

Biện pháp nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động

Phan Hoài Loan*, Lê Thị Thơ**

*ThS. Trường Cao đẳng nghề Cần Thơ

**TS. Trường Cao đẳng nghề Cần Thơ

Received: 12/11/2024; Accepted: 20/11/2024; Published: 28/11/2024

Abstract: Human resources are a fundamental factor that plays a decisive role in the rapid and sustainable development of a country. To have high-quality human resources, the quality of vocational education and training system plays a crucial role. In this article, the author emphasizes the importance and factors that help vocational education institutions enhance the quality of vocational training for the workforce, meeting the high-quality human resource requirements of the labor market in general, and of businesses, manufacturing, commerce, and services in particular.

Keywords: Vocational Education, Labor Market, High-quality Human Resources.

1. Đặt vấn đề

Mục tiêu chung phát triển nguồn nhân lực hiện nay của Việt Nam là nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và phát triển toàn diện con người Việt Nam về Chính trị, trí tuệ, đạo đức, ý chí và thể lực. Hình thành nên đội ngũ lao động chất lượng cao có cơ cấu trình độ, tay nghề đáp ứng các yêu cầu cần thiết tại các vị trí việc làm hiện nay của thị trường lao động. Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) là một bộ phận trong hệ thống giáo dục quốc dân, có chức năng đào tạo người lao động có trình độ về chuyên môn, kỹ thuật để tham gia vào các hoạt động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ theo nhu cầu của thị trường lao động nói chung, của các nhà tuyển dụng nói riêng.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Đặc điểm của GDNN

- GDNN gắn kết chặt chẽ và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và việc làm: GDNN có mục tiêu là tạo điều kiện cho người lao động có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm thông qua đào tạo, bồi dưỡng năng lực cho từng người học, người lao động phù hợp với những yêu cầu của thị trường lao động trong tiến trình phát triển KT- XH.

- GDNN gắn kết chặt chẽ với quá trình lao động nghề nghiệp thực tế và công việc hàng ngày của người lao động: Có ba cách thực hiện đào tạo trong GDNN đáp ứng được các vấn đề đã nêu: 1) Quá trình lao động được đưa vào trong nhà trường, cụ thể là đưa các nhiệm vụ, công việc thực tế tại các vị trí việc làm vào đào tạo trong nhà trường; 2) Người học được tham gia vào quá trình lao động thực tế; 3) kết hợp đào tạo trong nhà trường và việc làm thực tế của lao động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ. Do đó, cần xác định mô

hình hoạt động thể hiện toàn bộ những nhiệm vụ và công việc cụ thể của một vị trí việc làm tương ứng với một nghề nhất định với các cấp độ năng lực nghề nghiệp thông qua việc thực hiện quá trình phân tích nghề.

- GDNN tập trung đào tạo năng lực thực hành nghề nghiệp và giáo dục đạo đức cho người học: Mục tiêu của GDNN đòi hỏi nội dung GDNN phải tập trung đào tạo những năng lực thực hành nghề nghiệp bao gồm kiến thức, kỹ năng lao động chung và kỹ năng thực hành nghề nghiệp ở một nghề cụ thể, coi trọng giáo dục đạo đức, rèn luyện tác phong công nghiệp... cho người lao động tương lai phải thực hiện một cách thành thạo. Ngoài ra, GDNN có tính mở, tính liên thông, nó thể hiện ở cách thức tổ chức quá trình đào tạo hết sức linh hoạt, giúp cho người học trong hệ thống GDNN có cơ hội học tập theo nhu cầu, điều kiện và nhịp độ của bản thân.

2.2. Thị trường lao động

2.2.1. Khái niệm thị trường lao động

Theo tự điển Kinh tế thị trường, “Thị trường lao động” được coi là nơi mua bán sức lao động diễn ra giữa người lao động (cung lao động) và người sử dụng lao động (cầu lao động). Như vậy, mối quan hệ trên thị trường lao động thực chất cũng là quan hệ giữa cung và cầu lao động.

Theo chuyên gia tư vấn thuộc Tổng cục GDNN cho rằng “thị trường lao động” được hiểu là một hệ thống trao đổi giữa những người đã có việc làm hoặc đang tìm việc làm (cung lao động) và những người sử dụng lao động hoặc đang tìm kiếm lao động (cầu lao động). Theo quan điểm này, sự trao đổi và thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động trên

thị trường lao động liên quan đến quan hệ lao động (tuyển dụng, tiền lương, điều kiện và môi trường lao động...) trong lĩnh vực thuê mướn lao động.

2.2 Đặc điểm của thị trường lao động

- Thị trường lao động hoạt động theo các quy luật khách quan của kinh tế thị trường.

- Hàng hóa được đem ra trao đổi trên thị trường lao động là sức lao động. Đó là loại hàng hóa đặc biệt, hàng hóa sức lao động sau khi được trao đổi, đưa vào sử dụng trở thành yếu tố đầu vào của sản xuất để tạo ra sản phẩm hàng hóa, dịch vụ.

- Quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động là quan hệ thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động. Để quan hệ lao động diễn ra bình thường trong thị trường lao động, Nhà quy định những tiêu chuẩn, quy tắc các nội dung thuộc quan hệ lao động làm căn cứ cho các bên tự quyết định và tự chịu trách nhiệm trong thỏa thuận, thương lượng.

2.3 Cung - cầu lao động

2.3.1 Cung lao động

Cung lao động được phân biệt rõ giữa cung thực tế và cung tiềm năng. Cung thực tế bao gồm cổ người lao động trong lực lượng lao động đang làm việc và tạm thời không có việc làm, song có nhu cầu việc làm và đang đi tìm việc làm. Còn cung tiềm năng bao gồm cả những người trong lực lượng lao động và người trong độ tuổi lao động không thuộc lực lượng lao động, có khả năng lao động như: đang đi học, làm công việc nội trợ hoặc không có nhu cầu làm việc.

2.3.2 Cầu lao động

Cầu lao động là khả năng thuê số lượng lao động của người sử dụng lao động trên thị trường lao động trong một khoảng thời gian nhất định. Cầu lao động có thể được xác định trong phạm vi quốc gia, một địa phương, một ngành hay một đơn vị kinh tế. Như vậy, về lý thuyết cầu lao động phản ánh số lượng lao động phù hợp với chất lượng và cơ cấu nhất định mà người sử dụng lao động có khả năng thuê để sản xuất ra hàng hóa và dịch vụ với mức tiền công, tiền lương nhất định.

3. GDNN dưới tác động của thị trường lao động

Trong mối quan hệ với thị trường lao động, hệ thống GDNN phải thỏa mãn lợi ích của tất cả các bên tham gia thị trường lao động, đồng thời phải đảm bảo hiệu quả và sự bình đẳng, công bằng xã hội trong giáo dục. Quy luật cung - cầu trong thị trường lao động đòi hỏi phải gắn đào tạo với cầu lao động trên thị trường lao động nhằm đáp ứng các yêu cầu về số lượng, về cơ cấu trình độ, ngành nghề, vùng miền của lao động. Phát triển nền kinh tế thị trường có tác động rất mạnh đến cơ cấu việc làm và khiến nó luôn biến động, thay

đổi. Theo quy luật cạnh tranh của thị trường lao động, ai có khả năng đáp ứng các yêu cầu lao động mà người sử dụng lao động đòi hỏi thì sẽ trở thành người có nhiều cơ hội có việc làm trong thị trường lao động. Do đó, các cơ sở GDNN phải tuân theo quy luật cạnh tranh để tồn tại và phát triển, nhưng phải cạnh tranh một cách lành mạnh thông qua việc đào tạo có chất lượng, có như vậy cạnh tranh mới là động lực cho sự phát triển. Quy luật giá trị trong thị trường lao động buộc GDNN phải lấy chất lượng đào tạo là sự sống còn và coi đào tạo là sự gia tăng giá trị đích thực của nhân lực được đào tạo ra để giành lợi thế trong thị trường lao động.

4. Biện pháp nâng cao chất lượng GDNN đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động

4.1 Mục tiêu đào tạo trong GDNN theo chuẩn đầu ra đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và các nhà tuyển dụng

Mục tiêu đào tạo là kết quả mong muốn đạt được, thể hiện đến quá trình hình thành và phát triển nhân cách của người học sau khi kết thúc quá trình đào tạo, nó thể hiện càng gần với chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo và chuẩn năng lực nghề nghiệp ở trình độ nghề tương ứng càng tốt. Mục tiêu đào tạo phải phản ánh sát hợp các yêu cầu của vị trí việc làm trong thị trường lao động (chuẩn năng lực nghề nghiệp) thì người học được đào tạo có chất lượng sau khi ra trường sẽ có năng lực thực hiện tốt các yêu cầu năng lực tại các vị trí việc làm với hiệu suất và chất lượng cao, nghĩa là hiệu quả đào tạo nghề nghiệp cao.

4.2 Phát triển chương trình – biên soạn giáo trình đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp theo định hướng thị trường và hội nhập quốc tế

Mục tiêu đào tạo trong GDNN thể hiện người học với nhân cách sẽ thay đổi, cải biến thông qua quá trình đào tạo, nó thể hiện kiểu cấu trúc nhân cách với các năng lực thực hiện gồm kiến thức, kỹ năng, năng lực tự chủ chịu trách nhiệm phù hợp với mỗi ngành nghề được đào tạo. Để thực hiện được mục tiêu đào tạo, người học cần phải tiếp nhận một hệ thống các nội dung đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp, bao gồm những yếu tố cơ bản sau:

- Hệ thống những tri thức về tự nhiên, xã hội, kỹ thuật, tư duy và cách thức hoạt động.
- Hệ thống những kỹ năng, kỹ xảo hoạt động trí óc và chân tay.
- Hệ thống kinh nghiệm hoạt động sáng tạo.
- Kinh nghiệm về thái độ đối với con người.

Chương trình đào tạo với ý nghĩa đầy đủ không chỉ bao gồm các nội dung đào tạo mà còn bao gồm tất cả các loại hoạt động mà người học thực hiện trong

sự hướng dẫn có chủ đích của nhà trường. Như vậy, chương trình đào tạo ít nhất cũng phải chứa đựng nội dung đào tạo, phương pháp đào tạo và trình tự của quá trình đào tạo.

Một trong những nguyên tắc quan trọng của quá trình xây dựng chương trình đào tạo trong GDNN cần xác định rõ nhiệm vụ, công việc thực tế của nghề cụ thể, do đó nội dung đào tạo trong GDNN phải xuất phát từ kết quả phân tích nghề, có như vậy chương trình đào tạo GDNN mới có thể đào tạo ra lực lượng lao động phù hợp và đáp ứng được các yêu cầu đặt ra của thị trường lao động, của các nhà tuyển dụng trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ.

Giáo trình đào tạo trong GDNN được biên soạn theo các nội dung được thực hiện trong hoạt động phân tích nghề thông qua chương trình đào tạo, có sự tham gia của doanh nghiệp. Trong quá trình phân tích nghề có các danh mục các công việc ở các cấp trình độ khác nhau, mô tả từng công việc trong nghề, tiêu chuẩn kiến thức và kỹ năng thực hành cho từng công việc. Do đó, chương trình, giáo trình trong GDNN khi xây dựng và biên soạn phù hợp, đầy đủ nội dung theo từng cấp độ đào tạo. Có như vậy mới nâng cao chất lượng đào tạo trong GDNN.

4.2 Xác định các PPDH kết hợp với các hình thức tổ chức đào tạo trong GDNN theo năng lực thực hiện

GV cần thực hiện các hình thức tổ chức đào tạo lấy người học làm trung tâm, PPDH theo năng lực thực hiện nhằm thực hiện tốt các nội dung đào tạo. Các hình thức tổ chức đào tạo đạt hiệu quả như: Tự học tự nghiên cứu, tham quan, làm khóa luận... Đặc biệt, trong GDNN chú trọng đặc biệt đến thực hành, thực tập, tham gia sản xuất...

4.3 Trang thiết bị đào tạo

Các cơ sở GDNN muốn có nâng cao chất lượng đào tạo thì cần trang bị đầy đủ máy móc, trang thiết bị, nguyên vật liệu... cần thiết cho các hoạt động đào tạo, nhà xưởng, lớp học, phòng thí nghiệm và các cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo đòi hỏi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu, tiêu chuẩn cần thiết theo chuẩn đầu ra của quá trình đào tạo tại cơ sở GDNN.

4.4 Phát triển đội ngũ GV theo hướng chuẩn hóa nghề nghiệp, hiện đại hóa

Cần xây dựng các bộ tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể nghề nghiệp GV theo các cấp trình độ với các cấp trình độ đào tạo tương ứng. Trên cơ sở đó xây dựng lại mô hình hoạt động của nhà giáo GDNN đồng thời xây dựng lại mô hình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo GDNN. Cần đổi mới nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng và đa dạng hóa phương thức đào tạo, bồi dưỡng. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng các kỹ

năng cần thiết của nhà giáo GDNN, đặc biệt là kỹ năng tự học, tự nghiên cứu tìm tòi, sáng tạo khoa học kỹ thuật của mỗi nhà giáo GDNN, đáp ứng được yêu cầu giảng dạy kiến thức, kỹ năng, năng lực tự chủ tự chịu trách nhiệm cho người học, giúp người học sau khi tốt nghiệp có thể đáp ứng tốt các yêu cầu đặt ra của thị trường lao động nói chung, các vị trí việc làm của các doanh nghiệp, các nhà tuyển dụng từng ngành nghề cụ thể nói riêng.

4.5 Đánh giá kiểm định chất lượng quá trình đào tạo trong GDNN

Đối với sự phát triển của kinh tế thị trường và yêu cầu đặt ra của thị trường lao động, nền giáo dục nói chung, GDNN nói riêng cũng phải định hướng và tuân thủ theo các quy luật cơ bản của thị trường. Trong bối cảnh đó, kiểm định chất lượng trở thành công cụ hữu hiệu để duy trì các chuẩn chất lượng và không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, đặc biệt là những người học tin tưởng chắc chắn rằng một cơ sở đào tạo đã được kiểm định và công nhận là cơ sở đảm bảo chất lượng đào tạo của cơ sở đó. Dựa vào các bộ tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở GDNN để có thể xây dựng riêng bộ tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể cho mỗi cơ sở GDNN. Trong quá trình xây dựng bộ tiêu chí, tiêu chuẩn của cơ sở GDNN cần có sự tham gia đóng góp của tập thể cán bộ, GV, nhân viên, đồng thời phải có sự tham gia của các doanh nghiệp, các nhà sử dụng lao động, từ đó có sự đồng thuận và thống nhất cao giữa nhà trường và doanh nghiệp.

3. Kết luận

Để đáp ứng các yêu cầu tại vị trí việc làm trong thị trường lao động và của các nhà tuyển dụng, đòi hỏi các cơ sở GDNN phải nâng cao chất lượng đào tạo để cung cấp đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng của lực lượng lao động, đặc biệt là lực lượng lao động chất lượng cao. Do đó, việc tìm ra các biện pháp để giải quyết các vấn đề sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng được các yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao của thị trường lao động, đồng thời tạo được thương hiệu, uy tín cho cơ sở GDNN.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Đức Trí, Hồ Ngọc Vinh (2013), *Phương pháp dạy học trong đào tạo nghề*, NXB Giáo Dục Việt Nam.
2. Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề (2011), *Đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp vừa và nhỏ*, NXB Lao động - Xã hội.
3. Phan Văn Nhân (2009), *Giáo dục nghề nghiệp trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*, NXB Đại học Sư phạm.