ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ LAO ĐỘNG KĨ THUẬT TRONG KINH TẾ THỊ TRƯỜNG
THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

• **ThS. PHAN MINH HIỀN**
Tổng cục Dạy nghề

Hiện nay, đào tạo đội ngũ lao động kĩ thuật theo nhu cầu thị trường thực sự là một bước ngoặt đối với nền giáo dục Việt Nam, đòi hỏi có sự thống nhất về nhận thức, đường lối, chủ trương và thực hiện triệt để từ các nhà hoạch định chính sách đến các cơ sở đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tránh lãng phí trong đào tạo.

Giải quyết hài hoà mối quan hệ cung – cầu là một yêu cầu quan trọng trong nền kinh tế thị trường. Dạy nghề Việt Nam - một bộ phận trong hệ thống giáo dục quốc dân - cũng phải vận hành theo quy luật khách quan này. Bốn nhân tố chính giúp cho mối quan hệ cung - cầu phát triển theo hướng tốt đẹp trong lĩnh vực lao động kĩ thuật là: 1) Chất lượng đào tạo, 2) Sử dụng lao động đã qua đào tạo; 3) Môi trường phát triển; 4) Quan hệ mật thiết giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động.

Theo Đỗ Minh Cương và Mạc Văn Tiến (2004), lao động kĩ thuật là lao động đã được đào tạo được cấp bằng hoặc chứng chỉ của cơ sở đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, có kiến thức, kĩ năng và đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Lao động kĩ thuật chia thành 2 loại: 1) Lao động kĩ thuật chuyên môn (nhà quản lí, cán bộ nghiên cứu và chuyên gia); 2) Lao động kĩ thuật thực hành, trực tiếp làm ra sản phẩm hàng hoá và dịch vụ. Hiện nay, lao động kĩ thuật thực hành ở Việt Nam phần lớn được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề.

I. Thực trạng về dạy nghề Việt Nam hiện nay

1. Mạng lưới cơ sở dạy nghề

Số lượng trường dạy nghề đã tăng từ 129 lên 262, gấp 2 lần trong vòng 8 năm (1998 - 2006). Đó là con số đáng khích lệ. Nếu năm 1998 có 15 tỉnh không có trường dạy nghề thì hiện nay mạng lưới trường dạy nghề đã mở rộng khắp toàn quốc. Cùng với sự phát triển của mạng lưới trường dạy nghề, năm 2006 đã có 599 trung tâm dạy nghề, 251 trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và 803 cơ sở khác có dạy nghề.

Các trường dạy nghề quân đội, trường dạy nghề thanh niên dân tộc nội trú, các khoá đào tạo nghề cho lao động nông thôn đang hình thành và phát triển để thực hiện dạy nghề cho bộ đội xuất ngũ, thanh niên dân tộc thiểu số, góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, đáp ứng nhu cầu đào tạo lao động kĩ thuật phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

Điều đáng lưu ý là trong những năm gần đây, nhờ chủ trương xã hội hoá dạy nghề số lượng cơ sở dạy nghề ngoài công lập tăng mạnh, chiếm 36% trong tổng số 1.915 cơ sở dạy nghề. Cần có cơ chế xoá dần sự không công bằng giữa cơ sở đào tạo công lập và ngoài công lập nhằm khuyến khích đầu tư vào phát triển loại hình ngoài công lập và tăng khả năng cạnh tranh của các cơ sở đào tạo công lập.

Tuy nhiên, mạng lưới cơ sở dạy nghề còn phát triển mất cân đối. Mặc dù đến nay tất cả các tỉnh, thành phố đã có trường dạy nghề, xoá xong tình trạng "trắng trường dạy nghề ", nhưng số lượng cơ sở dạy nghề giữa các vùng còn chênh lệch đáng kể. Các cơ sở dạy nghề tập trung nhiều ở các thành phố lớn, đồng bằng và những tỉnh có nền công nghiệp phát triển như Hà Nội (có 197 cơ sở dạy nghề, gồm 39 trường dạy nghề, 30 trung tâm dạy nghề và 128 cơ sở khác có dạy nghề), Thành phố Hồ Chí Minh (có 246 cơ sở dạy nghề, gồm 25 trường dạy nghề, 78 trung tâm dạy nghề và 143 cơ sở khác có dạy nghề), Đồng Nai (có 70 cơ sở dạy nghề, gồm 9 trường dạy nghề, 36 trung tâm dạy nghề và 25 cơ sở khác có dạy nghề). Trong khi đó, tại một số tỉnh miền núi, vùng sâu, vùng xa như ở Hà Giang mới chỉ có 6 cơ sở dạy nghề. Ở Đắc Nông, Lai Châu và Sóc Trăng các trường dạy nghề còn đang trong quá trình hoàn thiện bộ máy tổ chức và xây dựng cơ sở vật chất, chưa tổ chức đào tạo nghề dài hạn hoặc mới bắt đầu triển khai đào tạo trong tình trạng cơ sở vật chất và trang thiết bị

dạy học thiếu thốn. Đồng thời, việc đạt mục tiêu mỗi huyện có ít nhất một trung tâm dạy nghề vào năm 2010 chưa thật sự dễ dàng, vì đến năm 2006 mới có 258 trung tâm dạy nghề cấp huyện được thành lập trên tổng số 600 quận, huyện. Có tỉnh chưa có trung tâm dạy nghề như Tuyên Quang. Sóc Trăng mới thành lập được 2 trung tâm dạy nghề trong tổng số 9 huyện, thị.

Cần phải đầu tư nhanh, mạnh vào các địa phương có số lượng cơ sở dạy nghề ít để cộng đồng dân cư nơi đây không bị thiệt thòi, giảm bớt sự quá chênh lệch về quyền được hưởng các dịch vụ đào tạo, góp phần đảm bảo công bằng xã hội.

2. Quy mô đào tạo

Trong những năm gần đây, quy mô tuyển sinh vào học nghề tăng mạnh. Năm 1997 tuyển mới được 474.000 người vào học nghề trong đó có 54.000 người học nghề dài hạn và 420.000 người học nghề ngắn hạn. Năm 2005 tuyển mới được 1.184.000, tăng xấp xỉ 2,5 lần so với năm 1997, gồm 228.600 người học nghề dài hạn và 956.000 người học nghề ngắn hạn. Quy mô đào tạo tăng, đặc biệt hệ dài hạn, chứng tỏ dạy nghề ngày càng thu hút được số lượng học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông.

3. Điều kiện đảm bảo chất lượng dạy nghề

a. Kinh phí dành cho dạy nghề. Mức đầu tư của Nhà nước từ dự án "Tăng cường năng lực dạy nghề" thuộc "Chương trình mục tiêu quốc gia" để nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị cho các cơ sở dạy nghề tăng dần hàng năm (xem bảng 1)

Dự án Giáo dục kĩ thuật và dạy nghề bằng vốn vay của Ngân hàng Phát triển Châu Á và các nhà tài trợ khác cũng là nguồn lực đáng kể để xây dựng chương trình, giáo trình, bồi dưỡng giáo viên và tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề, trong đó tập trung đầu tư cho 15 trường trọng điểm. Ngoài ra, còn có một số dự án khác đã và đang tập trung dành kinh phí cho phát triển dạy nghề như Dự án Tăng cường năng lực các trung tâm dạy nghề do Chính phủ Thuỵ Sĩ tài trợ, Dự án trường dạy nghề Việt - Đức (Hà Tĩnh), Dự án Chương trình đào tạo nghề Việt Nam bằng vốn vay ODA của Ngân hàng Tái thiết Đức (KFW), Dự án xây dựng 5 trường chất lượng cao tại Việt Nam bằng nguồn vốn tín dụng ưu đãi của Chính phủ Hàn Quốc.

Cường độ đầu tư mạnh vào dạy nghề chứng tỏ quyết tâm của Nhà nước trong việc xoá dần tình trạng "thừa thầy thiếu thợ", phát triển nguồn nhân lực trực tiếp làm ra sản phẩm cho xã hội.

b. Chương trình dạy nghề. Trong những năm gần đây, bên cạnh chương trình dạy nghề theo môn học (chương trình dạy nghề truyền thống), chương trình dạy nghề kết hợp giữa môđun và môn học đã được tiến hành xây dựng. Đây là bước đột phá, tạo điều kiện thuận lợi cho việc sửa đổi, bổ sung chương trình khi công nghệ luôn luôn thay đổi, phù hợp với nhu cầu thị trường. Bằng nguồn kinh phí từ Dự án Kĩ thuật và dạy nghề và Dự án "Tăng cường năng lực dạy nghề", 114 bộ chương trình dạy nghề dài hạn, 51 chương trình dạy nghề ngắn hạn phục vụ đào tạo lưu động và dạy nghề cho lao động nông thôn đã được xây dựng.

c. Đội ngũ giáo viên dạy nghề. Chỉ tính riêng các trường dạy nghề, đội ngũ giáo viên dạy nghề có khoảng 8000 người. Trong những năm gần đây, đội ngũ giáo viên đã được bổ sung về số lượng, thường xuyên được đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học để cập nhật kiến thức, công nghệ mới, phát triển năng lực giảng dạy và nâng cao trình độ học vấn (Xem bảng 2).

Để đảm bảo chất lượng dạy nghề giai đoạn 2002 – 2010 cần phải phấn đấu nâng tỉ lệ trung bình giáo viên trên số học sinh đạt tới 1/15. Tuy nhiên, cho đến

Bảng 1: Mức đầu tư từ dự án "Tăng cường năng lực dạy nghề"

Đơn vị: tỉ đồng

Năm	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Mức đầu tư	90	110	130	200	340	500	700

Nguồn: Tổng cục Dạy nghề

Bảng 2: Trình độ học vấn của giáo viên dạy nghề

Năm	Trên đại học	Đại học, cao đẳng	Trung học chuyên nghiệp	Công nhân kĩ thuật bậc cao
1997	1,8%	55,8%	23,3	19,1%
2002	2%	69%	15%	14%

Nguồn: Tổng cục Dạy nghề

nay tỉ lệ đạt được còn thấp (1/28). Thêm vào đó, nhiều giáo viên còn thiếu kĩ năng sư phạm, năng lực giảng dạy thực hành còn kém, chưa thường xuyên áp dụng phương tiện dạy học tiên tiến, trình độ ngoại ngữ yếu nên hạn chế trong việc tự học, tự bồi dưỡng, cập nhật những thành tựu khoa học tiên tiến của nhân loại.

4. Chất lượng dạy nghề

Một trong những tiêu chí đánh giá chất lượng, hiệu quả đào tạo của một cơ sở dạy nghề phải dựa trên tỉ lệ người học tìm được việc làm đúng với chuyên môn được đào tạo. Với sự cố gắng nỗ lực của các cấp, các ngành liên quan, đặc biệt là những người trực tiếp tham gia phát triển dạy nghề, chất lượng đào tạo đã từng bước được nâng lên. Sau khi tốt nghiệp ở các cơ sở đào tạo nghề, phần lớn người học đã tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm. Ngày càng có nhiều cơ sở sử dụng lao động đến cơ sở dạy nghề để tuyển dụng học sinh học nghề sau khi tốt nghiệp. Đây là tín hiệu tốt của ngành dạy nghề.

Tuy nhiên, chất lượng đào tạo nghề vẫn chưa đáp ứng nhu cầu thị trường. Mặc dù chất lượng dạy nghề trong những năm qua đã được cải thiện, nhiều học sinh tốt nghiệp đã tìm được việc làm, nhưng một bộ phận không nhỏ còn thiếu kiến thức, kĩ năng chuyên môn, kĩ năng giao tiếp và kĩ năng làm việc theo nhóm, chưa theo kịp yêu cầu ngày càng cao của thị trường đối với lao động kĩ thuật.

II. Một số bất cập trong mối quan hệ đào tạo - sử dụng lao động đã qua đào tạo

1. Hiện nay, cung - cầu giữa đào tạo và sử dụng lao động ở Việt Nam còn thiếu cân đối. Lao động qua đào tạo ở nước ta chiếm tỉ lệ chưa cao so với tổng lực lượng lao động: 20% vào năm 2003 (trong đó đã qua đào tạo nghề khoảng 16%) và 25,19% vào năm 2005. Đồng thời, sự chênh lệch lớn về tỉ lệ lao động qua đào tạo giữa thành thị và nông thôn, giữa các vùng, miền đã dẫn đến việc phát triển kinh tế – xã hội không đồng đều, tạo ra khoảng cách lớn về thu nhập và mức sống.

2. Thị trường lao động còn thiếu nhiều loại nghề mà các nhà sử dụng lao động cần tuyển. Hiện nay trên thị trường lao động đang có gần 300 nghề. Trong khi đó, các cơ sở đào tạo mới chỉ đào tạo được 142 nghề, chủ yếu tập trung vào một số nghề phổ biến, dẫn đến tình trạng dôi thừa lực lượng lao động đã qua đào tạo ở một số nghề nhưng thiếu ở những nghề khác. Một số nghề đang cần lao động kĩ thuật nhằm đẩy nhanh tốc độ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và chuyển dịch cơ cấu lao động như những nghề thuộc lĩnh vực sản xuất và chế biến nông sản, khai thác và dịch vụ lại chưa được các cơ sở đào tạo chú trọng đúng mức.

3. Kiến thức, kĩ năng của một số lao động đã qua đào tạo nghề còn hạn chế do chất lượng đào tạo chưa phù hợp, chương trình giảng dạy chậm đổi mới trong khi các doanh nghiệp thường xuyên đổi mới trang thiết bị, công nghệ sản xuất để nâng cao năng lực cạnh tranh.

4. Còn thiếu đội ngũ lao động kĩ thuật thực hành trình độ cao. Thực tế cho đến nay mới có hai cấp trình độ chính được đào tạo là đào tạo ngắn hạn và đào tạo dài hạn. Trong khi đó, nhiều cơ sở sản xuất rất cần đội ngũ lao động thực hành có trình độ cao đẳng. Để đáp ứng nhu cầu này của thị trường, ngành dạy nghề đã bắt đầu thực hiện chủ trương đào tạo ba cấp trình độ: sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề. Tuy nhiên, đây mới là sự khởi đầu.

Những hạn chế nêu trên làm cho việc tuyển dụng lao động kĩ thuật của các doanh nghiệp còn gặp nhiều khó khăn. Một số nguyên nhân dẫn đến bất cập đào tạo chưa gắn với thị trường lao động là:

a. Nội dung đào tạo chưa gắn với nhu cầu thị trường lao động. Do ảnh hưởng của chương trình đào tạo kiểu truyền thống và thói quen trong giảng dạy của giáo viên, nên người học nhiều khi được cung cấp những "cái thầy có nhưng thị trường không cần". Trong khi đó, còn quá nhiều nội dung cần chuyển tải đến người học nhưng không đủ thời gian và nguồn lực để thực hiện. Nội dung giảng dạy dàn trải, thời lượng dành cho thực hành tại doanh nghiệp hạn chế cộng với công nghệ trong sản xuất không ngừng được cải tiến dẫn đến tay nghề của người học sau khi tốt nghiệp chưa theo kịp được yêu cầu của thị trường.

b. Mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động chưa chặt. Các cơ sở đào tạo thiếu thông tin về thị trường lao động trong khi các cơ sở sử dụng lao động lại thiếu thông tin về đào tạo và khó tiếp cận được với thông tin về lao động cần tuyển. Đồng thời, việc cam kết thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm cũng như đảm bảo quyền lợi chung giữa 2 bên chưa rõ ràng hoặc chưa được thông suốt.

Có nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ lao động đáp ứng nhu cầu thị trường, ở đây chúng tôi chỉ đề cập tới nhóm giải pháp tăng cường hợp tác chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động.

III. Giải pháp tăng cường hợp tác chặt chẽ

giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động

1. Tăng cường thông tin về đào tạo và thị trường lao động

Cả cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động đều cần phải biết những gì đang diễn ra ở mỗi bên. Để biết được nhu cầu, thế mạnh – yếu của nhau nhằm giúp đỡ nhau cùng phát triển, đôi bên cần phải hợp lực trong: 1) Nghiên cứu về thị trường lao động; điều tra, thống kê, dự báo, đánh giá về năng lực đào tạo cũng như nhu cầu về lao động để đầu tư phát triển nguồn nhân lực theo hướng nhu cầu thị trường; 2) Tổ chức xây dựng báo cáo về thực trạng nguồn nhân lực; 3) Tiến hành điều tra, thu thập ý kiến từ học sinh cũ của trường đang làm việc tại những cơ sở sản xuất để nắm bắt nhu cầu thị trường, điều chỉnh và cải tiến chương trình đào tạo.

2. Triệt để thực hiện chủ trương đào tạo hướng tới nhu cầu thị trường

Cần có chính sách và cơ chế điều khiển mối quan hệ cung - cầu lao động có hiệu quả. Trước hết, phải làm cho các nhà cung cấp đào tạo thấm nhuần quan điểm đào tạo hướng tới nhu cầu thị trường. Đó là: 1) Đào tạo phải tập trung vào cung cấp kiến thức, hình thành kĩ năng chuyên môn phù hợp với nhu cầu thị trường; 2) Tiêu chí đánh giá chất lượng, hiệu quả đào tạo của một cơ sở dạy nghề phải được dựa trên tỉ lệ tìm được việc làm đúng với chuyên môn được đào tạo, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của người học sau khi tốt nghiệp và sự chấp nhận của người sử dụng lao động.

3. Tăng cường các hoạt động hợp tác

Cần quan tâm xây dựng mối quan hệ hợp tác "đôi bên cùng có lợi" (win – win relationship); tăng cường các hoạt động hợp tác giữa cơ sở đào tạo với cơ sở sử dụng lao động để nâng cao tính thực tiễn và chất lượng đào tạo. Hình thức hợp tác có thể thông qua các hoạt động như: a) Mời đại diện của doanh nghiệp tham gia giảng dạy một phần nội dung chương trình, đặc biệt là dạy thực hành, nhằm tăng cường kiến thực thực tế cho người học và tối ưu hoá việc vận dụng kiến thức đã học vào giải quyết các tình huống thực tiễn; b) Tổ chức cho học sinh tham quan các cơ sở sản xuất theo định kì, thực tập hoặc kí hợp đồng làm việc bán thời gian tại cơ sở sử dụng lao động; c) Liên kết, hợp tác giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động trong việc đánh giá kĩ năng, xây dựng chương trình thông qua các hội đồng có đại diện của doanh nghiệp; d) Huy động các cơ sở sử dụng lao động đầu tư vào cơ sở đào tạo, hỗ trợ thiết bị học tập; đ) Có thể kêu gọi sự đóng góp của doanh nghiệp trong công tác chăm lo về vật chất cho người học thông qua chương trình trao học bổng tài năng cho học sinh có thành tích xuất sắc trong học tập; e) Hàng năm cơ sở đào tạo nên tổ chức các diễn đàn, giao lưu, đối thoại trực tiếp giữa cơ sở sử dụng lao động và người học về các chủ đề như: chiến lược phát triển, xu hướng tuyển dụng lao động của cơ sở, các kĩ năng cần khi làm việc để người học có thể chuẩn bị cho mình hành trang bước vào cuộc sống sản xuất, cập nhập kiến thức và rèn luyện những kĩ năng phù hợp nhằm đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động. Đồng thời, các hoạt động này sẽ giúp cho các doanh nghiệp có định hướng cho công tác tuyển dụng trong thời gian tới.

4. Xây dựng cơ chế, chính sách về hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp

Nhà nước cần ban hành các chính sách về hợp tác, phối hợp giữa nhà tuyển dụng lao động và cơ quan đào tạo nhằm tăng cường gắn bó trách nhiệm của cả hai phía, khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào các động thái nâng cao chất lượng đào tạo và cơ sở vật chất, trang thiết bị cho đào tạo; yêu cầu các cơ sở sử dụng nhân lực qua đào tạo phải cam kết tham gia tích cực vào chương trình hợp tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực; đảm bảo cho người học được thực tập tại nơi sản xuất một cách dễ dàng, thuận lợi và hiệu quả, coi họ như những thành viên thực thụ của doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đỗ Minh Cương, Mạc Văn Tiến (chủ biên). *Phát triển lao động kĩ thuật ở Việt Nam: Lí luận và thực tiễn*. NXB Lao động – Xã hội. Hà Nội, 2004.
2. Mạc Văn Tiến (chủ biên). *Thông tin thị trường lao động qua đào tạo nghề*. NXB Lao động – Xã hội. Hà Nội, 2005.
3. Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (đồng chủ biên). *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế*. NXB Đại học quốc gia Hà Nội. Hà Nội, 2006.

SUMMARY

The author analyzes the status of training technical workers in vocational institutions and their employment in labor market. Also, several solutions are proposed to strengthen the cooperation between vocational institutions and enterprises in order to improve the training quality in market economy.