

Nâng cao chất lượng nhân lực hàng hải Việt Nam đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0

Nguyễn Đức Ca¹, Hoàng Thị Minh Anh²

¹ Email: nguyenducca.21.05.2018@gmail.com

² Email: anglesparis2001@yahoo.com

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
101 Trần Hưng Đạo, Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: Trong những năm vừa qua, Đảng và Chính phủ Việt Nam đã xác định “Chiến lược phát triển kinh tế biển là lĩnh vực kinh tế mũi nhọn hàng đầu của cả nước”. Do vậy, đòi hỏi phải có nguồn nhân lực hàng hải được đào tạo với chất lượng cao. Bài viết chỉ ra những thách thức, cơ hội mà Cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại đối với giáo dục - đào tạo ở nước ta; những thực trạng chung và nhu cầu về nhân lực hàng hải chất lượng cao ở Việt Nam; trên cơ sở đó, bài viết đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực hàng hải Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Như vậy, việc nâng cao chất lượng nhân lực hàng hải trở nên cấp thiết và quan trọng, đó là công việc có tính chất quyết định đến sự tồn tại, phát triển của ngành Hàng hải, phát triển kinh tế biển Việt Nam từ nay đến năm 2025 và lâu hơn nữa. Đồng thời, thông qua việc “nâng cao chất lượng nhân lực hàng hải” sẽ góp phần tích cực vào việc “hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị quan trọng trước mắt cũng như lâu dài về bảo vệ vững chắc chủ quyền biển đảo... trước những thế lực thù địch liên tục gây hấn và lấn le xâm lấn chủ quyền biển đảo trên Biển Đông của Việt Nam”.

TỪ KHÓA: Nhân lực hàng hải; chất lượng.

→ Nhận bài 30/3/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 10/4/2019 → Duyệt đăng 25/5/2019.

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp (CMCN) lần thứ tư với trung tâm là sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, robot, Internet vạn vật (IoT), công nghệ nano, sinh học, vật liệu mới... Đứng trước xu thế này, nền kinh tế Việt Nam cần phải tận dụng thời cơ để chuyển đổi mạnh mẽ từ mô hình tăng trưởng dựa vào tài nguyên, lao động chi phí thấp, giản đơn sang nền kinh tế tri thức, trong đó trọng tâm là nhân lực chất lượng cao qua đào tạo [1], [2]. Với lĩnh vực hàng hải (HH) Việt Nam, chúng ta có hơn 3.000 km bờ biển và khoảng 1.000.000 km² vùng đặc quyền kinh tế, lại nằm trên hành lang vận tải Đông - Tây nên rất thuận lợi cho việc “phát triển kinh tế biển”. Trong những năm vừa qua, Đảng và Chính phủ Việt Nam đã xác định “Chiến lược phát triển kinh tế biển là lĩnh vực kinh tế mũi nhọn hàng đầu của cả nước”. Do vậy, đòi hỏi phải có nhân lực HH (NLHH) chất lượng cao. Chất lượng và hiệu quả đào tạo NLHH đã có những chuyển biến tích cực và đạt được những kết quả đáng khích lệ. Đào tạo từng bước chuyển từ hướng “cung” sang hướng “cầu”, gắn với dự báo nguồn NLHH, dự báo về việc làm, yêu cầu của doanh nghiệp và hội nhập quốc tế, đặc biệt trong bối cảnh CMCN 4.0. Tuy nhiên, những thách thức, cơ hội phát triển lĩnh vực HH Việt Nam mà CMCN 4.0 mang lại là rất lớn. Trên cơ sở đánh giá những thực trạng chung và nhu cầu về NLHH chất lượng cao ở Việt Nam, bài viết đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NLHH Việt Nam. Đồng thời, thông qua việc “nâng cao chất lượng NLHH” sẽ góp phần tích cực vào việc “hoàn

thành tốt nhiệm vụ chính trị quan trọng trước mắt cũng như lâu dài về bảo vệ vững chắc chủ quyền biển đảo... trước những thế lực thù địch và bành trướng liên tục gây hấn và lấn le xâm lấn chủ quyền biển đảo trên Biển Đông của Việt Nam” [3], [4].

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nhân lực và nhân lực chất lượng cao

Nhân lực là chủ thể sáng tạo, có khả năng tham gia chi phối toàn bộ quá trình phát triển kinh tế - xã hội hướng nó tới mục tiêu đã chọn. Do đó, nhân lực không chỉ gồm số lượng, cơ cấu đang có và sẽ có mà còn bao gồm chất lượng lao động (thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp) và phẩm chất lao động (thái độ, tác phong, phong cách làm việc) đáp ứng nhu cầu của tổ chức hoặc một cơ cấu kinh tế - xã hội nhất định.

Theo tinh thần Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, *nhân lực chất lượng cao* là bộ phận ưu tú nhất của nhân lực đất nước, bao gồm những người tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; có trình độ học vấn, chuyên môn cao; có sức khỏe tốt (theo độ tuổi); luôn đi đầu trong lao động, sáng tạo khoa học, đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đó là những “cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học công nghệ đầu đàn; có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả cao” [5].

2.2. Những thách thức và cơ hội của Cách mạng công nghiệp 4.0 đối với giáo dục - đào tạo ở Việt Nam

Cuộc CMCN 4.0 đặc trưng bởi sự hợp nhất, không có ranh giới giữa các lĩnh vực công nghệ, vật lý, kỹ thuật số và sinh học... Đây là xu hướng kết hợp giữa các hệ thống ảo và thực thể, Internet vạn vật (IoT) và các hệ thống kết nối Internet (IoS). CMCN 4.0 đang làm thay đổi mạnh mẽ cách thức sản xuất, chế tạo. Trong các “nhà máy thông minh”, các máy móc được kết nối Internet và liên kết với nhau qua một hệ thống có thể tự hình dung toàn bộ quy trình sản xuất, sau đó đưa ra quyết định sẽ thay thế dần các dây chuyền sản xuất trước đây. Nhờ khả năng kết nối với hàng tỉ người trên thế giới thông qua các thiết bị di động và khả năng tiếp cận với cơ sở dữ liệu lớn (big data), những tính năng xử lý thông tin sẽ được nhân lên bởi những đột phá công nghệ trong các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, công nghệ người máy, IoT, xe tự lái, công nghệ in 3D, công nghệ nano, công nghệ sinh học, khoa học vật liệu, lưu trữ năng lượng và tính toán lượng tử... [6], [7].

Cuộc CMCN 4.0 có ảnh hưởng trực tiếp, lớn nhất đến giáo dục - đào tạo (GD-ĐT), nơi trực tiếp đào tạo nhân lực phục vụ cho công nghiệp 4.0. Để đáp ứng nhu cầu nhân lực cho nền công nghiệp mới và đồng thời tận dụng thế mạnh của công nghệ thông tin, nhiều trường đại học trên thế giới đã và đang đổi mới toàn diện và theo đó giáo dục (GD) 4.0 đang được đánh giá là mô hình phù hợp [8].

GD 4.0 là một mô hình GD thông minh, liên kết chủ yếu giữa các yếu tố nhà trường - nhà quản lý - nhà doanh nghiệp, tạo điều kiện cho việc đổi mới, sáng tạo và năng suất lao động trong xã hội tri thức. Mô hình này cũng thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của giảng viên, sinh viên (SV); tạo điều kiện cho hợp tác giữa GD đại học và sản xuất công nghiệp; gắn kết cùng các nỗ lực phát triển kinh tế khu vực và địa phương... GD 4.0 giúp hoạt động dạy và học diễn ra mọi lúc và mọi nơi, giúp người học có thể cá nhân hóa, hoàn toàn quyết định việc học tập theo nhu cầu của bản thân. Bên cạnh đó, GD 4.0 sẽ giúp thay đổi tư duy và cách tiếp cận về mô hình đại học. Trường đại học không chỉ là nơi đào tạo, nghiên cứu mà còn là trung tâm đổi mới sáng tạo, giải quyết các vấn đề thực tiễn, mang giá trị cho xã hội. Trường không chỉ đóng khung trong các bức tường của giảng đường, lớp học hay phòng thí nghiệm, mà phải mở rộng kết hợp với các doanh nghiệp, với thị trường lao động để trở thành một hệ

sinh thái GD [9].

Yêu cầu của CMCN4.0 đối với NLHH

- *Trí tuệ nhân tạo.* Thuộc lĩnh vực khoa học máy tính, là trí tuệ do con người lập trình tạo nên với mục tiêu giúp máy tính có thể thực hiện “tự động hóa các hành vi HH” thông minh như con người. Trí tuệ nhân tạo, là việc ứng dụng các hệ thống học máy móc HH để mô phỏng trí tuệ của con người (của thuyền viên, hoặc NLHH) trong các xử lý HH mà con người làm tốt hơn máy tính. Cụ thể, trí tuệ nhân tạo giúp máy tính có được những trí tuệ của con người như: “Biết suy nghĩ và lập luận để giải quyết vấn đề HH, biết giao tiếp do hiểu ngôn ngữ, tiếng nói, biết học và tự thích nghi với môi trường HH”.

- *Dữ liệu lớn.* Trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0 rất dễ để có được những dữ liệu về NLHH chính xác và số liệu lớn từ việc thu thập thông tin, dữ liệu đầu vào trong đào tạo NLHH bằng việc sử dụng phần mềm phân tích dữ liệu trên các thiết bị siêu máy tính để ước lượng toàn bộ các nguồn dữ liệu NLHH khác nhau. Dữ liệu lớn có thể được trao đổi, cung cấp bởi các bên liên quan. Việc sử dụng dữ liệu lớn sẽ giúp kết nối doanh nghiệp HH với cơ sở đào tạo theo thời gian thực hoặc cập nhật nhanh nhất nhu cầu đào tạo NLHH.

- *Kết nối vạn vật.* Nền công nghiệp 4.0 sản xuất ra nhiều thiết bị thông minh hơn. Nói cách khác, các thiết bị trong kĩ nguyên công nghệ 4.0, có khả năng kết nối giữa các thiết bị này với thiết bị khác thông qua các ứng dụng kết nối như wifi, 3G, 4G, 5G, bluetooth hoặc các công nghệ kết nối tiên tiến hơn trong tương lai. “Điều này cho phép nhiều thiết bị HH có thể liên lạc và tương tác với nhau. Mọi thứ trên tàu biển đều trở nên thông minh và được kết nối sẽ làm thay đổi rất nhiều về hành vi, suy nghĩ và quan điểm sống, quan điểm kinh doanh, cách mà con người nói chung và NLHH nói riêng tương tác với nhau. Nó cũng giúp cho việc phân quyền, phân tích và việc ra quyết định dễ dàng hơn trên tàu biển ở bất cứ nơi đâu trên đại dương bao la, bằng bất cứ cách nào, cho phép chúng ta nhận được sự phản hồi kịp thời”.

2.3. Chất lượng và nhu cầu nhân lực hàng hải Việt Nam

2.3.1. Đội ngũ thuyền viên (nhân lực hàng hải) Việt Nam qua đào tạo

Theo thống kê của Cục HH Việt Nam (Ban đăng kí Tàu

Bảng 1: Số lượng ĐNSQ Hàng hải Việt Nam mức trách nhiệm quản lý (Nguồn: Cục HH Việt Nam - tháng 3 năm 2019)

Hạng tàu (GT)	Thuyền trưởng	Đại phó	Công suất máy (KW)	Máy trưởng	Máy hai
Dưới 100	800	857	Dưới 150	595	563
Từ 100- 500	927	833	Từ 150 - 750	813	646
Từ 500 - 3000	331	295	Từ 750 - 3000	226	156
Từ 3000 trở lên	552	551	Từ 3000 trở lên	553	449
Cộng	2610	2536	Cộng	2187	1814

biển và Thuyền viên) tính đến tháng hết tháng 3 năm 2019, đội ngũ thuyền viên (NLHH) Việt Nam có khoảng 20.500 người, bao gồm tất cả các chức danh trên tàu, cụ thể như sau:

a. Sĩ quan HH mức trách nhiệm quản lí

Đội ngũ sĩ quan (ĐNSQ) HH Việt Nam mức trách nhiệm quản lí tương đối đồng đều về tỉ lệ giữa hai chuyên ngành chính là Máy (tỉ lệ 1,0) và Lái tàu thủy (tỉ lệ 1,3) (xem Bảng 1).

b. Sĩ quan HH mức trách nhiệm vận hành

Đối với ĐNSQ HH Việt Nam, mức trách nhiệm vận hành cũng tương đối đồng đều về tỉ lệ giữa hai chuyên ngành Máy và Lái tàu thủy (Máy nhiều hơn Lái theo quy định của Cục HH Việt Nam (tỉ lệ Máy: 1,11; Lái: 1,0) (xem Bảng 2).

Bảng 2: Số lượng ĐNSQ HH Việt Nam mức trách nhiệm vận hành (Nguồn: Cục HH Việt Nam - tháng 3 năm 2019)

Hạng tàu (GT)	Sĩ quan Boong	Công suất máy (KW)	Sĩ quan Máy
Dưới 500	313	Dưới 750	544
Từ 500 trở lên	1578	Từ 750 trở lên	1556
Cộng	1891	Cộng	2100

c. Thuyền viên mức trách nhiệm trợ giúp

Số liệu thuyền viên mức trách nhiệm trợ giúp: Thủy thủ trưởng; Thợ máy chính; Sĩ quan điện... theo quy định của Cục HH Việt Nam (xem Bảng 3).

Bảng 3: Số lượng đội ngũ Thuyền viên mức trách nhiệm trợ giúp (Nguồn: Cục HH Việt Nam - tháng 3 năm 2019)

Thủy thủ trưởng	992
Thợ máy chính	542
Sĩ quan Điện	207
Thợ Điện	217
Thủy thủ trực ca	11.203
Thợ máy trực ca	7.212
Giấy xác nhận “Chứng chỉ Vô tuyến điện viên hạng tổng quát” (GOC)	3.090
Giấy xác nhận “Chứng chỉ Vô tuyến điện viên hạng hạn chế” (ROC)	300
Giấy chứng nhận khả năng chuyên môn của thuyền viên	233
Giấy xác nhận huấn luyện đặc biệt	2.563

d. Đánh giá chung

Qua nghiên cứu những số liệu thu thập được về NLHH đã cho thấy: NLHH được đào tạo bởi các trường thuộc Bộ Giao thông Vận tải quản lí tương đối bài bản, đáp ứng các tiêu chuẩn về chuyên môn theo quy định; NLHH được đào tạo bởi các trường không trực thuộc Bộ Giao thông Vận tải

thường theo chương trình đào tạo huấn luyện đặc thù ngành nghề như đánh cá, Hải quân... chưa đáp ứng các tiêu chuẩn theo quy định. Vì vậy, họ phải học những khóa cập nhật kiến thức tại các trường HH nếu họ muốn thi lấy giấy chứng nhận khả năng chuyên môn.

2.3.2. Nhu cầu đào tạo nhân lực hàng hải chất lượng cao của Việt Nam

Nhu cầu NLHH Việt Nam là rất lớn. Đến năm 2025, công tác đào tạo và bồi dưỡng sẽ phải đạt khoảng 42.000 sĩ quan, thuyền viên chất lượng cao; trong đó đào tạo mới khoảng 15.000 người (7.000 người bổ sung theo yêu cầu phát triển đội tàu và 8.000 người thay thế lực lượng hiện có). Cùng với đó, khoảng 6.000 sĩ quan quản lí và khoảng 9.000 thuyền viên, công nhân kĩ thuật HH cũng sẽ phải được đào tạo nhằm tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu “phát triển kinh tế biển được bền vững và góp phần bảo vệ vững chắc chủ quyền biển đảo của Việt Nam”.

Việc đào tạo NLHH chất lượng cao luôn được xem là nền tảng quan trọng nhất. Do đó, ngành HH Việt Nam trong thời gian tới cần phải tăng cường tính gắn kết giữa các doanh nghiệp vận tải biển với các cơ sở đào tạo, huấn luyện; việc xây dựng các cơ chế chính sách để thu hút nguồn nhân lực vào ngành HH. Ngành HH Việt Nam cần phải thực hiện nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo thuyền viên để đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển kinh tế biển của đất nước (Nguồn: Cục HH Việt Nam “Chiến lược phát triển kinh tế biển Việt Nam: Tầm nhìn và định hướng đến 2030” - tháng 3 năm 2019).

2.4. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực hàng hải Việt Nam

Nhiệm vụ của các trường HH trong bối cảnh CMCN 4.0 phải đào tạo đủ chuyên gia công nghệ thông tin; tích cực trang bị cho SV các kiến thức kĩ thuật số và kĩ năng có liên quan để đáp ứng nhu cầu xã hội trong nền công nghiệp 4.0. Vấn đề việc làm và thất nghiệp là hiện tượng phổ biến của quá trình công nghiệp 4.0 và nhất là thời kì đầu khi lực lượng lao động chưa thích ứng với điều kiện mới của công nghiệp và sự chuyển dịch mạnh cơ cấu lao động giữa các lĩnh vực. Do vậy, vấn đề đặt ra đối với các trường HH là định hướng đào tạo đáp ứng yêu cầu ngành nghề của cuộc CMCN 4.0 và đào tạo lại để thích ứng với ngành nghề mới.

Trong bối cảnh kiến thức về công nghệ thay đổi rất nhanh, việc trang bị cách thức tự học và ý thức học tập suốt đời càng quan trọng hơn kiến thức của chương trình đào tạo. Như vậy, CMCN 4.0 đã tạo áp lực lớn trong hoạt động đào tạo đối với các trường HH, từ xây dựng chương trình đào tạo, cập nhật nội dung chương trình cho đến đào tạo kĩ năng cho người học để đáp ứng yêu cầu công nghiệp ngành HH.

CMCN 4.0 đòi hỏi phương thức và phương pháp đào tạo thay đổi với sự ứng dụng mạnh mẽ của công nghệ thông tin, công nghệ kĩ thuật số và hệ thống mạng. Các hình thức

đào tạo online, đào tạo ảo, mô phỏng, số hóa bài giảng... là xu hướng đào tạo nghề nghiệp trong hiện tại và tương lai. Điều này đòi hỏi các cơ sở đào tạo HH phải có sự chuẩn bị tốt nguồn lực tổ chức giảng dạy, đặc biệt là đội ngũ giảng viên, xây dựng không gian học tập, trang thiết bị phục vụ cho việc dạy và học. Từ những vấn đề nêu trên, để góp phần vượt qua thách thức và tận dụng tốt cơ hội từ CMCN 4.0 nhằm nâng cao chất lượng NLHH Việt Nam, chúng ta cần xem xét thực hiện đồng bộ những giải pháp sau:

2.4.1. Đổi mới công tác quản lý nhân lực hàng hải

Xây dựng và ban hành các chuẩn kiến thức, kỹ năng (chuẩn đầu ra) cho ngành nghề HH tương ứng với từng cấp trình độ đào tạo với sự tham gia của doanh nghiệp, đảm bảo phù hợp với khung trình độ và tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia. Xây dựng các bộ tiêu chuẩn về cơ sở vật chất của ngành HH và trình độ đào tạo. Ban hành các quy định về hệ thống đảm bảo chất lượng đối với các trường HH. Bảo đảm người đủ tiêu chuẩn và có nhu cầu được học liên thông lên trình độ cao hơn trong lĩnh vực HH. Xây dựng dự báo nhu cầu NLHH và nhu cầu đào tạo theo cơ cấu ngành, nghề và trình độ đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế HH theo từng giai đoạn. Đổi mới cơ chế tiếp nhận và xử lý thông tin, xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về giáo dục HH trong bối cảnh CMCN 4.0.

Hoàn thiện cơ chế chính sách đồng bộ, phù hợp đối với đội ngũ nhà giáo, người học, cơ sở đào tạo HH, người lao động và doanh nghiệp HH tham gia đào tạo cũng như việc phân bổ và sử dụng tài chính theo hướng tăng quyền tự chủ của các cơ sở đào tạo HH và tạo động lực cho xã hội tham gia vào hoạt động này. Đẩy mạnh công tác thanh, kiểm tra, hướng dẫn việc thực hiện các quy phạm pháp luật, các chế độ chính sách về đào tạo HH; Kiểm định chất lượng đào tạo HH trong hệ thống đào tạo kỹ năng thực hành; Tăng cường hợp tác quốc tế và hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật về đào tạo HH.

2.4.2. Chuẩn hóa và phát triển đội ngũ nhà giáo hàng hải

Cần đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng kỹ sư, cử nhân, nghệ nhân, người có kỹ năng nghề cao đã làm việc tại doanh nghiệp HH về kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm trở thành nhà giáo đào tạo ngành nghề HH. Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo HH ở các nước phát triển, áp dụng chuẩn của các nước phát triển để hình thành đội ngũ giảng viên HH hạt nhân đạt chuẩn quốc tế có đủ năng lực để đào tạo chương trình chuyển giao từ nước ngoài, đồng thời đào tạo lại các giảng viên khác trong lĩnh vực HH. Tăng cường đào tạo tiếng Anh cho các giảng viên HH dạy các chương trình ASEAN, quốc tế về HH. Huy động, khuyến khích các doanh nghiệp HH tham gia đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề cho giảng viên HH bằng hình thức tiếp nhận họ đến thực tập tại doanh nghiệp HH để cập nhật, nâng cao kỹ năng thực hành nghề HH, tiếp cận công nghệ 4.0 về HH...

Tăng cường chất lượng đội ngũ giảng viên HH. Các giảng

viên cần được tạo điều kiện đi làm việc hoặc thực tập trên những tàu hiện đại, công suất lớn. Chú trọng thỏa đáng đến việc nâng cao đời sống, thu nhập của đội ngũ giảng viên để họ yên tâm với công tác giảng dạy, tập trung hơn nữa cho việc dạy học, tự học tập và nâng cao trình độ.

2.4.3. Bộ Giao thông Vận tải, ngành Hàng hải, địa phương ven biển cần thực hiện rà soát, sắp xếp mạng lưới cơ sở đào tạo hàng hải

Trên cơ sở dự báo nhân lực HH, địa bàn ven biển quản lý theo hướng giảm đầu mối, tăng quy mô, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề HH. Chi thành lập mới trường HH công lập theo quy hoạch và đảm bảo có lộ trình tự chủ, phát triển các cơ sở đào tạo nghề HH đa cấp trình độ đào tạo.

2.4.4. Đổi mới chương trình đào tạo hàng hải

Cần đổi mới chương trình và công tác tổ chức, quản lý đào tạo trên cơ sở chuẩn đầu ra. Chuyển giao đồng bộ các bộ chương trình đào tạo ngành nghề HH cấp độ quốc tế cho các trường HH Việt Nam. Xây dựng các bộ chương trình tiếng Anh chuyên ngành HH cho ngành nghề trọng điểm cấp độ quốc gia và quốc tế.

Từng bước tiến tới các cơ sở đào tạo HH được quyền tự chủ xác định chỉ tiêu tuyển sinh hằng năm trên cơ sở điều kiện về số lượng, chất lượng đội ngũ nhà giáo, cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo; được tuyển sinh nhiều lần trong năm; được tổ chức xét tuyển, thi tuyển hoặc kết hợp giữa xét tuyển, thi tuyển; đồng thời được tự chủ, tự chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện chương trình đào tạo theo niên chế hoặc theo phương thức tích lũy mô đun hoặc tín chỉ tùy thuộc vào điều kiện của cơ sở và năng lực, điều kiện, hoàn cảnh của cá nhân người học và theo chuẩn kiến thức, kỹ năng tối thiểu đối với từng chương trình đào tạo. Tiếp tục đổi mới phương pháp dạy và học, lấy người học là trung tâm của quá trình đào tạo, phát huy tối đa tính sáng tạo, tự học tập nghiên cứu của SV. Đổi mới căn bản hình thức và phương pháp thi, kiểm tra trong giáo dục.

Đề xuất đổi mới nội dung và chương trình giảng dạy nếu cần để SV HH sau khi được đào tạo thích ứng ngay với công việc. Nội dung đào tạo phải tính tới xu thế phát triển của thời đại, theo hướng tiếp cận với trình độ tiên tiến của các đội tàu hiện đại, và cuộc CMCN 4.0. Xác định vị trí là đơn vị dịch vụ đào tạo cho NLHH.

Hoàn thiện hơn nữa bộ giáo trình đào tạo nghề HH “theo hướng mở”, để các nội dung không còn mang tính “hình thức” mà đi sâu vào “thực tế làm việc”. Cố gắng thường xuyên cập nhật, bổ sung các kiến thức trong giáo trình bắt kịp sự phát triển của ngành HH trên thế giới và cuộc CMCN 4.0.

2.4.5. Tiếp tục chuẩn hóa và tăng cường đầu tư cơ sở vật chất thiết bị hàng hải

Tập trung đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị cho nghề HH

theo chuẩn, đẩy mạnh xây dựng phòng học đa phương tiện, phòng chuyên môn hóa; hệ thống thiết bị thực tế ảo, thiết bị dạy học thuật và các phần mềm ảo mô phỏng thiết bị dạy học thực tế trong các cơ sở đào tạo HH để giảm bớt đầu tư trang thiết bị. Đầu tư về kinh phí, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề nhằm khắc phục tình trạng tụt hậu cả về quy mô và chất lượng dạy nghề HH hiện nay. Ngoài sự đầu tư từ ngân sách Nhà nước, cần có sự huy động đóng góp của các doanh nghiệp HH, các nhà đầu tư trong và ngoài nước và của chính người học.

2.4.6. Phát triển mở rộng hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia gắn với các cơ sở đào tạo ngành Hàng hải, các doanh nghiệp hàng hải

Đa dạng, linh hoạt hình thức, cách thức để có thể đánh giá rộng rãi ngành nghề HH. Xây dựng mới tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia cho nghề HH. Liên kết, hội nhập khu vực và quốc tế về tiêu chuẩn nghề HH, đặc biệt trong các khuôn khổ APEC, ASEAN, Tiểu vùng sông Mê Kông....

2.4.7. Tăng cường gắn kết đào tạo ngành/ngành hàng hải với doanh nghiệp hàng hải. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, hướng nghiệp, tư vấn về giáo dục nghề nghiệp trong lĩnh vực hàng hải

Hoàn thiện các quy định để doanh nghiệp HH là chủ thể của GD nghề nghiệp HH, được tham gia tất cả các công đoạn trong quá trình đào tạo nghề HH. Thí điểm thành lập hội đồng ngành HH với sự tham gia của cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục nghề nghiệp, Bộ Giao thông Vận tải, ngành HH Việt Nam, doanh nghiệp HH. Áp dụng công nghệ 4.0 để xây dựng hệ thống kết nối cung và cầu đào tạo trong toàn hệ thống.

Tăng cường gắn kết đào tạo với doanh nghiệp HH; tạo sự liên kết chặt chẽ giữa nhà trường HH và doanh nghiệp HH; doanh nghiệp HH được tham gia tất cả các công đoạn trong quá trình đào tạo nghề HH và cũng được tuyển dụng ngay SV HH trong quá trình và sau đào tạo. Nếu có thể, chúng ta xây dựng cơ chế định kỳ đối thoại, lắng nghe ý kiến phản hồi của cộng đồng doanh nghiệp HH, những người sử dụng lao động về nhu cầu lao động, mức trình độ cần đào tạo, chương trình đào tạo, chất lượng và hiệu quả đào tạo...

Xây dựng kế hoạch truyền thông chuyên nghiệp, bài bản với sự tham gia của Bộ Giao thông Vận tải, ngành HH, địa

phương ven biển, cơ sở đào tạo nghề HH, nhà giáo và các cơ quan có liên quan; chủ động cung cấp thông tin kịp thời chính xác cho báo chí để định hướng dư luận, tạo niềm tin cho xã hội.

Nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, tư vấn và hướng nghiệp. Cần nâng cao nhận thức của xã hội và người lao động nhằm tạo sự đồng thuận trong xã hội về vai trò, vị trí, tầm quan trọng trong phát triển nguồn NLHH, trong phát triển nền kinh tế đất nước và phát triển xã hội ở Việt Nam, “đặc biệt quan trọng” là “góp phần đặc lực vào bảo vệ chủ quyền biển đảo quốc gia”. Chỉ khi người học “an tâm về nghề nghiệp của mình chọn”, họ mới thực sự học để quyết tâm “theo nghề”, chất lượng đào tạo NLHH thích ứng với CMCN 4.0 vì thế sẽ được cải thiện hơn.

3. Kết luận

Nâng cao chất lượng NLHH cho đất nước trước những cơ hội và thách thức của CMCN 4.0 là “trọng tâm của chiến lược phát triển nguồn nhân lực HH, trọng tâm phát triển kinh tế biển Việt Nam”. Đòi hỏi trong giai đoạn tới chúng ta phải phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển NLHH có phẩm chất chính trị, có kiến thức tiên tiến, năng động, sáng tạo, có trình độ chuyên môn vững vàng, am hiểu luật pháp HH quốc tế. Chú trọng vào việc đào tạo, phát triển đội ngũ sĩ quan, thuyền viên đáp ứng được yêu cầu đội tàu biển và xuất khẩu nguồn NLHH trong bối cảnh CMCN 4.0.

Bài viết đã chỉ ra được những tồn tại cơ bản của chất lượng NLHH trong các trường HH ở Việt Nam. Qua đó, bài viết đã đề xuất được các giải pháp nâng cao chất lượng NLHH qua đào tạo đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trước mắt cũng như lâu dài của ngành HH Việt Nam trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0.

Để có thể hoàn thành các chỉ tiêu, kế hoạch về đào tạo NLHH chất lượng cao trong bối cảnh của cuộc CMCN 4.0 thì nhiệm vụ của các cơ sở đào tạo HH trong thời gian tới là rất nặng nề, đòi hỏi sự nỗ lực lớn của Bộ Giao thông Vận tải, ngành HH Việt Nam. Đồng thời, các cơ sở đào tạo HH, đặc biệt là những người liên quan trực tiếp đến lĩnh vực HH cần triển khai tổ chức thực hiện một cách đồng bộ các giải pháp nêu trên. Làm được như vậy, chúng ta sẽ “vượt qua được thách thức, tận dụng tốt được cơ hội từ CMCN 4.0 mang lại”; đồng thời, “góp phần quan trọng vào việc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị của chúng ta là, bảo vệ vững chắc chủ quyền biển đảo trên Biển Đông của Việt Nam”.

Tài liệu tham khảo

- [1] *Cách mạng công nghiệp 4.0 là gì?*, Báo điện tử news.zing.vn/cach-mang-cong-nghiep-40-la-gi-post750267.html.
- [2] *Giáo dục Việt Nam trước yêu cầu của Cách mạng công nghiệp 4.0*, <http://baochinhphu.vn/Khoa-hoc-Cong-nghe/Giao-duc-Viet-Nam-truoc-yeu-cau-cua-cach-mang-cong-nghiep-40/308970.vgp>.
- [3] Nguyễn Đức Ca, (2017), *Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0*, Tạp chí Giáo dục và Xã hội, số 81 (142), tháng 12 năm 2017, Hà Nội.
- [4] Đặng Văn Uy, (2006), *Nâng cao năng lực đào tạo hàng hải các cấp tại Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học trọng điểm cấp Bộ, Mã số DT063006, Hải Phòng.
- [5] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.130.
- [6] Nguyễn Cúc, (2017), *Tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đối với cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam và gợi ý chính sách cho Việt Nam*, Báo điện tử baomoi.com,

ngày 27 tháng 8 năm 2017.

- [7] Phan Quang Trung, (2017), *Giáo dục đại học phải làm gì trước thách thức của CMCN 4.0*, Báo điện tử giaoduc.net.vn số ra ngày 22 tháng 7 năm 2017.
- [8] Phan Văn Trường, (2017), *Ngành Giáo dục “đón đầu” cuộc Cách mạng 4.0 ra sao*, Báo điện tử baoquocte.vn,

ngày 14 tháng 4 năm 2017.

- [9] *Tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đối với cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam và gợi ý chính sách cho Việt Nam*, Báo điện tử baomoi.com.vn, ngày 27 tháng 08 năm 2017.

IMPROVING QUALITY OF MARINE HUMAN RESOURCES IN VIETNAM RESPONSIVE THE REQUIREMENTS OF THE INDUSTRIAL NETWORK 4.0

Nguyen Duc Ca¹, Hoang Thi Minh Anh²

¹ Email: nguyenducca.21.05.2018@gmail.com

² Email: anglesparis2001@yahoo.com

The Vietnam National Institute
of Educational Sciences
101 Tran Hung Dao, Hoan Kiem, Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *In the past few years, the Party and Government of Vietnam have defined “the strategy of marine economic development as the leading economic sector of the country”. Therefore, it is necessary to have high-quality trained marine personnel. This article presents the challenges and opportunities that the 4.0 revolution has brought to education and training in our country, general conditions and the demand for high-quality marine personnel in Vietnam. Based on that, the article offers a number of solutions to improve the quality of Vietnam’s maritime personnel in the context of the 4.0 industrial revolution. Thus, the improvement of the quality of marine personnel has become urgent and important, which is a decisive task for the existence and development of the maritime industry and the development of marine economy in Vietnam from now to 2025 and beyond. At the same time, the “enhancement of the quality of marine personnel” will contribute positively to the “successful completion of important political tasks in the immediate and long term, to firmly defend the sovereignty of the islands ... when facing with hostile forces and aggressive aggression and invasion of sovereignty over islands in the East Sea of Vietnam”.*

KEYWORDS: Marine personnel; Quality.