

Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp của Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0

Bùi Văn Dũng*

Nhận ngày 5 tháng 7 năm 2021. Chấp nhận đăng ngày 4 tháng 9 năm 2021.

Tóm tắt: Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 là một thuật ngữ bao gồm các công nghệ tự động hoá hiện đại, trao đổi dữ liệu và chế tạo, nó được bắt đầu từ năm 2011. Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đã, đang và sẽ thay đổi nhận thức của con người, tái tạo lại thế giới mà chúng ta đã biết và nó đặt ra yêu cầu về sự hiểu biết, định hướng đúng đắn về những điều cần thiết phải thay đổi nếu không muốn bị đào thải, thụt lùi trong xã hội mới. Bài viết bàn về tác động tích cực và tiêu cực của Cách mạng công nghiệp 4.0 đối với giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam; từ đó đưa ra các định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp của Việt Nam, đó là cần xây dựng một mẫu hình lao động nghề có thể thích ứng tốt với sự biến đổi của kinh tế - xã hội phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0.

Từ khoá: Cách mạng công nghiệp 4.0, giáo dục nghề nghiệp, Việt Nam.

Phân loại ngành: Giáo dục học

Abstract: The Industrial Revolution 4.0 is a term that includes modern automation, data exchange and manufacturing technologies, it started in 2011. The Industrial Revolution 4.0 has been, is now, and will be changing people's perception, recreating the world as we know it, and it poses a requirement for understanding, correct orientation about the things that need to be changed to avoid being eliminated, left behind in the new society. The article discusses the positive and negative impacts of the Industrial Revolution 4.0 on vocational education in Vietnam. Based on this, orientations and solutions are made to improve the quality of vocational education in Vietnam: It is the necessity to build a model of vocational labour that can adapt well to the changes of socio-economy, and compatible to the requirements of the labour market in the context of the Industrial Revolution 4.0.

Keywords: Industrial Revolution 4.0, vocational education, Vietnam.

Subject classification: Education

* Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An.
Email: tsbuidungcdvna@gmail.com

1. Mở đầu

Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) là một trong những nguồn cung lao động trực tiếp đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động ngày càng tăng cao cả về chất và lượng. Trong những năm qua, chất lượng GDNN không ngừng tăng lên, thể hiện bằng việc nâng cao chất lượng chương trình đào tạo, tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị và điều kiện giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên... Tuy nhiên, trong bối cảnh khoa học công nghệ ngày càng có những bước tiến dài, tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) hiện đang dần thay đổi cấu trúc nghề nghiệp trong xã hội, nhiều ngành nghề mới xuất hiện, đồng thời với việc nhiều ngành nghề cũ mất đi, dẫn tới các yêu cầu về năng lực, kỹ năng nghề của lao động nghề cũng dần thay đổi về căn bản. Điều này đang mở ra nhiều cơ hội và cũng đặt ra nhiều thách thức cho bản thân các lao động nghề, cũng như các cơ sở GDNN, đòi hỏi các cơ sở GDNN cần phải thay đổi căn bản mục tiêu, nội dung và cách thức dạy - học, có định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng GDNN phù hợp, nhanh chóng ứng dụng công nghệ trong giảng dạy theo đúng nhịp phát triển của các doanh nghiệp và thị trường lao động, là điều kiện tiên quyết, cấp bách nhất để tiếp tục tồn tại và phát triển trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0.

2. Tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 tới giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam

Cuộc CMCN 4.0 được biết đến lần đầu tiên vào năm 2011, cho đến nay thành tựu của nó có thể được tóm tắt trong 4 vấn đề cơ bản:

Thứ nhất, trí thông minh nhân tạo (AI), cho phép máy móc có khả năng học hỏi và nhận thức, thể hiện ở việc máy móc có khả năng tự điều khiển, lập kế hoạch, lập lịch, chuẩn đoán hành vi con người... Ở một số phương diện nhất định, máy móc có thể làm thay các công việc của con người với mức độ hoàn hảo và chính xác cao nhất.

Thứ hai, công nghệ in 3D là quá trình sản xuất các chất liệu theo phương cách xếp từng lớp với nhau để tạo nên một vật thể 3 chiều, có thể ứng dụng trong mọi ngành sản xuất, đặc biệt là sản xuất ra những sản phẩm yêu cầu độ chính xác cao về vật liệu và cấu trúc.

Thứ ba, dữ liệu khổng lồ (Big Data) giúp tạo thành các kho dữ liệu lớn, đầy đủ và chi tiết, gồm các dữ liệu có cấu trúc, không có cấu trúc, bán cấu trúc có thể được khai thác và tìm hiểu kỹ càng bên trong; khai thác được dữ liệu khổng lồ này giúp các doanh nghiệp có thể thu được lợi ích như tăng doanh thu, cải thiện dịch vụ khách hàng, tăng hiệu quả và khả năng cạnh tranh trên thị trường.

Thứ tư, Internet kết nối vạn vật, cung cấp hạ tầng cơ sở toàn cầu phục vụ cho xã hội thông tin, hỗ trợ các dịch vụ chuyên sâu thông qua các vật thể thực tế - ảo được kết nối qua công nghệ thông tin và truyền thông hiện hữu được tích hợp.

Nhờ vậy, nền sản xuất trên thế giới dần thay đổi, từ nền sản xuất hàng loạt theo dây chuyền trở thành dây chuyền sản xuất các sản phẩm có cá tính; từ nền sản xuất con người

điều khiển máy móc sang máy móc tự điều khiển; từ sản xuất dựa trên vốn chuyển sang sản xuất dựa trên nguồn tri thức vô tận... do đó, nhanh chóng tái cấu trúc các ngành công nghiệp tương lai.

Theo phân tích của nhiều chuyên gia, CMCN 4.0 tác động tới lao động nghề ở nhiều góc độ khác nhau, nhất là những lĩnh vực sử dụng nhiều lao động thủ công. Với sự hỗ trợ của cảm biến, AI, IoT, Robot có thể thay thế các công việc có tính chất lặp đi lặp lại; các giao dịch mà nhân viên không cần bằng cấp, trình độ, chỉ dựa trên quy trình chuẩn như lao động trong lĩnh vực lắp ráp điện tử, tư vấn, chăm sóc khách hàng, quản lý quá trình sản xuất thông minh với thời gian làm việc liên tục 24/7. Trong vòng 10 năm tới, tất cả các doanh nghiệp Việt Nam phải đối mặt với thách thức đổi mới công nghệ, ứng dụng công nghệ số, chuyển đổi mô hình sản xuất, văn hoá kinh doanh, mô hình tổ chức... Điều này dẫn tới cơ cấu lao động trong các doanh nghiệp cần có sự điều chỉnh hợp lý, có tới 70% số việc làm có rủi ro cao (khả năng bị thay thế là hơn 70%), 18% số việc làm có nguy cơ trung bình (khả năng bị thay thế từ 30-70%) và 12% số việc làm có rủi ro thấp (khả năng bị thay thế dưới 30%) (Nguyễn Nam Hải, 2020). Một số ngành như may mặc - vốn sử dụng lao động có kỹ năng và kỹ năng thường xuyên thấp hơn sẽ bị đe dọa, và các quốc gia châu Á là nơi chịu ảnh hưởng lớn nhất (Asian Development Bank, 2018). Không chỉ như vậy, lợi thế cạnh tranh do mức lương thấp (lao động giá rẻ) dần biến mất, các doanh nghiệp sản xuất sẽ dần bị loại bỏ và làm trầm trọng thêm tình hình, các hiệu ứng dịch chuyển công việc phát sinh giảm xuống khi các công nghệ mới cho phép sản xuất đầu ra được sản xuất bởi ít công nhân hơn (Asian Development Bank, 2018). Do vậy, tình trạng thất nghiệp, nhất là đối với lao động tay nghề thấp sẽ tăng cao trong vài thập niên tới.

Hiện nay, lực lượng lao động của Việt Nam có quy mô lớn, mỗi năm có thêm gần 1 triệu người gia nhập thị trường lao động, với lợi thế lao động trẻ, dồi dào, rẻ, góp phần thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài vào trong nước. Lực lượng lao động Việt Nam chủ yếu tập trung ở khu vực đồng bằng sông Hồng (trên 22%); khu vực Bắc Trung Bộ, duyên hải miền Trung (trên 21%) và đồng bằng sông Cửu Long (19%). Mặc dù lực lượng đông, nhưng lao động Việt Nam chủ yếu tập trung ở vùng nông thôn (gần 70%), và gần 80% trong số đó chưa qua đào tạo chuyên môn. Điều này dẫn tới việc thiếu hụt trầm trọng lao động kỹ thuật trình độ cao, đặc biệt là trong các lĩnh vực như: tài chính, ngân hàng, thông tin viễn thông, du lịch và các ngành công nghiệp mới. Không chỉ yếu về trình độ kỹ năng, tay nghề, thể lực và tác phong công nghiệp, lao động Việt Nam còn thiếu hụt về tư duy phản biện, kỹ năng làm việc nhóm và giải quyết vấn đề. Việc phân hoá nhanh chóng lao động thành các nhóm: lao động kỹ năng cao/ lương cao và nhóm lao động kỹ năng thấp/ lương thấp, sự đe dọa thay thế từ robot, AI, dẫn tới các lao động thuộc nhóm kỹ năng thấp/ lương thấp dần bị loại bỏ, nhu cầu đối với lao động kỹ năng cao/ lương cao sẽ tăng, phục vụ cho các công việc đòi hỏi trình độ cao và tư duy sáng tạo (Chui, M., et al., 2016; Ledward, B., & Hirata, D., 2011).

Điều này đặt ra viễn cảnh tồi tệ cho các ngành như trồng trọt (khoảng 13,7 triệu việc làm); chăn nuôi (gần 3,2 triệu việc làm); làm vườn (1 triệu việc làm); đánh bắt và nuôi trồng

thủy hải sản (0,84 triệu việc làm) (Nguyễn Nam Hải, 2020), hay những ngành sản xuất hàng xuất khẩu như: da giày, lắp ráp điện tử, chế biến thủy sản, dịch vụ bán lẻ... của Việt Nam. Đối với một quốc gia hiện đang trong thời kì dân số vàng, lực lượng lao động đạt khoảng 55,4 triệu người, chủ yếu là lao động ở trình độ thấp (chiếm tới 78,3%) là một thách thức rất lớn (Phạm Thị Thu Hiền, 2019). Theo thống kê, tỷ lệ lao động làm các nghề giản đơn chiếm tới 37-40%, tỷ lệ lao động chuyên môn kỹ thuật bậc cao chỉ chiếm khoảng 6-7 %. Trong 9 ngành kinh tế của Việt Nam, có tới 50-88% người sử dụng lao động báo cáo có vấn đề về tuyển dụng do thiếu ứng viên có tay nghề và nhân lực chất lượng cao, nhất là các lĩnh vực như: tài chính, ngân hàng, kiểm toán, công nghệ thông tin, công nghệ cao, công nghệ sạch, công nghệ xanh, công nghệ tái tạo (Organization for Economic Co-operation and Development, 2016).

Tuy nhiên, có thể nhìn nhận ở một góc độ tích cực hơn, lao động Việt Nam chủ yếu là lao động trẻ, năng động, ham học hỏi, có lợi thế lớn khi tiếp cận với các công nghệ mới. Dưới tác động của CMCN 4.0 và nền kinh tế chia sẻ, nhiều ngành nghề mới đã ra đời, đồng thời Việt Nam có nhiều cơ hội phát triển các lĩnh vực sản xuất, dịch vụ, nông nghiệp, ngân hàng, tài chính, kinh doanh trực tuyến... điều này đã góp phần cải thiện đáng kể chất lượng cuộc sống và thu nhập của nhiều người lao động.

Thực trạng này đặt ra yêu cầu cấp bách cho lĩnh vực GDNN. Một cuộc điều tra đã được tiến hành cho thấy bức tranh vận động của thị trường lao động tới năm 2022 và những năm tiếp theo có nhiều thay đổi căn bản:

Một là, tình hình và xu thế áp dụng công nghệ mới của doanh nghiệp ở mức cao, có tới 87% doanh nghiệp được khảo sát dự kiến áp dụng phân tích và khai thác dữ liệu lớn; dự kiến áp dụng IoT (81%); dự kiến áp dụng phát triển thị trường dựa vào app và web (81%); đối với máy móc (76%); đối với điện toán đám mây (68%); đối với thương mại số (61%)... (Organization for Economic Co-operation and Development, 2016).

Hai là, nhu cầu đào tạo và đào tạo lại kỹ năng của người lao động trong các doanh nghiệp lại khá thấp: có 47% doanh nghiệp không cần, hoặc nếu có nhu cầu thì trong ngắn hạn (11% cần 1 tháng; 14% cần 1-3 tháng; 10% cần 3-6 tháng; 9% cần 6- 12 tháng; 9% cần trên 1 năm). Thay vào đó, các doanh nghiệp lựa chọn chuyển đổi kỹ năng thông qua việc tự động hóa công việc (87%); thuê lao động hữu cơ có năng lực phù hợp (87%); giữ lại lao động hiện có (82%); chuyển giao một số công việc qua hợp đồng thuê ngoài (69%); nâng cao kỹ năng của lao động hiện có (68%); thuê lao động có thời hạn với năng lực phù hợp công nghệ mới (64%); thuê lao động tự do với năng lực phù hợp (61%)... (Organization for Economic Co-operation and Development, 2016).

Có thể nhận thấy, sự nhận thức về khó khăn mà CMCN 4.0 gây ra cho nền kinh tế và các doanh nghiệp trong nước đã được nâng lên, gia tăng áp lực về đổi mới công nghệ để thích ứng với các chuỗi sản xuất trên thế giới, tuy nhiên các doanh nghiệp vẫn chưa có định hướng dài hạn về bồi dưỡng nhân lực do Việt Nam vẫn chủ yếu nằm ở các khâu thâm dụng lao động trong các chuỗi sản xuất. Nếu không nâng cao chất lượng của đội ngũ lao động, nền sản xuất của Việt Nam vẫn nằm trong vòng luẩn quẩn, nhanh chóng tụt hậu xa hơn so với khu vực và thế giới.

CMCN 4.0 hiện đang gia tăng áp lực cho hệ thống đào tạo nói chung, hệ thống GDNN nói riêng trong việc truyền tải và thực hiện những đổi mới, cập nhật các kỹ năng mới mà doanh nghiệp và thị trường đòi hỏi. Bên cạnh những kỹ năng chuyên môn, các kỹ năng số, ngoại ngữ, tư duy phân biện, sáng tạo, kỹ năng khởi nghiệp cần được trang bị cho các lao động nghề, để họ có thể nhanh chóng thích ứng với sự thay đổi của thị trường, thậm chí tự doanh để giải quyết việc làm cho bản thân. Với hệ thống 1.914 cơ sở GDNN (gồm 399 trường cao đẳng, 462 trường trung cấp và 1.053 trung tâm GDNN), số lượng lao động nghề được đào tạo ở Việt Nam hiện nay còn quá khiêm tốn. Với hơn 79% số sinh viên cao đẳng ra trường có việc làm, 82% số sinh viên trung cấp có việc làm sau khi ra trường (Nguyễn Hữu Bắc, 2020, tr.20) cho thấy, GDNN của Việt Nam hiện chỉ mới phát triển về chiều rộng, chưa đáp ứng được chiều sâu theo yêu cầu của thị trường lao động. Dù CMCN 4.0 mở ra cơ hội tận dụng cơ cấu “dân số vàng” (lao động trẻ, dồi dào, khả năng tiếp nhận công nghệ tốt) và các chính sách, hỗ trợ của chính phủ hiện tạo đà cho nhiều cơ sở GDNN bứt phá, nhưng cũng dễ nhận thấy những thách thức không nhỏ mà GDNN Việt Nam phải đối mặt:

- Thiếu tư duy chiến lược, hệ thống trong phát triển hệ thống GDNN, thiếu sự tương hỗ giữa nhà nước, cơ sở GDNN, doanh nghiệp và người dân trong công tác đào tạo nghề. Đặc biệt, công tác dự báo và thông tin thị trường thiếu cập nhật, dẫn tới sự thiếu chính xác trong xây dựng chính sách, lập kế hoạch, quy hoạch phát triển và định hướng nghề nghiệp cho thị trường lao động.

- Sự mất cân đối trong quy hoạch và phát triển cơ cấu ngành nghề, vùng miền và trình độ đào tạo nghề dẫn tới hoạt động tuyển sinh nghề gặp nhiều khó khăn, lao động đào tạo ra khó thích nghi với thị trường việc làm, khó tìm việc và tự tạo việc làm.

- Nội dung, hình thức và trình độ đội ngũ giáo viên dạy nghề cũng như cơ sở vật chất của các trường nghề chưa tương xứng với yêu cầu đào tạo. Các chương trình, giáo trình đào tạo nghề chưa được thường xuyên cập nhật, bổ sung phù hợp, dẫn tới chất lượng đầu ra chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng tăng của doanh nghiệp trong và ngoài nước.

- Thiếu sự kết nối, hợp tác giữa các cơ sở GDNN và doanh nghiệp, do vậy, lao động chưa được đào tạo bài bản, kiến thức và tay nghề còn hạn chế, các kỹ năng mềm như: ngôn ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp, tác phong công nghiệp, đạo đức nghề nghiệp chưa được trang bị đầy đủ, hoàn chỉnh.

3. Định hướng giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam hiện nay

Dưới tác động của CMCN 4.0, việc đào tạo ra những lao động nghề giản đơn, thực hiện những thao tác lặp đi lặp lại liên tục, cố định, không có khả năng dịch chuyển... đã trở nên lỗi thời. Như vậy, điều cơ bản nhất mà GDNN cần đạt được trong giai đoạn tiếp theo chính là cần xây dựng một hình mẫu lao động nghề có thể thích ứng tốt với sự biến đổi của nền kinh tế - xã hội, cụ thể đảm bảo những tiêu chí như:

- Có năng lực cốt lõi bắt buộc phải có trong bối cảnh CMCN 4.0 và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng của Việt Nam. Trong đó, năng lực cốt lõi được hiểu là năng lực cốt lõi trong thế kỷ XXI mà tất cả lao động cần được trang bị (Trilling, B., & Fadel, C., 2009), gồm: năng lực hợp tác, giao tiếp, sử dụng công nghệ thông tin; văn hóa - xã hội; năng lực sáng tạo, tư duy phê phán và giải quyết vấn đề.

- Có khả năng thích nghi nhanh với sự thay đổi của nền sản xuất, kinh tế - xã hội.

- Có khả năng học tập liên tục trong môi trường tri thức biến đổi nhanh chóng; có khả năng di chuyển nghề nghiệp một cách linh hoạt.

Để đạt được yêu cầu đó, việc phát triển hệ thống GDNN Việt Nam cần tập trung vào những vấn đề sau:

Thứ nhất, cần coi phát triển GDNN là nhiệm vụ của toàn xã hội, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng năng suất lao động, năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, địa phương và quốc gia trong bối cảnh CMCN 4.0 ngày càng phát triển mạnh mẽ. Cần chú trọng đào tạo sản phẩm của GDNN có năng lực cạnh tranh khu vực và quốc tế, hội tụ cả kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp chuẩn tắc.

Thứ hai, cần phát triển GDNN cân đối cả về quy mô, cơ cấu và chất lượng đào tạo, phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, vùng miền và địa phương trong từng thời kỳ nhất định.

Thứ ba, cần phát triển GDNN theo hướng mở, đa dạng, linh hoạt, hiện đại, chất lượng, hiệu quả, dễ tiếp cận, mang tính liên thông và đạt tiêu chuẩn quốc tế.

Thứ tư, cần tiến hành xã hội hoá, số hoá hoạt động GDNN, gắn kết chặt chẽ giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp, tăng cường đào tạo theo nhu cầu xã hội; từng bước nâng cao chất lượng GDNN đạt chuẩn chất lượng khu vực và quốc tế. Nhanh chóng thực hiện chuyển đổi số, ứng dụng CNTT trong quản lý, điều hành, tổ chức hoạt động dạy - học nghề.

4. Giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam hiện nay

4.1. Thay đổi nhận thức trong đào tạo nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Ở góc độ nhà nước, cần đổi mới tư duy chiến lược trong quản lý GDNN theo hướng tăng quyền tự chủ, dẫn tới tự chủ hoàn toàn cho các cơ sở GDNN về nhân sự, tài chính, cơ sở vật chất, xây dựng kế hoạch hoạt động... Nhà nước nên thực hiện cơ chế đặt hàng và đấu thầu đào tạo nhằm tăng tính cạnh tranh, chủ động, sáng tạo của các trường nghề trong công tác đào tạo gắn với nhu cầu thị trường. Nhà nước cũng cần công bố Khung trình độ quốc gia (KTĐQG) về GDNN theo định hướng kết quả, chú trọng tới việc đào tạo khả năng đưa ra quyết định, giải quyết vấn đề và đổi mới, có khả năng tự học và học suốt đời (Frey, C. B., & Osborne, M. A., 2013; Phạm Đỗ Nhật Tiến, 2019; Asian Development Bank, 2018).

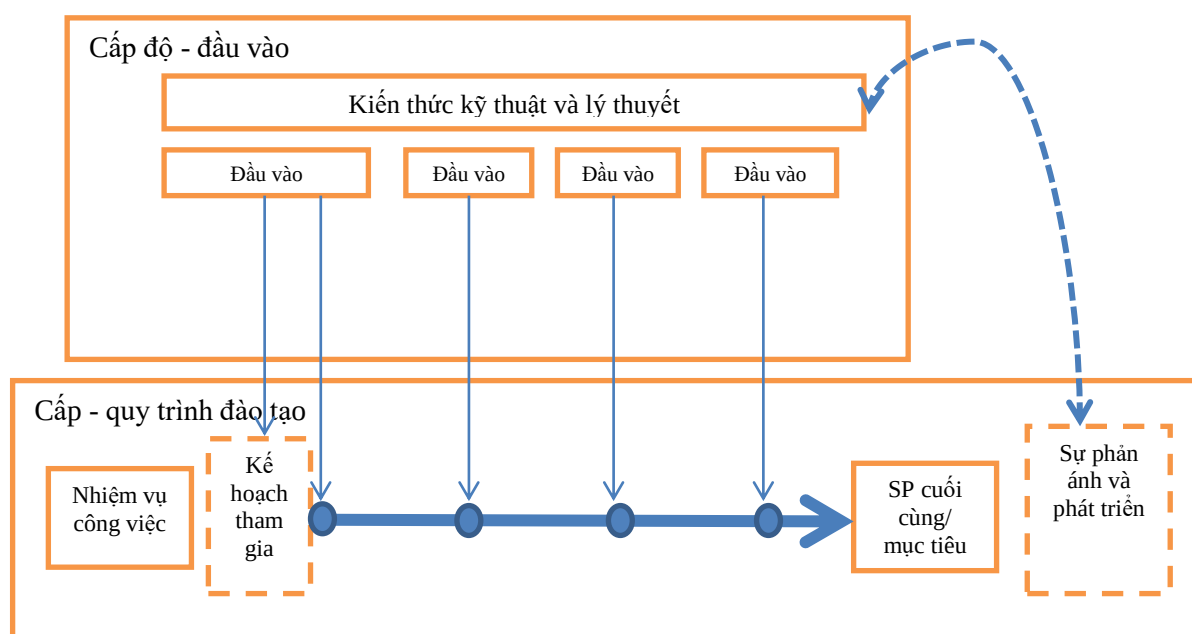
Về phía các cơ sở GDNN, bản thân các trường cần chủ động trong xây dựng chương trình đào tạo nghề hướng tới nhu cầu xã hội. Theo đó, các trường cần tìm kiếm và thống nhất

mô hình đào tạo phù hợp với trình độ kinh tế - xã hội cũng như văn hoá quốc gia, vùng miền, đồng thời đáp ứng các tiêu chuẩn khoa học - công nghệ trung bình của thế giới.

Để xây dựng được mô hình đào tạo phù hợp với trình độ của lao động cũng như nhu cầu của xã hội, các trường cần thay đổi cách tiếp cận về GDNN theo hướng hiện đại hơn, áp dụng cho tất cả các địa điểm học tập và các ngành nghề, dựa trên sự kết hợp giữa việc phát triển các kỹ năng tập trung vào các chức năng công việc và giáo dục kỹ thuật thiên về thực hành hơn là lý thuyết. Các hệ thống GDNN tốt nhất phải là hệ thống ươm mầm nhân tài, cho phép tạo ra nhiều cơ hội để phát triển nghề nghiệp thông qua giáo dục và đào tạo nghề (Frey, C. B., & Osborne, M. A., 2013; Phạm Đỗ Nhật Tiến, 2019; Asian Development Bank, 2018). GDNN không chỉ hướng tới việc nâng cao năng lực hoặc trình độ, kỹ năng của lực lượng lao động nói chung, mà còn phải tạo điều kiện cho việc đào tạo linh hoạt trong suốt vòng đời (Scott, C. L., 2015).

Trong bối cảnh phát triển của CMCN 4.0, lao động nghề cũng cần được đào tạo thêm các kỹ năng khác bổ trợ như: tư duy phê phán, năng lực hợp tác, giao tiếp... Tại nhiều quốc gia trên thế giới, GDNN thường được phát triển theo hướng vừa chú trọng đào tạo các kỹ năng nghề cơ bản, vừa tiếp cận theo trình độ năng lực của lao động nghề, xây dựng mô hình năng lực trong GDNN, việc học tập nghề dựa trên việc giao các nhiệm vụ học tập và tổ chức học tập theo các đồ án (Frey, C. B., et al., 2013).

Hình 1: Mô hình năng lực trong giáo dục nghề nghiệp



Nguồn: Thomas Schroder, 2019; Scott, C. L., 2015

Trong Hình 1, các năng lực gồm: kiến thức, kỹ năng, khả năng và sự sẵn sàng cho các hành động độc lập được thiết kế trong các học phần, hướng tới việc cung cấp cho người học tư duy độc lập, khả năng phán đoán, quyết định và hành động, thông qua đó đạt được

KTĐQG. Để có thể thiết kế được các học phần đáp ứng mô hình dạy học trên, đòi hỏi những người chịu trách nhiệm cần tập trung vào 3 vấn đề chính:

- Tập trung vào bản chất của công việc: công việc đó đang thay đổi như thế nào, các nhiệm vụ, các công cụ và tổ chức công việc như thế nào? Bản thân GDNN và đào tạo công nghệ phải thay đổi như thế nào trước sự thay đổi của công việc?

- Chất lượng giáo dục: cần có sự tham gia của các lực lượng xã hội và cá nhân nào? Cần áp dụng những phương pháp giáo dục nào để đạt được các yêu cầu cần thiết cho việc phát triển KTĐQG theo từng loại hình đào tạo khác nhau và phục vụ cho việc học tập suốt đời?

- Nhân sự của hệ thống GDNN cần được đào tạo theo hướng nào để biến họ trở thành tác nhân thay đổi và lan tỏa thay đổi, thực hiện được các mục tiêu đào tạo đã nêu trên?

Điều này khá phù hợp với định hướng đổi mới GDNN của Việt Nam. Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 đã quy định trong Điều 6, khoản 1, về việc “Phát triển giáo dục nghề nghiệp mở, linh hoạt, đa dạng theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế, liên thông giữa các trình độ giáo dục nghề nghiệp và liên thông với các trình độ đào tạo khác”. Tuy nhiên, trên thực tế việc thực thi vẫn là quá xa vời, việc đưa các tiến bộ của GDNN mở như: tài nguyên giáo dục mở, khóa học trực tuyến mở đại chúng vào dạy và học trong GDNN vẫn còn rất mới mẻ. Do vậy, thời gian tới cần tập trung ưu tiên vào các nhiệm vụ sau:

- Hoàn thiện và đổi mới KTĐQG với các chuẩn đầu ra phù hợp cho từng trình độ, ngành nghề, từ đó hình thành bản đồ năng lực thực hành nghề cần thiết, hay chính là xây dựng được các mô hình đào tạo nghề phù hợp với từng cơ sở GDNN, đáp ứng yêu cầu biến động cao và liên thông của thị trường lao động trong bối cảnh CMCN 4.0.

- Chuyển đổi kỹ thuật số do hệ quả của CMCN 4.0 sẽ có tác động sâu rộng đến hệ thống GDNN và thị trường lao động trên phạm vi toàn cầu, đòi hỏi các trường nghề cũng cần nhanh chóng đổi mới và thích ứng với tiến bộ công nghệ, cập nhật nội dung đào tạo theo hướng có lợi cho sự phát triển. Các cơ sở GDNN cần tận dụng quyền hạn tự chủ trong xây dựng nội dung, chương trình theo hướng áp dụng tiến bộ của công nghệ thông tin trong chương trình dạy và học, đẩy mạnh triển khai đào tạo trực tuyến, phát triển các tài nguyên giáo dục mở, tạo điều kiện giúp người lao động có thể nhanh chóng cập nhật, nâng cao các kỹ năng nghề suốt đời.

- Cải thiện hệ thống thông tin và phản hồi của thị trường lao động nghề, đáp ứng sự thông suốt và thu thập đúng, đủ thông tin, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác dự báo của thị trường lao động, làm kim chỉ nam cho hoạt động sắp xếp, tổ chức lại, đổi mới hệ thống GDNN của Việt Nam.

- Nâng cao ý thức về đổi mới GDNN theo hướng hiện đại, tính cấp bách và định hướng, mục tiêu GDNN trong bối cảnh CMCN 4.0 không chỉ trong đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước, cán bộ quản lý của các cơ sở GDNN mà còn ở trong đội ngũ cán bộ, giảng viên dạy nghề và toàn thể lao động nghề cũng như toàn thể doanh nghiệp sử dụng lao động nghề.

4.2. Tăng cường sự tham gia của các bên trong giáo dục nghề nghiệp

Trong hội nhập quốc tế về GDNN, mục tiêu cao nhất của các cơ sở GDNN chính là cung cấp cho người lao động những kỹ năng theo chuẩn quốc tế, đáp ứng yêu cầu của

thị trường lao động ngày càng phức tạp. Tuy nhiên, nếu chỉ dựa vào sự cố gắng của một mình hệ thống GDNN, không khỏi có tính phiến diện. Vì vậy, cần thiết phải kêu gọi sự tham gia tích cực của các bên khác trong chuỗi giá trị GDNN, đặc biệt là sự tham gia của các doanh nghiệp - những người sử dụng lao động trực tiếp, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), các doanh nghiệp lớn, các doanh nghiệp hướng tới xuất khẩu.

Đặc biệt, cần đẩy mạnh việc đào tạo theo phương thức học nghề nhằm mang lại lợi ích cho cả 3 bên: doanh nghiệp - có được nhân lực phù hợp; người học - được đào tạo bài bản và có ngay việc làm tốt; nhà trường - nâng cao chất lượng và uy tín trong đào tạo nghề. Đây vốn là phương thức đào tạo nghề truyền thống, nhất là ở các làng nghề của Việt Nam. Tuy nhiên, trong hệ thống GDNN hiện nay, chúng ta vẫn đang đặt trọng tâm vào đào tạo trong nhà trường và lớp, thiên về đào tạo lý thuyết, coi nhẹ học nghề, coi nhẹ việc học tập suốt đời. Trong thời đại CMCN 4.0, GDNN cần coi doanh nghiệp là “cánh tay nối dài” trong hoạt động đào tạo của cơ sở GDNN, nhờ đó tận dụng được các trang thiết bị và công nghệ của doanh nghiệp phục vụ cho công tác đào tạo, hình thành năng lực nghề nghiệp cho người học trong quá trình đào tạo và thực tập tại doanh nghiệp.

Việc tham gia của doanh nghiệp vào đào tạo nghề là vô cùng cần thiết. Để khuyến khích và tạo tính lan tỏa cao trong việc liên kết đào tạo, cần chú ý:

- Lựa chọn ưu tiên đầu tư một số ngành nghề cụ thể phục vụ trực tiếp CMCN 4.0 làm mũi nhọn chủ đạo, có tác động lan tỏa cao tới các ngành, lĩnh vực khác trong nền kinh tế như: công nghệ thông tin, vật lý, sinh học, logistics, nông nghiệp công nghệ cao... Tiếp đó, cần xây dựng và vận hành cơ chế phối hợp giữa 3 bên trong đào tạo GDNN: Nhà nước - nhà trường - nhà doanh nghiệp thông qua các chương trình phối hợp công tác giữa Tổng cục GDNN với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), các hiệp hội, tập đoàn, doanh nghiệp lớn trong và ngoài nước.

- Thúc đẩy tính chủ động của các bên (địa phương, nhà trường và doanh nghiệp) trong tìm kiếm và xây dựng mối liên kết với các bên còn lại. Đặc biệt, cần thúc đẩy tính chủ động của doanh nghiệp thông qua việc thông tin về cơ chế, chính sách, lợi ích của doanh nghiệp khi tham gia đào tạo nghề nghiệp.

Hình thức liên kết đào tạo hiện nay chủ yếu là tiếp nhận học viên của cơ sở GDNN đến thực tập, nhưng cũng phải tăng cường các hình thức liên kết khác như: trao đổi giáo viên, đào tạo nghề cho đội ngũ giáo viên, tham gia xây dựng khung kỹ năng và chương trình đào tạo, cử cán bộ trợ giảng cho các đơn vị, cơ sở GDNN... Cơ quan quản lý nhà nước cần xây dựng nhiều cơ chế chính sách, khuyến khích doanh nghiệp gắn chính sách liên kết đào tạo nghề với chính sách tuyển dụng, sử dụng lao động, đào tạo và đào tạo lại lao động phù hợp với chiến lược phát triển của doanh nghiệp trong bối cảnh CMCN 4.0. Cần đẩy mạnh công tác thông tin, phân tích dự báo thị trường lao động, từ đó cảnh báo và nâng cao ý thức của doanh nghiệp đối với đổi mới công nghệ và nâng cao tay nghề lao động; hình thành tâm lý và ý thức về nâng cao chất lượng đào tạo nghề cũng như trách nhiệm của doanh nghiệp trong GDNN.

- Tại các địa phương, cơ sở GDNN cần thiết lập bộ phận chuyên quan hệ với doanh nghiệp; tích cực trong chỉ đạo và hướng dẫn các cơ sở GDNN thuộc thẩm quyền quản lý tăng cường gắn kết với doanh nghiệp. Cần xây dựng và triển khai các chương trình hợp tác

giữa cơ quan quản lý nhà nước - nhà trường và doanh nghiệp theo cơ chế hiệu quả; hoàn thiện website kết nối doanh nghiệp phục vụ cho công tác thông tin, chỉ đạo, điều hành...

4.3. Nâng cao năng lực và chất lượng của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp thông qua hoạt động đào tạo, tự đào tạo và bồi dưỡng, trao đổi hợp tác quốc tế

Thứ nhất, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm của giáo viên GDNN phù hợp với sự biến đổi nghề nghiệp tại các doanh nghiệp.

Thứ hai, đổi mới chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo hướng chuẩn hoá. Nội dung chương trình đào tạo cần phải cập nhật, được xây dựng trên mô hình năng lực. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh áp dụng tiến bộ của công nghệ thông tin trong hoạt động dạy và học, triển khai đào tạo trực tuyến, phát triển các tài nguyên giáo dục mở nhằm tiếp cận nhanh hơn, dễ dàng hơn và rộng hơn với các đối tượng người học. Qua đó, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động cập nhật, nâng cao kỹ năng và khả năng học tập suốt đời.

Thứ ba, đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học tại các cơ sở GDNN, gắn hoạt động nghiên cứu với các hoạt động chuyển giao kết quả nghiên cứu tại cơ sở. Chú trọng phát triển các nghiên cứu mô phỏng, nghiên cứu tương tác người - máy. Bên cạnh đó, tăng cường hoạt động trao đổi đào tạo, hợp tác chuyển giao công nghệ và chương trình đào tạo với các trường nghề ở nước ngoài, các chương trình tiên tiến ở trong nước. Trong hoạt động này, cần có sự hỗ trợ về mặt chính sách, cơ chế của nhà nước, tạo điều kiện thuận lợi về mặt pháp lý và xã hội để các nhà đầu tư nước ngoài mở cơ sở GDNN chất lượng cao tại Việt Nam, mở rộng các hình thức liên doanh, liên kết trong đào tạo nghề.

5. Kết luận

CMCN 4.0 ảnh hưởng tới mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội của tất cả các quốc gia trên thế giới, đồng thời cũng thay đổi bản chất của GDNN. Trong những năm qua, chất lượng GDNN của Việt Nam không ngừng tăng lên nhưng vẫn còn tụt hậu khá xa so với chất lượng nghề của thế giới và yêu cầu về lao động của thị trường lao động trong bối cảnh CMCN 4.0. Thực tế cho thấy, CMCN 4.0 đã tiến vào giai đoạn quan trọng, đây là thời điểm để cả hệ thống GDNN của Việt Nam nắm lấy sự thay đổi, thích nghi, biến đổi và phát triển. Nếu không thể nhanh chóng thay đổi, hậu quả là sự tụt hậu sâu hơn so với nền sản xuất thế giới. Để nâng cao chất lượng của lao động, đòi hỏi cần phải thay đổi căn bản giáo dục, đặc biệt là GDNN trong tương lai, trong đó, cần thiết phải định hướng cụ thể mục tiêu của GDNN, xây dựng và hoàn thiện mô hình GDNN cũng như tập trung hoàn thiện cơ chế tổ chức thực thi các chính sách phát triển nghề nghiệp, tăng cường sự tham gia của các tổ chức, doanh nghiệp trong đào tạo nghề; đồng thời thực hiện đồng bộ các giải pháp như: thay đổi nhận thức trong đào tạo nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; tăng cường sự tham gia của các bên trong GDNN; nâng cao năng lực và chất lượng của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý GDNN thông qua nhiều hoạt động đào tạo, tự đào tạo và bồi dưỡng, trao đổi hợp tác quốc tế.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Hữu Bắc (2020), “Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp tiếp cận trình độ các nước trong khu vực và quốc tế”, Tạp chí *Lao động và Xã hội*, số 628.
2. Vũ Xuân Hùng (2019), *Một số vấn đề về phát triển kỹ năng nghề nghiệp*, Diễn đàn quốc gia nâng tầm kỹ năng lao động Việt Nam, Hà Nội.
3. Phạm Đỗ Nhật Tiến (2019), *Yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Diễn đàn quốc gia nâng tầm kỹ năng lao động Việt Nam, Hà Nội.
4. Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M., (2016), *Where machines could replace humans - And where they can't (yet)*, San Francisco, CA: McKinsey & Company.
5. Frey, C. B., & Osborne, M. A., (2013), *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? Technological forecasting and social change* (Working Paper), Oxford, UK: Oxford Martin School.
6. Organization for Economic Co-operation and Development (2016), *Tax policy reforms in the OECD*, OECD Publishing, Paris.
7. Trilling, B., & Fadel, C., (2009), *21st century skills: Learning for life in our times*, San Francisco, CA: Jossey-Bass Wiley Imprint.
8. Nguyễn Nam Hải (2020), *Ảnh hưởng của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đến người lao động và các hàm ý chính sách*, <http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/anh-huong-cua-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-40-den-nguoi-lao-dong-va-cac-ham-y-chinh-sach-330736.html>, truy cập ngày 15/1/2021.
9. Phạm Thị Thu Hiền (2019), *Thị trường lao động Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0*, <http://consosukien.vn/thi-truong-lao-dong-viet-nam-trong-boi-can-cmcn-4-0.htm>, truy cập ngày 20/1/2021.
10. Asian Development Bank (2018), *How technology affects jobs. In Asian development outlook 2018*. Manila: Asian Development Bank. Retrieved from <http://www.adb.org/sites/default/files/publication/411666/ado2018-themechapter.pdf>, truy cập ngày 21/1/2021.
11. Ledward, B., & Hirata, D., (2011), *An overview of 21st century skills for students and teachers - A summary and case study*, *Open Journal of Leadership*, In Pacific Policy Research Center Honolulu: Kamehameha Schools-Research & Evaluation (Ed.), www.ksbe.edu/_assets/spi/pdfs/21st_Century_Skills_Brief.pdf, truy cập ngày 21/1/2021.
12. Scott, C. L., (2015), *The futures of learning 1-Why must learning content and methods change in the 21st century?* Paris: UNESCO Education Research and Foresight, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000234807>, truy cập ngày 21/1/2021.
13. Thomas Schroder (2019), *A regional approach for the development of TVET systems in the light of the 4th industrial revolution: the regional association of vocational and technical education in Asia*, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14480220.2019.1629728>, truy cập ngày 21/1/2021.