dưỡng, học sinh) sẽ thực sự tạo nên văn hoá giữ gìn bảo quản trường lớp, trang thiết bị.

4.3. Quản lý nguyên vật liệu

Quản lý trang thiết bị giảng dạy là vấn đề mà chúng ta vừa đề cập ở phần trước và phân biệt với quản lý vật liệu bởi khái niệm tuổi thọ sử dụng vì vật liệu là những nguồn dễ bị hư hỏng. Vì thế, chúng ta định nghĩa quản lý vật liệu là một quá trình lựa chọn, mua, sắp xếp, phân phối và kiểm tra vật liệu có thể hư hỏng phục vụ cho các hoạt động học tập của học sinh. Vật liệu có thể là thực phẩm trong chương trình học nấu ăn hoặc đào tạo nhân viên nhà hàng, là gỗ trong chương trình dạy nghề mộc cao cấp hoặc là kim loại cán mỏng trong chương trình dạy nghề tôn. Cùng với những nguyên liệu này, cần kể thêm tất cả các dụng cụ, phụ liệu được sử dụng trong các bài thực hành và chỉ sử dụng một lần

không thể thu hồi lại. Cũng phải nghĩ đến những loại nước tẩy rửa được sử dụng trong nhà bếp, giấy kính, ốc vít, lưới cửa dùng trong nghề mộc cao cấp hay còn nữa là khoan, đinh tán hay các vật liệu cần sử dụng đối với nghề làm tôn. Tất cả các nguyên liệu thô, dụng cụ, phụ liệu này có tuổi thọ sử dụng rất ngắn, không sử dụng được lâu dài nhiều năm, khác với những trang thiết bị hạng nặng. Do vậy chúng được quyết toán theo cách khác và toàn bộ chi phí thay thế được dự trù khi ước tính trong chi phí đào tạo cho một nhóm học sinh.

Trong chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, những nguyên liệu nói trên chiếm một phần quan trọng trong chi phí đào tạo. Để nắm vững được các năng lực trong chương trình đào tạo theo các tiêu chí yêu cầu khi gia nhập thị trường lao động, mỗi học sinh cần phải thực hành nhiều để có thể làm ra được những sản phẩm hoặc thực hiện các công việc tương tự như trong các doanh nghiệp.

Chính vì nguyên liệu chiếm một phần quan trọng trong chi phí đào tạo, cơ sở FPT phải quan tâm xây dựng cơ chế quản lý nhằm giảm chi phí, mà vẫn tôn trọng mục tiêu của chương trình đào tạo. Người ta thường sử dụng hai phương pháp để kiểm soát chi phí: đó là phương pháp quản lý đào tạo và phương pháp quản lý mua sắm và lưu kho. Chúng ta hãy bắt đầu bằng phương pháp quản lý đào tạo bởi vì nó có ảnh hưởng đáng kể lên quá trình quản lý mua và lưu kho.

4.3.1. Chiến lược quản lý đào tạo để kiểm soát chi phí

Như đã nói, phương pháp tiếp cận theo năng lực trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề yêu cầu học sinh phải làm các bài thực hành trong môi trường làm việc tương tự như trong các doanh nghiệp nơi sau này họ sẽ làm việc. Việc lên chương trình giảng dạy và lựa chọn đề án sản xuất có thể góp phần giảm chi phí vật liệu, có thể giao việc này cho từng giáo viên chủ nhiệm hoặc đội ngũ giáo viên lập kế hoạch chuẩn bị, cố định, sao cho tất cả học sinh cùng đăng ký học một môđun, thực hành sản xuất cùng một loại sản phẩm.

Đối với việc quản lý vật liệu, sẽ rất chưa tốt nếu không có sự thống nhất. Trước tiên chúng ta hãy tưởng tượng, nhiều giáo viên phụ trách dạy cùng một môđun, tại cùng thời điểm hay vào các thời điểm khác nhau trong năm học, lại lập mỗi người một kế hoạch sản xuất riêng mà không tham khảo các đồng nghiệp khác, như vậy dẫn đến cùng một lúc có rất nhiều kế hoạch khác nhau hay sự không thống nhất còn xảy ra khi giáo viên để cho học sinh tự lựa chọn kế hoạch học tập. Việc không lập kế hoạch giảng dạy chắc chắn sẽ tác động ngược

lại quá trình quản lý vật liệu và chi phí vật liệu. Tóm lại, nếu làm việc theo kiểu đó, giáo viên sẽ yêu cầu cơ sở đào tạo mua và nhập vào kho toàn bộ nguyên liệu và phụ liệu cần cho các bài giảng trong giáo án của họ. Như vậy, kho chứa sẽ phải có khả năng đáp ứng ngay lập tức các yêu cầu nguyên liệu khác nhau không chỉ về tính chất mà còn về kích cỡ, cấu tạo và để đáp ứng được yêu cầu của giảng viên, phải mua nhiều để dự trữ. Dự trữ nguyên liệu là điều đáng lo ngại do các chi phí phụ phát sinh cả từ khối lượng và giá trị của vật liệu lưu kho cần bảo quản lẫn từ nhập kho (diện tích kho bị chiếm, trang thiết bị kho và công tác vận hành). Cũng có thể từ việc mất đi những ưu đãi khi mua vào lượng vật liệu lớn hơn. Từ đó có thể nghĩ đến chất lượng giảng dạy có nguy cơ giảm sút do thiếu kế hoạch và như vậy, nguyên vật liệu sẽ khó tránh khỏi hư hỏng không sử dụng được lúc cần.

Ngược lại, trong môi trường mà các giáo viên cùng đảm nhiệm một mô đun trao đổi để xây dựng một hay nhiều kế hoạch dạy thực tế sản xuất chuẩn hoặc cố định, công tác quản lý nguyên liệu sẽ có ý nghĩa mới. Đầu tiên ở khía cạnh sư phạm, người ta có thể cho rằng đội ngũ giáo viên đã đi sâu phân tích đề án giảng dạy và đã được thông qua là thực sự phù hợp với mục tiêu đề ra và tiêu chí thể hiện năng lực được xây dựng từ trước. Việc thực hiện một hay nhiều kế hoạch giảng dạy đã được nhất trí giúp cho việc lên kế hoạch cụ thể về nguyên liệu cần phải mua, khối lượng là bao nhiêu tùy theo số lượng học sinh và thời điểm sử dụng theo lịch học, kể cả công tác chuẩn bị (ví dụ, như cắt ống thép hoặc cắt tôn theo kích cỡ phù hợp với yêu cầu của kho).

4.3.2. Các phương pháp quản lý mua và lưu kho

Như chúng ta đã thấy, lên kế hoạch giảng dạy rất quan trọng nếu chúng ta muốn tối ưu hoá phương pháp quản lý mua vào và nhập kho. Nếu không người quản lý kho của các cơ sở FPT phải sẵn sàng đối mặt với mọi điều có thể xảy ra như một cửa hàng bán lẻ tư nhân. Họ phải luôn nhập hàng và tuy nhiên vẫn phải mua gấp rút với khối lượng ít những vật liệu hoặc chi tiết còn thiếu. Chúng ta thấy được dễ dàng những tác động liên quan đến chi phí.

Phương pháp quản lý nguyên vật liệu hợp lý dựa trên việc lập kế hoạch giảng dạy phù hợp cho phép giảm đáng kể chi phí và nâng cao chất lượng đào tạo. Việc đi sâu phân tích những phương pháp quản lý mua vào và nhập kho vượt quá khuôn khổ phần này, chúng ta chỉ liệt kê một số lợi ích của biện pháp vừa nêu:

– Giảm số lượng chi tiết, nguyên liệu thô, các thành phần hoặc phụ liệu cho những nhu cầu thiết yếu được ghi trong các điều khoản trách nhiệm cho mỗi đề án sản xuất;

– Khả năng lên kế hoạch mua vật liệu theo yêu cầu của giảng viên cho cả năm học (theo số lượng học sinh và lịch giảng dạy);

– Giảm số lượng đơn đặt hàng và tăng về khối lượng hàng do đó có thể hưởng ưu đãi về mức giá mua;

– Giảm, hoặc bãi bỏ những đơn đặt hàng đặc biệt hay quá gấp gáp, do đó hạn chế được chi phí đi kèm (tiền hoa hồng, thuê xe, phí giao hàng, các loại chi phí giấy tờ);

– Hạn chế đáng kể lưu kho và diện tích chứa hàng, giảm chi phí tài chính (lãi suất trên giá trị hàng tồn kho), chi phí lưu hàng (diện tích và nhà kho lưu hàng), chi phí nhân công (gánh nặng bốc dỡ hàng) dẫn đến giảm được gánh nặng chi phí nhập hàng;

– Có thể giao việc chuẩn bị, phân phối, kiểm tra vật liệu cho mỗi giáo viên khi giảng dạy. Mọi phụ trội có thể được kiểm soát và lập quy định rõ ràng về việc phụ trội vật liệu.

4.3.2. Đa dạng hoá các nguồn tài chính

Nhiều nhà quản lý trong lĩnh vực giáo dục còn do dự khi ủng hộ việc mở rộng chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, vì chi phí của hình thức đào tạo này cao. Nếu chúng ta so sánh giữa giáo dục phổ thông với giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, không thể phủ nhận đào tạo chuyên nghiệp cần môi trường và những điều kiện thực hành với chi phí cao.

Đào tạo kỹ thuật và dạy nghề chất lượng cao thì chi phí đắt đỏ, nhưng nếu không có hình thức đào tạo này, hay một chương trình đào tạo kém chất lượng thì xã hội phải trả giá đắt hơn nhiều. Phát triển kinh tế xã hội và nâng cao năng lực của lực lượng lao động luôn đi đôi với nhau và cần một nền tảng là giáo dục kỹ thuật và dạy nghề hiệu quả.

Dựa vào tính chất của những loại hình đào tạo này và dựa vào mối liên hệ với những lĩnh vực sản xuất hàng hoá và dịch vụ, có thể nâng cao tính hiệu quả, nghĩa là đạt được mục tiêu và nâng cao chất lượng đào tạo, trong khi chi phí đào tạo giảm bằng việc đưa ra hình thức quản lý tốt hơn, trang bị đồng bộ nhà trường và xưởng.

Nhiều nước bắt đầu tiến hành những hình thức quản lý cho phép các trường giáo dục kỹ thuật và dạy nghề tự kinh doanh bằng cách bán các sản phẩm được làm trong quá trình học và cung cấp những dịch vụ do học sinh thực hiện.

Vì thế, có rất nhiều phương thức giúp nhà trường tăng khả năng tự chủ về tài chính giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cũng như giúp giảm chi phí đào tạo. Trong số những phương thức chính, chúng ta có thể kể ra:

- Sản xuất và bán sản phẩm, dịch vụ;
- Tự bảo dưỡng và nâng cấp cơ sở hạ tầng và trang thiết bị giảng dạy;
- Phát triển hình thức đào tạo trong doanh nghiệp và đào tạo thường xuyên.

Dựa vào các quan hệ đối tác về địa điểm giảng dạy, chú trọng đến thực hành và giảm cạnh tranh, một cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có thể giảm chi phí nguyên liệu bằng cách bán những sản phẩm, cung cấp dịch vụ do học sinh làm trong thời gian được đào tạo.

Một số chương trình đào tạo sẵn sàng thực hiện phương thức này. Chúng ta hãy lấy ví dụ trong ngành thực phẩm, trong đó những bài giảng hướng dẫn học sinh nấu nướng, làm bánh ngọt, bánh mì hoặc chế biến thịt với số lượng lớn. Những sản phẩm này có thể được bán và thu về một khoản kinh phí. Cũng tương tự như vậy đối với những ngành học thuộc lĩnh vực xây dựng hay cơ khí.

Do vậy có thể thực hiện một số công việc trong lĩnh vực xây dựng, cải tạo nơi ở hay khai thác một xưởng sửa chữa thu lại kinh phí giúp giảm chi phí đào tạo.

Lấy ví dụ, như những học sinh trong ngành có thể tham gia bảo dưỡng trang thiết bị cũng như tu sửa hoặc bảo trì cơ sở vật chất giảng dạy. Những người theo học chương trình đào tạo về chế tạo máy hoặc điện tử có thể tham gia bảo trì hoặc sửa chữa các trang thiết bị giảng dạy của các ngành học khác.

Tuy nhiên, điều quan trọng là nếu các cơ sở đào tạo tiến hành như vậy thì liệu những nguồn thu tài chính này có khắc phục được những điểm khó khăn của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề không. Sản phẩm hay dịch vụ làm ra góp phần thực hiện những mục tiêu của chương trình đào tạo và được ghi nhận trong suốt quá trình đào tạo đảm bảo thứ tự các năng lực thu được theo logic của chương trình.

Nhiều quốc gia đã giao trách nhiệm đào tạo thường xuyên cho các cơ sở đào tạo. Khả năng phát triển một số sản phẩm đào tạo đáp ứng trực tiếp nhu cầu của các doanh nghiệp và cá nhân tạo cơ hội cho cơ sở đào tạo có được

nguồn thu. Cơ sở đào tạo do đó trở thành một doanh nghiệp đào tạo theo đúng nghĩa mà các hoạt động kinh tế của chính cơ sở có thể đảm bảo một phần tài chính của mình.

Như chúng ta nhận thấy việc quản lý minh bạch các nguồn là hoàn toàn khả thi đối với các cơ sở đào tạo, đòi hỏi sự phối hợp của tất cả mọi người có liên quan chủ yếu là đội ngũ giáo viên, những người đảm nhiệm việc mua (vật tư, nguyên liệu,...) phụ trách kho và dĩ nhiên bao gồm cả những người sử dụng chính là những học sinh. Đó cũng là điều kiện cho phép tối ưu hoá việc sử dụng nguồn của cơ sở đào tạo.

Tóm tắt

Phương pháp tiếp cận theo năng lực không dừng lại ở phương pháp xây dựng chương trình, nó còn là quan điểm mới về tổ chức, giảng dạy cũng như là tổ chức cơ sở vật chất và nguyên liệu phục vụ cho công việc giảng dạy được nêu ở trên.

Do vậy, giáo dục kỹ thuật và dạy nghề chỉ có thể thực hiện được trong một môi trường mô phỏng sát với thực tế nhất. Trong môi trường đó, học sinh sẽ tiến bộ khi nâng cao các năng lực nghề nghiệp đối với các công việc bán chuyên nghiệp, chuyên nghiệp hoặc kỹ thuật.

Kết quả là việc triển khai chương trình đào tạo theo phương pháp này đòi hỏi cơ sở đào tạo phải đặc biệt nỗ lực để mô phỏng lại những điều kiện làm việc tại trường học. Như vậy thường cần phải nâng cấp trường lớp (xây mới hoặc cải tạo) và tổ chức tốt cơ sở vật chất, có nghĩa là mua sắm, lắp đặt vật dụng, trang thiết bị, và dụng cụ giảng dạy cần thiết để tiến hành đào tạo theo chương trình học dự kiến, cũng như quản lý nguyên vật liệu đồng nghĩa với việc mua và quản lý các nguồn (nguyên liệu hoặc vật liệu dễ hư hỏng) cần cho mục đích sản xuất trong bài học.

Sẽ thuận lợi khi là Bộ hoặc cơ quan chuyên trách xây dựng chương trình soạn thảo cuốn sách hướng dẫn quản lý hay phụ lục quy định trách nhiệm, nhằm giúp đỡ việc triển khai chương trình đào tạo. Vì vậy, trong suốt quá trình phát triển các chương trình đào tạo, những chuyên gia sư phạm phối hợp với những chuyên gia kỹ thuật là những người phù hợp nhất để tái tạo và cải thiện những điều kiện thực hành tương tự như trong môi trường làm việc.

Việc nâng cấp nhà xưởng cũng như công tác bảo dưỡng và thay thế trang thiết bị cần có chính sách và một khoản ngân sách hàng năm. Thách thức không

phải lúc nào cũng là xây dựng nhà xưởng và trang bị vật chất mà thường là duy trì bảo dưỡng để trang thiết bị luôn ở tình trạng tốt và nếu cần thì thay mới. Những thoả thuận hợp tác với các nhà cung cấp và công nghiệp có thể giúp làm tăng khả năng vay vốn và hỗ trợ về trang thiết bị hay nguyên liệu, giúp giảm chi phí hoạt động cho cơ sở đào tạo.

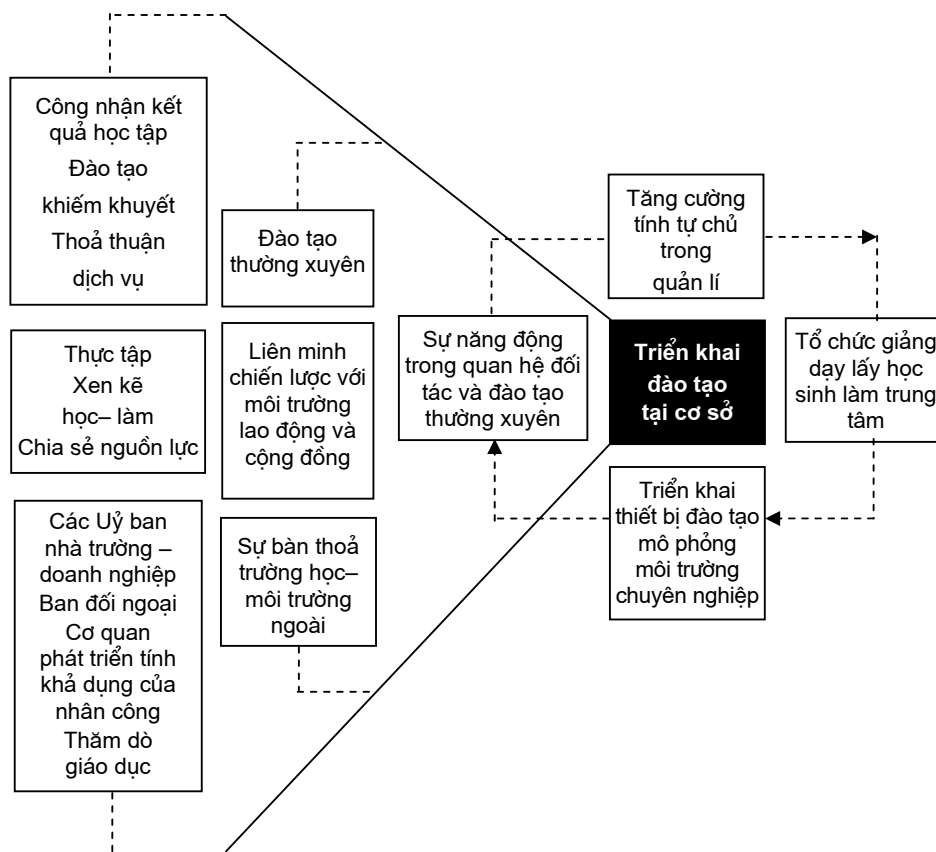
Mặt khác, khi cơ sở đào tạo quan tâm xây dựng hình thức quản lý các nguồn, sẽ cho phép hạn chế chi phí đào tạo mà vẫn đạt được mục tiêu của chương trình đào tạo. Có thể xác định hai cách thức chính triển khai để kiểm soát những chi phí này: phương pháp quản lý đào tạo và phương pháp quản lý mua hàng và kiểm kê kho. Cơ sở đào tạo cũng có thể có nguồn thu nhập của mình bằng việc kinh doanh các sản phẩm và dịch vụ do các học sinh làm ra trong khi học và thực hành.

5. SỰ NĂNG ĐỘNG TRONG QUAN HỆ ĐỐI TÁC VÀ ĐÀO TẠO THƯỜNG XUYỀN

Để giáo dục kỹ thuật và dạy nghề hoàn thành nhiệm vụ của mình, nhìn chung, FPT phải được gắn với thị trường lao động, để nó được đặt trong nền kinh tế thị trường hoặc kinh tế xã hội; hình thức đào tạo này cũng luôn phải có liên hệ với môi trường trực tiếp – đó chính là địa phương sở tại.

Khía cạnh đầu tiên đã được đề cập rất chi tiết trong phần nói về quản lý đào tạo ở cấp Trung ương đối với các yếu tố là trung tâm của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, nghĩa là những khía cạnh đảm bảo cho quá trình đào tạo có được sự thống nhất và chất lượng tốt như mong đợi của các doanh nghiệp trong viễn cảnh phát triển chung được Nhà nước chỉ đạo.

Còn phương diện thứ hai thì được nhắc đến xuyên suốt trong phần này, đó là sự cần thiết phải đào tạo có chất lượng. Mối liên hệ giữa nhà trường và địa phương chính là việc nhà trường có khả năng thiết lập động thái liên kết bao gồm sự bàn bạc, thoả thuận và liên kết với địa phương sở tại, nhằm thực hiện các hoạt động đào tạo thường xuyên cho phép lao động tự hoàn thiện để có khả năng phù hợp với những thay đổi ảnh hưởng đến môi trường lao động, nhất là trên phương diện kỹ thuật.



Sơ đồ 6: Sự năng động trong quan hệ đối tác và đào tạo thường xuyên

5.1. Sự thảo luận giữa nhà trường và môi trường doanh nghiệp tại địa phương

Theo như định nghĩa thì việc thảo luận được xây dựng trên cơ sở chính sách và thực tiễn tham khảo giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và địa phương sở tại. Cụ thể là các hội đồng nhà trường – doanh nghiệp, ban soạn thảo chương trình, ban phụ trách ngành học, ban đối ngoại, với sự tham gia của đại diện các cơ sở hoặc bằng cách này cách khác cho phép nhiều ban ngành khác nhau cùng tham gia thảo luận vì sự phát triển tính khả dụng của lao động và theo dõi quá trình đào tạo.

5.1.1. Các Hội đồng nhà trường – doanh nghiệp

Các Hội đồng của nhà trường – doanh nghiệp là những tổ chức bên trong nhà trường hoặc doanh nghiệp hoạt động với mục đích đảm bảo đào tạo tại cơ

sở luôn đáp ứng yêu cầu thực tế của địa phương trong việc đào tạo nguồn lao động sẽ làm việc trong ngành công nghiệp hoặc lĩnh vực dịch vụ.

Ban soạn thảo chương trình học

Những ban này đóng vai trò quyết định chất lượng chương trình học. Thông thường, gồm những người làm công tác giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, đại diện các doanh nghiệp, doanh nhân hay dân của địa phương cùng xây dựng một chương trình chuyên biệt. Trên thực tế, những người có liên quan đến việc xây dựng một chương trình, với những quan điểm và góc nhìn nhận phân tích khác nhau cần phải cùng nhau bàn bạc và đi đến thống nhất giữa đào tạo và công việc thực tế. Như vậy, ta có thể lấy ví dụ như trong ban soạn thảo chương trình học cho nghề in sẽ bao gồm giáo viên phụ trách đào tạo, đại diện của ban quản lý, đại diện của xí nghiệp in và những người sử dụng dịch vụ này. Những người đại diện khác của địa phương sở tại có thể có những mối quan tâm khác đối với một vài nhóm dân cư xã hội chuyên biệt.

Những khía cạnh khác nhau này cho phép đảm bảo chất lượng đào tạo bằng cách kiểm tra:

- Những năng lực được đào tạo trong chương trình nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường và cộng đồng;
- Chiến lược giáo dục tạo thuận lợi để phát triển các năng lực này;
- Phương thức đánh giá các năng lực;
- Sự tiến triển của ngành nghề;
- Những điều chỉnh cần thiết khác để đảm bảo sự tương thích giữa đào tạo và nhu cầu của thị trường việc làm.

Ban phụ trách ngành học

Về thành phần, các ban phụ trách ngành học cũng có một số đặc điểm như ban biên soạn chương trình học, nhưng khác nhau về mục đích thảo luận. Thực tế, vấn đề ở đây không phải là một chương trình nào đó, mà là toàn bộ các chương trình của một ngành đào tạo và sẽ được xem xét chung bởi những người đại diện cho nhiều nghề khác nhau gắn với một lĩnh vực nhất định, cần có cả những người đại diện cho cộng đồng địa phương, nhất là những người trong hội phụ nữ, để đảm bảo tính chính xác cho những gì liên quan đến chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Như vậy, trong một cơ sở đào tạo, có bao nhiêu ban soạn thảo chương trình học thì có thể có bấy nhiêu ban phụ trách ngành học. Những ban này đảm bảo được chất lượng đào tạo cho toàn ngành và đánh giá mức độ tương thích của chương trình học so với yêu cầu của ngành. Các ban này có thể yêu cầu chỉnh sửa, thậm chí bãi bỏ ngay cả một chương trình và yêu cầu xây dựng một chương trình mới. Các ban này cũng giúp các cơ sở đào tạo định hướng kế hoạch phát triển trong việc xây dựng những chương trình mới và có quyền yêu cầu cơ sở đào tạo nếu có khả năng phải áp dụng các biện pháp để giải quyết các vấn đề phát sinh đồng thời phải có trách nhiệm chuyển tải những yêu cầu này cho những người phụ trách giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, về mặt quản lý tổng thể.

5.1.2. Ban đối ngoại

Ban soạn thảo chương trình và ban phụ trách ngành giúp cho việc trao đổi thông tin và quan điểm giữa cơ sở đào tạo và địa phương sở tại được thực hiện một cách dễ dàng. Tuy nhiên, còn có một ban nữa trong quá trình xây dựng các mối quan hệ, được gọi dưới cái tên "ban đối ngoại" – có vai trò thực tế cao.

Đối với cơ sở đào tạo, sự tham gia vào những hoạt động khác nhau để nhằm tiến tới một thoả thuận liên kết chứng tỏ mong muốn thiết lập mối quan hệ liên tục và bền vững với địa phương sở tại. Các ban này có thể trực thuộc các Bộ, các cơ quan khác nhau của Chính phủ và có thể được thành lập bởi chính quyền thành phố hoặc địa phương, như bởi phòng thương mại, công nghiệp hay ngành nghề. Chúng có thể đặt dưới sự quản lý của các trường đại học, trung tâm nghiên cứu, hiệp hội bảo hộ, công đoàn, hay cũng có thể là các cơ quan phi chính phủ, như là trường hợp của các tổ chức chuyên trách về tính khả dụng của lao động, mà chúng ta sẽ xem xét vấn đề này trong phần dưới đây.

Các ban này cho phép những đối tượng khác nhau thuộc các lĩnh vực kinh tế xã hội của vùng hay địa phương, được can thiệp và cùng nhau bàn bạc thống nhất dựa trên cơ sở dữ liệu ngành hoặc đa ngành, trong bối cảnh phát triển bền vững.

Đại diện của các cơ sở đào tạo thường gặp khó khăn trong việc thu thập các thông tin thích đáng cho phép đảm bảo sự tương thích giữa đào tạo và việc làm, giữa đào tạo và phát triển vùng. Các ban này còn giúp các cơ sở đào tạo có được những liên kết đầu tiên giữa nhà trường và địa phương trong bối cảnh xây dựng liên kết bền vững hơn.

5.1.3. Các cơ quan phụ trách phát triển tính khả dụng của lao động

Khái niệm tính khả dụng của lao động muốn nói đến sự nhận thức của từng cá nhân về năng lực cho phép họ có thể có được một hoặc nhiều công việc. Tính khả dụng của lao động thường được phát triển trong bối cảnh là chương trình đào tạo phải gắn với thị trường lao động luôn vận động với những biến đổi nhanh chóng. Các cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề còn phải quan tâm đến việc liên minh với các cơ quan chuyên trách phát triển tính khả dụng của lao động và luôn phải tính đến những thay đổi, vị thế và chức năng hiện tại hay tương lai của thị trường lao động.

5.1.4. Khảo sát giáo dục

Ở một chừng mực nào đó, ta có thể nói rằng, việc liên kết với địa phương sở tại nhằm mục đích tạo ra sự tương thích giữa nhu cầu thực tế và chương trình đào tạo, nhưng cũng là để dự báo nhu cầu trong tương lai hay cả tiềm năng phát triển bền vững của một thành phố hoặc một vùng nào đó, hoặc cũng có thể là của toàn quốc gia. Để làm được điều này, cần phải tạo ra các điểm trao đổi và chia sẻ như đã đề cập ở những phần trên, nhưng cũng cần phải thực hiện công tác kiểm tra thăm dò, nhất là việc thăm dò giáo dục với mục đích chính là huy động và phối hợp những người có liên quan của địa phương và những chuyên gia trong lĩnh vực đang nghiên cứu có thể bàn bạc và phân tích thông tin liên quan đến tiến triển của ngành, đến nghề nghiệp cũng như đến hệ thống giáo dục và việc đào tạo nguồn nhân lực trên toàn thế giới, cho phép có những dự kiến thực tế và giúp quá trình đổi mới được thuận lợi.

Quan tâm đến những thay đổi, nhất là những công nghệ mới không phải là việc của riêng cá nhân nào. Trên thực tế, ban lãnh đạo tại các cơ sở đào tạo khác nhau phải tìm ra những phương tiện để tiếp nhận các ý kiến thăm dò. Với mục tiêu này, có thể tiến hành nhiều chiến lược khác nhau. Chiến lược của các ban, uỷ ban về giáo dục khác (hội đồng trường – doanh nghiệp, ban phụ trách ngành học ngành hay ban cố vấn của cơ sở đào tạo) đều đã được đề cập đến ở trên.

Một chiến lược khác để tiếp nhận các ý kiến thăm dò từ các đối tác khác nhau, chủ yếu là bằng các cuộc thăm dò ý kiến, ví dụ như trường hợp việc thăm dò được xây dựng và tiến hành thử nghiệm bởi cơ sở đào tạo, hoặc bằng các hòm phiếu, hộp thư góp ý đặt tại những nơi thích hợp; trong trường hợp này thông tin nhận được sẽ liên tục và đối tác của cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề lúc nào

cũng có thể đưa ra nhận xét và quan sát của họ. Tùy theo mức độ thâm nhập và tiếp cận các công nghệ thông tin và truyền thông mà việc thu thập ý kiến này cũng có thể được tiến hành thông qua phương tiện là một trang thông tin điện tử.

Vấn đề ở đây là phải dẫn dắt được lượng người lớn nhất đến vấn đề và bối cảnh cũng như cần phải ý thức đến quá trình tiến triển của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề để sử dụng hiệu quả ý kiến nhận xét của mọi người. Một ban có thể thường xuyên xử lý toàn bộ những dữ liệu nhận được để đưa ra bản tổng hợp cho các cấp quyết định hoặc là cho hội đồng nhà trường– doanh nghiệp.

Trên thực tế, rất nhiều ban lãnh đạo của các cơ sở đào tạo hiểu được tầm quan trọng của việc tham gia vào các hoạt động kinh tế xã hội của vùng đó và cũng như của các chuyến tham quan đến các doanh nghiệp lớn trong địa bàn thành phố đó.

5.2. Liên kết chiến lược với môi trường công nghiệp và cộng đồng

Theo định nghĩa thì một liên kết là một khối liên kết với nhau bởi những cam kết đa phương. Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, những liên kết cũng được hình thành trên cơ sở những mối quan tâm chung. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp và thị trường lao động cần nguồn nhân lực trình độ cao, các cơ sở đào tạo cần tạo ra môi trường giáo dục gắn thực tế thực hành cho nghề nghiệp nhất. Để làm được điều này, một mặt, cơ sở đào tạo cần có nhà xưởng, phòng thí nghiệm, các trang thiết bị và nguyên vật liệu cần thiết – thường có chi phí cao, mặt khác cần tạo được môi trường làm việc thật. Trong bối cảnh này liên kết sẽ đem lại lợi ích cho cả đôi bên. Việc liên kết được cụ thể hoá bằng các kì thực tập, việc bố trí đào tạo xen kẽ giữa học – làm, sự chia sẻ nguồn lực và các thoả thuận dịch vụ. Mỗi hình thức này tương ứng với một thoả thuận cụ thể, phụ thuộc vào sự năng động và hoà nhập của cơ sở đào tạo tại địa phương, mặt khác phụ thuộc vào sự năng động và cởi mở của các doanh nghiệp địa phương với đào tạo.

5.2.1. Các kỳ thực tập

Thực tập là giai đoạn đào tạo hoặc hoàn thiện năng lực tại các doanh nghiệp. Nó nhằm mục đích giúp cho học sinh khả năng làm việc, được thực hành nghề đã lựa chọn trong môi trường làm việc thật. Các kỳ thực tập độ dài ngắn khác nhau tùy theo mục đích là thực tập quan sát hay thực tập nhập môn, ví dụ như thực tập trong đào tạo nghề vệ sĩ hay trong nghề y tá điều dưỡng, cũng có thể là kì thực tập đòi hỏi học sinh phải áp dụng các năng lực mới học.

Bằng các kì thực tập, các doanh nghiệp sẽ đón nhận và cho phép học sinh tiếp cận với thực tế của môi trường làm việc, từ đó để có thể khẳng định hoặc thay đổi lựa chọn nghề nghiệp (đối với kì thực tập nhập môn), để áp dụng các kiến thức về thực hành vào môi trường sản xuất thực sự (thực tập ứng dụng), hay còn để thực hiện một cách hệ thống các năng lực mà họ không thể làm tại trường vì thiếu phương tiện và đối tượng chuyên dùng (ví dụ như trong ngành y) hoặc vì môi trường làm việc thực sự khó tái tạo tại môi trường học đường (ví dụ như ngành mỏ hoặc ngành khai thác rừng).

Thực tập đòi hỏi phải có sự thống nhất giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, trước hết là về thời gian, địa điểm, thời lượng, cách thức tổ chức và đánh giá. Các kì thực tập càng có tính chất sáng tạo hơn khi nó được đưa vào thời điểm thích hợp nhất của tiến trình đào tạo. Địa điểm thực tập cũng như số thực tập sinh, mà các địa phương có thể tiếp nhận và quản lý cần phải được các doanh nghiệp ấn định rõ ràng. Mục đích trao đổi cụ thể với các doanh nghiệp tại địa phương chính là việc tổ chức quản lý thực tập sinh. Thông thường thì chính các cơ sở đào tạo sẽ tìm nơi thực tập cho học sinh nhưng cũng có thể học sinh tự tìm lấy. Nhìn chung, học sinh thực tập không được trả lương. Thời gian thực tập tại doanh nghiệp cũng có thể được xem như một phần của thời gian đào tạo chính thức như trong trường hợp của chương trình hợp tác. Cần phải luôn nhớ rằng mục đích đầu tiên của thực tập là đào tạo, cho nên phải đảm bảo không ảnh hưởng đến mục tiêu này, cũng như để cho thực tập sinh không trở thành lao động giá rẻ cho doanh nghiệp. Để kì thực tập được tiến hành một cách quy củ, rất cần công tác đánh giá do cơ sở đào tạo, hoặc doanh nghiệp hoặc cả hai thực hiện.

Kì thực tập đem lại lợi ích cho cả cơ sở đào tạo cũng như cho doanh nghiệp. Trước hết, thực tập đem lại cho học sinh cơ hội được thực hành tại môi trường làm việc thật, được tiến hành thực nghiệm cụ thể nghề mà tương lai họ sẽ làm. Hơn nữa, đôi khi chỉ ở kì thực tập thì thực tập sinh mới được tiếp cận môi trường cơ sở vật chất mà không thể có trong trường học. Các kì thực tập chính là những cơ hội cho học sinh định hướng lại được lựa chọn nghề nghiệp, và như vậy họ sẽ có thêm động lực trong quá trình học. Còn đối với các doanh nghiệp thì các kì thực tập cho phép họ tham gia vào quy trình đào tạo để sao cho nó đáp ứng được yêu cầu của mình. Chính trong các kì thực tập mà doanh nghiệp tuy không có nghĩa vụ phải tuyển người, nhưng lại có được một phương thức ưu

việt tuyển dụng nhân viên mới nhờ vào cơ hội được quan sát, đánh giá tại chỗ những người sẽ tham gia vào thị trường lao động.

5.2.2. Sự xen kẽ làm – học

Sự xen kẽ làm – học là một cách thức học tập nhằm liên tục và đều đặn xen kẽ các giai đoạn làm việc và giai đoạn học tập. Trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, đây là một phương thức đào tạo đặc biệt mà học sinh sẽ luân phiên được ở trong môi trường làm việc và môi trường học tập.

Sự xen kẽ giữa làm – học chỉ có thể có hiệu quả cao nếu có liên kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo, mỗi bên cần thực hiện các chức năng khác nhau nhằm để đào tạo lao động chất lượng cao. Như vậy, khái niệm xen kẽ làm – học được hiểu như là một chiến lược giáo dục gồm có việc tổ chức các hoạt động tại trường học và nơi làm việc, là sự phối hợp chặt chẽ của quy trình đào tạo lý thuyết và đào tạo gắn với thực tế. Phương pháp xen kẽ này cần phải có sự phối hợp nhất quán và linh hoạt của các giai đoạn đã thực hiện tại trường, tại doanh nghiệp, và việc học tập được thực hiện tại mỗi nơi chính là phần đã được kết cấu trong chương trình học. Năng lực được học ở nơi này đều phải được ôn luyện và có lợi ở nơi kia.

Việc tiến hành đào tạo xen kẽ có một số khó khăn và cản trở. Nó không thể chỉ đơn giản là doanh nghiệp sử dụng các địa điểm đào tạo của cơ sở trường học. Để đào tạo xen kẽ đem lại kết quả như mong đợi, nhà trường và doanh nghiệp phải chứng tỏ đều có mong muốn chung trong việc góp phần đào tạo ra đội ngũ lao động chất lượng cao nhất có thể. Để làm được điều này, cần phải tiến hành một quy trình đào tạo phù hợp, phải thiết lập một liên kết thực sự giữa cơ sở đào tạo và nơi làm việc, trên cơ sở tương trợ và tôn trọng vai trò riêng của nhau. Các doanh nghiệp đối tác cần phải có một cơ cấu tổ chức đủ mạnh để có thể quản lý việc tiếp nhận, đào tạo và đánh giá thực tập sinh. Bên cạnh đó còn phải có đội ngũ nhân lực có chất lượng, trong đó có thể lựa chọn được một hoặc nhiều người có khả năng đảm nhiệm công tác đào tạo sư phạm đặc biệt. Các đơn vị này cũng cần phải có cơ sở vật chất kỹ thuật và khả năng sản xuất cho phép đảm nhiệm một lượng nhất định công việc có liên quan đến mục đích đào tạo. Cuối cùng, các doanh nghiệp và tất cả thành viên (ban lãnh đạo, nhà quản lý, chủ, thợ hay công đoàn) cần phải khẳng định rõ nét mong muốn của mình góp phần vào công tác đào tạo các thực tập sinh, bất chấp những khó khăn không thể tránh khỏi sẽ xảy ra.

Như vậy, việc xen kẽ làm – học cũng có thể được coi là một hình thức đào tạo. Các chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề được xây dựng dựa trên cơ sở này thường được đánh giá cao, bởi nó cho phép học sinh nắm bắt được các năng lực yêu cầu thông qua môi trường lao động thật, sẽ giúp việc đạt tới mục đích giáo dục được thuận lợi hơn. Nó cũng cho phép truyền tải được các năng lực đã học vào tình huống lao động thật và sự tham gia từng bước của học sinh vào việc thực hành nghề trong môi trường lao động nhằm thúc đẩy, hoàn thiện năng lực nghề nghiệp đã tích lũy được trong trường học.

Chương trình đào tạo xen kẽ làm – học đòi hỏi một sự liên kết thực sự giữa nhà trường và doanh nghiệp ở mức cao hơn trong các kì thực tập. Các chương trình đào tạo xen kẽ làm – học bên cạnh việc tôn trọng vai trò và đặc thù của từng bên, còn có các đặc điểm riêng, và luôn dự kiến sự chia sẻ trách nhiệm tùy theo mục đích của kế hoạch đào tạo. Thời điểm và thời lượng của giai đoạn xen kẽ này cần phải phù hợp với tiến trình đào tạo: có nghĩa là cần phải vận dụng đầy đủ kiến thức thu được tại môi trường lao động thật vào quá trình đào tạo tại cơ sở, và ngược lại, kiến thức học tại cơ sở đào tạo vào quá trình học tại nơi làm việc thực. Việc tổ chức và đánh giá được luân phiên thực hiện bởi các bên khác nhau, cùng với mục đích là lĩnh hội được năng lực. Thời gian làm việc tại môi trường lao động có thể khác nhau tùy theo từng chương trình, từng bối cảnh chính trị, kinh tế, xã hội của từng nước. Thông thường, nó chiếm khoảng từ 25 đến 40% tổng thời lượng chương trình. Vì chương trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề luôn được Nhà nước hoặc cơ sở đào tạo cấp bằng nên không có gì là ngạc nhiên nếu chương trình đào tạo được thực hiện dưới hình thức xen kẽ, bắt đầu tại cơ sở đào tạo và cũng kết thúc tại đó. Doanh nghiệp có thể tham gia đánh giá quá trình học tập nhưng chỉ có Nhà nước hoặc cơ sở đào tạo mới có thẩm quyền xác nhận kết quả.

Để hạn chế những khó khăn tất yếu của việc triển khai, các chương trình đào tạo xen kẽ làm – học đòi hỏi phải có sự liên kết thực sự của cả đôi bên và một sự hợp tác thực sự trong đề án đào tạo đem lại những lợi ích sau:

- Đào tạo luôn được gắn bó mật thiết với môi trường lao động thực tế;
- Học sinh có được động lực làm việc độc lập, một mặt nhận thức rõ hơn mối quan hệ giữa lý thuyết và thực hành, mặt khác đôi khi còn có thể được trả thù lao cho công việc làm tại môi trường lao động thực.
- Chi phí cho việc tổ chức cơ sở vật chất tại cơ sở đào tạo và việc nâng cao tay nghề cho lao động tại các doanh nghiệp được chia sẻ;

- Nguồn nhân lực trong đào tạo được chia sẻ;
- Các cá nhân của đôi bên liên tục được cập nhật kiến thức;
- Các doanh nghiệp hiểu được rõ hơn chương trình đào tạo.

Nếu các cơ sở đào tạo dễ dàng nhận ra những lợi ích đem lại từ việc liên kết với các doanh nghiệp, và nếu hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề không được sửa đổi từ lâu, nếu chương trình đào tạo đã quá lỗi thời, không phù hợp với sự phát triển chung của thị trường lao động, và nếu giữa các cơ sở không có sự liên kết thì tác động tương hỗ không phải lúc nào cũng đúng. Tùy theo từng lĩnh vực hoạt động mà doanh nghiệp có thể phải trả chi phí cao và có thể chưa chắc đã có lợi nhuận. Trong trường hợp này tùy theo nguồn kinh phí, mà cơ quan quản lý nhà nước sẽ sử dụng các hình thức vận động các doanh nghiệp đối tác như tín dụng thuế hoặc các biện pháp tài chính khác cũng như bằng cơ chế thúc đẩy và hỗ trợ.

5.2.3. Chia sẻ nguồn lực

Mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp tạo ra sự chia sẻ về nguồn lực vật chất hoặc con người. Quy mô của sự chia sẻ này có thể khác nhau. Như vậy, một doanh nghiệp có thể cho phép học sinh được tiếp cận nhà xưởng, thiết bị mà cơ sở đào tạo không có. Ngược lại, cơ sở đào tạo lại có thể hỗ trợ doanh nghiệp về chi phí mua thiết bị, và doanh nghiệp phải cam kết bảo dưỡng máy ở trong trạng thái tốt để tái sử dụng khi cần thiết.

Một nguồn lực khác mà thông thường ta vẫn có thể chia sẻ một cách tương đối đó là nguồn nhân lực: cơ sở đào tạo có đội ngũ nhân lực gồm có những chuyên gia rất cần cho môi trường lao động thực tế, hoặc là môi trường làm việc lại có những chuyên gia mà cơ sở đào tạo có thể sử dụng thường xuyên. Thường thấy nhất chính là trường hợp của nhân lực sư phạm và chuyên môn mà mỗi bên đều có khả năng hỗ trợ lẫn nhau trong những hoàn cảnh cụ thể khác nhau của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

5.3. Đào tạo thường xuyên

Đào tạo thường xuyên có trong tất cả các hoạt động có mục đích lĩnh hội, phát triển và hoàn thiện kiến thức hoặc kỹ năng cần thiết cho cuộc sống cá nhân hoặc cho công việc. Đó chính là nguyên tắc đào tạo thường xuyên, suốt đời, và đa số là liên quan đến những người trưởng thành. Trong bối cảnh giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, đào tạo thường xuyên bao gồm sự tiếp thu và duy trì các năng

lực liên quan đến một nghề nào đó. Trong phần tiếp, chúng ta sẽ chỉ đề cập đến khía cạnh này.

Trên phương diện tổ chức, đào tạo thường xuyên cho những người trưởng thành về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có thể được tiến hành bằng nhiều cách, đi từ một cách tổ chức lớp riêng với thanh niên đến cách tổ chức có sự tham gia của tất cả các đối tượng. Trường hợp đầu tiên là quá trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề dành cho thanh niên được tiến hành song song với giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cho người trưởng thành. Đối với người trưởng thành có nhu cầu được đào tạo thường xuyên, ta thường tính đến các hoạt động nhằm định hình lại trình độ và chương trình định hướng lại. Các hoạt động dự kiến là thành phần của chương trình hoặc học phần khác nhau được biên soạn tùy theo yêu cầu và đặc tính của người học. Các hoạt động này có thể được tổ chức tại những địa điểm không giống như trong đào tạo cho thanh niên, hoặc có thể cũng tại những địa điểm đó nhưng có thay đổi hình thức và tiến hành vào những thời điểm không có thanh niên ở đó để tránh việc xen kẽ tuổi tác. Ngược lại, người trưởng thành và thanh niên cũng có thể theo cùng một chương trình, cùng tiến hành các hoạt động khác nhau theo cùng một thời gian biểu tại cơ sở đào tạo và với đội ngũ giáo viên giảng dạy như nhau.

Trong tình huống này, người lao động và thanh niên đều được coi như người lao động và được đánh giá dựa trên các năng lực đạt được. Việc tổ chức như thế này cho phép việc sử dụng tối ưu các nguồn lực về cơ sở vật chất cũng như con người (về nhân lực cũng như nguồn lực về vật chất). Toàn bộ quá trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề thuộc phạm vi của cùng một hệ thống đào tạo và được quản lý chung. Những chương trình được biên soạn theo phương pháp tiếp cận theo năng lực có thể được tiến hành theo hình thức này, bởi chúng không được biên soạn dựa trên cơ sở đặc tính của học sinh mà là đặc tính của nghề.

Tuy nhiên, người trưởng thành không giống như thanh niên. Sự khác nhau nằm ở kinh nghiệm sống: họ có thể đang phải gánh vác gia đình, nên cần phải dự kiến các cách thức tiếp cận đặc biệt. Người trưởng thành và thanh niên còn khác nhau ở kinh nghiệm nghề nghiệp. Đời sống cá nhân và công việc đều cho phép người trưởng thành linh hoạt được năng lực. Những công việc gắn với nghề họ đã học đã phai mờ gần như hoàn toàn nên để giúp họ có thể chuyển hướng thích nghi với một nghề mới, cập nhật và duy trì các năng lực đã có, cũng như có được năng lực mới đòi hỏi những phương thức đặc biệt. Học sinh thường không muốn học lại những gì mình đã biết. Thế nên ta cần phải xác định rõ

được họ đã biết và chưa biết cái gì, đây chính là vấn đề kép của việc công nhận kiến thức đã học và đào tạo bổ sung những thiếu hụt.

5.3.1. Công nhận kiến thức

Việc công nhận kiến thức đã học là một cách thức cho phép đánh giá và xác định chính thức một người biết gì và có thể làm được gì, không chú trọng rằng họ đạt được các năng lực khi nào và ở đâu. Dù không tính đến số năm kinh nghiệm nhưng cũng phải khẳng định rằng, các kinh nghiệm khác nhau của đời sống cá nhân và công việc đem lại nhiều hiểu biết. Như nhận định này thì ta có thể thấy rằng, người trưởng thành có rất nhiều thuận lợi trong việc tiếp thu các năng lực khác nhau nhờ vào thâm niên kinh nghiệm.

Ngày nay, người ta hay nói đến "công nhận kiến thức" cũng như "đánh giá kỹ năng". Công nhận kiến thức thường là khái niệm chuyên biệt trong môi trường giáo dục học đường, còn đánh giá kỹ năng thì thuộc vào môi trường lao động. Khái niệm đầu tiên nhằm xác định xem đối tượng đã biết cái gì để xác định được kiến thức họ đã có, để tránh tổ chức các hoạt động đào tạo không đem lại cho họ cái gì khác ngoài những gì đã học. Khái niệm thứ hai nhằm xác định xem họ đã biết cái gì, để cho phép họ tiếp cận được những vị trí làm việc, công việc, trình độ làm việc phù hợp hoặc là theo một nghề khác. Mục đích tại trường học là thực hiện một quá trình nhanh nhất có thể để đạt được một bằng cấp được phê chuẩn chính thức, cho phép học sinh đã có bằng có thể có được một công việc, trụ vững được ở một vị trí hoặc là có được một vị trí công tác tốt hơn. Tại môi trường làm việc, mục đích là tăng cường tính linh hoạt trong lao động. Cả hai khái niệm đều nhằm nâng cao tính khả dụng của lao động, và chính vì vậy nên trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, hai khái niệm này bao hàm các thực trạng như nhau. Các kiến thức được quy chiếu dưới hình thức là các năng lực sẽ đảm bảo cho sự thống nhất giữa môi trường học đường và môi trường lao động.

Như vậy, công nhận kiến thức có thể giúp cho một cá nhân:

- Nâng cao năng lực làm việc;
- Có nhiều cơ hội tìm việc và khả năng thăng tiến;
- Tự tổng kết đánh giá được kỹ năng của mình;
- Có được một bằng cấp mà không phải học lại cái đã biết;
- Xác định được yêu cầu của đào tạo và tự hoàn thiện.

Tuy nhiên, công nhận kiến thức đã học không phải là một việc dễ dàng. Thông thường, các cơ sở đào tạo sử dụng ba phương pháp chủ yếu sau: bằng các bài kiểm tra, bằng cách tính tương đương hoặc thay thế các học phần đào tạo và đánh giá theo cá nhân hoặc tổng hợp các năng lực. Các cơ sở đào tạo sử dụng các dạng bài kiểm tra khác nhau để đánh giá các năng lực đạt được. Hoặc cũng có thể tiến hành kiểm tra một kiến thức nhất định, hoặc yêu cầu học sinh thực hiện một công việc nào đó đúng theo yêu cầu cụ thể và trong một khoảng thời gian nhất định. Phương pháp tính tương đương hoặc thay thế các học phần đào tạo được thực hiện dựa trên việc phân tích các tài liệu miêu tả quá trình đào tạo và làm việc của học sinh. Còn đánh giá cá nhân thì cụ thể hoá bằng việc làm ra một số sản phẩm. Học sinh phải có một hồ sơ minh chứng cho các kĩ năng đã lĩnh hội được. Tất cả các phương pháp trên đều có một điểm chung là tiến hành đánh giá để hợp thức hoá các kiến thức của học sinh. Điều cần làm ở đây là tránh cho một người lại phải tham gia các hoạt động đào tạo để đạt được các năng lực đã có.

5.3.2. Đào tạo những thiếu hụt

Công nhận kiến thức có mục đích là thay đổi hoặc giảm nội dung chương trình đào tạo để phù hợp với nhu cầu của học sinh và cho phép họ chỉ phải tiến hành các hoạt động cần thiết để có được bằng cấp. Đó chính là nội dung của khái niệm đào tạo những thiếu hụt.

Biên soạn chương trình đào tạo thiếu hụt cho một cá nhân có thể không khó, nhất là trường hợp đào tạo căn bản hoặc nâng cao liên quan đến một chương trình đã có sẵn. Ta chỉ cần xác định xem học sinh chưa có năng lực nào thì sẽ hướng họ tham gia vào các hoạt động cho phép đạt được chúng.

Chương trình đào tạo thiếu hụt khó xây dựng nhất là trong trường hợp cho người đã có một quá trình làm việc lâu dài hoặc cho người phụ nữ chỉ làm công việc nội trợ trong gia đình. Việc cần làm là định hướng lại nghề nghiệp và có lẽ không chỉ dựa trên cơ sở tái sử dụng lao động.

Chính vì thế, các chuyên gia về đào tạo phải hiệu chỉnh các hoạt động đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu của tiến trình đào tạo thường xuyên và cũng phải tùy theo sự phát triển của các doanh nghiệp, những vấn đề này không nằm trong khuôn khổ của chương trình đã định. Chúng ta sẽ đề cập đến hai khía cạnh này trong phần tiếp theo.

5.3.3. Thoả thuận cung cấp dịch vụ

Chia sẻ nguồn lực (vấn đề nêu ở mục 5.2.3) đương nhiên dẫn đến những thoả thuận về dịch vụ, đặc biệt liên quan đến các doanh nghiệp thương mại đang phải thích nghi với tình hình mới, với sự toàn cầu hóa của thị trường và với những biến động của nền kinh tế. Những cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có thể giúp doanh nghiệp phát triển mạnh mẽ bằng cách tổ chức các chương trình đào tạo thường xuyên và nâng cao tay nghề cho lực lượng lao động làm việc trong các lĩnh vực kinh tế khác nhau.

Sự hợp tác giữa nhà trường, doanh nghiệp và xã hội có thể cho phép các cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề tích cực tham gia vào quá trình tăng trưởng kinh tế xã hội của vùng bằng cách dự báo và ủng hộ sự phát triển công nghệ và tổ chức doanh nghiệp. Trong viễn cảnh này, các cơ sở đào tạo có thể phối hợp để trao đổi những kiến thức, những hiểu biết, những kinh nghiệm của mình đồng thời xây dựng một mạng lưới hiệu quả và đa năng để phục vụ những cá nhân, những doanh nghiệp, những tổ chức không chỉ cho một vùng mà cho toàn bộ quốc gia.

Những dịch vụ mà các cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có thể cung cấp theo nhu cầu là:

- Xác định và phân tích nhu cầu đào tạo tại một địa điểm cụ thể hay tại một doanh nghiệp;
- Xây dựng chương trình đào tạo theo các nhu cầu đặc biệt;
- Tổ chức, đánh giá và theo dõi đào tạo;
- Thiết kế trang thiết bị giảng dạy;
- Đánh giá trình độ và lập bảng tổng kết các năng lực thu được;
- Trợ giúp sư phạm;
- Tư vấn tổ chức;
- Phân tích tình hình công việc;
- Tính toán năng suất.

Chúng ta thấy những công việc này nằm ở ranh giới giữa đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên, bổ sung cho nhau, có thể áp dụng với tất cả các doanh nghiệp vừa, nhỏ, hay lớn, cho các tập đoàn, các tổ chức nhà nước và các doanh nghiệp có quy mô quốc gia và quốc tế.

Nhờ vào việc cung cấp những dịch vụ này, cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề có thể đáp ứng nhu cầu của địa phương, còn về phần địa phương thì được hưởng:

- Chứng nhận chính thức của Nhà nước hoặc của cơ sở giảng dạy;
- Nguồn lực có chất lượng vì có đội ngũ nhân viên lành nghề làm việc trong những cơ sở giáo dục kỹ thuật và dạy nghề;
- Đầu tư mang lại lợi nhuận, chính vì thế Nhà nước sẽ có những chỉ đạo mang tính luật pháp và kinh tế trong lĩnh vực này
- Những dịch vụ phù hợp với hoàn cảnh, với nhu cầu và đòi hỏi của địa phương, đồng thời đóng góp cho sự phát triển chuyên môn của lực lượng lao động.

Tóm tắt

Trường giáo dục kỹ thuật và dạy nghề không thể hoàn thành nhiệm vụ của mình nếu không liên kết hiệu quả với địa phương sở tại. Những mối liên kết này được thực hiện trong sự phối hợp năng động bao gồm các hình thức trao đổi, liên kết với địa phương, xuất phát từ những lợi ích chung. Nền kinh tế hàng hóa cũng như nền kinh tế xã hội đều cần lực lượng lao động có tay nghề và biết tiến lên cùng với sự thay đổi kinh tế xã hội .

Chính trong bối cảnh này xuất hiện mối quan hệ giữa đào tạo ban đầu, đào tạo thường xuyên và sự phát triển kinh tế xã hội của vùng miền. Thật vậy, sự phát triển của địa phương và khu vực cũng như nhu cầu về đào tạo thường xuyên bổ trợ cho hình thức đào tạo ban đầu và đảm bảo cho nó tính thực tế bằng việc gia tăng hợp tác, tiếp xúc giữa nhà trường và địa phương. Cơ sở đào tạo có thể khuyến khích người của địa phương tham gia vào hội đồng nhà trường – doanh nghiệp thẩm định tính thực tiễn của các chương trình đào tạo chuyên biệt hoặc toàn bộ ngành đào tạo, đồng thời cũng đảm bảo có sự đại diện của nhà trường trong uỷ ban đối ngoại được thành lập bởi chính quyền thành phố, vùng, miền hoặc các Bộ, phòng thương mại, các nhà công nghiệp hay của các trường đại học, trung tâm nghiên cứu, tổ chức giới chủ, công đoàn, những tổ chức phi chính phủ, các cơ quan phụ trách phát triển tính khả dụng của người lao động.

Đối với nhà trường, việc tham gia nhiều hoạt động khác nhau tạo lòng tin vào mong muốn được hội nhập vào mạng lưới kinh tế xã hội và tham gia tích cực vào sự phát triển địa phương. Thành công của các cuộc tiếp xúc liên kết tạo thuận lợi cho việc hình thành một liên kết thông qua cam kết chính thức dưới

hình thức là những đợt thực tập, chương trình vừa học vừa làm và chia sẻ nguồn cơ sở vật chất và nhân lực. Điều này rất quan trọng trong công tác giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

Những trao đổi giữa nhà trường và xã hội sẽ dẫn đến những chương trình đào tạo thường xuyên dành cho cả thanh niên cần được đào tạo để tìm việc làm lẫn lao động đang làm việc. Hình thức đầu tiên là đào tạo dành cho người chưa có việc làm, muốn hoà nhập hay tái hoà nhập vào thị trường lao động, hay muốn chuyển đổi sang lĩnh vực mới. Hình thức thứ hai là đào tạo nhằm nâng cao tay nghề, bổ túc hay phát triển năng lực mới, vì vậy dành cho những người đã có việc làm và đang làm việc cho doanh nghiệp.

Tính đến nhu cầu của người lao động, chúng ta xem xét để họ không phải học lại những gì đã biết, bằng cách lập ra một hệ thống công nhận những kiến thức đã có và xác định những phần đào tạo còn những phần thiếu hụt.

Kết luận

Mọi nỗ lực của các bên có liên quan đến từ nhiều lĩnh vực khác nhau, ví dụ, như nhà lãnh đạo, quản lý (các cơ quan nhà nước, các Bộ ngành), từ môi trường kinh tế xã hội đặc biệt là từ môi trường lao động, trong việc đổi mới hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, đã cho kết quả trong việc đưa vào hoạt động hệ đào tạo này trong các nhà trường.

Việc đưa vào triển khai chương trình giảng dạy dựa trên phương pháp tiếp cận theo năng lực đòi hỏi một sự thay đổi cơ bản so với công tác giảng dạy truyền thống, trên bình diện sư phạm cũng như tổ chức trang bị đào tạo, cần sự tham gia của nhiều đơn vị và một khả năng thích nghi cao. Đội ngũ giáo viên cần phải thay đổi vai trò truyền thống của mình là vai trò truyền kiến thức, mà phải áp dụng một phương pháp sư phạm đổi mới đặt học sinh ở trung tâm của quá trình đào tạo, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tiếp thu, tổng hợp kiến thức, kỹ năng và cách ứng xử.

Việc bố trí cho học sinh và giáo viên những thiết bị giảng dạy (cơ sở vật chất, trang thiết bị) gắn với bối cảnh công việc thật giúp định hướng cho học sinh, khoanh vùng những vấn đề có thể tác động đến sự thành công, phát triển những chiến lược nhằm giúp những học sinh đã tốt nghiệp gia nhập thị trường lao động, thiết lập mối quan hệ đối tác và mạng lưới cộng tác, triển khai đào tạo thường xuyên và các dịch vụ cho doanh nghiệp. Đó là những thách thức đối với toàn thể đội ngũ giáo viên và nhân viên.

Kỳ vọng là rất lớn và sẽ không đạt được nếu không tiến hành triển khai những phương tiện thích đáng về mặt nguồn nhân lực, vật chất, vật liệu và tài chính.

Phân cấp quản lý các cơ sở đào tạo phải được nghiên cứu và điều chỉnh. Thực tế thấy rằng, việc giao quyền tự chủ ngày càng nhiều hơn cho các cơ sở đào tạo.

Việc thành lập hội đồng trường cho phép giúp đỡ nhà trường trong việc chọn lựa những ưu tiên của mình, quản lý nguồn lực, quản lý ngân sách, tạo thuận lợi cho quản lý cơ sở giảng dạy và tăng cường mở cửa, quan hệ với môi trường bên ngoài. Quyền tự chủ được nâng cao cùng với cơ chế liên kết hợp tác hiệu quả hơn với các đối tác chính của địa phương, cơ sở đào tạo sẽ phù hợp hơn trong việc đảm trách nhiệm vụ giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, phát triển những chương trình bổ sung trong công tác đào tạo thường xuyên hay những dịch vụ cho doanh nghiệp. Trong bối cảnh như vậy, những điều kiện quản lý thực sự dựa trên kết quả thu được đã được thống nhất.

Cuối cùng, cần nhắc lại là phần này là một phần trong cuốn sách gồm bốn phần với tựa đề: *Định hướng; Chính sách và cơ cấu của Chính phủ; Quản lý Trung ương về đào tạo và Phát triển các chương trình đào tạo.*

MỤC LỤC

LỜI GIỚI THIỆU	7
LỜI NÓI ĐẦU	8
Phần 1.	
NHỮNG ĐỊNH HƯỚNG, CHÍNH SÁCH VÀ TỔ CHỨC QUẢN LÝ	
1. Mở đầu	16
2. Xác định các ưu tiên và các chính sách xã hội	18
2.1. Ý chí của Chính phủ	19
2.2. Quan hệ đối tác cấp quốc gia	21
2.3. Quan hệ đối tác cấp quốc tế	24
3. Xác định vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của các cấp quản lý địa phương và vùng	26
3.1. Tham gia của các đối tác	27
3.2. Sự tham gia của các doanh nghiệp và nhà sử dụng lao động	28
3.3. Sự tham gia của các lĩnh vực kinh tế không chính thức	29
3.4. Sự tham gia của cộng đồng và các tổ chức xã hội	29
4. Sửa đổi khung luật pháp và quy chế	31
4.1. Luật về giáo dục kỹ thuật và dạy nghề	33
4.2. Các văn bản pháp quy về đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên	36
4.3. Các văn bản về điều kiện làm việc của nhân sự tham gia giáo dục kỹ thuật và dạy nghề	38
5. Bộ máy hành chính	41
5.1. Cơ quan quản lý cấp Chính phủ	43
5.2. Cơ cấu quản lý của các Bộ và cơ quan đối tác	52
5.3. Cơ cấu quản lý các cơ sở đào tạo	55
Phần 2.	
QUẢN LÝ TRUNG ƯƠNG VỀ ĐÀO TẠO	
1. Mở đầu	65
2. Phân tích thị trường lao động	66
2.1. Quan trắc thị trường lao động	67
2.2. Xác định nhu cầu đào tạo	70
2.3. Những ưu tiên phát triển	77

3. Lập kế hoạch đào tạo	79
3.1. Các chiến lược triển khai chương trình đào tạo	80
3.2. Những nguồn lực cần thiết để triển khai chương trình học tập	83
3.3. Những quy tắc tiếp cận chương trình đào tạo	87
4. Tổ chức hệ thống đào tạo quốc gia	91
4.1. Phương thức cấp kinh phí đào tạo	92
4.2. Tổ chức cơ sở vật chất	95
4.3. Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý	97
5. Theo dõi và đánh giá hệ thống GDKT&DN	101
5.1. Chỉ số đánh giá sự phát triển và biến đổi của hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề	102
5.2. Chỉ số đánh giá sự tương quan giữa đào tạo và việc làm	104
5.3. Chỉ số đánh giá hiệu quả và hiệu suất của hệ thống	108

Phần 3.

PHÁT TRIỂN CÁC CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

1. Lời nói đầu	116
2. Phân tích định tính nhu cầu đào tạo	117
2.1. Mô tả lĩnh vực đào tạo	119
2.2. Định hướng và kế hoạch phát triển chương trình đào tạo	121
2.3. Phân tích việc	122
3. Thiết kế đề án đào tạo	124
3.1. Tiếp cận theo năng lực	126
3.2. Xác định năng lực nghề	127
3.3. Xác định cơ cấu của đề án đào tạo	130
3.4. Hợp thức hoá năng lực và đề án đào tạo	131
4. Thiết kế chương trình đào tạo	133
4.1. Mục tiêu đào tạo	133
4.2. Chỉ số làm chủ năng lực	135
4.3. Xác định cơ cấu chương trình đào tạo	137
5. Biên soạn tài liệu hỗ trợ giảng dạy	138
5.1. Hỗ trợ giảng dạy và học tập	139
5.2. Hỗ trợ đánh giá năng lực	142

Phần 4.

TRIỂN KHAI ĐÀO TẠO TẠI CƠ SỞ

1. Tăng cường tính tự chủ trong quản lý	153
2.1. Lập kế hoạch chiến lược	154
2.2. Lập kế hoạch tác nghiệp	160
2.3. Chỉ đạo và kiểm toán	165
3. Tổ chức hoạt động giảng dạy lấy học sinh làm trung tâm.....	174
3.1. Tổ chức giảng dạy.....	176
3.2. Tổ chức trường lớp	186
3.3. Khả năng có việc làm của học sinh khi tốt nghiệp.....	190
4. Triển khai thiết bị đào tạo mô phỏng trong môi trường chuyên nghiệp.....	193
4.1. Nâng cấp cơ sở đào tạo	195
4.2. Tổ chức cơ sở vật chất	196
4.3. Quản lý nguyên vật liệu.....	198
5. Sự năng động trong quan hệ đối tác và đào tạo thường xuyên	204
5.1. Sự thảo luận giữa nhà trường và môi trường doanh nghiệp tại địa phương	205
5.2. Liên kết chiến lược với môi trường công nghiệp và cộng đồng	209
5.3. Đào tạo thường xuyên	213

Chịu trách nhiệm xuất bản:

Chủ tịch HĐQT kiêm Tổng Giám đốc NGÔ TRẦN ÁI
Phó Tổng Giám đốc kiêm Tổng biên tập NGUYỄN QUÝ THAO

Tổ chức bản thảo và chịu trách nhiệm nội dung:

Chủ tịch HĐQT kiêm Giám đốc Công ty CP Sách ĐH–DN
TRẦN NHẬT TÂN

Biên tập nội dung và sửa bản in:

NGUYỄN TRỌNG HÙNG

Biên tập mỹ thuật và trình bày bìa:

ĐINH XUÂN DŨNG

Thiết kế sách và chế bản:

HÀ THÁI LINH

CÔNG NGHỆ GIÁO DỤC KỸ THUẬT VÀ DẠY NGHỀ

Mã số : – DAI

In 1.000 cuốn (QĐ : 19), khổ 16 x 24cm. In