



Đề xuất Chính sách

Thúc đẩy mối quan hệ đối tác ba bên để giải quyết sự khập khiễng kỹ năng:

Các chiến lược phát triển kỹ năng đổi mới để đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa của Việt Nam

Tháng 10 năm 2014

Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản
Văn phòng Việt Nam



Mục lục

Lời cảm ơn.....	ii
Viết tắt.....	ii
Tóm tắt Tổng quan.....	1
1. Phát triển kỹ năng hướng tới giai đoạn công nghiệp hóa tiếp theo.....	4
2. Những trở ngại chính trong việc tăng nguồn cung các kỹ thuật viên có kỹ năng.....	5
2.1. Sự cần thiết phải phân tích tại sao bên cung không thể bắt kịp nhu cầu kỹ năng.....	5
2.2. Sự khó khăn trong việc nắm bắt nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp.....	6
2.2.1. Thiếu hụt thông tin chi tiết về nhu cầu kỹ năng cụ thể.....	6
2.2.2. Những thay đổi năng động trong nhu cầu kỹ năng.....	6
2.3. Thông tin không đầy đủ về các nhu cầu của ngành công nghiệp để cung cấp cho sinh viên TVET.....	7
2.4. Vị thế xã hội thấp của các sinh viên tốt nghiệp TVET và các kỹ thuật viên.....	7
3. Các giải pháp chiến lược để giảm bớt sự khập khiễng kỹ năng.....	8
3.1. Ba giải pháp chiến lược để kết nối các cơ sở TVET và ngành công nghiệp.....	8
3.2. Các bước cơ bản trong Phát triển Quan hệ đối tác.....	8
3.3. Quản lý đào tạo theo chu trình (Chu trình PDCA trong đào tạo): Tối ưu hóa các chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu của ngành công nghiệp.....	9
3.4. Hệ thống hỗ trợ việc làm: Giúp sinh viên tìm được việc làm phù hợp và doanh nghiệp tìm được ứng viên phù hợp.....	12
3.5. Hệ thống Đánh giá Kỹ năng: Đảm bảo vị thế xã hội và kinh tế công bằng cho các kỹ thuật viên.....	14
4. Thúc đẩy phát triển kỹ năng dựa trên mối quan hệ đối tác ba bên giữa các cơ sở TVET, ngành công nghiệp và Chính phủ.....	16
4.1. Tầm quan trọng của quan hệ đối tác ba bên với các hành động.....	16
4.2. Các hành động cần có để nhân rộng Quản lý Đào tạo theo chu trình.....	17
4.2.1. Thúc đẩy sự tương tác giữa ngành công nghiệp và các cơ sở TVET.....	17
4.2.2. Thúc đẩy phát triển Chương trình đào tạo năng động.....	20
4.3. Các hành động cần thiết để mở rộng Hệ thống hỗ trợ việc làm.....	23
4.3.1. Cung cấp các thông tin về cơ hội việc làm một cách đầy đủ và chính xác cho sinh viên.....	23
4.3.2. Cải thiện chất lượng Chương trình thực tập.....	25
4.4. Các hành động cần thiết để cải tiến hệ thống đánh giá kỹ năng.....	26
4.4.1. Cải thiện độ tin cậy và sự công nhận xã hội đối với các kỳ thi kỹ năng.....	27
4.4.2. Mở rộng các kỳ thi đánh giá kỹ năng một cách chiến lược và bền vững.....	29
4.5. Giám sát kết quả của các hành động.....	30
5. Tổng kết và Con đường phía trước.....	31
Nguồn tham khảo.....	33
Danh sách phụ lục.....	33
Hộp 1. Khóa học ngắn hạn về bảo trì máy móc được phát triển trong khuôn khổ Dự án HaUI – JICA.....	11
Hộp 2. Các hoạt động 5S để cải thiện thái độ lao động.....	11
Hộp 3. Cải tiến thiết bị đào tạo thực hành thông qua hợp tác với các doanh nghiệp.....	12
Hộp 4. Triển khai một khóa ngắn hạn về quản lý chất lượng.....	12
Hộp 5. Đề chương trình thực tập có hiệu quả hơn thông qua sự hợp tác với doanh nghiệp.....	13
Hộp 6. Tổ chức các chuyến tham quan công ty một cách toàn diện.....	13
Hộp 7. Triển khai kỳ thi đánh giá kỹ năng vận hành trung tâm gia công.....	15
Hộp 8. Kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề vận hành máy tiện và máy phay đa năng.....	16
Hộp 9. Một ví dụ về tác động của cách giao tiếp hai chiều đối với việc thúc đẩy mối quan hệ đối tác.....	19
Hộp 10. Các chuyến tham quan cơ sở đào tạo trong sự hợp tác với các doanh nghiệp quản lý khu công nghiệp.....	19
Hộp 11. Buổi họp kết nối thí điểm giữa các cơ sở TVET và các doanh nghiệp Nhật Bản.....	20
Hộp 12. Cải tiến môn Vẽ cơ khí tại HaUI.....	21
Hộp 13. Nỗ lực giới thiệu các môn học mới trong khuôn khổ các dự án cấp cơ sở của JICA.....	21
Hộp 14. Khóa học của HaUI được thiết kế theo yêu cầu doanh nghiệp.....	22
Hộp 15. Tiến hành tư vấn nghề nghiệp thí điểm tại HaUI và những thách thức tồn tại.....	24
Hộp 16. Một vấn đề được thảo luận thường xuyên khi xây dựng chương trình thực tập.....	26
Hộp 17. Các doanh nghiệp Nhật Bản tận dụng các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề thế nào?.....	28
Hộp 18. Một công ty Việt Nam hàng đầu thực hiện kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề.....	28
Hộp 19. Chuyển giao kiến thức và công nghệ của HaUI cho các cơ sở TVET khác.....	32
Hộp 20. Dự án phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp nặng – công nghiệp hóa chất tại tỉnh Thanh Hóa.....	32
Hình 1. Cấu trúc của nguồn nhân lực công nghiệp.....	4
Hình 2. Thuyết chuyển đổi trong sự phát triển kỹ năng.....	5
Hình 3. Sự khập khiễng trong kỹ năng và các trở ngại chính của phía cung cấp.....	6
Hình 4. Các giải pháp chiến lược cho các trở ngại của bên cung.....	8
Hình 5. Các bước cơ bản trong Phát triển Quan hệ đối tác giữa các cơ sở giáo dục đào tạo và ngành công nghiệp.....	9
Hình 6. Tổng quan về quản lý đào tạo theo chu trình.....	10
Hình 7. Các bước cơ bản để nắm bắt nhu cầu của ngành công nghiệp.....	10
Hình 8. Tổng quan về hệ thống hỗ trợ việc làm.....	13
Hình 9. Sự vận động năng động của nhu cầu kỹ năng và vai trò của các cơ sở TVET.....	14
Hình 10. Quy trình xây dựng và triển khai kỳ thi đánh giá kỹ năng.....	15
Hình 11. Các hành động cần thực hiện để nhân rộng Quản lý Đào tạo theo chu trình.....	17
Hình 12. Chuyển chu trình phát triển quan hệ đối tác với doanh nghiệp từ tiêu cực sang tích cực.....	18
Hình 13. Các hành động cần thiết để mở rộng Hệ thống hỗ trợ việc làm.....	23
Hình 14. Các hành động cần thiết để cải tiến hệ thống đánh giá kỹ năng.....	27
Hình 15. Đường xoắn ốc tích cực của sự phát triển nguồn nhân lực công nghiệp tại địa phương.....	32

Lời cảm ơn

Bản Đề xuất Chính sách này do Junichi Mori, chuyên gia tư vấn JICA và là chuyên gia JICA của Dự án Phát triển Nguồn nhân lực kỹ thuật tại Đại học Công nghiệp Hà Nội, soạn thảo.

Bản Đề xuất Chính sách này có sự đóng góp trí tuệ của các cán bộ đối tác của các dự án JICA. Chúng tôi đánh giá cao những thông tin và nhận xét quý báu của Tiến sĩ Dương Đức Lân, Tổng Cục trưởng Tổng cục Dạy nghề; ông Nguyễn Văn Thảo, Phó Vụ trưởng Vụ Phát triển Nguồn nhân lực, Bộ Công thương (MOIT); Tiến sĩ Hà Xuân Quang, Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội; Tiến sĩ Lê Văn Tấn, Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh; Ông Phạm Đức Vinh, Hiệu trưởng Trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hà Nội; ông Vũ Đức Hoàn, Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Công nghiệp Hải Phòng; ông Lê Quốc Bình, Hiệu trưởng Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh và Tiến sĩ Trần Văn Xuyên, nguyên Hiệu trưởng Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội (TTC).

Chúng tôi xin được cảm ơn tất cả các doanh nghiệp, Ban quản lý các khu công nghiệp, các hiệp hội ngành nghề đã cung cấp những đóng góp quý báu trong các cuộc phỏng vấn và thảo luận. Đặc biệt, chúng tôi xin cảm ơn những nhận xét toàn diện của ông Yuichi Kobayashi, Chủ tịch Ban Phát triển nguồn nhân lực của Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam (JBAV) và đồng thời là Tổng Giám đốc Công ty TNHH Ricoh Imaging products (Việt Nam). Chúng tôi cũng bày tỏ sự trân trọng tới những đóng góp giá trị của Công ty TNHH Denso Việt Nam, Công ty TNHH Toho Việt Nam, Tổng công ty máy EBA, Công ty Cổ phần Ứng dụng Công nghệ CNC Việt Nam, Khu Công nghiệp Thăng Long I & II, Tập đoàn Phát triển Khu Công nghiệp Nomura- Hải Phòng và các doanh nghiệp khác.

Chúng tôi xin bày tỏ lòng biết ơn tới các nhận xét quý báu từ các tổ chức tài trợ quốc tế khác, đặc biệt là Tiến sĩ Horst Sommer, Giám đốc Chương trình Đổi mới đào tạo nghề tại Việt Nam của GIZ.

Cuối cùng, chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự đóng góp quý báu của nhóm chuyên gia JICA trong lĩnh vực phát triển kỹ năng gồm ông Takayuki Hayashida, ông Tomomichi Nishino, và ông Koji Takauchi thuộc Dự án tại Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (IUH), ông Yuhi Wakabayashi thuộc Dự án Trung tâm Hợp tác Nguồn nhân lực Việt Nam Nhật Bản (VJCC), ông Yorio Kanemaru và ông Koji Kanemaru thuộc Dự án tại Đại học Công nghiệp Hà Nội (HaUI), và ông Isao Furuta tại Tổng cục Dạy nghề (GDVT). Chúng tôi cũng xin cảm ơn những ý kiến quý báu của ông Fumio Inagawa, chuyên gia thuộc Hiệp hội Phát triển Kỹ năng nghề Nhật Bản (JAVADA) và là Cố vấn trưởng Dự án Phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật tại Đại học Công nghiệp Hà Nội và ông Takeo Hayaki – cựu chuyên gia tư vấn chính sách của JICA cho hệ thống đánh giá kỹ năng nghề quốc gia tại GDVT.

Hướng dẫn tổng quan cho việc xây dựng bản Đề xuất này được thực hiện bởi nhóm cố vấn của Văn phòng JICA Việt Nam gồm ông Mutsuya Mori, Trưởng Đại diện; ông Fumihiko Okiura, Phó Trưởng Đại diện; ông Masatomo Ogane, Cố vấn cao cấp điều phối viện trợ và ông Takashi Matsushita, Cố vấn cao cấp Hình thành Dự án.

Cuộc khảo sát thực địa và xây dựng báo cáo này cũng như những hỗ trợ về mặt hậu cần đã được đóng góp bởi Yagi Noriko và Phạm Thị Việt Hòa của Văn phòng JICA Việt Nam, Mitsuhiro Osaki và Yoko Iwasaki của JICA Trụ sở chính.

Viết tắt

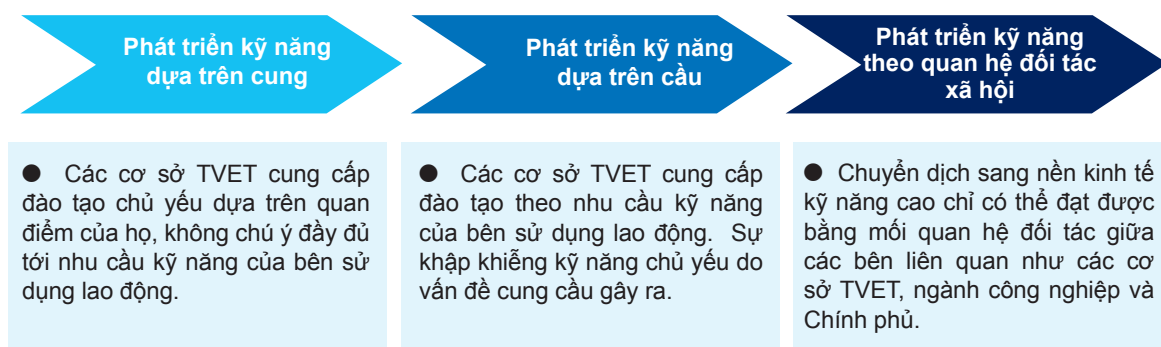
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDVT	Tổng cục Dạy nghề
HaUI	Đại học Công nghiệp Hà Nội
HCMCVCV	Cao đẳng nghề Tp Hồ Chí Minh
HIC	Cao đẳng Công nghiệp Hà Nội
HIVC	Cao đẳng nghề Công nghiệp Hà Nội
HPIVC	Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng
HRDF	Quỹ Phát triển nguồn nhân lực
IUH	Đại học Công nghiệp Tp Hồ Chí Minh
JAVADA	Hiệp hội Phát triển kỹ năng nghề Nhật Bản
JETRO	Tổ chức Thương mại Hải ngoại Nhật Bản
JICA	Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản
MNCs	Các tập đoàn đa quốc gia
PDCA	Lập kế hoạch, Thực hiện, Kiểm tra, Hành động
PIC	Bộ Điều khiển giao diện ngoại vi
PLC	Điều khiển logic khả trình
QC	Quản lý chất lượng
SMEs	Doanh nghiệp nhỏ và vừa
TOT	Đào tạo giáo viên
TTC	Cao đẳng nghề Kỹ thuật Công nghệ
TVET	Giáo dục và Đào tạo nghề
VJC	Trung tâm Việt Nhật

Tóm tắt Tổng quan

Việt Nam đã đạt được tốc độ phát triển kinh tế nhanh kể từ thời kỳ Đổi mới những năm 1990 nhờ tận dụng được nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) gia tăng nhanh chóng. Để tiến tới giai đoạn công nghiệp hóa tiếp theo, Việt Nam cần nguồn nhân lực công nghiệp lành nghề, hay còn gọi là nguồn nhân lực *monozukuri*, là những lao động có thể cải tiến chất lượng sản phẩm và vận hành sản xuất.

Nhận ra nhu cầu đối với nguồn nhân lực lành nghề, Chính phủ Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách và thực hiện các dự án. Tuy nhiên, thực tế cho thấy cung nguồn nhân lực lành nghề không bắt kịp với nhu cầu. Cụ thể, sự thiếu hụt các kỹ thuật viên lành nghề đang là một mối lo ngại trước mắt khi tính đến mục tiêu của Việt Nam là bước vào giai đoạn công nghiệp hóa tiếp theo, đòi hỏi các quy trình gia tăng giá trị nhiều hơn nữa và ngành công nghiệp hỗ trợ mạnh hơn.

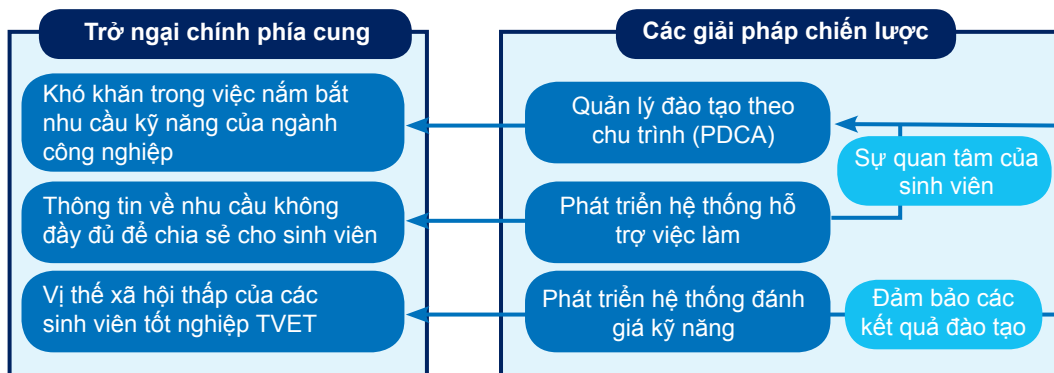
Để giảm bớt **sự khập khiễng giữa cung và cầu kỹ năng** ở trình độ kỹ thuật viên, một số cơ sở giáo dục đào tạo nghề (TVET) và các Bộ chủ quản của họ đã và đang nhận thức rõ hơn sự cần thiết phải cải tiến chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu về kỹ năng của ngành công nghiệp. Tuy nhiên, khái niệm đào tạo theo nhu cầu nói trên vẫn chưa được hiện thực hóa. Điều này không phải vì các cơ sở TVET không có đủ kỹ năng. Thực sự, các cơ sở TVET cần phải nỗ lực để cải tiến chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu của ngành công nghiệp nhưng họ cần sự hỗ trợ từ ngành công nghiệp và Chính phủ. **Để đạt được một nền kinh tế có kỹ năng cao hơn, cần hình thành các mối quan hệ xã hội giữa các đối tượng liên quan gồm các cơ sở TVET, ngành công nghiệp và Chính phủ.** Bản Đề xuất Chính sách này nhằm mục đích xác định làm thế nào để thúc đẩy sự phát triển kỹ năng tại Việt Nam, phân tích những trở ngại mà các cơ sở TVET gặp phải và đưa ra các hành động cụ thể cần thiết trong các mối quan hệ đối tác.



Trong số rất nhiều nguyên nhân dẫn đến sự mất cân bằng giữa cung và cầu về kỹ năng, bản Đề xuất Chính sách này tập trung vào ba trở ngại chính mà các cơ sở TVET và học viên của họ đang đối mặt. Vấn đề thứ nhất là **sự khó khăn trong việc xác định được nhu cầu về kỹ năng của ngành công nghiệp** tại Việt Nam. Sự thiếu hụt các thông tin chi tiết về nhu cầu kỹ năng cụ thể theo ngành nghề và sự thay đổi năng động trong nhu cầu kỹ năng khiến các cơ sở TVET gặp khó khăn trong việc nắm được nhu cầu về kỹ năng của ngành công nghiệp. Vấn đề thứ hai là **thông tin về nhu cầu không đầy đủ**. Các sinh viên TVET không có thông tin đầy đủ và các cơ hội để hiểu rõ về các nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp trước khi họ đăng ký thực tập và xin việc. Thứ ba, **địa vị xã hội thấp của các sinh viên tốt nghiệp TVET** và các kỹ thuật viên khiến thanh niên trẻ không muốn học nghề. Mặc dù họ nhận ra rằng ngành công nghiệp cần nhiều kỹ thuật viên nhưng các chương trình đào tạo TVET thường chỉ là lựa chọn cuối cùng của họ.



Để hạn chế những trở ngại cho phía cung, Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA) đã và đang thúc đẩy ba giải pháp chiến lược thông qua các dự án thí điểm và tư vấn chính sách tại Việt Nam.



Giải pháp đầu tiên là **quản lý đào tạo theo chu trình**, bao gồm một quy trình **PDCA** (Plan – Lập kế hoạch, Do – Thực hiện, Check – Kiểm tra, Action – Hành động) để xây dựng và triển khai chương trình đào tạo. Điều này giúp các cơ sở TVET nắm được và phân tích các nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp một cách chủ động. Ngoài ra, đối thoại trực tiếp với các doanh nghiệp cũng tạo cơ hội cho các cơ sở TVET khám phá các nhu cầu tương lai hay nhu cầu tiềm ẩn về kỹ năng của ngành công nghiệp. Thứ hai, sự phát triển của **hệ thống hỗ trợ việc làm** nhằm giúp sinh viên tìm được việc làm phù hợp thông qua cung cấp các thông tin thực tế về xu hướng kinh doanh, về doanh nghiệp và các nhu cầu kỹ năng. Hơn nữa, hệ thống này giúp các cơ sở TVET nắm được sự quan tâm của sinh viên về kỹ năng và sự nghiệp. Với thông tin này, các cơ sở TVET có thể hình thành các chiến lược tổ chức khả thi, gắn kết sự quan tâm về sự nghiệp của sinh viên với nhu cầu của ngành công nghiệp. Cuối cùng, sự phát triển của **hệ thống đánh giá kỹ năng** sẽ đóng góp vào việc cải thiện vị thế của các sinh viên tốt nghiệp TVET và các kỹ thuật viên tại các doanh nghiệp và trong xã hội. Những giải pháp này sẽ góp phần giảm sự khập khiễng kỹ năng và giúp các cơ sở TVET phát triển mối quan hệ đối tác với ngành công nghiệp.

JICA đã hỗ trợ các đối tác Việt Nam trong việc giới thiệu những giải pháp chiến lược nói trên để giải quyết vấn đề khập khiễng trong kỹ năng. Tuy nhiên, những giải pháp này chỉ được áp dụng trong một vài cơ sở TVET do rất nhiều trở ngại khác nhau. **Để có thể thúc đẩy các giải pháp này, cần có một mối quan hệ đối tác ba bên giữa ngành công nghiệp, các cơ sở TVET và Chính phủ như mô tả dưới đây.**

Mặt khác, có thể có một rủi ro là các mối quan hệ đối tác ba bên sẽ trở nên trì trệ nếu không có đơn vị dẫn dắt. Vì vậy, chúng tôi đề xuất các đơn vị dưới đây giữ vai trò dẫn dắt trong các hoạt động để thúc đẩy ba giải pháp này:

- **Quản lý đào tạo theo chu trình sẽ do các cơ sở TVET dẫn dắt:** việc thực hiện các chương trình đào tạo là trách nhiệm của các cơ sở TVET dù doanh nghiệp và Chính phủ cần thực hiện các phần công việc của mình.
- **Hệ thống hỗ trợ việc làm do các cơ sở TVET và doanh nghiệp cùng dẫn dắt:** các cơ sở TVET chịu trách nhiệm hỗ trợ sinh viên tìm việc làm phù hợp. Ngoài ra, việc tuyển dụng các kỹ thuật viên lành nghề là mối quan tâm lớn nhất của doanh nghiệp trong vấn đề phát triển kỹ năng.
- **Hệ thống đánh giá kỹ năng nghề do Chính phủ dẫn dắt:** Chính phủ nên có trách nhiệm lớn nhất trong việc phát triển và tiến hành các kỳ thi kỹ năng quốc gia vì mục tiêu là hệ thống quốc gia.

Các mục tiêu có thứ tự ưu tiên cao và các hành động tương ứng được liệt kê theo ba giải pháp như sau:

Quản lý đào tạo theo chu trình

Chúng tôi đề xuất hai mục tiêu chính để áp dụng rộng rãi quản lý đào tạo theo chu trình và các hành động để đạt được các mục tiêu này. **Đầu tiên và quan trọng nhất là sự tương tác giữa các cơ sở TVET và các doanh nghiệp cần phải được tăng cường** vì đây sẽ là nền móng cho các hoạt động khác. Để đạt được điều này:

- Các cơ sở TVET nên phát triển một hệ thống đánh giá giảng viên, những người chủ động khai thác mối quan hệ đối tác với ngành công nghiệp, một cách công bằng và đưa ra những ưu đãi phù hợp.
- Các doanh nghiệp cần duy trì những kênh đối thoại mở với các cơ sở TVET. Hơn nữa, lý tưởng nhất ngành công nghiệp có các tổ chức trung gian năng động như các hiệp hội doanh nghiệp hay các tổ chức quản lý khu công nghiệp đóng vai trò như các trung tâm thông tin giữa cơ sở TVET và doanh nghiệp.
- Chính phủ cần cung cấp nhiều cơ hội hơn nữa để nuôi dưỡng mối quan hệ giữa các cơ sở TVET và các doanh nghiệp để họ thảo luận về chương trình đào tạo phù hợp.

Thứ hai, **cần thúc đẩy việc phát triển chương trình đào tạo năng động**. Mặc dù các cơ sở TVET cố gắng thu thập thông tin về nhu cầu kỹ năng nhưng hiện tại, nhiều cơ sở không có năng lực điều chỉnh hay cải tiến chương trình đào

tạo. Các cơ sở TVET cần tìm ra cách thức để phản ánh nhu cầu hiện tại và nhu cầu tiềm ẩn vào các chương trình đào tạo của mình một cách linh hoạt và kịp thời. Để đạt được điều này,

- Các cơ sở TVET nên nỗ lực cải tiến các chương trình đào tạo bằng cách tận dụng tối đa tỷ lệ chương trình mà họ được quyền tự điều chỉnh.
- Các doanh nghiệp cần chủ động chia sẻ với các cơ sở TVET về thông tin liên quan đến nhu cầu kỹ năng, cụ thể là sự quan tâm của họ tới các khóa bồi dưỡng tay nghề cho lao động.
- Chính phủ nên hỗ trợ các cơ sở TVET trong việc cải tiến các chương trình đào tạo một cách kịp thời bằng cách tăng cường năng lực của các cơ sở TVET trong cải tiến các chương trình đào tạo.

Hệ thống Hỗ trợ việc làm

Về hệ thống hỗ trợ việc làm, **mục tiêu đầu tiên là cung cấp thông tin về cơ hội việc làm một cách đầy đủ và chính xác tới các sinh viên.** Lý do là hiện nay, rất ít cơ sở TVET có thể cung cấp cho sinh viên các thông tin cơ bản liên quan đến cơ hội việc làm và con đường sự nghiệp. Để đạt được điều này,

- Các cơ sở TVET nên thành lập bộ phận hỗ trợ nghề nghiệp với đầy đủ nhân lực.
- Các doanh nghiệp cần cung cấp thông tin về vị trí cần tuyển dụng với sự mô tả chính xác hơn về các kỹ năng và kiến thức cần thiết.
- Chính phủ nên bắt đầu xây dựng các chính sách để thúc đẩy giảng viên thực hiện tư vấn nghề nghiệp một cách năng động cho sinh viên.

Thứ hai, **chất lượng các chương trình thực tập cũng cần được cải tiến** vì một cơ chế để đảm bảo chất lượng các chương trình thực tập chưa được phát triển tại hầu hết các cơ sở TVET. Để đạt được điều này,

- Các cơ sở TVET nên cải tiến các quy trình xây dựng, thực hiện, theo dõi và đánh giá các chương trình thực tập.
- Doanh nghiệp nên hợp tác chặt chẽ với cơ sở TVET để cùng xây dựng các chương trình thực tập có lợi cho cả hai bên.
- Chính phủ nên phân tích những trở ngại mà doanh nghiệp, cơ sở TVET và sinh viên hiện đang gặp phải trong các chương trình thực tập hiện nay và xây dựng các cách thức để nhân rộng các chương trình thực tập hiệu quả.

Hệ thống đánh giá kỹ năng

Liên quan đến việc cải thiện hệ thống đánh giá kỹ năng, chúng tôi đề xuất hai mục tiêu chính và các kế hoạch hành động để đạt được các mục tiêu đó. Thứ nhất, **cần cải thiện độ tin cậy và sự thừa nhận xã hội của các kỳ thi đánh giá kỹ năng.** Lý do là hiện tại, có rất ít doanh nghiệp nhận ra lợi ích của các kỳ thi đánh giá kỹ năng. Để đạt được điều này,

- Các cơ sở TVET cần phân tích kỹ các kỹ năng áp dụng trong ngành công nghiệp khi họ xây dựng các tiêu chuẩn kỹ năng và các cuộc thi đánh giá kỹ năng.
- Các doanh nghiệp cần chủ động tham gia vào quy trình xây dựng các kỳ thi đánh giá kỹ năng.
- Chính phủ nên khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào quy trình phát triển hệ thống đánh giá kỹ năng này thông qua việc thực hiện các hoạt động nâng cao nhận thức.

Thứ hai, **các kỳ thi đánh giá kỹ năng nên được mở rộng một cách chiến lược và bền vững.** Điều này sẽ cho phép đối tượng sử dụng lao động và người lao động lên kế hoạch về thời điểm và địa điểm họ sẽ tham gia các kỳ thi kỹ năng. Để đạt được điều này,

- Các cơ sở TVET cần phát triển năng lực của các giảng viên – những người đóng vai trò là đánh giá viên trong các cuộc thi kỹ năng.
- Các doanh nghiệp cũng nên xem xét cử người lao động tham gia các kỳ thi kỹ năng thường xuyên và liên tục như một phần trong chương trình phát triển kỹ năng nội bộ của mình.
- Chính phủ nên đưa ra một lộ trình khả thi để phát triển một cơ chế quản lý và tài chính bền vững nhằm tiến hành các cuộc thi kỹ năng nghề toàn quốc trên cơ sở thường xuyên.

Theo dõi các kết quả

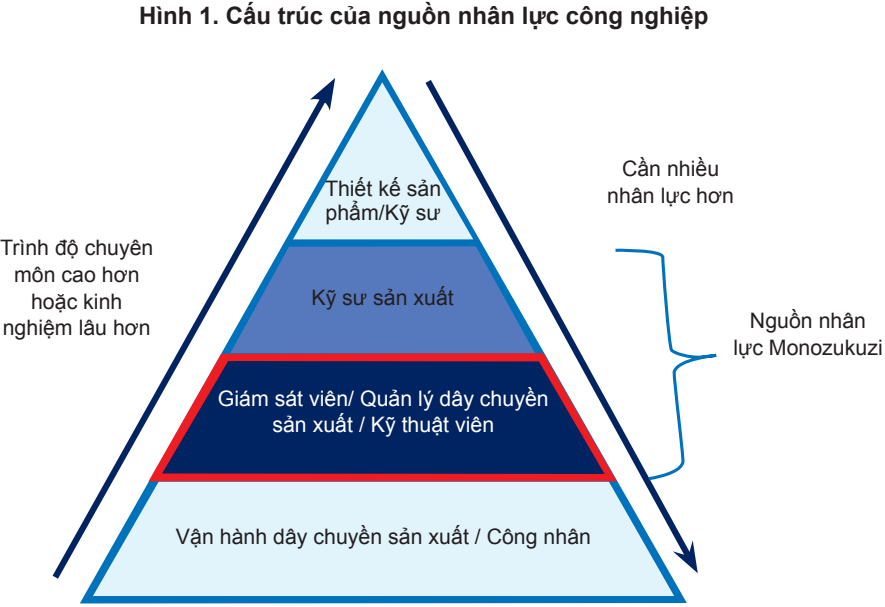
Để xem xét tiến độ thực hiện các hành động, cần các chỉ số theo dõi. Việc tìm ra một chỉ số hoàn hảo để đo lường các tác động nói trên là rất khó nhưng chúng tôi đề xuất các chỉ số đại diện như sau: (i) tỷ lệ có việc làm của sinh viên tốt nghiệp TVET; và (ii) các chỉ số về sự thiếu hụt kỹ năng và khoảng cách kỹ năng. **Về hành động trước mắt, các cơ sở TVET nên bắt đầu tính toán tỷ lệ có việc làm trong sự hợp tác với các doanh nghiệp càng sớm càng tốt.** Đồng thời, chúng tôi đề xuất Chính phủ nên xem xét phát triển các cơ chế để thu thập nhiều hơn nữa các chỉ số phức tạp như sự thiếu hụt kỹ năng và khoảng cách kỹ năng.

Giảm bớt sự khập khiễng trong kỹ năng ngày càng trở nên quan trọng cho bước tiếp theo của sự nghiệp công nghiệp hóa tại Việt Nam. Nhiều cơ sở TVET đã nhận thức vấn đề này và bắt đầu nhận ra tầm quan trọng của việc đáp ứng nhu cầu về kỹ năng của ngành công nghiệp. Tuy nhiên, họ cần sự hỗ trợ từ các doanh nghiệp và Chính phủ để hiện thực hóa khái niệm đào tạo “dựa trên nhu cầu”. **Sự khập khiễng về kỹ năng chỉ có thể giảm đi thông qua mối quan hệ đối tác ba bên giữa các cơ sở TVET, ngành công nghiệp và Chính phủ và không chỉ tập trung vào nâng cao năng lực bên cung mà còn cải tiến để thông tin về nhu cầu kỹ năng trở nên rõ ràng và có thể xử lý được đối với bên cung.** Ngoài ra, mối quan hệ đối tác này nên được nhân rộng không chỉ ở các thành phố lớn mà còn ở các tỉnh thành hiện đang tiếp nhận đầu tư nước ngoài. Điều này sẽ đóng góp cho giai đoạn công nghiệp hóa tiếp theo tại Việt Nam.

1. Phát triển kỹ năng hướng tới giai đoạn công nghiệp hóa tiếp theo

Việt Nam đã đạt được tốc độ phát triển kinh tế nhanh kể từ thời kỳ Đổi mới những năm 1990 nhờ tận dụng được lợi thế của nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) gia tăng nhanh chóng. Cụ thể, FDI đã đóng góp cho sự phát triển của ngành công nghiệp chế tạo và điều này tạo điều kiện cho Việt Nam bắt đầu sự chuyển đổi từ một nền kinh tế dựa vào nông nghiệp thành một nước công nghiệp hóa.

Tuy nhiên, yếu tố thu hút hầu hết các doanh nghiệp FDI vào Việt Nam là sự dồi dào của lực lượng công nhân sản xuất tốt với mức lương rẻ và phần lớn chỉ tập trung vào các công đoạn có giá trị gia tăng thấp. Để có thể tiến tới giai đoạn công nghiệp hóa tiếp theo, **Việt Nam cần nguồn nhân lực kỹ thuật cao như các kỹ thuật viên lành nghề, các nhà quản lý dây chuyền sản xuất và các kỹ sư sản xuất giỏi hay còn gọi là nguồn nhân lực *monozukuri*¹.** Đây là nguồn nhân lực có thể cải thiện chất lượng sản phẩm và vận hành sản xuất (xem Hình 1). Không chỉ có các công ty nước ngoài nhận chuyển giao công nghệ trực tiếp thông qua FDI mà cả các doanh nghiệp trong nước với mục tiêu hội nhập vào chuỗi cung cấp của các tập đoàn đa quốc gia (MNCs) hoặc mong muốn giành được nhiều thị phần trong thị trường nội địa cũng cần nguồn nhân lực này.



Nguồn: Mori (2013)

Hiểu rõ hơn về nhu cầu đối với nguồn nhân lực công nghiệp lành nghề, Chính phủ Việt Nam đã và đang ban hành rất nhiều chính sách và thực hiện các dự án phát triển kỹ năng với sự hỗ trợ của các tổ chức tài trợ nước ngoài. Tuy nhiên, dường như cung nguồn nhân lực không theo kịp với nhu cầu². Cụ thể, sự thiếu hụt các kỹ thuật viên lành nghề là một mối lo ngại

1. Monozukuri là một từ tiếng Nhật với nghĩa đen là “làm ra sản phẩm” nhưng có ngụ ý là sản xuất với mục tiêu căn bản là giành được sự hài lòng của khách hàng với chất lượng cao trên tinh thần của một thợ thủ công đầy tự hào và tận tụy hơn là chỉ tạo ra lợi nhuận (Ohno 2009).
 2. Theo một khảo sát do Ngân hàng Thế giới thực hiện, trên 80% các nhà sử dụng lao động trả lời rằng những ứng viên cho các vị trí kỹ thuật viên thiếu các kỹ năng cần thiết cho công việc (World Bank 2013).

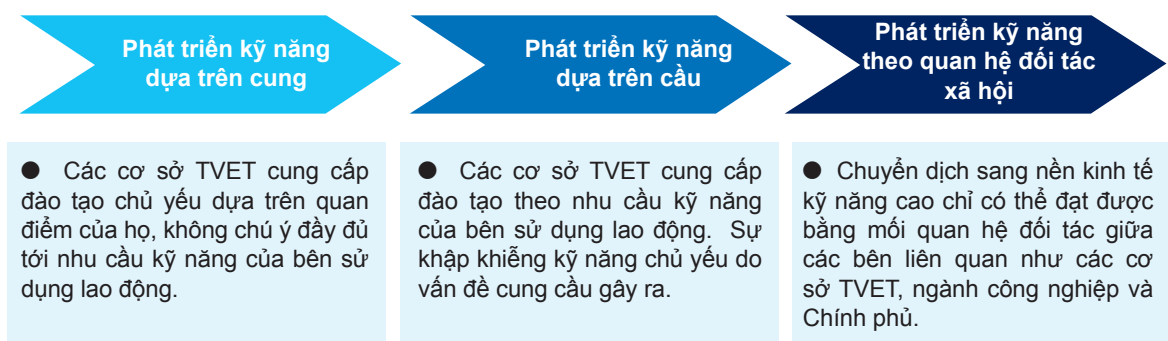
trước mắt khi xem xét mục tiêu của Việt Nam là tiến tới giai đoạn công nghiệp hóa tiếp theo, đòi hỏi nhiều quy trình giá trị gia tăng cao hơn với ngành công nghiệp hỗ trợ mạnh hơn³.

Để giảm bớt sự khập khiễng giữa cung và cầu kỹ năng đối với trình độ kỹ thuật viên, phía cung là các cơ sở giáo dục và đào tạo nghề (TVET) và các cơ quan chủ quản cần tìm hiểu ngành công nghiệp cần những kỹ năng gì. Dần dần, Chính phủ và các cơ sở TVET sẽ tập trung nhiều hơn tới nhu cầu của ngành công nghiệp, cùng với những đề xuất từ các viện nghiên cứu và các tổ chức tài trợ nước ngoài.

Tuy nhiên, khái niệm đào tạo theo nhu cầu nói trên vẫn chưa được hiện thực hóa. Điều này không phải vì các cơ sở TVET không có đủ kỹ năng mà còn vì họ không thể tự mình giải quyết tất cả các vấn đề. Những trở ngại mà các cơ sở TVET gặp phải trong việc đạt được khái niệm đào tạo theo nhu cầu và những loại hỗ trợ họ cần từ ngành công nghiệp và Chính phủ chưa được phân tích một cách đầy đủ.

Để đạt được một nền kinh tế có kỹ năng cao hơn, cần hình thành các mối quan hệ xã hội giữa các đối tượng liên quan (xem Hình 2). Thực sự, các cơ sở TVET nên tiếp tục nỗ lực để cải tiến chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu của ngành công nghiệp nhưng họ cần sự hỗ trợ từ ngành công nghiệp. Chính phủ cần tạo điều kiện thuận lợi cho mối quan hệ đối tác này và kích cầu sử dụng kỹ năng cao.

Hình 2. Thuyết chuyển đổi trong sự phát triển kỹ năng



Trong bối cảnh đó, bản Đề xuất Chính sách này nhằm mục đích phân tích những trở ngại mà các cơ sở TVET gặp phải và đưa ra các hành động cụ thể cần thiết trong các mối quan hệ đối tác để thúc đẩy sự phát triển kỹ năng và công nghiệp hóa tại Việt Nam. Phần tiếp theo sẽ thảo luận về những trở ngại chính để tăng cung các kỹ thuật viên lành nghề. Phần 3 sẽ xác định các giải pháp chiến lược để giảm sự khập khiễng kỹ năng dựa trên các kinh nghiệm từ các dự án JICA. Phần 4 khai thác các kế hoạch hành động để thúc đẩy sự phát triển kỹ năng trong mối quan hệ đối tác ba bên giữa các cơ sở TVET, ngành công nghiệp và Chính phủ. Phần 5 tổng kết các điểm thảo luận và đề xuất các vấn đề cho con đường phía trước.

2. Những trở ngại chính trong việc tăng nguồn cung các kỹ thuật viên có kỹ năng

2.1. Sự cần thiết phải phân tích tại sao bên cung không thể bắt kịp nhu cầu kỹ năng

Các doanh nghiệp tại Việt Nam thường nói về những khó khăn khi tìm kiếm các kỹ thuật viên lành nghề tại Việt Nam (**sự khập khiễng trong kỹ năng**). Dường như họ rất vất vả trong việc tìm kiếm lao động cho các vị trí cần tuyển (**sự thiếu hụt kỹ năng**) do sự thiếu hụt các ứng viên có năng lực trên các thị trường và do sự chuyển việc thường xuyên của người lao động. Hơn nữa, họ cũng vấp phải vấn đề liên quan đến sự hạn chế năng lực của người lao động mới tuyển dụng (**khoảng cách kỹ năng**)⁴. Để có thể lấp đầy khoảng cách kỹ năng do hệ quả của việc tuyển dụng những ứng viên không đủ năng lực hay năng lực học hỏi không đầy đủ của những người lao động, họ cần phải tiến hành đào tạo lại sau tuyển dụng. Các doanh nghiệp lớn có thể có năng lực để tiến hành đào tạo nội bộ cần thiết. Trong khi đó, các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) là những nơi thực sự cần nhiều kỹ thuật viên thì có thể không đủ nguồn lực tài chính và nhân lực để tiến hành các chương trình đào tạo lại.

Sự khập khiễng trong kỹ năng kéo dài dai dẳng có thể cho thấy các cơ sở TVET không thể cung cấp đủ các kỹ thuật viên lành nghề đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng. Chấn chấn, đối với vấn đề thiếu năng lực của các cơ sở TVET thì việc đầu tư thêm cho cơ sở vật chất phục vụ đào tạo hay nâng cao năng lực của giảng viên chưa thể giải quyết tất cả các nguyên nhân của vấn đề khập khiễng trong kỹ năng. Các cơ sở TVET và các cơ quan quản lý của Chính phủ cần nắm được nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp để từ đó đầu tư vào những kỹ năng thực sự cần thiết. Đây là điểm mấu chốt của hệ tư tưởng đào tạo dựa trên nhu cầu để từ đó, kêu gọi các chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu của ngành công nghiệp.

3. Theo một khảo sát của JICA với trên 100 doanh nghiệp Nhật Bản, 80% trở lời rằng họ hiện đang cần các kỹ thuật viên và 89% trả lời rằng họ sẽ cần kỹ thuật viên trong tương lai (JICA 2014). Trong trung hạn và dài hạn, Việt Nam chắc chắn sẽ cần nhiều kỹ sư giỏi cũng như các kỹ thuật viên lành nghề để trở thành nước có thu nhập cao. Xem Ohno (2009) thảo luận về giai đoạn công nghiệp hóa của Việt Nam.

4. Tham khảo World Bank (2014), trang.51-54 và Mori, J., Vu, D.T., Do, N.H., Vu, T.K., Tran, M.D. (2012) về chi tiết của vấn đề khoảng cách kỹ năng.

Hệ tư tưởng đào tạo theo nhu cầu có vẻ như lý tưởng nhưng cũng sẽ không giúp giảm bớt sự khập khiễng trong kỹ năng nếu không đi kèm với các giải pháp mang tính thực tiễn. Trên thực tế, Chính phủ Việt Nam và các cơ sở TVET đã và đang ngày càng hiểu rõ hơn về sự quan trọng của việc cải tiến các chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu của ngành công nghiệp⁵. Tuy nhiên, họ vẫn đang vật lộn trong việc xác định làm thế nào để tìm ra cách tiếp cận theo nhu cầu. Vì vậy, cần phải phân tích điều gì đã khiến cho bên cung cấp, bao gồm các cơ sở TVET và sinh viên của họ, gặp khó khăn trong việc theo đuổi cách tiếp cận này, bao gồm các trở ngại về mặt kinh tế, xã hội và thể chế.

Trong số rất nhiều nguyên nhân gây ra sự mất cân bằng giữa cung và cầu kỹ năng, bản Đề xuất Chính sách này tập trung vào ba trở ngại chính mà các cơ sở TVET và các học viên của họ đang đối mặt là: **(i) khó khăn trong việc nắm bắt nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp; (ii) thiếu thông tin về nhu cầu của ngành công nghiệp đối với các học viên TVET; và (iii) địa vị xã hội thấp của các sinh viên tốt nghiệp TVET**. Mối quan hệ giữa ba trở ngại đó với các nhân tố của sự khập khiễng trong kỹ năng được mô tả trong **Hình 3**.

Hình 3. Sự khập khiễng trong kỹ năng và các trở ngại chính của phía cung cấp



2.2. Sự khó khăn trong việc nắm bắt nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp

Ở Việt Nam, nhiều cơ sở TVET có thể chưa hiểu rõ về nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp. Họ cần nỗ lực thu thập thông tin về nhu cầu kỹ năng một cách tích cực hơn. Tuy nhiên, các cơ sở TVET cần phải vượt qua rất nhiều thách thức để có được thông tin toàn diện về nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp. Cụ thể, **sự thiếu hụt các thông tin chi tiết về nhu cầu kỹ năng cụ thể theo nghề và sự thay đổi nhanh chóng của các nhu cầu kỹ năng** khiến các cơ sở TVET khó nắm bắt được nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp. Các chương trình đào tạo đã được hình thành mà không có các thông tin đầy đủ về các yêu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp khiến người lao động hay những người xin việc không có đủ năng lực cần thiết và điều này dẫn đến vấn đề khoảng cách kỹ năng và sự thiếu hụt kỹ năng (xem **Hình 3**).

2.2.1. Thiếu hụt thông tin chi tiết về nhu cầu kỹ năng cụ thể

Thông tin thị trường lao động không đầy đủ thường được coi là nguyên nhân chính dẫn tới việc bên cung không hiểu rõ nhu cầu của đối tượng sử dụng lao động. Thực sự, Chính phủ nên cung cấp thông tin chính xác và chi tiết hơn nữa về xu hướng nghề nghiệp và kỹ năng để các cơ sở TVET có thể nắm được các xu hướng chung về kỹ năng được tuyển dụng. Tuy nhiên, để cải tiến các chương trình đào tạo, các cơ sở TVET cần các thông tin chi tiết hơn nữa về nhu cầu đối với các kỹ năng hay ngành cụ thể cho dù nhu cầu này khác biệt rất nhiều giữa các ngành và các vùng. Mặc dù với một nỗ lực tối đa, Chính phủ cũng không thể cung cấp được đầy đủ các thông tin chi tiết như vậy.

Vi vậy, các cơ sở TVET cần tự thu thập các thông tin cụ thể ở một mức độ nhất định. Tuy nhiên, nhiều cơ sở TVET không có năng lực trong việc thu thập và phân tích thông tin toàn diện về các nhu cầu kỹ năng cụ thể. Hơn nữa, không phải tất cả các công ty đều có thể cung cấp những phản hồi toàn diện về nhu cầu kỹ năng của họ cho các cơ sở TVET. Để thu thập và phân tích thông tin toàn diện về nhu cầu kỹ năng cụ thể ở các bộ phận khác trong công ty là việc rất tốn thời gian.

2.2.2. Những thay đổi năng động trong nhu cầu kỹ năng

Nhu cầu về kỹ năng không thể xác định dễ dàng, một phần vì tính năng động của nó. Các nhu cầu về kỹ năng thay đổi thường xuyên do ảnh hưởng của các yếu tố kinh tế, xã hội và chính trị. Cụ thể, ở những nước tăng trưởng nhanh như Việt

5. Ví dụ, Chiến lược đào tạo nghề giai đoạn 2011-2020 đã đề cập rằng hệ thống đào tạo nghề cần đáp ứng nhu cầu của những đơn vị sử dụng lao động (Điều 1.III.7)

Nam, nhu cầu kỹ năng có thể thay đổi nhanh hơn ở các nước phát triển do sự biến động của các nhân tố ảnh hưởng. Tùy thuộc vào các giai đoạn công nghiệp hóa, nhu cầu về kỹ năng của các đối tượng sử dụng lao động cũng thay đổi về mặt cấp độ ngành và các kỹ năng cụ thể⁶. Ngoài ra, không phải tất cả các công ty đều có thể xác định cụ thể nhu cầu kỹ năng tương lai của mình do họ cũng phụ thuộc vào môi trường kinh doanh bên ngoài và chiến lược phát triển của tập đoàn do công ty mẹ chỉ đạo. Sự thay đổi nhanh chóng của các nhu cầu kỹ năng khiến các cơ sở TVET khó có thể quyết định ngành nào hay kỹ năng nào họ cần đầu tư nhiều hơn dù họ là đối tượng cần cải tiến chương trình đào tạo dựa trên việc xem xét các nhu cầu tương lai cũng như nhu cầu hiện tại.

2.3. Thông tin không đầy đủ về các nhu cầu của ngành công nghiệp để cung cấp cho sinh viên TVET

Dường như **các sinh viên TVET không có đủ các thông tin và cơ hội để hiểu về nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp** trước khi họ đăng ký thực tập và tìm việc làm. Các chương trình đào tạo đã được cải tiến dựa trên nhu cầu của ngành công nghiệp có thể không giảm bớt được sự khập khiễng trong kỹ năng trừ khi các sinh viên tốt nghiệp TVET có dự định chọn các công việc đang có nhu cầu cao.

Hiện nay, các sinh viên TVET có xu hướng chọn việc mà không hiểu rõ về nhu cầu kỹ năng chung, về hoạt động sản xuất kinh doanh của từng doanh nghiệp và các yêu cầu kỹ năng của doanh nghiệp đó. Họ thường dựa vào nguồn thông tin manh mún nhận được qua các mạng lưới cá nhân và những ấn tượng không chắc chắn về các công ty do họ không nhận được các thông tin hướng nghiệp đầy đủ từ các cơ sở TVET. Hậu quả là, các doanh nghiệp thường phàn nàn rằng sinh viên đến phỏng vấn tuyển dụng mà không biết gì về hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Các chương trình thực tập có thể là cơ hội bổ sung tốt cho các sinh viên TVET để họ nắm được các hoạt động kinh doanh cũng như nhu cầu kỹ năng của doanh nghiệp. Thực tập là chương trình bắt buộc tại hầu hết các cơ sở TVET và nhiều sinh viên thực tập tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, **vấn đề là liệu các chương trình thực tập hiện nay có phát huy chức năng là cơ hội học hỏi cho các sinh viên hay không**. Trong nhiều trường hợp, cả cơ sở TVET và doanh nghiệp đều không có một quy trình giám sát và đánh giá có hệ thống để xác định liệu sinh viên có thu được những lợi ích từ chương trình thực tập hay không.

Tình hình này đã gây ra sự thiếu hụt các ứng viên có đủ kỹ năng vì các sinh viên có thể đã không đăng ký vào các vị trí phù hợp. Hơn nữa, một số sinh viên TVET bỏ việc nhanh chóng vì họ bắt đầu làm việc mà không có sự hiểu biết đầy đủ về yêu cầu công việc và chính sách của công ty. Tỷ lệ nhảy việc cao là một trở ngại cho sự phát triển kỹ năng tại Việt Nam vì điều này khiến các nhà tuyển dụng e ngại khi đầu tư cho đào tạo lao động (xem [Hình 3](#))

2.4. Vị thế xã hội thấp của các sinh viên tốt nghiệp TVET và các kỹ thuật viên

Phản trước đã chỉ ra rằng vấn đề thông tin không đầy đủ gây ra sự thiếu hụt kỹ năng. Tuy nhiên, **thanh niên có thể không chọn con đường sự nghiệp của mình dựa trên nhu cầu của ngành công nghiệp ngay cả khi họ có đủ thông tin**. Tại Việt Nam, họ dường như ngày càng ít tin tưởng vào kết quả đầu ra của các chương trình TVET⁷. Điều này có thể không chỉ vì họ không có đủ thông tin mà còn vì họ biết **vị thế xã hội thấp của các sinh viên tốt nghiệp TVET và các kỹ thuật viên**.

Ở thời điểm hiện tại, thật khó để nói rằng nhận thức của họ là sai. Xã hội Việt Nam có xu hướng đánh giá cao các nhà quản lý và các kỹ sư làm việc tại văn phòng hơn là các kỹ thuật viên làm việc tại phân xưởng sản xuất. Tệ hơn nữa, đôi khi giá trị xã hội này được phản ánh trong vị thế chuyên môn tại các doanh nghiệp. Các sinh viên tốt nghiệp TVET được xếp rất thấp dưới các sinh viên tốt nghiệp đại học và cao đẳng chuyên nghiệp. Hơn nữa, họ còn bị xếp vào cùng nhóm với học sinh tốt nghiệp phổ thông trung học. Thanh niên và cha mẹ họ nhận rõ điều này. Vì vậy, mặc dù họ nghe nói ngành công nghiệp cần nhiều kỹ thuật viên hơn, nhưng **các chương trình TVET luôn là lựa chọn sau cùng của họ**. Cuối cùng, một số thanh niên có thể tham gia các chương trình TVET và trở thành kỹ thuật viên, nhưng có thể họ không có đủ động lực để hoàn thiện các kỹ năng cần thiết để trở thành các kỹ thuật viên chuyên nghiệp. Tình trạng này đã gây ra sự thiếu hụt các ứng viên lành nghề và tỷ lệ nhảy việc cao dẫn đến sự thiếu hụt kỹ năng (xem [Hình 3](#)).

6. Ngân hàng Thế giới (2013) đề cập rằng sự thiếu hụt kỹ năng và khoảng cách kỹ năng là các chỉ số của một nền kinh tế năng động trong đó tạo ra nhiều công việc mới và các công việc thâm dụng kỹ năng. Đồng thời, hệ thống giáo dục và đào tạo nên năng động trong việc điều chỉnh chương trình đào tạo theo nhu cầu kỹ năng đầy biến động.

7. Tham khảo Mori J., Nguyen N.T., Vu D.T., and Vu T.K. (2013), trang 46-48 và World Bank (2014), trang 111-112.

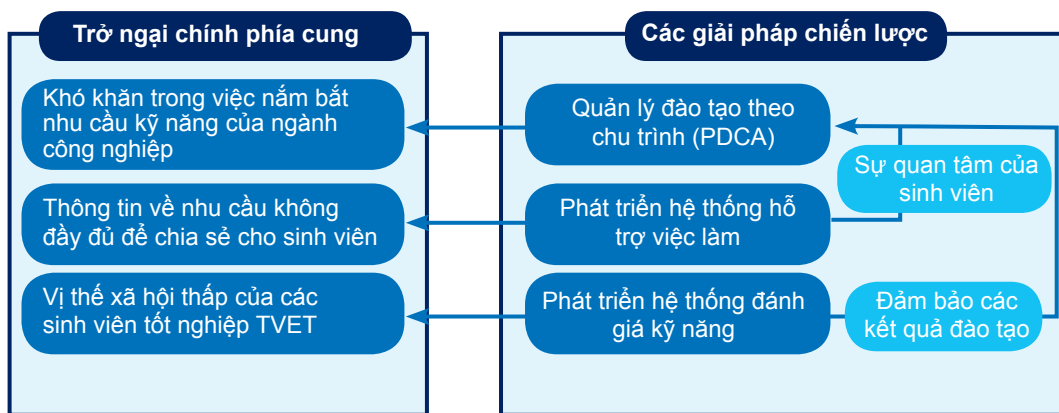
3. Các giải pháp chiến lược để giảm bớt sự khập khiễng kỹ năng

3.1. Ba giải pháp chiến lược để kết nối các cơ sở TVET và ngành công nghiệp

Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA) đã và đang cố gắng cung cấp các giải pháp khả thi cho những thách thức nói trên thông qua các dự án thí điểm và tư vấn chính sách kể từ năm 2000. Liên quan đến các trở ngại cho phía cung như đã mô tả phần trên, chúng tôi đề nghị rằng các cơ sở TVET cần phát triển: (i) **hệ thống quản lý đào tạo theo chu trình (chu trình PDCA trong đào tạo)**; (ii) **hệ thống hỗ trợ việc làm**; và (iii) **hệ thống đánh giá kỹ năng**, trong mỗi quan hệ đối tác chặt chẽ với ngành công nghiệp và Chính phủ (xem Hình 4). Trên thực tế, đây là các kết quả đầu ra chính của Dự án Phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật viên tại Đại học Công nghiệp Hà Nội (HaUI), dưới đây được gọi tắt là Dự án HaUI-JICA Pha II, được tiến hành từ năm 2010 đến năm 2013, tập trung vào tăng cường cung cấp các kỹ thuật viên *monozukuri* lành nghề trong lĩnh vực chế tạo.

JICA đã và đang giới thiệu ba giải pháp nói trên, không chỉ dựa vào nguồn lực trí thức từ Nhật Bản mà còn **điều chỉnh phương pháp luận bằng cách xem xét kỹ điều kiện thực tế của nước sở tại theo cách tiếp cận các bên cùng tham gia**. Điều đó có nghĩa là các thành viên tổ công tác dự án bao gồm đại diện của các cơ quan đối tác và chuyên gia JICA phát triển các kế hoạch làm việc thông qua thảo luận đóng góp ý kiến và tiến hành các hoạt động dựa trên sự thống nhất của các thành viên liên quan.

Hình 4. Các giải pháp chiến lược cho các trở ngại của bên cung



3.2. Các bước cơ bản trong Phát triển Quan hệ đối tác

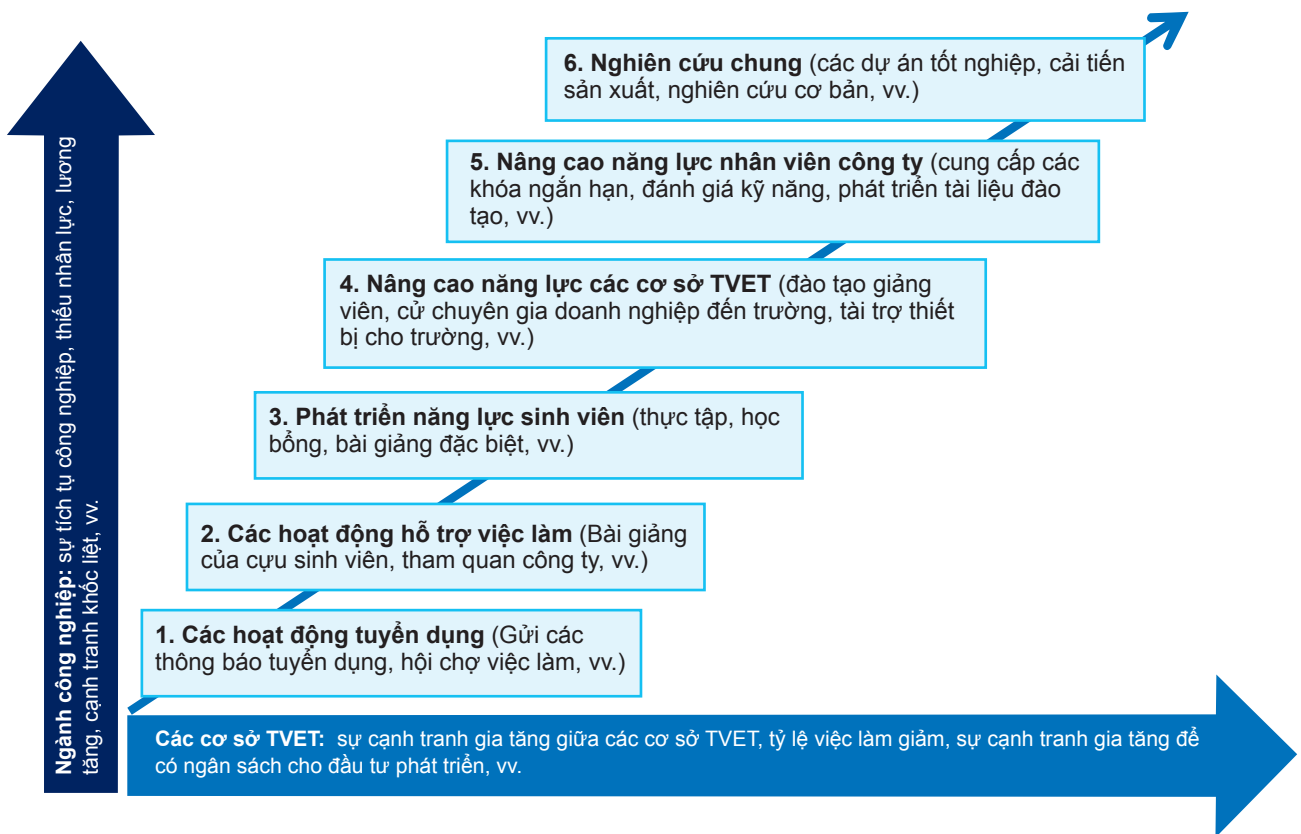
Ba giải pháp nói trên, cụ thể là quản lý đào tạo theo chu trình và hệ thống hỗ trợ việc làm, sẽ giúp các cơ sở TVET phát triển mối quan hệ đối tác với các doanh nghiệp. Nói chung, mối quan hệ giữa các cơ sở TVET và ngành công nghiệp có thể chia thành sáu bước như sau (xem Hình 5).

- **Bước 1: Các hoạt động tuyển dụng.** Tuyển dụng các ứng viên kỹ thuật viên lành nghề là động lực cơ bản và lớn nhất đối với doanh nghiệp trong việc tìm kiếm mối quan hệ đối tác với các cơ sở TVET. Các hoạt động tuyển dụng bao gồm giới thiệu và gửi các thông báo tuyển dụng tới các trường và tham gia các hội chợ việc làm.
- **Bước 2: Các hoạt động hỗ trợ việc làm.** Hoạt động này bao gồm các bài giảng của cựu sinh viên và các cuộc viếng thăm công ty mà thông qua đó, các sinh viên có thể tìm hiểu về các doanh nghiệp và các kỹ năng mà doanh nghiệp yêu cầu.
- **Bước 3: Phát triển năng lực của sinh viên.** Bước này gồm có hoạt động thực tập, các bài giảng đặc biệt của các chuyên gia từ doanh nghiệp và chương trình học bổng. Cụ thể, chương trình thực tập tạo cho sinh viên cơ hội học hỏi các kỹ năng thực tiễn và các thái độ làm việc chuyên nghiệp, những điều khó học được trong trường. Ngoài ra, các doanh nghiệp có thể tìm được các ứng viên phù hợp trong quá trình thực tập để trở thành nhân viên công ty.
- **Bước 4: Nâng cao năng lực các cơ sở giáo dục đào tạo.** Đôi khi, các doanh nghiệp mời các giảng viên từ các cơ sở TVET để tổ chức các khóa đào tạo nội bộ hoặc đào tạo cho giảng viên thông qua việc phái cử chuyên gia nội bộ của họ tới các cơ sở TVET. Lý do là, nếu các cơ sở TVET có thể nâng cao năng lực của mình và cung cấp nhiều nguồn nhân lực có tay nghề thì các doanh nghiệp có thể cải thiện năng suất trong dài hạn. Thậm chí, họ có thể tài trợ thiết bị đào tạo nếu họ tìm thấy những lợi ích chung phù hợp khi đầu tư vào các cơ sở TVET.
- **Bước 5: Nâng cao năng lực của nhân viên công ty.** Bước này bao gồm việc các cơ sở TVET cung cấp các khóa đào

tạo ngắn hạn dành cho các nhân viên công ty đối tác và hỗ trợ đánh giá kỹ năng nghề nội bộ hoặc quốc gia. Tại thời điểm này, các cơ sở TVET cần có những kỹ năng, nhận thức tốt hơn và tầm nhìn rộng hơn nhân viên công ty ở một số lĩnh vực nhất định.

● **Bước 6: Nghiên cứu chung.** Bước này có thể bắt đầu khi các doanh nghiệp đưa ra các chủ đề nghiên cứu cho những báo cáo tốt nghiệp của sinh viên. Đồng thời, các chuyên gia doanh nghiệp và các giảng viên của các cơ sở TVET có thể cùng tham gia nghiên cứu những giải pháp thực tiễn cho việc cải thiện chất lượng và năng suất. Khi đạt tới giai đoạn cao hơn, họ có thể thực hiện các nghiên cứu chung về các thiết bị hoặc nguyên vật liệu cải tiến. Ở giai đoạn này, các cơ sở TVET cần có kiến thức lý thuyết cao cấp hơn, các phòng thí nghiệm hiện đại hơn và các hệ thống để bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Hình 5. Các bước cơ bản trong Phát triển Quan hệ đối tác giữa các cơ sở giáo dục đào tạo và ngành công nghiệp



Nguồn: Mori (2013)

Hiện nay ở Việt Nam⁸, hầu hết các mối quan hệ đối tác giữa các cơ sở TVET và ngành công nghiệp đang ở giai đoạn đầu tiên. Chỉ một số ít các cơ sở TVET đã phát triển mối quan hệ này sang các giai đoạn cao hơn nhưng vẫn chỉ là thiểu số. Ví dụ, về các hoạt động hỗ trợ việc làm ở Bước 2, một số doanh nghiệp chia sẻ rằng họ không sẵn sàng tiếp nhận các cuộc viếng thăm doanh nghiệp của giảng viên và sinh viên nữa vì thái độ thiếu chuyên nghiệp của họ làm ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất. Về Bước 3, nhiều sinh viên TVET tham gia vào hoạt động thực tập tại doanh nghiệp nhưng chất lượng của các chương trình này thì khác nhau và chỉ một số ít các cơ sở TVET có một cơ chế để đảm bảo sinh viên gạt hái được các kỹ năng thực tiễn thông qua thực tập. Ngoài ra, một số doanh nghiệp lại coi các sinh viên thực tập như những lao động ngoài giờ.

3.3. Quản lý đào tạo theo chu trình (Chu trình PDCA trong đào tạo): Tối ưu hóa các chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu của ngành công nghiệp

Quản lý đào tạo theo chu trình, bao gồm một chu trình PDCA (Plan – Lập kế hoạch, Do – Thực hiện, Check – Kiểm tra, Action – Hành động) để phát triển và thực hiện chương trình đào tạo, giúp các cơ sở TVET nắm được và phân tích các nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp một cách chủ động. Một hệ thống quản lý đào tạo theo chu trình gồm có 7 bước chính: (i) xác định nhu cầu của doanh nghiệp về kỹ năng; (ii) lựa chọn lĩnh vực đào tạo; (iii) xây dựng chương trình; (iv) chuẩn bị triển khai chương trình đào tạo; (v) triển khai chương trình đào tạo; (vi) đánh giá chương trình đào tạo; (vii) xây dựng và triển khai kế hoạch hành động (xem Hình 6).

8. Theo cuộc khảo sát của Ngân hàng Thế giới, 83% số doanh nghiệp chọn "tuyển dụng" là mục đích chính để liên hệ với các cơ sở TVET. Ngoài ra, 45% trong số họ chọn "kinh nghiệm làm việc của sinh viên" như thực tập và học việc; 38% chọn đào tạo bổ sung cho nhân viên công ty và phần còn lại chọn các mục đích khác (World Bank 2013). Phân tích các yêu cầu của doanh nghiệp gửi HaUI trong dự án HaUI-JICA, 37.4% là cho tuyển dụng; 23% là cho thực tập; 11.7% cho đào tạo nhân viên công ty và phần còn lại cho mục đích khác. (Mori et al 2013).

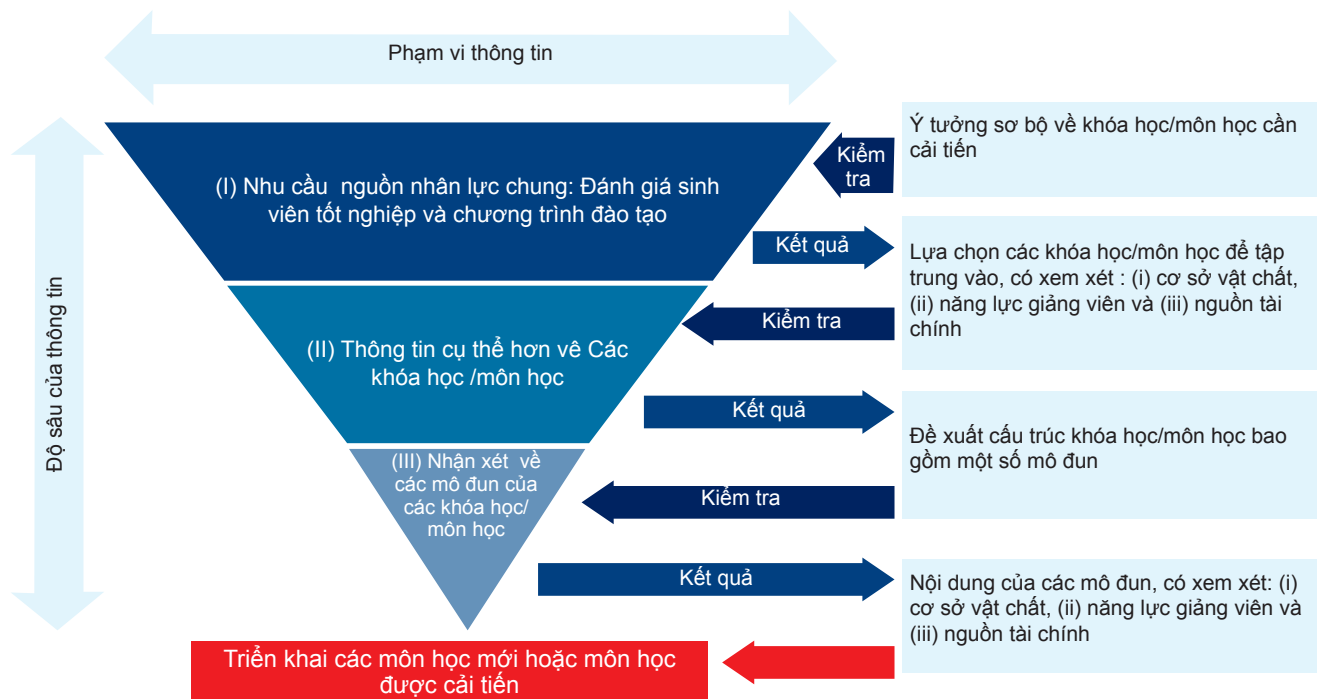
Hình 6. Tổng quan về quản lý đào tạo theo chu trình



Nguồn: Mori J., Nguyen V.T., Vu D.T., và Vu T.K., (2013)

Điểm mấu chốt của quản lý đào tạo theo chu trình là sự tương tác thường xuyên với ngành công nghiệp. Trong bước đầu tiên, xác định nhu cầu của ngành công nghiệp, các cơ sở TVET thu thập thông tin về các nhu cầu kỹ năng cụ thể bằng cách gặp gỡ các doanh nghiệp đã tuyển dụng sinh viên của họ hoặc sẽ tuyển dụng sinh viên của họ trong tương lai. Khi đến thăm doanh nghiệp, **các cơ sở TVET nên luôn luôn đưa ra các đề xuất của mình về cải tiến chương trình đào tạo và gọi mở những nhận xét từ doanh nghiệp** chứ không chỉ đến và hỏi doanh nghiệp muốn gì. Thậm chí trong những bước tiếp theo, các cơ sở TVET cần phải duy trì mối quan hệ tương tác với các doanh nghiệp để xây dựng chương trình đào tạo tối ưu (xem Hình 7 và Hộp 1). **Giao lưu thường xuyên và trực tiếp với các doanh nghiệp cũng tạo cơ hội cho các cơ sở TVET khám phá nhu cầu tương lai hoặc nhu cầu tiềm tàng của ngành công nghiệp.** Với sự tin tưởng lẫn nhau được xây dựng dựa trên sự tương tác thường xuyên, các doanh nghiệp sẽ cảm thấy thoải mái hơn trong việc cung cấp cho các cơ sở TVET những thông tin về nhu cầu kỹ năng tiềm ẩn. Hơn nữa, những tiếp cận chủ động từ cơ sở TVET sẽ khuyến khích doanh nghiệp dự liệu được các nhu cầu kỹ năng tiềm ẩn hoặc biến động. Nói tóm lại, nhu cầu kỹ năng biến động có thể được xác định thông qua sự tương tác giữa các đề xuất từ các cơ sở TVET và phản hồi từ các doanh nghiệp hoặc ngược lại.

Hình 7. Các bước cơ bản để nắm bắt nhu cầu của ngành công nghiệp



Nguồn: Mori J., Vu D.T., Do N.H., Vu T.K., Tran M.D. (2012)

Hộp 1. Khóa học ngắn hạn về bảo trì máy móc được phát triển trong khuôn khổ Dự án HaUI – JICA

Đây là ví dụ cho Bước 5 của Hình 5. Trong khuôn khổ Dự án HaUI-JICA Pha II, HaUI đã hoàn thành quản lý đào tạo theo chu trình PDCA thông qua việc triển khai một khóa học ngắn hạn về bảo trì máy móc⁹. Lĩnh vực đào tạo mục tiêu được thu hẹp thông qua các cuộc phỏng vấn trực tiếp với 32 doanh nghiệp. Các thành viên tổ công tác dự án đã phát triển đề cương, tài liệu đào tạo và tiến hành một loạt các thảo luận với nhóm các công ty mục tiêu. HaUI đã nỗ lực hết sức và tổ chức được bốn khóa học (2 khóa cho bảo trì máy móc và 2 khóa bảo dưỡng hệ thống điện) trong thời gian từ tháng Ba đến tháng Tư năm 2012. Khóa học đã thu hút 76 học viên đến từ 17 doanh nghiệp. Sau các khóa học, các thành viên tổ công tác dự án đã tiến hành khảo sát đánh giá và soạn thảo kế hoạch hành động để cải tiến khóa học. Quan trọng hơn cả, các thành viên HaUI đã tiến hành tất cả các công đoạn với sự hỗ trợ kỹ thuật từ các chuyên gia Nhật Bản.



Thông tin chi tiết về dự án, vui lòng liên hệ: <http://haui.edu.vn/en/page/jicaproject2>

Box 2. Các hoạt động 5S để cải thiện thái độ lao động

Đây là ví dụ cho Bước 3 trong Hình 5, mà HaUI đã cố gắng cải thiện thái độ của sinh viên thông qua mối quan hệ đối tác với doanh nghiệp. Trong khi tiến hành khảo sát trong khuôn khổ Dự án HaUI-JICA Pha II, nhiều công ty đã đề cập rằng các sinh viên tốt nghiệp TVET chưa có thái độ lao động tốt và thiếu nhận thức cũng như thái độ thu xếp công việc và nơi làm việc một cách hiệu quả, sạch sẽ và an toàn. Đáp lại những lời nhận xét đó, HaUI đã thực hiện 5S (seiri/sorting/sàng lọc, seiton/setting in order/sắp xếp, seiso/shining or clearing/sạch sẽ, seiketsu/systemizing/săn sóc, sistsuke/standardizing or self-discipline/săn sàng) với sự hỗ trợ kỹ thuật từ các chuyên gia JICA. 5S được nhiều doanh nghiệp coi là một công cụ hữu ích để cải thiện năng suất và môi trường làm việc. HaUI đã phát động phong trào 5S thông qua việc thành lập Ủy ban 5S do một Hiệu phó đứng đầu. HaUI đã tổ chức bốn hội thảo thí điểm và sau đó nhân rộng các hoạt động 5S tới tất cả các khoa, các Trung tâm và các phòng ban. HaUI cũng tổ chức “Ngày 5S” vào ngày 25 hàng tháng và các nhóm 5S sẽ đánh giá các tình hình thực hiện 5S tại các địa điểm được lựa chọn tại từng cơ sở. Ngoài ra, HaUI đã và đang tổ chức “tuần lễ 5S” là sự kiện 6 tháng/lần để nâng cao nhận thức của tất cả các giảng viên, cán bộ và sinh viên về 5S. Dựa trên kết quả đánh giá, ban đánh giá sẽ trao phần thưởng cho những đơn vị thực hiện tốt nhất. Nhiều đại diện từ các công ty và các cơ sở TVET đã tham gia vào các sự kiện và quan sát cách thức HaUI đã tiến hành 5S.

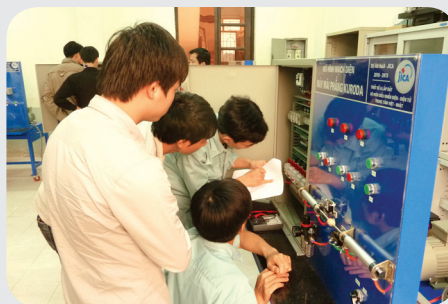


Ngoài chương trình đào tạo, **một kết quả đầu ra quan trọng khác từ sự tương tác với các doanh nghiệp là việc cải tiến các bài giảng thực hành.** Ví dụ, HaUI đã triển khai các phần mềm mô phỏng cho khóa bảo trì hệ thống điện (xem Hộp 3) và phát triển một khóa ngắn hạn về quản lý chất lượng (xem Hộp 4) với những đóng góp đầu vào quan trọng của các doanh nghiệp Nhật Bản.

9. Dự án Pha đầu tiên với tên gọi “Dự án Tăng cường năng lực đào tạo công nhân kỹ thuật tại trường Cao đẳng Công nghiệp Hà Nội (được gọi là Dự án HIC-JICA) được tiến hành từ năm 2000 đến 2005. Dự án nhằm mục đích nâng cao kiến thức và kỹ năng của các kỹ thuật viên tương lai trong lĩnh vực gia công cơ khí, điều khiển điện và gia công kim loại tấm. Qua dự án này, HaUI đã học hỏi được những cấu phần nhất định của quản lý đào tạo theo chu trình như Quy trình 4, Quy trình 5 và một phần của Quy trình 6 về đánh giá các môn học cụ thể. HIC đã được nâng cấp thành HaUI vào tháng 12 năm 2005 và đó là kết quả của Dự án Pha đầu tiên. Dự án HaUI-JICA Pha II đã hỗ trợ HaUI trong việc vận hành quản lý đào tạo theo chu trình một cách toàn diện với những chú ý đặc biệt cho Chu trình 1, Chu trình 2, Chu trình 3, Chu trình 6 và Chu trình 7.

Hộp 3. Cải tiến Thiết bị đào tạo thực hành thông qua hợp tác với các doanh nghiệp

Đây là ví dụ cho Bước 4 trong Hình 5. Một thách thức mà HaUI đã gặp phải khi triển khai khóa học ngắn hạn về bảo trì máy móc là làm thế nào để khóa học mang ý nghĩa thực tiễn. Các doanh nghiệp thường nghĩ các khóa học do cơ sở TVET tổ chức thường mang nặng tính lý thuyết. Để chuẩn bị cho khóa học này, với sự giúp đỡ của chuyên gia JICA, các thành viên dự án đã cố gắng tìm hiểu những vấn đề mà doanh nghiệp gặp phải trong quá trình hoạt động hàng ngày và cách thức họ đào tạo người lao động của mình. Kết quả là, các thành viên tổ công tác dự án đã thiết kế và triển khai các phần mềm mô phỏng điện nhờ những đóng góp thực tế của Công ty Denso Manufacturing Việt Nam. Quá trình phát triển giáo trình trở thành một cơ hội học hỏi tuyệt vời cho các giảng viên HaUI.



Hộp 4. Triển khai một khóa ngắn hạn về quản lý chất lượng

Đây là ví dụ cho Bước 3 và Bước 4 trong Hình 5. Trong khuôn khổ Dự án HaUI-JICA Pha II, HaUI đã xây dựng và triển khai một khóa ngắn hạn về “nội dung cơ bản của quản lý chất lượng (QC) và áp dụng 4 công cụ QC” cho các sinh viên đại học. HaUI đã được gợi ý thực hiện khóa học này vì các doanh nghiệp nhận xét rằng họ cần nhiều lao động hiểu về khái niệm QC. Các thành viên tổ công tác dự án đã điều chỉnh chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy và tài liệu đào tạo với thực tế rằng sinh viên thì không có kinh nghiệm làm việc tại địa điểm sản xuất. Ví dụ, khóa học có một tiết gấp máy bay giấy để sinh viên có thể trải nghiệm tầm quan trọng của quản lý chất lượng bằng việc gấp máy bay giấy trong nhóm. Cuối khóa học, sinh viên sẽ cùng làm các bài tập nhóm để họ có thể áp dụng 7 công cụ QC trong phân tích các vấn đề thường gặp như chất lượng thư viện, làm sạch nơi công cộng hoặc an toàn giao thông tại cơ sở đào tạo. Để xây dựng khóa học này, HaUI đã nhận được rất nhiều hỗ trợ từ Toyota Motors Vietnam (TMV). Các thành viên tổ công tác dự án đã có cơ hội học hỏi cách thức Toyota tiến hành đào tạo QC cho các nhân viên mới của họ. Ngoài ra, họ học hỏi được cách thức doanh nghiệp cải thiện hoạt động thông qua việc quan sát quy định QC mà TMV và các nhà cung cấp của TMV đưa ra. Cuối cùng, nhóm QC Toyota đã tiến hành một bài trình bày mẫu vào ngày cuối cùng của khóa học sau phần trình bày của sinh viên.



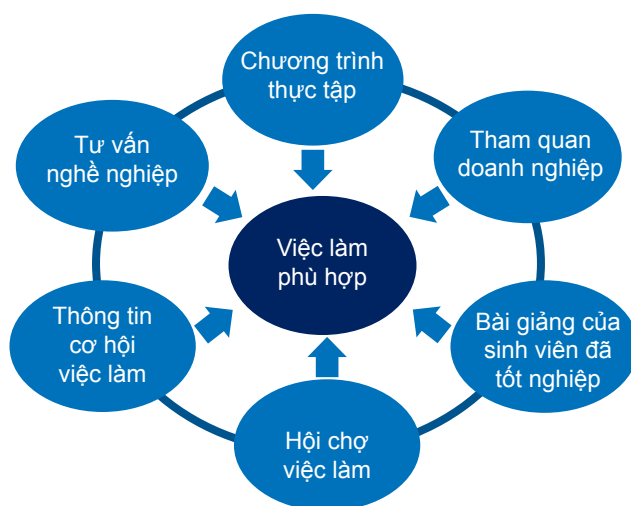
Chủ động tương tác với doanh nghiệp cũng đem lại cho các cơ sở TVET những cơ hội để phát triển các khóa ngắn hạn theo yêu cầu của doanh nghiệp (xem Hộp 14). Tiến hành các khóa ngắn hạn cho doanh nghiệp cũng giúp các cơ sở TVET nắm được các công nghệ hiện đại và ứng dụng điều này trong cải tiến chương trình đào tạo cho sinh viên chính quy. Ngoài ra, điều này giúp các cơ sở TVET có thêm thu nhập và từ đó, họ có thể cải thiện cơ sở vật chất phục vụ đào tạo.

3.4. Hệ thống hỗ trợ việc làm: giúp sinh viên tìm được việc làm phù hợp và doanh nghiệp tìm được ứng viên phù hợp

Hệ thống hỗ trợ việc làm giúp sinh viên tìm được việc làm phù hợp bằng cách cung cấp các thông tin thực tế về các xu hướng kinh doanh, về doanh nghiệp và các nhu cầu kỹ năng. Đồng thời, hệ thống sẽ giúp doanh nghiệp có cơ hội tìm ra các ứng viên phù hợp. Hệ thống hỗ trợ việc làm bao gồm một chuỗi các hoạt động: (i) các chương trình thực tập; (ii) các chuyến tham quan doanh nghiệp; (iii) các bài giảng của sinh viên đã tốt nghiệp; (iv) ngày hội việc làm; (v) thu thập và chia sẻ thông tin về cơ hội việc làm; và (vi) tư vấn việc làm (xem Hình 8).

Một số cơ sở TVET chỉ tiến hành một hoặc hai cấu phần một cách độc lập với nhau. Tuy nhiên, **tất cả các cấu phần của hệ thống hỗ trợ việc làm được kết nối với nhau và bổ sung cho nhau.** Ví dụ, chương trình thực tập là một công cụ hữu ích không chỉ cho việc nâng cao các kỹ năng thực hành và thái độ làm việc cho sinh viên mà còn để tìm hiểu về doanh nghiệp (xem Hộp 5). Thông qua các chuyến tham quan doanh nghiệp, các sinh viên sẽ có được thông tin sơ bộ về doanh nghiệp để giúp họ quyết định công ty nào họ muốn đăng ký thực tập hay xin việc (xem Hộp 6). Các bài giảng của cựu sinh viên có thể được tổ chức như một phần trong chương trình ngày hội việc làm và từ đó, các cơ sở TVET có thể thu thập các thông tin về cơ hội việc làm. Thông tin cơ hội việc làm rất cần thiết cho các giảng viên để họ thực hiện tư vấn nghề nghiệp hiệu quả cho sinh viên. Với tất cả các thông tin thu nhận được thông qua các hoạt động hỗ trợ việc làm, giảng viên sẽ có thể tư vấn cho sinh viên về các công ty phù hợp cho thực tập hoặc cho tuyển dụng.

Hình 8. Tổng quan về hệ thống hỗ trợ việc làm



Nguồn: Mori J., Nguyen V.T., Vu D.T., và Vu T.K., (2013)

Hộp 5. Để chương trình thực tập có hiệu quả hơn thông qua sự hợp tác với doanh nghiệp

Đây là ví dụ cho Bước 2 trong Hình 5. Toho Vietnam, một công ty sản xuất khuôn mẫu chất dẻo hàng đầu Nhật Bản, đã thường xuyên tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp từ Trung tâm Việt - Nhật (VJC) của HaUI và tiếp nhận 20-30 sinh viên thực tập từ VJC hàng năm. Để xây dựng chương trình thực tập năm 2011, với sự hỗ trợ của các chuyên gia Nhật Bản, HaUI đã có rất nhiều cuộc thảo luận với ban quản lý Toho Việt Nam liên quan đến việc cải tiến chương trình thực tập. Kết quả là, Toho nhất trí tiến hành đào tạo tại chỗ trong xưởng sau bài giảng lý thuyết và bài kiểm tra về kiến thức và kỹ năng cơ bản. Đồng thời, VJC hứa sẽ lựa chọn các sinh viên phù hợp và tiến hành hướng dẫn đầy đủ trước khi gửi đi thực tập cũng như giám sát chặt chẽ hoạt động của các sinh viên. Thông qua chương trình thực tập toàn diện bao gồm các bài giảng lý thuyết tại lớp và đào tạo tại chỗ, các sinh viên VJC có thể học hỏi phong cách làm việc chuyên nghiệp, những yêu cầu về kiến thức và kỹ năng. Toho có thể tìm ra các ứng viên phù hợp để trở thành nhân viên tương lai của họ. Hơn nữa, khi Toho chia sẻ kết quả kiểm tra trong quá trình thực tập, các giảng viên cũng hiểu được thế mạnh và điểm yếu của sinh viên. Bước tiếp theo, VJC/HaUI đã tổ chức chuyến tham quan công ty tới Toho trước khi xây dựng chương trình thực tập năm 2012 để lựa chọn các ứng viên phù hợp là những người thực sự quan tâm tới sản xuất khuôn mẫu.



Hộp 6. Tổ chức các chuyến tham quan công ty một cách toàn diện

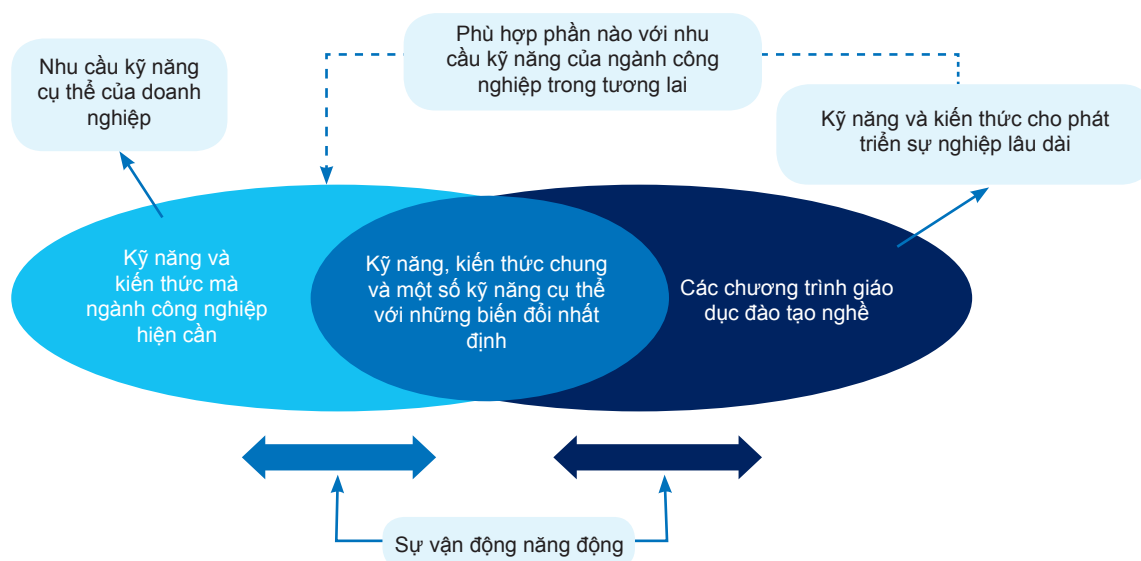
Đây là ví dụ cho Bước 2 trong Hình 5. Khi Dự án HaUI-JICA Pha II cố gắng lên kế hoạch cho một chuyến tham quan công ty, một số giảng viên đề cập rằng rất ít công ty sẵn sàng đồng ý cho tham quan. Trên thực tế, một số công ty nói rằng họ không muốn tiếp nhận chuyến tham quan từ các cơ sở TVET vì mục đích của chuyến tham quan không rõ ràng, giảng viên và sinh viên thường không chuẩn bị tốt và họ có thể làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất. Để có được lòng tin từ doanh nghiệp, HaUI đã cố gắng điều chỉnh toàn bộ quy trình của chương trình tham quan với sự hỗ trợ của các chuyên gia Nhật Bản. Với quy trình mới, các thành viên tổ công tác dự án cần phải: (i) chuẩn bị các đề xuất với mục tiêu và kết quả đầu ra rõ ràng thông qua thảo luận với doanh nghiệp; (ii) cung cấp cho sinh viên hướng dẫn ban đầu để giải thích tổng quan về doanh nghiệp, hướng dẫn rõ ràng về việc chuẩn bị trang phục, tác phong và nhiệm vụ của sinh viên; (iii) yêu cầu mỗi sinh viên phải đặt ít nhất một câu hỏi trong phiên hỏi đáp sau chuyến tham quan doanh nghiệp; (iv) tổ chức các hội thảo tiếp nối để sinh viên có thể tổng kết những suy nghĩ của họ thông qua bài tập nhóm và các bài trình bày; (v) đảm bảo rằng tất cả các sinh viên phải nộp báo cáo; (vi) chia sẻ một báo cáo tổng



hợp với doanh nghiệp. Đáp lại, nhiều doanh nghiệp cũng xây dựng chương trình toàn diện bao gồm giới thiệu về doanh nghiệp, đi thăm thực tế nhà máy, phiên hỏi đáp giữa sinh viên HaUI và các nhà quản lý. HaUI thu xếp tổ chức 17 chuyến tham quan cho tổng số 273 sinh viên và 82 giảng viên trong khuôn khổ dự án.

Hơn nữa, **hệ thống hỗ trợ việc làm giúp các cơ sở TVET hiểu được sự quan tâm về kỹ năng và sự nghiệp của sinh viên**. Với thông tin này, các cơ sở TVET có thể xây dựng được các chiến lược tổ chức khả thi, kết nối sự quan tâm về nghề nghiệp của sinh viên với nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp. Đây là một quy trình rất quan trọng vì trên thực tế, sự quan tâm của sinh viên về kỹ năng và sự nghiệp không hoàn toàn đồng nhất với các nhu cầu kỹ năng hiện tại. (xem [Hình 9](#)).

Hình 9. Sự vận động năng động của nhu cầu kỹ năng và vai trò của các cơ sở TVET



Điều này không chỉ đơn giản là vì họ không có đủ thông tin nhu cầu của ngành công nghiệp mà còn vì họ phải xem xét đến việc phát triển sự nghiệp lâu dài trong khi doanh nghiệp có xu hướng tập trung vào nhu cầu kỹ năng trước mắt dựa trên vấn đề nhân sự hiện tại và kế hoạch kinh doanh. Để xây dựng một chương trình đào tạo tối ưu có tính tới sự quan tâm của sinh viên về kỹ năng trong tương lai và nhu cầu kỹ năng hiện tại của doanh nghiệp, các cơ sở TVET cần các thông tin liên quan đến sự ưu tiên của sinh viên về kỹ năng và sự nghiệp. Trên thực tế, ở một số khía cạnh, sự quan tâm của sinh viên về kỹ năng tương lai lại trùng hợp với nhu cầu kỹ năng của doanh nghiệp trong dài hạn.

3.5. Hệ thống Đánh giá Kỹ năng: Đảm bảo vị thế xã hội và kinh tế công bằng cho các kỹ thuật viên

Phát triển một hệ thống đánh giá kỹ năng sẽ góp phần cải thiện vị thế của các sinh viên tốt nghiệp TVET và các kỹ thuật viên trong doanh nghiệp và trong xã hội. Tại thời điểm này, “kỹ năng” là một thuật ngữ tương đối chủ quan và tối nghĩa tại Việt Nam vì chứng chỉ nghề không phải lúc nào cũng được coi như bằng chứng của kỹ năng. **Phát triển hệ thống đánh giá kỹ năng quốc gia sẽ khiến kỹ năng trở thành một chỉ số khách quan, đáng tin cậy và được thừa nhận trong ngành công nghiệp và trong xã hội.**

Việt Nam đã và đang áp dụng phương pháp đánh giá kỹ năng để đánh giá và phương pháp này cần được xây dựng có tham chiếu tới các tiêu chuẩn kỹ năng¹⁰. Xây dựng và triển khai các kỳ thi đánh giá kỹ năng gồm 13 bước chính như thể hiện trong [Hình 10](#). Các cơ sở TVET thường giữ vai trò là các trung tâm đánh giá kỹ năng và cần nỗ lực hết sức trong tất cả các khâu chuẩn bị cần thiết để triển khai các kỳ thi đánh giá kỹ năng.

10. Việc tổ chức các kỳ thi đánh giá kỹ năng được quy định bởi Thông tư 15/2011/TT-BLĐTBXH về tổ chức và quản lý việc đánh giá và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia do Bộ LĐTBXH ban hành ngày 10 tháng 5 năm 2011. Hiện nay, GDVT đang soạn thảo một nghị định mới và đầy đủ hơn về đánh giá và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề.

Hình 10. Quy trình xây dựng và triển khai kỳ thi đánh giá kỹ năng



Nguồn: Soạn thảo có tham khảo Mori J., Nguyen V.T., Vu D.T., và Vu T.K., (2013)

Tính hiệu quả của các kỳ thi đánh giá kỹ năng phụ thuộc vào việc liệu ngành công nghiệp có coi các kỳ thi đánh giá kỹ năng là một chỉ số khách quan và tin cậy của kỹ năng hay không. Để phát triển các kỳ thi đánh giá kỹ năng đáp ứng yêu cầu của ngành công nghiệp, các nhóm công tác liên quan đến đánh giá kỹ năng cần chuẩn bị ngân hàng câu hỏi đánh giá kỹ năng, tiêu chuẩn và thiết bị đánh giá, nghiên cứu kỹ các kỹ năng thực tế được áp dụng tại các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp trong nước (xem [Hộp 7](#)). Hơn nữa, các kỳ thi đánh giá kỹ năng nên được tổ chức theo các tiêu chuẩn đánh giá thống nhất và phổ biến để ngành công nghiệp có thể tin cậy. Việc nâng cao năng lực các đánh giá viên một cách liên tục là điều quan trọng để đạt được mục tiêu nói trên. Các nội dung này sẽ được thảo luận trong [Phần 4.4](#).

Hộp 7. Triển khai kỳ thi đánh giá kỹ năng vận hành trung tâm gia công

Đây là ví dụ khác cho Bước 5 trong [Hình 5](#). Trong khuôn khổ Dự án JICA – HaUI Pha II, HaUI đã triển khai cuộc thi đánh giá kỹ năng vận hành trung tâm gia công. Trên thực tế, HaUI chịu trách nhiệm chính trong việc phát triển các tiêu chuẩn kỹ năng quốc gia trong gia công CNC. Với sự hỗ trợ kỹ thuật từ các chuyên gia JICA, các thành viên trong tổ công tác dự án đã xây dựng: (i) Tài liệu hướng dẫn thực hiện; (ii) đề thi lý thuyết; (iii) đề thi viết cho kỳ thi thực hành; (iv) đề thi thực hành; (v) các tiêu chuẩn đánh giá; và (vi) các tài liệu khác cho việc thực hiện kỳ thi đánh giá kỹ năng. Trong quá trình chuẩn bị tất cả các tài liệu, một số các khóa đào tạo cho đánh giá viên đã được tổ chức. Để xác nhận lại khả năng áp dụng vào thực tế sản xuất của các đề thi đánh giá kỹ năng, các thành viên tổ công tác dự án đã nhận được những đóng góp của các doanh nghiệp bằng cách tìm hiểu những đề thi đánh giá kỹ năng nội bộ của họ, các quy trình sản xuất thực tế và các thiết bị, dụng cụ đánh giá kỹ năng phù hợp.



Vào ngày 21-22 tháng 8 năm 2012, HaUI đã tổ chức cuộc thi đánh giá kỹ năng nghề bậc hai (trên hệ thống 5 bậc) về vận hành trung tâm gia công và đó là cuộc thi đánh giá kỹ năng nghề vận hành máy CNC đầu tiên tại Việt Nam. Mười sinh viên đã được chọn từ khóa học gia công máy của VJC đã tham gia kỳ thi diễn ra hai ngày nói trên. Vào tháng 11 năm 2012, Tổng cục Dạy nghề (GDVT) đã thừa nhận thành quả này và đã cấp chứng chỉ cho HaUI là trung tâm đánh giá kỹ năng nghề quốc gia về gia công máy CNC. Từ ngày 15 đến ngày 16 tháng 12 năm 2012, HaUI đã tổ chức kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề quốc gia đầu tiên cho 10 kỹ thuật viên đến từ PENTAX-Richo Imaging Product Việt Nam. Trước kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề này, HaUI đã tổ chức các khóa học trừ bị cho các thí sinh để họ có cơ hội ôn lại kiến thức lý thuyết và làm quen với các thiết bị máy móc tại HaUI. Trong tháng 12 năm 2013, HaUI đã tổ chức một kỳ thi đánh giá kỹ năng vận hành trung tâm gia công khác cho 26 thí sinh đến từ 5 doanh nghiệp, trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật Công nghệ và HaUI.

Hộp 8. Kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề vận hành máy tiện và máy phay đa năng

Trong tháng 3 năm 2013, GDVT, Hiệp hội phát triển kỹ năng nghề Nhật Bản (JAVADA) và JICA đã tổ chức một kỳ thi kỹ năng nghề vận hành máy tiện đa năng thí điểm tại trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hà Nội và mời hướng dẫn viên từ Denso Japan. Ba mươi lăm giảng viên từ các cơ sở TVET đã tham gia khóa đào tạo và 7 người trong số họ tham gia kỳ thi kỹ năng nghề thí điểm. Với kết quả này, GDVT đã tổ chức kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề đầu tiên về vận hành máy tiện đa năng vào tháng 12 năm 2012. Mười hai thí sinh từ các cơ sở TVET và các doanh nghiệp Nhật Bản đã tham gia kỳ thi này. Trong tháng Bảy năm 2013, một kỳ thi đánh giá kỹ năng khác đã được tổ chức với 18 thí sinh từ các cơ sở TVET và các doanh nghiệp Nhật Bản. Dựa trên các thành quả nói trên, vào tháng Tám năm 2013, GDVT và JAVADA đã ký Biên bản ghi nhớ nhằm phát triển đánh giá kỹ năng nghề tại Việt Nam với mục tiêu mở rộng các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề. Tháng 12 năm 2013, trong khuôn khổ hợp tác với JAVADA, GDVT đã tổ chức kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề quốc gia đầu tiên về vận hành máy tiện đa năng với 8 thí sinh tại HaUI. Thông qua các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề đó, giảng viên của các cơ sở TVET đã học hỏi được cách thức tổ chức các kỳ thi đánh giá kỹ năng. Ngoài ra, các kỳ thi đánh giá kỹ năng đã nâng cao nhận thức của các doanh nghiệp Nhật Bản. Bước tiếp theo sẽ là làm thế nào để thu hút nhiều người tham gia từ các doanh nghiệp Việt Nam và doanh nghiệp FDI khác.



Sự hình thành một hệ thống đánh giá kỹ năng nghề quốc gia đáng tin cậy sẽ đem lại nhiều lợi ích cho đối tượng sử dụng lao động, các cơ sở TVET và sinh viên. Các đối tượng sử dụng lao động có thể lấy chứng chỉ kỹ năng là một trong những tiêu chí để tuyển dụng và thăng chức. Các doanh nghiệp sẽ có thể xem xét lại trình độ kỹ năng và nhận thức của người lao động thông qua các kỳ thi đánh giá kỹ năng. Ví dụ, đôi khi xảy ra trường hợp kết quả đánh giá kỹ năng không đồng nhất với vị trí làm việc thực tế của một lao động tại công ty. Một nhân viên ở vị trí cao có thể trượt trong kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề do thiếu kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn. Bên cạnh đó, một kỹ thuật viên ở vị trí thấp hơn có thể thể hiện kiến thức của mình trong những kỹ năng tương tự dựa trên kết quả tốt và vượt qua kỳ thi kỹ năng. Vì vậy, ban quản lý công ty sẽ có một tiêu chí đánh giá khách quan khác để đánh giá kỹ năng của người lao động và người lao động sẽ lại nỗ lực để đạt được kỹ năng cao hơn. Điều này sẽ đem lại sự cải tiến chất lượng và năng suất tại doanh nghiệp.

Sinh viên cũng có thể thể hiện một phần kiến thức và kỹ năng của mình thông qua các chứng chỉ kỹ năng. Ngoài ra, các chứng chỉ kỹ năng có thể giúp các sinh viên TVET không chỉ có được sự đối xử công bằng từ doanh nghiệp mà còn nhận được sự tôn trọng nhất định của xã hội.

Các cơ sở TVET có thể giúp sinh viên tìm được việc làm phù hợp bằng việc khuyến khích sinh viên giành được các chứng chỉ kỹ năng. Đồng thời, một tỷ lệ sinh viên vượt qua các kỳ thi kỹ năng cũng góp phần nâng cao độ tin cậy về chất lượng đào tạo của họ. Hơn nữa, các cơ sở TVET sẽ có thể áp dụng kiến thức và kinh nghiệm đạt được thông qua việc triển khai và thực hiện các kỳ thi đánh giá kỹ năng trong chương trình đào tạo thường xuyên. Điều này không chỉ giúp nâng cao kỹ năng của sinh viên mà còn nâng cao tỷ lệ sinh viên vượt qua kỳ thi đánh giá kỹ năng và giúp họ có được công việc phù hợp.

4. Thúc đẩy phát triển kỹ năng dựa trên mối quan hệ đối tác ba bên giữa các cơ sở TVET, ngành công nghiệp và Chính phủ

4.1. Tầm quan trọng của quan hệ đối tác ba bên với các hành động

JICA đã hỗ trợ các đối tác Việt Nam bằng cách giới thiệu ba giải pháp chiến lược cho vấn đề khập khiễng trong kỹ năng. Tuy nhiên, những giải pháp này chỉ được áp dụng ở một số ít các cơ sở TVET do nhiều trở ngại. Các cơ sở TVET nên nỗ lực hơn nữa để cải tiến các chương trình đào tạo bằng cách áp dụng ba giải pháp. Đồng thời, **các mối quan hệ đối tác ba bên giữa doanh nghiệp, các cơ sở TVET và Chính phủ là điều cần thiết vì các cơ sở TVET không thể tự mình giải quyết tất cả các vấn đề.** Ví dụ, mặc dù các cơ sở TVET nỗ lực để cải tiến chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu doanh nghiệp, họ sẽ không thể thực hiện điều này nếu không có sự hợp tác của các doanh nghiệp trong việc cung cấp thông tin cụ thể.

Mặt khác, có rủi ro là mối quan hệ đối tác ba bên có thể trở nên bế tắc nếu không có đơn vị nào dẫn dắt các hoạt động. Để tránh tình trạng này, chúng tôi đề xuất rằng các **cơ sở TVET nên dẫn dắt các hành động liên quan đến quản lý đào tạo theo chu trình; các cơ sở TVET và các doanh nghiệp nên dẫn dắt các hành động liên quan đến hệ thống hỗ trợ việc làm; và Chính phủ nên dẫn dắt các hành động liên quan đến hệ thống đánh giá kỹ năng.**

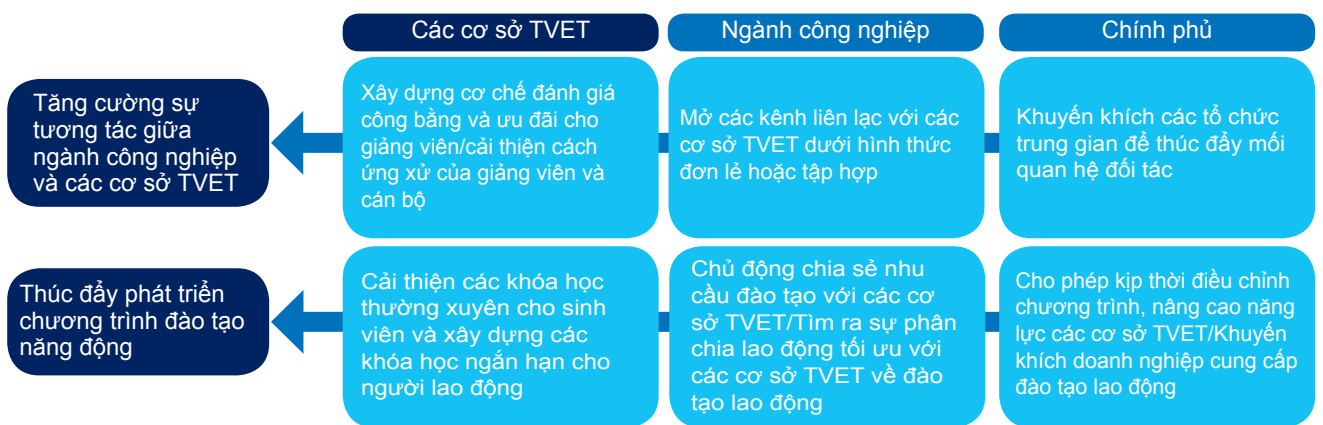
Các hành động cần có để nhân rộng ba giải pháp được liệt kê một cách cơ bản theo thứ tự ưu tiên trong phần sau ¹¹ (tham khảo Phụ lục A về danh sách các hành động đề xuất). Cụ thể, chúng tôi đề xuất các đối tác trong mối quan hệ ba bên **bắt đầu thực hiện các hành động để tăng cường sự tương tác giữa ngành công nghiệp và các cơ sở TVET** (xem Phần 4.1.1). Đây sẽ là cơ sở cho tất cả các hoạt động đối tác. Ngoài ra, chúng tôi đề xuất một số chỉ số để giám sát kết quả của các hành động như trong Phần 4.4.

4.2. Các hành động cần có để nhân rộng Quản lý Đào tạo theo chu trình

Ngày càng nhiều cơ sở TVET nhận thức được sự cần thiết phải cải tiến chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu của ngành công nghiệp. Thậm chí, một số cơ sở TVET đã thành lập đơn vị phụ trách phát triển quan hệ doanh nghiệp. Tuy nhiên, họ vẫn đang vật lộn trong việc xây dựng quan hệ đối tác với doanh nghiệp, điều cốt lõi của quản lý đào tạo theo chu trình. Cụ thể, nhiều cơ sở TVET chưa thực hiện Quy trình 1 để xác định nhu cầu của ngành công nghiệp (xem Hình 6). Ngoài ra, mặc dù nếu các cơ sở TVET cố gắng thu thập thông tin liên quan đến nhu cầu kỹ năng, phần lớn các cơ sở lại thiếu năng lực điều chỉnh hay phát triển chương trình đào tạo. Các cơ sở TVET cần có một phương pháp để phản ánh nhu cầu kỹ năng hiện tại và nhu cầu tiềm ẩn vào chương trình đào tạo của mình một cách linh hoạt và kịp thời. Vì vậy, trong các phần tiếp theo, chúng tôi đề xuất các hạng mục hành động để hỗ trợ: (i) tăng cường sự tương tác giữa các cơ sở TVET và các doanh nghiệp; và (ii) thúc đẩy việc phát triển các chương trình đào tạo một cách năng động (xem Hình 11 về tổng hợp các hành động).

Chúng tôi gợi ý rằng **các cơ sở TVET giữ vai trò dẫn dắt trong các hành động mở rộng đào tạo theo chu trình**. Trách nhiệm của các cơ sở TVET là thực hiện các chương trình đào tạo trong khi các doanh nghiệp và Chính phủ cần đảm trách phần nhiệm vụ của mình. Vì vậy, các cơ sở TVET nên chủ động tiếp cận các doanh nghiệp và Chính phủ để có thể đạt được các mục tiêu nói trên.

Hình 11. Các hành động cần thực hiện để nhân rộng Quản lý đào tạo theo chu trình



4.2.1. Thúc đẩy sự tương tác giữa ngành công nghiệp và các cơ sở TVET

Những hành động đề xuất đối với các cơ sở TVET

(1) Phát triển một hệ thống đánh giá công bằng và các cơ chế ưu đãi để khuyến khích các giảng viên đi thăm doanh nghiệp

Liên quan đến việc phát triển mối quan hệ đối tác với các doanh nghiệp, một trở ngại phổ biến nhất mà các cơ sở TVET gặp phải là nhiều giảng viên không nghĩ rằng việc gặp gỡ doanh nghiệp là nhiệm vụ của họ. Để khuyến khích họ, các cơ sở TVET nên phát triển một hệ thống đánh giá công bằng đối với các giảng viên chủ động xây dựng mối quan hệ đối tác với doanh nghiệp và đưa ra các ưu đãi phù hợp. Nếu việc xây dựng mối quan hệ với doanh nghiệp đơn thuần chỉ làm tăng thời gian làm việc và thậm chí phát sinh chi phí bổ sung, không có giảng viên nào muốn tự mình đi thăm doanh nghiệp. Các cơ sở TVET có thể đưa nhiệm vụ xây dựng quan hệ với doanh nghiệp vào bản mô tả công việc của giảng viên, xây dựng tiêu chí đánh giá và cung cấp các hỗ trợ cần thiết như phương tiện đi lại.

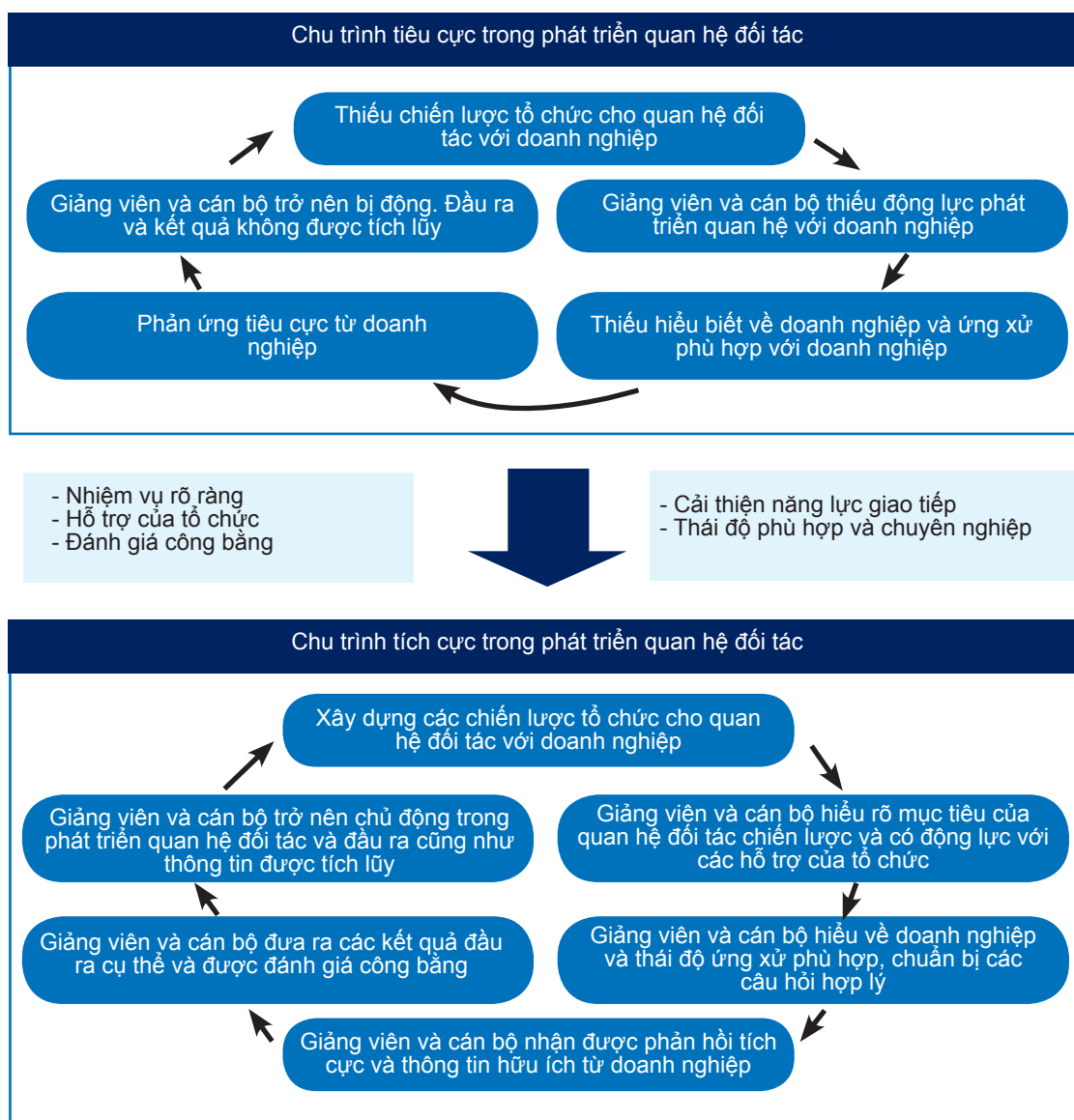
(2) Đào tạo cho giảng viên những thái độ phù hợp khi giao tiếp với các doanh nghiệp

11. Phần này được phát triển dựa trên Mori (2013).

Cấp quản lý của các cơ sở TVET nên tiến hành những đào tạo cơ bản về thái độ phù hợp trong giao tiếp với các doanh nghiệp cho các giảng viên. Trong nhiều trường hợp, doanh nghiệp cảm thấy ngại ngần khi giao tiếp với các giảng viên và cán bộ của các cơ sở TVET không phải vì kiến thức kỹ thuật không đầy đủ của họ mà ở cách ứng xử thiếu chuyên nghiệp. Các doanh nghiệp thường chỉ ra rằng: (i) mục tiêu của cuộc gặp không rõ ràng; (ii) yêu cầu gặp gỡ được gửi rất muộn; và (iii) đôi khi họ đến với trang phục không phù hợp (ví dụ: đi xăng đan). Đây là những điều mà các cơ sở TVET có thể cải thiện ngay.

Hiện tại, nhiều giảng viên và cán bộ của các cơ sở TVET bị rơi vào vòng luẩn quẩn khiến họ không muốn chủ động xây dựng mối quan hệ với các doanh nghiệp. Bằng cách triển khai các kế hoạch hành động nói trên, các cơ sở TVET có thể chuyển vòng luẩn quẩn tiêu cực thành một vòng tích cực nhằm xây dựng mối quan hệ đối tác với sự cam kết mạnh mẽ từ cấp quản lý và các chính sách tổ chức rõ ràng (xem Hình 12).

Hình 12. Chuyển chu trình phát triển quan hệ đối tác với doanh nghiệp từ tiêu cực sang tích cực



Những hành động đề xuất đối với ngành công nghiệp

(1) Xây dựng các kênh đối thoại mở với cơ sở TVET

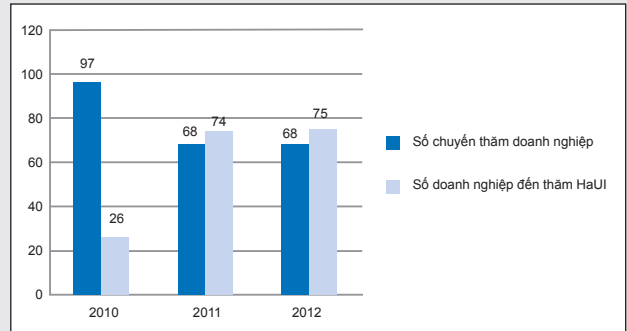
Doanh nghiệp nên duy trì các kênh đối thoại mở với các cơ sở TVET. Các cơ sở TVET thường có xu hướng ngại ngần trong liên lạc với doanh nghiệp vì họ không biết liên lạc với ai hoặc họ nghĩ doanh nghiệp không thích tiếp họ. Nếu doanh nghiệp có thể cử một đầu mối liên lạc, các cơ sở TVET sẽ cảm thấy thoải mái hơn khi liên lạc với họ.

Cán bộ doanh nghiệp rất ngại giao tiếp với các cơ sở TVET một phần vì họ không tin tưởng hoặc đơn giản vì không biết về các cơ sở TVET. Một cách để thay đổi tình hình này là khuyến khích họ đến thăm các cơ sở TVET, nói chuyện với cán bộ quản lý của các cơ sở TVET và quan sát các chương trình đào tạo và cơ sở vật chất. Cách tiếp cận đơn giản này trở thành một cơ hội xua đi băng giá đối với cả hai bên (xem Hộp 9).

Hộp 9. Một ví dụ về tác động của cách giao tiếp hai chiều đối với việc thúc đẩy mối quan hệ đối tác

Trong giai đoạn đầu của dự án HaUI-JICA, một trong những thách thức lớn nhất là hình ảnh tiêu cực về các cơ sở TVET của các doanh nghiệp. Để xóa đi tình trạng này, các thành viên trong tổ công tác đã cố gắng đi thăm càng nhiều doanh nghiệp càng tốt. Họ đã đi thăm 97 doanh nghiệp trong năm 2011 và 2012. Những chuyến viếng thăm công ty này là cơ hội để tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau.

Tuy nhiên, cũng có một số quan hệ đối tác cụ thể đã được phát triển khi các cán bộ doanh nghiệp đến thăm HaUI. Số lượng công ty đến thăm HaUI đã tăng từ 26 trong năm 2011 lên 75 trong năm 2012. Thảo luận sau khi quan sát các hoạt động đào tạo và cơ sở vật chất đã giúp cả hai bên tập trung vào các đề xuất khả thi và cụ thể. Các thành viên HaUI đã đánh giá cao những tư vấn thực tế từ các chuyên gia doanh nghiệp trong khi các cán bộ doanh nghiệp có thể đưa ra các đánh giá công bằng về năng lực và hạn chế của HaUI.



Những chuyến thăm cơ sở đào tạo cũng đem lại cho doanh nghiệp cơ hội để xem lại nhu cầu kỹ năng của mình. Một đại diện doanh nghiệp đã nói: “Sau khi đến thăm trường, tôi cảm thấy chúng tôi nên cụ thể hóa các nhu cầu đối với HaUI một cách rõ ràng hơn”. Đây là điểm bắt đầu cho sự phát triển quan hệ đối tác. Vì vậy, doanh nghiệp nên được khuyến khích tới thăm các cơ sở TVET và các cơ sở TVET nên tổ chức các buổi làm việc và các sự kiện hấp dẫn và có ích đối với doanh nghiệp.

(2) Khuyến khích các tổ chức trung gian để mở rộng mối quan hệ đối tác với các cơ sở TVET

Ở bước tiếp theo, sẽ là lý tưởng đối với ngành công nghiệp nếu có các tổ chức trung gian năng động như các hiệp hội doanh nghiệp, phòng thương mại, các đơn vị quản lý khu công nghiệp, là những đơn vị thúc đẩy mối quan hệ giữa các cơ sở TVET và các doanh nghiệp một cách năng động. Sự tồn tại của các tổ chức trung gian năng động sẽ giúp tăng quy mô của các quan hệ đối tác một cách hiệu quả. Ví dụ, nếu họ có thể giúp các cơ sở TVET thông báo thông tin về các sự kiện như hội chợ việc làm và các khóa học ngắn hạn cho doanh nghiệp thành viên, mối quan hệ đối tác có thể được mở rộng một cách hiệu quả hơn là chỉ dựa vào sự giao lưu với từng doanh nghiệp (xem [Hộp 10](#)). Cụ thể, điều này sẽ giúp các doanh nghiệp nhỏ và vừa là những doanh nghiệp không có nguồn lực nội bộ đủ lớn có thể phát triển mối quan hệ đối tác với các cơ sở TVET.

Hộp 10. Các chuyến tham quan cơ sở đào tạo trong sự hợp tác với các doanh nghiệp quản lý khu công nghiệp

Trong chuyến tham quan cơ sở đào tạo được tổ chức trong tuần 5S đầu tiên vào tháng 4 năm 2011, đã có 27 doanh nghiệp đến thăm HaUI (xem [Hộp 2](#)). HaUI đã tìm thấy một số cơ hội để phát triển quan hệ đối tác thông qua đối thoại với doanh nghiệp trong quá trình tham quan. Ví dụ, HaUI đã gặp Công ty Nagatsu, và sau đó HaUI đã cung cấp khóa học ngắn hạn ở phần sau (xem [Hộp 14](#)).



HaUI đã cố gắng thu hút nhiều doanh nghiệp mà phần lớn là thông qua sự hợp tác với hai công ty quản lý khu công nghiệp là Công ty Quản lý Khu công nghiệp Thăng Long 1 (TLPI) và Công ty Quản lý Khu công nghiệp Nomura Hải Phòng (NHIZ). Họ đã chia sẻ thông tin cho các công ty thuộc khu công nghiệp và đã tổ chức chuyến tham quan nửa ngày tới HaUI nhân dịp tuần lễ 5S. Sự hợp tác này cho thấy các công ty quản lý khu công nghiệp có thể thúc đẩy mối quan hệ đối tác tiềm năng giữa các cơ sở TVET và doanh nghiệp. Cụ thể, họ có thể thúc đẩy mối quan hệ đối tác một cách hiệu quả trong giai đoạn phát triển ban đầu khi nhiều công ty mới đang tìm kiếm nguồn nhân lực. Sự hợp tác này đặc biệt có lợi cho các doanh nghiệp nằm trong khu công nghiệp bao gồm cả doanh nghiệp nhỏ và vừa vì nói chung là họ không có mối liên hệ với các cơ sở TVET.

Mặt khác, một số công ty quản lý khu công nghiệp có đề cập về những khó khăn khi làm việc với các cơ sở TVET, thậm chí bao gồm cả HaUI. Ví dụ, các thông báo về sự kiện thường được gửi rất muộn và các cán bộ của các cơ sở TVET có xu hướng đưa ra quá nhiều các nhiệm vụ mang tính hành chính cho các công ty quản lý khu công nghiệp. Vì vậy, để xây dựng mối quan hệ đối tác tốt với các công ty quản lý khu công nghiệp, các cơ sở TVET nên nghiêm túc học hỏi cách làm việc chuyên nghiệp.

Những hành động đề xuất đối với Chính phủ

(1) Tăng cường các cơ hội để thúc đẩy mối quan hệ đối tác giữa các cơ sở TVET và các doanh nghiệp

Chính phủ nên cung cấp nhiều cơ hội hơn nữa để tạo điều kiện cho các cơ sở TVET và doanh nghiệp có thể thảo luận về các chương trình đào tạo phù hợp. Một hành động mà Chính phủ có thể thực hiện là xây dựng một cơ chế chính thức dưới hình thức một ủy ban, một ban hay một diễn đàn mà đại diện từ hai phía có thể thảo luận về nhu cầu kỹ năng hiện tại và tương lai.

Ngoài ra, phát triển cơ chế này ở cả cấp quốc gia và cấp tỉnh là điều tốt nhất vì nhu cầu kỹ năng giữa các tỉnh hay thậm chí là các huyện cũng khác nhau. Đồng thời, FDI đang mở rộng dần dần sang các đại bàn khác vượt ra ngoài vùng ngoại ô của Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Quy trình lựa chọn và tiêu chí đối với thành viên chính thức nên minh bạch và công bằng, có tính đến sự cân bằng giữa chủ sở hữu, loại hình doanh nghiệp và các cơ sở TVET.

Tuy nhiên, việc thành lập và vận hành các cơ chế chính thức cho mối quan hệ đối tác cần phải có thời gian. Vì vậy, sẽ thực tế hơn nếu tổ chức các sự kiện thí điểm trong khi chờ đợi cơ chế chính thức. Ví dụ, một buổi họp kết nối thí điểm giữa các cơ sở TVET và các doanh nghiệp Nhật đã được tổ chức vào tháng Tư năm 2014 (xem [Hộp 11](#)). Nên có các cơ hội trao đổi thông tin như hình thức này trong khi chờ đợi các cơ chế chính thức cho mối quan hệ đối tác được vận hành.

Hộp 11. Buổi họp kết nối thí điểm giữa các cơ sở TVET và các doanh nghiệp Nhật Bản

Vào tháng Tư năm 2014, buổi họp kết nối thí điểm giữa các cơ sở TVET và các doanh nghiệp Nhật Bản đã được tổ chức tại Hà Nội như một hoạt động trong khuôn khổ của Tổ Công tác Phát triển nguồn nhân lực thuộc Sáng kiến chung Việt - Nhật. Đại diện từ 12 cơ sở TVET, 5 doanh nghiệp Nhật Bản, GDVT, Đại sứ quán Nhật Bản, JICA và Tổ chức Thương mại Hải ngoại Nhật Bản (JETRO) đã tham gia cuộc họp. Mục đích chính của cuộc họp là tìm hiểu về khoảng cách nhận thức giữa các cơ sở TVET và các doanh nghiệp Nhật Bản liên quan đến nhu cầu kỹ năng và vai trò của giáo dục đào tạo. Trong cuộc họp, các cơ sở TVET đã giới thiệu đặc điểm các chương trình đào tạo của họ trong khi các doanh nghiệp Nhật Bản giới thiệu về công ty và các loại hình nhân lực họ cần. Hiển nhiên, một cuộc họp là không đủ để chỉ ra sự khập khiễng trong kỹ năng nằm ở đâu nhưng đó được coi là sự kiện khởi động tốt để khai thác tiềm năng của một mối quan hệ đối tác của hai bên. Trên thực tế, tổ công tác của Sáng kiến chung Việt - Nhật hiện đang thảo luận về việc tổ chức nhiều sự kiện kết nối hơn nữa với sự tham gia của các doanh nghiệp SME Nhật Bản là những công ty cần nhiều nguồn nhân lực lành nghề. Họ có thể xem xét tổ chức các chuyến tham quan tới một số cơ sở giáo dục đào tạo đã lựa chọn sau khi tổ chức các buổi họp kết nối. Đây là sự phát triển rất tốt nhưng sẽ lý tưởng hơn nữa nên phía Việt Nam chủ động hơn trong những hoạt động này.



4.2.2. Thúc đẩy Phát triển Chương trình đào tạo năng động

Những hành động đề xuất đối với các cơ sở TVET

(1) Cải tiến các chương trình đào tạo trong khuôn khổ quyền hạn của mình

Các cơ sở TVET nên chủ động cải tiến các chương trình đào tạo thường xuyên cho sinh viên trong khuôn khổ quyền hạn của mình một cách tối đa¹². Việc khuôn khổ quyền hạn của họ trong điều chỉnh chương trình đào tạo được tăng lên trong tương lai là điều lý tưởng nhưng hiện nay còn nhiều trường chưa tận dụng hết khuôn khổ quyền hạn này để điều chỉnh chương trình đào tạo. Vì vậy, họ có thể cải tiến nội dung các khóa học thông qua việc giới thiệu các kiến thức và kỹ năng mới trong khuôn khổ quyền hạn hiện nay trong khi chờ đợi sự điều chỉnh về mặt quy định pháp (xem [Hộp 12](#) và [Hộp 13](#)).

12. Hiện nay, các cơ sở TVET có thể thay đổi chương trình đào tạo cho một số môn tùy chọn do GDVT cho phép lên tới 30% tổng thời lượng đào tạo.

Hộp 12. Cải tiến môn Vẽ cơ khí tại HaUI

Thông qua cuộc khảo sát nhu cầu doanh nghiệp năm 2010, HaUI phát hiện ra các doanh nghiệp Nhật Bản đánh giá khả năng đọc bản vẽ cơ khí của sinh viên tốt nghiệp HaUI là thấp hơn nhiều so với đánh giá của doanh nghiệp Việt Nam. Sau khi tiến hành phỏng vấn một nhóm doanh nghiệp, các thành viên tổ công tác dự án nhận ra rằng nhiều sinh viên HaUI không thể đọc hay vẽ các bản vẽ cơ khí ở phép chiếu phần tư thứ ba (**third angle projection**) mà hiện các doanh nghiệp Nhật Bản đang sử dụng cũng như không thể đọc **dung sai kích thước, độ nhám bề mặt và dung sai lắp ghép**. Dựa trên thực tế này, với sự hỗ trợ của các chuyên gia JICA, Tổ công tác dự án đã cải tiến môn học vẽ cơ khí cho trình độ cao đẳng nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng chuyên nghiệp và đại học bằng cách: (i) bổ sung vào chương trình đào tạo kiến thức về phương pháp phép chiếu phần tư thứ ba và các môn về lắp ghép và dung sai, dung sai kích thước và độ nhám bề mặt; (ii) bổ sung bài tập vẽ bằng phép chiếu phần tư thứ ba và vẽ với các biểu tượng của lắp đặt và dung sai, dung sai kích thước và độ nhám bề mặt; (iii) bổ sung các môn về phương pháp phép chiếu phần tư thứ ba và các biểu tượng về lắp đặt và dung sai, dung sai kích thước và độ nhám bề mặt vào sách giáo khoa và (iv) triển khai các mô phỏng như hộp nhựa trong cho phép các giảng viên dễ dàng hướng dẫn sự khác nhau giữa phép chiếu phần tư thứ nhất và phép chiếu phần tư thứ ba.



Hộp 13. Nỗ lực giới thiệu các môn học mới trong khuôn khổ các Dự án cấp cơ sở của JICA

JICA đã và đang tiến hành các dự án “cấp cơ sở” để thúc đẩy sự phối hợp định hướng phát triển giữa các đối tác Việt Nam và các tổ chức thuộc chính quyền địa phương hoặc phi Chính phủ Nhật Bản cũng như trường học. Chương trình này đã đóng góp những cải thiện tuy nhỏ nhưng thực tế cho các chương trình TVET.

Cao đẳng Nghề Công nghiệp Hà Nội (HIVC) đã và đang tiến hành hai dự án cấp cơ sở với Ban Giáo dục của Tỉnh Chiba kể từ năm 2009. Dự án đầu tiên từ năm 2009 đến 2011 nhằm mục đích nâng cao năng lực của các giảng viên HIVC trong **lập trình Bộ điều khiển giao diện ngoại vi (PIC)**, là một dạng vi điều khiển phổ biến nhất. Thông qua đào tạo tại Nhật Bản và giao lưu với các giáo viên Trường Trung học Công nghiệp Chiba, giảng viên HIVC đã học hỏi được các phương pháp giảng dạy lập trình PIC và các bài tập đào tạo thực hành. Nhờ có dự án này, HIVC đã bắt đầu giới thiệu môn lập trình PIC trong khóa học điện tử với giáo trình và thiết bị giảng dạy được phát triển từ dự án. Tại thời điểm này, HIVC đang tiến hành dự án thứ hai với Ban Giáo dục của tỉnh Chiba nhằm nâng cao nhận thức và kỹ năng của các giảng viên HIVC trong **gia công cơ khí chính xác**. Họ đang học hỏi về cách phân bổ các bài học thực hành và các phương pháp đánh giá. Điều này giúp HIVC tổ chức các kỳ thi đánh giá tốt hơn vì HIVC đã được công nhận là trung tâm đánh giá kỹ năng nghề quốc gia cho vận hành máy tiện đa năng.



Trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng (HPIVC) đã tiến hành dự án cấp cơ sở với Chính quyền tỉnh Kitakyushu và Hiệp hội Hợp tác Công nghệ Quốc tế Kitakyushu (KITA) kể từ năm 2011 đến năm 2014. Dự án này đã tiến hành nâng cao nhận thức của các giảng viên HPIVC về quản lý sản xuất thông qua đào tạo tại Nhật Bản và tư vấn kỹ thuật của chuyên gia. Điều này giúp HPIVC xây dựng một môn học quản lý sản xuất mới là môn học bắt buộc cho sinh viên năm thứ ba. Ngoài ra, HPIVC đã bắt đầu tổ chức các khóa ngắn hạn và tư vấn kỹ thuật về quản lý sản xuất cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại địa bàn thành phố Hải Phòng. Hiện nay, HPIVC đang chuẩn bị thực hiện dự án thứ hai với KITA để nâng cao hơn nữa năng lực và kiến thức về quản lý sản xuất của các giảng viên HPIVC và các nhà quản lý SME tại địa phương.

Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh (HCMCVC) đã bắt đầu một dự án cấp cơ sở với Chính quyền Thành phố Kawasaki từ năm 2013. Dự án này nhằm mục đích nâng cao nhận thức và kỹ năng của giảng viên và sinh viên HCMCVC trong **gia công cơ khí chính xác**, cụ thể là **sản xuất khuôn mẫu**. Thông qua các khóa học do chuyên gia Nhật Bản tổ chức, các sinh viên và giảng viên HCMCVC đã học hỏi về 5S, phong cách làm việc, lắp ráp và hoàn thiện các bộ phận máy và sản xuất khuôn mẫu. Khóa học dành cho các sinh viên năm thứ ba đã được tiến hành như một phần của khóa học gia công máy CNC ở cấp cao đẳng nghề.

(2) Xây dựng nhiều hơn nữa các khóa học ngắn hạn cho lao động tại các doanh nghiệp và sinh viên

Để tạo ra những cải tiến lớn trong chương trình đào tạo nằm ngoài quyền hạn của mình, các cơ sở TVET cần trải qua một quá trình dài để có được sự chấp thuận của cơ quan Trung ương. Trong trường hợp này, một giải pháp đối với các cơ sở TVET là xây dựng nhiều khóa học ngắn hạn cho người lao động hoặc sinh viên để điều chỉnh các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của ngành công nghiệp một cách năng động. Các cơ sở TVET sẽ có thể tích lũy kiến thức và kết quả cần thiết để thuyết phục các cơ quan có thẩm quyền về sự điều chỉnh cần thiết đối với các chương trình đào tạo của các khóa học thường xuyên (xem [Hộp 14](#)).

Hộp 14. Khóa học của HaUI được thiết kế theo yêu cầu doanh nghiệp

Một ví dụ khác của bước 5 trong [Hình 5](#). Những kết quả tốt từ các khóa học bảo trì máy móc đã tạo cho HaUI nhiều cơ hội triển khai các khóa học được thiết kế theo yêu cầu của từng doanh nghiệp. Vào tháng 7 năm 2012, HaUI đã tiến hành một khóa học ngắn hạn về bảo trì máy móc cho Showa Denko Rare-earth Vietnam với nội dung được xây dựng dựa trên nhu cầu của họ. Tận dụng thời gian rảnh trong mùa sản xuất thấp, Showa Denko đã có ý định nâng cao kỹ năng và kiến thức của các nhân viên nhóm bảo trì nhằm cải thiện năng suất. Ngoài ra, HaUI đã tiến hành khóa học ngắn hạn tại chỗ cho Nagatsu Vietnam vào tháng Tư năm 2012. Nagatsu đã yêu cầu HaUI đào tạo cho những lao động mới của họ vì các nhân viên cốt cán không có đủ thời gian để tiến hành đào tạo và ban quản lý cũng muốn cải tiến các chương trình đào tạo nội bộ bằng cách học hỏi nội dung và phương pháp đào tạo từ các khóa học của HaUI. Thông qua các khóa học này, các giảng viên HaUI đã có thể hiểu về các kỹ năng cần thiết cho một kỹ thuật viên mới vào làm việc thông qua sự tương tác với các học viên và các nhà quản lý.



Các đề xuất hành động đối với ngành công nghiệp

(1) Cung cấp cho các cơ sở TVET nhiều thông tin hơn về các nhu cầu đào tạo của người lao động

Các doanh nghiệp nên chủ động chia sẻ thông tin với các cơ sở TVET về nhu cầu kỹ năng của họ, cụ thể là sự quan tâm của họ đối với các khóa học dành cho người lao động. Tuy nhiên, dường như đối với các doanh nghiệp tại Việt Nam thì các cơ sở TVET chưa có đủ năng lực. Mặc dù vậy, các doanh nghiệp vẫn có thể tối ưu hóa các chương trình đào tạo người lao động thông qua sự phân chia lao động hiệu quả với các cơ sở TVET. Bằng cách tận dụng các giảng viên và cơ sở vật chất của cơ sở TVET cho việc đào tạo nâng cao tay nghề, họ không cần phải điều chỉnh kế hoạch vận hành sản xuất để tiến hành đào tạo lao động. Việc tăng cường các cơ hội đào tạo bên ngoài sẽ không tạo ra những thiệt hại cho doanh nghiệp vì họ sẽ nhiều lựa chọn cho việc nâng cao kỹ năng.

Các đề xuất hành động đối với Chính phủ

(1) Hỗ trợ các cơ sở TVET trong việc cập nhật chương trình đào tạo một cách kịp thời

Chính phủ nên xem xét cách thức hỗ trợ các cơ sở TVET trong việc cập nhật chương trình đào tạo kịp thời đáp ứng nhu cầu kỹ năng của ngành công nghiệp. Trao nhiều quyền quyết định trong việc thay đổi chương trình hay nội dung của các môn học là một cách. Tuy nhiên, nhiều cơ sở TVET với năng lực hiện tại có thể chưa sử dụng hết khuôn khổ quyền hạn của họ. Vì vậy, việc nâng cao năng lực của các cơ sở TVET trong cải thiện chương trình đào tạo cũng vô cùng quan trọng. Giới thiệu nhiều ví dụ tốt trong việc cải tiến chương trình đào tạo sẽ giúp các cơ sở TVET, cụ thể là các cơ sở có quy mô nhỏ và vừa với năng lực hạn chế có thể phát triển mối liên kết với ngành công nghiệp.

Hơn nữa, Chính phủ nên xem lại cơ chế để cải tiến khung chương trình đào tạo tiêu chuẩn mà họ có thể nắm giữ sự kiểm soát ở một mức độ nhất định trong bất kỳ trường hợp nào. Để phản ánh nhu cầu kỹ năng cập nhật trong các khung chương trình đào tạo, cần phải thảo luận với nhóm các đơn vị sử dụng lao động bao gồm cả doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp trong nước của mỗi từng lĩnh vực liên quan.

(2) Xây dựng các chương trình để khuyến khích các doanh nghiệp thúc đẩy đào tạo lao động

Chính phủ nên khuyến khích các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp Việt Nam thúc đẩy đào tạo lao động thông qua ban

hành các ưu đãi hợp lý. Điều này sẽ gián tiếp dẫn tới việc mở rộng mối quan hệ chiến lược với các cơ sở TVET. Chính phủ đã bổ sung quy định miễn thuế cho chi phí đào tạo trong Luật Dạy nghề nhưng quy định chưa hoàn toàn có hiệu lực¹³. Họ nên ra một nghị định hay thông tư để hướng dẫn thực hiện chương trình này.

Việc thành lập một quỹ phát triển kỹ năng như các nước thuộc ASEAN như Singapore và Malaysia có thể là một lựa chọn. Tại Malaysia, Quỹ Phát triển Nguồn nhân lực (HRDF) hoạt động dựa trên nguyên tắc thu phí/tài trợ. Các nhà tuyển dụng phải trả phí cho việc tài trợ đào tạo của quỹ để thanh toán hoặc tài trợ các chi phí đào tạo cho những người lao động Malaysia của họ¹⁴. Tuy nhiên, những ví dụ tốt của nước khác có thể không phát huy hiệu quả ở Việt Nam. Chính phủ cần xem xét kỹ chương trình nào là phù hợp với Việt Nam trong bối cảnh kinh tế, xã hội và thể chế, trong mối quan hệ đối tác chặt chẽ với ngành công nghiệp¹⁵.

Ngoài ra, Chính phủ cần xem xét những ưu đãi đặc biệt cho các doanh nghiệp SME. Một số doanh nghiệp SME không có đủ năng lực đào tạo nội bộ và cũng ngần ngại gửi học viên tham gia các khóa đào tạo bên ngoài do sự hạn chế về ngân sách dành cho đào tạo. Ví dụ, Chính phủ Nhật Bản đã trợ cấp đào tạo cho các nhà tuyển dụng trong khuôn khổ Chương trình Tài trợ Thúc đẩy Phát triển Nghề nghiệp, ưu tiên cho các doanh nghiệp SME¹⁶.

4.3. Các hành động cần thiết để mở rộng Hệ thống hỗ trợ việc làm

Một số cơ sở TVET đã bắt đầu giới thiệu các hoạt động hỗ trợ việc làm nhưng tính hiệu quả của những hoạt động này cần được nâng cao. Mối quan ngại đầu tiên là rất ít các cơ sở TVET có thể cung cấp cho sinh viên các thông tin cơ bản liên quan đến cơ hội việc làm và con đường sự nghiệp. Một mối quan ngại khác là chất lượng của chương trình thực tập. Tuy nhiên, một cơ chế để đảm bảo chất lượng của các chương trình đào tạo vẫn chưa được xây dựng ở hầu hết các cơ sở TVET. Vì vậy, chúng tôi đề nghị các cơ sở TVET, ngành công nghiệp và Chính phủ thực hiện các hành động sau, tập trung vào: (i) cung cấp các thông tin cơ hội việc làm đầy đủ và chính xác cho sinh viên; và (ii) cải tiến chất lượng các chương trình đào tạo (xem Hình 13 về tổng hợp các hành động).

Chúng tôi gợi ý rằng **các cơ sở TVET và doanh nghiệp cùng dẫn dắt hoạt động cải thiện hệ thống hỗ trợ việc làm**. Các cơ sở TVET chịu trách nhiệm hỗ trợ sinh viên tìm được việc làm phù hợp. Mặt khác, việc tuyển dụng các kỹ thuật viên có năng lực lại là mối quan tâm lớn nhất của doanh nghiệp về phát triển kỹ năng. Các cơ sở TVET và doanh nghiệp cần tiếp cận nhau một cách chủ động để đạt được các mục tiêu trên, với sự hỗ trợ của Chính phủ.

Hình 13. Các hành động cần thiết để mở rộng Hệ thống hỗ trợ việc làm



4.3.1. Cung cấp các thông tin về cơ hội việc làm một cách đầy đủ và chính xác cho sinh viên

Các hành động được đề xuất đối với các cơ sở TVET

(1) Thành lập Bộ phận Hỗ trợ việc làm với đầy đủ nguồn lực

13. Tham khảo Điều 55, Mục 5 Luật Dạy nghề (Quốc hội Việt Nam năm 2006).

14. Các doanh nghiệp chế tạo có sử dụng trên 50 lao động hoặc thuê trên 10 lao động và có vốn trên 2.5 triệu R.M đóng một khoản tương đương với 1% mức lương tháng của người lao động vào quỹ này. Các công ty còn lại đóng một khoản tương đương với 0.5% mức lương tháng của người lao động. Tham khảo: MIDA (2005).

15. Việc thực hiện Quỹ Đào tạo quốc gia cũng đã được thảo luận trong Hợp tác Phát triển Việt – Đức và GIZ (2012), trang.13.

16. Tham khảo trang Web của Bộ Lao động, Y tế và Phúc lợi Nhật Bản.

Để có thể cung cấp các thông tin về cơ hội việc làm một cách đầy đủ và chính xác cho sinh viên, các cơ sở TVET nên thành lập Bộ phận hỗ trợ nghề nghiệp với đầy đủ nhân lực. Một số cơ sở TVET đã thành lập Bộ phận Hỗ trợ việc làm nhưng lại chưa vận hành chức năng một cách đầy đủ do thiếu nhân lực và thông tin. Bộ phận hỗ trợ việc làm nên cung cấp cho tất cả các sinh viên thông tin tuyển dụng cập nhật và số liệu về nơi làm việc của các sinh viên tốt nghiệp.

Song song với việc phát triển bộ phận hỗ trợ việc làm, đề nghị các cơ sở TVET thành lập một **Ban hỗ trợ việc làm với đại diện từ các Phòng, Khoa để có thể chia sẻ các thông tin liên quan đến việc làm**. Lý do là đôi khi doanh nghiệp liên hệ trực tiếp với từng Khoa và không qua Bộ phận hỗ trợ việc làm. Nếu không có Ban liên Khoa này, thông tin có thể tắc tại một Khoa mặc dù có thể hữu ích cho các Khoa khác.

(2) Cung cấp tư vấn nghề nghiệp hiệu quả cho sinh viên

Các cơ sở TVET nên khuyến khích giảng viên tiến hành tư vấn nghề nghiệp cho từng sinh viên, thuyết phục giảng viên rằng kết quả tuyển dụng là một chỉ số quan trọng nhất để đo lường tính hiệu quả của các chương trình đào tạo. Hiện tại, nhiều giảng viên không cho rằng hỗ trợ sinh viên có được công việc phù hợp là trách nhiệm của họ.

Ngoài ra, giảng viên có thể ngại ngần trong việc tư vấn nghề nghiệp vì họ không có đầy đủ thông tin về công việc để tiến hành tư vấn nghề nghiệp. Vì vậy, ban quản lý các cơ sở TVET nên hỗ trợ các giảng viên trong việc có được các thông tin cần thiết bằng cách tiến hành các cuộc khảo sát về tình hình có việc làm của các sinh viên tốt nghiệp, thu thập và tổng hợp các thông tin tuyển dụng hiện tại và trao cho họ cơ hội tìm hiểu về xu hướng kinh doanh, xu hướng công nghệ thông qua các chuyến tham quan doanh nghiệp. Bộ phận hỗ trợ việc làm đã đề xuất phần trên có thể thu thập và chia sẻ các thông tin này cho giảng viên.

Hộp 15. Tiến hành tư vấn nghề nghiệp thí điểm tại HaUI và những thách thức tồn tại

Tư vấn nghề nghiệp là một yếu tố quan trọng của hệ thống hỗ trợ việc làm. Thông qua tư vấn nghề nghiệp, các sinh viên sẽ nhận được những thông tin hữu ích cho việc phát triển sự nghiệp tương lai của họ và có thêm động lực học hành. Hơn nữa, mối quan hệ giữa sinh viên và giảng viên được cải thiện thông qua tư vấn nghề nghiệp sẽ trở thành chất xúc tác cho các hoạt động hỗ trợ việc làm khác. Vì vậy, HaUI đã quyết định triển khai hệ thống tư vấn nghề nghiệp tại VJC như một cơ sở thí điểm trong khuôn khổ dự án HaUI -JICA Pha II.



Thông qua nhiều vòng thảo luận với các giảng viên VJC cho thấy, các giảng viên VJC và các giảng viên HaUI nói chung chưa có đủ năng lực để tiến hành tư vấn nghề nghiệp cho từng sinh viên. Vì vậy, các thành viên tổ công tác dự án đã quyết định thí điểm một chương trình tư vấn nghề nghiệp theo nhóm vào buổi sinh hoạt lớp thường xuyên trong chương trình đào tạo hiện nay. Chương trình bao gồm các hoạt động tự hiểu mình gồm có các bài kiểm tra tính sẵn sàng với nghề, sự hiểu biết về công việc, phương pháp tìm việc, chuẩn bị thực tập, chuẩn bị nộp đơn xin việc và phỏng vấn.

Chương trình thí điểm này đã đem lại một số kết quả bao gồm việc nâng cao năng lực của các giảng viên VJC đã chọn nhưng HaUI vẫn chỉ tiến hành một phần hoạt động tư vấn nghề nghiệp. Các giảng viên không có đủ động lực để cung cấp tư vấn nghề nghiệp và không có đủ thông tin. Để chức năng tư vấn nghề nghiệp phát huy tốt hơn, cần có cam kết mạnh mẽ hơn từ cấp quản lý cao nhất, sự cải tiến hệ thống thông tin liên quan đến việc làm và chương trình đào tạo kỹ năng tư vấn thường xuyên cho các giảng viên.

Các hành động được đề xuất đối với ngành công nghiệp

(1) Cung cấp thông tin tuyển dụng với các yêu cầu kỹ năng chính xác hơn

Các doanh nghiệp nên cung cấp thông tin tuyển dụng với mô tả chính xác hơn về các kỹ năng và kiến thức yêu cầu. Đôi khi thông tin tuyển dụng của các doanh nghiệp không có mô tả đầy đủ về các kỹ năng và kiến thức được yêu cầu.

Các mô tả công việc chính xác với các kỹ năng và kiến thức được yêu cầu sẽ giúp các cơ sở TVET tìm được các ứng viên

phù hợp cho các vị trí đã quảng cáo. Ngoài ra, thông tin tuyển dụng là tham khảo rất hữu ích và thực tế để các cơ sở TVET và sinh viên có thể nắm được những kỹ năng và kiến thức mà doanh nghiệp yêu cầu. Để khuyến khích các doanh nghiệp cung cấp các thông tin tuyển dụng chi tiết, các cơ sở TVET nên cung cấp bản mẫu thông tin công việc tuyển dụng như dạng mẫu tham khảo trong đó có ghi rõ những loại thông tin họ cần.

(2) Giải thích cho sinh viên về con đường sự nghiệp và Hệ thống giáo dục đào tạo nội bộ

Trong các cuộc hội thảo giới thiệu công ty hay bất kỳ sự kiện khác tại các cơ sở TVET, doanh nghiệp nên giải thích về con đường sự nghiệp, các kỹ năng và kiến thức yêu cầu tại mỗi vị trí và hệ thống giáo dục đào tạo nội bộ. Điều này giúp các sinh viên và giảng viên hiểu được những yêu cầu cho sự nghiệp tương lai và các kỹ năng họ cần phải có. Sự hiểu biết về sự phát triển sự nghiệp trong dài hạn sẽ ngăn chặn tình trạng nhảy việc trong giai đoạn đầu của sự nghiệp, điều thường xảy ra khi các công nhân không có ý tưởng rõ ràng về con đường sự nghiệp tương lai của mình.

Các hành động được đề xuất đối với Chính phủ

(1) Xây dựng các chính sách để thúc đẩy các giảng viên tiến hành tư vấn nghề nghiệp

Chính phủ nên bắt đầu xây dựng chính sách để thúc đẩy các giảng viên tiến hành tư vấn nghề nghiệp chủ động cho sinh viên. Trên thực tế, Chiến lược Phát triển Đào tạo nghề 2011-2020 đã đề nghị tăng cường tư vấn nghề nghiệp và phát triển một bộ phận cung cấp tư vấn nghề nghiệp¹⁷. Tuy nhiên, tại hầu hết các cơ sở TVET, chính sách này chưa được thực hiện.

Trước hết, cần phải giúp các giảng viên hiểu rõ tầm quan trọng của việc cung cấp tư vấn nghề nghiệp cho sinh viên thông qua các chương trình đào tạo sư phạm. Ngoài ra, Chính phủ cần tiến hành các chương trình đào tạo kỹ năng tư vấn nghề nghiệp liên tục cho các giảng viên vì sự phát triển kỹ năng tư vấn nghề nghiệp là một nỗ lực lâu dài. Ở Nhật Bản, Chính phủ khuyến khích các giảng viên của các cơ sở TVET tham gia các khóa đào tạo liên tục, phát triển các công cụ và tài liệu hướng dẫn khác nhau và thậm chí tiến hành các cuộc thi kỹ năng quốc gia về tư vấn nghề nghiệp¹⁸.

4.3.2. Cải thiện chất lượng Chương trình thực tập

Các đề xuất chính sách đối với các cơ sở TVET

(1) Cải thiện chất lượng các chương trình thực tập

Các cơ sở TVET nên cải tiến quy trình triển khai, giám sát và đánh giá các chương trình thực tập. Nhiều cơ sở TVET có vẻ dựa dẫm quá nhiều vào cá nhân các giảng viên trong xây dựng và thực hiện các chương trình đào tạo. Để có thể đàm phán một cách chiến lược với doanh nghiệp trong việc xây dựng các chương trình đào tạo mang lại lợi ích chung, các cơ sở TVET nên có một mẫu đề nghị thực tập chuẩn có quy định mục tiêu của thực tập, điều kiện công việc yêu cầu, nghĩa vụ của các bên liên quan và quy trình từ xây dựng đến đánh giá (xem [Hộp 16](#)).

(2) Thực hiện định kỳ giám sát thực tập tại chỗ

Các cơ sở TVET nên cử các giảng viên tiến hành giám sát tại chỗ định kỳ, ít nhất là ba lần vào lúc bắt đầu, giữa và kết thúc chương trình. Điều này không chỉ giúp họ kiểm tra tính hiệu quả của chương trình mà còn tạo cơ hội để tìm hiểu các công nghệ hiện đại và xu hướng kinh doanh của doanh nghiệp. Ngoài ra, các báo cáo giám sát nên được chia sẻ ít nhất là trong khoa hoặc thậm chí là toàn cơ sở để chia sẻ thông tin về cách thức doanh nghiệp tổ chức các chương trình thực tập.

Các đề xuất chính sách đối với ngành công nghiệp

(1) Phối hợp với các cơ sở TVET để xây dựng các chương trình đào tạo mang lại lợi ích chung

Doanh nghiệp nên xây dựng các chương trình đào tạo mang lại lợi ích chung thông qua sự hợp tác chặt chẽ với các cơ sở TVET. Đại diện từ hai bên nên có những thảo luận đầy đủ để hình thành các chương trình thực tập hiệu quả. Trong khi các

17. Tham khảo Chiến lược Phát triển Dạy nghề giai đoạn 2011-2020, Điều 1. III. 8.

18. Tham khảo trang Web của Bộ Lao động, Y tế và Phúc lợi Nhật Bản.

giảng viên cần cụ thể hóa những kỹ năng mà họ muốn sinh viên học được thì các doanh nghiệp nên bảo đảm rằng các sinh viên sẽ học được những kỹ năng đó trong quá trình thực tập.

(2) Cử các giám sát viên để theo dõi nghiêm túc tiến độ chương trình thực tập

Các doanh nghiệp nên cử người giám sát để thường xuyên theo dõi tiến độ của chương trình thực tập, đọc và nhận xét báo cáo hàng ngày hoặc hàng tuần do các thực tập viên nộp. Theo đó, họ nên điều chỉnh nội dung thực tập tùy theo tình hình thực tập của các sinh viên.

(3) Đảm bảo môi trường lao động an toàn

Các doanh nghiệp nên đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho các thực tập sinh. Họ nên thảo luận về việc thu xếp các dụng cụ an toàn cần thiết với các cơ sở TVET trước khi tiến hành các chương trình thực tập. Cụ thể, các doanh nghiệp chú ý nhiều hơn nữa để đảm bảo một môi trường làm việc an toàn cho thực tập sinh.

Hộp 16. Một vấn đề được thảo luận thường xuyên khi xây dựng chương trình thực tập

Các cơ sở TVET và các doanh nghiệp cần thảo luận nhiều vấn đề khi họ xây dựng chương trình thực tập bao gồm thu xếp đi lại, ăn ở và trang phục. Trong số các nội dung nói trên, vấn đề nhạy cảm nhất là tiền thù lao thực tập. Nhìn chung, các sinh viên và các cơ sở TVET yêu cầu thanh toán tiền thu lao nhưng doanh nghiệp rất do dự trong việc chấp nhận đề nghị này. Liên quan đến chương trình đào tạo trong khuôn khổ dự án HaUI-JICA Pha II, một thỏa thuận phổ biến như sau: (i) sinh viên sẽ không yêu cầu tiền thù lao nếu doanh nghiệp thực hiện một chương trình đào tạo toàn diện; hoặc (ii) doanh nghiệp nên trả thù lao nếu họ coi các thực tập sinh như các công nhân trong phần lớn thời gian thực tập. Nếu một chương trình thực tập rơi vào một trong hai thái cực, hoặc là tham gia toàn thời gian vào các khóa học (không có nghĩa vụ làm việc) hoặc lao động như công nhân không được trả thù lao và có rất ít cơ hội học hỏi thì đó không được coi là chương trình đôi bên cùng có lợi. Chiến lược này có thể thay đổi tùy theo chiến lược tổ chức. Vì vậy, ban quản lý các cơ sở TVET nên xây dựng chính sách rõ ràng, không chỉ đơn thuần dựa vào sự đàm phán của mỗi giảng viên.



Các đề xuất chính sách đối với Chính phủ

(1) Phân tích những trở ngại ảnh hưởng đến sự nhân rộng các chương trình thực tập hiệu quả

Chính phủ nên nghiên cứu những trở ngại mà các doanh nghiệp, cơ sở TVET và sinh viên đang gặp phải trong các chương trình thực tập hiện nay. Ví dụ, các cơ sở TVET và doanh nghiệp cần thường xuyên thảo luận về việc chia sẻ các mục như đi lại, ăn ở và các vật dụng an toàn cá nhân. Ngoài ra, một số doanh nghiệp cho rằng các chương trình thực tập thường quá ngắn và các cơ sở TVET thường yêu cầu họ chấp nhận một nhóm rất đông sinh viên thực tập. Trong khi đó, các cơ sở TVET thường không muốn gửi sinh viên đi thực tập một giai đoạn dài và thích gửi một số lượng lớn sinh viên thực tập tới một doanh nghiệp để đơn giản hóa các nhiệm vụ quản lý và hành chính mà họ phải đảm nhiệm khi thực hiện các chương trình thực tập. Về các trở ngại này, Chính phủ cần đưa ra những chính sách hỗ trợ cần thiết để nhân rộng các chương trình thực tập hiệu quả.

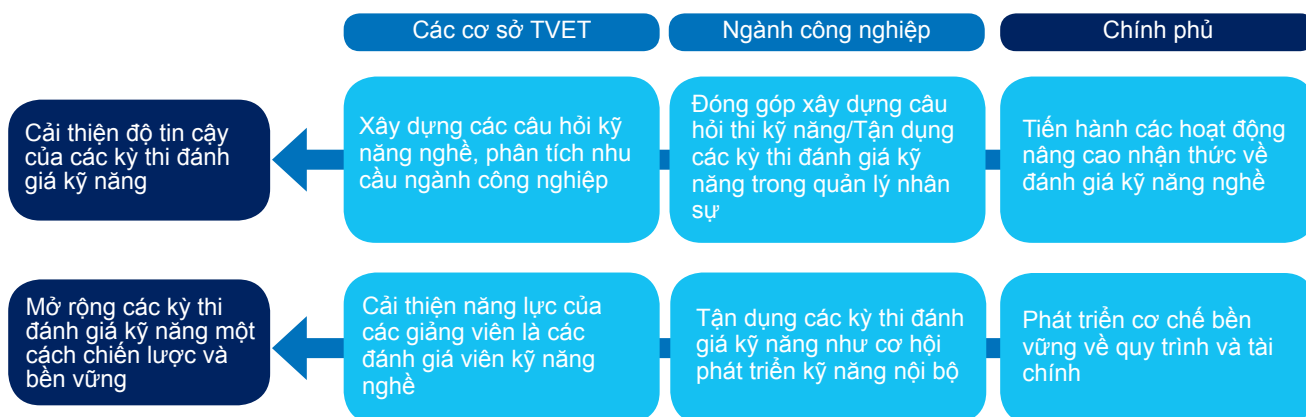
4.4. Các hành động cần thiết để cải tiến hệ thống đánh giá kỹ năng

Chính phủ đã thực hiện các kỳ thi đánh giá kỹ năng quốc gia cho một số nghề như mô tả trong [Hộp 7](#) và [Hộp 8](#). Mặc dù đã có tiến độ tốt nhưng các kỳ thi đánh giá kỹ năng quốc gia vẫn được coi là đang ở cấp thí điểm. Rất ít doanh nghiệp có được sự nhìn nhận đầy đủ về các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề quốc gia. Một phần là do các doanh nghiệp này không biết hoặc không tin tưởng vào lợi ích của các kỳ thi đánh giá kỹ năng quốc gia.

Để thu hút thêm người tham dự, cần phải cải thiện độ tin cậy và sự công nhận của xã hội đối với các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề. Sau đó, mức độ thường xuyên và địa điểm tổ chức các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề cần được tăng lên dần dần một cách bền vững và chiến lược. Điều này các nhà tuyển dụng và người lao động có thể lên kế hoạch về thời gian và địa điểm họ có thể tham gia kỳ thi đánh giá kỹ năng. Để đạt được những mục tiêu này, chúng tôi đề xuất các cơ sở TVET, ngành công nghiệp và Chính phủ thực hiện các hành động sau (xem Hình 14 về tổng hợp các hành động).

Chúng tôi khuyến nghị rằng **Chính phủ cần giữ vai trò dẫn dắt trong việc cải tiến hệ thống đánh giá kỹ năng**. Dĩ nhiên, các cơ sở TVET nên giữ vai trò quan trọng trong việc thực hiện các kỳ thi đánh giá kỹ năng và doanh nghiệp nên tận dụng chúng một cách chủ động để nâng cao kỹ năng nội bộ của họ. Tuy nhiên, Chính phủ nên có trách nhiệm cao nhất trong việc phát triển và thực hiện các kỳ thi đánh giá kỹ năng vì mục tiêu là hệ thống quốc gia.

Hình 14. Các hành động cần thiết để cải tiến hệ thống đánh giá kỹ năng



4.4.1. Cải thiện độ tin cậy và sự công nhận xã hội đối với các kỳ thi kỹ năng

Các đề xuất chính sách đối với các cơ sở TVET

(1) Phân tích kỹ những kỹ năng áp dụng trong ngành công nghiệp

Các cơ sở TVET thường đóng vai trò như các trung tâm đánh giá kỹ năng nghề quốc gia và cần phải phân tích kỹ những kỹ năng áp dụng trong ngành công nghiệp khi họ xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng và các kỳ thi đánh giá kỹ năng. Đây là cách để thu hút người tham gia từ nhiều doanh nghiệp. Cụ thể, khi họ xây dựng các bài thi thực hành và các tiêu chuẩn đánh giá, cần nghiên cứu nhu cầu của các doanh nghiệp nước ngoài và doanh nghiệp trong nước, đến thăm hoặc mời các chuyên gia từ doanh nghiệp nếu cần. Các cơ sở TVET có thể học hỏi được nhiều thông qua việc nghiên cứu cách thức tổ chức các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề nội bộ doanh nghiệp.

Các đề xuất chính sách đối với ngành công nghiệp

(1) Chủ động tham gia vào quy trình phát triển các kỳ thi kỹ năng

Các doanh nghiệp nên chủ động tham gia và quy trình phát triển kỹ năng nghề và cung cấp đầu vào trong việc xây dựng các bài thi đánh giá kỹ năng hiệu quả. Dù với một nỗ lực tối đa, các cơ sở TVET không thể tự mình phát triển các đề thi đánh giá kỹ năng đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. Vì vậy, sự đóng góp của các chuyên gia đến từ doanh nghiệp là cần thiết để phát triển các đề thi đánh giá kỹ năng có độ tin cậy.

(2) Xem xét tận dụng các kỳ thi kỹ năng như các công cụ để nâng cao vị thế của những kỹ thuật viên lành nghề

Một phần lý do khiến một số kỹ thuật viên bỏ việc rất nhanh vì họ không hài lòng với vị thế kinh tế và xã hội của họ tại công ty. Để giữ chân những kỹ thuật viên có năng lực, các doanh nghiệp có thể tận dụng các kỳ thi đánh giá kỹ năng để phát triển một hệ thống quản lý nguồn nhân lực nhằm tạo dựng một vị thế xã hội và kinh tế công bằng. Cụ thể, các doanh nghiệp SME không có năng lực xây dựng các kỳ thi đánh giá kỹ năng nội bộ cho từng nghề có thể tận dụng các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề cho mục đích này (xem Hộp 17).

Hộp 17. Các doanh nghiệp Nhật Bản tận dụng các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề thế nào?

Ở Nhật Bản, nhiều công ty khuyến khích người lao động tham gia các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề quốc gia. Điều này không chỉ áp dụng cho các công ty lớn mà cả các nhà cung cấp phụ tùng phụ kiện mà phần lớn là các công ty SME. Họ tận dụng các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề quốc gia để phát triển kỹ năng của người lao động. Điều này giúp làm tăng chất lượng và năng suất. Họ cũng trưng bày tên của những người có chứng nhận kỹ năng nghề tại các nhà máy để khuyến khích người lao động nâng cao kỹ năng và cải thiện vị thế của họ trong công ty. Hơn nữa, thực tế rằng khi họ có nhiều lao động có chứng chỉ đánh giá kỹ năng thì uy tín của họ cũng được nâng cao trong đánh giá của khách hàng.



Các đề xuất chính sách đối với Chính phủ

(1) Tăng cường các hoạt động nâng cao nhận thức để thu hút nhiều doanh nghiệp tham gia các kỳ thi kỹ năng để cải thiện vị thế xã hội của các kỹ thuật viên

Gần đây, Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách và hướng dẫn liên quan đến thực hiện các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề và mở rộng đào tạo cho các đánh giá viên. Bước tiếp theo, Chính phủ nên không chỉ khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào các kỳ thi kỹ năng mà còn thực hiện các hoạt động nâng cao nhận thức của doanh nghiệp trong việc tham gia phát triển các kỳ thi đánh giá kỹ năng. Cụ thể, cần phải thuyết phục các doanh nghiệp Việt Nam về lợi ích của các kỳ thi đánh giá kỹ năng. Trong khi các doanh nghiệp nước ngoài đã tận dụng được hệ thống đánh giá kỹ năng tại nước họ và hiểu rõ về lợi ích thì nhiều doanh nghiệp Việt Nam dường như e ngại người lao động sẽ bỏ việc khi họ có chứng chỉ kỹ năng. Chính phủ cần thúc đẩy các kỳ thi đánh giá kỹ năng như cách để cải thiện chất lượng sản phẩm và mở rộng kinh doanh. Các hoạt động nâng cao nhận thức có thể trở nên hiệu quả hơn nếu Chính phủ hợp tác với các hiệp hội doanh nghiệp hoặc các nhà lắp ráp lớn là những đối tượng có thể chia sẻ thông tin cho các nhà cung cấp của họ thông qua các chuỗi cung cấp (xem Hộp 18).

Hơn nữa, Chính phủ cần thực hiện nhiều hoạt động giới thiệu quảng bá về những đóng góp của các kỹ thuật viên lành nghề cho sự nghiệp công nghiệp hóa để cải thiện vị thế xã hội của các kỹ thuật viên. Sự chuyển biến trong vị thế xã hội sẽ gián tiếp thúc đẩy sự tham gia của các doanh nghiệp Việt Nam vào các kỳ thi đánh giá kỹ năng. Trao phần thưởng cho những kỹ thuật viên có tay nghề cao cũng là một lựa chọn. Tuy nhiên, quy trình lựa chọn nên công bằng và minh bạch.

Hộp 18. Một công ty Việt Nam hàng đầu thực hiện Kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề

Trong tháng Sáu năm 2014, một cuộc thi đánh giá kỹ năng nghề vận hành máy tiện đa năng đã được tổ chức tại nhà máy Chu Lai của Công ty Ô tô Trường Hải (THACO) ở tỉnh Quảng Nam. Hai mươi người bao gồm 12 kỹ thuật viên từ THACO và 8 giảng viên từ các cơ sở TVET đã tham gia kỳ thi tương đương với bậc ba trong hệ thống đánh giá kỹ năng nghề Nhật Bản.

THACO là công ty sản xuất ô tô hàng đầu của Việt Nam. Công ty này không chỉ sản xuất các phương tiện thương mại với nhãn hiệu của mình mà còn là nhà sản xuất thiết bị gốc (OEM) cho các công ty nước ngoài như KIA và Mazda. Họ bắt đầu hoạt động kinh doanh từ lắp ráp ô tô và dần dần tăng tỷ lệ nội địa hóa. Vì vậy, THACO quyết định thực hiện kỳ thi đánh giá kỹ năng để nâng cao chất lượng sản phẩm và tăng khả năng cạnh tranh của mình trong chuỗi cung cấp toàn cầu. Hơn nữa, THACO coi các kỳ thi đánh giá kỹ năng như một tiêu chuẩn đánh giá hữu ích cho người lao động và là công cụ để khuyến khích họ nâng cao kỹ năng. THACO đang lên kế hoạch tiến hành một kỳ thi đánh giá kỹ năng khác trong vận hành máy tiện đa năng vào tháng Chín năm 2014 và sẽ thực hiện các kỳ thi đánh giá kỹ năng cho nhiều nghề trong tương lai. Đây là một ví dụ tốt về một công ty Việt Nam lớn đã áp dụng các kỳ thi đánh giá kỹ năng và nhận ra lợi ích của chúng. Chính phủ Việt Nam nên nghiên cứu điều gì đã khiến THACO trở nên quan tâm tới các kỳ thi đánh giá kỹ năng và tận dụng trường hợp này để giới thiệu cho các doanh nghiệp Việt Nam khác về đánh giá kỹ năng.



4.4.2. Mở rộng các kỳ thi đánh giá kỹ năng một cách chiến lược và bền vững

Đề xuất chính sách đối với các cơ sở TVET

(1) Nâng cao năng lực của các giảng viên đóng vai trò là các đánh giá viên trong các kỳ thi kỹ năng nghề

Các cơ sở TVET nên nâng cao năng lực của các giảng viên đóng vai trò là các đánh giá viên trong các kỳ thi kỹ năng nghề. Để tiến hành các kỳ thi đánh giá kỹ năng có độ tin cậy cao, các cơ sở TVET phải đào tạo cả nhóm đánh giá viên có năng lực chứ không chỉ có một số đánh giá viên tốt. Để đạt được điều này, các cơ sở TVET cần thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo chuyển giao công nghệ để các đánh giá viên mới có thể học hỏi từ các đánh giá viên có kinh nghiệm và họ có thể thống nhất cách hiểu về quy trình cũng như tiêu chuẩn đánh giá.

(2) Tăng cường tính bảo mật thông tin

Các cơ sở TVET nên chú ý về tính bảo mật thông tin khi quy mô và tính thường xuyên của các kỳ thi đánh giá kỹ năng tăng lên. Ở Việt Nam, nhận thức về vấn đề này khá yếu. Tất cả các cơ sở TVET đóng vai trò là các trung tâm đánh giá kỹ năng nên đảm bảo tính bảo mật thông tin đối với các đề thi kỹ năng và không chia sẻ với các giảng viên và các cán bộ trong cơ sở.

Đề xuất chính sách đối với ngành công nghiệp

(1) Xem xét hợp nhất các kỳ thi đánh giá kỹ năng quốc gia với các chương trình phát triển kỹ năng nội bộ

Các doanh nghiệp nên xem xét cử người lao động tham gia các kỳ thi đánh giá kỹ năng thường xuyên và liên tục như một phần trong các chương trình phát triển kỹ năng nội bộ. Để vượt qua các kỳ thi đánh giá kỹ năng, người thi cần phải học hỏi lượng kiến thức rộng hơn cũng như những kỹ năng và kiến thức thực tế áp dụng cho công việc hàng ngày của họ. Ngoài ra, các kỳ thi đánh giá kỹ năng cũng khuyến khích sự cạnh tranh giữa những người lao động vì không ai muốn bị tụt hậu. Điều này sẽ giúp người lao động phát triển năng lực, đóng góp cho việc cải thiện hơn nữa năng suất và chất lượng.

Đề xuất chính sách đối với Chính phủ

(1) Phát triển một lộ trình khả thi để tiến hành các kỳ thi đánh giá kỹ năng trên toàn quốc

Chính phủ nên đưa ra một lộ trình khả thi để xây dựng một cơ chế quản lý và tài chính bền vững cho việc triển khai các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề có độ tin cậy cao toàn quốc trên cơ sở thường xuyên. Nếu không, doanh nghiệp không thể tận dụng được kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề trong chương trình phát triển kỹ năng nội bộ của họ và cách thức quản lý nguồn nhân lực. Các hoạt động thí điểm là cần thiết vì không thể một lúc mà phát triển các trung tâm đánh giá kỹ năng. Tuy nhiên, vị trí và mục tiêu của các hoạt động thí điểm cần được làm rõ trong lộ trình.

(2) Đảm bảo các trung tâm đánh giá kỹ năng có đầy đủ năng lực và nguồn lực

Chính phủ cần đảm bảo rằng các trung tâm đánh giá kỹ năng có đủ thiết bị và các đánh giá viên có năng lực để duy trì sự tin cậy của các doanh nghiệp. Chính phủ hay một tổ chức mới quản lý các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề trong tương lai nên xem xét kỹ việc quyết định mức phí tham gia kỳ thi trên toàn quốc. Mức phí không nên đặt quá cao khiến các doanh nghiệp không muốn tham gia cũng không nên quá thấp để các cơ sở TVET phải chịu thiệt do không có đủ sự hỗ trợ ngân sách. Cần phải cung cấp hỗ trợ ngân sách đủ cho các cơ sở TVET để tiến hành các kỳ thi đánh giá kỹ năng vì họ phải đầu tư tài chính cho việc này.

(3) Xem xét thành lập một tổ chức trung lập để quản lý các kỳ thi kỹ năng

Trong dài hạn, Chính phủ nên xem xét thành lập một tổ chức trung lập để đảm bảo các kỳ thi đánh giá kỹ năng công bằng, tin cậy và thống nhất thông qua việc quản lý xây dựng các câu hỏi đánh giá kỹ năng và giám sát việc thực hiện các kỳ thi đánh giá kỹ năng. Trong hệ thống hiện nay, các trung tâm đánh giá kỹ năng nghề phải quản lý một loạt các vấn đề từ phát triển các câu hỏi kiểm tra đến quyết định mức phí. Tuy nhiên, hệ thống này có lẽ không bền vững vì các trung tâm đánh giá kỹ năng có thể không có đủ năng lực để đảm đương toàn bộ các nhiệm vụ nói trên. Mặt khác, GDVT là đơn vị hiện đang quản lý các kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề lại không thể đảm đương được tất cả các vấn đề hành chính liên quan đến đánh giá kỹ năng. Vì vậy, lý tưởng nhất là thành lập một tổ chức trung lập quản lý các kỳ thi kỹ năng. Ví dụ, ở Nhật Bản, JAVADA quản lý hành chính các kỳ thi đánh giá kỹ năng thông qua sự phối hợp với Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi là cơ quan phụ trách phát triển các tiêu chuẩn kỹ năng, các hiệp hội phát triển kỹ năng nghề tại địa phương ở tất cả các tỉnh, các cơ sở TVET và các doanh nghiệp.

4.5. Giám sát kết quả của các hành động

Các hành động được đề xuất giúp các cơ sở TVET có thể tiến hành ba giải pháp chiến lược được trình bày trong **Phần 3**, trong mối quan hệ đối tác với ngành công nghiệp và Chính phủ. Tiếp theo, họ có thể giảm sự khập khiễng kỹ năng và tạo ra các tác động tích cực tới các đối tượng liên quan bằng nhiều cách khác nhau. Doanh nghiệp cần cải tiến năng suất với mức độ thiếu hụt kỹ năng và khoảng cách kỹ năng thấp hơn. Các cơ sở TVET cần đạt được tỷ lệ có việc làm của sinh viên tốt nghiệp cao hơn và thu hút được nhiều sinh viên tài năng hơn nếu họ cải thiện được hình ảnh. Ngoài ra, các sinh viên tốt nghiệp cần tìm được công việc phù hợp với vị thế kinh tế và xã hội hợp lý. Tất cả các yếu tố này sẽ giúp Việt Nam tiến tới giai đoạn công nghiệp hóa tiếp theo với các công đoạn có giá trị gia tăng và trình độ kỹ năng cao hơn.

Để xem xét tiến độ thực hiện những hành động này, các chỉ tiêu giám sát là điều cần thiết. Việc tìm ra một chỉ tiêu hoàn hảo để đo lường những tác động trên là điều khó khăn nhưng chúng tôi đề xuất các chỉ tiêu đại diện dưới đây, cụ thể để giám sát kết quả ở cấp doanh nghiệp, cơ sở TVET và sinh viên.

(i) Tỷ lệ có việc làm của sinh viên tốt nghiệp TVET

Đây là một chỉ số mà các cơ sở TVET nên bắt đầu tính toán ngay lập tức. Các cơ sở TVET nên biết liệu các sinh viên tốt nghiệp của họ đã có được các kỹ năng mà ngành công nghiệp yêu cầu không. Ngoài ra, việc nắm được doanh nghiệp nào đã tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp là điều rất quan trọng. Thông tin này sẽ giúp các cơ sở TVET xúc tiến các kết quả đào tạo của họ tới các đối tượng sử dụng lao động và các sinh viên tương lai.

Mặc dù một số cơ sở TVET đã tiến hành các khảo sát tình trạng có việc làm trên cơ sở thí điểm với sự hỗ trợ kỹ thuật của các nhà tài trợ nước ngoài nhưng hầu hết các cơ sở này không có số liệu chính xác về tỷ lệ có việc làm của sinh viên tốt nghiệp¹⁹. Một số các cơ sở TVET đã cố gắng thực hiện các khảo sát tình trạng có việc làm nhưng lại không nhận được sự phản hồi đầy đủ từ các sinh viên tốt nghiệp. Một phần là do các cơ sở TVET chưa phát triển mối quan hệ với sinh viên của mình. Nhìn chung, sinh viên nhận được càng nhiều sự hỗ trợ của nhà trường trong quá trình tìm việc thì tỷ lệ trả lời cho các cuộc khảo sát tình trạng việc làm càng cao. Vì vậy, phát triển một hệ thống hỗ trợ việc làm là rất quan trọng.

Trước mắt, sẽ là khả thi cho các cơ sở TVET khi bắt đầu cuộc khảo sát tình trạng có việc làm khi sinh viên tốt nghiệp vì họ có thể gặp trực tiếp sinh viên để yêu cầu cung cấp thông tin. Tiếp theo, độ chính xác của những thông tin này cần được kiểm chứng bằng cách phỏng vấn doanh nghiệp về số sinh viên đã tốt nghiệp của mình đang làm việc tại đây khi tổ chức các chuyến tham quan công ty. Trong dài hạn, sẽ là lý tưởng nếu các cơ sở TVET tiến hành cuộc khảo sát lần vết trong một khoảng thời gian nhất định sau khi tốt nghiệp như sáu tháng vì đó là thời điểm nhiều sinh viên bắt đầu tìm việc làm. Để những cuộc khảo sát này thành công, các cơ sở TVET cần phát triển mối quan hệ với sinh viên bằng cách cung cấp hỗ trợ việc làm một cách hiệu quả.

Dĩ nhiên, đây không phải là một chỉ số hoàn hảo. Tỷ lệ có việc làm không đo lường được liệu sinh viên tìm được việc làm phù hợp hay không. Để có thông tin này, các cơ sở TVET cần xây dựng một cách thức để thiết kế câu hỏi và phân tích số liệu. Ví dụ, có một cách là lồng câu hỏi liệu sinh viên có cảm thấy rằng họ có thể tận dụng các kỹ năng và kiến thức đã học trong trường cho công việc. Một vấn đề khác là chỉ số này sẽ không phải ánh được các sinh viên tốt nghiệp làm việc tại doanh nghiệp bao lâu. Tỷ lệ làm việc lâu dài bị ảnh hưởng không chỉ bởi vấn đề kỹ năng mà còn các yếu tố khác trong quản lý nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Vì vậy, tỷ lệ làm việc lâu dài cần được giám sát và phân tích trên cơ sở một dự án trong mối quan hệ đối tác giữa doanh nghiệp và các cơ sở TVET.

(ii) Các chỉ số cho sự thiếu hụt kỹ năng và khoảng cách kỹ năng²⁰

Các chỉ số cho sự thiếu hụt kỹ năng và khoảng cách kỹ năng là các chỉ số đầy đủ hơn để phán ánh tổng quan về tình hình khập khiễng kỹ năng. Tuy nhiên, việc phát triển một cơ chế để thu thập các số liệu liên quan tại Việt Nam cần phải có thời gian.

Sự thiếu hụt kỹ năng có thể được đo lường bằng cách quan sát số liệu tổng hợp về các vị trí làm việc còn trống do thiếu hụt kỹ năng. Đó là những vị trí mà doanh nghiệp không thể tìm được lao động do những người đăng ký thiếu các kỹ năng cần thiết. Để đo lường chỉ số này, Chính phủ cần phát triển các công cụ khảo sát để thu thập số liệu về các vị trí làm việc còn trống do thiếu hụt kỹ năng từ doanh nghiệp, yêu cầu doanh nghiệp tách số liệu này ra khỏi số liệu về các vị trí làm việc còn trống do khó tìm được ứng viên vì không phải tất cả những khó khăn trong tuyển dụng đều có nguyên nhân là

19. HaUI đã tiến hành khảo sát tình trạng có việc làm trong giai đoạn tốt nghiệp 2011 và 2012 trong khuôn khổ dự án HaUI-JICA (Mori et al 2013). Ngoài ra, Dự án Giáo dục đại học 2 do Ngân hàng Thế giới tài trợ cũng đã tiến hành nghiên cứu lần vết trong sự hợp tác với 24 trường đại học (World Bank 2013).

20. Tham khảo UKCES (2010) để tìm hiểu chi tiết về định nghĩa thuật ngữ. Tham khảo UKCES (2014) và Felstead et al (2007) về ví dụ cho khảo sát kỹ năng và phân tích đối với sự thiếu hụt kỹ năng và khoảng cách kỹ năng.

thiếu các công nhân lành nghề²¹. Ngoài ra, các doanh nghiệp cần xác định các kỹ năng cần thiết hoặc mức trình độ cho các vị trí làm việc còn trống do thiếu hụt kỹ năng để có thể so sánh với bên cung kỹ năng hoặc trình độ.

Khoảng cách kỹ năng thể hiện sự khập khiễng kỹ năng trong thị trường lao động nội bộ của các doanh nghiệp và thường được đo lường bằng cách quan sát nhận thức của người sử dụng lao động rằng liệu người lao động của họ đã làm việc hoàn toàn thành thạo hay có đầy đủ năng lực hay chưa. Để nắm được mức độ thiếu hụt kỹ năng, Chính phủ cần phát triển các công cụ khảo sát để thu thập thông tin về khoảng cách kỹ năng từ doanh nghiệp để định nghĩa rõ ràng kỹ năng nghĩa là gì.

Về hành động trong thời gian trước mắt, các cơ sở TVET nên bắt đầu tính toán tỷ lệ có việc làm càng sớm càng tốt trong sự phối hợp với các doanh nghiệp. Chính phủ cũng nên định kỳ thu thập số liệu trên toàn quốc về tỷ lệ có việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp và công bố kết quả hàng năm. Tiếp theo, chúng tôi khuyến nghị rằng Chính phủ xem xét phát triển một cơ chế để thu thập số liệu về sự thiếu hụt kỹ năng và khoảng cách kỹ năng. Các chỉ số này nên được giám sát định kỳ khi

5. Tổng kết và Con đường phía trước

quốc gia tiến tới mục tiêu công nghiệp hóa vào năm 2020.

Giảm bớt sự khập khiễng trong kỹ năng ngày càng trở nên quan trọng cho bước tiếp theo của sự nghiệp công nghiệp hóa tại Việt Nam. Dường như nhiều cơ sở TVET đã nhận thức vấn đề này và bắt đầu nhận ra tầm quan trọng của việc đáp ứng nhu cầu của ngành công nghiệp về kỹ năng.

Tuy nhiên, các cơ sở này cần sự hỗ trợ từ các doanh nghiệp và Chính phủ để hiện thực hóa khái niệm đào tạo “dựa trên nhu cầu”. Sự khập khiễng kỹ năng chỉ có thể giảm đi thông qua mối quan hệ đối tác ba bên giữa các cơ sở TVET, ngành công nghiệp và Chính phủ và không chỉ tập trung vào nâng cao năng lực bên cung cấp mà còn cải tiến để thông tin về nhu cầu về kỹ năng trở nên rõ ràng và có thể áp dụng được đối với bên cung cấp.

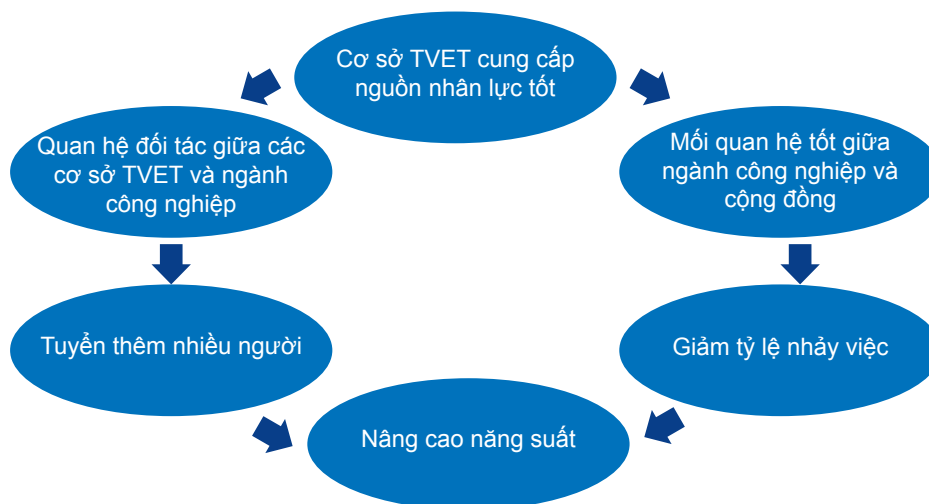
Trước hết, các cơ sở TVET nên chủ động hơn trong việc xác định nhu cầu kỹ năng của các doanh nghiệp đóng tại địa bàn. Sau đó, trong quá trình phản ánh nhu cầu của doanh nghiệp vào chương trình đào tạo, họ cần tính tới tính thay đổi năng động của nhu cầu kỹ năng và sự quan tâm của sinh viên về kỹ năng và sự nghiệp. Doanh nghiệp nên duy trì kênh giao tiếp mở với các cơ sở TVET. Ngoài ra, họ cần xem xét lại nhu cầu hiện tại và tương lai của mình đối với kỹ năng và hiểu rằng, TVET không chỉ đảm bảo vấn đề nghề nghiệp trong ngắn hạn và còn phải tính tới sự phát triển sự nghiệp trọn đời. Chính phủ nên ban hành những hỗ trợ chính sách để khuyến khích chứ không bắt buộc mối quan hệ đối tác giữa các cơ sở TVET và ngành công nghiệp. Về sự phát triển của hệ thống đánh giá kỹ năng, Chính phủ nên giữ vai trò chủ đạo vì không có đối tác nào khác có thể quản lý việc phát triển và tiến hành hệ thống này trên toàn quốc. Hơn nữa, các chính sách kỹ năng nên không chỉ tập trung cải thiện bên cung kỹ năng mà còn khuyến khích cầu kỹ năng trong sự phối hợp chặt chẽ với các chính sách công nghiệp. Tăng cung kỹ năng sẽ không đóng góp cho sự phát triển kinh tế và công nghiệp hóa, trừ khi các kỹ năng được ngành công nghiệp hấp thụ và sử dụng.

Bản Đề xuất Chính sách này nhằm cung cấp một số giải pháp khả thi đã chọn lựa để giảm bớt sự khập khiễng trong kỹ năng, chủ yếu dựa trên các bài học từ các dự án JICA trong phát triển nguồn nhân lực công nghiệp. Có thể bản Đề xuất không bao hàm mọi vấn đề vì chúng tôi không có dự định đưa ra một danh sách dài các vấn đề mong muốn mà chỉ khai thác sâu một số vấn đề đã lựa chọn và đưa ra các giải pháp thực tiễn dựa trên kinh nghiệm thực tế của chúng tôi. Chúng tôi hy vọng rằng nhiều cơ sở TVET và doanh nghiệp sẽ tăng cường mối quan hệ đối tác và Chính phủ sẽ cung cấp các hỗ trợ chính sách hiệu quả hơn sau khi tham khảo Đề xuất của chúng tôi. Để có thể nhân rộng các thành quả cho đến nay, JICA hiện đang hỗ trợ HaUI chuyển giao kiến thức và kinh nghiệm cho các cơ sở TVET khác (xem [Hộp 19](#)).

Cuối cùng, mối quan hệ đối tác ba bên này nên được nhân rộng không chỉ ở các thành phố lớn mà còn ở nhiều tỉnh khác hiện đang tiếp nhận đầu tư nước ngoài (xem [Hộp 20](#)). Thực hiện mối quan hệ đối tác ba bên này tại các tỉnh sẽ khuyến khích đường xoắn ốc tích cực trong việc tạo công ăn việc làm và công nghiệp hóa ở cấp địa phương (xem [Hình 15](#)). Điều này sẽ đóng góp cho bước tiếp theo của quá trình công nghiệp hóa tại Việt Nam.

21. Một số cuộc khảo sát đã cố gắng đo lường sự thiếu hụt kỹ năng (xem World Bank 2013). Tuy nhiên, chúng chỉ được dựa trên ấn tượng chủ quan của người sử dụng lao động.

Hình 15. Đường xoắn ốc tích cực của sự phát triển nguồn nhân lực công nghiệp tại địa phương



Hộp 19. Chuyển giao kiến thức và công nghệ của HaUI cho các cơ sở TVET khác

Dự án tăng cường chức năng đào tạo giáo viên kỹ thuật dạy nghề tại Đại học Công nghiệp Hà Nội (Dự án HaUI-JICA Pha 3) đã khởi động từ tháng Sáu năm 2013. Dự án nhằm chuyển giao các kiến thức và kinh nghiệm mà HaUI tích lũy được từ hai dự án trước cho các cơ sở TVET khác, tập trung vào lĩnh vực gia công cơ khí (vận hành Trung tâm gia công và bảo trì cơ khí), điều khiển điện (bảo trì hệ thống điện và mạng lưới điều khiển logic khả trình (PLC)), và điện tử (PLC, điều khiển inverter và lập trình PIC). Dự án cũng hỗ trợ HaUI chuyển giao các kiến thức và kỹ năng khác như triển khai khảo sát nhu cầu doanh nghiệp, 5S, xây dựng và thực hiện các kỳ thi đánh giá kỹ năng. Trong năm đầu tiên của dự án, HaUI đã tiến hành đào tạo chuyên sâu tại chỗ cho bốn thành viên từ Trường Cao đẳng nghề kỹ thuật công nghệ (TTC) với sự hỗ trợ kỹ thuật từ các chuyên gia JICA. Từ năm thứ hai trở đi, HaUI sẽ tiến hành các chương trình TOT cho nhiều cơ sở TVET, cụ thể là những cơ sở TVET có thể tham gia vào dự án vốn vay của JICA sắp tới để nâng cao năng lực cho các cơ sở TVET được lựa chọn.



Hộp 20. Dự án Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp nặng – công nghiệp hóa chất tại tỉnh Thanh Hóa

Dự án Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp nặng – công nghiệp hóa chất trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (IUH) được khởi động từ tháng 11 năm 2013. Dự án được hình thành liên quan tới việc xây dựng nhà máy lọc dầu thứ hai tại tỉnh Thanh Hóa, dự kiến bắt đầu hoạt động từ năm 2017. Dự án nhằm hỗ trợ IUH, cụ thể là cơ sở Thanh Hóa của IUH, trong việc cung cấp các kỹ sư sản xuất có khả năng sáng tạo và kỹ năng thực hành, những người có thể đảm bảo vận hành an toàn và năng suất các nhà máy hóa chất và công nghiệp nặng quy mô lớn thông qua việc nâng cao năng lực cho các giảng viên IUH và cải tiến các chương trình đào tạo liên quan. Dự án này dự kiến sẽ xây dựng một đường xoắn ốc tích cực trong phát triển nguồn nhân lực công nghiệp và quá trình công nghiệp hóa tại địa phương tỉnh Thanh Hóa. Dự kiến, Dự án được tiến hành trong sự hợp tác chặt chẽ với các doanh nghiệp bao gồm Idemitsu Kosan – một trong những nhà đầu tư lớn của Nhà máy Lọc dầu tại Thanh Hóa.



Nguồn tham khảo

- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., and Zhou, Y. (2007). *Skills at Work, 1986-2003*. Oxford and Cardiff: The ERSC Centre of Skills, Knowledge and Organizational Performance (SKOPE).
- Chính phủ Việt Nam (2012). *The Vocational Training Development Strategy for the 2011-2020 Period*. Decision No.630/QĐ-TTg on 29 May 2012.
- JICA (2014). *The Survey Report on Japanese Companies' Human Resource Needs in Vietnam*. Hanoi, Vietnam: JICA. *Forthcoming*.
- Ohno, K. (2009) "Avoiding the Middle-Income Trap: Renovating Industrial Policy Formulation in Vietnam". *ASEAN Economic Bulletin* Vol. 26, No. 1, pp. 25–43.
- Malaysian Industrial Development Authority (MIDA). (2005). *The Costs of Doing Business in Malaysia*. KL, Malaysia: MIDA.
- Mori, J., Vu, D.T., Do. N.H., Vu, T.K., Tran, M.D. (2012). *Survey Report on Industry's Perception of the Graduates of Hanoi University of Industry's Training and Educational Programs*. Hanoi, Vietnam: Japan International Cooperation Agency (JICA). Available from: <http://hau.edu.vn/en/page/jicaproject2/news/publication>
- Mori, J. (2013). 「ベトナムにおける産学連携の現状と課題—ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクトの経験から」 (Current Situations and Challenges of Partnerships between Industry and Educational and Training Institutions in Vietnam: From the Experiences of the Project for Human Resource development of Technicians at Hanoi University of Industry). 『日本型ものづくりのアジア展開—ベトナムを事例とする戦略と提言』 (*Penetration of Japanese-style monozukuri into Asia: Strategy and Proposal based on the Case in Vietnam*). Tokyo, Japan: the Asia Pacific Research Institute (APIR) and National Graduate Institute of Policy Studies (GRIPS).
- Mori, J., Vu, D.T., Do. N.H., Vu, T.K., Tran, M.D. (2012). *Survey Report on Industry's Perception of the Graduates of Hanoi University of Industry's Training and Educational Programs*. Hanoi, Vietnam: Japan International Cooperation Agency (JICA). Available from: <http://hau.edu.vn/en/page/jicaproject/news/publication>
- Mori, J., Nguyen, V.T., Vu, D.T., and Vu, T.K. (2013). *Final Project Report on the Project for Human Resource Development of Technicians at Hanoi University of Industry (HaUI)*. Hanoi, Vietnam: Hanoi University of Industry and Japan International Cooperation Agency (JICA).
- UKCES (2010). *Skills for Jobs: Today and Tomorrow*. London, UK: UKCES.
- UKCES (2014). *Employer Skills Survey 2013: UK Results*. London, UK: UKCES.
- Vietnamese-German Development Cooperation and GIZ (2012). "Business Sector Involvement in TVE Delivery and Governance in Viet Nam". *Concept Paper*. Hanoi, Vietnam: Vietnamese-German Development Cooperation, General Directorate of Vocational Training, and GIZ.
- Quốc hội Việt Nam (2006). *Luật Dạy nghề Số 76/2006/QH11*. Hà Nội, Việt Nam.
- World Bank (2014). "Skilling up Vietnam: Preparing the workforce for a modern market economy". *Vietnam Development Report 2014*. Hanoi, Vietnam: World Bank

<Trang Web>

Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản

Policies to encourage employee training:

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/for_employer/index.html (Đã khôi phục vào 28 tháng 2 năm 2012)

Tư vấn nghề nghiệp:

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/career_consulting/index.html (Đã khôi phục vào ngày 6 tháng 10 năm 2014)

Dự án Phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật tại Đại học Công nghiệp Hà Nội (HaUI)

<http://hau.edu.vn/en/page/jicaproject2> (Đã khôi phục vào ngày 28 tháng 2 năm 2012)

Danh sách phụ lục

A. Tổng hợp các hành động được đề xuất

Phụ lục A. Tổng hợp các hành động đề xuất

Các cơ sở TVET		Ngành công nghiệp		Chính phủ
Quản lý đào tạo theo chu trình Chịu trách nhiệm chính: Các cơ sở TVET	Mục tiêu 1. Thúc đẩy sự tương tác giữa ngành công nghiệp và các cơ sở TVET	(1) Phát triển một hệ thống đánh giá công bằng và các cơ chế ưu đãi để khuyến khích giảng viên đi thăm doanh nghiệp. (2) Đào tạo giảng viên về cách ứng xử phù hợp trong giao tiếp với các doanh nghiệp.	(1) Các kênh đối thoại mở với các cơ sở TVET. (2) Khuyến khích các tổ chức trung gian đóng vai trò mở rộng mối quan hệ đối tác với các cơ sở TVET.	(1) Tăng cơ hội để xây dựng mối quan hệ đối tác giữa các cơ sở TVET và các doanh nghiệp.
	Mục tiêu 2. Thúc đẩy sự phát triển chương trình đào tạo năng động	(1) Cải tiến chương trình đào tạo bằng cách tận dụng tối đa quyền điều chỉnh chương trình đào tạo. (2) Xây dựng nhiều khóa đào tạo ngắn hạn hơn cho người lao động của doanh nghiệp và sinh viên	(1) Cung cấp nhiều thông tin về nhu cầu đào tạo lao động cho các cơ sở TVET. (2) Giải thích về con đường sự nghiệp tiêu chuẩn và hệ thống đào tạo nội bộ cho sinh viên.	(1) Hỗ trợ các cơ sở TVET trong việc cải tiến chương trình đào tạo tạo một cách kịp thời (2) Xây dựng các chương trình để khuyến khích doanh nghiệp cung cấp nhiều cơ hội đào tạo cho người lao động
Hệ thống hỗ trợ việc làm Chịu trách nhiệm chính: các cơ sở TVET và các doanh nghiệp	Mục tiêu 1. Cung cấp các thông tin cơ hội việc làm một cách đầy đủ và chính xác cho sinh viên	(1) Thành lập bộ phận hỗ trợ việc làm với đầy đủ nhân sự. (2) Cung cấp tư vấn nghề nghiệp hiệu quả cho sinh viên.	(1) Cung cấp thông tin tuyển dụng với các yêu cầu kỹ năng chính xác hơn. (2) Giải thích về con đường sự nghiệp tiêu chuẩn và hệ thống đào tạo nội bộ cho sinh viên.	(1) Hình thành các chính sách để thúc đẩy giảng viên cung cấp tư vấn nghề nghiệp.
	Mục tiêu 2. Cải tiến chất lượng chương trình thực tập	(1) Phát triển các quy trình thực tập chuyên nghiệp. (2) Tiến hành giám sát định kỳ thực tập tại chỗ.	(1) Hình thành các chương trình thực tập mang lại lợi ích chung thông qua sự hợp tác chặt chẽ với các cơ sở TVET. (2) Cử người phụ trách để kiểm tra tiến độ thực tập một cách nghiêm túc. (3) Đảm bảo môi trường làm việc an toàn.	(1) Phân tích các trở ngại ảnh hưởng tới sự nhân rộng các chương trình thực tập hiệu quả.
Đánh giá kỹ năng Chịu trách nhiệm chính: Chính phủ	Mục tiêu 1. Cải thiện độ tin cậy và sự thừa nhận xã hội đối với các kỳ thi đánh giá kỹ năng	(1) Phân tích kỹ những kỹ năng được áp dụng trong ngành công nghiệp để xây dựng các đề thi đánh giá kỹ năng phù hợp. (2) Xem xét tận dụng các kỳ thi kỹ năng như công cụ để nâng cao vị thế của các kỹ thuật viên lành nghề.	(1) Tham gia tích cực vào quy trình xây dựng các đề thi đánh giá kỹ năng. (2) Xem xét tận dụng các kỳ thi kỹ năng như công cụ để nâng cao vị thế của các kỹ thuật viên lành nghề.	(1) Thúc đẩy các hoạt động nâng cao nhận thức để thu hút nhiều doanh nghiệp tham gia vào các kỳ thi kỹ năng và cải thiện vị thế xã hội của các kỹ thuật viên
	Mục tiêu 2. Mở rộng các kỳ thi kỹ năng một cách chiến lược và bền vững	(1) Nâng cao năng lực của giảng viên đóng vai trò là các đánh giá viên kỹ năng nghề. (2) Tăng cường bảo mật thông tin.	(1) Xem xét kết hợp các kỳ thi đánh giá kỹ năng quốc gia vào các chương trình phát triển kỹ năng nội bộ. (2) Đảm bảo các trung tâm đánh giá giá kỹ năng có đầy đủ năng lực và nguồn lực. (3) Xem xét thành lập một tổ chức trung lập để quản lý các kỳ thi kỹ năng.	(1) Phát triển một lộ trình khả thi để thực hiện các kỳ thi đánh giá kỹ năng toàn quốc. (2) Đảm bảo các trung tâm đánh giá giá kỹ năng có đầy đủ năng lực và nguồn lực. (3) Xem xét thành lập một tổ chức trung lập để quản lý các kỳ thi kỹ năng.



Văn phòng JICA Việt Nam

Tầng 11, Tòa nhà Corner Stone, 16 Phan Chu Trinh, Hoàn Kiếm,
Hà Nội, Việt Nam

Tel: 04 3831 5005-8/Fax: 04 3831 5009, 3771 6561

<http://www.jica.go.jp>