

Bàn về thuật ngữ kĩ năng, kĩ năng nghề và phát triển kĩ năng nghề trong quản lí đánh giá, cấp chứng chỉ kĩ năng nghề quốc gia

Nguyễn Thừa Thế Đức

Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp,
Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
Số 37B, đường Nguyễn Bình Khiêm,
phường Lê Đại Hành, quận Hai Bà Trưng,
Hà Nội, Việt Nam
Email: duc82molisa@gmail.com

TÓM TẮT: Đánh giá kĩ năng nghề quốc gia là vấn đề mới được đặt ra trong những năm gần đây nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo và khả năng hành nghề của người lao động được đánh giá khách quan và theo các chuẩn mực thống nhất. Trước đây, chế định đánh giá kĩ năng nghề quốc gia được quy định trong Luật Dạy nghề năm 2006, đến năm 2014 điều chỉnh và quy định trong Luật Việc làm năm 2013. Đánh giá kĩ năng nghề quốc gia là phương thức kiểm tra, đánh giá để công nhận năng lực của người lao động, phương thức này chú trọng vào việc đánh giá năng lực hành nghề của người lao động ở một nghề cụ thể, có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng nguồn lực lao động đã qua đào tạo và chưa qua đào tạo, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Trong bài viết này, tác giả hệ thống hóa quan điểm khoa học về kĩ năng, kĩ năng nghề và phát triển kĩ năng nghề làm cơ sở để xây dựng chính sách, pháp luật trong lĩnh vực này, đồng thời nghiên cứu thực trạng hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kĩ năng nghề quốc gia, đề xuất một số khuyến nghị đối với các chủ thể của hệ thống này nhằm mục đích nâng cao hiệu quả quản lí nhà nước trong lĩnh vực này.

TỪ KHÓA: Kĩ năng; kĩ năng nghề; phát triển kĩ năng nghề; đánh giá kĩ năng nghề.

→ Nhận bài 20/4/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 10/5/2019 → Duyệt đăng 25/5/2019.

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết số 29 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục (GD) và đào tạo xác định: “Đối với GD nghề nghiệp (GDNN), tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kĩ năng (KN) và trách nhiệm nghề nghiệp” [1]. Để cụ thể hóa chủ trương này, đòi hỏi Chính phủ và các bộ, ngành liên quan đưa ra các giải pháp quản lí hữu hiệu và các cách thức triển khai khả thi, đem lại hiệu quả cao nhất trong lĩnh vực GDNN nói chung và phát triển nguồn nhân lực nói riêng. Như chúng ta đã biết, chất lượng lao động tham gia vào thị trường lao động (quan hệ lao động) sẽ trở thành nhân tố quyết định hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp bằng năng lực nghề nghiệp hay khả năng hành nghề của họ để đảm bảo và nâng cao năng suất lao động. Theo thống kê từ năm 2006 đến năm 2017 thì năng suất lao động bình quân của Việt Nam tăng từ 38,64 triệu đồng/lao động (2006) lên mức 60,73 triệu đồng/lao động (2017); Tốc độ tăng trưởng bình quân năng suất lao động: 2006 -2012: 3,29%/năm; Năm 2012-2017: 5,3%/năm. Năm 2015, Năng suất lao động của Việt Nam thấp nhất, xếp sau Campuchia ở ba ngành: Công nghiệp chế biến, chế tạo; xây dựng; vận tải, kho bãi, truyền thông. Năng suất lao động của Việt Nam thấp thứ hai, chỉ cao hơn Campuchia ở các nhóm ngành: Nông nghiệp; Điện, nước, khí đốt; Bán buôn, bán lẻ, sửa chữa [2]. Như vậy, với các con số thống kê như trên đã phản ánh phần nào về chất lượng lao động của chúng ta, cho nên, Chính phủ và các bộ, ngành liên quan cần thiết phải hành động kịp thời để

đưa ra các giải pháp nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và có thể khẳng định một trong những giải pháp quan trọng nhất hiện nay đó là đột phá về chất lượng GDNN. Trong bài viết này, chúng tôi trình bày tổng quan về lĩnh vực đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia, trong đó phân tích một số thuật ngữ của lĩnh vực này, như: KN, KN nghề, phát triển KN nghề và ảnh hưởng của hoạt động phát triển KN nghề đối với đào tạo nghề nghiệp và đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia. Đồng thời, nghiên cứu thực trạng một số hoạt động của lĩnh vực đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia, phân tích nguyên nhân, đề xuất các khuyến nghị về cơ chế, chính sách, pháp luật góp phần nâng cao hiệu quả quản lí trong lĩnh vực này.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm, quan niệm có liên quan

2.1.1. Kĩ năng nghề

Trước khi đi vào tìm hiểu khái niệm KN nghề, chúng ta xem xét ở phạm trù KN. Đến nay, phạm trù này vẫn chưa có một định nghĩa hoàn chỉnh, dẫn tới vẫn tồn tại nhiều quan điểm theo các hướng khác nhau, như: Coi KN là phương thức thực hiện hành động; KN là năng lực thực hiện hành động; hay xem xét KN là sự vận dụng những trí và các kĩ xảo đã có vào việc lựa chọn và thực hiện những phương thức hành động đã được đặt ra. Trong những năm gần đây, nhiều tác giả nói đến KN mềm, KN sống (life skills), KN xã hội, KN giao tiếp, KN ứng xử. Theo từ điển Oxford, “KN” là khả

năng để làm tốt một công việc nào đó thường có được qua đào tạo hoặc kinh nghiệm (the ability to do something well, usually gained through training or experience) [3]. Tác giả Nguyễn Đức Trí thì cho rằng “*KN là hành động vận dụng kiến thức, kinh nghiệm đã có để giải quyết một nhiệm vụ hay thực hiện một công việc nào đó theo yêu cầu của nghề phù hợp với hoàn cảnh và điều kiện cho phép*” [4].

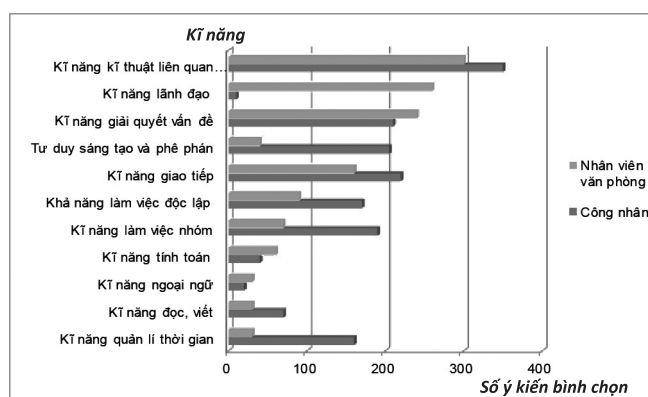
Từ những quan điểm trên cho thấy, phần nhiều coi KN như *khả năng* (ability, capacity, possibility). Tuy nhiên, KN là hình thức biểu hiện của khả năng hay năng lực, tự nó không phải là khả năng hay năng lực. KN là dạng hành động dựa trên tri thức và các điều kiện sinh học - tâm lý chủ quan của cá nhân, quan điểm này đồng nhất với ý kiến của tác giả Đặng Thành Hưng: “*KN không phải là khả năng cũng không phải là năng lực*” [5]. Tóm lại, cần phải khẳng định KN là cái có thật ở cá nhân chứ không phải cái có thể (khả năng) và cũng không phải năng lực, vì năng lực là cái thể hiện ở quá trình tiến hành nhiệm vụ và kết quả công việc và được đánh giá bằng kết quả thực hiện và trong quá trình phát triển cá nhân, KN giữ vai trò lớn lao.

Tiếp tục tìm hiểu về khái niệm *KN nghề* trong mối quan hệ giữa phạm trù *KN* và phạm trù *nghề*. Khái niệm KNN hay KN nghề nghiệp có nguồn gốc từ thuật ngữ KN (Skills), về bản chất có nội hàm tương tự như *KN*. Tuy nhiên, *KN nghề nghiệp* nội hàm được mở rộng theo hướng khả năng và năng lực thực hiện của cá nhân trong nghề/công việc cụ thể nào đó, ở phạm vi khái quát cao hơn, gắn vào thân (nhân quả). Khái niệm *KN nghề* được mở rộng theo hướng các nghề chuyên môn kĩ thuật. Ví dụ: KN nghề nề, KNN lái cần cẩu, KN nghề mộc xây dựng, KN nghề lắp máy, KN nghề khai thác mỏ hầm lò... Nội dung này đồng nhất với quan điểm của Tổ chức Ngân hàng Thế giới (The World Bank) sử dụng thuật ngữ *KN kĩ thuật*: 1/ Bao gồm sự khéo tay và việc sử dụng phương pháp, nguyên vật liệu, công cụ, dụng cụ; 2/ KN kĩ thuật được phát triển thông qua đào tạo nghề hoặc học trên công việc; 3/ Các KN liên quan đến một nghề cụ thể [6]. Như vậy, có thể nói các đặc trưng này có nội hàm tương tự khái niệm *KN nghề* như đã đề cập ở trên.

Từ những phân tích trên, chúng tôi cho rằng, *KN nghề (nghĩa hẹp)* được hiểu là *việc cá nhân vận dụng tri thức nghề cùng kinh nghiệm và ý chí, tình cảm của mình để thực hiện (làm việc chân tay hoặc trí óc) một nhiệm vụ hay thực hiện một công việc nào đó theo yêu cầu của nghề cụ thể trong hoàn cảnh và điều kiện cho phép nhằm tạo ra các giá trị*.

KN nghề có vai trò quan trọng trong hoạt động đào tạo và hoạt động nghề nghiệp, nhận định này được chứng minh bằng kết quả khảo sát của Tổ chức Ngân hàng Thế giới bằng phiếu hỏi đối với nhóm công nhân và nhân viên văn phòng tại 329 doanh nghiệp về KN người lao động cần có và sử dụng trong công việc. Qua kết quả khảo sát cho thấy, các *KN kĩ thuật liên quan trực tiếp đến công việc* được đánh giá là quan trọng nhất đối với công nhân và nhân viên văn phòng (xem Hình 1):

Đề hiểu vai trò, ý nghĩa của lĩnh vực KN nghề đối với việc đảm bảo và nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực cần



Hình 1: Kết quả khảo sát nhóm công nhân và nhân viên văn phòng về KN lao động và sử dụng trong công việc [7]

phải phân tích, đánh giá tác động, ảnh hưởng tích cực của nó ở các góc độ/khía cạnh khác nhau. Ở khía cạnh chức năng quản lí thì lĩnh vực *KN nghề* (nghĩa rộng) là quá trình tác động có tổ chức và điều chỉnh bằng quyền lực nhà nước đối với các thành tố/lĩnh vực thuộc hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia (cơ chế, chính sách và bộ máy tổ chức; các bộ tiêu chuẩn KN nghề quốc gia; câu hỏi thi; các tổ chức đánh giá; sự tham gia của doanh nghiệp, đội ngũ đánh giá viên...) nhằm đạt được mục tiêu GD nói chung và phát triển chất lượng nguồn nhân lực.

2.1.2. Hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kĩ năng nghề quốc gia

Hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia được hiểu là một tổ hợp các lĩnh vực/hoạt động, gồm: Xây dựng, ban hành cơ chế, chính sách và pháp luật, tổ chức bộ máy (cơ quan quản lí nhà nước, tổ chức đánh giá), bố trí đội ngũ nhân lực (cán bộ quản lí nhà nước, đánh giá viên), bố trí nguồn lực tài chính, đầu tư cơ sở vật chất và các điều kiện khác (khung trình độ KN nghề quốc gia; tiêu chuẩn KN nghề quốc gia, câu hỏi thi đánh giá...) để tổ chức triển khai các hoạt động đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia cho người tham dự theo quy trình luật định và thực hiện công nhận (cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia) cho người đạt yêu cầu nhằm đảm bảo và phát triển trình độ KN nghề cho người lao động góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia.

Khung trình độ KN nghề quốc gia gồm 5 bậc trình độ kĩ năng nghề tương ứng với 05 chứng chỉ kĩ năng nghề quốc gia [8]. Các bậc trình độ KN nghề được đánh giá theo phương thức kiểm tra lí thuyết và kiểm tra thực hành riêng. Người dự thi đạt yêu cầu sẽ được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội công nhận và cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia [9]. Chứng chỉ KN nghề quốc gia là chứng nhận một người lao động có đủ khả năng thực hiện các công việc đạt yêu cầu ở một bậc trình độ KN của một nghề. Chứng chỉ KH nghề quốc gia được Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kí công nhận và có giá trị trong phạm vi cả nước.

2.1.3. Phát triển kĩ năng nghề

Theo quan niệm của phép duy vật biện chứng thì khái

niệm *phát triển* dùng để chỉ quá trình vận động theo chiều hướng đi lên của sự vật, hiện tượng, từ trình độ thấp lên trình độ cao từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện; cái mới ra đời thay thế cái cũ, cái tiến bộ ra đời thay thế cái lạc hậu. Theo Luật Khuyến khích phát triển KN nghề nghiệp Thái Lan, “Phát triển KN” có nghĩa là một quá trình mà cho phép học viên và những người trong độ tuổi lao động có được kiến thức, KN và đạo đức nghề nghiệp, thái độ làm việc tốt bằng cách đào tạo và các hoạt động liên quan khác [10]. Luật Phát triển KN nghề nghiệp cho người lao động Hàn Quốc, phát triển KN nghề nghiệp có nghĩa là hoạt động đào tạo cho người lao động để giúp cung cấp và cải thiện năng lực thực hiện cần thiết cho công việc của họ. Phát triển KN nghề nghiệp nhằm phát triển các phương tiện và các khóa đào tạo phát triển KN nghề và tiến hành các cuộc điều tra hay nghiên cứu về phát triển KN nghề [11]. Như vậy, khái niệm *phát triển KN* cũng chưa có một định nghĩa sử dụng thống nhất, tuy nhiên, về mặt bản chất thì *phát triển KN* có các đặc điểm, như: Tính hệ thống; quá trình; tính phát triển; hoạt động nghề nghiệp (hành nghề); tính đa dạng... Có thể khẳng định, phát triển KN nghề là hoạt động xuyên suốt từ đầu vào, quá trình và đầu ra của hoạt động đào tạo cũng như quá trình sử dụng lao động. Vì vậy, theo chúng tôi *phát triển KN nghề (nghĩa hẹp) được hiểu là sự thay đổi theo hướng tích cực (gia tăng) KN mà một người lao động đạt được thông qua quá trình lao động/làm việc, tích lũy kinh nghiệm, tự mày mò, nghiên cứu hoặc học tập đáp ứng yêu cầu đánh giá KN nghề quốc gia nhằm tạo ra giá trị sử dụng sản phẩm, hàng hóa, khả năng thích ứng trong quá trình lao động để hình thành năng lực nghề nghiệp với trình độ cao nhất.*

Tiếp cận lý thuyết phát triển, *phát triển KN nghề* (nghĩa rộng) được hiểu là quá trình tạo ra sự biến đổi, chuyển biến về số lượng, cơ cấu và chất lượng của các thành tố thuộc hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia (cơ chế, chính sách, pháp luật; bộ máy quản lý; các bộ tiêu chuẩn KN nghề quốc gia; câu hỏi thi đánh giá; quy trình tổ chức đánh giá; đội ngũ đánh giá viên; thiết bị, máy móc, công nghệ thi...) đảm bảo phù hợp với chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và bối cảnh, điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của từng giai đoạn quốc gia, vùng, miền, địa phương và lĩnh vực công nghiệp.

Ở khía cạnh khác, *phát triển KN nghề* có thể hiểu là một trong các khía cạnh của *phát triển con người*, bởi vì thông qua việc nâng cao sức khỏe, tri thức, KN và nhận thức giúp tăng cường vốn con người và mở ra nhiều cơ hội và lựa chọn việc làm cho họ [12]. Tiếp cận khía cạnh chức năng quản lý, *phát triển KN nghề* là quá trình tác động có hệ thống, có kế hoạch, có ý thức, có mục đích của các chủ thể quản lý ở từ trung ương đến địa phương đến tất cả đối tượng và lĩnh vực hoạt động (chủ thể bị quản lý) của hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia (hệ thống) nhằm đảm bảo hệ thống này vận hành theo quy trình hiện hành (chuẩn hóa) góp phần thực hiện thành công mục tiêu GD nói chung, GDNN nói riêng.

2.1.4. Vai trò của phát triển kĩ năng nghề trong hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kĩ năng nghề quốc gia

- *Đối với xây dựng cơ chế, chính sách và pháp luật và công tác quản lý nhà nước:* Giúp Nhà nước tổ chức bổ sung, chỉnh sửa và phát triển các bộ tiêu chuẩn KN nghề quốc gia đã có khi nhận dạng được các đơn vị năng lực mới; nhận dạng, xây dựng và hoàn thiện tiêu chuẩn các nghề mới; là kênh thông tin phản hồi quan trọng để điều chỉnh các hoạt động triển khai tiêu chuẩn quốc gia; là cơ sở để hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp; đặc biệt là kênh thông tin phản hồi quan trọng để điều chỉnh chính sách, pháp luật về đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia (công tác lập kế hoạch, quy hoạch mạng lưới, các đề án, dự án ...).

- *Đối với hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp:* Giúp nhận diện thế mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của tổ chức mình để xác định tầm nhìn, vươn tới xây dựng văn hóa tổ chức; hoàn thiện các khâu quy trình sản xuất, kinh doanh; tổ chức lao động sản xuất; đổi mới cơ sở vật chất cho phù hợp với trình độ công nghệ và trình độ KN nghề của người lao động; là kênh thông tin để tổ chức tạo, bồi dưỡng cho người lao động nhằm bổ sung sự “khuyết” và “thiếu” về KN.

- *Đối với hoạt động phát triển KN nghề cho người lao động:* 1/ Hỗ trợ người lao động phát hiện các KN còn thiếu, hoàn thiện KN đã có và tích lũy, hình thành và phát triển các KN nghề mới; 2/ Giúp người lao động thành thạo các thao tác công việc của nghề; 3/ Rèn luyện, nâng cao tính độc lập trong hoạt động nghề nghiệp; 4/ Giúp người lao động đáp ứng được các yêu cầu của quá trình lao động trong các tình huống khác nhau; 5/ Gia tăng sự thích ứng trong lao động nghề nghiệp của người lao động.

- *Đối với cơ sở đào tạo:* Là cơ sở để bổ sung, hoàn thiện và phát triển chương trình đào tạo. Đổi mới thiết bị dạy học hoặc cộng tác doanh nghiệp để chuyển giao công nghệ, thiết bị và máy móc cho phù hợp với đòi hỏi của thị trường lao động.

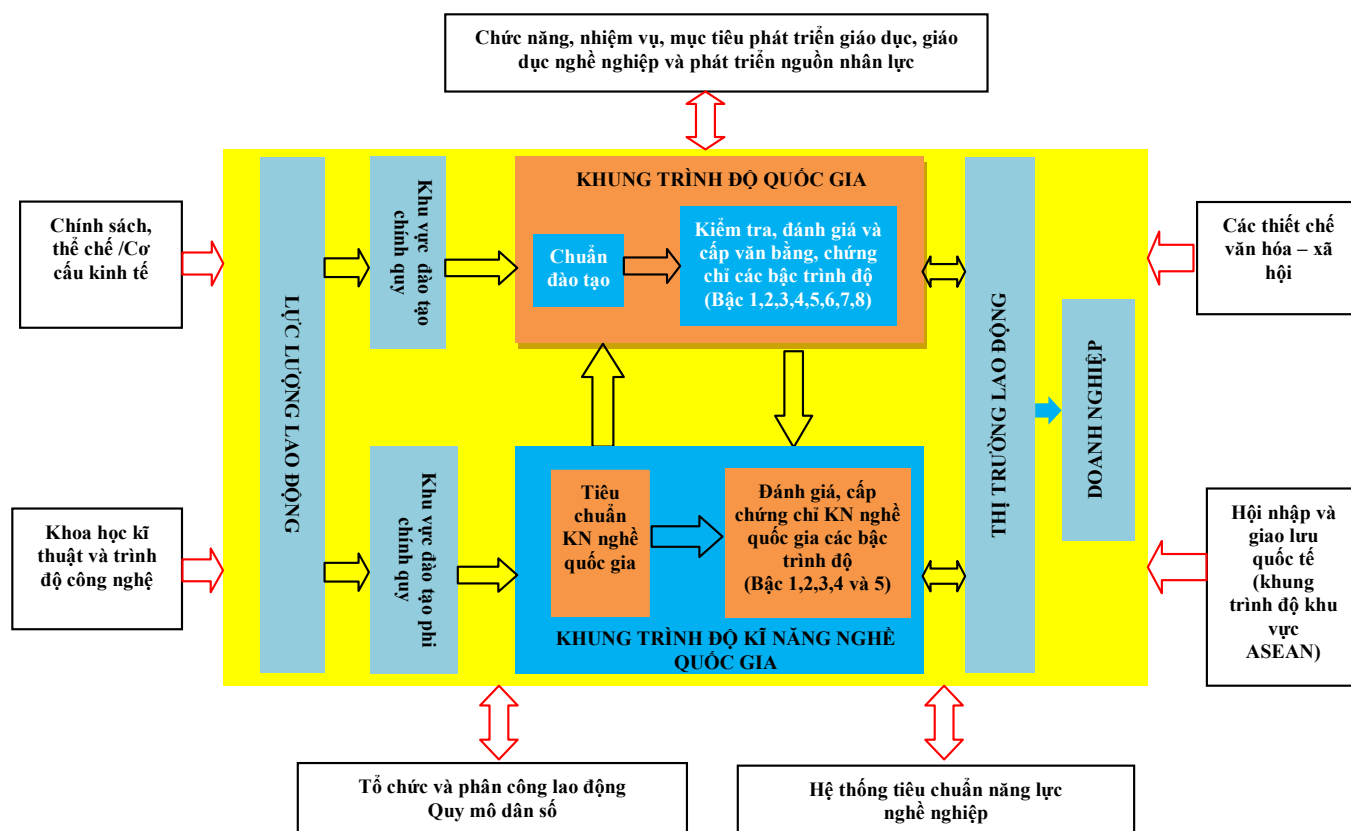
2.2. Thực trạng một số hoạt động phát triển kĩ năng nghề trong hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kĩ năng nghề quốc gia

Hiện nay, hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia được vận hành bởi Vụ KN nghề, là đơn vị cấp Vụ trực thuộc Tổng cục GDNN. Sự ra đời hệ thống đánh giá KN nghề quốc gia (hệ thống) ở Việt Nam là công cụ chính sách hữu hiệu nhằm đảm bảo và phát triển chất lượng đội ngũ nhân lực (xem Sơ đồ 1).

Kết quả đạt được [13]:

- Hệ thống cơ chế, chính sách và pháp luật: Luật GD và Luật GD sửa đổi, bổ sung; Luật Việc làm; Luật GDNN; Nghị định số 31/2015/NĐ-CP; Quyết định 1982/QĐ-TTg; các văn bản dưới luật hướng dẫn chi tiết thi hành pháp luật về đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia.

- Hệ thống mạng lưới tổ chức đánh giá KN nghề: Bao gồm 41 tổ chức được cấp phép, được phân bố đồng đều các khu vực và thực hiện đánh giá KN nghề 47 nghề ở các bậc trình độ KN nghề quốc gia (gồm bậc 1,2,3,4 và 5). Đến nay,



Sơ đồ 1: Hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia và các mối quan hệ

đã tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia cho hơn 40 ngàn người lao động ở 28 nghề.

- Bộ tiêu chuẩn KN nghề quốc gia: Có 191 bộ tiêu chuẩn KN nghề quốc gia được xây dựng và ban hành (công nghiệp, thương mại (79 bộ), nông, lâm, ngư nghiệp (36 bộ), giao thông, vận tải (32 bộ), xây dựng (27 bộ), du lịch, khách sạn (10 bộ), y tế (05 bộ), thông tin, truyền thông (02 bộ)); xây dựng và ban hành 84 bộ ngân hàng câu hỏi thi đánh giá KN nghề quốc gia.

- Ngân hàng câu hỏi thi đánh giá KN nghề quốc gia: Đã xây dựng, ban hành 84 bộ ngân hàng câu hỏi thi đánh giá KN nghề quốc gia.

- Đội ngũ đánh giá viên: Đã đào tạo, cấp chứng chỉ nghiệp vụ đánh giá KN nghề quốc gia cho 1.020 người.

Sự tham gia của doanh nghiệp vào hệ thống này thông qua các kênh về (nguồn: Vụ KN nghề, Tổng cục GDNN): Góp ý kiến đối với các dự án luật, dự thảo nghị định, văn bản hướng dẫn chi tiết luật...; trong hoạt động xây dựng tiêu chuẩn KN nghề quốc gia; xây dựng câu hỏi thi; tổ chức kì đánh giá KN nghề quốc gia; kì thi tay nghề cấp cơ sở, thi tay nghề quốc gia, ASEAN... Thống kê sự tham gia của doanh nghiệp, hội nghề nghiệp với tư cách đại diện người sử dụng lao động trong ban chủ nhiệm xây dựng tiêu chuẩn KN nghề quốc gia các nghề: Lập trình máy tính, Quản trị mạng, Quản trị cơ sở dữ liệu, Kỹ thuật lắp đặt điện và điều khiển trong công nghiệp, Vận hành và sửa chữa trạm bơm điện, Kiểm nghiệm chất lượng lương thực, thực phẩm, Chế biến thực phẩm, Chăn nuôi gia súc, gia cầm, Chế biến và

bảo quản thủy sản, Nuôi trồng thủy sản nước ngọt và nuôi trồng thủy sản nước mặn, nước lợ; kết quả: Có đại diện 24 doanh nghiệp, hội tham gia (chiếm 27%), có đại diện 31 cơ sở đào tạo (chiếm 35%), có 27 đại diện cơ quan quản lý nhà nước (chiếm 31%), có 06 đại diện viện nghiên cứu (chiếm 7%). Thống kê sự tham gia của doanh nghiệp, hội nghề nghiệp vào việc biên soạn đề thi KN nghề quốc gia nghề: Công nghệ Dệt gồm 12 thành viên, trong đó đại diện cơ sở đào tạo 10 người, đại diện viện nghiên cứu 02 người; nghề Công nghệ Sợi gồm 12 thành viên, trong đó đại diện cơ sở đào tạo 11 người, đại diện Viện nghiên cứu 01 người; nghề Cơ điện nông thôn gồm 11 thành viên, trong đó 09 thành viên đại diện cơ sở đào tạo, 02 đại diện doanh nghiệp; nghề Lắp đặt thiết bị điện gồm 09 thành viên, trong đó đại diện cơ sở đào tạo là 09 thành viên; nghề Quản trị kinh doanh xăng dầu và gas gồm 14 thành viên, trong đó 14 thành viên đại diện cơ sở đào tạo; nghề Cơ điện nông thôn gồm 11 thành viên, trong đó 09 thành viên đại diện cơ sở đào tạo, 02 đại diện doanh nghiệp. Năm 2015, theo thống kê danh sách hội đồng thẩm định ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm và đề thi thực hành của 12 nghề, gồm: Trồng và chăm sóc cây cà phê; Kỹ thuật sơn mài và khảm trai; Quản lý, khai thác công trình thủy lợi; Khoan đào đường hầm; Công nghệ dệt; Công nghệ Sợi; Cơ điện nông thôn; Quản trị kinh doanh xăng dầu và gas; Vận hành máy nông nghiệp; Vận hành cần trục; Sửa chữa thiết bị mô hình lò; Công nghệ sản xuất bột giấy và giấy. Kết quả 100% các nghề có đại diện doanh nghiệp tham gia hội đồng thẩm định, cụ thể: 16 thành viên

đến từ doanh nghiệp (chiếm 25%); 22 thành viên đại diện cơ quan quản lý nhà nước (chiếm 34%); 12 thành viên đến từ viện nghiên cứu (chiếm 19%); và 14 thành viên đến từ cơ sở đào tạo (chiếm 22%).

2.3. Đánh giá thực trạng phát triển kĩ năng nghề quốc gia

* Ưu điểm:

- Hệ thống văn bản pháp luật về đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề dần được hoàn thiện, tạo hành lang pháp lý đầy đủ, cần thiết đối với lĩnh vực này; mạng lưới các tổ chức đánh giá KN nghề quốc gia được thiết lập, phân bố đồng đều ở các miền, khu vực và đã thực hiện đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề cho người lao động.

- Đã xây dựng, ban hành được hệ thống các bộ tiêu chuẩn KN nghề quốc gia, làm căn cứ để các cơ sở đào tạo nghề xây dựng chương trình đào tạo và biên soạn câu hỏi thi đánh giá KN nghề; các bộ tiêu chuẩn KN nghề quốc gia xây dựng, ban hành bước đầu đảm nhiệm được vai trò là cầu nối, đi đến tiếng nói chung, thống nhất giữa quá trình đào tạo và quá trình sử dụng lao động.

- Chuyển từ cơ chế kiểm tra, đánh giá nhằm xác định mức độ nắm được kiến thức, KN và thái độ sang tiếp cận theo hướng phát triển năng lực, có nghĩa là người dự thi sẽ giải quyết một nhiệm vụ/công việc cụ thể của nghề, nhấn mạnh đến sự thực hiện (performance) một nhiệm vụ/công việc cụ thể của nghề đó.

- Cơ chế xây dựng, bổ sung và phát triển các bộ tiêu chuẩn KN nghề quốc gia và câu hỏi thi đánh giá KN nghề quốc gia đảm bảo có sự tham gia đầy đủ của các chủ thể, đặc biệt là sự tham gia của hiệp hội, doanh nghiệp đại diện tiếng nói của các lĩnh vực công nghiệp.

* Hạn chế, tồn tại:

- Chế độ đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia vẫn chưa được quy định ở các luật chuyên ngành khác, cho nên, lĩnh vực này vẫn đang đứng độc lập, chưa kết nối được với các lĩnh vực khác.

- Chưa thiết lập thiết chế độc lập để tổ chức triển khai các hoạt động phát triển KN nghề, hiện nay, Nhà nước vẫn đang đảm nhận hai vai, vừa thực hiện xây dựng chính sách, pháp luật, đồng thời tổ chức triển khai, dẫn tới việc không tránh được tình trạng “vừa đá bóng, vừa thổi còi”.

- Các bộ tiêu chuẩn KN nghề quốc gia vẫn chưa phải là cơ sở cao nhất, mạnh nhất làm căn cứ để xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, góp phần hướng tới tiếng nói chung, thống nhất giữa cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động.

- Công tác lập kế hoạch các hoạt động phát triển KN nghề quốc gia chưa bám sát thực tiễn, do vậy trong tổ chức thực hiện các hoạt động còn nhiều bất cập. Ví dụ: Các bộ tiêu chuẩn KN nghề mới xây dựng, ban hành đã phải chỉnh sửa vì công nghệ đã thay đổi.

- Vai trò, trách nhiệm của nhà nước là chủ yếu trong các hoạt động phát triển KN nghề (tham mưu, đề xuất chính sách, pháp luật; tổ chức xây dựng và thẩm định tiêu chuẩn KN nghề quốc gia, câu hỏi thi đánh giá; công tác chuẩn bị và tổ chức kì thi đánh giá; đào tạo đánh giá viên...), sự tham

gia của các chủ thể khác, đặc biệt là doanh nghiệp còn mang tính chất miễn cưỡng, “đánh dấu ghi tên”.

- Chưa thu hút được các doanh nghiệp tham gia vào công tác chuẩn bị và tổ chức các kì thi đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia.

* Nguyên nhân:

- Nhận thức của các cơ quan và người đứng đầu các cơ quan từ trung ương đến địa phương về vai trò, ý nghĩa, tầm quan trọng của lĩnh vực này đối với phát triển kinh tế còn hạn chế; sự quan tâm của Chính phủ cho lĩnh vực này còn ở mức độ nhất định, chưa đủ lớn để tạo đòn bẩy mạnh mẽ khẳng định vai trò, vị trí của nó đối với hầu khắp các lĩnh vực của nền kinh tế.

- Nhận thức của doanh nghiệp và các chủ thể khác về lĩnh vực đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề còn “mơ hồ”, đa phần hiểu rằng đó là nghĩa vụ, như việc làm từ thiện, chưa hiểu những lợi ích, giá trị thiết thực mà lĩnh vực này mang đến.

- Cơ chế, chính sách, pháp luật trong lĩnh vực này chưa điều chỉnh kịp thời được các quan hệ xã hội nảy sinh, dẫn tới còn nhiều lỗ hổng pháp lý.

- Chưa có khảo sát, đánh giá toàn diện về kết quả triển khai thi hành pháp luật về đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia để nhận định, đề xuất, khuyến nghị các giải pháp quản lý hữu hiệu.

- Công nghệ, thiết bị, máy móc... thay đổi nhanh chóng, trong khi đó các bộ tiêu chuẩn KN nghề quốc gia và câu hỏi thi đánh giá chậm được sửa đổi, bổ sung và phát triển, ảnh hưởng trực tiếp chất lượng các kì thi.

2.4. Kiến nghị

- Chính phủ đề xuất với Quốc hội quy định chế định “khuyến khích sử dụng lao động có chứng chỉ KN nghề quốc gia” trong các luật chuyên ngành nhằm tạo hành lang pháp lý thông suốt, tính kiến tạo, liên kết các lĩnh vực kinh tế - xã hội với nhau trong việc thực hiện trách nhiệm ở lĩnh vực đánh giá KN nghề quốc gia, ví dụ: Bên cạnh Luật Việc làm, thì các luật chuyên ngành khác, như: Luật Điện lực, Luật Khoáng sản, Luật Du lịch, Luật Dược, ... cũng phải quy định chế định này.

- Các bộ, ngành, địa phương tăng cường tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về đánh giá KN nghề quốc gia cho cộng đồng doanh nghiệp và người lao động; lựa chọn cách thức, hình thức tuyên truyền, phổ biến phù hợp, hiệu quả.

- Trong tổ chức thực hiện, cơ quan quản lý các cấp từ trung ương đến địa phương tăng cường chỉ đạo, kiểm tra, giám sát các hoạt động đánh giá KN nghề quốc gia để nắm bắt khó khăn, tháo gỡ kịp thời những bất cập trong triển khai chính sách, pháp luật, kế hoạch, đề án... của lĩnh vực này.

- Cơ quan quản lý và các tổ chức liên quan thống kê, rà soát thường xuyên biến động về nhu cầu KN của các khối công nghiệp, nhu cầu việc làm của thị trường lao động.

- Thí điểm các thiết chế như: Viện nghiên cứu, cơ sở đào tạo lớn, tập đoàn nhà nước, tổ chức phi chính phủ... thực hiện vai trò là cơ quan tham vấn và thực hiện các hoạt động của lĩnh vực đánh giá KN nghề quốc gia, kết nối các chủ thể tham gia hoạt động đánh giá KN nghề quốc gia với nhà

nước, đảm bảo tính trung gian, tính độc lập (independent), giảm bớt tính hành chính, quan liêu nhằm khuyến khích sự tham gia của các bên, tăng cường xã hội hóa. Tham khảo mô hình Hội đồng ngành (Industry Sector Councils - ISCs) theo kinh nghiệm của Úc để thiết kế vào chính sách và ứng dụng vào bối cảnh thực tiễn Việt Nam [14].

- Nghiên cứu, thí điểm và luật hóa thuế sử dụng lao động để tăng thu ngân sách nhà nước nhằm hỗ trợ kịp thời các doanh nghiệp, tổ chức đánh giá về vốn và cơ sở vật chất, thiết bị.

3. Kết luận

Hoạt động KN nghề và phát triển KN nghề là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy chất lượng đào tạo nghề nghiệp và chất lượng lao động đã và đang tham gia quá trình lao động, trở thành một chỉ số khách quan, đáng tin cậy phục vụ quản lý nhà nước về đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề quốc gia, của các lĩnh vực công nghiệp và cộng đồng xã hội, trở nên tương thích với mô hình “Chính phủ kiến tạo” góp phần thực hiện thành công sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 29 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
- [2] Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách, *Hiểu thị trường lao động để tăng năng suất, Báo cáo thường niên kinh tế Việt Nam năm 2018*.
- [3] Từ điển Oxford, website: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/skill>
- [4] Nguyễn Đức Trí, (2010), *Giáo dục nghề nghiệp, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
- [5] Đặng Thành Hưng, (2010), *Nhận diện và đánh giá kỹ năng*, Tạp chí Khoa học Giáo dục số 62.
- [6] The Word Bank, (2014), *Phát triển kỹ năng: Xây dựng lực lượng lao động cho một nền kinh tế thị trường hiện đại ở Việt Nam, Báo cáo phát triển Việt Nam 2014, tr.11*.
- [7] The Word Bank, (2014), *Phát triển kỹ năng: Xây dựng lực lượng lao động cho một nền kinh tế thị trường hiện đại ở Việt Nam, Báo cáo phát triển Việt Nam 2014, tr.12*.
- [8] Cổng thông tin điện tử Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, website: <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/Chi-TietVanBan.aspx?VID=34856>
- [9] Cổng thông tin điện tử Chính phủ, website: http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=179364.
- [10] *Thailand Skill Development Promotion Act*, B.E. 2545 (A.D.2002).
- [11] *Worker Vocational Skills Development Act*, Act No. 5474, Dec, 24, 1997, Korea.
- [12] Chương trình phát triển Liên Hiệp Quốc, (2015), *Tổng quan Báo cáo phát triển con người “Việc làm vì phát triển con người”*.
- [13] Nguyễn Chí Trường, (2019), *Hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia ở Việt Nam và cơ hội hợp tác phát triển hệ thống với Hàn Quốc, Báo cáo hội thảo*, Hà Nội, ngày 21 tháng 5 năm 2019.
- [14] Nguyễn Thừa Thế Đức, *Xây dựng và phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia Việt Nam nhìn từ kinh nghiệm các gói đào tạo của Úc*, Tạp chí Lao động và Xã hội, website: <http://laodongxahoi.net/xay-dung-va-phat-trien-tieu-chuan-ky-nang-nghe-quoc-gia-viet-nam-nhin-tu-kinh-nghiem-cac-goi-dao-tao-cua-uc-1309338.html>.

DISCUSSION ON TERMINOLOGY OF SKILLS, OCCUPATIONAL SKILLS AND OCCUPATIONAL SKILLS DEVELOPMENT IN THE MANAGEMENT OF THE NATIONAL OCCUPATIONAL SKILLS CERTIFICATION AND ASSESSMENT

Nguyen Thua The Duc

Directorate of Vocational Education and Training,
Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs
No. 37B, Nguyen Binh Khiem St., Le Dai Hanh ward,
Hai Ba Trung district, Hanoi, Vietnam
Email: duc82molisa@gmail.com

ABSTRACT: *The National Occupational Skills Assessment is the new issue in recent years in order to ensure the training quality and competence of learner after graduating are objectively evaluated and according to uniform standards. In the past, the national occupational skills assessment was stipulated in the Law on Vocational Training 2006, adjusted in 2014 and regulated in the Law on Employment 2013. The National Occupational Skills Assessment plays an important role in ensuring the quality of human resource through training, contributing to improving the enterprises competitiveness, production and business efficiency. In this article, the author systemizes the scientific perspective on skills, occupational skills and occupational skills development in order to build policies and laws in this field. At the same time, the author also studies the status of The National Occupational Skills Certification, Assessment Systems, to propose some recommendations for the subjects of this systems in order to improve state management efficiency in this field.*

KEYWORDS: Skills; Occupational skills; Occupational skills development; Occupational skills assessment.