



Đề tài nghiên cứu

Vai trò của Doanh nghiệp trong Tổ chức và Quản lý Dạy nghề ở Việt Nam

Thực trạng và Những Chính sách Cần thiết

Xuất bản:

Hợp tác Phát triển Việt-Đức
Tư vấn Hệ thống Đào tạo nghề, Việt Nam

Tổng cục Dạy nghề (TCDN)
37 B Phố Nguyễn Bình Khiêm
Hà Nội, Việt Nam
Tel. +84 4 397 45 207 (Phòng Tổng hợp - Đối ngoại)
Fax +84 4 397 40 339

Tổ chức Hợp tác Kỹ thuật Đức
Tầng 2, Số 1, Ngõ 17, Phố Tạ Quang Bửu
Hà Nội, Việt Nam
Tel: +84 4 397 46 571-2
Fax: +84 4 397 46 570

Website: www.tvet-vietnam.org

Tác giả: Tiến sĩ Gunnar Specht, PLANCO Consulting GmbH, Hamburg
Clemens Aipperspach, PLANCO Consulting GmbH, Hamburg
Dịch thuật: Vietvision
Phạm Ngọc Anh
Thiết kế: Mariette Junk, Berlin (trang bìa)
Hình ảnh: Ralf Bäcker, Berlin (trang bìa)

Năm và nơi xuất bản: Hà Nội, 2009

Nội dung

Danh sách từ viết tắt	2
1. Giới thiệu	3
2. Vị thế chính thức của doanh nghiệp trong hệ thống Dạy nghề	4
2.1. Cơ cấu và năng lực của hệ thống Dạy nghề	4
2.2. Khuôn khổ pháp lý	6
2.3. Những tuyên bố về chính sách	7
2.4. Những quy định về cấp tài chính cho các hoạt động đào tạo nghề ngoài công lập	8
3. Kết quả đánh giá nhanh: Các hình thức hợp tác hiện nay và sự quan tâm của các bên khác nhau	9
3.1. Tình hình các cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp	10
3.2. Hợp tác trong đào tạo nghề hiện nay giữa cơ sở Dạy nghề và doanh nghiệp	12
3.3. Tính phù hợp của các chương trình Dạy nghề thương mại	15
3.4. Các hình thức tham gia khác của doanh nghiệp vào Dạy nghề	16
4. Các phương án lựa chọn tăng cường hơn nữa sự tham gia của doanh nghiệp vào Dạy nghề	17
4.1. Đảm bảo môi trường thuận lợi	17
4.2. Đẩy mạnh hợp tác giữa cơ sở Dạy nghề và doanh nghiệp	18
4.3. Những đề xuất cụ thể đối với cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp và tư nhân	19
5. Những bước tiếp theo	20
Phụ lục 1: Tài liệu tham khảo	22
Phụ lục 2: Các cơ sở và cá nhân đã thăm và phỏng vấn	24

Danh sách từ viết tắt

ADB	Ngân hàng Phát triển Châu Á
BMZ	Bộ Hợp tác và Phát triển Kinh tế Liên bang (Đức)
DoLISA	Sở Lao động, Thương Binh và Xã hội
GDVT	Tổng cục Dạy nghề
GoV	Chính phủ Việt Nam
GTZ	Tổ chức Hợp tác Kỹ thuật Đức (GTZ)
HCMC	Thành phố Hồ Chí Minh
HE	Giáo dục đại học
JICA	Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản
LLL	Học tập suốt đời
MoET	Bộ Giáo dục và Đào tạo
MoLISA	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐ-TB-XH)
MoTI	Bộ Công - Thương
NQF	Khung trình độ quốc gia
SOE	Doanh nghiệp nhà nước
TVET	Giáo dục Kỹ thuật và Đào tạo nghề (Dạy nghề)
UNIDO	Tổ chức Phát triển Công nghiệp của Liên hợp quốc
UTE	Đại học sư phạm kỹ thuật
VCCI	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
VT	Đào tạo nghề
VTC	Trung tâm đào tạo nghề
VVTA	Hội dạy nghề Việt Nam

1. Giới thiệu

Chính phủ Việt Nam đã nhiều lần nêu lên sự cần thiết phải tăng cường sự tham gia của khối tư nhân vào Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề (sau đây được gọi tắt là “Dạy nghề”), như một công cụ then chốt để thu hút các nguồn lực bổ sung thực hiện công tác Dạy nghề, từ đó nâng cao chất lượng và sự phù hợp của sản phẩm đào tạo. Theo đó, việc khuyến khích khối doanh nghiệp tham gia vào Dạy nghề là một trong những cách tiếp cận để tư nhân hóa lĩnh vực này tại Việt Nam (vốn được gọi là “xã hội hóa Dạy nghề”). Tuy nhiên cho đến nay, quá trình xã hội hóa Dạy nghề có phần chậm chạp, điều cho thấy những chiến lược hỗ trợ Dạy nghề và việc triển khai những chiến lược này không đủ hiệu quả để thu hút các công ty và các nhà đầu tư tư nhân tham gia vào Dạy nghề.

Nói chung, có những mô hình và hình thức tham gia khác nhau vào lĩnh vực Dạy nghề. Để tiếp tục xây dựng các chính sách tại Việt Nam, chúng ta có lẽ cần phân biệt các phương thức khác nhau về sự tham gia của doanh nghiệp vào triển khai và quản lý Dạy nghề, cụ thể là:

1. Các cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp (dưới sự quản lý của doanh nghiệp nhà nước, của doanh nghiệp tư nhân hoặc của các hiệp hội nghề nghiệp).
2. Đào tạo nghề hợp tác (kép), kết hợp đào tạo thực hành tại nơi làm việc trong doanh nghiệp với đào tạo lý thuyết các cơ sở Dạy nghề.
3. Các chương trình đào tạo nghề mang tính thương mại được cung cấp, hiểu và thực hiện như một hình thức kinh doanh.
4. Các hình thức tham gia khác của doanh nghiệp vào việc xây dựng chính sách, xây dựng tiêu chuẩn, tổ chức đánh giá, v.v...

Các phương thức tham gia trên vào Dạy nghề của doanh nghiệp, thường diễn ra song song, có thể đạt hiệu quả nâng cao chất lượng và sự phù hợp của sản phẩm đào tạo, và đóng góp những nguồn lực bổ sung cho hệ thống Dạy nghề. Hầu hết các phương thức này đang tồn tại ở Việt Nam. Tuy nhiên, đến nay vẫn chưa có được đánh giá toàn diện về sự tham gia của khối doanh nghiệp vào Dạy nghề.

Trong bối cảnh này, Chính phủ Việt Nam đặc biệt chú trọng đến vai trò của các cơ sở Dạy nghề thuộc các doanh nghiệp nhà nước. Điều này được phản ánh trong nhiều văn bản khác nhau và những công bố công khai mới đây.¹ Trước đây, những cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp được hỗ trợ chủ yếu từ ngân sách nhà nước, nhưng từ năm 1998 đến năm 2006, các khoản trợ cấp này đã giảm dần và hiện nay, hầu hết các cơ sở đó phải tự trang trải chi phí hoạt động của mình bằng các cách riêng của mình. Tuy vậy, Chính phủ Việt Nam vẫn quan tâm nhiều đến việc các cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp nhà nước sẽ duy trì các chương trình đào tạo nghề của mình, vốn có thể coi là mang tính định hướng nhu cầu thị trường lao động và không cần thiết đòi hỏi ngân sách nhà nước.

Chính vì thế cần thiết phải phân tích các hình thức hợp tác khác nhau đã được triển khai trên thực tế và đang có kế hoạch triển khai cũng như các phương thức tham gia của khối

1 Những tuyên bố và những văn bản gần đây có liên quan đến vấn đề này là: Những kết luận của Phó thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân tại hội thảo “Dạy nghề tại các cơ sở đào tạo thuộc doanh nghiệp”, Thông báo số 34/TB-VPCH của Văn phòng Chính phủ, Hà Nội, tháng 2 / 2009; Bộ LĐ-TB-XH: Báo cáo dạy nghề tại các trường thuộc doanh nghiệp, Hà Nội, tháng 1/2009; Viện nghiên cứu Khoa học Dạy nghề/Tổng cục dạy nghề: Những vấn đề liên quan đến cơ sở dạy nghề thuộc doanh nghiệp, trong Bản tin của Hội Dạy nghề Việt Nam, tháng 12 năm 2008, tác giả: Mạc Văn Tiến; cũng như một số trích dẫn tương ứng trên Website của Bộ LĐ-TB-XH.

doanh nghiệp vào Dạy nghề. Việc phân tích này cần tiến hành điều tra về sự sẵn sàng hợp tác của các doanh nghiệp, như một phần của hệ thống Dạy nghề, về những hạn chế liên quan, những cơ hội cũng như những lợi ích tiềm năng.

Trong khi các quá trình trao đổi, đàm phán hiện tại về chính sách ở Việt Nam tập trung chủ yếu vào việc thúc đẩy các cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp, thì các hình thức hợp tác khác, đáng chú ý là hợp tác trong đào tạo lại không được xem xét thảo luận ở mức độ thỏa đáng. Tuy nhiên, các trao đổi này cũng đề xuất cần mở rộng trao đổi, thảo luận đến phạm vi rộng hơn các doanh nghiệp / các phương án lựa chọn về hợp tác trong Dạy nghề. Chính vì thế, cần phải phân tích những thông lệ và kinh nghiệm hiện có nhằm xác định những hạn chế và thế mạnh một cách tương đối để có thể hỗ trợ Tổng cục Dạy nghề trong việc xây dựng các đề xuất cho Chính phủ về phương thức tốt nhất phát huy tiềm năng của khối doanh nghiệp khi tham gia vào Dạy nghề.

Mục tiêu cụ thể của Báo cáo khuyến nghị này là nhằm:

- Đưa ra cái nhìn tổng quan về các điều kiện khung để khối doanh nghiệp tham gia vào Dạy nghề, và xác định những tiềm năng và hạn chế của việc tiếp tục phát triển thị trường đào tạo tư nhân;
- Nâng cao hiểu biết về phạm vi, những đặc điểm, những hạn chế và tiềm năng của các cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp tại Việt Nam;
- Đưa ra cái nhìn tổng quan về những hình thức hợp tác trong Dạy nghề hiện nay (thực tập và hình thức hợp tác khác giữa cơ sở Dạy nghề và doanh nghiệp);
- Phân tích sự tham gia khối doanh nghiệp trong quản lý Dạy nghề (ví dụ: xây dựng tiêu chuẩn, đánh giá và điều hành các cơ sở Dạy nghề), và phân tích những cách có thể cải thiện hơn nữa sự tham gia này;
- Xác định những lỗ hổng về kiến thức và đề xuất những nghiên cứu tiếp theo.

Báo cáo khuyến nghị này dựa trên đánh giá nhanh do Công ty tư vấn PLANCO thực hiện tại Việt Nam vào tháng 3 / 2009. Đánh giá nhanh này tập trung vào thực hiện các cuộc phỏng vấn định tính với 1 số nhỏ các chuyên gia trong ngành, các công ty và các cơ sở Dạy nghề. Do phạm vi có mức độ của đánh giá nên Báo cáo khuyến nghị này không tham vọng đề cập đến tất cả các khía cạnh liên quan của chủ đề nghiên cứu. Mặc dù vậy, đánh giá này đủ để đưa ra một số công bố và đề xuất quan trọng có giá trị liên quan đến vấn đề làm thế nào tăng cường vai trò của khối doanh nghiệp và đẩy mạnh hợp tác giữa doanh nghiệp và các cơ sở Dạy nghề thuộc nhiều loại hình khác nhau.

2. Vị thế chính thức của doanh nghiệp trong hệ thống Dạy nghề

2.1. Cơ cấu và năng lực của hệ thống Dạy nghề

Hệ thống Dạy nghề Việt Nam được đặt dưới sự quản lý nhà nước của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và các bộ ngành khác cấp trung ương. Ở cấp cơ sở, hệ thống này được chính quyền tỉnh và địa phương quản lý một phần. Vào năm 1998, trách nhiệm về Dạy nghề ở Việt Nam được chuyển từ Bộ Giáo dục và Đào tạo sang một cơ quan mới được thành lập là Tổng cục Dạy nghề thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, tuy nhiên việc đào tạo kỹ thuật (chuyên nghiệp) ở trình độ trung cấp và đại học vẫn thuộc Bộ GD-ĐT. Các trường đại học Sư phạm Kỹ thuật thuộc Bộ GD-ĐT cung cấp giáo viên cho

trường và các cơ sở đào tạo thuộc Bộ và các bộ ngành khác.

Các trường trung cấp của Bộ GD-ĐT dạy các kỹ năng như một hình thức thay thế cho con đường học trung học cơ sở thông thường. Mục tiêu là “phát triển kiến thức cơ bản (của học sinh) và giới thiệu các kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng nghề nghiệp (sơ cấp nghề) để học sinh có thể tiếp tục học lên trung cấp nghề (trường trung cấp), cao đẳng nghề hoặc đi làm”. Tuy nhiên, những hình thức đào tạo nghề theo trường lớp thường như thế này không đáp ứng yêu cầu về thực hành, và hiếm khi đáp ứng nhu cầu của “thế giới công việc”.

Các cơ sở Dạy nghề với nhiều loại hình khác nhau thuộc sự quản lý của Tổng cục Dạy nghề - Bộ LĐ-TBXH cung cấp phần lớn lực lượng lao động được tốt nghiệp qua trường lớp cho thị trường lao động. Luật Dạy nghề số 76/2006/QH11,² quy định tổ chức và hoạt động của các cơ sở Dạy nghề, và đưa ra 3 cấp đào tạo như sau:

- Đào tạo trình độ sơ cấp nghề tại các trung tâm Dạy nghề (khoảng 3 tháng đến 1 năm),
- Đào tạo trình độ trung cấp nghề tại các trường trung cấp nghề (3 đến 4 năm đối với học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở, 2 đến 3 năm đối với học sinh đã tốt nghiệp trung học phổ thông), và
- Đào tạo trình độ cao đẳng nghề tại các trường cao đẳng nghề (2 năm đối với những người đã có bằng trung cấp nghề, 2 đến 3 năm với những người tốt nghiệp trung học phổ thông).

Theo quy định của Tổng cục Dạy nghề - Bộ LĐ-TBXH, một số lớn các cơ sở cung cấp đào tạo nghề thuộc các Sở LĐ-TBXH, Bộ GD-ĐT, các cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp, tư nhân, và của các bộ ngành (công nghiệp, xây dựng, nông nghiệp, v.v.) cung cấp tất cả các loại hình đào tạo nghề, ở tất cả các cấp đào tạo và thời gian học khác nhau.

Bộ LĐ-TBXH hội cho biết năm 2007, hệ thống Dạy nghề (trừ đào tạo không chính quy) đã đào tạo được khoảng 1,44 triệu học viên/sinh viên. Cơ sở hạ tầng của hệ thống Dạy nghề hiện nay bao gồm:

- 454 cơ sở có đăng ký Dạy nghề, cung cấp các khóa đào tạo dài hạn thuộc 236 lĩnh vực kỹ năng nghề khác nhau (62 trường cao đẳng nghề, 180 trường trung cấp nghề và 212 trường trung cấp kỹ thuật), và
- 656 trung tâm dạy nghề có đăng ký dạy nghề và khoảng 1.000 cơ sở, tổ chức và công ty cung cấp các khóa học nghề ngắn hạn và hội thảo chuyên đề nhằm nâng cao chất lượng lực lượng lao động qua đào tạo.

Theo công bố của Bộ LĐ-TBXH, có hơn 100 trường trung cấp nghề và cao đẳng nghề (đào tạo trình độ trung cấp nghề và cao đẳng nghề) và khoảng 250 trung tâm dạy nghề (trình độ sơ cấp nghề) do các doanh nghiệp quản lý. *Những cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp này* chiếm khoảng 40% tổng số các cơ sở dạy nghề đã được đăng ký chính thức. Ở trình độ trung cấp nghề và cao đẳng nghề, khoảng 48% tổng số các cơ sở thuộc các doanh nghiệp được coi là các cơ sở tư nhân, trong khi đó ở trình độ sơ cấp nghề có khoảng 67% được coi là của tư nhân.

Một hệ thống thực hành nghề trong đó tỷ lệ lớn đào tạo thực hành được giao cho các doanh nghiệp vẫn chưa xuất hiện ở Việt Nam, mặc dù các quy định có liên quan đã được đưa vào Luật Dạy nghề (Điều 35) và Bộ luật Lao động (Chương III). Cho đến giờ, việc đào tạo thực hành phù hợp thực tế công việc vẫn chỉ dừng lại ở các đợt thực tập – thuộc một phần của chương trình đào tạo chính quy.

Có lẽ, đóng góp lớn nhất trong hệ thống Dạy nghề là *đào tạo phi chính quy*, tức là đào

2 Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Luật dạy nghề số 76/2006/QH11.

tạo tại chỗ trong quá trình đi làm tại các doanh nghiệp, cho đến nay chưa có sự công nhận chính thức nào về những năng lực mà người học đạt được qua hình thức này. Không có số liệu thống kê cụ thể nào về số lượng người theo học nghề không chính quy, nhưng khả năng và tiềm lực của loại hình này được chính phủ công nhận. Việc cải cách hệ thống theo dự tính sẽ giải quyết vấn đề công nhận các hình thức đào tạo không chính quy thông qua cách tiếp cận về đào tạo và đánh giá đầu ra dựa trên các tiêu chuẩn nghề.

Theo Bộ luật Lao động, các doanh nghiệp có trách nhiệm *đào tạo nâng cao* cho nhân viên của mình, hình thức này có thể đảm bảo nâng cao tay nghề cho lao động của chính công ty để làm những công việc mang tính đặc thù của doanh nghiệp đó. Tuy nhiên, bởi không phải tất cả các doanh nghiệp đều có cơ hội, khả năng và/hoặc năng lực đào tạo nâng cao cho nhân viên của họ, và nhân viên thì muốn phát triển năng lực cao hơn theo hướng học tập suốt đời (LLL), cho nên các cơ sở đào tạo nghề phải đáp ứng những cơ hội học tập như vậy.

2.2. Khuôn khổ pháp lý

Luật quan trọng nhất về Đào tạo nghề là Luật Đào tạo nghề, trong đó Điều 1 đã quy định về tổ chức và hoạt động của các cơ sở đào tạo nghề, nhưng cũng công nhận:³

- Tầm quan trọng của “khả năng thực hành” (Điều 12), hợp tác với các doanh nghiệp, và tổ chức dây chuyền sản xuất,
- Mặt mạnh của hình thức học không chính quy dựa trên đào tạo tư nhân và đào tạo tại doanh nghiệp. (Điều 55),
- Tính linh hoạt của các chương trình đào tạo nghề (công lập, tư thục, doanh nghiệp, các trường nghề, cao đẳng, đại học ở các trình độ khác nhau,...).

Một bước quan trọng trong việc cải cách là phân loại các trình độ đào tạo nghề (sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề) và dường như có định hướng tốt hơn đến nhu cầu và thị trường lao động so với trước đây. Tuy nhiên, việc học liên thông như mong đợi (từ trình độ này lên trình độ khác) không được pháp luật bảo đảm đối với những học viên tốt nghiệp các trung tâm đào tạo nghề (trình độ sơ cấp, tham khảo Điều 18)

Quyết định số 07/2006/QĐ-BLĐTBXH ban hành tháng 10 năm 2006⁴ cho phép phát triển mạng lưới các trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề và cao đẳng nghề đến năm 2010 định hướng 2020. Quyết định này đã vạch ra trọng tâm phát triển các cơ sở dạy nghề trình độ cao ở trình độ trung và cao đẳng nghề. Ngoài ra, quyết định này cũng quy định việc xây dựng chương trình đào tạo dựa trên các tiêu chuẩn nghề và dựa trên yêu cầu nơi làm việc (phân tích nghề), áp dụng triển khai các chương trình đào tạo theo mô đun và cấp chứng chỉ quốc gia. Vấn đề cấp chứng chỉ nghề được dự tính áp dụng cho 20 nghề vào năm 2010 và 150 nghề tiếp theo vào năm 2020. Về nội dung này, Quyết định này hoàn thiện và bổ sung các Chương 9 và 10 của Luật Đào tạo nghề. Đặc biệt quan trọng là phần nội dung về cấp tài chính cho Đào tạo nghề. Kế hoạch là tăng mức chi của nhà nước cho giáo dục và đào tạo nghề lên mức 11% ngân sách vào năm 2010, và huy động được 25% chi phí thông qua việc cung cấp sản phẩm và dịch vụ của các cơ sở. Tuy nhiên, văn bản này gợi ý, các mô hình đào tạo mà chi phí sẽ được cả chính phủ và doanh nghiệp chia sẻ sẽ được thí điểm và áp dụng sau đó.

Quyết định số 01/2007/QĐ-BLĐTBXH ra ngày 4/1/2007 quy định chương trình khung

3 Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Luật dạy nghề số 76/2006/QH11.

4 Bộ LĐ-TB-XH: Quyết định về việc phê duyệt quy hoạch phát triển mạng lưới các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề và trung tâm dạy nghề đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020, Hà Nội, 2006.

trình độ trung cấp nghề và cao đẳng dạy nghề.⁵ Các yêu cầu cơ bản của chương trình đào tạo được đề cập, phù hợp với định hướng thực hành, (65% đến 85% đối với trình độ trung cấp nghề và 60% đến 80% đối với trình độ cao đẳng nghề), nhu cầu về đào tạo công nghệ trình độ cao, sự linh hoạt về tổ chức để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, tạo điều kiện cho phương pháp đào tạo theo mô đun, học liên thông, v.v.

Các quyết định khác liên quan đã được nghiên cứu như Quyết định số 02/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 4/1/2007 và Quyết định số 05/2006/QĐ-BLĐTBXH ngày 10/7/2006, cung cấp thông tin về việc tổ chức nội bộ và thành lập các trường trung cấp nghề và cao đẳng nghề.

2.3. Những tuyên bố về chính sách

Các tuyên bố về chính sách của chính phủ hoặc đại diện của chính phủ phụ trách vấn đề hội nhập và vai trò các cơ sở đào tạo tư nhân và cơ sở thuộc doanh nghiệp có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với sự tham gia của khối doanh nghiệp vào hệ thống Dạy nghề Việt Nam. Ở đây, đặc biệt, các quy định về hỗ trợ tài chính và các chính sách hỗ trợ khác nhận được nhiều sự quan tâm (xem chương 2.4). Một trong những tuyên bố mới đây nhất liên quan đến vấn đề này là tuyên bố của Phó Thủ Tướng chính phủ về các cơ sở thuộc sở hữu doanh nghiệp.

“Các cơ sở đào tạo của doanh nghiệp [...], các công ty, trước tiên làm nhiệm vụ đào tạo nghề cho các công ty/doanh nghiệp mẹ [...]. Các doanh nghiệp, các công ty phải đảm bảo ngân sách đào tạo cho nhu cầu của doanh nghiệp [...]. Những cơ sở này sẽ tự chủ về tài chính và là tổ chức độc lập cũng được hưởng các chính sách nhà nước về đẩy mạnh xã hội hóa đào tạo.”⁶

Chính sách này cũng dẫn đến việc nhanh chóng chuyển trách nhiệm tài chính từ doanh nghiệp chủ quản sang các cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp. Tuy nhiên, nhà nước vẫn giữ vai trò về xây dựng tiêu chuẩn, giám sát việc triển khai và biên soạn chương trình đào tạo.

Mặt khác, tài liệu công bố của các cơ quan đại diện chính phủ nhiều lần chỉ ra tầm quan trọng của hoạt động đào tạo của doanh nghiệp, đồng thời cũng kể ra các thế mạnh của loại hình đào tạo này, nêu lên sự cần thiết phải tăng cường quy mô đào tạo của các doanh nghiệp. Theo tuyên bố của Bộ LĐ-TBXH, việc mở thêm và phát triển các cơ sở Dạy nghề như vậy không thể thiếu được, vì chương trình đào tạo của các cơ sở thuộc doanh nghiệp đáp ứng rất tốt nhu cầu doanh nghiệp (tỷ lệ có việc làm sau khi ra trường là 80% đến 90%).⁷ Do đó, Điều 55 của Luật Dạy nghề cho phép các doanh nghiệp mở các trung tâm đào tạo mới hoặc thậm chí cả các trường cao đẳng của riêng công ty. Tuy vậy, Bộ LĐ-TBXH cũng có những phát ngôn theo xu hướng chung là các doanh nghiệp nói chung sẽ tự trang trải toàn bộ các khoản chi phí đào tạo. Một số biện pháp khuyến khích như:

- Cơ hội thuê các cơ sở hạ tầng ưu đãi,

5 Bộ LĐ-TB-XH: Quy định về Chương trình khung trình độ cao đẳng nghề và trình độ trung cấp nghề, Quyết định ngày 04 tháng 1 năm 2007, được ban hành cùng với quyết định số 02/2007/QĐ/BLĐTBXH.

6 Tham khảo Thông báo của Văn phòng Chính phủ số 34/TB-VPCH về những kết luận của Phó thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân tại hội nghị “Dạy nghề tại các trường thuộc doanh nghiệp”, Hà Nội ngày 4/2/2009.

7 Tham khảo: Bộ LĐ-TB-XH, Báo cáo dạy nghề tại các trường thuộc doanh nghiệp, Hà Nội, tháng 1/2009.

- Một số thủ tục miễn thuế nhất định,
- Các khoản ưu đãi bảo hiểm nhất định,
- Tiếp cận vốn vay ưu đãi,

được ban hành riêng cho các cơ sở Dạy nghề của doanh nghiệp tư nhân;⁸ nhưng cũng chính Bộ LĐ-TBXH cho biết các biện pháp này “không thực sự khuyến khích” các doanh nghiệp tham gia tích cực hơn vào Dạy nghề. Hơn thế, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội thấy rằng mặc dù có những cơ sở pháp lý liên quan, nhưng một số cơ sở Dạy nghề của các doanh nghiệp nhà nước trên thực tế “vẫn chưa được tự do phát huy các quyền tự chủ của mình.” Vì vậy ngay cả các văn bản chính sách chính thống cũng nhận định việc nhiều ý kiến cho rằng thiếu sự thống nhất giữa một bên là nhận thức cần phát triển hơn nữa các hình thức đào tạo thuộc doanh nghiệp, và một bên là việc thực thi hiệu quả các biện pháp khuyến khích đó trong thực tế.

Các quy định khác về tài chính đối với cơ sở Dạy nghề tư nhân cũng được đề cập trong chương sau.

2.4. Những quy định về cấp tài chính cho các hoạt động đào tạo nghề ngoài công lập

Không có đánh giá cụ thể nào về hỗ trợ tài chính của nhà nước hay các nguồn lực của tư nhân đầu tư cho Dạy nghề ở Việt Nam. Cũng không có thông tin nào mang tính hệ thống về đầu tư của các công ty vào đào tạo nghề.⁹ Những khoản chi tiêu của các cơ sở tư nhân, chủ yếu thông qua học phí, cũng khó ước tính vì không có số liệu liên quan. Tuy nhiên, các công ty nói chung không sẵn sàng đầu tư lớn vào cấp tài chính cho Dạy nghề.¹⁰ Một lý do có thể là các gói khuyến khích hấp dẫn của chính phủ dành cho đào tạo nghề của doanh nghiệp (xem bên dưới) vẫn chưa được áp dụng triển khai đầy đủ.

Những khuyến khích hỗ trợ tài chính của chính phủ có thể hỗ trợ các chủ sử dụng lao động tham gia vào Dạy nghề.¹¹ Chính phủ Việt Nam đã vạch ra “*chính sách xã hội hóa*”: Xã hội hóa Dạy nghề có nghĩa là tất cả các lực lượng trong xã hội đều đầu tư và tham gia vào Dạy nghề, đặc biệt là các tổ chức, công ty và cá nhân. Chính phủ đã chỉ đạo thông qua các chính sách tương ứng nhằm hỗ trợ và khuyến khích các khoản đầu tư như vậy. Việc xã hội hóa trên đang kêu gọi đa dạng hóa rộng rãi các nguồn tài trợ và sự tham gia từ những đối tượng hưởng lợi. Điều này hơn nữa còn có vai trò “chứng minh” cho việc thu học phí và sự hỗ trợ của đầu tư tư nhân vào Dạy nghề.

Đầu tư cá nhân bao gồm: các cơ sở Dạy nghề hoạt động mang tính thương mại (gồm cả các nhà đầu tư tư nhân mua lại các trường công lập trước đây) và đầu tư của các công ty vào các trung tâm đào tạo nghề và các chương trình đào tạo.

Trong bối cảnh này, Chính phủ Việt Nam kêu gọi tăng cường thành lập các trường ngoài công lập: Các trường ngoài công lập được hưởng quyền và đặc quyền được quy định trong

8 Tham khảo Nghị quyết số 90/CP (ngày 21/08/1997), Nghị định số 05/2005/NĐ-CP (ngày 25/05/2006) và Nghị định số 69/2008/NĐ-CP (ngày 30/05/2008), cũng như Điều 47 của Luật doanh nghiệp (1995) và Điều 9 của Luật thuế thu nhập doanh nghiệp (1997). Kể từ khi ban hành những quy định này, có thể thấy rằng những biện pháp khuyến khích đã không được thực hiện trong những năm qua.

9 Tham khảo J. Franz: Cấp tài chính cho Dạy nghề tại Việt Nam – Dự thảo báo cáo Chuyển công tác tìm hiểu thực tế, tháng 12/2007.

10 Những công ty lớn và thường là những công ty nước ngoài có vẻ đầu tư vào đào tạo hoặc thông qua các cơ sở đào tạo của công ty hoặc thông qua việc mua các chương trình nâng cấp kỹ năng nghề cho nhân viên trên thị trường đào tạo.

11 Tuy nhiên phải xem rằng nhiều công cụ cấp tài chính chỉ thành công khi được thực hiện đồng thời cùng với việc triển khai các thành tố khác của đổi mới Dạy nghề.

Luật giáo dục năm 2005 (tự do đầy đủ trong giáo dục, tự chủ và tự chịu trách nhiệm trong giới hạn thông thường (Điều 65), được quyền tiếp cận ưu đãi đất đai và cơ sở hạ tầng của quốc gia (Điều 68). Việc miễn thuế và hỗ trợ vốn cũng được dự kiến. Luật pháp cũng đưa ra những quy định về tài trợ cho các chương trình đào tạo của tư nhân thông qua các khoản trợ cấp của nhà nước, và đưa các cơ sở đào tạo tư nhân vào trong kế hoạch hoàn trả việc miễn giảm học phí như các cơ sở đào tạo công lập đối với đối tượng khó khăn. Tuy nhiên, mặc dù có môi trường quy định khá ưu đãi này, sự phát triển của các cơ sở đào tạo tư nhân (thường là tự túc hoàn toàn về tài chính và không nhận được kinh phí hỗ trợ thường xuyên của chính phủ) có vẻ không đạt được như kỳ vọng, dẫn đến những điều kiện hoạt động không giống nhau giữa các cơ sở đào tạo tư nhân so với các cơ sở công lập. Các nguyên nhân có thể là việc thực hiện các chính sách hỗ trợ hiện tại thiếu hiệu quả (ví dụ khả năng thực tế tiếp cận được với vốn và đất đai).

Các công ty vẫn chưa đóng góp đáng kể cho việc cấp tài chính cho Dạy nghề chính quy, điều cho thấy rằng có thể các chủ lao động chưa hoàn toàn chấp nhận hệ thống Dạy nghề. Điều này cũng được khẳng định qua thực tế rằng một số công ty thành lập các cơ sở đào tạo cho riêng mình thay vì dựa vào thị trường đào tạo chính quy. Trong một nỗ lực nhằm phát triển đào tạo tại chỗ, Tổng cục Dạy nghề hiện đang thử nghiệm một chương trình khuyến khích với 4 công ty. Các dạng hợp tác khác giữa các cơ sở Dạy nghề với các công ty được đặc biệt khuyến khích. Hơn thế, các chi phí phát sinh cho đào tạo nhân viên có thể được miễn trừ từ thuế thu nhập của cả công ty, được coi như chi phí hoạt động.

Tuy nhiên, dường như việc thực thi một cơ chế hỗ trợ không đạt được mục đích như ý định. Các công ty nước ngoài thường phải đối mặt với nhiều gánh nặng quan liêu thủ tục hành chính khi muốn mở trung tâm đào tạo nghề của công ty. Tương tự, tính hiệu quả của việc khấu trừ thuế, một biện pháp khuyến khích đầu tư cho đào tạo, cũng còn nghi ngờ. Hiện tại, đang có thảo luận xem xét về cơ chế thu thuế đào tạo nghề như một công cụ hỗ trợ.¹²

3. Kết quả đánh giá nhanh: Các hình thức hợp tác hiện nay và sự quan tâm của các bên khác nhau

Các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc đã được tiến hành với các nhà ra quyết định của hệ thống Dạy nghề, bao gồm đại diện của Tổng cục Dạy nghề/ Bộ LĐ-TBXH, Bộ GD-ĐTáo dục và Đào tạo, Hội Dạy nghề Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, các hiệp hội ngành nghề cũng như một số các cơ sở Dạy nghề công lập và tư nhân, các cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp và các doanh nghiệp hiện đang thực hiện đào tạo tại chỗ cho cán bộ công nhân viên của mình. Mặc dù số lượng mẫu phỏng vấn giới hạn trong khuôn khổ lần đánh giá nhanh này không cho phép phân tích số liệu thống kê một cách sâu sắc, nhưng những tuyên bố tìm được có tầm quan trọng vì những người được phỏng vấn là những chuyên gia có kinh nghiệm về các chủ đề liên quan.

Các kết quả và các thông điệp chủ chốt được tóm tắt trong các chương mục nhỏ dưới đây. Phần này nhằm phân tích ảnh hưởng tích cực thực sự của khối doanh nghiệp: Trong khi địa vị chính thức của các cơ sở Dạy nghề và của các doanh nghiệp được trình bày trong phần 3, ở đây sẽ trình bày những phương thức hợp tác hiện tại và mối quan tâm của các bên đối với Dạy nghề.

Dựa vào phát biểu của những đối tượng phỏng vấn khác nhau, các yếu tố tích cực từ sự tham gia của khối doanh nghiệp vào đào tạo nghề cũng như những khó khăn hiện tại đối với việc phát triển các chương trình đào tạo hợp tác sẽ được khắc họa

12 Tham khảo Hội thảo về Cấp kinh phí cho Dạy nghề do Tổng cục Dạy nghề/GTZ tổ chức, Hà Nội, ngày 10-11/3/2009.

3.1. Tình hình các cơ sở Dự nghề thuộc doanh nghiệp

Theo thông tin của Bộ LĐ-TBXH, hơn 100 trường trung cấp nghề và cao đẳng nghề (đào tạo trình độ trung cấp nghề và cao đẳng nghề) và khoảng 250 trung tâm dạy nghề (đào tạo trình độ sơ cấp nghề) thuộc các doanh nghiệp quản lý. Những cơ sở đào tạo này chiếm khoảng 40% tổng số các cơ sở Dự nghề đã đăng ký chính thức. Ở trình độ trung cấp nghề và cao đẳng nghề, khoảng 48% các cơ sở đào tạo của doanh nghiệp được xem là cơ sở tư nhân, trong khi ở bậc đào tạo sơ cấp, con số này là khoảng 67%. Các cơ sở đào tạo nghề thuộc doanh nghiệp được cho là đã kết hợp gần gũi giữa đào tạo và thực tế công việc, điều làm tăng tính phù hợp của đào tạo với thị trường lao động và kết quả là tỷ lệ các học viên tốt nghiệp có việc làm cao hơn.

Để đánh giá tác động tổng thể của cơ chế tổ chức và để xây dựng được những dự đoán sơ bộ về cơ hội hợp tác giữa các cơ sở Dự nghề và thế giới việc làm, cần phân tích những chương trình đào tạo mà các cơ sở đào tạo nghề thuộc doanh nghiệp cung cấp cho các đối tượng khác ngoài công ty mẹ. Theo kết quả quan sát tại các cơ sở Dự nghề thuộc doanh nghiệp, trên thực tế, một tỷ lệ lớn chương trình đào tạo được triển khai trực tiếp cho hoặc thay mặt các chủ sử dụng lao động khác (công ty khác), hoặc ít nhất trong sự hợp tác chặt chẽ với các chủ sử dụng lao động khác. Các hợp đồng đào tạo một phần được ký kết với các công ty bên ngoài, hoặc số lượng các công nhân viên được đào tạo và trình độ cần đào tạo được các doanh nghiệp thỏa thuận trước với các cơ sở Dự nghề.¹³

Riêng về vấn đề đào tạo, theo quan sát, các công ty mẹ có ảnh hưởng mạnh mẽ đối với cả năng lực lẫn nội dung đào tạo của các cơ sở thuộc doanh nghiệp. Ở phạm vi nhỏ hơn, điều này cũng đúng với những công ty khác có gửi nhân viên của mình qua đào tạo tại các cơ sở nhất định. Tuy nhiên, sự ảnh hưởng đối với nội dung đào tạo chỉ hạn chế ở phần chương trình tự chọn thuộc chương trình khung mà các cơ sở đào tạo có thể tùy ý thiết kế.¹⁴

Tương tự như các cơ sở Dự nghề chính quy khác, các học viên được đào tạo ở các cơ sở Dự nghề thuộc doanh nghiệp hầu hết là học sinh tốt nghiệp phổ thông đã theo học nghề ở trình độ tương ứng. Các cơ sở này cũng đào tạo nâng cao cho cả người lao động của các doanh nghiệp, nhưng việc khai thác các chương trình đào tạo nâng cao này cũng vẫn còn hạn chế.

Trong quá trình đào tạo, các học viên được tuyển vào học được đối xử bình đẳng bất kể họ được phân công làm ở công ty nào sau khi tốt nghiệp. Do đó, đào tạo tại các cơ sở Dự nghề thuộc doanh nghiệp dường như đóng vai trò đáng kể trong việc đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, không chỉ cho các công ty mẹ mà cho cả thế giới việc làm. Dường như mối quan hệ hợp tác chặt chẽ đã được thiết lập với công ty mẹ cũng có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả thiết lập hợp tác với các doanh nghiệp khác.

Ngoài việc tận dụng khả năng đào tạo của các cơ sở và tác động đến nội dung đào tạo, cả các doanh nghiệp chủ quản và các doanh nghiệp hợp tác khác thường hỗ trợ tổ chức thực tập cho học viên của các cơ sở Dự nghề liên quan. Các chương trình thực tập này mang ý nghĩa có định hướng thực hành, tuy nhiên việc các học viên có được trải nghiệm qua công việc thực tế hay không, qua những cách nào, không thể đánh giá được trong đánh giá nhanh này.

Mặc dù những tuyên bố chính thức của chính phủ Việt Nam¹⁵ đã nhiều lần nhấn mạnh

13 Nói chung, tỷ lệ học viên học nghề được đào tạo chỉ để đáp ứng nhu cầu và mục đích của công ty mẹ, thông thường từ 75% đến 80%, do vậy còn lại 20-25% năng lực đào tạo của cơ sở đó dành cho học viên “bên ngoài”.

14 Theo thông tin thu thập được từ những người được phỏng vấn, 30% chương trình khung là tự chọn và mở để thiết kế theo nhu cầu, còn 70% chương trình khung là bắt buộc.

15 Những công bố và tài liệu hiện nay liên quan đến vấn đề này là: Những kết luận của Phó thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân tại hội nghị “dạy nghề tại các trường thuộc doanh nghiệp”, Hà Nội ngày 4 tháng 2 năm 2009, Thông báo của Văn phòng Chính phủ số 34/TB-VPCH, Hà Nội, tháng 2 năm 2009; Bộ

tầm quan trọng ngày càng lớn của các cơ sở Dự án nghề thuộc doanh nghiệp đối với lĩnh vực Dự án nghề của quốc gia, nhưng các biện pháp hỗ trợ tài chính của nhà nước lại giảm đáng kể.¹⁶ Do đó, vấn đề là liệu các cơ sở đào tạo thuộc doanh nghiệp giảm quy mô đào tạo của mình hay không đáp lại việc giảm hỗ trợ tài chính của nhà nước; điều này tất nhiên sẽ mâu thuẫn với dự định của Chính phủ là tăng quy mô và năng lực Dự án nghề. Nhưng qua phân tích này thực tế ngược lại được chứng minh:

1. Sự cắt giảm hỗ trợ của chính phủ có mức độ ảnh hưởng không đồng đều đến các cơ sở đào tạo thuộc doanh nghiệp. Một vài cơ sở bị cắt tất cả các khoản hỗ trợ, trong khi một số cơ sở khác – hầu hết đang hoạt động trong các ngành công nghiệp gọi là chiến lược – thì không phải chịu bất cứ một sự cắt giảm ngân sách hỗ trợ nào.
2. Ngoài ra, một số cơ sở dường như hoàn toàn tự chủ trong việc định mức học phí, trong khi các cơ sở khác phải tuân theo một số khuôn khổ chính thức.
3. Tuy nhiên, việc giảm quy mô đào tạo không hoàn toàn là ý định của các cơ sở đào tạo thuộc doanh nghiệp được thăm trong khi thực hiện đánh giá nhanh này; ngược lại nói chung các cơ sở đào tạo này đều dự kiến tăng *số lượng tuyển sinh*.

Giả sử mức giảm hỗ trợ nhà nước được bù đắp lại bằng việc tăng nguồn thu từ học phí do mở rộng quy mô đào tạo,¹⁷ điều này dẫn đến giả thiết rằng chất lượng đào tạo có nguy cơ bị ảnh hưởng chứ không phải là số lượng (ví dụ: việc mở lớp có quy mô không phù hợp, hay các học viên thiếu cơ hội tiếp cận máy móc). Tuy nhiên, điều này không xảy ra với tất cả các cơ sở đào tạo bởi các cơ sở này không phụ thuộc vào học phí để chi trả chi phí hoạt động.¹⁸ Dẫu sao, vấn đề chất lượng đào tạo giảm sút do hậu quả của việc cắt ngân sách nhà nước, phải được xem xét trong quá trình tiếp tục xây dựng chính sách.

Nhìn chung, qua đánh giá nhanh này, phản hồi phổ biến của các chủ sử dụng lao động và các học viên tốt nghiệp là các chương trình đào tạo cung cấp bởi các cơ sở đào tạo nghề thuộc doanh nghiệp mang tính phù hợp cao, nhờ có sự liên hệ với thế giới công việc như trình bày ở trên. Nói chung, các công ty mẹ là đối tượng hưởng lợi chủ yếu từ hình thức cung cấp đào tạo nghề này (các khóa đào tạo/nâng cao tay nghề cho nhân viên thuộc các công ty mẹ cũng được thực hiện rộng rãi), và trên thực tế cả các doanh nghiệp “bên ngoài” cũng hưởng lợi từ hoạt động của các cơ sở đào tạo nghề thuộc doanh nghiệp. Ở góc độ này, sự hợp tác giữa các cơ sở Dự án nghề và các doanh nghiệp là có và tồn tại ở mức đáng ghi nhận. Thiện ý cũng được tất cả các cơ sở đào tạo thể hiện rõ ràng về việc duy trì và phát huy sự hợp tác này, nhưng các cơ chế khuyến khích hỗ trợ tài chính tạo điều kiện cho các chương trình hợp tác đó hiện tại vẫn chưa có.

Điểm lại các nhận định chính:

LĐ-TB-XH: Báo cáo về dạy nghề của các trường thuộc doanh nghiệp, Hà Nội, tháng 1 năm 2009; Viện nghiên cứu Khoa học Dự án nghề/Tổng cục Dự án nghề: Những vấn đề liên quan đến các trường dạy nghề thuộc doanh nghiệp, trong Bản tin của Hội dạy nghề Việt Nam, tháng 12 năm 2008, tác giả: Mạc Văn Tiến; cũng như những trích dẫn liên quan trên Website của Bộ LĐ-TB-XH.

- 16 Xem chi tiết tại Báo cáo về dạy nghề tại các trường thuộc doanh nghiệp, Hà Nội tháng 1/2009, Bộ LĐ-TB-XH
- 17 Đặc biệt trong những trường hợp, khi các gánh nặng tài chính ngày càng tăng của các cơ sở đào tạo nghề thuộc doanh nghiệp lại không được bù đắp hoàn toàn bởi công ty mẹ.
- 18 Chi trả dựa vào học phí giao động khoảng 15-30% đến 95%. Phần còn lại chủ yếu được trả bởi hỗ trợ của chính phủ (ít khi đủ) hay bằng các khoản hỗ trợ từ các công ty mẹ. Các hoạt động tạo thu nhập khác như Đào tạo kết hợp với Sản xuất không có vai trò chính ở hầu hết các cơ sở thuộc doanh nghiệp được phỏng vấn.

- Các cơ sở thuộc doanh nghiệp đã thiết lập rất nhiều mối quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp, không chỉ giới hạn ở mối quan hệ hợp tác với công ty mẹ.
- Sự phù hợp thực tế công việc của các chương trình đào tạo do các cơ sở thuộc doanh nghiệp cung cấp dường như khá cao.
- Các cơ chế tổ chức cung cấp thực tập được thực hiện hợp lý, có thể cho rằng ở mức độ lớn hơn so với các cơ sở Dự án nghề khác.
- Không có biểu hiện nào về việc giảm quy mô đào tạo
- Cắt giảm trong hỗ trợ ngân sách nhà nước được bù đắp bằng việc tăng quy mô tuyển sinh, điều có thể ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng đào tạo.

3.2. Hợp tác trong đào tạo nghề hiện nay giữa cơ sở Dự án nghề và doanh nghiệp

Tại Việt Nam, một phần lớn đào tạo nghề là do các cơ sở Dự án nghề công lập và ngoài công lập, những cơ sở không thuộc doanh nghiệp, tiến hành (khoảng 60% tổng số các cơ sở đăng ký dạy nghề chính thức ở các trình độ khác nhau). Chất lượng đào tạo, đặc biệt trong các cơ sở Dự án nghề này, thường được cho là không đáp ứng nhu cầu thị trường lao động do nhiều nguyên nhân khác nhau.¹⁹ Nguyên nhân đầu tiên là do các giáo viên dạy nghề không có được những kỹ năng thực hành và kỹ năng sư phạm. Thứ hai, do các xưởng thực hành nghề trong các cơ sở đào tạo được trang bị nghèo nàn và thiết bị lạc hậu. Cả hai nguyên nhân trên được xác định là do những thiếu hụt trong hệ thống Dự án nghề hiện nay cũng như hạn chế về ngân sách.

Vấn đề ở đây là liệu sự kém định hướng nhu cầu và các hạn chế trong đào tạo kỹ năng thực hành phù hợp nơi làm việc có thể cải thiện được không với sự tham gia mạnh mẽ hơn của khối doanh nghiệp vào hệ thống Dự án nghề. Chính phủ thường chỉ ra rằng các cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp hiện nay chưa liên kết với nhau một cách có hiệu quả và chủ sử dụng lao động không nhận thức được trách nhiệm và lợi ích của họ trong việc tham gia vào công tác Dự án nghề. Do đó, các hình thức hợp tác hiện tại và có thể có trong tương lai giữa các cơ sở Dự án nghề và doanh nghiệp cần được tiếp tục phân tích và thảo luận.

Một trong những kết quả nổi bật và đáng chú ý nhất từ các cuộc phỏng vấn đã tiến hành là các cơ sở Dự án nghề cùng với các doanh nghiệp nhìn nhận về tình hình hiện tại khá khác nhau. Các cơ sở Dự án nghề thường chỉ ra rằng họ đã thiết lập được mối quan hệ hợp tác đáng kể với thế giới công việc và được đánh giá cao.²⁰ Có nơi, có cả hợp đồng đào tạo trực tiếp giữa cơ sở Dự án nghề và doanh nghiệp, xác định rõ loại hình, thời gian và chi phí đào tạo. Chỉ trong một vài trường hợp ngoại lệ thì sự hợp tác với các công ty mới không được cho là đáng kể. Theo phát biểu của các cơ sở đào tạo, hầu như phản hồi từ các doanh nghiệp và học viên tốt nghiệp về tính thực tế của các chương trình đào tạo là tích cực.²¹ Hơn nữa, nhiều cơ sở Dự án nghề công lập luôn sẵn sàng tiếp tục tăng cường mối quan hệ hợp tác hiện có.²²

Ngược lại, theo phát biểu của các doanh nghiệp được phỏng vấn, hầu hết học viên tốt

19 Bộ LĐ-TB-XH: Đề án Đổi mới và Phát triển Dự án nghề giai đoạn 2008-2015, Hà Nội, tháng 9/2009, trang 7 và các trang tiếp theo.

20 Các lĩnh vực hợp tác ví dụ như thực tập, các nỗ lực xây dựng chương trình giảng dạy chung...

21 Tuy nhiên, đại diện các cơ sở Dự án nghề công lập được phỏng vấn thừa nhận rằng các cơ sở Dự án nghề tư nhân thường tiến hành đào tạo sát thực tế và có thể phù hợp hơn với thế giới công việc.

22 Tuy nhiên, ở mức độ nào đó, thái độ nghi ngờ của các cơ sở Dự án nghề có thể quan sát được khi nói đến “chuyển nhượng” một phần đào tạo thực hành, vì được trang bị máy móc công nghệ cao dường như cũng quan trọng đối với việc trau dồi hình ảnh.

ngành các chương trình đào tạo nghề không được trang bị đầy đủ các kỹ năng thực hành, kiến thức về quy trình sản xuất và cách ứng xử phù hợp nơi làm việc. Vì lý do này, nhiều chủ sử dụng lao động phải đầu tư vào việc nâng cao kỹ năng cho học viên mới tốt nghiệp trước khi họ có thể làm được việc. Việc đào tạo các kỹ năng này được tiến hành tại chỗ và có xu hướng bù đắp thiếu hụt trong đào tạo thực hành tại cơ sở Đào tạo nghề.²³ Vấn đề bức xúc nhất được phản ánh từ phía chủ lao động là rất nhiều người lao động đã bỏ việc sau khi được công ty đào tạo tại chỗ vì vậy các công ty không hưởng lợi gì từ sự đầu tư này cho đào tạo.

Chủ yếu vì lý do này mà các doanh nghiệp thận trọng trong việc đầu tư lớn về tài chính và phi tài chính vào hợp tác với các cơ sở Đào tạo nghề. Họ thường không mong chờ lợi ích trực tiếp gì từ những mối quan hệ hợp tác như vậy trong bối cảnh các điều kiện hiện tại. Thay vào đó, một số doanh nghiệp đã thiết lập bộ phận đào tạo riêng trong công ty, cung cấp chương trình đào tạo phù hợp, định hướng thực tế, tập trung vào các yêu cầu cụ thể tại nơi làm việc của các doanh nghiệp.

Hình thức hợp tác hiện nay giữa các cơ sở Đào tạo nghề và các doanh nghiệp chủ yếu được thể hiện thông qua việc cung cấp chỗ thực tập cho các học viên. Doanh nghiệp và cơ sở đào tạo đánh giá khác nhau về sự phù hợp và tác động của các đợt thực tập, phụ thuộc vào nhận thức khác nhau của họ về thực tế. Theo ý kiến rộng rãi của các cơ sở Đào tạo nghề, thực tập theo hình thức lâu nay được xem là hữu ích, được đánh giá cao và do đó phải bắt buộc. Thay vào đó, phần lớn các doanh nghiệp được phỏng vấn cho rằng thực tập thường quá ngắn để thực sự đạt hiệu quả; hơn nữa, họ cho rằng các học viên thường làm ảnh hưởng đến quá trình sản xuất hơn là mang lại hiệu quả và vì thế học viên thường không được chào đón đến các công ty.

Tuy nhiên, các doanh nghiệp rõ ràng đã nhận thức được tầm quan trọng của việc đào tạo nghề thực hành và thậm chí sẽ tổ chức, tiến hành và đầu tư một phần đáng kể vào đào tạo thực hành bằng những điều kiện riêng của họ. Nhưng để làm được điều này, các công ty đòi hỏi phải có được những điều kiện tiên quyết sau:

1. Được điều hành (không chỉ tham gia) việc xây dựng các tiêu chuẩn và chương trình đào tạo cho cả hai hợp phần thực hành và lý thuyết của đào tạo nghề.
2. Thời gian thực tập và đào tạo thực hành được kéo dài đáng kể.
3. Thiết lập một cơ chế pháp lý nhằm ngăn chặn sự chuyển dịch của người lao động đã được hưởng lợi từ các nỗ lực đào tạo của chủ sử dụng lao động.

Vì thế, cho dù những thiếu hụt như các doanh nghiệp bày tỏ ở trên phải được xem xét một cách nghiêm túc, chúng tôi cũng thấy tiềm năng đáng kể trong việc cải thiện và tăng cường các hình thức hợp tác hiện có – trên cơ sở những quyết tâm đã được công bố rõ ràng từ cả hai phía.

Khái niệm “đào tạo hợp tác” đòi hỏi sự chia sẻ địa điểm đào tạo giữa công ty và cơ sở đào tạo, dẫn đến chia sẻ trách nhiệm triển khai đào tạo. Phương pháp tiếp cận này đòi hỏi cam kết mạnh mẽ từ phía các doanh nghiệp trong việc đóng góp một phần đáng kể vào đào tạo thực hành. Tuy nhiên, việc mở rộng các phương thức tham gia của doanh nghiệp vào việc xác định cấu trúc và nội dung đào tạo chắc chắn cũng cần thiết để đảm bảo cam kết của doanh nghiệp.²⁴ Đào tạo tại doanh nghiệp khi đó sẽ là một phần không thể thiếu

23 Các phát biểu này phù hợp với kết quả cuộc khảo sát doanh nghiệp do Tổ chức phát triển Công nghiệp Liên hợp quốc tiến hành. Tham khảo Tổ chức phát triển Công nghiệp Liên hợp quốc / Mori, Junichi: Chất lượng Giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề tại Việt Nam – Cái nhìn từ phía doanh nghiệp. Bài thuyết trình tại Hội thảo chung VDF-JICA-UNIDO “Phát triển kỹ năng nhằm thúc đẩy công nghiệp hóa ở Việt Nam”, Hà Nội, ngày 18/3/2009.

24 Sau đó chi phí đào tạo của các công ty sẽ được hoàn trả từ Quỹ đào tạo này. Tham khảo thêm

trong chương trình đào tạo trong đó các chủ doanh nghiệp trang trải một phần đáng kể chi phí đào tạo.

Trong trường hợp các doanh nghiệp sẽ đảm đương - ít nhất là một phần - trách nhiệm và chi phí đào tạo thực hành, nên xây dựng cơ sở pháp lý cho một cơ chế cho phép các doanh nghiệp ràng buộc trách nhiệm đối với học viên tốt nghiệp ở mức độ nào đó. Ví dụ, có thể thực hiện điều này bằng cách ký kết hợp đồng đào tạo giữa học viên và doanh nghiệp, xác định rõ nghĩa vụ của học viên sẽ làm việc tại doanh nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định sau khi tốt nghiệp.

Mặc dù nói chung về mặt kinh tế, đào tạo hợp tác hiệu quả hơn đối với nhà nước, song các khuyến khích hỗ trợ cũng cần thiết để thúc đẩy các công ty đóng góp vào công tác Dự án nghề như nói ở trên. Việc triển khai một Quỹ Đào tạo Quốc gia đã được thảo luận như một phương pháp tiếp cận khả thi, ở đó ngân sách của Quỹ được lấy từ thuế lương do chủ sử dụng lao động chi trả.²⁵ Trong khi Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam bày tỏ sự nghi ngại về việc các doanh nghiệp có thể chấp nhận Quỹ đào tạo được cấp vốn bằng tiền thuế và cho rằng chính phủ nên chững trang trải toàn bộ chi phí đào tạo tại doanh nghiệp, các doanh nghiệp được phỏng vấn nói chung tỏ ra cởi mở với cơ chế như vậy - nếu cơ chế đó hoạt động hợp lý. Trong thực tế các doanh nghiệp hình dung gánh nặng thủ tục rất cao và - trên hết - họ lo lắng về việc sử dụng không đúng mục đích các nguồn của quỹ. Tuy nhiên, việc thành lập một Quỹ Đào tạo đảm bảo tính minh bạch cao có thể được xem như một công cụ hữu hiệu mang lại hỗ trợ cho việc đẩy mạnh sự tham gia của các doanh nghiệp trong công tác Dự án nghề.

Điểm lại các nhận định chính:

- Các nhận định phản ánh của các cơ sở Dự án nghề và doanh nghiệp về các phương thức hợp tác hiện tại khác biệt nhau.
- Các doanh nghiệp cho rằng đào tạo nghề chính quy còn hạn chế ở tính phù hợp với nơi làm việc và học viên tốt nghiệp thiếu các kỹ năng thực hành. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp phải tổ chức các khóa đào tạo nâng cao kỹ năng đặc thù tại chính các doanh nghiệp.
- Nhiều doanh nghiệp trong thực tế đã tổ chức đào tạo nghề tại nơi làm việc cho các học viên tốt nghiệp và trang trải chi phí liên quan.
- Các doanh nghiệp nói chung sẵn sàng đảm nhận trách nhiệm và đầu tư vào đào tạo nghề nếu có các điều kiện khung phù hợp (điều hành các vấn đề xây dựng tiêu chuẩn và chương trình đào tạo, mở rộng thời gian thực tập / đào tạo tại nơi làm việc, có cơ chế ngăn cản ý định bỏ việc của học viên tốt nghiệp).
- So với các điều kiện hỗ trợ về pháp lý, hỗ trợ tài chính của nhà nước dường như ít quan trọng hơn trong việc thu hút các doanh nghiệp tham gia vào công tác Dự án nghề.
- Các doanh nghiệp có sự dè dặt nhất định đối với việc triển khai Quỹ Đào tạo Quốc gia vì lo ngại họ không thể hưởng lợi từ hệ thống như vậy.

GTZ/J. Franz: Quỹ đào tạo, Bài thuyết trình tại Hội thảo về Cấp tài chính cho Dự án nghề do Tổng cục Dự án nghề/GTZ tổ chức, Hà Nội ngày 10-11 tháng 4 năm 2009; J. Franz: Cấp tài chính cho Dự án nghề tại Việt Nam, Dự thảo báo cáo Chuyển công tác tìm hiểu thực tế, tháng 12 năm 2007.

25 Sau đó chi phí đào tạo của các công ty sẽ được hoàn trả từ Quỹ đào tạo này. Tham khảo thêm GTZ/J. Franz: Quỹ đào tạo, Bài thuyết trình tại Hội thảo về Cấp tài chính cho Dự án nghề, do Tổng cục Dự án nghề/GTZ tổ chức, Hà Nội ngày 10-11/3/2009; J. Franz: Cấp tài chính cho Dự án nghề tại Việt Nam, Dự thảo bản báo cáo của Chuyển tìm hiểu thực tế, 12/2007.

3.3. Tình phù hợp của các chương trình Dạy nghề thương mại

Xuất phát từ nền kinh tế thị trường và nhu cầu đào tạo ngày càng tăng, sự cần thiết một thị trường đào tạo tư nhân được hình thành. Vấn đề được đặt ra là liệu các cơ sở Dạy nghề hoạt động thương mại có đóng góp đáng kể gì vào việc đào tạo lực lượng lao động của đất nước hay không và liệu việc thiết lập một môi trường thuận lợi đẩy mạnh đầu tư nhân/thương mại vào các hoạt động Dạy nghề có quan trọng hay không. Hiện tại, số lượng và khả năng của các cơ sở đào tạo thương mại trong mối tương quan với các cơ sở Dạy nghề công lập và thuộc doanh nghiệp là chưa có thống kê. Tuy nhiên, thị trường đào tạo tư nhân thường được xem như một hình ảnh phản chiếu của hệ thống Dạy nghề công lập, thường nhanh chóng phản ứng với nhu cầu đào tạo mới nổi lên và vì thế cũng cho thấy những thiếu hụt trong đào tạo nghề công lập.

Các lĩnh vực đào tạo của các cơ sở Dạy nghề tư nhân chủ yếu liên quan tới các kỹ năng kinh doanh và hành chính hoặc các lĩnh vực kỹ thuật không đòi hỏi máy móc đắt tiền (ví dụ sửa xe ô tô đơn giản hoặc công nghệ điện). Đóng góp tư nhân trong Dạy nghề dường như đạt lợi nhuận nhất trong các lĩnh vực đào tạo, những lĩnh vực mà các ngành công nghiệp hiện đại đang có nhu cầu rất cao và đòi hỏi nhân lực có tay nghề cao nhưng hiếm như giáo viên thực hành và giáo viên lý thuyết, những lĩnh vực mà việc sử dụng các thiết bị đắt tiền không thể thiếu (ví dụ điển hình: dạy ngoại ngữ). Trừ một số cơ sở, trước đây thuộc nhà nước và gần đây chuyển sang sở hữu tư nhân, các cơ sở đào tạo thương mại thường né tránh các khoản đầu tư ban đầu lớn và do đó không được trang bị thiết bị công nghệ cao. Vì vậy, không thể bỏ qua một điều rằng cần có các hình thức đào tạo khác ngoài các hình thức đào tạo mang tính thương mại.

Vì các cơ sở đào tạo tư nhân thường phải cạnh tranh, họ có xu hướng định hướng thị trường tốt hơn và hoạt động hiệu quả hơn về mặt chi phí so với các cơ sở công lập. Do đó, một “thị trường đào tạo tư nhân” sôi động sẽ bổ sung vào năng lực đào tạo nghề mà không tạo thêm gánh nặng đáng kể cho ngân sách nhà nước. Tuy nhiên, các chính sách khuyến khích hỗ trợ hiệu quả chắc chắn sẽ tăng cường sự tham gia của các cơ sở tư nhân trong việc cung cấp các chương trình đào tạo nghề. Trong các cuộc phỏng vấn, các cơ sở Dạy nghề tư nhân thường cho biết rằng họ chưa bao giờ nhận hỗ trợ đáng kể nào từ phía nhà nước mặc dù các chính sách như vậy có được công bố trong quá khứ.²⁶ Tất cả các cơ sở đào tạo thương mại hoàn toàn độc lập về tài chính. Ít nhất họ dường như không bị sức ép vì các quy định chính thức hạn chế mức học phí mà ít nhiều có khả năng hoạt động như những nhà tham gia thị trường tự do.²⁷

Do vậy, cần đặt vấn đề liệu có nên tiếp tục các nỗ lực tài chính để khuyến khích các chương trình đào tạo nghề mang tính thương mại: Các cơ sở tư nhân đóng một vai trò quan trọng trong thị trường đào tạo quốc gia và dường như vẫn có thể tồn tại cho dù không có các biện pháp hỗ trợ hiệu quả từ nhà nước. Tuy nhiên nếu áp dụng rộng rãi những khuyến khích nhằm tăng cường hoạt động của các cơ sở tư nhân, thì điều mong muốn nhất sẽ là: giao đất không thu phí, các hình thức miễn thuế, các điều kiện vay tín dụng ưu đãi và các khoản hỗ trợ mua sắm trang thiết bị ban đầu. Hầu hết những khuyến khích này đã được luật pháp quy định dưới hình thức nào đó. Do đó vấn đề là phải cải thiện việc tiếp cận các biện pháp hỗ trợ khuyến khích này (nghĩa là khả năng tiếp cận và hưởng lợi từ chúng) chứ không nhất thiết yêu cầu ban hành các chính sách, biện pháp hỗ trợ mới.

Trong bối cảnh này, vì các cơ sở đào tạo tư nhân thường duy trì hoạt động bằng nguồn thu từ học phí đào tạo, nên chẳng cần lưu ý đến vấn đề cấp học bổng cho các gia đình

26 Ở đây cần hiểu rằng các tuyên bố một phần có thể xuất phát từ việc quan tâm đến lợi ích, vì tất nhiên các cơ sở đào tạo nghề tư nhân cũng quan tâm đến việc mở rộng, đa dạng các chính sách khuyến khích hỗ trợ.

27 Vì vậy, mức học phí của các cơ sở đào tạo nghề thương mại cho đến giờ thường cao hơn mức học phí của các cơ sở công lập, tuy nhiên các mức học phí cũng bị giới hạn bởi sự cạnh tranh về các dịch vụ đào tạo nghề hiện nay trên thị trường Việt Nam.

nghèo để đảm bảo họ có thể tiếp cận được với dịch vụ. Quan sát cho thấy tỷ lệ các nhóm đối tượng khó khăn được đào tạo tại các cơ sở tư nhân là rất không đồng đều: dao động từ 0 đến 10%. Tương tự như vậy, cơ hội để các cơ sở tư nhân được hoàn lại học phí cũng rất khác nhau khi phải miễn giảm học phí hay cấp học bổng cho các nhóm đối tượng chính sách này.

Điểm lại các nhận định chính:

- Một số lĩnh vực kỹ năng trong đào tạo nghề mang lại lợi nhuận cho đầu tư thương mại
- Và trong các lĩnh vực này, các cơ sở đào tạo tư nhân có thể đóng góp vào năng lực tổng thể của hệ thống Dạy nghề.
- Đầu tư tư nhân vào Dạy nghề nên được ghi nhận và hỗ trợ lớn từ nhà nước dường như ít quan trọng.
- Vì các chương trình đào tạo tư nhân được trang trải chủ yếu từ học phí nên các nhóm thiệt thòi nên được hỗ trợ học bổng

3.4. Các hình thức tham gia khác của doanh nghiệp vào Dạy nghề

Qua phỏng vấn các đối tượng khác nhau, các hình thức tham gia khác của doanh nghiệp vào công tác Dạy nghề cũng được thảo luận, bao gồm các hình thức dưới đây về triển khai và quản lý Dạy nghề:

Nâng cao kỹ năng thực hành cho giáo viên Dạy nghề

Cho đến giờ, thực tập do các doanh nghiệp cung cấp chủ yếu dành riêng cho học viên của các cơ sở Dạy nghề theo yêu cầu của chương trình đào tạo tương ứng. Các giáo viên Dạy nghề rất hiếm khi được gửi đi thực tập để nâng cao kỹ năng thực hành của họ do các nguyên nhân liên quan đến tổ chức. Do vậy, hạn chế lớn của hệ thống Dạy nghề hiện nay, vốn nằm ở chỗ cán bộ giảng dạy còn thiếu kỹ năng thực hành, không được cải thiện một cách đáng kể.

Tham gia xây dựng các tiêu chuẩn và chương trình đào tạo

Đúng là các cơ sở Dạy nghề tư nhân, công lập cũng như các cơ sở Dạy nghề thuộc doanh nghiệp vẫn được mời tới dự các hội thảo của Tổng cục Dạy nghề/Bộ LĐ-TBXH về xây dựng tiêu chuẩn và chương trình đào tạo. Tuy nhiên, một số cơ sở tham gia chỉ ra rằng kết quả không thỏa đáng đối với họ và vì vậy, đối với họ việc tham gia các hội thảo này không mang lại lợi ích. Đặc biệt, sự tham gia của các đại diện từ “thế giới công việc” trong việc xây dựng tiêu chuẩn/chương trình đào tạo dường như chưa đủ và cần được cải thiện.

Sự tham gia của doanh nghiệp trong các ban quản lý hoặc cố vấn của các cơ sở Dạy nghề

Sự tham gia của doanh nghiệp trong những cuộc họp thường xuyên của ban quản lý hoặc cố vấn của các cơ sở Dạy nghề là một biện pháp rất hữu hiệu nhằm tăng cường hợp tác giữa các công ty và cơ sở Dạy nghề, cũng như tạo điều kiện cho phương pháp tiếp cận đào tạo hợp tác. Đáng tiếc, chúng tôi không thấy trường hợp nào có sự tham gia của doanh nghiệp trong các ban quản lý hoặc cố vấn ở các cơ sở Dạy nghề được phỏng vấn. Tất nhiên, các cơ sở thuộc doanh nghiệp là một ngoại lệ vì cơ quan chủ quản của họ là các công ty.

4. Các phương án lựa chọn tăng cường hơn nữa sự tham gia của doanh nghiệp vào Dạy nghề

Chương tiếp theo đây tóm tắt các kết quả đánh giá nhanh, từ đó đưa ra đề xuất cho công tác xây dựng chính sách. Bên cạnh việc tóm tắt kết quả, việc mô tả phân tích các hình thức hợp tác khác nhau của doanh nghiệp được đặc biệt chú ý.

4.1. Đảm bảo môi trường thuận lợi

Hiện tại, sự cam kết ít ỏi của doanh nghiệp dường như là “nút thắt” chính đối với việc tăng cường hợp tác bền vững trong công tác Dạy nghề; đồng thời, không có cơ sở bắt buộc doanh nghiệp tham gia vào Dạy nghề. Tuy nhiên, theo các kết quả đánh giá nhanh, các công ty sẵn sàng tham gia hợp tác toàn diện hơn và sẽ đảm nhận trách nhiệm Dạy nghề nếu các điều kiện khung liên quan được bảo đảm: đặc biệt vai trò được tham gia quyết định của công ty trong việc xác định nội dung đào tạo, và các cơ chế hiệu quả ngăn chặn sự giao động lớn về sinh viên tốt nghiệp. Cả hai việc này cần ít nhất sự sửa đổi khung pháp lý Dạy nghề.

Khi xem xét các thừa nhận rất quan trọng này, một đề xuất then chốt cho việc tiếp tục xây dựng chính sách là tạo ra môi trường thuận lợi, từ đó đưa ra chế độ khuyến khích phù hợp cho việc tham gia vào Dạy nghề của khối doanh nghiệp có nhu cầu về lao động:

1. *Sự tham gia hiệu quả của chủ sử dụng lao động* (các phòng và các hiệp hội công nghiệp) là điều cốt yếu trong *việc xây dựng nội dung đào tạo* (chương trình đào tạo) và tổ chức (ví dụ: sự phân chia giữa đào tạo thực hành và đào tạo lý thuyết, tổ chức thực tập...). Các công ty cho biết họ mong muốn vai trò này không chỉ ở mức tham gia mà là vai trò chỉ đạo, và điều này dường như cũng hợp lý. Tuy nhiên, khi đó cần có những quy định pháp lý phù hợp để triển khai và ghi nhận sự tham gia như vậy.
2. Để thiết lập và duy trì vai trò cùng ra quyết định của chủ sử dụng lao động, đề xuất rằng tất cả các cơ sở Dạy nghề cần bắt buộc thành lập *ban cố vấn* với thành phần tham gia đầy đủ từ doanh nghiệp.
3. *Cần thiết lập các cơ chế hiệu quả để ràng buộc người lao động đã được đào tạo* với các doanh nghiệp đã đầu tư đào tạo người lao động. Cũng để thực hiện mục tiêu này, các quy định cần thiết phải được đưa vào Luật Lao động hoặc Luật Dạy nghề.

Mặc dù các doanh nghiệp vì thiện chí có đề cập hai sự thay đổi lớn trên như điều kiện tiên quyết để tăng cường sự tham gia của họ trong công tác Dạy nghề, tuy nhiên có lẽ cũng chưa đáp ứng hết yêu cầu của họ trong việc triển khai rộng rãi việc đồng quyết định nội dung đào tạo.

4. Cần tiếp tục thảo luận *phương thức cấp tài chính cho đào tạo hợp tác*. Có một hệ thống như vậy sẽ nhằm tạo sự công bằng về đóng góp tài chính giữa các doanh nghiệp tích cực và không tích cực đóng góp cho Dạy nghề. Do đó, quỹ đào tạo có thể được xem là một biện pháp thích hợp nhằm đẩy mạnh đào tạo hợp tác,²⁸ tuy nhiên, các doanh nghiệp hoài nghi về việc liệu hệ thống như vậy có hiệu quả và có thể hoàn trả chi phí đào tạo của doanh nghiệp khi các nỗ lực chống quan liêu còn

28 Để biết thêm thông tin về các phương án lựa chọn khác nhau triển khai Quỹ đào tạo, tham khảo: Franz, Jutta: Cấp tài chính cho Dạy nghề tại Việt Nam, Dự thảo báo cáo của Chuyển tìm hiểu thực tế, tháng 12/2007.

hạn chế. Tuy nhiên, chúng tôi đề xuất: xây dựng quỹ đào tạo và quản lý một cách minh bạch và hiệu quả trong đó doanh nghiệp phải thông qua những thủ tục hành chính vừa phải, một công cụ hỗ trợ tài chính bổ sung cho sự tham gia của doanh nghiệp vào công tác Dự án nghề. Ở đây cũng vậy, các quyết định về chính sách sẽ phải được thảo luận một cách thấu đáo và sau đó đi đến quyết định trước khi triển khai.

4.2. Đẩy mạnh hợp tác giữa cơ sở Dự án nghề và doanh nghiệp

Việc đào tạo nghề của các cơ sở Dự án nghề thường không đảm bảo tính định hướng thực hành, vì các cơ sở không bao giờ có thể thiết lập tổ chức một cách đầy đủ các điều kiện như thực tế tại nơi làm việc; vì vậy, học viên học nghề không thể học được những kỹ năng liên quan tới các quy trình sản xuất tại các trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề hoặc trường cao đẳng nghề, và học viên tốt nghiệp thường cần phải được nâng cao các kỹ năng thực hành ngay sau khi được tuyển dụng. Các doanh nghiệp tuyển dụng phải tiến hành đào tạo đó bằng chi phí của mình. Do đó không có gì ngạc nhiên khi danh tiếng của các cơ sở Dự án nghề chính quy trong con mắt các doanh nghiệp thường khá thấp.

Để giải quyết vấn đề trên, các cơ sở Dự án nghề cần đào tạo các kỹ năng thực hành phù hợp với nơi làm việc và việc hợp tác chặt chẽ giữa các cơ sở Dự án nghề với chủ sử dụng lao động có thể và sẽ giải quyết được điều này, bởi vì lợi thế (tác dụng) của các phương pháp tiếp cận đào tạo hợp tác như thế khá là hiển nhiên (nhiều lợi ích khác trên cả tính phù hợp nơi làm việc và định hướng thực hành như nói ở trên).

Vì việc duy trì trang thiết bị công nghệ cao tại các cơ sở Dự án nghề và đầu tư các kỹ năng tổ chức và giảng dạy chuyên ngành tương ứng cho cán bộ giáo viên thường tốn kém và không có sẵn, nên việc chia sẻ trách nhiệm giữa các cơ sở Dự án nghề và doanh nghiệp đặc biệt được khuyến nghị đối với các lĩnh vực đào tạo “công nghệ cao” tốn kém. Trong các trường hợp khác, thực tế các thiết bị đắt tiền mà các cơ sở đào tạo phải mua để đào tạo đã sẵn có trong nhiều doanh nghiệp. Do đó, bảo quản ngân sách tài chính cho công tác Dự án nghề là một lợi thế nữa của đào tạo hợp tác.²⁹

Đào tạo hợp tác sẽ không được thiết kế như một hệ thống song song mà phải thiết kế phù hợp với khung trình độ quốc gia, các tiêu chuẩn nghề nghiệp và chương trình khung tương ứng. Do đó, chương trình khung có thể cần thay đổi cho phép áp dụng các phương pháp tiếp cận đào tạo hợp tác (xem phần 4.1: Đảm bảo môi trường thuận lợi).

Ở cấp cơ sở, lý tưởng nhất, khi hợp tác giữa cơ sở Dự án nghề và doanh nghiệp bao gồm:

1. Thành lập các ban cố vấn cơ sở Dự án nghề với sự tham gia mạnh mẽ của các doanh nghiệp,
2. Phân cấp việc chỉnh sửa chương trình khung dựa trên yêu cầu cụ thể tại nơi làm việc, bao gồm cả việc xác định các phương pháp đào tạo và máy móc cần thiết,
3. Đánh giá trình độ và khả năng giảng dạy của cán bộ giảng dạy nhằm đào tạo hiệu quả các kỹ năng phù hợp yêu cầu của ngành, tiếp đến nâng cao kỹ năng thực hành của cán bộ giảng dạy tại nơi làm việc,
4. Chia sẻ trách nhiệm triển khai các hợp phần đào tạo khác nhau trong chương trình đào tạo dựa trên khả năng đào tạo, điều kiện trang thiết bị và đội ngũ cán bộ sẵn có,
5. Cùng đánh giá học viên sau khi kết thúc đào tạo.

29 Phụ thuộc vào cơ cấu sở hữu của cơ sở Dự án nghề, điều này có nghĩa có thể bao gồm cả ngân sách công và tư nhân.

Nếu các biện pháp trên không được thực hiện cẩn thận theo phương pháp tiếp cận từng bước, dường như sẽ khó có thể đạt được mục tiêu cần thiết cải thiện chất lượng và số lượng đào tạo tại các cơ sở Dự án nghề trong tương lai. (Như đã đề cập ở trên, hiện tại các doanh nghiệp không xem các cơ sở Dự án nghề là đối tác có đủ khả năng để gửi lao động của họ đến nâng cao tay nghề).³⁰

Vì không thể phủ nhận tầm quan trọng của việc xây dựng các đề án vững chắc về việc tham gia vào Dự án nghề của doanh nghiệp, cần thiết lập **các điển hình hợp tác tích cực** như một yếu tố “ban đầu” cho giai đoạn trước mắt. Bằng cách đó sẽ có thể thuyết phục được đông đảo các chủ sử dụng lao động khi họ thấy những hợp tác hiệu quả tốt đẹp bằng thực tế; ý tưởng này cũng được Phòng Công nghiệp và Thương mại Việt Nam chỉ rõ và ủng hộ. Do đó chúng tôi đề xuất xem xét việc triển khai một số dự án thí điểm đối với một số ngành trọng điểm (tham khảo thêm chương sau). Những dự án này sẽ có mục tiêu phân chia các hợp phần đào tạo thực hành và lý thuyết giữa một cơ sở Dự án nghề và một số doanh nghiệp dựa trên các thỏa thuận hợp tác, trong đó xác định nội dung đào tạo, phạm vi và tổ chức đồng thời chỉ rõ quyền lợi, lợi ích và trách nhiệm của mỗi bên tham gia.

Mục tiêu nên đặt ra là: về lâu dài tất cả các cơ sở Dự án nghề sẽ có được 10-20 doanh nghiệp để hợp tác trong các lĩnh vực và trình độ đào tạo khác nhau. Các chương trình thực tập hiện tại (2 tháng) có thể sử dụng làm xuất phát điểm để tiếp tục thiết lập các hình thức hợp tác sâu rộng hơn. Trong giai đoạn triển khai các dự án thí điểm như vậy, các bên có thể mở rộng hợp tác trên cơ sở tự nguyện phù hợp khuôn khổ pháp luật hiện hành. Tuy nhiên, sau này nó sẽ là một phương pháp tiếp cận trên toàn hệ thống, đặc biệt khi được liên kết với việc thực hiện các điều kiện khung chính thống như phân tích ở trên.

4.3. Những đề xuất cụ thể đối với cơ sở Dự án nghề thuộc doanh nghiệp và tư nhân

Nói chung, cần tiến hành và áp dụng các chính sách hiện có theo cách khuyến khích rõ ràng việc đào tạo do **các cơ sở thuộc doanh nghiệp** cung cấp. Những hạn chế và sự thiếu hụt trong thực hiện các chính sách này không chỉ riêng Bộ LĐ-TBXH công nhận. Như phân tích ở trên, chính phủ đang chủ trương liên tục giảm ngân sách công đối với Dự án nghề bằng cách chuyển trách nhiệm đào tạo sang các cơ sở Dự án nghề thuộc doanh nghiệp. Điều này có thể dẫn đến việc đơn thuần tăng số lượng tuyển sinh mà không đi kèm mở rộng nâng cao khả năng đào tạo tương xứng, do đó gây ra tác dụng tiêu cực đến chất lượng đào tạo. Vì thế, các vấn đề sau nên được xem xét:

- Ít nhất, một loạt các biện pháp khuyến khích hỗ trợ dành cho các cơ sở Dự án nghề tư nhân, như đã phân tích, cũng nên được áp dụng công bằng với các cơ sở thuộc doanh nghiệp.
- Vì đến nay các cơ sở đào tạo thuộc doanh nghiệp hoàn toàn không được hỗ trợ tài chính công, nên điều cực kỳ quan trọng đối với các cơ sở này là cần phải *độc lập hoàn toàn về tài chính* để bù đắp các thiếu hụt tài chính thông qua các nguồn thu nhập khác. Điều này có nghĩa rằng khung học phí nói chung phải được xóa bỏ đối với các cơ sở Dự án nghề thuộc doanh nghiệp.
- Thay đổi *khung pháp lý* nhằm vừa cải thiện sự tham gia của doanh nghiệp vào Dự án nghề và tạo cơ hội ràng buộc người lao động đã qua đào tạo (như đã đề cập ở trên) phải được áp dụng triệt để đối với tất cả các doanh nghiệp có cơ sở Dự án nghề chính thống riêng.

30 Theo đó, nghiên cứu của Cơ quan phát triển công nghiệp Liên hợp quốc đề xuất tiếp tục đẩy mạnh thực tập và tăng cường trao đổi giữa các cơ sở Dự án nghề và doanh nghiệp. Tham khảo Cơ quan phát triển Công nghiệp Liên hợp quốc / Mori, Junichi (2009).

Vì các cơ sở Dự án nghề thuộc doanh nghiệp đã thiết lập được các mối quan hệ hợp tác tương đối tốt với các doanh nghiệp nên chắc chắn sẽ rất thuận lợi khi triển khai một số dự án thí điểm như đề xuất trong phần 4.1 từ thực tế mô hình này (điều này cũng được Hội đồng Dự án nghề Việt Nam đề xuất).

Trong quá trình thảo luận về sự tham gia và điều kiện khung cho **các chương trình Dự án nghề thương mại**, đề xuất thảo luận cả vấn đề sau: Thay vì thiết lập những biện pháp cơ chế khuyến khích, hỗ trợ mới cho các cơ sở Dự án nghề tư nhân, nên đảm bảo các cơ chế chính sách hiện hành đến được với đối tượng bằng cách giảm bớt thủ tục / gánh nặng hành chính của cơ chế chính sách này.

Đặc biệt, cần đảm bảo hoàn trả học bổng và các khoản miễn, giảm học phí đối với các nhóm học viên thiệt thòi. Mặt khác, nói chung những nguyên tắc quan trọng về hợp tác doanh nghiệp với cơ sở Dự án nghề (như trên) cũng áp dụng được với các cơ sở, nhà cung cấp đào tạo tư nhân.

5. Những bước tiếp theo

Dựa vào kết quả đánh giá nhanh và các đề xuất đã được đề cập ở trên, sẽ phù hợp hơn nếu giải quyết vấn đề tham gia của khối tư nhân vào công tác Dự án nghề ở 2 cấp độ khác nhau:

Cấp chính sách

Ở cấp chính sách, các quy định pháp lý hiện thời cần được rà soát xem chúng ngăn cản đến mức nào việc đẩy mạnh tham gia như mong đợi của khối doanh nghiệp. Dựa vào đó, khung pháp lý cho Dự án nghề sẽ tiếp tục được hoàn thiện theo trình tự sau (*tầm nhìn trung hạn*):

1. Có các quy định cho phép ràng buộc học viên tốt nghiệp khi các doanh nghiệp đã đầu tư đáng kể vào đào tạo cho học viên đó.
2. Có các quy định bảo đảm việc *thường xuyên* đào tạo tại công ty (nâng cao kỹ năng thực hành) cho các giáo viên Dự án nghề
3. Có các quy định chi tiết bảo đảm việc tham gia của khối doanh nghiệp trong xây dựng tiêu chuẩn và xây dựng chương trình khung (cấp quốc gia).
4. Có các quy định bảo đảm sự đại diện của chủ sử dụng lao động trong các ban cố vấn của cơ sở Dự án nghề cùng với các quy định xác định sự tham gia của doanh nghiệp trong sửa đổi chương trình đào tạo, triển khai chương trình giảng dạy và đánh giá kỹ năng (cả ở cấp quốc gia và cấp cơ sở).

Về lâu dài, những cải cách này cần được bổ sung, hỗ trợ bằng:

5. Các quy định về hệ thống cấp tài chính cho Dự án nghề, có những khuyến khích hỗ trợ đối với sự tham gia của doanh nghiệp trong gia triển khai Dự án nghề.
6. Các quy định về việc thiết lập các phương thức đào tạo hợp tác bảo đảm việc chia sẻ trách nhiệm giữa doanh nghiệp và cơ sở Dự án nghề trong thực hiện công tác Dự án nghề.

Cấp cơ sở

Ở cấp cơ sở, cần xây dựng và triển khai một số dự án thí điểm nhằm thực hiện những phương pháp tiếp cận khác nhau về đào tạo hợp tác. Lý tưởng nhất là những phương pháp tiếp cận đó được thiết lập dựa trên hệ thống thực tập hiện nay, và cho phép mở rộng hoặc bổ sung thường xuyên. Về vấn đề này, một loạt hoạt động sau đây có thể được *triển khai ngay lập tức*, theo trình tự:

1. Phân tích hệ thống thực tập hiện thời nhằm thu thập thêm thông tin về phương thức chia sẻ trách nhiệm, các yếu tố thành công và rủi ro. Dựa vào đó có thể xây dựng nhiều hình thức đào tạo hợp tác toàn diện hơn.
2. Lựa chọn các cơ sở khả thi cho dự án thí điểm: một cơ sở thuộc doanh nghiệp (ví dụ LILAMA), 2 cơ sở hiện đang được hỗ trợ trong các dự án hợp tác kỹ thuật/hợp tác tài chính giữa Việt Nam - CHLB Đức (ví dụ Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật Công nghệ Tp. Hồ Chí Minh, một cơ sở đào tạo nghề tư thực), một cơ sở thuộc chương trình hợp tác công - tư, 1-2 cơ sở được hỗ trợ trong “Chương trình Đào tạo nghề 2008” mới giữa Việt Nam - CHLB Đức.
3. Xác định các doanh nghiệp hợp tác cho mỗi dự án thí điểm.
4. Biên soạn và đàm phán các thỏa thuận hợp tác đề cập tới các khía cạnh hợp tác khác nhau (ví dụ đào tạo tại công ty cho giáo viên Dự án nghề, sửa đổi chương trình đào tạo, cùng triển khai đào tạo, cùng đánh giá kỹ năng...). Đối với các cơ sở đào tạo như một cơ sở đào tạo nghề tư thực và thuộc Chương trình Đào tạo nghề 2008, thỏa thuận hợp tác này nên được đưa vào thành một phần của Đề án Phát triển trường mà sau này sẽ được xây dựng.
5. Thường xuyên cung cấp các hỗ trợ tư vấn cho trường / công ty và giám sát việc triển khai dự án thí điểm.
6. Đúc kết kinh nghiệm và phản hồi các bài học kinh nghiệm vào quá trình xây dựng chính sách (xem ở trên: cấp chính sách).

Điều phối tài trợ

Những gợi ý khuyến nghị trên cần được tiếp tục sàng lọc và xác định ưu tiên trong các cuộc làm việc giữa Tổng cục Dự án nghề, Hội Dự án nghề Việt Nam và Tổ chức Hợp tác Kỹ thuật Đức.

Đề xuất Bộ LĐ-TBXH / Tổng cục Dự án nghề điều phối các hoạt động dự kiến đối với tất cả các nhà tài trợ và các cơ quan triển khai tham gia vào lĩnh vực này trong quá trình Đổi mới Dự án nghề. Đặc biệt, là các nhà tài trợ Bộ Hợp tác và Phát triển kinh tế Liên bang / Tổ chức Hợp tác Kỹ thuật Đức ((BMZ/GTZ), Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB) và Cơ quan phát triển Công nghiệp Liên hợp quốc/ Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản (UNIDO/JICA).

Theo các đề cương dự án tương ứng thì,³¹ cả GTZ và ADB đang theo phương pháp tiếp cận đa cấp độ, kết hợp các dịch vụ tư vấn nhằm tới công cuộc đổi mới ở cấp quốc gia thông qua việc triển khai các dự án thí điểm ở cơ sở.

Các kết quả khảo sát doanh nghiệp của Cơ quan phát triển Công nghiệp Liên hợp quốc/ Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản³² cũng phù hợp với các nhận định trong báo cáo này. Do đó, phối hợp tốt hơn nữa các hoạt động với Cơ quan phát triển Công nghiệp Liên hợp quốc/ Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản UNIDO/JICA cũng rất được khuyến nghị./

31 Tham khảo tài liệu của GTZ: Đề xuất triển khai dự án “Tư vấn Hệ thống Đào tạo nghề Việt Nam”, Mã số dự án 2006.2047.6, Eschborn, 2006 và tài liệu của ADB: Dự án Nâng cao kỹ năng nghề. Khung thiết kế đề xuất dự án (Dự thảo), sửa đổi lần 2, Hà Nội tháng 4/2009.

32 UNIDO / Mori, J. (2009).

Phụ lục 1: Tài liệu tham khảo

- ADB: Dự án Nâng cao kỹ năng nghề. Khung thiết kế đề xuất dự án (Dự thảo), sửa đổi lần 2, Hà Nội tháng 4 năm 2009
- Franz, Jutta: Cấp tài chính cho Dự nghề tại Việt Nam, Dự thảo bản báo cáo Chuyển công tác tìm hiểu thực tế, tháng 12 năm 2007
- Chính phủ Việt Nam: Nghị định của Chính phủ về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ dạy nghề, Hà Nội, 2008
- Chính phủ Việt Nam: Nghị định của Chính phủ về chức năng, trách nhiệm, thẩm quyền và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, tháng 3 năm 2003
- GTZ / Franz, Jutta: Quỹ Đào tạo nghề, Bài thuyết trình tại hội thảo về “Cấp kinh phí cho đào tạo nghề” do Tổng cục Dự nghề/GTZ tổ chức, Hà Nội, 10-11 tháng 4 năm 2009
- GTZ: Đề xuất triển khai dự án “Tư vấn Hệ thống Đào tạo nghề Việt Nam”, Mã số dự án 2006.2047.6, Eschborn, 2006
- Quỹ tiền tệ Quốc tế: Chiến lược Giảm nghèo của Việt Nam. Báo cáo tiến độ dự án hàng năm. Báo cáo của Việt Nam số 06/70. Washington, tháng Hai năm 2006
- Bộ Giáo dục và Đào tạo: Thực trạng giáo dục tại Việt Nam “<http://en.moet.gov.vn>”
- Bộ Giáo dục và Đào tạo: Dự nghề tại Việt Nam, giáo dục chuyên nghiệp. “<http://en.moet.gov.vn>”
- Bộ Giáo dục và Đào tạo: Bối cảnh, những cơ hội và thách thức đối với giáo dục nước nhà trong những thập kỷ tới. “<http://en.moet.gov.vn>”
- Bộ Giáo dục và Đào tạo: Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2001-2010. “<http://en.moet.gov.vn>”
- Bộ Công – Thương: Quyết định số 39/2008/QĐ-BCT về việc phê duyệt chương trình “Đào tạo nhân lực ngành dệt may tại Việt Nam đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020”, Hà Nội ngày 23 tháng 10 năm 2008
- Bộ LĐ-TB-XH: Quyết định số 09/2008/QĐ-BLĐTBXH của Bộ trưởng Bộ LĐ-TB-XH về việc ban hành nguyên tắc và quy trình xây dựng và ban hành tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, Hà Nội, ngày 27 tháng 3 năm 2008
- Bộ LĐ-TB-XH: Quyết định phê duyệt “Quy hoạch phát triển mạng lưới trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020”, Hà Nội, 2006
- Bộ LĐ-TB-XH: Quy định về Chương trình khung trình độ cao đẳng nghề và trung cấp nghề, Quyết định ban hành điều lệ trường Cao đẳng nghề, ngày 4 / 1 / 2007 cùng với Quyết định số 02/2007/QĐ-BLĐTBXH
- Bộ LĐ-TB-XH: Quyết định về việc Ban hành điều lệ trường Cao đẳng nghề, số 02/2007/QĐ-BLĐTBXH, Hà Nội ngày 04 tháng 1 năm 2007

Bộ LĐ-TB-XH: Quy định về thủ tục thành lập và đăng ký hoạt động dạy nghề đối với trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề, Hà Nội, 10 / 6 / 2006

Bộ LĐ-TB-XH: Quy hoạch hệ thống các trường dạy nghề giai đoạn 2001-2010, tháng 6 năm 2001

Bộ LĐ-TB-XH: Đề án Đổi mới và Phát triển Dạy nghề giai đoạn 2008-2015, Hà Nội, tháng 9 năm 2008

Bộ LĐ-TB-XH: Dự thảo nghị định 2008/TTr-BLĐTBXH quy định về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ dạy nghề, Hà Nội, 2008

Bộ LĐ-TB-XH: Báo cáo về dạy nghề tại các trường thuộc doanh nghiệp, Hà Nội, tháng 1 năm 2009

Viện nghiên cứu Khoa học Dạy nghề/Tổng cục Dạy nghề: Những vấn đề liên quan đến các cơ sở dạy nghề thuộc doanh nghiệp, trong Bản tin Hội Dạy nghề Việt Nam, tháng 12 năm 2008, tác giả: Mạc Văn Tiến

Thông báo của Văn phòng Chính phủ số 34/TB-VPCH, Những kết luận của Phó thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân tại hội nghị “Dạy nghề của các trường thuộc doanh nghiệp”, Hà Nội, ngày 4 tháng 2 năm 2009

Công ty tư vấn PLANCO / Moll, Dieter; Specht, Gunnar: Dự án “Hỗ trợ Kỹ thuật Dạy nghề Việt Nam”. Chuyển công tác tìm hiểu thực tế xây dựng một Chương trình hợp tác mới, Báo cáo cuối cùng. Được sự ủy quyền của Ngân hàng Tái thiết Đức, Hamburg, tháng 12 năm 2007

Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam: Bộ luật Lao động sửa đổi và bổ sung năm 2002

Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Luật dạy nghề số 76/2006/QH11

UNIDO / Mori, Junichi: Phát triển kỹ năng nghề cho quá trình công nghiệp hóa tại Việt Nam: Hỗ trợ chuyển giao công nghệ từ các doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài trực tiếp. Báo cáo sơ bộ gửi Trường đại học Hiroshima, tháng 3 năm 2008

UNIDO / Mori, Junichi: Chất lượng Dạy nghề tại Việt Nam – Cái nhìn từ doanh nghiệp. Bài thuyết trình tại Hội thảo chung giữa VDF-JICA-UNIDO “Phát triển kỹ năng nghề để tăng tốc quá trình công nghiệp hóa tại Việt Nam”, Hà Nội, ngày 18 tháng 3 năm 2009

Phụ lục 2: Các cơ sở và cá nhân đã thăm và phỏng vấn

	CƠ SỞ	TÊN	CHỨC VỤ
1	Hiệp Hội Các Trường Cao Đẳng Cộng Đồng Canada, PPTA 7086 – VIE, Chuẩn bị cho dự án Nâng cao kỹ năng nghề	Tiến sĩ Jose D. Lacson,	Chuyên gia về tiêu chuẩn nghề, kiểm tra và cấp chứng chỉ và xây dựng chương trình
2	Cao đẳng nghề công nghiệp dệt may Nam Định	Nguyễn Khắc Tuất	Hiệu trưởng
3	Công ty dệt kim Đông Xuân-DOXIMEX	Bà Phạm Ngọc Diệp	Giám đốc điều hành sản xuất
4	Tổng cục dạy nghề / Viện Khoa học Giáo dục Dạy nghề	1. Tiến sĩ Đào Thanh Hương 2. Thạc sĩ Phạm Xuân Thu	1. Phó Giám đốc Viện KHGDDN 2. Trưởng ban – Ban Chương trình và Phương pháp xây dựng chương trình
5	Trường đào tạo kỹ thuật Hà Nội	Ông Nguyễn Văn Minh	Hiệu trưởng
6	Trường cao đẳng nghề kỹ thuật công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh, Tp. Hồ Chí Minh	1. Bà Nguyễn Thị Hằng 2. Ông Bùi Văn Trí 3. Ông Trần Duy Đông	1. Phó hiệu trưởng 2. Phòng hợp tác quốc tế
7	Dự án Thị trường Lao động ILO	John Alexander Stewart	Chuyên gia tư vấn, Hợp phần Thông tin thị trường Lao động
8	Trường Cao đẳng nghề LI-LAMA 2, Huyện Long Thành, Đồng Nai	1. Ông Lê Văn Hiền 2. Ông Lưu Văn Lực	1. Hiệu trưởng 2. Trưởng khoa Đào tạo
9	Bộ Giáo dục và Đào tạo / Vụ Giáo dục Kỹ thuật và Dạy nghề	1. Tiến sĩ kỹ sư Hoàng Ngọc Vinh 2. Phó giáo sư Nguyễn Khang	1. Vụ trưởng 2. Vụ phó

	Cơ sở	Tên	Chức vụ
10	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội / Tổng cục Dạy nghề	<ol style="list-style-type: none"> Th.s Trần Văn Lịch Th.s Nguyễn Quang Việt 	<ol style="list-style-type: none"> Vụ phó Vụ Giáo viên và Cán bộ dạy nghề Phó giám đốc Trung tâm Phát triển Kỹ năng và Tiêu chuẩn dạy nghề
11	Cao đẳng Nguyễn Tất Thành, Tp. Hồ Chí Minh	<ol style="list-style-type: none"> Tiến sĩ Nguyễn Tuấn Anh Tiến sĩ Quản Thành Thơ Ông Phan Hữu Tân Đức 	<ol style="list-style-type: none"> Phó hiệu trưởng Trưởng khoa nghiên cứu khoa học và quan hệ quốc tế Trưởng phòng quan hệ doanh nghiệp
12	Tổng Công ty cổ phần Thương mại và Công nghiệp Thăng Long	Bà Nguyễn Thị Tuyết	Giám đốc
13	Phòng Công nghiệp và Thương mại Việt Nam	Ông Phùng Quang Huy	Giám đốc Văn phòng đại diện Giới chủ
14	Trường Cao đẳng Nghề Việt Mỹ, Tp. Hồ Chí Minh	<ol style="list-style-type: none"> Ông Paul Thomas Rubens Tiến sĩ Đinh Thị Ánh Nguyệt 	<ol style="list-style-type: none"> Tổng Giám đốc Công ty Pan VAT Co. Hiệu trưởng
15	Hiệp hội dệt may Việt Nam	Ông Lê Văn Đạo	Phó chủ tịch
16	Hội Dạy nghề Việt Nam	<ol style="list-style-type: none"> Bà Nguyễn Thị Hằng Ông Nguyễn Đình Thiết 	<ol style="list-style-type: none"> Chủ tịch Nhân viên quản lý, Phó giám đốc trung tâm văn hóa nghề nghiệp
17	VINACOMIN – Trường Cao đẳng Nghề Công nghiệp Việt Bắc, Sơn Cẩm, Phú Lương, Tỉnh Thái Nguyên	<ol style="list-style-type: none"> Ông Dương Xuân Hiền Ông Nguyễn Đức Thọ 	<ol style="list-style-type: none"> Phó hiệu trưởng (Giáo dục) Trưởng khoa giáo dục
18	Trung tâm Đào tạo và Ứng dụng kỹ thuật công nghệ (thành viên Hiệp hội đào tạo nghề Việt Nam #46)	Ông Lê Bình	Giám đốc

Tư vấn Hệ thống Đào tạo nghề

Việt Nam