|  |
| --- |
| **BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  **Dự thảo**  **7.2021**  **ĐỀ ÁN**  **CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN**  **GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP**  **GIAI ĐOẠN 2021-2030,**  **TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045**  **Hà Nội - 2021** |

**DANH MỤC VIẾT TẮT**

|  |  |
| --- | --- |
| ASEAN | Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á  *(Association of Southeast Asean Nations)* |
| ADB | Ngân hàng phát triển Châu Á |
| AR | Thực tế tăng cường *(Augmented reality)* |
| BĐCL | Bảo đảm chất lượng |
| BLĐTBXH | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội |
| CMCN | Cách mạng công nghiệp |
| DTTS | Dân tộc thiểu số |
| FDI | Đầu tư trực tiếp nước ngoài *(Foreign Direct Investment)* |
| GD-ĐT | Giáo dục và đào tạo |
| GDNN | Giáo dục nghề nghiệp |
| GDQD | Giáo dục quốc dân |
| G20 | Nhóm 20 nền kinh tế lớn *(Group of Twenty)* |
| GIZ | Tổ chức hợp tác phát triển Cộng hòa Liên bang Đức |
| HNQT | Hội nhập quốc tế |
| HS-SV | Học sinh - sinh viên |
| ILO | Tổ chức lao động quốc tế |
| INGO | Tổ chức phi chính phủ quốc tế |
| KHCN | Khoa học công nghệ |
| KĐCL | Kiểm định chất lượng |
| KNN | Kỹ năng nghề |
| KT-XH | Kinh tế - xã hội |
| LLLĐ | Lực lượng lao động |
| ODA | Hỗ trợ phát triển chính thức *(Official Development Assistance)* |
| QLNN | Quản lý nhà nước |
| RPL | Công nhận trình độ nghề nghiệp *(Recognition of professional level)* |
| TCKNNQG | Tiêu chuẩn kỹ năng nghề Quốc gia |
| THCS | Trung học cơ sở |
| THPT | Trung học phổ thông |
| UNIVOC | Tổ chức Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp Liên hợp quốc |
| UNESCO | Tổ chức Giáo dục Khoa học Văn hóa Liên hợp quốc |
| VR | Thực tế ảo *(Virtual reality)* |
| WB | Ngân hàng Thế giới *(World Bank)* |
| WEF | Diễn đàn Kinh tế Thế giới *(World Economic Forum)* |

MỤC LỤC

[MỞ ĐẦU 1](#_Toc77678589)

[Phần thứ nhất 2](#_Toc77678590)

[CĂN CỨ PHÁP LÝ 2](#_Toc77678591)

[Phần thứ hai 3](#_Toc77678592)

[ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP 3](#_Toc77678593)

[GIAI ĐOẠN 2011-2020 3](#_Toc77678594)

[I. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC 3](#_Toc77678595)

[1. Về hệ thống pháp luật 3](#_Toc77678596)

[2. Về cơ chế, chính sách và tổ chức bộ máy 4](#_Toc77678597)

[3. Về mạng lưới cơ sở GDNN 4](#_Toc77678598)

[4. Về quy mô tuyển sinh 4](#_Toc77678599)

[5. Về các điều kiện bảo đảm chất lượng 5](#_Toc77678600)

[6. Về chất lượng và hiệu quả GDNN 6](#_Toc77678601)

[7. Về nguồn lực cho GDNN 7](#_Toc77678602)

[8. Về kiểm định chất lượng và đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia 7](#_Toc77678603)

[9. Về truyền thông, hợp tác quốc tế 8](#_Toc77678604)

[II. HẠN CHẾ, NGUYÊN NHÂN 8](#_Toc77678605)

[1. Hạn chế 8](#_Toc77678606)

[2. Nguyên nhân 9](#_Toc77678607)

[3. Đánh giá chung 12](#_Toc77678608)

[Phần thứ ba 13](#_Toc77678609)

[NỘI DUNG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP GIAI ĐOẠN 2021-2030, TÂM NHÌN ĐẾN NĂM 2045 13](#_Toc77678610)

[I. BỐI CẢNH TRONG NƯỚC, QUỐC TẾ VÀ XU HƯỚNG 13](#_Toc77678611)

[1. Bối cảnh trong nước 13](#_Toc77678612)

[2. Bối cảnh quốc tế 16](#_Toc77678613)

[3. Xu hướng phát triển của GDNN trong thời gian tới 17](#_Toc77678614)

[II. MỘT SỐ DỰ BÁO XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN 18](#_Toc77678615)

[1. Dự báo một số chỉ tiêu kinh tế vĩ mô của nước ta giai đoạn 2021-2030 18](#_Toc77678616)

[2. Dự báo lao động qua đào tạo nghề 20](#_Toc77678617)

[III. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU 21](#_Toc77678618)

[1. Quan điểm 21](#_Toc77678619)

[2. Mục tiêu 22](#_Toc77678620)

[IV. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU 22](#_Toc77678621)

[1. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về GDNN 23](#_Toc77678622)

[2. Gắn kết chặt chẽ GDNN với thị trường lao động 24](#_Toc77678623)

[3. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý GDNN, nhà giáo và người dạy trong doanh nghiệp 25](#_Toc77678624)

[4. Quản trị, vận hành hiệu quả Khung trình độ quốc gia Việt Nam, bảo đảm chất lượng GDNN theo chuẩn quốc tế và thúc đẩy học tập suốt đời 26](#_Toc77678625)

[5. Đẩy nhanh chuyển đổi số, hiện đại hóa cơ sở vật chất và đổi mới phương thức đào tạo 27](#_Toc77678626)

[6. Tăng cường huy động và nâng cao hiệu quả đầu tư tài chính cho GDNN 28](#_Toc77678627)

[7. Nghiên cứu ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ; hướng nghiệp, đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp 29](#_Toc77678628)

[8. Truyền thông, nâng cao hình ảnh, thương hiệu và giá trị xã hội của GDNN 29](#_Toc77678629)

[9. Chủ động và nâng cao hiệu quả hội nhập quốc tế về GDNN 30](#_Toc77678630)

[V. KINH PHÍ THỰC HIỆN 30](#_Toc77678631)

[Phần thứ tư 32](#_Toc77678634)

[TỔ CHỨC THỰC HIỆN 32](#_Toc77678635)

[Phần thứ năm 34](#_Toc77678637)

[XÂY DỰNG CÁC CHƯƠNG TRÌNH, DỰ ÁN, ĐỀ ÁN THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC 34](#_Toc77678638)

[I. CÁC ĐỀ ÁN 34](#_Toc77678639)

[II. CÁC CHƯƠNG TRÌNH, DỰ ÁN 48](#_Toc77678640)

[Phụ lục I: ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC DẠY NGHỀ THỜI KỲ 2011-2020 55](#_Toc77678641)

[Phụ lục II: PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG BAO TRÙM TRONG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP 103](#_Toc77678642)

[Phụ lục III: DỰ BÁO NHU CẦU LAO ĐỘNG VÀ KỸ NĂNG ĐẾN NĂM 2030 131](#_Toc77678643)

[Phụ lục IV: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP 153](#_Toc77678644)

# MỞ ĐẦU

Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) với sứ mệnh đào tạo, bồi dưỡng, cung cấp nhân lực có kỹ năng cho lực lượng lao động Việt Nam, đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần tăng năng suất lao động, thúc đẩy tăng trưởng GDP, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, đồng thời góp phần thực hiện Nghị quyết Đại hội XII của Đảng về “Phát triển giai cấp công nhân cả về số lượng và chất lượng, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động” và “Xây dựng, phát huy vai trò của giai cấp nông dân, chủ thể của quá trình phát triển nông nghiệp, xây dựng nông thôn mới”.

Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã nêu rõ định hướng phát triển đất nước ta 10 năm tới và các năm tiếp theo là:*“Đến năm 2025, là nước đang phát triển, có công nghiệp theo hướng hiện đại, vượt qua mức thu nhập trung bình thấp. Đến năm 2030, là nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao. Đến năm 2045, trở thành nước phát triển, thu nhập cao."* Đảng ta một lần nữa xác định phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược.

Ngày nay, kỹ năng lao động ngày càng được xác định là nhân tố quan trọng trong các nhân tố tổng hợp (TFP) trong tăng trưởng kinh tế đất nước. Lần đầu tiên Thủ tướng Chính phủ đã quyết định lấy ngày 4 tháng 10 hằng năm là “Ngày Kỹ năng lao động Việt Nam” và ban hành Chỉ thị riêng về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới[[1]](#footnote-1).

Trong những năm qua, GDNN luôn nhận được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, các cấp, các ngành và toàn xã hội, đã không ngừng đổi mới và có nhiều chuyển biến tích cực[[2]](#footnote-2), nhất là trong công tác quản lý nhà nước[[3]](#footnote-3). Chất lượng và hiệu quả đào tạo được nâng lên, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu sử dụng nhân lực có kỹ năng của doanh nghiệp cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng, góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) của đất nước.

Tuy nhiên, quy mô, cơ cấu và chất lượng nhân lực có kỹ năng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; chưa thực sự là nhân tố quan trọng góp phần tăng năng suất lao động[[4]](#footnote-4), nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. GDNN chưa tận dụng hiệu quả thời cơ dân số vàng để góp phần thay đổi nhanh cơ cấu nhân lực theo hướng hiện đại. Để tạo sự phát triển đột phá cho GDNN, đáp ứng yêu cầu của một nước đang phát triển có nền công nghiệp hiện đại trong bối cảnh CMCN lần thứ tư và hội nhập quốc tế, Thủ tướng Chính phủ đã giao Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng “Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045”.

# Phần thứ nhất

# CĂN CỨ PHÁP LÝ

Đề án Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến 2045 được xây dựng dựa trên những căn cứ pháp lý sau:

1. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng;

2. Luật Giáo dục nghề nghiệp ngày 27 tháng 11 năm 2014;

3. Nghị quyết số 01/NQ-CP ngày 01/01/2021 của Chính phủ về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2021.

4. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành Trung ương khóa XI về “Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”;

5. Nghị quyết số 50/NQ-CP ngày 20/05/2021 của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu lần thứ XIII của Đảng.

6. Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới.

7. Chỉ thị số 14/CT-TTg ngày 25/5/2021 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh công tác khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021-2030.

8. Quyết định số 1232/QĐ-TTg ngày 15/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch triển khai Khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ giáo dục nghề nghiệp, giai đoạn 2021-2025.

# Phần thứ hai

# ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

# GIAI ĐOẠN 2011-2020

Giai đoạn 2011-2020, Đảng, Nhà nước dành sự quan tâm và xác định phát triển nguồn nhân lực là một trong ba đột phá Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Mô hình tăng trưởng kinh tế chuyển từ chiều rộng sang chiều sâu, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0), hội nhập quốc tế và đại dịch Covid-19 đã tác động mạnh mẽ đến KT-XH, phát triển nguồn nhân lực và phát triển GDNN cả về số lượng, chất lượng cơ cấu trình độ và ngành nghề. Trong giai đoạn này, GDNN đã đạt được nhiều thành tựu, tuy nhiên cũng bộc lộ không ít tồn tại, yếu kém. Đánh giá chi tiết về tình hình GDNN giai đoạn 2011-2020 được trình bày tại phụ lục I kèm theo. Để phục vụ xây dựng Chiến lược giai đoạn mới, trong phần này, chỉ nêu những nét cơ bản, khái quát nhất, tập trung vào những nội dung sau:

## I. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

### 1. Về hệ thống pháp luật

- Hệ thống pháp luật về GDNN hoàn thiện và tương đối toàn diện, tác động tích cực đến các hoạt động từ QLNN vĩ mô đến cơ sở GDNN. Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020[[5]](#footnote-5). Chiến lược được thực hiện trong bối cảnh có sự thay đổi cả trong tổng thể chủ trương chung của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo (GD-ĐT), cùng những thay đổi luật pháp liên quan (từ Luật dạy nghề thay bằng Luật GDNN). Theo quy định của Luật GDNN, đã hình thành hệ thống GDNN với 3 cấp trình độ đào tạo là sơ cấp, trung cấp và cao đẳng, quy định nhiều nội dung mới, mang tính đột phá, đã tiếp cận với các nước tiên tiến nhằm đáp ứng yêu cầu về cơ cấu nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế trong giai đoạn mới. Đồng thời, Chính phủ đã ban hành khung trình độ quốc gia gồm 8 bậc[[6]](#footnote-6), trong đó GDNN có 5 bậc (từ bậc 1-5).

- Để gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động, đồng thời với Luật GDNN, Quốc hội đã ban hành Luật Việc làm (2013), Bộ Luật Lao động (2019) với những quy định trực tiếp về đào tạo nghề, tập nghề trong doanh nghiệp và đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động. Một số Luật như Luật Đưa người Việt Nam đi làm việc nước ngoài, Luật An toàn vệ sinh lao động, Luật Bình đẳng giới, Luật Người khuyết tật và các Chương trình/Đề án/Chương trình mục tiêu quốc gia… quy định các nội dung có liên quan đến GDNN.

### 2. Về cơ chế, chính sách và tổ chức bộ máy

- Trên cơ sở các Luật, đã xây dựng và ban hành hệ thống cơ chế, chính sách khá hoàn chỉnh, phù hợp với yêu cầu thực tiễn, tạo khung pháp lý[[7]](#footnote-7) cho các hoạt động GDNN; cho các nhóm đối tượng người học (bao gồm đối tượng yếu thế, đối tượng đặc thù…), người dạy, cơ sở GDNN và cơ sở sử dụng lao động…

- Để tạo điều kiện cho người học nâng cao trình độ, học tập suốt đời và góp phần thực hiện phân luồng, Chính phủ và các bộ ngành có liên quan đã ban hành một số quy định về cơ chế liên thông giữa các trình độ trong GDNN và giữa GDNN với các trình độ khác trong hệ thống GDQD[[8]](#footnote-8).

- Cơ chế tài chính cho GDNN từng bước được bổ sung, hoàn thiện. Đã thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động cho một số trường cao đẳng nghề[[9]](#footnote-9), làm cơ sở để hoàn thiện cơ chế, chính sách tự chủ trong các cơ sở GDNN. Qua thí điểm cho thấy, tự chủ là động lực cho cơ sở GDNN đổi mới, thích ứng với TTLĐ.

- Cơ cấu, tổ chức bộ máy hệ thống GDNN từng bước ổn định, thống nhất. Chính phủ đã giao Bộ LĐTBXH thống nhất quản lý nhà nước toàn bộ các trình độ GDNN; hiệu lực, hiệu quả của quản lý nhà nước về GDNN được nâng lên.

### 3. Về mạng lưới cơ sở GDNN

Mạng lưới cơ sở GDNN phát triển rộng khắp cả nước, đa dạng về loại hình và mô hình hoạt động, phân bố tương đối hợp lý ở các ngành kinh tế, địa phương, vùng, miền đáp ứng yêu cầu của Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020 và Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020[[10]](#footnote-10); đang tiếp tục được rà soát, sắp xếp theo tinh thần của Nghị quyết số 19-NQ/TW. Đã hình thành mạng lưới trường cao đẳng chất lượng cao, các ngành, nghề trọng điểm và tiếp cận trình độ khu vực và quốc tế theo Đề án Chính phủ phê duyệt[[11]](#footnote-11); hình thành và xây dựng một số cơ sở GDNN chuyên biệt để đào tạo cho nhóm đối tượng yếu thế (người khuyết tật, người dân tộc thiểu số…), đào tạo ngành, nghề phục vụ phát triển kinh tế biển và các nhóm đối tượng thuộc lĩnh vực văn hóa, thể dục thể thao.

### 4. Về quy mô tuyển sinh

- Số lượng tuyển sinh giai đoạn 2011 - 2020 đạt 19,67 triệu người, trong đó tuyển sinh trình độ cao đẳng đạt 1,945 triệu người (chiếm 9,8%), trình độ trung cấp đạt 2,3 triệu người (chiếm 11,86%); số người thuộc nhóm dân tộc thiểu số chiếm khoảng 7,5% và nữ chiếm 25,5%. Quy mô đào tạo tăng góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo có văn bằng, chứng chỉ của cả nước năm 2020 đạt 24,6%.[[12]](#footnote-12) Ngành, nghề đào tạo được mở dần, từng bước phù hợp với thực tế của doanh nghiệp và TTLĐ ở từng địa phương, từng lĩnh vực.

- Đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 được đẩy mạnh. Cả nước có trên 9 triệu lao động nông thôn được học nghề (đạt 91% kế hoạch), trong đó gần 5,2 triệu người được hỗ trợ đào tạo nghề theo chính sách của Đề án, đạt 73,5% kế hoạch.

- Các đối tượng yếu thế (người khuyết tật, người DTTS, người nghèo), phụ nữ nông thôn, bộ đội xuất ngũ,… đã được quan tâm đào tạo nghề và giải quyết việc làm với các hình thức và mô hình phù hợp, bằng các chính sách thiết thực và hiệu quả.

### 5. Về các điều kiện bảo đảm chất lượng

- Đội ngũ nhà giáo GDNN tăng nhanh về số lượng,[[13]](#footnote-13) chất lượng, từng bước đạt chuẩn về trình độ đào tạo, kỹ năng nghề, năng lực sư phạm; một bộ phận nhà giáo dạy các nghề trọng điểm trình độ quốc tế được đào tạo kỹ năng tại nước ngoài. Trên 50% số nhà giáo trong các trường trung cấp và cao đẳng có thể dạy tích hợp (cả lý thuyết và thực hành nghề). Đã hình thành được mạng lưới cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm GDNN cho đội ngũ nhà giáo[[14]](#footnote-14).

- Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN, bao gồm quản lý nhà nước về GDNN và quản lý cơ sở GDNN có trình độ chuyên môn phù hợp, được quan tâm, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao về trình độ nghiệp vụ, kiến thức, kỹ năng quản lý,[[15]](#footnote-15) từng bước đạt chuẩn. Trong đó, một bộ phận cán bộ quản lý đã được đào tạo, bồi dưỡng trong nước theo các chương trình quốc tế và đào tạo tại nước ngoài (Úc, Đức, Hàn Quốc, Mỹ…) [[16]](#footnote-16).

- Theo Luật GDNN, chương trình đào tạo do các cơ sở GDNN được chủ động xây dựng và ban hành. Việc xây dựng chương trình đào tạo căn cứ vào khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp (Chuẩn đầu ra)[[17]](#footnote-17). Trên cơ sở chuẩn đầu ra, các cơ sở GDNN đã phối hợp với các doanh nghiệp xây dựng chương trình đào tạo bảo đảm linh hoạt hơn, phù hợp hơn với thực tiễn sử dụng nhân lực của doanh nghiệp. Đã phối hợp với các tổ chức quốc tế thí điểm phát triển các chương trình đào tạo tiên tiến của một số nước phát triển như Pháp, Bỉ, Đức, Thụy Sỹ... Đồng thời, đã chuyển giao các bộ chương trình đào tạo tiên tiến của Úc và Cộng hòa Liên Bang Đức. Việc chuyển giao chương trình, giáo trình cũng được triển khai trong một số dự án vốn vay ODA từ Chính phủ Pháp và Hàn Quốc[[18]](#footnote-18) . Nhiều cơ sở GDNN đã triển khai các chương trình đào tạo chất lượng cao, chương trình liên kết với các cơ sở đào tạo nước ngoài.[[19]](#footnote-19)

- Phương pháp đào tạo từng bước được đổi mới, ứng dụng công nghệ đào tạo và công nghệ thông tin vào hoạt động dạy và học; chuyển hướng dạy thụ động sang hướng tích cực, chủ động của người học và hướng tới cá thể hóa.

- Bước đầu thực hiện chuyển đổi số trong quản lý, tổ chức đào tạo[[20]](#footnote-20), đã xây dựng phần mềm dùng chung trong đào tạo và thí điểm số hóa, mô phỏng hóa thiết bị đào tạo cho một số nghề. Từ năm 2019 do ảnh hưởng của dịch COVID-19, hoạt động GDNN đã có những thay đổi trong tuyển sinh với nhiều hình thức đa dạng, phong phú, trong tổ chức dạy học trực tuyến…

- Cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo được đầu tư theo danh mục thiết bị đào tạo tối thiểu và chương trình đào tạo[[21]](#footnote-21); một số ngành, nghề trọng điểm được đầu tư thiết bị đồng bộ, hiện đại, tiên tiến phù hợp với công nghệ sản xuất của doanh nghiệp trong bối cảnh CMCN 4.0. Việc ban hành định mức kinh tế - kỹ thuật[[22]](#footnote-22) cho các ngành, nghề góp phần bước đầu đổi mới cơ chế quản lý tài chính từ giao kinh phí hoạt động thường xuyên sang đặt hàng đào tạo theo đầu ra cho các cơ sở GDNN. Các trường tham gia dự án vốn vay ODA được đầu tư trang thiết bị đồng bộ, tiếp cận tiêu chuẩn khu vực, quốc tế, nhà xưởng được xây dựng/nâng cấp theo tiêu chuẩn để tiếp nhận thiết bị, đáp ứng nhu cầu đào tạo.

- Đào tạo chất lượng cao được đẩy mạnh, đã tổ chức đào tạo thí điểm theo các bộ chương trình chuyển giao[[23]](#footnote-23) từ Úc, CHLB Đức. Sau khi ra trường, sinh viên được cấp 02 bằng tốt nghiệp (bằng Việt Nam và nước chuyển giao), có khả năng tham gia vào TTLĐ quốc tế.

- Gắn kết giữa GDNN với TTLĐ và việc làm bền vững có chuyển biến tích cực, nhìn nhận của doanh nghiệp về GDNN có thay đổi trong việc hợp tác giữa doanh nghiệp với cơ quan quản lý nhà nước các cấp và cơ sở GDNN. Cơ sở GDNN và doanh nghiệp đã có nhiều hình thức, mô hình hợp tác đa dạng, phong phú; gắn kết giữa đào tạo và giải quyết việc làm cho người học sau tốt nghiệp.

### 6. Về chất lượng và hiệu quả GDNN

- Chất lượng và hiệu quả GDNN từng bước được nâng lên, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và TTLĐ. Kỹ năng nghề của người học được tăng cường, khoảng 80% người tốt nghiệp đã có việc làm phù hợp ngành nghề và trình độ đào tạo hoặc tự tạo việc làm, tham gia vào hầu hết các lĩnh vực của nền kinh tế. Ở một số nghề (nghề Hàn, Cơ - điện tử, Viễn thông, Logistic, Du lịch, Dầu khí…) kỹ năng nghề của lao động Việt Nam đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và có thể đảm nhận nhiều vị trí công việc phức tạp mà trước đây phải do chuyên gia nước ngoài thực hiện. Theo đánh giá của Diễn đàn kinh tế thế giới - WEF (2019) chất lượng đào tạo nghề của Việt Nam đã tăng 13 bậc trong trụ cột kỹ năng[[24]](#footnote-24). Trong các cuộc thi tay nghề khu vực và thế giới, đoàn Việt Nam đã đạt thứ hạng cao, chất lượng đào tạo nghề bước đầu được khẳng định ở tầm khu vực và thế giới[[25]](#footnote-25).

- Đối với Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn, sau khi học nghề, số người có việc làm mới hoặc tiếp tục làm nghề cũ nhưng có năng suất, thu nhập cao hơn đạt trên 80%.

### 7. Về nguồn lực cho GDNN

- Nguồn lực đầu tư cho GDNN tiếp tục được tăng cường và đa dạng hóa. Giai đoạn 2012 - 2019, ngân sách nhà nước chi cho GDNN chiếm bình quân khoảng 8% chi thường xuyên NSNN cho lĩnh vực giáo dục, đào tạo và dạy nghề[[26]](#footnote-26). Ngân sách nhà nước ưu tiên đầu tư cho các vùng khó khăn, vùng núi, hải đảo, vùng sâu, vùng xa theo hướng tăng dần (từ 2017 đến nay định mức phân bổ chi sự nghiệp đào tạo và GDNN, tùy theo từng vùng được điều chỉnh tăng bình quân 1,76 lần so với giai đoạn 2011 - 2016[[27]](#footnote-27)).

- Đã huy động nguồn lực xã hội từ doanh nghiệp, các tổ chức cá nhân đầu tư phát triển GDNN.

### 8. Về kiểm định chất lượng và đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia

- Các hoạt động về kiểm định chất lượng GDNN dần đi vào ổn định. Song song với hoạt động tự kiểm định của các cơ sở GDNN đã tổ chức kiểm định bên ngoài (đánh giá ngoài) đối với các cơ sở GDNN[[28]](#footnote-28) và kiểm định chương trình đào tạo đối với một số nghề. Đã thực hiện một số chương trình, đề án, dự án hợp tác quốc tế về bảo đảm và kiểm định chất lượng GDNN theo tiêu chuẩn quốc tế[[29]](#footnote-29). Đã hình thành một số tổ chức kiểm định chất lượng GDNN độc lập[[30]](#footnote-30).

- Tổ chức xây dựng và ban hành các bộ TCKNNQG; hình thành hệ thống các tổ chức đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động gắn với đầu tư xây dựng các ngành, nghề trọng điểm ở cơ sở GDNN. Bước đầu nghiên cứu khung công nhận lẫn nhau về trình độ và kỹ năng nghề giữa Việt Nam và các quốc gia khu vực ASEAN và thế giới để tiến tới công nhận lẫn nhau về trình độ, thúc đẩy phát triển kỹ năng, di chuyển lao động và học sinh, sinh viên[[31]](#footnote-31).

### 9. Về truyền thông, hợp tác quốc tế

- Truyền thông về GDNN được triển khai mạnh mẽ, có sự phối hợp của hệ thống các cơ quan truyền thông với các hình thức, phương tiện truyền thông đa dạng, tần suất ngày càng tăng[[32]](#footnote-32); bước đầu tác động tích cực tới đối tượng người học, gia đình và người sử dụng lao động. Nhận thức của học sinh và phụ huynh học sinh đã có thay đổi tích cực. Thông điệp “Thực học, thực hành - Vững khởi nghiệp, sáng tương lai” đã lan tỏa và phổ biến rộng rãi. Nhờ vậy, tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THCS và THPT vào GDNN ngày càng tăng từ 8% giai đoạn 2011-2015 lên 15% giai đoạn 2016-2020[[33]](#footnote-33).

- Hợp tác với ASEAN và quốc tế được đẩy mạnh với nhiều phương thức đa phương, song phương và mô hình, đa dạng hoá về nội dung; đã có kết quả hợp tác tích cực trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, tiếp nhận chuyển giao các chương trình đào tạo tiên tiến, xây dựng TCKNNQG, bảo đảm chất lượng.

## II. HẠN CHẾ, NGUYÊN NHÂN

### 1. Hạn chế

Mặc dù đạt nhiều kết quả tích cực nhưng thời gian qua GDNN vẫn còn một số tồn tại, hạn chế, chủ yếu là:

#### 1.1. Quy mô, số lượng đào tạo chưa tương xứng với dân số trong độ tuổi lao động

- Mặc dù quy mô đào tạo tăng nhưng chưa tương xứng với lực lượng lao động và dân số trong độ tuổi lao động của Việt Nam. Đến hết năm 2020, còn khoảng 75,4% trong tổng số hơn 54 triệu lao động chưa có có văn bằng, chứng chỉ, phải làm những công việc giản đơn, năng suất lao động thấp.

- Tỷ lệ phân luồng học sinh sau THCS, THPT vào GDNN chưa cao, không đạt được mục tiêu đặt ra trong Chỉ thị số 10 của Bộ Chính trị: “Đến năm 2020 ít nhất 30% học sinh sau khi tốt nghiệp THCS đi học nghề[[34]](#footnote-34) và “Đến 2020 phấn đấu ít nhất 30% học sinh tốt nghiệp THCS tiếp tục học tập tại các cơ sở GDNN đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp.”[[35]](#footnote-35)

#### 1.2. Cơ cấu đào tạo còn bất hợp lý về trình độ, ngành nghề, vùng miền và tính bao trùm

- Tỷ lệ qua đào tạo của lao động khu vực thành thị đạt 40,8%, khu vực nông thôn đạt 16,6%. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có văn bằng chứng chỉ ở khu vực thành thị đạt 39,9%, trong khi ở khu vực nông thôn đạt 16,3%. Trong cơ cấu trình độ đào tạo, trình độ trung cấp, cao đẳng còn chiếm tỷ lệ thấp. Cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa phù hợp với cơ cấu ngành nghề trên thị trường lao động.

- Đào tạo nghề nghiệp cho các đối tượng yếu thế, người dân tộc thiểu số, phụ nữ chưa được quan tâm đúng mức, tỷ lệ người dân tộc thiểu số tham gia học nghề còn rất thấp và chủ yếu là tham gia khóa học nghề dưới 3 tháng. Nhiều đối tượng yếu thế khác như người khuyết tật, người dân tộc thiểu số rất ít người, người sau cai nghiện, người mãn hạn tù… mặc dù đã có những chính sách hỗ trợ nhưng cơ hội tiếp cận với các dịch vụ GDNN còn hạn chế.

#### 1.3. Về chất lượng đào tạo

- Ở một số ngành nghề, kỹ năng của người học chưa phù hợp hoặc chưa đáp ứng với nhu cầu kỹ năng của người sử dụng lao động. Một số kỹ năng cần thiết như kỹ năng xã hội, kỹ năng sống, kỹ năng sáng tạo, kỹ năng số, kỹ năng cảm xúc..., khả năng tự học của người tốt nghiệp chưa thích ứng với yêu cầu của TTLĐ, cơ hội phát triển nghề nghiệp của người tốt nghiệp còn hạn chế.

- Quy mô đào tạo chất lượng cao còn nhỏ, chưa đáp ứng được yêu cầu của các ngành kinh tế mũi nhọn và yêu cầu nâng cao chất lượng cạnh tranh của nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh cao.

- Tính thích ứng của hệ thống chưa cao để theo kịp với sự thay đổi của khoa học công nghệ, nhất là CMCN 4.0 và những rủi ro phi truyền thống như đại dịch COVID- 19.

- Xếp hạng trụ cột kỹ năng và chỉ số chất lượng đào tạo nghề nghiệp của Việt Nam thuộc nhóm cuối của ASEAN, chưa trở thành nhân tố chính trong các nhân tố tổng hợp cho tăng trưởng kinh tế.

#### 1.4. Hội nhập quốc tế chưa chủ động và hiệu quả chưa cao

- Sự hợp tác giữa các cơ sở GDNN của Việt Nam với các cơ sở đào tạo của một số quốc gia còn hạn chế do các chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo và tổ chức hoạt động đào tạo chưa tương thích, khó chuyển đổi. Kỹ năng nghề nghiệp của lao động qua đào tạo hầu như chưa được công nhận trên TTLĐ khu vực và quốc tế. Vì vậy, sự dịch chuyển lao động giữa Việt Nam và các nước còn chậm.

- Chưa chủ động, tận dụng cơ hội hợp tác hiệu quả thông qua các cơ chế đa phương và song phương khu vực và quốc tế.

### 2. Nguyên nhân

#### 2.1. Nguyên nhân khách quan

- Thể chế hóa, quy định pháp luật GDNN chậm được điều chỉnh bổ sung trước những phát sinh trong bối cảnh mới như chuyển đổi số, CMCN 4.0, hội nhập quốc tế, đẩy mạnh tự chủ...

- Nền kinh tế Việt Nam phát triển chưa bền vững, còn nhiều hạn chế, lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản hiện nay còn tỷ trọng lớn (chiếm tỷ lệ 65%); tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực phi chính thức còn khá cao (chiếm khoảng 38% trong tổng số lao động có việc làm cả nước)[[36]](#footnote-36). Đa số lao động trong các khu vực này là lao động giản đơn, công việc có tính thời vụ, không ổn định nên giá trị gia tăng thấp, năng suất lao động thấp.

- Tâm lý xã hội còn coi trọng bằng cấp hơn kỹ năng nghề nghiệp. Nhận thức của nhiều cấp uỷ, chính quyền, cơ sở GDNN, doanh nghiệp và cộng đồng về vị trí, vai trò của GDNN, đào tạo nhân lực có kỹ năng nghề, nhất là nhân lực chất lượng cao chưa đầy đủ; chưa coi đó là yếu tố cơ bản để nâng cao năng lực cạnh tranh và năng suất lao động.

- Mối quan hệ giữa các cấp trình độ GDNN, Khung trình độ quốc gia và Khung tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia chưa đồng bộ và chưa được điều chỉnh kịp thời. Hệ thống GDNN chưa đảm bảo tính liên thông với các bậc trình độ khác trong hệ thống giáo dục quốc dân.

- Hiệu quả tham gia của doanh nghiệp, khối tư nhân, các tổ chức xã hội - nghề nghiệp vào hoạt động GDNN chưa cao, còn mang tính hình thức, chưa có cơ chế hợp tác phù hợp. Tỷ lệ doanh nghiệp hợp tác với cơ sở GDNN thấp chỉ có khoảng 9,15%[[37]](#footnote-37).

- Nguồn lực cho GDNN chưa bảo đảm cho tiến trình tăng quy mô và chất lượng đào tạo. Chi từ Ngân sách nhà nước cho GDNN còn chiếm tỷ lệ thấp trong tổng chi ngân sách nhà nước cho giáo dục - đào tạo và dạy nghề. Cơ cấu chi và phương thức phân bổ nguồn lực chưa phù hợp, chậm đổi mới. Chưa gắn kết, lồng ghép các nguồn lực trong các chiến lược, chương trình, dự án của các ngành, lĩnh vực.

#### 2.2. Nguyên nhân chủ quan

- Năng lực thể chế chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển GDNN

+ Các chính sách liên quan tới người học, người dạy, cơ sở GDNN, doanh nghiệp tham gia GDNN, người lao động… chậm đổi mới. Chưa ban hành quy định về sử dụng lao động ở một số ngành nghề phải qua đào tạo hoặc có kỹ năng; chế độ đãi ngộ chưa tương xứng với vị trí việc làm và trình độ, kỹ năng của người lao động. Cơ chế chính sách thực hiện phân luồng chưa đồng bộ, hoạt động tư vấn hướng nghiệp cho người dân trước, trong và sau quá trình đào tạo chưa hiệu quả.

+ Quản lý nhà nước về GDNN chưa đáp ứng được yêu cầu chuyển đổi sang các mô hình quản trị nhà nước hiện đại, ứng dụng công nghệ, chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo…. Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về GDNN, nhất là cấp tham mưu ở địa phương chưa chuyên nghiệp, ít về số lượng và hạn chế năng lực chuyên môn.

+ Các chuẩn trong hệ thống GDNN chưa đồng bộ, liên thông, chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý; quản lý chất lượng, kiểm soát chất lượng theo tiếp cận quản trị rủi ro chưa được triển khai; phương thức “hậu kiểm” và mô hình kiểm định chất lượng độc lập mới bước đầu thực hiện; chưa quy định trách nhiệm giải trình của cơ sở GDNN; chưa xây dựng các bộ chỉ số giám sát đánh giá về GDNN.

+ Chưa định hình được mô hình và cơ chế hợp tác, khuyến khích doanh nghiệp tham gia GDNN và hài hòa lợi ích, trách nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ của các bên liên quan. Việc đào tạo lại, đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp, đào tạo thích ứng cho lao động trong doanh nghiệp và TTLĐ chưa được chú trọng.

+ Luật Quản lý, sử dụng tài sản công chưa cho phép các cơ sở GDNN công lập được thuê, cho thuê tài sản, sử dụng tài sản ngoài mục đích giáo dục, hạn chế khả năng sản xuất, kinh doanh và hợp tác với doanh nghiệp trên cơ sở hai bên cùng có lợi vừa phục vụ cho đào tạo, vừa tạo nguồn thu cho nhà trường.

- Năng lực quản trị các cấp chưa theo kịp yêu cầu của thực tiễn và xu hướng phát triển GDNN

+ Tính mở và linh hoạt, thích ứng của hệ thống chưa cao, chưa tạo điều kiện thuận lợi cho người học, đặc biệt là các đối tượng yếu thế tiếp cận GDNN. Mạng lưới cơ sở GDNN dàn trải, chồng chéo và trùng lặp ngành nghề đào tạo, chưa gắn với nhu cầu phát triển KT-XH ở một số vùng, địa phương[[38]](#footnote-38).

+ Hệ thống quản trị và bảo đảm chất lượng của nhiều cơ sở GDNN còn kém hiệu quả, chưa áp dụng công nghệ quản lý mới. Tính tự chủ của các cơ sở GDNN chưa cao đặc biệt tự chủ về tổ chức bộ máy và tài chính đối với các cơ sở GDNN công lập.

+ Thiết bị đào tạo một số ngành, nghề chưa đáp ứng yêu cầu về công nghệ của nền kinh tế số và CMCN 4.0, chưa phát triển các thiết bị, phòng thí nghiệm, phòng thực hành ảo; chưa có kho học liệu số dùng chung. Hệ thống cơ sở dữ liệu và thông tin về GDNN và TTLĐ chưa đầy đủ, chưa thống nhất, tính kết nối chưa cao. Dự báo cầu lao động, dự báo kỹ năng lao động còn manh mún, chưa kịp thời; chưa có phương pháp, công cụ phù hợp, dẫn đến việc điều chỉnh các cơ chế, chính sách GDNN chưa kịp thời.

+ Tuyên truyền, nâng cao nhận thức được cải thiện nhưng hiệu quả chưa cao. Các sản phẩm truyền thông chưa đa dạng, phong phú, chưa làm rõ được giá trị cốt lõi của nghề nghiệp đối với cuộc sống và sự nghiệp của người học, người lao động.

- Số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ nhà giáo chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới GDNN

+ Kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, phát triển chương trình, giáo trình, phương pháp đào tạo, năng lực ngoại ngữ, tin học, nghiên cứu khoa học và công nghệ… của một bộ phận đội ngũ nhà giáo còn hạn chế.

+ Chưa xây dựng được mô hình đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo GDNN phù hợp với yêu cầu về số lượng và chất lượng đối với tất cả các ngành nghề đào tạo (khoảng 800 ngành nghề).

- Hệ thống đánh giá, công nhận chất lượng GDNN và kỹ năng nghề quốc gia chưa đổi mới và cập nhật theo tiến trình hội nhập quốc tế.

+ Việc triển khai Khung trình độ quốc gia còn chậm; chưa xây dựng được cơ chế quản trị và cơ chế vận hành hiệu quả; chưa có sự tham gia tích cực của các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp, công đoàn, hiệp hội nghề nghiệp….

+ Tiêu chuẩn Kỹ năng nghề quốc gia chậm sửa đổi, bổ sung theo kịp tốc độ phát triển khoa học - công nghệ và thay đổi nhanh chóng của thế giới việc làm.

+ Cơ chế và hoạt động đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia, công nhận kết quả học tập trong quá khứ của người học và người lao động chưa phát triển kịp theo yêu cầu thực tiễn, nhất là việc công nhận trình độ kỹ năng cho lao động đang tham gia TTLĐ trong nước và quốc tế.

### 3. Đánh giá chung

Giai đoạn 2011- 2020, được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, sự hỗ trợ của các cấp, các ngành, các tổ chức xã hội - nghề nghiệp, các địa phương và người dân, ***“Giáo dục nghề nghiệp có nhiều chuyển biến”*** [[39]](#footnote-39) và có bước phát triển mới đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu của TTLĐ và phát triển KT-XH. Đã hình thành hệ thống pháp luật tương đối toàn diện, tạo hành lang pháp lý điều chỉnh hoạt động GDNN; thống nhất quản lý nhà nước về GDNN; mạng lưới cơ sở GDNN phát triển đa dạng, phủ khắp các vùng, miền, các ngành kinh tế; các điều kiện đảm bảo chất lượng được tăng cường, quy mô đào tạo tăng, chất lượng đào tạo và hiệu quả đào tạo được cải thiện; nhận thức của xã hội và người lao động về giá trị kỹ năng nghề thay đổi theo hướng tích cực. GDNN đã góp phần quan trọng đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trực tiếp cho các hoạt động kinh tế, góp phần nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia, việc làm bền vững, giảm đói nghèo và an sinh xã hội. GDNN đã khẳng định được vai trò, vị trí trong phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Niềm tin của người lao động, mong đợi của cộng đồng doanh nghiệp và kỳ vọng của xã hội đối với GDNN đã bước đầu có chuyển biến tích cực.

Tuy nhiên GDNN cũng còn một số tồn tại, đó là tư duy đào tạo chậm đổi mới, cơ chế chính sách chưa đồng bộ; năng lực quản lý nhà nước, quản trị cơ sở, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý và nhà giáo chưa cao; quy mô đào tạo chưa tương xứng với lực lượng lao động; chất lượng đào tạo (nhất là kỹ năng nghề, kỹ năng mềm, đạo đức nghề nghiệp) còn có khoảng cách với yêu cầu của TTLĐ; ứng dụng công nghệ số và thành tựu CMCN 4.0 chưa kịp thời; sự phối hợp giữa các lực lượng xã hội tham gia hoạt động và đầu tư cho GDNN chưa đồng bộ, gắn kết với doanh nghiệp chưa đạt hiệu quả mong muốn…

Phát huy những kết quả đạt được và kinh nghiệm đã tích lũy; đồng thời khắc phục những tồn tại và những điểm nghẽn thực sự là thách thức lớn, đòi hỏi GDNN phải phấn đấu đổi mới sáng tạo và phát triển mạnh mẽ trong thời gian tới với tinh thần ***“bắt kịp, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới***”[[40]](#footnote-40).

# Phần thứ ba

# NỘI DUNG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP GIAI ĐOẠN 2021-2030, TÂM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

Chủ đề của Chiến lược trong giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 là: *“Giáo dục nghề nghiệp có sứ mạng góp phần phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực có kỹ năng nghề cao cho tăng trưởng nhanh, bền vững, bao trùm và phát triển kinh tế - xã hội đất nước trong từng giai đoạn. Phấn đấu đưa nước ta trở thành quốc gia mạnh về GDNN trong khu vực vào năm 2030 và bắt kịp trình độ các nước tiên tiến vào năm 2045”.*

## I. BỐI CẢNH TRONG NƯỚC, QUỐC TẾ VÀ XU HƯỚNG

### 1. Bối cảnh trong nước

- Đảng đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, trong đó có một số nội dung liên quan trực tiếp đến GDNN từ việc đổi mới nội dung chương trình; thay đổi phương thức đánh giá và công nhận tốt nghiệp đến việc tổ chức đào tạo tại doanh nghiệp; cơ chế, chính sách đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý; liên thông giữa GDNN và giáo dục đại học; huy động nguồn lực cho giáo dục nghề nghiệp… Đến nay những nội dung này vẫn là định hướng cho việc phát triển và đổi mới hệ thống GDNN trong thời gian tới.

- Đại hội Đảng lần thứ XIII đã thông qua Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2021-2030, định hình mô hình phát triển đất nước theo hướng trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại (năm 2030) và là nước phát triển (năm 2045), trong đó một lần nữa nhấn mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược và đã nêu rõ định hướng xây dựng hệ thống GDNN mở và linh hoạt. Đây là cơ sở, là tiền đề rất quan trọng cho phát triển GDNN của nước ta trong thời gian tới.

- Đổi mới mô hình tăng trưởng nền kinh tế theo hướng nâng cao chất lượng, gắn với phát triển bền vững (tăng trưởng xanh, tăng trưởng bao trùm) là cơ hội để thúc đẩy phát triển GDNN, hình thành những ngành nghề đào tạo mới, nhất là đào tạo nhân lực chất lượng cao, các nghề “xanh”; thúc đẩy các cơ sở GDNN nâng cao năng lực không chỉ đáp ứng về quy mô mà còn đáp ứng cơ cấu và chất lượng, đặc biệt là các ngành, nghề mũi nhọn, có sức cạnh tranh cao của nền kinh tế. Đồng thời tạo điều kiện để mở rộng hoạt động đào tạo cho các vùng, miền, các nhóm đối tượng yếu thế, góp phần đảm bảo an sinh xã hội.

- Thị trường lao động trong mô hình tăng trưởng mới ở nước ta với quy mô đến năm 2025 gần 66 triệu người, trong đó 75% làm việc trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ sẽ là thị trường lao động hiện đại với nhiều ngành nghề mới, nhiều phân lớp thị trường nhân lực, đòi hỏi những tiêu chuẩn lao động mới, kỹ năng mới. Điều này là cơ hội, nhưng cũng là yêu cầu hệ thống GDNN phải đổi mới mạnh mẽ, có đủ năng lực để đáp ứng các nhu cầu đa dạng của thị trường việc làm.

- Nhận thức của các cấp, ngành và toàn xã hội về vai trò và tầm quan trọng của GDNN đã có sự chuyển biến tích cực hơn. Giáo dục đào tạo nói chung và GDNN nói riêng luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm trong thời gian qua; đầu tư của nhà nước và xã hội cho GDNN từng bước được nâng lên; các điều kiện đảm bảo chất lượng của các cơ sở GDNN được cải thiện và phát triển, năng lực đào tạo của hệ thống GDNN tăng đáng kể.

- Cuộc CMCN 4.0 tác động tới chuyển dịch sản xuất theo hướng từ nền kinh tế năng suất thấp sang nền kinh tế năng suất cao; tạo ra những thay đổi lớn trong cơ cấu của các ngành kinh tế, đặc biệt là công nghiệp cũng như đóng góp của mỗi ngành trong tăng trưởng của toàn bộ nền kinh tế của nước ta thời gian tới. Đây là thách thức và cũng là cơ hội để GDNN Việt Nam tận dụng được các lợi ích của CMCN 4.0 như tổ chức đào tạo linh hoạt (trí tuệ nhân tạo; thực tế ảo; đào tạo trực tuyến…), người học tự học với nhiều phương thức, khắc phục được những hạn chế như trình độ ngoại ngữ và tiếp cận với các công nghệ mới trong quản lý và quản trị nhà nước, quản trị cơ sở GDNN.

- Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 về “Đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới” và Nghị quyết số 50/NQ-CP ngày 21/5/2021 về “Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu lần thứ XIII của Đảng”. Theo đó, trong giai đoạn tới đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN 4.0 và hội nhập quốc tế. Triển khai có hiệu quả hệ thống GDQD, thực hiện đa dạng hóa phương thức đào tạo dựa theo mô hình giáo dục mở, khung trình độ quốc gia, gắn với yêu cầu phát triển KT-XH và chuẩn bị nguồn nhân lực cho chuyển đổi số để phát triển xã hội số; phát triển GDNN theo hướng mở, linh hoạt, hiện đại, liên thông. Phát triển nhân lực có kỹ năng nghề; tăng cường chuyển đổi số và đào tạo trực tuyến, chú trọng đào tạo lại và đào tạo thường xuyên lực lượng lao động; bảo đảm người học có kỹ năng chuyên môn, kỹ năng số, kỹ năng mềm, kỹ năng sáng tạo - khởi nghiệp và ngoại ngữ… thích ứng với yêu cầu của thị trường lao động trong nước và quốc tế. Phấn đấu đến năm 2030, GDNN Việt Nam tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4, đến năm 2045 tiếp cận trình độ các nước G20.

- Việc phát triển GDNN gắn với giảm nghèo và an sinh xã hội để thực hiện kế hoạch 5 năm phát triển KT-XH (2021-2025), chiến lược phát triển KT-XH 10 năm (2021-2030) và các cam kết của Việt Nam với cộng đồng quốc tế trong thực hiện Mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

- Hoạt động GDNN đã đạt được nhiều thành tựu, đặc biệt, trong 10 năm thực hiện Chiến lược phát triển dạy nghề, hệ thống GDNN nước ta đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm để tiếp tục thực hiện đổi mới GDNN trong giai đoạn tới. Bên cạnh đó, thông qua các hoạt động hợp tác quốc tế, nhiều kinh nghiệm được đúc kết từ các chương trình, dự án quốc tế, đặc biệt về nâng cao năng lực thể chế trong lĩnh vực GDNN.

Tuy nhiên, trong giai đoạn tới GDNN sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức, đó là:

- Ở tầm quốc gia, Việt Nam chưa xây dựng chiến lược phát triển nhân lực, chiến lược phát triển GD-ĐT giai đoạn mới. Đây là điều thách thức rất lớn khi GDNN phải đáp ứng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực như Nghị quyết số 29-NQ/TW đã chỉ ra.

- Các rủi ro phi truyền thống (như sự tác động của biến đổi khí hậu, các đại dịch, điển hình như dịch COVID-19 hiện nay...) ngày càng diễn biến phức tạp, tác động tiêu cực đối với nền kinh tế và sự phát triển của doanh nghiệp, tác động tới cơ hội việc làm của học sinh, sinh viên sau tốt nghiệp.

- Chỉ tiêu nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo GDNN trong Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng lần thứ XIII là thách thức lớn đối với hệ thống GDNN, đòi hỏi vừa phải tăng nhanh quy mô đào tạo trong thời gian ngắn nhưng vẫn phải đảm bảo cơ cấu và chất lượng đào tạo. Để thực hiện được nhiệm vụ này, đòi hỏi phải có các giải pháp đồng bộ, trong đó có những giải pháp đột phá và phải thực hiện quyết liệt trong thời gian ngắn.

- Tăng trưởng bao trùm, tăng trưởng xanh là chiến lược tăng trưởng kinh tế nước ta. Tuy nhiên, quá trình toàn cầu hóa và sự dịch chuyển của các chuỗi giá trị toàn cầu lại là một yếu tố hạn chế tính bao trùm, tạo ra nhóm người dễ bị “tổn thương”, gia tăng khoảng cách giàu nghèo. Để giải quyết mâu thuẫn này, một mặt phải đẩy mạnh đào tạo nhân lực chất lượng cao ở những nghề đáp ứng được những tiêu chuẩn quốc tế, có tính cạnh tranh cao trong môi trường toàn cầu hóa; mặt khác lại phải tổ chức đào tạo nhân lực cho những ngành nghề thâm dụng lao động. Đây là thách thức lớn đối với hệ thống GDNN cả ở khía cạnh tổ chức thực hiện và nguồn lực để thực hiện, trong điều kiện ngân sách quốc gia phải sử dụng cho nhiều mục đích phát triển KT-XH khác nhau.

- Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), Việt Nam đang bắt đầu trở thành một trong những quốc gia có tốc độ già hóa nhanh nhất thế giới. Theo dự báo của Tổng cục thống kê, đến năm 2030, tỷ lệ người cao tuổi Việt Nam chiếm 18% dân số, nghĩa là chuẩn bị bước vào ngưỡng của quốc gia “dân số già”.[[41]](#footnote-41)Từ nay đến năm 2030, Việt Nam sẽ phải đối mặt với sự thay đổi mạnh của cơ cấu dân số, đặc biệt dân số trong nhóm thanh niên từ 15-29 tuổi trong cơ cấu lao động giảm. Điều này có nghĩa nhân tố chính thúc đẩy tăng trưởng sẽ ảnh hưởng, do vậy tăng cường đầu tư chiều sâu cho vốn con người, thông qua GD-ĐT, trong đó có GDNN và các nhân tố đẩy mạnh tăng năng suất khác càng trở nên thiết yếu hơn nếu muốn duy trì bền vững tăng trưởng cao; đồng thời chú trọng đến đào tạo kỹ năng mới, tạo việc làm mới phù hợp với nhóm lao động cao tuổi.

- Doanh nghiệp Việt Nam chủ yếu là doanh nghiệp vừa và nhỏ (chiếm tới 98% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động) nên khả năng hấp thụ công nghệ mới và tiếp nhận lao động có kỹ năng cao còn thấp; đồng thời khả năng tham gia chủ động của doanh nghiệp, người sử dụng lao động trong hoạt động GDNN rất hạn chế.

- Theo dự báo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), cứ sau 5 năm 30% kỹ năng nghề nghiệp hiện tại của người lao động sẽ không được sử dụng nữa, phải thay thế bằng những kỹ năng mới. Điều này đòi hỏi hệ thống GDNN phải đổi mới hoạt động đào tạo, không chỉ trang bị kỹ năng nghề nghiệp mà còn phải trang bị cho người học kỹ năng thích ứng với sự thay đổi; đồng thời phải tăng cường các hoạt động đào tạo lại, đào tạo nâng cao cho người lao động trong doanh nghiệp.

- Công nghiệp 4.0 đòi hỏi hạ tầng chuyển đổi số, nguồn dữ liệu, tài nguyên GDNN và các lĩnh vực ngành, nghề được tạo ra và quản trị sử dụng, chia sẻ trên nền tảng khoa học dữ liệu. Tuy nhiên, năng lực tiếp cận chuyển đổi số, GDNN số trong hệ thống GDNN đang là điểm hạn chế.

- Năng lực hội nhập của lao động Việt Nam chưa cao; kỹ năng nghề còn yếu so với tiêu chuẩn của khu vực và thế giới. Tại “Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu trong thời kỳ 4.0” (GCI 4.0) năm 2019 của Diễn đàn kinh tế Thế giới (WEF) thì Việt Nam hiện đang đứng thứ 102 trên tổng số 141 quốc gia về trụ cột “Kỹ năng”. Năng lực cạnh tranh 4.0 của Việt Nam đứng thứ 6 trong ASEAN. Có thể nói, kỹ năng thấp chính là “rào cản” đối với lao động Việt Nam trong thị trường việc làm 4.0. Nâng cao kỹ năng của người lao động, tạo điều kiện cho lao động Việt Nam tham gia vào chuỗi cung ứng nhân lực toàn cầu là yêu cầu cấp thiết đặt ra của nền kinh tế và đây là thách thức lớn, đòi hỏi hệ thống GDNN Việt Nam phải thay đổi mạnh mẽ.

- Xu hướng dịch chuyển lao động yêu cầu phải nâng cao chất lượng lao động theo tiêu chuẩn của thị trường lao động khu vực và thế giới. Tuy nhiên việc quản lý, đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG cho người lao động còn nhiều bất cập. Quá trình đàm phán, công nhận kỹ năng nghề giữa Việt Nam và các nước trong khu vực ASEAN và quốc tế còn khá chậm chạp.

### 2. Bối cảnh quốc tế

- Quá trình quốc tế hoá sản xuất, ứng dụng khoa học công nghệ và phân công lao động diễn ra ngày càng sâu rộng tạo ra xu hướng quốc tế hóa nguồn nhân lực. Hình thành chuỗi giá trị toàn cầu mở ra khả năng di chuyển lao động giữa các nước đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng nghề cao, có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế với những tiêu chuẩn, tiêu chí do thị trường lao động xác định.

- Quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng về giáo dục đang diễn ra ở quy mô toàn cầu, khu vực, đặc biệt với việc một số nước, trong đó có Việt Nam ký kết các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (CPTPP, RCEP, EVFTA….) với những tiêu chuẩn lao động mới, tạo cơ hội thuận lợi để tiếp cận với các xu thế mới, tri thức mới, các chuẩn quốc tế, những mô hình giáo dục và quản lý giáo dục hiện đại, tranh thủ các nguồn lực bên ngoài cho phát triển GDNN. Bên cạnh đó, cạnh tranh giữa các quốc gia, giữa các lĩnh vực, trong đó có cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao đang và sẽ ngày càng gay gắt, tác động đến thị trường nhân lực toàn cầu và trong từng quốc gia. Việc tham gia các FTA thế hệ mới, đòi hỏi Việt Nam phải tuân thủ các “luật chơi” chung, trong đó có các tiêu chuẩn về lao động. Điều này đòi hỏi hệ thống GD-ĐT nói chung và GDNN của nước ta phải thay đổi mạnh mẽ.

- KHCN thế giới tiếp tục phát triển nhanh chóng, nhất là tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư, công nghệ số, công nghệ thông tin và truyền thông đang và sẽ tạo ra sự thay đổi có tính đột phá trong nhiều lĩnh vực, trong đó có GDNN, tạo điều kiện thuận lợi để đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo và quản lý GDNN, tạo cơ hội mới cho GDNN phát triển; đồng thời có điều kiện để đáp ứng được các tiêu chuẩn hiện đại của nhiều quốc gia phát triển.

- Tăng trưởng xanh và phát triển bao trùm đang trở thành xu thế thời đại và được đưa vào mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của Liên hợp quốc, đòi hỏi các quốc gia phải có chiến lược phát triển nhân lực đáp ứng các mục tiêu này.

- Đào tạo theo hướng cầu đã trở thành cách tiếp cận đào tạo có hiệu quả và đang được thực hiện rất thành công ở các quốc gia phát triển. Chương trình việc làm toàn cầu của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), đã khuyến cáo các quốc gia tổ chức đào tạo nghề linh hoạt theo hướng cầu của thị trường lao động, nhằm tạo việc làm bền vững. UNESO đã nêu rõ, phát triển kỹ năng nghề gắn với học tập suốt đời sẽ là xu hướng phát triển GDNN trong thế kỷ XXI[[42]](#footnote-42). Theo một nghiên cứu về các xu hướng toàn cầu đang nổi lên trong GDNN[[43]](#footnote-43) coi kỹ năng là một loại “tiền tệ quốc tế”, là một nguồn lợi thế kinh tế và ngày càng “có thể giao dịch”.

- Cuộc CMCN lần thứ tư sẽ tác động tới chuyển dịch sản xuất công nghiệp quốc gia theo hướng từ nền kinh tế năng suất thấp sang nền kinh tế năng suất cao; làm thay đổi mạnh mẽ phương thức quản trị toàn cầu; tạo ra những thay đổi lớn trong cơ cấu của các ngành kinh tế, đặc biệt là công nghiệp cũng như đóng góp của mỗi ngành trong tăng trưởng của toàn bộ nền kinh tế của nước ta thời gian tới. Đây là thách thức và cũng là cơ hội để GDNN Việt Nam tận dụng được các lợi ích của CMCN lần thứ tư, tổ chức đào tạo linh hoạt, theo hướng cầu của nền kinh tế.

### 3. Xu hướng phát triển của GDNN trong thời gian tới

Trong bối cảnh mới, các thách thức và cơ hội, những mặt tích cực và tiêu cực đan xen, đòi hỏi GDNN phải chủ động, sáng tạo khai thác tận dụng thời cơ đổi mới mạnh mẽ tư duy, hoàn thiện thể chế, nhận diện rõ các xu hướng, xác định đúng quan điểm định hướng và mục tiêu phát triển làm cơ sở xây dựng hệ thống giải pháp (nhất là lựa chọn các giải pháp đột phá) và phác họa được lộ trình phù hợp với từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Từ bối cảnh trên, có thể nhận định về một số xu hướng chủ yếu sau đây:

*1. GDNN được nhìn nhận trong mối quan hệ tổng hòa với giáo dục đào tạo, thị trường lao động, việc làm, nguồn nhân lực, phát triển kinh tế - xã hội và phục vụ nhiệm vụ chính trị.*

*2. Phát triển GDNN theo hướng hiện đại, đa dạng, mở, linh hoạt, liên thông, dễ tiếp cận về cơ cấu ngành/nghề, trình độ và phương thức đào tạo (đào tạo, đào tạo lại, đào tạo nâng cao..), tạo ra nhiều cơ hội, mở ra nhiều con đường cho tất cả mọi người có thể lựa chọn để phát triển năng lực cá nhân và thành công trong suốt cuộc đời lao động nghề nghiệp.*

*3. Cơ cấu lao động chuyển dịch từ khu vực năng suất lao động thấp sang khu vực năng suất lao động cao, đòi hỏi GDNN phải nhanh chóng chuyển từ mô hình đào tạo theo số lượng, sang mô hình đào tạo chất lượng, phân tầng chất lượng (nhất là chất lượng cao và trình độ cao) với quy mô thích hợp theo các giai đoạn phát triển kinh tế.*

*4. Hợp tác với doanh nghiệp là yếu tố truyền thống, then chốt về chất lượng và tính thích ứng của GDNN. Kết hợp giữa cơ sở GDNN với doanh nghiệp với vị thế là đồng chủ thể của quá trình đào tạo sẽ tạo nên mô hình đào tạo hiệu quả nhất trong GDNN.*

*5. Triển khai đa dạng và hiệu quả các chiến dịch và các kênh truyền thông để nâng cao hình ảnh, vị thế, sức hấp dẫn và giá trị xã hội của GDNN. Khẳng định GDNN là hướng đi chủ yếu trong hành trình học suốt đời của người lao động.*

*6. Ứng dụng nhanh, rộng rãi các thành quả của công nghệ đào tạo, công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn vào quá trình dạy - học, quản lý và quản trị, đổi mới sáng tạo - khởi nghiệp trong GDNN.*

*7. Thế giới việc làm thay đổi nhanh và khó đoán định; do vậy cần chuyển hướng đào tạo từ diện nghề hẹp, chuyên sâu sang đào tạo diện nghề rộng, tích hợp liên ngành/nghề dựa trên nền tảng tăng hàm lượng chất xám và kỹ năng thích ứng linh hoạt, để người học dễ dàng dịch chuyển nghề nghiệp trên thị trường lao động không biên giới và đa văn hóa.*

*8. Sự tham gia của các lực lượng xã hội liên quan trong hoạt động GDNN như nhà nước, người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức xã hội - nghề nghiệp, cộng đồng… là sự đảm bảo cho thành công và hiệu quả của GDNN hiện đại. Các Hội đồng kỹ năng ngành/nghề quốc gia với thành phần là đại điện của các bên liên quan ngày càng có vai trò quan trọng trong phát triển kỹ năng nghề và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.*

## II. MỘT SỐ DỰ BÁO XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN

### 1. Dự báo một số chỉ tiêu kinh tế vĩ mô của nước ta giai đoạn 2021-2030

#### 1.1. Giai đoạn 2021-2025[[44]](#footnote-44)

(1). Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân 5 năm đạt khoảng 6,5%- 7,0%;

(2). GDP bình quân đầu người đến năm 2025 khoảng 4700- 5000 USD;

(3). Tỷ trọng công nghiệp chế biến, chế tạo trong GDP đạt trên 25%; Kinh tế số đạt khoảng 20% GDP;

(4). Số lượng doanh nghiệp công nghệ số có khoảng 70.000 doanh nghiệp; thu hút 1,2 triệu nhân lực công nghệ số;

(5). Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 28%- 30%;

(6). Tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp; thủy sản so với tổng lao động xã hội đạt khoảng 25%;

(7). Tỷ lệ lao động qua đào tạo trong cơ cấu sử dụng lao động của các doanh nghiệp FDI tăng lên 70% vào năm 2025.

#### 1.2. Giai đoạn 2021-2030[[45]](#footnote-45)

(1). Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trong nước (GDP) bình quân khoảng 7%/năm;

(2). GDP bình quân đầu người đạt khoảng 7.500 USD;

(3). Tỷ trọng công nghiệp chế biến, chế tạo trong GDP đạt trên 30%; Kinh tế số đạt khoảng 30% GDP.

(4). Số lượng doanh nghiệp công nghệ số có khoảng 100.000 doanh nghiệp; thu hút 1,5 triệu nhân lực công nghệ số;

(5). Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 35 - 40%;

(6). Lao động làm việc trong khu vực nông nghiệp giảm xuống dưới 20% trong tổng lao động toàn nền kinh tế;

(7). Tỷ lệ lao động qua đào tạo trong cơ cấu lao động trong doanh nghiệp FDI tăng lên 80% vào năm 2030.

### 2. Dự báo lao động qua đào tạo nghề

***Bảng 1. Dự báo lao động qua đào tạo nghề theo các cấp trình độ GDNN***

Đơn vị: Người

| **Năm** | **LLLĐ** | **Sơ cấp** | **Trung cấp** | **Cao đẳng** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2021 | 57,065,101 | 2,660,950 | 2,647,225 | 2,722,016 |
| 2022 | 57,601,762 | 2,804,213 | 2,684,411 | 2,985,805 |
| 2023 | 58,138,424 | 2,947,477 | 2,773,981 | 3,295,627 |
| 2024 | 58,675,085 | 3,090,740 | 2,863,551 | 3,633,368 |
| 2025 | 59,211,747 | 3,234,004 | 2,953,120 | 4,044,409 |
| 2026 | 61,895,054 | 3,950,322 | 3,037,704 | 4,524,692 |
| 2027 | 57,065,101 | 2,660,950 | 3,124,710 | 5,062,011 |
| 2028 | 57,601,762 | 2,804,213 | 3,214,208 | 5,663,137 |
| 2029 | 58,138,424 | 2,947,477 | 3,306,270 | 6,335,649 |
| 2030 | 61,975,085 | 3,090,740 | 3,400,969 | 7,088,023 |

*Nguồn: Tính toán từ kết quả Điều tra lao động Việc làm 2019*

Giả định trong giai đoạn 2021 - 2030, thực hiện các chính sách về việc làm, đào tạo nghề như hiện nay thì kết quả dự báo lực lượng lao động và lực lượng lao động phân theo cấp trình độ đào tạo GDNN đến 2030 như sau:

Đến năm 2025, tổng số lực lượng lao động cả nước là 59,2 triệu người, trong đó lao động có trình độ sơ cấp là 3,2 triệu người; lao động có trình độ trung cấp là 2,95 triệu người; lao động có trình độ cao đẳng là 4,0 triệu người.

Đến năm 2030, tổng số lực lượng lao động cả nước là 61,9 triệu người, trong đó lao động có trình độ sơ cấp nghề là 3,1 triệu người; lao động có trình độ trung cấp là 3,4 triệu người; lao động có trình độ cao đẳng là 7,1 triệu người. Tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động bình quân trong giai đoạn 2021 – 2030 là 0,9%/năm; tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động có trình độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng bình quân trong giai đoạn này là 4,5%/năm, 3,0%/năm và 10,0%/năm.

***Bảng 2. Dự báo nhu cầu lao động theo nhóm kỹ năng của nhóm lao động qua đào tạo nghề nghiệp***

*Đơn vị: Người*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Kỹ năng bậc cao** | **Kỹ năng bậc trung** | **Kỹ năng bậc thấp** |
| 2021 | 2,001,532 | 4,513,215 | 745,727 |
| 2022 | 2,010,346 | 4,716,220 | 771,937 |
| 2023 | 2,019,161 | 4,919,225 | 798,147 |
| 2024 | 2,027,975 | 5,122,230 | 824,357 |
| 2025 | 2,036,790 | 5,325,236 | 850,567 |
| 2026 | 2,045,604 | 5,528,241 | 876,777 |
| 2027 | 2,054,419 | 5,731,246 | 902,987 |
| 2028 | 2,063,233 | 5,934,251 | 929,197 |
| 2029 | 2,072,048 | 6,137,256 | 955,407 |
| 2030 | 2,080,862 | 6,340,262 | 981,617 |

*Nguồn: Tính toán từ kết quả Điều tra lao động Việc làm 2019; Phân loại lao động theo nhóm kỹ năng theo vị trí việc làm, không đồng nhất với trình độ đào tạo*

## III. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

### 1. Quan điểm

1.1. Phát triển GDNN là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu nhằm tận dụng lợi thế cơ cấu dân số vàng, góp phần thực hiện đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

1.2. Đổi mới GDNN đồng bộ với đổi mới hệ thống giáo dục quốc dân, kế thừa và phát huy những thành tựu đã đạt được, tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế theo tinh thần bắt kịp, tiến cùng và vượt lên ở một số ngành, nghề, lĩnh vực trọng điểm.

1.3. Phát triển GDNN đáp ứng nhu cầu của người học, lấy người học là trung tâm, gắn kết chặt chẽ với thị trường lao động, việc làm thỏa đáng, an sinh xã hội và phát triển bền vững, bao trùm; từng bước phổ cập nghề cho thanh niên.

1.4. Giáo dục nghề nghiệp là dịch vụ công cơ bản, thiết yếu. Đầu tư cho GDNN được ưu tiên trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, phát triển nhân lực. Ngân sách cho GDNN được ưu tiên trong tổng chi ngân sách nhà nước dành cho giáo dục đào tạo.

1.5. Phát triển GDNN là nhiệm vụ chính trị quan trọng, góp phần trí thức hóa giai cấp công nhân, giai cấp nông dân và người lao động; là trách nhiệm của cấp ủy đảng, chính quyền, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, người sử dụng lao động và người dân.

### 2. Mục tiêu

#### 2.1. Mục tiêu tổng quát

Phát triển nhanh GDNN theo hướng mở, linh hoạt, hiện đại và hiệu quả nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động, của người dân và yêu cầu ngày càng cao về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề cho phát triển đất nước trong từng giai đoạn.

#### 2.2. Chỉ tiêu chủ yếu

##### 2.2.1. Đến năm 2025

- Đào tạo nghề nghiệp ban đầu cho 40% học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và 45% học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông, trong đó 20% các ngành, nghề trọng điểm, chất lượng cao.

- Đào tạo nâng cao, đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp cho khoảng 30% lực lượng lao động.

- Tỷ lệ người học là nữ đạt trên 30%.

- Có 70 trường chất lượng cao, trong đó 40 trường tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4, 03 trường tiếp cận trình độ các nước phát triển trong nhóm G20. Trong đó 5-10 ngành, nghề, lĩnh vực có năng lực cạnh tranh vượt trội trong ASEAN-4.

- Tỷ lệ tốt nghiệp, có việc làm phù hợp với ngành, nghề đào tạo đạt khoảng 80%; đối với các ngành, nghề trọng điểm, chất lượng cao đạt khoảng 90%.

##### 2.2.2. Đến năm 2030

- Đào tạo nghề nghiệp ban đầu cho 50% học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và 55% học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông; trong đó 30% các ngành, nghề trọng điểm, chất lượng cao.

- Đào tạo nâng cao, đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp cho khoảng 45% lực lượng lao động.

- Tỷ lệ người học là nữ đạt trên 40%.

- Có 90 trường chất lượng cao, trong đó 40 trường tương đương trình độ các nước ASEAN-4, 03 trường tương đương trình độ các nước phát triển trong nhóm G20. Trong đó 15-20 ngành, nghề, lĩnh vực có năng lực cạnh tranh vượt trội trong khu vực và thế giới.

- Tỷ lệ tốt nghiệp, có việc làm phù hợp với ngành, nghề đào tạo đạt khoảng 85%; đối với các ngành, nghề trọng điểm, chất lượng cao đạt khoảng 95%.

##### **3. Tầm nhìn đến năm 2045**

Giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề của một nước phát triển, có thu nhập cao; trở thành quốc gia phát triển hàng đầu về giáo dục nghề nghiệp trong khu vực ASEAN, bắt kịp trình độ tiên tiến của thế giới và có năng lực cạnh tranh vượt trội ở nhiều ngành, nghề, lĩnh vực.

## IV. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

Để đạt được các mục tiêu chiến lược, cần thực hiện đồng bộ 9 nhóm nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu. Trong đó, trọng tâm là: “Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý GDNN, nhà giáo và người dạy tại nơi làm việc” vàquan trọng là “Đẩy nhanh chuyển đổi số, hiện đại hóa cơ sở vật chất và đổi mới phương thức đào tạo”. Cụ thể:

### 1. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về GDNN

- Hoàn thiện thể chế, chính sách, pháp luật đồng bộ, thống nhất tạo điều kiện cho GDNN phát triển.

- Hoàn thiện cơ chế chính sách đẩy mạnh phân luồng học sinh sau trung học cơ sở và trung học phổ thông vào GDNN.

- Ban hành chính sách hỗ trợ phổ cập nghề cho thanh niên (miễn học phí đối với các bậc trình độ giáo dục nghề nghiệp và văn hóa trung học phổ thông cho người học trung cấp đồng thời học văn hoá trung học phổ thông…); chính sách đặc thù đối với người học các ngành, nghề, lĩnh vực như văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao…; chính sách đối với người học là người dân tộc thiểu số, người nghèo, người cận nghèo, người khuyết tật và các nhóm yếu thế, dễ bị tổn thương khác; chính sách về bình đẳng giới trong GDNN; chính sách hỗ trợ vay vốn khởi nghiệp cho học sinh, sinh viên. Hoàn thiện cơ chế, chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thất nghiệp hoặc có nguy cơ thất nghiệp do tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư được tham gia học nghề. Bổ sung quy định về đào tạo cho người nước ngoài tại Việt Nam.

- Nghiên cứu, xây dựng và ban hành chính sách nhằm thu hút, tuyển dụng cán bộ quản lý nhà nước về GDNN và cán bộ quản lý cơ sở GDNN, chú trọng cán bộ quản lý về GDNN ở vùng dân tộc thiểu số, miền núi, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Hoàn thiện cơ chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng, tôn vinh, đãi ngộ đối với nhà giáo. Có cơ chế mở, linh hoạt để thu hút người có kỹ năng nghề cao và kinh nghiệm thực tiễn nghề nghiệp tham gia đào tạo tại cơ sở GDNN. Ban hành chính sách ưu đãi đối với nhà giáo giảng dạy trong cơ sở GDNN dân tộc nội trú, bán trú; thuộc vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng biên giới, hải đảo; nhà giáo giảng dạy cho người khuyết tật; nhà giáo giảng dạy một số ngành, nghề thuộc lĩnh vực đặc thù như ngành, nghề nặng nhọc, độc hại, văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao…

- Hoàn thiện cơ chế, chính sách khuyến khích đối với các cơ sở đạt chuẩn kiểm định chất lượng, cơ sở được công nhận là trường chất lượng cao; thành lập mới cơ sở GDNN tư thục, cơ sở có vốn đầu tư nước ngoài chất lượng cao; chính sách đặc thù đối với cơ sở GDNN đào tạo nghề cho người khuyết tật, người dân tộc thiểu số…, đào tạo ngành, nghề, lĩnh vực đặc thù như văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao; cơ chế, chính sách về đào tạo chất lượng cao. Rà soát, điều chỉnh các quy định về đăng ký hoạt động GDNN theo hướng đơn giản hoá các điều kiện, thủ tục để thu hút đầu tư trong nước và nước ngoài vào GDNN.

- Sắp xếp mạng lưới cơ sở GDNN phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội theo hướng mở, tinh gọn, hiệu quả, phân tầng chất lượng, chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa. Phát triển mô hình “nhà trường thông minh”, “nhà trường xanh”. Chú trọng phát triển trường chất lượng cao, các ngành, nghề trọng điểm, ngành nghề mới, kỹ năng tương lai tiếp thu thành tựu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đầu tư, phát triển các trung tâm đánh giá kỹ năng nghề quốc gia.

- Hoàn thiện hệ thống cơ sở dữ liệu GDNN; vận hành, bảo đảm tính kết nối, liên thông, chia sẻ dữ liệu từ trung ương đến địa phương, cơ sở GDNN và đồng bộ với các cơ sở dữ liệu quốc gia, cơ sở dữ liệu chuyên ngành khác góp phần hình thành cơ sở dữ liệu mở quốc gia.

- Thiết kế mô hình tổ chức, cách thức vận hành dựa trên dữ liệu và công nghệ số, tạo ra môi trường làm việc và công cụ làm việc để cán bộ, công chức, viên chức các cơ quan quản lý nhà nước về GDNN có thể thực hiện tốt nhất nhiệm vụ của mình, kết nối và hợp tác với nhau dễ dàng, đưa ra quyết định kịp thời, ban hành chính sách hiệu quả, sử dụng tối ưu nguồn lực.

- Triển khai các dịch vụ công trực tuyến cấp độ 3-4 cho tất cả các thủ tục hành chính về GDNN. Chuẩn hóa, số hóa quy trình nghiệp vụ xử lý hồ sơ trên môi trường mạng, biểu mẫu, chế độ báo cáo. Số hóa hồ sơ, lưu trữ hồ sơ công việc điện tử của các cơ quan nhà nước về GDNN.

- Nâng cao năng lực và hiệu quả quản lý nhà nước về GDNN từ trung ương tới địa phương; chuyển dần vai trò chỉ đạo, kiểm soát là chủ yếu sang giao quyền, hỗ trợ, giám sát, đánh giá và tăng thẩm quyền quản lý theo lãnh thổ gắn với trách nhiệm giải trình. Khuyến khích sự năng động, sáng tạo và phát huy tính tích cực, chủ động của các cấp, các ngành trong việc thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về GDNN. Nâng cao năng lực đội ngũ thanh tra chuyên ngành và đổi mới hoạt động thanh tra chuyên ngành, kiểm tra, giám sát về GDNN.

- Thí điểm thành lập Hội đồng GDNN ở một số tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương với vai trò là cơ quan liên ngành tư vấn chính sách, khuyến nghị và điều phối, xây dựng, giám sát các chương trình hỗ trợ đổi mới GDNN của địa phương.

- Đầu tư phát triển Viện Khoa học giáo dục nghề nghiệp trở thành trung tâm quốc gia về nghiên cứu, chuyển giao công nghệ đào tạo mới, đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, cán bộ quản lý GDNN.

### 2. Gắn kết chặt chẽ GDNN với thị trường lao động

- Xây dựng và thực thi cơ chế hợp tác giữa Nhà nước, Nhà trường, Người sử dụng lao động, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp trong các hoạt động GDNN trên cơ sở hài hòa lợi ích và trách nhiệm xã hội.

- Hoàn thiện cơ chế tài chính và hỗ trợ kỹ thuật để thúc đẩy người sử dụng lao động tham gia hoạt động GDNN.

- Xây dựng các mô hình gắn kết GDNN với thị trường lao động theo vùng, địa phương; tăng cường gắn kết giữa cơ sở GDNN và các trung tâm dịch vụ việc làm, sàn giao dịch việc làm, hội chợ việc làm; hỗ trợ người học tìm việc làm sau tốt nghiệp; chú trọng gắn kết đào tạo với việc đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Hoàn thiện quy trình, phương pháp, công cụ để thu thập, cập nhật và tổng hợp dữ liệu về cung cầu đào tạo GDNN; hỗ trợ xây dựng năng lực cho người sử dụng lao động để thu thập, cung cấp thông tin cho các cơ sở GDNN về nhu cầu lao động theo số lượng, trình độ, kỹ năng, ngành nghề phù hợp với chiến lược phát triển của đơn vị. Khai thác cơ sở dữ liệu GDNN cấp quốc gia kết hợp với điều tra định kỳ hoặc đột xuất về nhu cầu lao động, nhu cầu kỹ năng, nhu cầu đào tạo của người sử dụng lao động và phản hồi của người tốt nghiệp phục vụ quản lý, đào tạo.

- Thành lập các hội đồng kỹ năng ngành, nghề có chức năng xây dựng, cập nhật tiêu chuẩn nghề nghiệp, tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đặc biệt đối với những ngành, lĩnh vực trọng điểm, ngành, nghề mới, kỹ năng tương lai phục vụ cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Thành lập Ban tư vấn nghề cấp cơ sở giáo dục nghề nghiệp gồm đại diện cơ sở GDNN, người sử dụng lao động, các chuyên gia.

- Rà soát, điều chỉnh danh mục ngành, nghề đào tạo kèm theo mô tả nghề bảo đảm phù hợp với yêu cầu thị trường lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế.

- Cơ sở GDNN phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức xây dựng và thực hiện các chương trình bổ trợ để thích ứng với yêu cầu thực tiễn cụ thể tại nơi làm việc cho người mới tốt nghiệp trước khi đi làm.

- Có cơ chế huy động người sử dụng lao động, đặc biệt là các tập đoàn, tổng công ty tham gia xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề và đánh giá, công nhận trình độ kỹ năng nghề cho người lao động tại nơi làm việc.

### 3. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý GDNN, nhà giáo và người dạy trong doanh nghiệp

***3.1. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý GDNN***

- Ban hành khung năng lực và chuẩn hóa đối với cán bộ quản lý nhà nước về GDNN ở trung ương, địa phương và cán bộ quản lý cơ sở GDNN theo hướng chú trọng kỹ năng quản lý - quản trị hiện đại, đổi mới sáng tạo, kỹ năng số, trình độ ngoại ngữ.

- Xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về GDNN ở các cấp, đặc biệt là cấp địa phương đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định.

- Định kỳ, thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực và phẩm chất cho cán bộ quản lý GDNN các cấp. Đẩy mạnh đào tạo, nâng cao năng lực cho người quản lý đào tạo tại nơi làm việc.

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý nhà nước về GDNN, cán bộ quản lý cơ sở GDNN tại nước ngoài để tiếp cận công nghệ quản lý - quản trị hiện đại.

- Phát triển nhanh đội ngũ cán bộ làm các công tác kiểm định và bảo đảm chất lượng, công tác học sinh, sinh viên, hợp tác quốc tế trong các cơ sở GDNN.

***3.2. Phát triển đội ngũ nhà giáo GDNN, người dạy tại nơi làm việc***

- Hoàn thiện các chuẩn và chuẩn hóa nhà giáo theo hướng chú trọng kinh nghiệm thực tiễn và năng lực nghề nghiệp, phương pháp giảng dạy hiện đại, tích hợp các kỹ năng cốt lõi, kỹ năng mềm, kỹ năng số, ứng dụng thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- Hình thành các chuẩn, từng bước chuẩn hóa người dạy tại nơi làm việc để bảo đảm chất lượng thực tập của người học theo chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo, trước mắt tập trung vào các ngành, nghề trọng điểm, ngành, nghề mới, kỹ năng tương lai tiếp thu thành tựu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- Đổi mới, nâng cao chất lượng, đa dạng hoá các chương trình, phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho nhà giáo để tạo điều kiện thuận lợi cho nhà giáo tham gia học tập. Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo ở các nước phát triển để giảng dạy ngành nghề trọng điểm ASEAN, quốc tế và hình thành đội ngũ nhà giáo hạt nhân.

- Tổ chức chương trình trải nghiệm thực tế cho nhà giáo mới tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng. Thực hiện công nhận năng lực để nhà giáo không phải học lại kiến thức, kỹ năng đã tích luỹ được từ quá trình học tập hoặc trong thực tiễn nghề nghiệp.

- Sắp xếp, quy hoạch hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

- Hình thành, triển khai hiệu quả các cộng đồng, mạng lưới kết nối đội ngũ nhà giáo GDNN và người dạy tại nơi làm việc để phát triển chuyên môn nghề nghiệp thông qua chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm.

### 4. Quản trị, vận hành hiệu quả Khung trình độ quốc gia Việt Nam, bảo đảm chất lượng GDNN theo chuẩn quốc tế và thúc đẩy học tập suốt đời

- Tạo hành lang pháp lý thực hiện Khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ GDNN bảo đảm chất lượng và tính thống nhất hệ thống, liên thông giữa các trình độ tạo thuận lợi cho việc hội nhập, công nhận văn bằng, chứng chỉ giữa các quốc gia, xây dựng xã hội học tập và học tập suốt đời.

- Xây dựng, triển khai cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa các bên liên quan gồm cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức sử dụng lao động, công đoàn, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp và cơ sở GDNN trong quản trị, vận hành Khung trình độ quốc gia đối với các trình độ GDNN. Nhanh chóng hình thành đội ngũ chuyên gia về khung trình độ quốc gia, bảo đảm chất lượng, chuẩn đầu ra và các chuẩn khác trong GDNN.

- Đổi mới cơ chế, quy trình, phương pháp phát triển các chương trình mới theo hướng mở, linh hoạt, đơn giản hóa, liên thông dựa trên chuyển đổi tín chỉ và các quy đổi tương đương, tạo cơ chế kết nối hài hòa giữa giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học, đặc biệt là tư vấn hướng nghiệp, đào tạo các bậc trình độ sơ cấp trong chương trình giáo dục phổ thông mới; thu hút học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông có năng lực học tập tốt tham gia GDNN. Nghiên cứu bổ sung các trình độ cao hơn của GDNN theo nhu cầu của thị trường lao động và xu hướng quốc tế.

- Xây dựng, cập nhật chuẩn đầu ra theo Khung trình độ quốc gia, Khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia có tham chiếu các chuẩn khu vực và quốc tế. Phát triển chương trình đào tạo đáp ứng chuẩn đầu ra và khối lượng học tập tối thiểu theo tín chỉ.

- Phát triển hệ thống bảo đảm chất lượng quốc gia dựa trên tiếp cận quản lý rủi ro và hệ thống thông tin quản lý, dữ liệu GDNN.

- Kiểm định chất lượng chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra cam kết cùng các điều kiện bảo đảm chất lượng của các cơ sở GDNN.

- Kiểm định, đánh giá, phân tầng chất lượng các cơ sở GDNN, chương trình đào tạo chất lượng cao các cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế; thúc đẩy sự tham gia đánh giá chất lượng GDNN của các tổ chức kiểm định quốc tế được công nhận tại Việt Nam.

- Thúc đẩy tham chiếu Khung trình độ quốc gia và Khung kỹ năng nghề quốc gia của Việt Nam với các quốc gia khác. Tham chiếu và áp dụng các bộ chỉ số chất lượng đào tạo nghề nghiệp, đối sánh trình độ mà trước hết đối với các chương trình chất lượng cao và ngành nghề trọng điểm theo tiêu chuẩn các nước ASEAN-4 và các nền kinh tế G20.

### 5. Đẩy nhanh chuyển đổi số, hiện đại hóa cơ sở vật chất và đổi mới phương thức đào tạo

***5.1. Đẩy nhanh chuyển đổi số để hiện đại hóa và đổi mới phương thức đào tạo***

- Chuyển biến căn bản nhận thức, nhanh chóng nâng cao năng lực chuyển đổi số của các cơ quan quản lý nhà nước và cơ sở GDNN.

- Xây dựng các tiêu chuẩn, quy chuẩn chuyển đổi số trong GDNN phù hợp với tiêu chuẩn, quy chuẩn chuyển đổi số quốc gia.

- Phát triển đồng bộ hạ tầng số bao gồm hạ tầng dữ liệu, hạ tầng kỹ thuật của các cơ quan quản lý nhà nước về GDNN ở trung ương, địa phương và các cơ sở GDNN. Số hóa hồ sơ học tập GDNN của người dân.

- Xây dựng các nền tảng số có khả năng triển khai dùng chung trong GDNN; có chính sách khuyến khích các doanh nghiệp công nghệ số Việt Nam đầu tư phát triển các nền tảng số.

- Phát triển kho học liệu số ở tất cả các trình độ, ngành nghề đào tạo, dùng chung toàn ngành và liên kết với quốc tế; triển khai, hỗ trợ đào tạo trực tuyến các cấp độ phù hợp với ngành nghề đào tạo.

***5.2. Hiện đại hóa cơ sở vật chất GDNN***

- Xây dựng, ban hành tiêu chuẩn quốc gia cho cơ sở GDNN; tiêu chuẩn cơ sở vật chất trong thực hành, thực nghiệm, thí nghiệm; xây dựng định mức kinh tế - kỹ thuật về đào tạo và danh mục thiết bị đào tạo tối thiểu cho các ngành, nghề theo các bậc trình độ đào tạo.

- Hiện đại hóa cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo, phù hợp với công nghệ sản xuất của doanh nghiệp, phù hợp với định hướng phân tầng chất lượng và đặc thù các ngành, nghề đào tạo; tăng cường gắn kết với doanh nghiệp để khai thác, sử dụng thiết bị đào tạo tại doanh nghiệp.

- Tăng cường đồng bộ các điều kiện bảo đảm chất lượng để nhân rộng các chương trình chuyển giao theo chuẩn quốc tế đã thí điểm thành công; lựa chọn, áp dụng chương trình đào tạo tiên tiến của khu vực và quốc tế.

- Nghiên cứu thí điểm hình thành một số trung tâm Vùng đa chức năng (đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý; thực hành, thực tập - sản xuất; đổi mới, sáng tạo; đánh giá kỹ năng nghề quốc gia; kiểm định chất lượng; thí điểm các mô hình đào tạo mới…), trong đó có một số trung tâm quốc gia về đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao.

***5.3. Đổi mới phương thức đào tạo***

- Phát triển mạnh các phương thức học nghề tại nơi làm việc, chú trọng đào tạo thường xuyên và đào tạo lại cho người lao động. Nhân rộng mô hình đào tạo liên kết nhà trường và doanh nghiệp trong đó doanh nghiệp trực tiếp cùng cơ sở giáo dục nghề nghiệp xây dựng, triển khai quá trình đào tạo.

- Đổi mới, đa dạng hóa phương thức tổ chức đào tạo, kiểm tra, đánh giá theo tín chỉ và cá thể hóa người học, có sự tham gia và thừa nhận của người sử dụng lao động. Triển khai công nhận năng lực người học, người lao động đã tích luỹ từ học tập và kinh nghiệm làm việc thực tế.

- Xây dựng chuẩn bảo đảm chất lượng và chuẩn hóa phương thức đào tạo trực tuyến và kiểm tra, đánh giá người học theo hướng hiện đại.

- Giáo dục toàn diện, chú trọng đến phát triển phẩm chất và hình thành các kỹ năng cốt lõi, kỹ năng mềm, kỹ năng số; đổi mới phương pháp đào tạo, đánh giá trình độ ngoại ngữ cho người học theo chuẩn quốc tế và ứng dụng thực tiễn nghề nghiệp.

- Triển khai thí điểm một số mô hình đào tạo, nhất là đào tạo chất lượng cao làm cơ sở tổng kết, đánh giá, xây dựng cơ chế, chính sách mới về giáo dục nghề nghiệp (khung thể chế thử nghiệm Sandbox).

- Xây dựng, triển khai các mô hình đào tạo gắn kết với doanh nghiệp phù hợp với các nhóm đối tượng đặc thù, nhóm yếu thế, dễ bị tổn thương, lao động từ khu vực phi chính thức, lao động bị thất nghiệp hoặc có nguy cơ thất nghiệp.

### 6. Tăng cường huy động và nâng cao hiệu quả đầu tư tài chính cho GDNN

- Ưu tiên ngân sách cho GDNN trong tổng chi ngân sách nhà nước dành cho giáo dục - đào tạo; được phân bổ theo nguyên tắc công khai, minh bạch, kịp thời. Phấn đấu tỷ lệ chi cho giáo dục nghề nghiệp bằng 0,8% GDP trong giai đoạn 2021-2025 và bằng 1% GDP trong giai đoạn 2026-2030, bắt kịp xu hướng chung của các nước.

- Thu hút tối đa nguồn lực đầu tư, đa dạng hóa nguồn lực xã hội để nâng cao chất lượng đào tạo, khuyến khích khu vực tư nhân tham gia GDNN. Thúc đẩy sự hỗ trợ, tài trợ của các nước phát triển, các tổ chức quốc tế nhằm hỗ trợ đầu tư cho GDNN đặc biệt huy động được các nguồn vốn viện trợ không hoàn lại. Thúc đẩy hợp tác công - tư (PPP), mở rộng mô hình “đầu tư công, quản trị tư” trong GDNN. Đa dạng hóa nguồn lực cho hoạt động hướng nghiệp, khởi nghiệp, nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng khoa học công nghệ.

- Nghiên cứu, hình thành Quỹ phát triển GDNN với cơ chế đặc thù để đáp ứng các mục tiêu nâng cao chất lượng và phát triển bao trùm. Nâng cao hiệu quả sử dụng Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp, Quỹ Công đoàn để đào tạo, đào tạo lại, đào tạo chuyển nghề, bồi dưỡng kỹ năng cho người lao động bị thất nghiệp.

- Ngân sách nhà nước đầu tư thích đáng cho các cơ sở GDNN chất lượng cao, trung tâm quốc gia về đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao và tác động lan tỏa trong toàn hệ thống; các cơ sở GDNN tại các vùng nghèo, vùng khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo; đồng thời ưu tiên đầu tư cho các trường chuyên biệt và các ngành, nghề trọng điểm, nghề kỹ thuật cao, nghề “xanh”, hướng đến các ngành, nghề đào tạo mới và ngành, nghề đào tạo đặc thù.

- Đổi mới phương thức đầu tư theo phân tầng chất lượng; chuyển phân bổ ngân sách cho giáo dục nghề nghiệp theo đầu vào sang đấu thầu, đặt hàng, giao nhiệm vụ theo số lượng và chất lượng kết quả đầu ra, không phân biệt loại hình cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên cơ sở giá dịch vụ đào tạo của từng ngành, nghề theo các cấp độ và trình độ đào tạo.

### 7. Nghiên cứu ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ; hướng nghiệp, đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp

- Nâng cao năng lực của các tổ chức, đội ngũ cán bộ quản lý, nhà giáo về nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, tư vấn hướng nghiệp, khởi nghiệp. Hình thành các trung tâm đổi mới sáng tạo tại các cơ sở GDNN chất lượng cao.

- Tăng cường nghiên cứu khoa học GDNN theo hướng ứng dụng và chuyển giao công nghệ với sự tham gia của người học, nhà giáo, chuyên gia, người sử dụng lao động. Gắn các hoạt động đào tạo với chuyển giao công nghệ, thương mại hóa các kết quả nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

- Đẩy mạnh hướng nghiệp trước, trong và sau đào tạo nghề nghiệp; thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp cho người học và các hoạt động hỗ trợ người học khởi nghiệp, tự tạo việc làm; xây dựng không gian khởi nghiệp trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và hệ sinh thái khởi nghiệp GDNN tại các vùng.

- Mở rộng trao đổi thông tin, chia sẻ kinh nghiệm quốc tế trong khuôn khổ các diễn đàn và hội nghị khoa học khu vực và thế giới; hợp tác hiệu quả với các tổ chức nghiên cứu trong các nước ASEAN về giáo dục nghề nghiệp. Phối hợp với các nước, hướng tới hình thành mạng lưới nghiên cứu nghiên cứu khoa học công nghệ trong GDNN giữa các nước Cộng đồng kinh tế ASEAN.

### 8. Truyền thông, nâng cao hình ảnh, thương hiệu và giá trị xã hội của GDNN

- Hình thành hệ sinh thái truyền thông GDNN với sự tham gia của hệ thống chính trị, chính quyền các cấp, cơ sở đào tạo, người sử dụng lao động và cộng đồng xã hội nhằm nâng cao nhận thức của xã hội về vị trí, vai trò của giáo dục nghề nghiệp.

- Hình thành đội ngũ làm công tác truyền thông chuyên nghiệp về GDNN, nâng cao năng lực cho các cán bộ truyền thông trong cơ quan quản lý nhà nước và cơ sở GDNN.

- Đa dạng hoá các hoạt động truyền thông và hình thức triển khai, đảm bảo thông tin tin cậy phù hợp với từng nhóm đối tượng mục tiêu, truyền tải đầy đủ, kịp thời, hiệu quả các thông tin, hình ảnh, vị thế và thông điệp quốc gia của giáo dục nghề nghiệp tới toàn xã hội. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong truyền thông GDNN.

- Tổ chức các chương trình, sự kiện, các cuộc thi, giải thưởng, danh hiệu nhằm tôn vinh người học, nhà giáo, người dạy tại nơi làm việc, cán bộ quản lý, người sử dụng lao động và các tổ chức khác có nhiều thành tích và đóng góp cho hoạt động GDNN và phát triển kỹ năng nghề.

- Xây dựng chương trình truyền thông quốc gia chia sẻ thành công của những người tốt nghiệp các trình độ GDNN. Hàng năm. bổ nhiệm và nâng cao năng lực các đại sứ kỹ năng nghề. Lan toả hình ảnh, thương hiệu và giá trị xã hội của GDNN.

- Triển khai mạng xã hội GDNN có sự kiểm soát và định hướng thống nhất, tạo môi trường số kết nối, chia sẻ giữa cơ quan quản lý, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở GDNN, gia đình, nhà giáo, người học; hình thành mạng xã hội GDNN mở của Việt Nam.

### 9. Chủ động và nâng cao hiệu quả hội nhập quốc tế về GDNN

- Hoàn thiện hành lang pháp lý thuận lợi để thu hút các nhà đầu tư, các doanh nghiệp nước ngoài tham gia phát triển GDNN, đặc biệt là các trường chất lượng cao và các cơ sở đào tạo nhóm yếu thế dễ bị tổn thương; hợp tác đào tạo, chuyển giao khoa học và công nghệ.

- Tích cực tham gia các tổ chức, diễn đàn, hiệp hội khu vực, quốc tế về giáo dục nghề nghiệp và các cuộc thi kỹ năng nghề. Nâng cao hiệu quả tổ chức và tham gia của Việt Nam đối với các kỳ thi kỹ năng nghề. Tổ chức đăng cai kỳ thi kỹ năng nghề quốc tế ở Việt Nam. Khai thác, nhân rộng kết quả, kinh nghiệm tham dự các kỳ thi kỹ năng nghề khu vực và thế giới.

- Hình thành mạng lưới hệ thống chuyên gia quốc tế trong lĩnh vực GDNN. Trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm với các nước, các tổ chức trong nghiên cứu, quản lý và hoạt động đào tạo (trao đổi giáo viên, cán bộ quản lý, người học).

- Mở rộng, nâng cao hiệu quả hợp tác toàn diện giữa Việt Nam và các nước, các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực GDNN; trao đổi các đoàn chuyên gia, tổ chức các hoạt động tham vấn chính sách GDNN với các đối tác nước ngoài, các tổ chức quốc tế tại Việt Nam.

- Đa dạng hóa các hoạt động giao lưu văn hoá, thể dục thể thao giữa học sinh, sinh viên các cơ sở GDNN trong khu vực và quốc tế.

## V. KINH PHÍ THỰC HIỆN

## 1. Kinh phí thực hiện Chiến lược bao gồm:

- Ngân sách nhà nước bố trí trong dự toán ngân sách hàng năm của các bộ, ngành, cơ quan trung ương và các địa phương.

- Nguồn vốn lồng ghép trong các chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình, kế hoạch, dự án khác.

- Nguồn vốn vay ưu đãi nước ngoài, vốn ODA.

- Nguồn vốn huy động từ các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước.

- Nguồn tài chính khác theo quy định của pháp luật.

## 2. Kinh phí thực hiện tại các bộ, ngành, địa phương

Các bộ, ngành và địa phương lập dự toán ngân sách hàng năm để thực hiện Chiến lược và quản lý, sử dụng kinh phí theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước.

# Phần thứ tư

# TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Chiến lược này là định hướng, làm cơ sở cho việc lập, trình duyệt và triển khai thực hiện các quy hoạch, chương trình và đề án phát triển GDNN của các bộ, ngành và các địa phương.

2. Các bộ, ngành và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương căn cứ vào Chiến lược này tổ chức xây dựng quy hoạch, đề án phát triển GDNN thuộc phạm vi quản lý của bộ, ngành, địa phương; lồng ghép các mục tiêu, quan điểm và giải pháp phát triển của Chiến lược vào quy hoạch, chương trình và đề án phát triển GDNN, cụ thể hóa Chiến lược vào các kế hoạch 5 năm và hàng năm của bộ, ngành, Ủy ban nhân dân các địa phương với các mục tiêu và giải pháp bám sát nội dung của Chiến lược này.

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

- Chủ trì tổ chức triển khai thực hiện Chiến lược trên phạm vi cả nước; phối hợp với các bộ, ngành, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cụ thể hoá thành các kế hoạch 5 năm, hàng năm; xây dựng các cơ chế, chính sách, các chương trình, đề án, chương trình mục tiêu về GDNN trình Chính phủ phê duyệt và tổ chức thực hiện.

- Phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư tổ chức dự báo nhu cầu nhân lực giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045; phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện đào tạo liên thông và phân luồng học sinh sau trung học cơ sở tham gia đào tạo nghề nghiệp.

- Xây dựng tiêu chí, chỉ số và các hoạt động giám sát, đánh giá việc triển khai Chiến lược.

- Hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc các bộ, ngành, địa phương thực hiện Chiến lược.

- Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, địa phương xây dựng kế hoạch và tổ chức giám sát, đánh giá chiến lược theo lộ trình; kế hoạch thực hiện chiến lược và các chương trình, dự án, đề án kèm theo chiến lược. Định kỳ đánh giá, tổng kết tình hình thực hiện Chiến lược, báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

4. Bộ Giáo dục và Đào tạo

Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các bộ, ngành liên quan triển khai, tích hợp nội dung, hoạt động hướng nghiệp trong các các chương trình giáo dục phổ thông; thực hiện phân luồng học sinh sau trung học cơ sở; xây dựng cơ chế liên thông giữa giáo dục nghề nghiệp với các bậc học khác trong hệ thống giáo dục quốc dân.

5. Bộ Kế hoạch và Đầu tư

- Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành địa phương tổ chức dự báo nhu cầu nhân lực giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- Chủ trì, phối hợp với Bộ Tài chính và các bộ, ngành liên quan huy động và cân đối các nguồn lực, bố trí vốn đầu tư cho phát triển giáo dục nghề nghiệp, xác định các dự án kêu gọi đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), dự án vốn ODA, vốn vay ưu đãi nước ngoài cho phát triển GDNN.

6. Bộ Tài chính

- Chủ trì, phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư và các bộ, ngành bố trí kinh phí cho phát triển GDNN hàng năm theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và các nguồn vốn tài trợ khác để thực hiện có hiệu quả các nội dung của Chiến lược.

- Xây dựng, rà soát, hoàn thiện các quy định về cho vay lại vốn vay ODA, vay ưu đãi nước ngoài của Chính phủ để các cơ sở GDNN công lập tiếp cận nguồn vốn vay nước ngoài, vốn vay ODA.

7. Bộ Nội vụ

Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành có liên quan xây dựng, hoàn thiện chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ và chính sách tiền lương, đãi ngộ đối với giảng viên, giáo viên GDNN.

8. Các bộ, ngành liên quan

- Xây dựng đề án phát triển GDNN thuộc phạm vi quản lý của bộ, ngành; lồng ghép các mục tiêu, quan điểm, cụ thể hóa Chiến lược vào các kế hoạch 5 năm và hàng năm của bộ, ngành.

- Đánh giá tình hình thực hiện Chiến lược, gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

9. Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

- Xây dựng đề án phát triển GDNN thuộc phạm vi quản lý của địa phương; lồng ghép các mục tiêu, quan điểm, cụ thể hóa Chiến lược vào các kế hoạch 5 năm và hàng năm của địa phương.

- Đánh giá tình hình thực hiện Chiến lược, gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

## 10. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp

- Tuyên truyền, phổ biến đến hội viên về nội dung Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- Huy động thành viên tích cực triển khai thực hiện chiến lược, tham gia hoạt động GDNN, các chương trình, đề án, dự án phù hợp với định hướng chiến lược.

- Giám sát các hoạt động GDNN, tư vấn và phản biện xã hội đối với các cơ chế, chính sách phát triển GDNN./.

# Phần thứ năm

# XÂY DỰNG CÁC CHƯƠNG TRÌNH, DỰ ÁN, ĐỀ ÁN THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC

Đề thực hiện các mục tiêu và giải pháp Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp, trong giai đoạn 2021-2030 cần thực hiện các chương trình, dự án, đề án sau:

## I. CÁC ĐỀ ÁN

| **TT** | **Các đề án ưu tiên** | **Mục tiêu** | **Nội dung** | **Đơn vị chủ trì** | **Đơn vị phối hợp** | **Thời gian thực hiện** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Dự báo nhu cầu nhân lực quốc gia giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 | Xây dựng được mô hình dự báo, phương pháp dự báo hiện đại; đưa ra được các dự báo về nhu cầu kỹ năng cho các giai đoạn 2021-2025, 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2045 | - Nghiên cứu tổng hợp các phương pháp dự báo, mô hình dự báo hiện đại của thế giới, có khả năng áp dụng ở Việt Nam.  - Xây dựng phương pháp dự báo hiện đại.  - Xây dựng được các mô hình dự báo phù hợp với điều kiện của Việt Nam.  - Đề xuất các công cụ dự báo, ứng dụng CNTT, dữ liệu lớn  - Thực hiện các hoạt động dự báo:  + Dự báo cung lao động có kỹ năng  + Dự báo cầu kỹ năng theo các cấp trình độ trong GDNN; các ngành nghề…  + Dự báo cầu kỹ năng của các doanh nghiệp đối với một số lĩnh vực mũi nhọn của CMCN 4.0 | Bộ Kế hoạch và Đầu tư | Các bộ, ngành, địa phương liên quan | 2022 |
| 2 | Nâng tầm kỹ năng lao động Việt Nam | Phát triển nâng tầm kỹ năng và năng lực hành nghề người lao động Việt Nam theo hướng chuẩn hóa cơ bản, nền tảng, chuyên môn hoá, chuyên nghiệp hoá, thích ứng linh hoạt và sáng tạo đáp ứng nhu cầu tìm việc làm, tự tạo việc làm bền vững, chuyển đổi và thăng tiến nghề nghiệp, góp phần nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động và hội nhập quốc tế trong tình hình mới. | - Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích doanh nghiệp, khu vực sản xuất, kinh doanh, nhà trường tham gia đào tạo, phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động. Thu hút người lao động tham gia đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG.  - Dự báo nhu cầu kỹ năng thiếu hụt, bồi dưỡng, chuẩn hóa trình độ kỹ năng và năng lực hành nghề của người lao động.  - Kiện toàn tổ chức bộ máy, hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG.  - Tăng cường các điều kiện đảm bảo để chuẩn hóa, công nhận trình độ kỹ năng và năng lực hành nghề của người lao động.  - Xây dựng thỏa ước về lao động trong đó bảo đảm người lao động được doanh nghiệp tuyển dụng, sử dụng, công nhận, trả tiền công, trả lương dựa trên trình độ kỹ năng và năng lực hành nghề của người lao động.  - Đa dạng hóa phương thức truyền thông. Tôn vinh người lao động có kỹ năng và các cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp có những đóng góp đối với việc phát triển kỹ năng của người lao động. | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, địa phương liên quan | 2021 |
| 3 | Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông thôn | Đào tạo, đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho lao động nông thôn nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động khu vực nông thôn. | - Đổi mới trong công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp, tuyển sinh, khởi nghiệp cho lao động nông thôn.  - Đổi mới tổ chức đào tạo nghề, giải quyết việc làm cho lao động nông thôn; cơ chế chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn.  - Đổi mới về cơ chế chính sách khuyến khích, huy động doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề, tạo việc làm cho lao động nông thôn; gắn kết đào tạo nghề cho lao động nông thôn với việc làm, doanh nghiệp và thị trường lao động.  - Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả trong công tác quản lý về đào tạo nghề cho lao động nông thôn.  - Đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả trong phân bổ nguồn lực và các điều kiện đảm bảo cho hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn. | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn | 2021 |
| 4 | Đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho lực lượng lao động | Nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho lực lượng lao động (công nhân, người lao động, người nội trợ, người cao tuổi...) | - Rà soát quy định về đào tạo lại, đào tạo thường xuyên trong giáo dục nghề nghiệp. Xây dựng chính sách hỗ trợ đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho người lao động.  - Xây dựng các mô hình đào tạo, đào tạo lại nghề nghiệp cho người lao động trong các doanh nghiệp.  - Tăng cường kết nối giữa giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong tổ chức đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho người lao động.  - Kiểm tra, giám sát, đánh giá trong đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho người lao động. | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2022 |
| 5 | Phát triển kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên đáp ứng yêu cầu thị trường lao động; hỗ trợ học sinh, sinh viên lập nghiệp. | Trang bị cho học sinh, sinh viên hoàn thiện đầy đủ các kĩ năng thiết yếu nhằm đảm bảo cho sinh viên có thể học tập và rèn luyện tốt trong nhà trường và ứng dụng trong cuộc sống. Giúp học sinh, sinh viên có khả năng liên tục tự học theo chiều sâu, nâng tầm bản thân cả về thái độ và kỹ năng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và để trở thành người có giá trị, thành công bền vững trong tương lai và chủ động tìm kiếm việc làm hoặc khởi nghiệp, tự tạo việc làm. | - Khảo sát yêu cầu của thị trường đối với năng lực, phẩm chất, tay nghề, kỹ năng số của người lao động.  - Khảo sát, nghiên cứu một số mô hình và chính sách đào tạo, trang bị kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên; hỗ trợ học sinh, sinh viên lập nghiệp, khởi nghiệp trong nước và quốc tế;  - Thí điểm đào tạo, trang bị kỹ năng mềm, kỹ năng số cho học sinh, sinh viên và hỗ trợ học sinh, sinh viên lập nghiệp, khởi nghiệp bằng các mô hình theo nhu cầu và các vùng kinh tế xã hội;  - Xây dựng các chương trình cơ bản đào tạo, trang bị kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên;  - Ban hành cơ chế chính sách đào tạo, trang bị kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp, lập nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập. | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021-2025 |
| 6 | Đổi mới đào tạo ngoại ngữ cho người học trong các cơ sở GDNN | Đổi mới việc dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp, nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ của người học đáp ứng nhu cầu học tập, làm việc của người học sau khi tốt nghiệp góp phần tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế | - Nghiên cứu, xây dựng, hướng dẫn các chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo ngoại ngữ gắn với ngành, nghề đào tạo và theo yêu cầu chuẩn đầu ra của từng trình độ đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (ưu tiên các ngành, nghề trọng điểm quốc gia, khu vực, quốc tế).  - Nghiên cứu, đánh giá thực trạng dạy tích hợp ngoại ngữ trong một số môn học; dạy một số môn học bằng ngoại ngữ trong chương trình đào tạo.  - Xây dựng quy trình; mô hình; ngân hàng dữ liệu câu hỏi, đề thi kiểm tra, đánh giá dạy và học dạy và học ngoại ngữ tại các cơ sở GDNN; tổ chức thực hiện thí điểm mô hình và tổng kết đánh giá để nhân rộng mô hình.  - Đánh giá năng lực giảng dạy ngoại ngữ của toàn bộ đội ngũ nhà giáo giảng dạy ngoại ngữ tại các cơ sở GDNN; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trong nước và ngoài nước cho đội ngũ nhà giáo.  - Xây dựng và triển khai chương trình bồi dưỡng, tăng cường năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý.  - Thành lập trung tâm đào tạo ngoại ngữ cho đội ngũ nhà giáo dục nghề nghiệp tại 3 miền Bắc, Trung, Nam.  - Nghiên cứu xây dựng, hình thành hệ thống học liệu ngoại ngữ trực tuyến mở quốc gia bao gồm các hệ thống hỗ trợ dạy và học ngoại ngữ trực tuyến và trên máy tính cho hệ thống GDNN.  - Tăng cường trang thiết bị cần thiết đáp ứng được yêu cầu ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy và học ngoại ngữ.  - Xây dựng môi trường dạy và học ngoại ngữ trong giáo dục nghề nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo ngoại ngữ. | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021-2025 |
| 7 | Xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GDNN | Phát triển đội ngũ nhà giáo, người dạy tại doanh nghiệp, đội ngũ cán bộ quản lý GDNN đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển GDNN trong tình hình mới | - Khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở GDNN  - Hoàn thiện, đổi mới cơ chế, chính sách đối với đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý GDNN; người làm việc ở doanh nghiệp, công nhân lành nghề, kỹ thuật viên, kỹ sư trong doanh nghiệp, các nghệ nhân tham gia đào tạo tại cơ sở GDNN và doanh nghiệp.  - Hoàn thiện các chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ đối với nhà giáo, khung năng lực đối với cán bộ quản lý; xây dựng chuẩn đối với người dạy trong doanh nghiệp tham chiếu các chuẩn khu vực và quốc tế.  - Đầu tư và bổ sung chức năng cho Viện Khoa học GDNN trở thành trung tâm quốc gia về nghiên cứu, chuyển giao công nghệ và đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, cán bộ quản lý GDNN; mở rộng đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ chuyên ngành quản lý về GDNN.  - Xây dựng một số mô hình đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo GDNN  - Nâng cao hiệu quả hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.  - Xây dựng ngân hàng các chương trình và học liệu; tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, cán bộ quản lý, người dạy trong doanh nghiệp.  - Sửa đổi quy trình và phương pháp xác định kết quả kiểm định chất lượng cơ sở và chương trình đào tạo giáo dục nghề nghiệp.  - Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp. | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021-2025 |
| 8 | Phát triển nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và đổi mới sáng tạo trong giáo dục nghề nghiệp | Phát triển, nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học tại các cơ sở GDNN và chuyển giao công nghệ vào thực tế lao động sản xuất. | - Đánh giá thực trạng nhân lực làm công tác nghiên cứu khoa ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các doanh nghiệp; đề xuất giải pháp, cơ chế, chính sách thu hút đội ngũ chuyên gia, nhà quản lý có kinh nghiệm, các nhân lực từ các doanh nghiệp tham gia hoạt động khoa học công nghệ trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.  - Đánh giá thực trạng, đề xuất các giải pháp thúc đẩy sự tham gia của các nhà giáo, nhất là giảng viên trong các trường cao đẳng, các trường chất lượng cao vào hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và chuyển giao công nghệ.  - Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng nghiên cứu khoa học cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.  - Đầu tư, nâng cao năng lực cho Viện Khoa học giáo dục nghề nghiệp.  - Xây dựng phương án, cơ chế, chính sách, chuyển giao, ứng dụng khoa học công nghệ kỹ thuật tiên tiến; thương mại hóa các kết quả nghiên cứu.  - Xây dựng kế hoạch tham gia trao đổi kinh nghiệm quốc tế trong khuôn khổ các diễn đàn và hội nghị khoa học khu vực và thế giới; hợp tác hiệu quả với các tổ chức nghiên cứu trong các nước ASEAN.  - Phối hợp với các nước, hướng tới hình thành mạng lưới nghiên cứu nghiên cứu khoa học công nghệ trong giáo dục nghề nghiệp giữa các nước Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC). | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021-2025 |
| 9 | Chuyển đổi số và dạy học trực tuyến trong giáo dục nghề nghiệp | Triển khai các hoạt động giáo dục nghề nghiệp trên môi trường số giúp tăng cường hiệu quả công tác quản lý và mở rộng phương thức cũng như cơ hội tiếp cận giáo dục nghề nghiệp thông qua đổi mới nội dung, phương pháp dạy - học, kiểm tra, đánh giá tạo đột phá về chất lượng, tăng nhanh số lượng đào tạo góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế. | - Xây dựng hoàn thiện thế chế và cơ chế chính sách phục vụ chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp;  - Chỉnh sửa, cập nhật nội dung đào tạo các cấp trình độ giáo dục nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu của chuyển đổi số trong nền kinh tế và hội nhập quốc tế  - Thay đổi phương pháp dạy và học các cấp trình độ giáo dục nghề nghiệp:  - Phát triển hạ tầng, nền tảng, thiết bị và học liệu số;  - Phát triển nhà giáo số và học viên số:  - Quản lý và quản trị số - Nâng cao nhận thức về chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp - Đẩy mạnh hợp tác quốc tế. | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021 |
| 10 | Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 | Hình thành mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh hoạt với các loại hình cơ sở đa dạng, đủ quy mô, năng lực đào tạo nghề theo hướng ứng dụng, thực hành; cải thiện chất lượng đào tạo, hiệu quả đào tạo, góp phần nâng tầm kỹ năng lao động Việt Nam, nâng cao năng suất lao động. | - Phân tích, đánh giá thực trạng mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp  - Dự báo xu thế phát triển và xây dựng kịch bản phát triển  - Đánh giá về liên kết ngành, liên kết vùng; xác định yêu cầu của phát triển kinh tế - xã hội đối với lĩnh vực GDNN; những cơ hội và thách thức đối với quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN  - Xác định quan điểm, mục tiêu quy hoạch  - Phương án phát triển mạng lưới cơ sở GDNN  - Định hướng bố trí sử dụng đất cho phát triển mạng lưới cơ sở GDNN và các hoạt động bảo vệ môi trường, ứng phó với biến đổi khí hậu  - Danh mục dự án quan trọng quốc gia và thứ tự ưu tiên thực hiện  - Giải pháp, nguồn lực thực hiện quy hoạch | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021 |
| 11 | Thí điểm thành lập một số trung tâm vùng | Nâng cao chất lượng và hiệu quả của giáo dục nghề nghiệp; sử dụng hiệu quả nguồn lực phù hợp với đặc điểm và định hướng phát triển KT-XH, ở từng vùng | - Khảo sát, đánh giá thực trạng hoạt động GDNN ở các vùng kinh tế  - Đánh giá thực trạng gắn kết giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp giai đoạn 2016-2020 ở các vùng kinh tế  - Xây dựng tiêu chí lựa chọn cơ sở/địa phương/ngành, nghề để thí điểm thành lập trung tâm vùng; ưu tiên các vùng kinh tế trọng điểm, kinh tế động lực  - Xác định cơ chế tài chính, cơ chế hoạt động và các điều kiện đảm bảo hoạt động của Trung tâm;  - Xây dựng phương án tổ chức thực hiện và lộ trình triển khai hoạt động của trung tâm;  - Tổng kết, đánh giá kết quả thí điểm thành lập trung tâm Vùng | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021 |
| 12 | Đổi mới quản lý và kiểm định chất lượng GDNN | - Kiểm soát và bảo đảm chất lượng các loại hình đào tạo và chương trình đào đạo các trình độ giáo dục nghề nghiệp.  - Đánh giá phân tầng chất lượng chương trình đào tạo và cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Đánh giá, công nhận cơ sở giáo dục nghề nghiệp và chương trình đào tạo chất lượng cao.  - Nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, đánh giá các hoạt động giáo dục nghề nghiệp | -  Hỗ trợ xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng bên trong; ứng dụng công nghệ thông tin và số hóa hệ thống thông tin bảo đảm chất lượng của cơ sở giáo dục nghề nghiệp.  - Nâng cao năng lực thực hiện bảo đảm chất lượng cho đội ngũ cán bộ quản lý, nhà giáo GDNN.  -  Phát triển mạng lưới tổ chức kiểm định và  đội ngũ kiểm định viên.  - Đánh giá, kiểm soát các chương trình đào tạo nghề trực tuyến, các chương trình đào tạo ngắn hạn; đánh giá, công nhận trường chất lượng cao và chương trình đào tạo chất lượng cao.  - Nghiên cứu, xây dựng khung bảo đảm chất lượng nghề nghiệp quốc gia của một số ngành/lĩnh vực. Thí điểm thành lập hội đồng ngành, tổ chức đánh giá chất lượng một số chương trình đào tạo ngành, nghề đặc thù.  - Rà soát, hoàn thiện thể chế về hoạt động thanh tra, kiểm tra; đổi mới nội dung, phương pháp công tác thanh tra, kiểm tra về giáo dục nghề nghiệp.  - Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát, đánh giá các hoạt động về giáo dục nghề nghiệp. | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021-2025 |
| 13 | Xây dựng hệ thống giám sát, đánh giá các hoạt động thực hiện Chiến lược phát triển GDNN | Xây dựng được bộ tiêu chí, chỉ số cơ bản giám sát, đánh giá và các hoạt động giám sát đánh giá, nhằm thực hiện có hiệu quả các hoạt động trong chiến lược phát triển GDNN và các hoạt động GDNN nói chung | - Đánh giá thực trạng về các tiêu chí, chỉ số giám sát đánh giá có liên quan trong GDNN  - Xây dựng nguyên tắc, phương pháp, quy trình lựa chọn các tiêu chí, chỉ số giám sát, đánh giá  - Xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá (với các chỉ số đầu vào, quá trình, đầu ra) việc tổ chức hoạt động thực hiện chiến lược  - Xây dựng hệ thống đo lường các chỉ số giám sát, đánh giá  - Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá  - Triển khai các hoạt động giám sát, đánh giá ở các cấp độ trung ương (các bộ, ngành), địa phương, cơ sở GDNN  - Xây dựng cẩm nang giám sát, đánh giá | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2022 |
| 14 | Tăng cường hợp tác đối tác công tư trong GDNN | Huy động các nguồn lực của các cá nhân, tổ chức ở trong và ngoài nước đầu tư cho phát triển giáo dục nghề nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế. | - Hoàn thiện chính sách xã hội hóa về tăng cường huy động các nguồn lực của xã hội đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp.  - Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập tích cực, chủ động tìm kiếm hợp tác, đối tác công tư trong điều kiện và phạm vi năng lực của đơn vị mình.  - Thí điểm mô hình đầu tư công, quản trị tư trong GDNN | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021-2025 |

## II. CÁC CHƯƠNG TRÌNH, DỰ ÁN

| **TT** | **Tên Chương trình, dự án** | **Mục tiêu** | **Nội dung** | **Đơn vị chủ trì** | **Đơn vị phối hợp** | **Thời gian thực hiện** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **I. Các Dự án, Tiểu dự án, hoạt động thuộc vốn Chương trình mục tiêu quốc gia trong lĩnh vực Giáo dục nghề nghiệp** | | | | | | |
| 1 | Tiểu dự án “Phát triển giáo dục nghề nghiệp ở các địa phương vùng nghèo, vùng khó khăn” thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021-2025. | Hỗ trợ đầu tư tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị và các điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo cho một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở các địa phương vùng nghèo, vùng khó khăn nhằm phát triển giáo dục nghề nghiệp cả về quy mô và chất lượng đào tạo để nâng cao chất lượng, kỹ năng nghề cho người lao động, gắn kết giáo dục nghề nghiệp với việc làm bền vững, cải thiện sinh kế, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống của người nghèo, phòng ngừa, hạn chế người dân rơi vào tình trạng đói, nghèo, tái nghèo. | - Hoạt động 1: Hỗ trợ đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại vùng nghèo, vùng khó khăn  - Hoạt động 2: Xây dựng các chuẩn; phát triển chương trình, học liệu; phát triển nhà giáo và cán bộ quản lý phù hợp với đối tượng, trình độ phát triển kinh tế - xã hội tại vùng nghèo, vùng khó khăn  - Hoạt động 3: Điều tra, khảo sát, thống kê, dự báo nhu cầu học nghề; truyền thông, hướng nghiệp, hỗ trợ khởi nghiệp và tạo việc làm  - Hoạt động 4: Kiểm soát chất lượng đào tạo  Hoạt động 5: Phát triển mô hình gắn kết giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp | Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021-2025 |
| 2 | Tiểu dự án “Đào tạo nghề cho người lao động thuộc vùng nghèo, vùng khó khăn” thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021-2025. | Hỗ trợ người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ mới thoát nghèo học nghề gắn với tạo việc làm tăng thu nhập, cải thiện sinh kế và nâng cao chất lượng cuộc sống. | - Đặt hàng đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng cho người lao động.  - Đào tạo trình độ sơ cấp và các trình độ nghề nghiệp khác cho người lao động. | Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021-2025 |
| 3 | Tiểu dự án “Dự án phát triển giáo dục nghề nghiệp và giải quyết việc làm cho thanh niên vùng dân tộc thiểu số và miền núi” thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021- 2025. | - Mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục nghề nghiệp góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế, giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH vùng DTTS&MN.  - Hỗ trợ lao động là người dân tộc thiểu số tiếp cận thuận lợi với thông tin thị trường lao động, dịch vụ hỗ trợ tìm kiếm, kết nối việc làm; Hỗ trợ thanh niên dân tộc thiểu số sau khi tốt nghiệp các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp tìm kiếm được việc làm phù hợp với khả năng, nguyện vọng. | - Hoạt động 01: Xây dựng các mô hình đào tạo nghề, đặt hàng đào tạo nghề phù hợp với điều kiện tự nhiên và tập quán của vùng đồng bào DTTS và miền núi gắn với giải quyết việc làm và hiệu quả việc làm sau đào tạo  - Hoạt động 02: Hỗ trợ đào tạo nghề  + Đào tạo mới;  + Đào tạo cập nhật, nâng cao kiến thức kỹ năng; đào tạo, nâng cao năng lực và dịch vụ cho người lao động khởi sự kinh doanh, khởi nghiệp;  + Đào tạo nhằm chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động; đào tạo để đi làm việc theo hợp đồng có thời hạn ở nước ngoài;  + Đào tạo nghề nghiệp tại doanh nghiệp...; đào tạo nghề nhằm phát triển thị trường dược liệu quý. | Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021-2025 |
| 4 | Nội dung thành phần “Đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho lao động nông thôn” thuộc nội dung thành phần 09 về “Tiếp tục nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn, gắn với nhu cầu của thị trường, HTX và doanh nghiệp, thúc đẩy chuyển dịch lao động nông nghiệp sang công nghiệp, dịch vụ nông thôn” trong Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới. | - Xây dựng mô hình, tập trung đào tạo nghề cho khoảng 05 triệu LĐNT (mỗi năm đào tạo nghề cho khoảng 01 triệu LĐNT).  - Có từ 80% người lao động có việc làm mới hoặc tiếp tục làm nghề cũ nhưng có năng suất, thu nhập cao hơn sau khi học nghề.  - Tăng số lượng, nâng cao chất lượng cho người LĐNT tham gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài góp phần tạo việc làm, tăng thu nhập, giảm nghèo và phát triển kinh tế địa phương. Hỗ trợ đào tạo, làm các thủ tục xuất cảnh, nâng cao năng lực và tư vấn cho khoảng 6.000 lao động, trong đó có khoảng 5.000 lao động xuất cảnh (chiếm 83% số lượng được hỗ trợ) đi làm việc ở nước ngoài; 2.000 lượt lao động được vay vốn để đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.  - Hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao dộng; Hỗ trợ LĐNT tiếp cận thuận lợi với thông tin thị trường lao động, dịch vụ hỗ trợ tìm kiếm, kết nối việc làm thành công. | - Hoạt động 01: Xây dựng các mô hình đào tạo nghề, đặt hàng đào tạo nghề chất lượng cao gắn với giải quyết việc làm sau đào tạo cho một số ngành, nghề mũi nhọn, trọng điểm.  - Hoạt động 02: Hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn  - Hoạt động 3: Tăng cường các điều kiện đảm bảo cho hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn đáp ứng yêu cầu đào tạo  - Hoạt động 04: hỗ trợ lao động nông thôn học nghề, học ngoại ngữ để đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng  - Hoạt động 05: Hỗ trợ phát triển thị trường lao động khu vực nông thôn; Hỗ trợ lao động nông thôn tìm kiếm, kết nối việc làm thành công  - Hoạt động 06: Tuyên truyền tư vấn khởi nghiệp, học nghề, việc làm và các dịch vụ hỗ trợ việc làm, đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài cho người lao động. Giám sát đánh giá. | Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021-2025 |
| **II. Các Dự án, Chương trình trong kế hoạch đầu tư công giai đoạn 2021-2025 trong lĩnh vực Giáo dục nghề nghiệp** | | | | | | |
| 1 | Chương trình đầu tư công "Đầu tư đồng bộ cơ sở vật chất, thiết bị và điều kiện đảm bảo chất lượng cho các cơ sở GDNN chất lượng cao, tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4 và G20". | Hình thành mạng lưới các cơ sở GDNN chất lượng cao để đào tạo, cung cấp cho thị trường nguồn lao động chất lượng cao. Ưu tiên đào tạo các ngành, nghề mới phục vụ phát triển nguồn nhân lực, chuyển đổi nghề nghiệp có kỹ năng phù hợp, có thể tiếp thu, làm chủ và khai thác vận hành hiệu quả những tiến bộ công nghệ của Cách mạng công nghiệp thứ 4 và các ngành, nghề phục vụ nông nghiệp công nghệ cao trong một số nhóm, lĩnh vực đào tạo như: Công nghệ thông tin - chuyển đổi số; Vật lý; Sinh học; Dịch vụ; Nông, lâm nghiệp và thuỷ sản; Sản xuất và chế biến... | - Xây dựng và lắp đặt cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo cho khoảng 43 trường cao đẳng có năng lực đào tạo tốt với quy mô đào tạo khoảng 3.000 sinh viên  - Thiết lập hạ tầng công nghệ thông tin dùng chung tại các trường nhằm ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong trường học, hướng tới trường học thông minh (như: ứng dụng công nghệ thông tin, số hóa trong công tác quản lý, giảng dạy và học tập (bao gồm cơ sở dữ liệu, chương trình đào tạo); phát triển hệ thống hỗ trợ dạy và học từ xa…) | Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội | Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan | 2021-2025 |

**PHỤ LỤC**

# Phụ lục I: ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC DẠY NGHỀ THỜI KỲ 2011-2020

**A. Bối cảnh**

**I. Giai đoạn 2011-2015**

Sau khủng hoảng tài chính - kinh tế toàn cầu, thế giới bước vào một giai đoạn phát triển mới, tương quan sức mạnh của các nền kinh tế và cục diện phát triển toàn cầu thay đổi với sự xuất hiện những liên kết mới. Vị thế của Châu Á trong nền kinh tế thế giới tăng lên. Quá trình tái cấu trúc các nền kinh tế và điều chỉnh các thể chế tài chính toàn cầu diễn ra mạnh mẽ, gắn với những bước tiến mới về khoa học, công nghệ và sử dụng tiết kiệm năng lượng, tài nguyên. Toàn cầu hóa kinh tế phát triển về quy mô, mức độ và hình thức biểu hiện với những tác động tích cực và tiêu cực, cơ hội và thách thức đan xen phức tạp. Quá trình quốc tế hoá sản xuất và phân công lao động diễn ra ngày càng sâu rộng. Việc tham gia vào mạng lưới sản xuất và chuỗi giá trị toàn cầu đã trở thành yêu cầu đối với các nền kinh tế. Sự phụ thuộc lẫn nhau, hội nhập, cạnh tranh và hợp tác giữa các nước ngày càng trở thành phổ biến. Kinh tế tri thức phát triển, do đó con người và tri thức càng trở thành nhân tố quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia.

Năm 2015, Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) được thành lập nhằm mục đích tạo dựng một thị trường và cơ sở sản xuất thống nhất cho các quốc gia thành viên ASEAN, thúc đẩy dòng luân chuyển tự do của hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, lao động có kỹ năng trong ASEAN. Mục tiêu của AEC là thúc đẩy phát triển kinh tế một cách công bằng, thiết lập khu vực kinh tế có năng lực cạnh tranh cao mà nhờ đó, ASEAN có thể hội nhập đầy đủ vào nền kinh tế toàn cầu. Nguồn nhân lực Việt Nam đang được đánh giá còn yếu hơn các nước khác trong khu vực ASEAN, nên cần nhiều giải pháp hơn nữa để phát triển và có thể cạnh tranh sòng phẳng với các quốc gia trong khu vực ASEAN.

Ở trong nước, giai đoạn 2011-2015 là giai đoạn nước ta vừa thoát ra khỏi cuộc khủng hoảng tài chính, suy thoái kinh tế toàn cầu, kinh tế đang dần được phục hồi và duy trì mức tăng trưởng khá, tốc độ tăng trưởng bình quân ước đạt 5,82%, đời sống nhân dân tiếp tục được cải thiện, tỷ lệ hộ nghèo giảm nhanh, phát huy dân chủ có tiến bộ, khối đại đoàn kết toàn dân tộc tiếp tục được củng cố. Chính trị, xã hội ổn định, quốc phòng, an ninh được giữ vững, quan hệ đối ngoại được mở rộng, vị thế, uy tín của nước ta trên trường quốc tế tiếp tục nâng cao. Mặc dù vậy, do những diễn biến phức tạp của tình hình thế giới và trong nước nền kinh tế phát triển chưa bền vững, chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế còn thấp, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa còn chậm, chế độ phân phối chưa thật hợp lý, phân hóa giàu nghèo tăng lên. Thể chế kinh tế thị trường, chất lượng nguồn nhân lực, kết cấu hạ tầng vẫn là những điểm yếu cản trở sự phát triển.

Dân số năm 2015 khoảng 91,7 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 54,61 triệu người, chiếm 59,5% và là nước đứng thứ ba trong Cộng đồng ASEAN về quy mô lực lượng lao động.

Xuất phát điểm là một nước nông nghiệp, nghèo, chủ yếu là lao động nông thôn nên chất lượng lao động thấp, đa số là lao động không có tay nghề, thiếu hụt lao động có kỹ năng cao, chưa đáp ứng được nhu cầu của TTLĐ và hội nhập[[46]](#footnote-46).

Công tác dạy nghề được phục hồi và đã có những bước phát triển mới, mạng lưới CSDN phát triển nhanh. Tuy nhiên, dạy nghề vẫn còn tồn tại điểm yếu mang tính hệ thống như: đào tạo chủ yếu vẫn theo hướng cung; chất lượng dạy nghề còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu TTLĐ. Theo đánh giá của Ngân hàng thế giới (WB), chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đạt 3,79/10 – Xếp thứ 11 trong 12 nước ở Châu Á được tham gia xếp hạng. Chưa có các trường có năng lực đào tạo chất lượng cao tiếp cận trình độ tiên tiến của khu vực, thế giới và chuẩn quốc gia.

Phát triển dạy nghề thực hiện trong bối cảnh có sự thay đổi cả trong tổng thể chủ trương chung của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, cùng những thay đổi luật pháp liên quan. Hệ thống dạy nghề được điều chỉnh đồng thời bởi cả hai Luật Giáo dục và Luật Dạy nghề, đến năm 2015 là Luật GDNN với quy định cao đẳng không thuộc giáo dục đại học mà là một trình độ của GDNN, chỉ có trình độ trung cấp mà không còn trung cấp nghề và trung cấp chuyên nghiệp.

**II. Giai đoạn 2016-2020**

Trong tiến trình hội nhập khu vực và thế giới Việt Nam có nhiều cơ hội hơn để phát triển GDNN và giải quyết việc làm:

- Đến năm 2015 ASEAN đã có những thỏa thuận công nhận lẫn nhau trong 8 lĩnh vực ngành nghề, gồm: Dịch vụ kỹ thuật, Điều dưỡng, Kiến trúc, Khảo sát, Y khoa, Nha khoa, Kế toán và Du lịch. Theo các thỏa thuận, nhân lực có kỹ năng cao, được đào tạo chuyên môn hoặc có trình độ từ đại học trở lên (trừ Du Lịch bao gồm trình độ trung bình và thấp hơn), có cơ hội di chuyển tự do hơn[[47]](#footnote-47).

- Người học có nhiều cơ hội hơn trong học tập, tiếp cận với các chương trình đào tạo tiên tiến của nước ngoài và dễ dàng hơn trong việc tìm kiếm việc làm sau quá trình học tập trong TTLĐ rộng lớn của khu vực ASEAN. Văn bằng trình độ của người lao động có thể được công nhận ở các nước trong khu vực thông qua Khung Tham chiếu Trình độ ASEAN (AQRF).

- Việt Nam trở thành điểm đến của dòng chảy đầu tư quốc tế, giúp tăng những dự án đầu tư mang tính tiên phong về công nghệ hoặc quy mô lớn giúp thu hẹp khoảng cách về năng suất lao động, tăng vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài, cùng với nâng cao trình độ quản lý, đào tạo nguồn nhân lực, góp phần tạo ra nhiều việc làm mới cho người lao động.

- Năng suất lao động của Việt Nam tăng lên giúp cho nền kinh tế giảm khoảng cách so với nền kinh tế khác trong khu vực và trên thế giới.

Bên cạnh những thuận lợi và cơ hội, Việt Nam cũng gặp nhiều khó khăn, thách thức đối với hệ thống GDNN:

- *Di chuyển lao động* tạo nên môi trường hợp tác, cạnh tranh gay gắt trong khi mức độ sẵn sàng cung ứng nguồn lao động có kỹ năng của GDNN Việt Nam còn hạn chế. Cạnh tranh giữa nước ta với các nước trên thế giới trong việc cung cấp nguồn lao động chất lượng cao ngày càng tăng đòi hỏi chất lượng GDNN phải được cải thiện đáng kể theo hướng tiếp cận được các chuẩn của khu vực và thế giới nhằm tăng cường khả năng công nhận văn bằng chứng chỉ giữa Việt Nam và các nước khác.

- Khả năng thích ứng với thay đổi, kỹ năng thực hành và ý thức, tác phong làm việc cũng là những thách thức không nhỏ đối với lao động Việt Nam.

- *Cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao* diễn ra mạnh mẽ trên bình diện thế giới, khu vực và quốc gia. Việc mở ra khả năng di chuyển lao động giữa các nước đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng nghề cao, có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế với những tiêu chuẩn, tiêu chí do TTLĐ xác định. Theo các chuyên gia Ngân hàng Thế giới (WB), sự chuẩn bị kiến thức, kỹ năng; thái độ và tâm lý để sẵn sàng di chuyển sang làm việc tại các nước ASEAN của lao động Việt Nam là chưa cao.

- *Năng suất lao động của Việt Nam còn thấp*. Khoa học, công nghệ chưa thực sự trở thành động lực để nâng cao NSLĐ, năng lực cạnh tranh, thúc đẩy phát triển KT-XH. Chưa có giải pháp đủ mạnh để khuyến khích doanh nghiệp và thu hút đầu tư tư nhân cho nghiên cứu, đổi mới và ứng dụng khoa học, công nghệ.

- *Chất lượng việc làm còn thấp*, chuyển dịch cơ cấu lao động còn chậm, lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng cao; chất lượng lao động thấp, tỷ lệ lao động qua đào tạo chung 51,6%, trong đó qua đào tạo từ 3 tháng trở lên (có bằng cấp chứng chỉ) mới đạt khoảng 21,9%.

- *TTLĐ* trong nước và thế giới đòi hỏi người lao động phải đạt được chuẩn nghề nghiệp, nhưng hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia đang xây dựng và bước đầu hướng tới chuẩn khu vực và thế giới.

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư trên thế giới phát triển với tốc độ nhanh và có bước nhảy vọt. Với việc sử dụng ngày càng nhiều kỹ thuật, công nghệ mới, tiên tiến, hiện đại, nhiều ngành nghề mới sẽ ra đời, đòi hỏi dạy nghề phải thường xuyên bổ sung, cập nhật, hoàn thiện các chương trình dạy nghề hoặc xây dựng các chương trình dạy nghề mới để đào tạo đội ngũ lao động kỹ thuật trực tiếp làm việc với công nghệ mới.

- Đại dịch Covid-19 diễn ra từ cuối năm 2019 với các diễn biến phức tạp khó lường làm ảnh hưởng xấu đến sự phát triển GDNN nói riêng và mọi mặt đời sống kinh tế, xã hội nói chung.

**B. THỰC TRẠNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP GIAI ĐOẠN 2011-2015**

**1. Công tác chỉ đạo điều hành**

- Giáo dục nghề nghiệp luôn nhận được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, Đảng và Nhà nước luôn coi “giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu” và phát triển nguồn nhân lực, nâng cao năng suất lao động luôn là một trong những yếu tố quan trọng nhất để phát triển kinh tế - xã hội. Điều này được thể hiện rõ thông qua: Kết luận 10 - KL/TW tại hội nghị lần thứ 3 Ban chấp hành trung ương khóa XI ngày 18/10/2011; Nghị quyết 15/NQ/TW ngày 01/6/2012; Chỉ thị số 19-CT/TW ngày 15/11/2012 của Ban Bí thư Trung ương Đảng; Chỉ thị số 37- CT/TW ngày 06/6/2014 của Ban Bí thư Trung ương Đảng; Nghị quyết số 29 – NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành trung ương Đảng khóa XI.

- Tại kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XIII Luật Giáo dục nghề nghiệp được Quốc hội thông qua ngày 27/11/2014 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2015. Với sự ra đời của Luật Giáo dục nghề nghiệp hệ thống giáo dục quốc dân của Việt Nam đã có sự thay đổi lớn, đã hình thành được hệ thống giáo dục nghề nghiệp trong hệ thống giáo dục quốc dân với nhiều nội dung tiếp cận với trình độ GDNN tiên tiến của thế giới.

- Lần đầu tiên hệ thống giáo dục nghề nghiệp có chiến lược phát triển riêng (Ngày 29/05/2012 Chính phủ ban hành Quyết định số 630/QĐ - TTg về việc phê duyệt Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011 - 2020). Chiến lược phát triển dạy nghề đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội triển khai Chương trình hành động thực hiện Chiến lược thông qua việc thực hiện 2 nhóm nội dung là: Xây dựng Luật và các văn bản pháp luật; xây dựng và thực hiện các đề án, dự án, chương trình[[48]](#footnote-48).

Như vậy, có thể nói phát triển dạy nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm tăng lợi thế cạnh tranh trên trường quốc tế luôn là vấn đề được Đảng, Nhà nước và Chính phủ quan tâm, có những hướng chỉ đạo thích hợp nhằm phát triển hệ thống Dạy nghề. Công tác phát triển dạy nghề được lồng ghép thực hiện thông qua nhiều đề án, dự án trong suốt một thập kỷ, trong đó Chiến lược Phát triển dạy nghề thời kỳ 2011 – 2020 đóng vai trò làm định hướng thống nhất chung cho công cuộc Phát triển dạy nghề của đất nước

**2. Công tác hoàn thiện thể chế pháp luật**

Để hoàn thiện thể chế pháp luật phát triển dạy nghề (nay là GDNN) trong giai đoạn 2011 - 2020 Bộ LĐTBXH đã tham mưu, phối hợp, trình ban hành tương đối đầy đủ các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành Luật Dạy nghề, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Bộ luật Lao động, Luật Việc làm và các Luật khác có liên quan; ban hành Chiến lược phát triển dạy nghề và nhiều chương trình, đề án như đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn, đề án đào tạo nghề cho bộ đội xuất ngũ, đề án phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2020...; nhiều cơ chế, chính sách cho các nhóm đối tượng người học, người dạy, cơ sở dạy nghề... được ban hành phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

Thực hiện Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện, đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, Luật Giáo dục nghề nghiệp đã được Quốc hội khóa XIII thông qua tại Kỳ họp thứ 8 ngày 27 tháng 11 năm 2014 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 07 năm 2015. Luật GDNN ra đời đã hình thành được hệ thống GDNN trong hệ thống giáo dục quốc dân, trong đó có quy định 3 cấp trình độ đào tạo là sơ cấp, trung cấp và cao đẳng, nhằm đáp ứng yêu cầu về cơ cấu nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế trong giai đoạn mới. Nhiều nội dung mới, mang tính đột phá, tiếp cận với GDNN của các nước tiên tiến trên thế giới đã được quy định trong Luật GDNN:

+ Cấu trúc lại hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam, làm thay đổi toàn diện hệ thống giáo dục. Theo đó, GDNN gồm có 3 trình độ đào tạo: Sơ cấp, trung cấp và cao đẳng;

+ Đổi mới về tổ chức, quản lý đào tạo;

+ Đổi mới chính sách cho nhà giáo và người học;

+ Đổi mới chính sách cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp;

+ Nâng cao tính tự chủ của cơ sở giáo dục nghề nghiệp;

- Khung trình độ quốc gia được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Giáo dục và Đào tạo phối hợp với các Bộ, ngành, cơ quan, đơn vị có liên quan nghiên cứu, xây dựng và trình Thủ tướng phê duyệt (Quyết định 1982/QĐ - TTg ngày 18/10/2016). Khung trình độ quốc gia Việt Nam (VQF) bao gồm 8 bậc: Sơ cấp (ba bậc), trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sỹ, tiến sỹ với 2 cấu phần chính thống nhất với nhau là giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học. Trong đó, ba bậc 6, 7, 8 (đại học, thạc sĩ, tiến sĩ) thuộc giáo dục đại học do Bộ Giáo dục và Đào tạo chủ trì, năm bậc còn lại thuộc giáo dục nghề nghiệp do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì (cao đẳng, trung cấp, chứng chỉ 1, 2,3). Mỗi bậc trình độ được mô tả rõ ràng và liên kết với nhau theo chuẩn đầu ra về kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm. Chính vì vậy, hệ thống trình độ sẽ bảo đảm tính liên thông giữa các bậc, tạo điều kiện công nhận trình độ và học tập suốt đời; khung trình độ quốc gia đã tham khảo Khung Tham chiếu trình độ ASEAN (AQRF), Khung trình độ Châu Âu (EQF), do đó sẽ tạo điều kiện cho việc công nhận lẫn nhau về trình độ giữa Việt Nam và các nước ASEAN khi Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC).

Việc phê duyệt Khung trình độ quốc gia là một dấu mốc quan trọng để tham chiếu bằng cấp của Việt Nam với các nước ASEAN thông qua khung tham chiếu trình độ (AQRF), tăng cường hội nhập trong lĩnh vực chất lượng cao.

- Từ năm 2017, theo phân công của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thống nhất quản lý về GDNN và nhận bàn giao quản lý hệ thống các trường cao đẳng, trường trung cấp từ Bộ Giáo dục và Đào tạo. Để triển khai thực hiện luật Giáo dục nghề nghiệp, tính đến hết năm 2020, đã ban hành 104 văn bản quy phạm pháp luật trong lĩnh vực GDNN (06 nghị định, 01 chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ, 08 quyết định của Thủ tướng Chính phủ, 85 Thông tư và 04 Thông tư liên tịch) với các chính sách đổi mới tổ chức, hoạt động đào tạo, cơ chế chính sách ưu tiên cho nhà giáo, ưu tiên cho người học... Các văn bản được ban hành kịp thời đã đủ cơ sở pháp lý để Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan quản lý các cấp thực hiện chức năng quản lý nhà nước, các cơ sở tổ chức các hoạt động đào tạo; đủ căn cứ để Bộ LĐTBXH, cơ quan quản lý các cấp tổ chức thực hiện quản lý mục tiêu, chương trình, kế hoạch, chất lượng đào tạo....

Các chương trình hành động, chương trình mục tiêu, nội dung kế hoạch được cụ thể hóa từ Luật GDNN đã được các Bộ, ngành và địa phương triển khai có hiệu quả đem lại lợi ích thực sự cho người học và ngày càng khẳng định được vị trí, vai trò của công tác đào tạo nghề nghiệp đáp ứng nguồn nhân lực phục vụ quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

**3. Cơ chế, chính sách và tổ chức bộ máy**

**3.1. Cơ chế, chính sách**

\* Chính sách cho người học

Nhiều cơ chế, chính sách cho nhà giáo, người học nghề, doanh nghiệp đã được ban hành (như phụ cấp thâm niên, quy định chức danh gắn với tiền lương, phụ cấp đặc thù, phụ cấp dạy các nghề nặng nhọc độc hại, nguy hiểm, chính sách kéo dài thời gian làm việc,quy định về quản lý, sử dụng nhà giáo, quy định về chuẩn nhà giáo dạy nghề và các chính sách đãi ngộ, thu hút,chính sách tôn vinh đối với nhà giáo…; chính sách miễn giảm học phí, chính sách tín dụng, chính sách việc làm, chính sách hỗ trợ người học nghề thuộc các đối tượng yếu thế; chính sách thu hút sự tham gia của các doanh nghiệp vào hệ thống phát triển GDNN… );

\* Công tác phân luồng

Để chuẩn bị nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước công tác phân luồng giáo dục đã được Đảng và Nhà nước quan tâm. Chủ trương phân luồng và đào tạo liên thông trong giáo dục đã được khẳng định ngay từ Hội nghị Trung ương 2 khóa VIII; Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ X[[49]](#footnote-49); Hội nghị TW 6 (khóa XI)[[50]](#footnote-50); Chỉ thị số10-CT/TW của Bộ Chính trị[[51]](#footnote-51)....Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã xác định một trong những mục tiêu, nhiệm vụ của giáo dục phổ thông là: “Bảo đảm cho học sinh có trình độ trung học cơ sở (hết lớp 9) có tri thức phổ thông nền tảng, đáp ứng yêu cầu phân luồng mạnh sau trung học cơ sở...; Đẩy mạnh phân luồng sau trung học cơ sở; định hướng nghề nghiệp ở trung học phổ thông.”[[52]](#footnote-52)

Khi Luật GDNN chính thức có hiệu lực ngày 1/7/2015 sau giáo dục trung học cơ sở (THCS), hệ thống giáo dục quốc dân được phân thành 2 luồng: Luồng trung học phổ thông và luồng giáo dục nghề nghiệp. Bên cạnh hệ thống giáo dục chính quy còn có giáo dục thường xuyên. Như vậy, sau khi tốt nghiệp giáo dục THCS học sinh có thể đi vào 4 luồng: Học tiếp lên THPT, học bổ túc THPT, học nghề trung cấp, hoặc tham gia vào thị trường lao động.

Thực hiện Chỉ thị số 10-CT/TW ngày 05/12/2011 của Bộ Chính trị về việc tăng cường phân luồng học sinh sau trung học cơ sở vào học nghề, trong đó mục tiêu: phấn đấu có ít nhất 30% học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở đi học nghề vào năm 2020. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã triển khai thực hiện các nội dung:

- Tăng cường công tác tuyên truyền để người dân, toàn xã hội thấy rõ được vai trò, vị trí của giáo dục nghề nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế đất nước[[53]](#footnote-53);

- Đề xuất với Chính phủ phương án mở rộng tuyển sinh trình độ cao đẳng với đối tượng học sinh tốt nghiệp THCS; tổ chức đào tạo liên thông từ trung cấp lên cao đẳng với đối tượng học sinh tốt nghiệp THCS; thí điểm chương trình đào tạo 9+. Tức là, học sinh học hết lớp 9 có quyền lựa chọn học các lớp dạy nghề ngắn hạn hoặc học chương trình 9+2, 9+3, 9+4, 9+5 theo quy định tám bậc trình độ quốc gia. “Với các mô hình đào tạo linh hoạt, sau tốt nghiệp người học có thể nhận bằng trung cấp, cao đẳng nghề. Khi đi làm, họ có thể học tiếp đại học (nếu cần).

- Đào tạo, bồi dưỡng cho 800 cán bộ phụ trách công tác tư vấn, hướng nghiệp cho học sinh, sinh viên; Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng mềm cho 600 giáo viên, cán bộ quản lý, cán bộ làm công tác học sinh, sinh viên;[[54]](#footnote-54)

- Phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông giai đoạn 2018-2025” kèm theo Quyết định số 522/QĐ-TTg ngày 14/5/2018 của Thủ tướng Chính phủ;

Nhờ vậy, công tác phân luồng học sinh sau THCS đã đạt được những kết quả nhất định, từng bước góp phần điều chỉnh cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực. Kết quả tuyển sinh tốt nghiệp THCS vào học trình độ trung cấp trong các năm gần đây có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, số lượng học sinh sau tốt nghiệp THCS vào học tại các cơ sở GDNN còn ít, trung bình hàng năm nước ta có khoảng 1,2 triệu học sinh tốt nghiệp THCS và được phân luồng theo 4 hướng trên nhưng số lượng học sinh học tiếp lên THPT chiếm trên 70%, học bổ túc THPT chiếm 9%, học trung cấp nghề chiếm khoảng 10% và tham gia vào thị trường lao động khoảng 9%, vì vậy so với mục tiêu đặt ra là có ít nhất 30% học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở đi học nghề vào năm 2020 theo Chỉ thị số 10-CT/TW ngày 05/12/2011 của Bộ Chính trị là rất khó đạt được. Hơn nữa có khoảng 9% số học sinh này không qua đào tạo nghề mà trực tiếp tham gia vào thị trường lao động làm ảnh hướng đến chất lượng và cơ cấu lao động, đồng thời nó cũng chứng tỏ công tác giáo dục định hướng, phân luồng học sinh vẫn còn một số hạn chế, ngoài việc thực hiện triển khai muộn (năm 2018 mới ban hành đề án).

Thêm vào đó, công tác định hướng, phân luồng học sinh cũng chưa được triển khai đồng bộ, nhất quán trong cả nước. Thực tế nghiên cứu tại các trường trung học cơ sở cho thấy số tiết hướng nghiệp còn ít, và chưa có giáo viên chuyên trách cho hoạt động này nên các thầy cô cũng chỉ định hướng chung chung cho học trò; Tâm lý bằng cấp “trọng thày hơn trọng thợ” trong xã hội vẫn còn nặng nề. Chưa có Hệ thống thông tin về nghề nghiệp, thị trường lao động và dự báo nguồn nhân lực của các ngành nghề trong hiện tại và tương lai, giúp học sinh và phụ huynh có cơ sở lựa chọn nghề nghiệp.

Chương trình 9+ chưa thống nhất được với Bộ GDĐT về khối lượng kiến thức cần phải hoàn thành chương trình trung học phổ thông để có thể tiếp tục học ở bậc cao hơn.

\* Xây dựng cơ chế tự chủ của cơ sở GDNN

*- Giai đoạn 2011 - 2015:* Quá trình triển khai thực hiện cơ chế tự chủ theo quy định tại Nghị định số 43/2006/NĐ-CP cho thấy, các đơn vị đã chủ động hơn trong việc thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy quản lý và sử dụng kinh phí; công tác quản lý trong nội bộ được tăng cường, các nguồn lực đã được sử dụng hiệu quả hơn, thúc đẩy phát triển hoạt động sự nghiệp, khai thác nguồn thu để tăng thu, tiết kiệm chi góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động dạy nghề…

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, các cơ sở đào tạo, giáo dục dạy nghề thực hiện tự chủ theo Nghị định số 43/2006/NĐ - CP vẫn gặp phải một số khó khăn, hạn chế như: Chưa có tiêu chí cụ thể về đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao, chưa có hệ thống đánh giá kết quả hoạt động theo kết quả đầu ra; Các trường đều thuộc và trực thuộc một cơ quan chủ quản nên việc quyết định biên chế, xếp bậc lương và trả lương cho cán bộ, giảng viên, viên chức toàn trường còn phụ thuộc vào cơ quan chủ quản.

Mặt khác, việc áp dụng khung học phí chung cho tất cả các cơ sở dạy nghề công lập đang tạo ra sự bất bình đẳng giữa các trường tự chủ hoàn toàn và tự chủ một phần. Vì vậy, hàng năm chênh lệch thu - chi cho một suất đào tạo của các trường thường là âm nếu tính theo quy định tại Nghị định 49/2010/NĐ-CP; với điều kiện là quy mô tuyển sinh không đổi, đội ngũ cán bộ, viên chức ổn định; chưa tính đến các yếu tố lạm phát và thay đổi chính sách.

Hệ quả là kinh phí cho đầu tư hạn chế, nhỏ lẻ, dàn trải, chưa thực sự nâng cao chất lượng đào tạo một cách thỏa đáng theo yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Ngoài ra, các trường chưa được hạch toán đầy đủ chi phí vào giá của sản phẩm đào tạo. Học phí đưa ra thấp hơn chi phí cần thiết cung cấp dịch vụ, dẫn đến Nhà nước hỗ trợ qua giá đối với tất cả các đối tượng sử dụng dịch vụ sự nghiệp công, không phân biệt đối tượng giàu, nghèo, có mức thu nhập khác nhau.

*- Giai đoạn 2016 - 2020*: Công tác tự chủ của các cơ sở GDNN thực hiện theo Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/2/2015 quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị định số 48/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 về quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục Nghề nghiệp... Đối tượng giao quyền tự chủ tài chính là các cơ sở GDNN công lập được chia thành 3 loại: Đơn vị có nguồn thu sự nghiệp tự bảo đảm toàn bộ chi phí cho hoạt động thường xuyên; Đơn vị có nguồn thu sự nghiệp tự bảo đảm được một phần chi phí cho hoạt động thường xuyên; Đơn vị có nguồn thu sự nghiệp thấp hoặc được hỗ trợ 100% chi phí cho hoạt động thường xuyên.

Ngay sau Nghị định 16/2015/NĐ-CP ra đời Chính phủ đã có Quyết định 695/2015-QĐ-TTg (ngày 21/5/2015) thông qua kế hoạch triển khai thực hiện, trong đó yêu cầu đặt ra trong quý III/2015 các bộ, ngành, cơ quan liên quan cần trình Chính phủ ban hành các quy định cụ thể hóa Nghị định 16/2015/NĐ-CP.

Để hoàn thiện cơ chế, chính sách tự chủ trong cơ sở GDNN Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã trình Chính phủ cho phép 3 trường thực hiện thí điểm cơ chế tự chủ là Cao đẳng Kỹ nghệ 2 Thành phố Hồ Chí Minh, Cao đẳng Lilama 2 Đồng Nai và Cao đẳng nghề Quy Nhơn (Bình Định). Sau 1 thời gian thí điểm, các trường này có sự tăng trưởng mạnh về số lượng và chất lượng; đầu tư cơ sở vật chất được cải thiện, số lượng doanh nghiệp tìm đến hợp tác nhiều hơn; cơ cấu tổ chức của của các trường được sắp xếp theo hướng tinh giản, đặc biệt cắt giảm tối đa bộ phận gián tiếp; sử dụng các nguồn lực tài chính một cách có hiệu quả phát triển các nguồn thu, từng bước cải thiện thu nhập của cán bộ giáo viên; chủ động xây dựng và quyết định chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và người sử dụng lao động.

Từ kết quả thí điểm tự chủ của 3 cơ sở GDNN nói trên cho thấy: Tự chủ là động lực cho cơ sở GDNN đổi mới, thích ứng với thị trường lao động, việc làm. Đặc biệt, cơ cấu việc làm và nghề nghiệp tại Việt Nam nằm ở các ngành sản xuất, dịch vụ có giá trị gia tăng thấp, trong đó có tới 76% lao động làm việc tại các hộ nông nghiệp, hộ kinh doanh hay là lao động không hợp đồng. Điều này cho thấy, lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp (GDNN) có vai trò quan trọng trong chuyển dịch cơ cấu ngành nghề. Việc tự chủ gắn với quá trình rà soát, quy hoạch lại trường nghề tại các địa phương chính là giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Tuy nhiên công tác tự chủ của các cơ sở GDNN diễn ra chậm.

**3.2. Về tổ chức bộ máy**

Thực hiện Nghị quyết phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 8/2016 (số 76/NQ-CP ngày 03/9/2016), Nghị định số 15/2019/NĐ-CP ngày 01/02/2019 quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Giáo dục nghề nghiệp, đến nay, bộ máy quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp được kiện toàn từ trung ương tới địa phương với trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp được phân định rõ (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp), đã tạo hệ thống thể chế đồng bộ, thống nhất, xuyên suốt công tác quản lý, chỉ đạo và tổ chức thực hiện từ trung ương tới địa phương; phát huy được tính chủ động, sáng tạo của các Bộ, ngành, địa phương trong việc thực thi quyền hạn và trách nhiệm được giao trong quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn. Từng bước tách được quản lý nhà nước với quản trị của các đơn vị sự nghiệp; bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm xã hội của các đơn vị sự nghiệp trong các lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.

Ngay sau khi có Nghị quyết của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã kịp thời có văn bản hướng dẫn, đôn đốc các địa phương thực hiện việc bàn giao chức năng quản lý nhà nước về GDNN tại địa phương[[55]](#footnote-55). Đến ngày 31/12/2017, 63/63 tỉnh, thành phố đã hoàn thành việc bàn giao chức năng quản lý nhà nước từ Sở Giáo dục và Đào tạo (Sở GD&ĐT) sang Sở LĐTBXH. Đồng thời, Bộ LĐTBXH đã trình Chính phủ ban hành Nghị định số 15/2019/NĐ-CP ngày 01/02/2019 quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Giáo dục nghề nghiệp, trong đó tập trung quy định rõ trách nhiệm quản lý nhà nước về GDNN của Bộ LĐTBXH, các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân các cấp.

Đến nay, bộ máy quản lý nhà nước về GDNN được kiện toàn từ trung ương tới địa phương. Việc quản lý được thực hiện theo hướng phân cấp mạnh cho địa phương và tăng cường tính tự chủ, đi đôi với tự chịu trách nhiệm của cơ sở GDNN.

*Ở Trung ương*: Tổng cục GDNN thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, thực hiện chức năng tham mưu, giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật về GDNN (trừ lĩnh vực sư phạm) trong phạm vi cả nước; quản lý, thực hiện các dịch vụ công về GDNN thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật. Chức năng nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Tổng cục GDNN hiện nay được thực hiện theo Quyết định số 29/2017/QĐ – TTg ngày 03/7/2017.

*Ở các Bộ, ngành*: Hiện nay, có vụ hoặc bộ phận trong vụ thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về GDNN tại 09 Bộ, 01 Tổng cục, 04 Tổ chức chính trị-xã hội, quản lý GDNN tại 04 Tập đoàn, 04 Tổng công ty, 09 Hội/Hiệp hội. Tính đến hết năm 2018, số cán bộ GDNN ở các Bộ, ngành là 178 người (100% là cán bộ chuyên trách).

*Ở các Tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương:*

*+ Ở cấp tỉnh:* Hiện có 63/63 Sở LĐTBXH có Phòng Quản lý GDNN (trong đó 54/63 tỉnh vẫn giữ tên Phòng Dạy nghề; 06/63 tỉnh đã đổi tên thành Phòng GDNN; 03/63 tỉnh sáp nhập một số phòng chuyên môn và đổi tên như Lào Cai với tên gọi là Phòng Dạy nghề và Việc làm, Bắc Kạn với Phòng Lao động -Việc làm và Dạy nghề, Hậu Giang với Phòng Dạy nghề - Việc làm). Số cán bộ quản lý dạy nghề cấp tỉnh là 375 người (100% là chuyên trách).

+ *Ở cấp huyện*: Phòng LĐTBXH cấp huyện được giao nhiệm vụ giúp UBND cùng cấp quản lý nhà nước về GDNN trên địa bàn. Hiện số cán bộ quản lý công tác GDNN cấp huyện là 779 người (187 cán bộ chuyên trách và 592 cán bộ kiêm nghiệm).

*+ Ở cấp xã:* UBND cấp xã có trách nhiệm giúp UBND cấp huyện về phát triển GDNN trên địa bàn xã; phối hợp với Phòng LĐTBXH thực hiện kế hoạch GDNN của huyện phù hợp với chương trình phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương; phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện chính sách về GDNN cho các đối tượng được hưởng chính sách ở địa phương... Về cán bộ, hầu hết mỗi xã đều có 01 cán bộ làm công tác LĐTBXH kiêm nhiệm quản lý GDNN.

Trách nhiệm quản lý nhà nước về GDNN của Bộ LĐTBXH, các Bộ, ngành, địa phương đã được quy định trong Nghị định số 15/2019/NĐ - CP ngày 01/02/2019 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật GDNN.

Với cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ, trách nhiệm quản lý nhà nước được phân định rõ ràng đã tạo ra được hệ thống thể chế đồng bộ tạo sự thống nhất, xuyên suốt công tác quản lý, chỉ đạo và tổ chức thực hiện; phát huy được tính chủ động, sáng tạo của các Bộ, ngành, địa phương trong việc thực thi quyền hạn và trách nhiệm được giao trong quản lý nhà nước về GDNN trên địa bàn. Từng bước tách được quản lý nhà nước với quản trị của các đơn vị sự nghiệp; bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm xã hội của các đơn vị sự nghiệp trong các lĩnh vực GDNN.

**4. Phát triển mạng lưới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp**

Số lượng các trường dạy nghề (nay là cơ sở GDNN) kể từ năm 2011 đến năm 2017 không ngừng tăng lên về số lượng. Điều này cho thấy trong giai đoạn này GDNN đã và đang phát triển, ngày càng có nhiều người lao động tham gia vào hệ thống giáo dục nghề nghiệp, học nghề đang được xã hội và người lao động quan tâm, đến năm 2014 hệ thống giáo dục nghề nghiệp đã thu hút được sự quan tâm và đầu tư của nước ngoài bằng chứng là 1 trường cao đẳng nghề có vốn đầu tư của nước ngoài được thành lập. Tuy nhiên trong giai đoạn này hệ thống GDNN chịu sự quản lý nhà nước của 2 Bộ là Bộ LĐTBXH và Bộ Giáo dục và Đào tạo. Tính đến hết năm 2016 Bộ LĐTBXH quản lý 1398 trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề và trung tâm dạy nghề với số lượng lần lượt là: 189 trường cao đẳng nghề; 276 trường trung cấp nghề và 1033 Trung tâm dạy nghề; Bộ Giáo dục và Đào tạo quản lý 522 trường: 219 trường Cao đẳng và 303 trường Trung cấp.

Năm 2017, theo Quyết định của Thủ tướng Bộ GDĐT đã bàn giao chức năng quản lý nhà nước về GDNN cho Bộ LĐTBXH đối với 219 trường cao đẳng và 303 trường trung cấp, nâng tổng số cơ sở GDNN lên 1976 cơ sở. Hình thành hệ thống GDNN nằm trong hệ thống giáo dục quốc gia với cấp trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và chịu sự quản lý về mặt nhà nước của Bộ LĐTBXH, khắc phục được hoàn toàn tình trạng quản lý nhà nước chồng chéo.

**Bảng 1: Mạng lưới cơ sở GDNN giai đoạn 2011 - 2020**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| TT | NĂM | LOẠI [[56]](#footnote-56)HÌNH | CĐ | | | TC | | | TTDN/ TTGDNN | TỔNG  CỘNG |
| **CĐN/ CĐ** | **CĐ (bên Bộ GD)** | **Tổng CĐ** | **TCN/ TC** | **TCCN** | **Tổng TC** |
| **1** | **2011** | CL | 102 | 187 | 289 | 204 | 157 | 361 | 561 | 1211 |
| TT | 34 | 28 | 62 | 105 | 115 | 220 | 349 | 631 |
| ĐTNN |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TỔNG** | **136** | **215** | **351** | **309** | **272** | **581** | **910** | **1842** |
| **2** | **2012** | CL | 116 | 185 | 301 | 201 | 166 | 367 | 575 | 1243 |
| TT | 39 | 29 | 68 | 106 | 118 | 224 | 354 | 646 |
| ĐTNN |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TỔNG** | **155** | **214** | **369** | **307** | **284** | **591** | **929** | **1889** |
| **3** | **2013** | CL | 121 | 187 | 308 | 199 | 168 | 367 | 588 | 1263 |
| TT | 41 | 27 | 68 | 103 | 119 | 222 | 347 | 637 |
| ĐTNN |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TỔNG** | **162** | **214** | **376** | **302** | **287** | **589** | **935** | **1900** |
| **4** | **2014** | CL | 127 | 187 | 314 | 189 | 174 | 363 | 652 | 1329 |
| TT | 45 | 27 | 72 | 101 | 121 | 222 | 349 | 643 |
| ĐTNN | 1 |  | 1 |  |  |  |  | 1 |
| **TỔNG** | **173** | **214** | **387** | **290** | **295** | **585** | **1001** | **1973** |
| **5** | **2015** | CL | 142 | 189 | 331 | 175 | 185 | 360 | 656 | 1347 |
| TT | 47 | 28 | 75 | 104 | 128 | 232 | 340 | 647 |
| ĐTNN | 1 |  | 1 |  |  |  | 1 | 2 |
| **TỔNG** | **190** | **217** | **407** | **279** | **313** | **592** | **997** | **1996** |
| **6** | **2016** | CL | 141 | 189 | 330 | 171 | 175 | 346 | 693 | 1369 |
| TT | 47 | 30 | 77 | 105 | 128 | 233 | 338 | 648 |
| ĐTNN | 1 |  | 1 |  |  |  | 2 | 3 |
| **TỔNG** | **189** | **219** | **408** | **276** | **303** | **579** | **1033** | **2020** |
| **7** | **2017** | CL | 308 |  | 308 | 302 |  | 302 | 696 | 1306 |
| TT | 83 |  | 83 | 238 |  | 238 | 342 | 663 |
| ĐTNN | 4 |  | 4 | 1 |  | 1 | 2 | 7 |
| **TỔNG** | **395** |  | **395** | **541** |  | **541** | **1040** | **1976** |
| **8** | **2018** | CL | 309 |  | 309 | 283 |  | 283 | 679 | 1271 |
| TT | 85 |  | 84 | 235 |  | 235 | 351 | 670 |
| ĐTNN | 4 |  | 4 | 1 |  | 1 | 2 | 7 |
| **TỔNG** | **398** |  | **398** | **519** |  | **519** | **1032** | **1949** |
| **9** | **2019** | CL | 308 |  | 308 | 230 |  | 230 | 689 | 1227 |
| TT | 88 |  | 88 | 232 |  | 232 | 353 | 673 |
| ĐTNN | 4 |  | 4 | 1 |  | 1 | 2 | 7 |
| **TỔNG** | **400** |  | **400** | **463** |  | **463** | **1044** | **1907** |
| **10** | **2020** | CL | 313 |  | 313 | 213 |  | 213 | 697 | 1223 |
| TT | 93 |  | 93 | 230 |  | 230 | 358 | 681 |
| ĐTNN | 4 |  | 4 | 1 |  | 1 | 2 | 7 |
| **TỔNG** | **410** |  | **410** | **444** |  | **444** | **1057** | **1911** |

*Nguồn: Niên giám thống kê Bộ LĐTBXH*

Đến hết năm 2020, cả nước có 1.911 cơ sở GDNN (410 trường cao đẳng, 444 trường trung cấp và 1.057 trung tâm GDNN, trung tâm GDNN-GDTX), trong đó có 688 cơ sở GDNN tư thục và có vốn đầu tư nước ngoài (chiếm 36%)

Như vậy, đến năm 2020 mạng lưới cơ sở GDNN phát triển rộng khắp cả nước, đa dạng về loại hình, trình độ đào tạo và mô hình hoạt động, tất cả các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương đã có trường trung cấp, trường cao đẳng. Đồng thời Bộ LĐTBXH đã quy hoạch mạng lưới 45 trường nghề chất lượng cao([[57]](#footnote-57))và các nghề trọng điểm quốc gia, khu vực, quốc tế theo từng cơ sở GDNN, từng vùng, địa phương và trình độ đào tạo([[58]](#footnote-58)); hình thành và phát triển được một số trường nghề đặc thù để đào tạo cho người khuyết tật, người dân tộc thiểu số([[59]](#footnote-59)) và trường đào tạo các ngành năng khiếu (văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao)([[60]](#footnote-60)), trường chính trị.

Song nếu xét về cơ cấu các trình độ đào tạo thì chưa hợp lý, chủ yếu các trung tâm GDNN (đào tạo trình độ sơ cấp), đặc biệt là việc phân bố các cơ sở GDNN theo vùng kinh tế xã hội.

Hình 1: **Mạng lưới cơ sở GDNN phân theo vùng Kinh tế - xã hội**

*Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo của các tỉnh, thành phố, địa phương*

Các cơ sở GDNN tập trung nhiều nhất ở vùng Đồng bằng sông Hồng, vùng Bắc trung bộ và Duyên Hải Miền trung, vùng Đông nam Bộ trong khi đó các vùng Tây nguyên, Trung du Miền núi phía Bắc là những vùng có ít các cơ sở GDNN và chủ yếu là các cơ sở Giáo dục nghề nghiệp phục vụ cho đào tạo nghề ngắn hạn, còn các trường cao đẳng và trung cấp rất ít. Trước sức ép phát triển của khoa học công nghệ, các cơ sở sản xuất kinh doanh và dịch vụ thuộc các vùng kinh tế – xã hội phải đổi mới công nghệ đi đôi với nâng cao trình độ của đội ngũ công nhân, việc phân bố các cơ sở GDNN không hợp lý giữa các vùng sẽ ảnh hưởng đến việc đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực tại chỗ có chất lượng và hiệu quả cho thị trường lao động tại các vùng kinh tế - xã hội. Thực trạng đó cho thấy việc quy hoạch lại các cơ sở GDNN thuộc các vùng kinh tế - xã hội là rất cần thiết.

**5. Quy mô tuyển sinh**

Cùng với việc mở rộng các cơ sở GDNN, hướng nghiệp và phân luồng giáo dục nghề nghiệp công tác tuyển sinh trong giai đoạn 2011 - 2020 cũng đạt được nhiều thành tựu. Tổng số lượng tuyển sinh trong giai đoạn 2011 - 2020 đạt 19,67 triệu người, trong đó, giai đoạn 2011 - 2015 tổng số lượng tuyển sinh đạt trên 9 triệu người, giai đoạn 2016 - 2020 số lượng tuyển sinh đạt trên 10,67 triệu người.

**Bảng 2: Kết quả tuyển sinh giai đoạn 2011 – 2020**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Trình độ** | Giai đoạn 2011-2015 | Năm 2016 | Năm 2017 | Năm 2018 | Năm 2019 | Năm 2020 | Tổng | Tỷ lệ  ( %) |
| Tổng cộng | 9.000.570 | 2.074.667 | 2.204.400 | 2.210.000 | 2.260.000 | 2.328.000 | 19.670.574 | 100 |
| Cao đẳng | 890.065 | 91.559 | 230.400 | 219.800 | 230.000 | 241.000 | 1.945.265 | 9,89 |
| Trung cấp | 1.066.870 | 147.096 | 310.000 | 325.000 | 330.000 | 347.000 | 2.331.680 | 11,86 |
| Sơ cấp | 7.043.635 | 1.836.012 | 1.664.000 | 1.665.000 | 1.700.000 | 1.740.000 | 15.393.629 | 78,25 |

Tuyển sinh trình độ cao đẳng, trung cấp giai đoạn 2011 - 2020 chiếm gần 22%; số người thuộc nhóm dân tộc thiểu số chiếm khoảng 7,5% và nữ chiếm 25,5% trong tổng số tuyển sinh GDNN. Quy mô đào tạo tăng đã góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo có văn bằng, chứng chỉ chung của cả nước năm 2020 đạt 24,6%.[[61]](#footnote-61)

Đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 tiếp tục được đẩy mạnh. Trong 11 năm thực hiện Đề án (2010 - 2020), cả nước có trên 9 triệu lao động nông thôn được học nghề, đạt 91% mục tiêu Đề án, trong đó gần 5,2 triệu người được hỗ trợ đào tạo nghề theo chính sách của Đề án, đạt 73,5% kế hoạch.

Về đào tạo cho đối tượng yếu thế (người khuyết tật) giai đoạn vừa qua chủ yếu là thực hiện lồng ghép trong Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn”; hình thức đào tạo là vừa làm, vừa học, kèm cặp nghề, truyền nghề theo cách “cầm tay chỉ việc”; đã tổ chức thí điểm mô hình doanh nghiệp trực tiếp đào tạo nghề để tuyển dụng người khuyết tật vào làm việc hoặc ký kết hợp đồng bao tiêu sản phẩm.

**6. Các điều kiện đảm bảo chất lượng**

**6.1. Đội ngũ nhà giáo giáo dục nghề nghiệp**

+ Giai đoạn 2011-2015: Thực hiện đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn (Quyết định 1956/QĐ-TTg về việc phê duyệt đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020) nên số lượng giáo viên của 3 năm đầu (năm 2011, năm 2012 và năm 2013) có xu hướng tăng lên, nhưng đến năm 2014, 2015 tổng số giáo viên dạy nghề lại có xu hướng giảm xuống nguyên nhân là do trong giai đoạn này số lượng các trường đại học không ngừng tăng lên, đi kèm với đó là số lượng tuyển sinh vào đại học cũng tăng lên, gây khó khăn cho việc tuyển sinh cũng như phát triển đội ngũ giáo viên trong hệ thống dạy nghề.

Năm 2015 cả nước có 39.152 giáo viên, trong đó số lượng giáo viên giảng dạy trình độ trung cấp năm 2015 thấp nhất so với các năm trước, nguyên nhân do trong giai đoạn này số lượng các trường đại học và chỉ tiêu tuyển sinh vào đại học tăng lên, công tác tuyển sinh vào trung cấp nghề gặp nhiều khó khăn; nhiều trường trung cấp được nâng cấp lên thành trường cao đẳng làm cho số lượng giáo viên giảng dạy ở trình độ trung cấp giảm.

+ Giai đoạn 2016-2019: Số lượng giáo viên ở các trình độ qua các năm đều tăng lên và tăng mạnh nhất vào năm 2017 do sự sáp nhập của các trường cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp vào hệ thống giáo dục nghề nghiệp.

**Bảng 3: Đội ngũ nhà giáo GDNN giai đoạn 2011-2020**

*Đơn vị tính: người*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Cao đẳng** | **Trung cấp** | **Trung tâm GDNN** | **Cơ sở khác có hoạt động GDNN** | **Tổng** |
| Năm 2011 | 12.807 | 11.412 | 11.575 |  | 35.794 |
| Năm 2012 | 14.277 | 10.874 | 14.109 |  | 39.260 |
| Năm 2013 | 16.034 | 11.525 | 14.567 |  | 42.126 |
| Năm 2014 | 16.006 | 9.834 | 14.775 |  | 40.615 |
| Năm 2015 | 15.986 | 9.254 | 13.912 |  | 39.152 |
| Năm 2016 | 19.711 | 9.905 | 16.028 | 21.862 | 67.686 |
| Năm 2017 | 37.826 | 18.198 | 15.481 | 14.845 | 86.350 |
| Năm 2018 | 37.086 | 18.328 | 15.571 | 14.925 | 86.910 |
| Năm 2019 | 37.633 | 14.727 | 20.344 | 11.598 | 84.302 |
| Năm 2020 | 37.235 | 13.295 | 23.086 | 10.343 | 83.959 |

*Nguồn: Niên giám thống kê Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội*

Tính đến năm 2020 cả nước có khoảng 83.959 nhà giáo trong các cơ sở GDNN trong đó: 37.235 nhà giáo, giáo viên tại các trường cao đẳng, 13.295 nhà giáo tại các trường trung cấp và 23.086 nhà giáo tại các trung tâm GDNN và có gần 10.343 người dạy nghề thuộc các cơ sở khác có tham gia hoạt động GDNN.

Chất lượng của đội ngũ giáo viên là điều kiện tiên quyết quyết định đến chất lượng của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; Đặc điểm của đào tạo nghề chủ yếu là dạy thực hành để hình thành kỹ năng nghề cho người học, vì vậy việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên GDNN luôn được chú trọng. Trong giai đoạn 2011-2020, để thực hiện việc nâng cao chất lượng giáo viên GDNN Bộ LĐTBXH đã ban hành các quy định về việc chuẩn hóa giáo viên GDNN các trình độ cao đẳng, trung cấp và sơ cấp [[62]](#footnote-62); các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên GDNN. Hình thành được 45 khoa sư phạm GDNN tại các cơ sở GDNN, một số trường đại học để triển khai thực hiện các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa cho đội ngũ nhà giáo GDNN. Tổ chức xây dựng 03 chương trình, tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm GDNN theo năng lực thực hiện cho 03 cấp trình độ và tổ chức bồi dưỡng cho 2.080 nhà giáo. Phát triển 36 bộ chương trình, tài liệu bồi dưỡng và ngân hàng đề kiểm tra, đánh giá cấp chứng chỉ kỹ năng nghề cho nhà giáo GDNN. Bộ LĐTBXH đã phối hợp với các tổ chức quốc tế (EBG, APPE, City&Guilds…) và các cơ sở GDNN trong nước tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề cho 1.760 lượt nhà giáo dạy các nghề trọng điểm quốc gia và nhà giáo dạy trình độ trung cấp, cao đẳng; đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề, nghiệp vụ sư phạm giáo dục nghề nghiệp và nghiệp vụ sư phạm quốc tế cho 3.336 lượt nhà giao.

+ Đào tạo, bồi dưỡng tiếng Anh chuyên ngành cho 1140 nhà giáo dạy các nghề trọng điểm quốc tế, khu vực.

+ Đào tạo bồi dưỡng nhà giáo ở nước ngoài cho 1008 người: 340 nhà giáo tại Malaisia, 337 nhà giáo tại Úc, 56 nhà giáo tại Hàn Quốc và 275 nhà giáo tại Đức).

+ Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao cho 16.000 lượt nhà giáo. Trong đó, bồi dưỡng về đào tạo theo tín chỉ, biên soạn giáo án và tổ chức giảng dạy tích hợp, tổ chức đào tạo và đánh giá theo năng lực thực hiện cho khoảng 15.000 lượt nhà giáo; bồi dưỡng về SYIB cho khoảng 1.000 lượt nhà giáo. Xây dựng 10 bộ chương trình, tài liệu bồi dưỡng công nghệ mới cho nhà giáo GDNN.

Ngoài ra trong chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn đã tiến hành đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, cán bộ quản lý GDNN; nhà giáo giảng dạy kiến thức kinh doanh khởi sự doanh nghiệp cho lao động nông thôn; đào tạo bồi dưỡng cho nhà giáo, người dạy nghề, cán bộ đào tạo nghề của doanh nghiệp về kỹ năng dạy học, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng đào tạo tại doanh nghiệp, kiến thức giảng dạy về an toàn vệ sinh lao động.... Chính vì vậy, chất lượng giáo viên GDNN tăng lên, cụ thể:

+ Trình độ chuyên môn đào tạo của các nhà giáo trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp không ngừng tăng lên qua các năm. Đến năm 2020 có 100% nhà giáo trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt chuẩn về trình độ chuyên môn đào tạo. Trong đó: nhà giáo có trình độ thạc sỹ trở lên chiếm là 25.369 người (chiếm tỷ lệ 29.38%); nhà giáo có trình độ đại học, cao đẳng là 49.905 người (chiếm tỷ lệ 57.75%); nhà giáo có trình độ trung cấp, và trình độ khác là 11.076 người (chiếm tỷ lệ 12.83%).

+ Nghiệp vụ sư phạm: Có 94.65% nhà giáo dạy trình độ cao đẳng, 88.52% nhà giáo dạy trình độ trung cấp và 85% giáo viên tại các trung tâm giáo dục nghề nghiệp đạt chuẩn nghiệp vụ sư phạm.

+ Kỹ năng nghề: Bên cạnh việc số lượng nhà giáo đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ đào tạo và nghiệp vụ sư phạm thì năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nhiều nhà giáo GDNN còn hạn chế, đặc biệt là kỹ năng nghề. Tính đến hết năm 2020 có khoảng 68% nhà giáo dạy trình độ cao đẳng, trung cấp và sơ cấp đạt chuẩn về kỹ năng nghề. Trong đó, có khoảng 50% nhà giáo trong các trường cao đẳng, trung cấp có thể dạy tích hợp (cả lý thuyết và thực hành).

+ Ngoại ngữ: Số lượng nhà giáo có trình độ ngoại ngữ B trở lên chiếm khoảng 40.57%. Trong đó, trình độ B1 Châu Âu hoặc tương đương trở lên chiếm khoảng 5.8%.

+ Tin học: 100% giáo viên có trình độ tin học từ A trở lên.

**6.2. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp**

Đến hết năm 2020, cả nước có 20.627 cán bộ quản lý GDNN, trong đó: 4.932 cán bộ quản lý trung ương và 15.694 cán bộ quản lý cơ sở GDNN; 1.438 cán bộ quản lý nhà nước và 19.189 cán bộ quản lý cơ sở GDNN. Cán bộ quản lý GDNN có trình độ chuyên môn tương đối cao, trong đó trình độ đại học và trên đại học là 19.432 người (chiếm 94,21%); cán bộ quản lý có trình độ cao đẳng 789 người (chiếm 3,82%); cán bộ quản lý có trình độ trung cấp và trình độ khác là 406 người (chiếm 1,97%).

Cán bộ quản lý dạy nghề giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động dạy nghề, chính vì thế công tác đào tạo nâng cao trình độ cho quản lý GDNN luôn được quan tâm. Giai đoạn 2011-2020 có 45 Hiệu trưởng/Phó hiệu trưởng các trường cao đẳng chất lượng cao và 582 nhà giáo đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài để giảng dạy cho các nghề nhận chuyển giao từ nước ngoài (gồm: 318 nhà giáo đi đào tạo tại Úc và 264 nhà giáo đi đào tạo tại Đức); 2.010 lượt cán bộ CSDN được bồi đưỡng theo chương trình của ILO; 7.458 cán bộ quản lý nhà nước các cấp được đào tạo quản lý CSDN (giai đoạn 2011-2015 đào tạo cho 1008 người, giai đoạn 2016-2019 đào tạo cho 6.450 người).

Như vậy giai đoạn 2011-2020 đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GDNN đã tăng đã tăng lên cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, công tác phát triển đội ngũ giáo viên GDNN vẫn còn có các hạn chế:

- Cơ cấu ngành nghề đào tạo giáo viên GDNN chưa hợp lý, một số nghề chưa có giáo viên được đào tạo cơ bản. Các trường đại học sư phạm kỹ thuật mới chỉ đào tạo sư phạm kỹ thuật, bồi dưỡng kỹ năng nghề được khoảng 37 trong tổng số hơn 400 nghề, chiếm 7,5% tổng số danh mục nghề đào tạo, điều này tạo sự dư thừa nguồn giáo viên đối với các nghề này trong khi các nghề khác còn thiếu hụt rất lớn.

- Tỷ lệ giáo viên có kỹ năng nghề còn hạn chế, tỷ lệ giáo viên dạy tích hợp còn thấp so với yêu cầu của chương trình đào tạo. Trình độ ngoại ngữ, tin học của giáo viên GDNN còn yếu, hạn chế khả năng cập nhật công nghệ mới, ứng dụng tin học và các phương pháp sư phạm hiện đại. Khả năng phát triển chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu dạy nghề của giáo viên GDNN còn hạn chế.

- Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN chủ yếu là cán bộ kiêm nhiệm, số lượng cán bộ quản lý chuyên trách còn ít (cán bộ quản lý chuyên trách cấp nhà nước là 25% tổng số cán bộ quản lý GDNN cấp nhà nước, cán bộ quản lý chuyên trách cấp cơ sở là 42,8% tổng số cán bộ quản lý dạy nghề cấp cơ sở), số lượng cán bộ quản lý có chứng chỉ nghiệp vụ quản lý dạy nghề còn hạn chế.

- Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên GDNN không thể hiện rõ tính chuyên nghiệp của một cơ sở GDNN. Tình trạng bất cập trong việc bồi dưỡng, phát triển năng lực hành nghề cho giáo sinh là do những hạn chế về thời lượng và chất lượng giảng dạy, đồng thời gặp rất nhiều khó khăn trong việc tổ chức kiến tập, thực tập.

- Công tác sắp xếp, tổ chức lại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên GDNN; đa dạng hoá hình thức đào tạo, bồi dưỡng giáo viên GDNN; đổi mới hoạt động của các trường sư phạm kỹ thuật; các khoa sư phạm dạy nghề để đào tạo, bồi dưỡng sư phạm dạy nghề, nâng cao kỹ năng nghề cho giáo viên GDNN; khuyến khích các tổ chức nghiên cứu khoa học tham gia công tác đào tạo, bồi dưỡng sư phạm nghề cho giáo viên GDNN qua đó phát triển công tác nghiên cứu khoa học của các các cơ sở GDNN cũng như nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của giáo viên GDNN chưa được quan tâm đúng mức.

**6.3. Cơ sở vật chất thiết bị**

Giai đoạn 2011-2015*:* Thông qua Dự án “Đổi mới và phát triển dạy nghề” thuộc CTMTQG Việc làm và Dạy nghề đã bố trí 4.607 tỷ đồng để thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề hỗ trợ cho các các nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế; trường chất lượng cao, trường SPKT, trường dân tộc nội trú, trường dạy nghề đặc thù (lâm sinh, biển đảo..). Cụ thể như sau:

- Theo tính chất nguồn vốn: vốn sự nghiệp là 4.361 tỷ đồng (chiếm 94,6%), vốn đầu tư là 247 tỷ đồng (chiếm 5,4%).

- Theo đối tượng là trường được hỗ trợ đầu tư

+ Hỗ trợ đầu tư cho 45 trường được lựa chọn đầu tư thành trường nghề chất lượng cao vào năm 2020 là 1.799 tỷ đồng (chiếm 39%), bình quân mỗi trường đã được hỗ trợ 40 tỷ đồng (khoảng 8,0 tỷ đồng/trường/năm).

+ Hỗ trợ đầu tư cho trường ĐH SPKT: thực hiện hỗ trợ đầu tư cho 04 trường (năm 2015) với tổng kinh phí 118 tỷ đồng (chiếm 3%), bình quân mỗi trường đã được hỗ trợ 39,3 tỷ đồng (khoảng 7,9 tỷ đồng/trường/năm).

+ Hỗ trợ đầu tư cho 26 trường dân tộc nội trú, trường dạy nghề cho vùng đông đồng bào dân tộc thiểu số: 491 tỷ đồng (chiếm 9%), bình quân mỗi trường đã được hỗ trợ 18,9 tỷ đồng (khoảng 3,78 tỷ đồng/trường/năm)

+ Hỗ trợ đầu tư cho 178 trường có nghề trọng điểm, trường dạy nghề cho đối tượng đặc thù 2.199 tỷ đồng (chiếm 47,7%), bình quân mỗi trường đã được hỗ trợ 12.3 tỷ đồng (khoảng 2,47 tỷ đồng/trường/năm).

- Đã tổ chức xây dựng, thẩm định để trình ban hành danh mục thiết bị đào tạo tối thiểu trình độ TC, CĐ cho 197 ngành, nghề; 60 bộ danh mục thiết bị dạy nghề trọng điểm cấp độ quốc gia trình độ TCN, CĐN; 39 bộ danh mục thiết bị dạy nghề trình độ sơ cấp; đã tổ chức xây dựng, thẩm định để trình ban hành định mức KT-KT về đào tạo trình độ TC, CĐ cho 173 ngành, nghề.

Đào tạo và cấp chứng nhận tham gia khóa học cho 380 cán bộ quản lý các CSDN về nghiệp vụ quản lý cơ sở vật chất, bao gồm các nội dung trọng tâm về quản lý, áp dụng danh mục thiết bị; lập kế hoạch thiết bị, vật tư cho dạy nghề; quản lý cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo.

Trong giai đoạn 2016-2020, ngân sách Trung ương từ CTMT[[63]](#footnote-63), CTMTQG[[64]](#footnote-64) đã hỗ trợ cho lĩnh vực GDNN khoảng 8.700 tỷ đồng, đạt khoảng 69,5% so với kế hoạch được phê duyệt giai đoạn 2016-2020 và bằng 81% kinh phí CTMTQG[[65]](#footnote-65) đã hỗ trợ giai đoạn 2011-2015. Đồng thời, Thông qua các dự án vốn ODA của Chính phủ CHLB Đức, Pháp, Hàn Quốc, Nhật Bản (JICA), Ngân hàng phát triển Châu Á (ADB), thiết bị đào tạo được đầu tư hiện đại và đồng bộ, về cơ bản đã đáp ứng được nhu cầu đào tạo và rút ngắn khoảng cách giữa học và làm, giữa khả năng đáp ứng của trường với yêu cầu của doanh nghiệp.

Thông qua Dự án ”Đổi mới và nâng cao chất lượng Giáo dục nghề nghiệp” là 01/03 Dự án thành phần thuộc CTMT Giáo dục nghề nghiệp - Việc làm và An toàn lao động giai đoạn 2016-2020 đã hỗ trợ đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo là 4.030 tỷ đồng.

- Hỗ trợ đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo cho 304/421 trường công lập thuộc đối tượng thụ hưởng của Dự án. Trung bình mỗi trường được thụ hưởng khoảng 13,3 tỷ đồng/trường, gồm:

+ 88 trường[[66]](#footnote-66) dự kiến lựa chọn đầu tư tập trung theo các tiêu chí trường CLC với số kinh phí là 2.313 tỷ đồng (chiếm 58% kinh phí). Trung bình mỗi trường được thụ hưởng 26,3 tỷ/trường.

. 45 trường được lựa chọn tại Quyết định số 761/QĐ-TTg ngày 23/5/2014 của Thủ tướng Chính phủ với số kinh phí là 1.608 tỷ đồng. Trung bình mỗi trường được thụ hưởng 35,7 tỷ đồng/trường.

. 50 trường dự kiến đề xuất bổ sung để đầu tư theo các tiêu chí trường CLC với tổng kinh phí là 819 tỷ đồng. Trung bình mỗi trường được thụ hưởng 16,38 tỷ đồng/trường trong 03 năm.

+ 05 trường ĐH SPKT với số kinh phí là: 181 tỷ đồng (chiếm 4% kinh phí). Trung bình mỗi trường được thụ hưởng 36,2 tỷ/trường.

+ 30 trường chuyên biệt với số kinh phí là: 310 tỷ đồng (chiếm 8% kinh phí).

. 17 trường đào tạo cho đối tượng là người dân tộc nội trú với số kinh phí là 164 tỷ đồng. Trung bình mỗi trường được thụ hưởng 9,6 tỷ/trường.

. 08 trường đào tạo phục vụ phát triển kinh tế biển với số kinh phí là: 97 tỷ đồng. Trung bình mỗi trường được thụ hưởng 12,1 tỷ/trường.

. 05 trường đào tạo cho người khuyết tật với số kinh phí là: 49 tỷ đồng. Trung bình mỗi trường được thụ hưởng 9,8 tỷ/trường.

+ 181 trường CĐ, TC được lựa chọn ngành, nghề trọng điểm với số kinh phí là: 1.226 tỷ đồng (chiếm 30% kinh phí). Trung bình mỗi trường được thụ hưởng 6,8 tỷ/trường.

Từ nguồn kinh phí NSTW hỗ trợ, các cơ sở GDNN đã được hỗ trợ đầu tư sửa chữa, cải tạo nhà xưởng thực hành, mua sắm máy móc, trang thiết bị phục vụ đào tạo; phát triển chương trình, giáo trình; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý; học sinh, sinh viên được tiếp cận, thực hành trên những máy móc thiết bị hiện đại, phù hợp với thực tế sản xuất tại doanh nghiệp... qua đó, đã góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo, đảm bảo an sinh xã hội.

Thông qua việc hỗ trợ đầu tư tập trung đồng bộ cho các trường chất lượng cao và các nghề trọng điểm, cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo của các cơ sở GDNN cơ bản đáp ứng yêu cầu đào tạo, trong đó đối với một số nghề đầu tư trọng điểm thì trên 80% thiết bị được đầu tư tương đối đồng bộ, hoàn chỉnh theo danh mục thiết bị đào tạo, đảm bảo tiên tiến, hiện đại đáp ứng yêu cầu số giờ thực hành, thực tập theo quy định. Đặc biệt là những trường được lựa chọn đầu tư các nghề trọng điểm cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN tham gia đào tạo thí điểm theo các bộ chương trình được chuyển giao từ nươc ngoài (12 nghề chuyển giao từ Úc và 22 nghề chuyển giao từ Đức) thiết bị đào tạo được đầu tư theo hướng hiện đại hóa, được các tổ chức kiểm định có uy tín trên thế giới đánh giá đủ điều kiện để đào tạo theo các bộ chương trình được chuyển giao.

**6.4. Chương trình, giáo trình**

G*iai đoạn 2011-2015* công tác phát triển chương trình giáo trình được các cơ sở dạy nghề (nay là cơ sở GDNN) thực hiện theo khung chương trình do Bộ LĐTBXH ban hành; Bộ LĐTBXH cũng ban hành chương trình dạy nghề đối với các nghề trọng điểm quốc gia, khu vực và quốc tế, trong giai đoạn này công tác phát triển chương trình, giáo trình đã thực hiện:

+ Chỉnh sửa, bổ sung chương trình các môn học chung: Chính trị, Tin học, Pháp luật, Giáo dục quốc phòng an ninh trong 6 môn học chung bắt buộc áp dụng đối với các trường TCN, CĐN;

+ Tổ chức xây dựng và ban hành được 265 chương trình khung trình độ CĐN, TCN cho 265 nghề; xây dựng mới 205 bộ phiếu phân tích nghề, phân tích công việc; chỉnh sửa, bổ sung 32 chương trình khung trình độ CĐN, TCN cho 32 nghề;

+ Xây dựng và ban hành 191/300 chương trình, giáo trình dạy nghề cho LĐN;

+ Tổ chức xây dựng và ban hành 96/130 chương trình dạy nghề và bộ đề thi tốt nghiệp trình độ CĐN, TCN cho 96 nghề trọng điểm cấp độ quốc gia (trong đó, có 14 nghề đã thí điểm xây dựng giáo trình ở trình độ TCN, CĐN);

+ Nhận chuyển giao được 20/26 bộ chương trình đạt tiêu chuẩn quốc tế. Đang chuẩn bị các điều kiện để tổ chức đào tạo theo chương trình chuyển giao từ Úc.

*Giai đoạn từ năm 2016 đến nay*: Kể từ khi Luật GDNN có hiệu lực thì công tác xây dựng chương trình, giáo trình có thay đổi. Cụ thể, theo Luật GDNN:

- Các cơ sở hoạt động GDNN được chủ động xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo[[67]](#footnote-67);

- Việc xây dựng chương trình đào tạo của các cơ sở GDNN phải căn cứ vào khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp (Chuẩn đầu ra);

Để triển khai việc xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo theo Luật GDNN Bộ LĐTBXH đã ban hành quy định về quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình, giáo trình[[68]](#footnote-68), quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp (Chuẩn đầu ra) trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng[[69]](#footnote-69) để làm căn cứ cho các trường xây dựng, ban hành chương trình đào.

Tính đến hết 2020, Bộ LĐTBXH đã phối hợp với các Bộ, ngành, các trường tổ chức xây dựng, thẩm định 600 Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp (Chuẩn đầu ra) cho 300 ngành nghề/đào tạo ở trình độ cao đẳng, trung cấp; thí điểm xây dựng chuẩn đầu ra cho 17 nghề từ bậc 1-3.

- Đối với các chương trình chất lượng cao: Thực hiện Đề án “Chuyển giao các bộ chương trình; đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề; đào tạo thí điểm các nghề trọng điểm cấp độ khu vực ASEAN, quốc tế” theo Quyết định của Thủ tướng chính phủ, Bộ LĐ-TB&XH đã hoàn thành việc chuyển giao 34/35 bộ chương trình đào tạo các nghề trọng điểm cấp độ quốc tế theo Quyết định số 371/QĐ-TTg (12 bộ chương trình từ Úc và 22 bộ chương trình từ CHLB Đức), đạt 97,12% mục tiêu của Chiến lược.

Bộ chương trình theo từng nghề chuyển giao được thực hiện đồng bộ[[70]](#footnote-70), trọn gói, bao gồm 05 cấu phần: (i) Tiêu chuẩn năng lực cho các trình độ đào tạo; (ii) Chương trình đào tạo trình độ cao đẳng hoặc cao đẳng nâng cao (trong đó đã bao gồm trình độ thấp hơn tương đương trình độ trung cấp của Việt Nam; (iii) Tài liệu học tập/giảng dạy (giáo trình); (iv) Công cụ (tài liệu) đánh giá kết quả học tập; (v) Danh mục máy móc, trang thiết bị.

Hiện nay, Bộ LĐTBXH đang tiến hành đào tạo thí điểm cho khoảng 1.781 sinh viên, trong đó 725 người đã tốt nghiệp, sau khi ra trường sinh viên tốt nghiệp được cấp 02 bằng (bằng Việt Nam và nước chuyển giao), có khả năng tham gia vào thị trường lao động quốc tế.

Việc chuyển giao chương trình giáo trình cũng được triển khai trong một số dự án vay vốn ODA từ Chính phủ Pháp và Hàn Quốc (Chuyển giao, hiệu chỉnh 07 tiêu chuẩn năng lực, chương trình, giáo trình theo tiêu chuẩn Pháp; chuyển giao Tiêu chuẩn năng lực quốc gia và xây dựng chương trình, giáo trình cho 8 nghề theo tiêu chuẩn Hàn Quốc).

Nhiều cơ sở GDNN đã triển khai các chương trình đào tạo chất lượng cao, chương trình liên kết với các cơ sở đào tạo nước ngoài. Từ năm 2019 đến nay đã có 21 trường xây dựng Đề án triển khai chương trình chất lượng cao với tổng số 103 chương trình trình độ cao đẳng, trung cấp; có 07 trường cao đẳng đã được cấp giấy chứng nhận liên kết đào tạo với nước ngoài theo Nghị định số 15/2019/NĐ-CP ngày 1/2/2019 quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Giáo dục nghề nghiệp, với tổng số 19 chương trình đào tạo (18 chương trình trình độ cao đẳng, 1 chương trình trình độ sơ cấp), 19/19 chương trình đều cấp bằng của nước ngoài.

Như vậy, công tác phát triển chương trình, giáo trình giai đoạn 2011 -2020 đạt được nhiều kết quả:

- Việc tiếp nhận và chuyển giao các chương trình, giáo trình trình độ quốc tế đạt được mục tiêu của kế hoạch, bảo đảm cho việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho việc hội nhập;

- Chương trình các môn học chung được chỉnh sửa, bổ sung;

- Công tác phát triển chương trình, giáo trình đào tạo đã dần chuyển từ đào tạo theo niên chế sang đào tạo theo modul, tín chỉ tích hợp kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành và thái độ nghề nghiệp; phương pháp dạy và học phát triển theo hướng: Phát huy tính chủ động, độc lập, tăng thời gian tự học, tự rèn luyện tay nghề và làm việc theo nhóm; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong GDNN và đào tạo nghề qua mạng. Chương trình đào tạo đang dần được hoàn thiện theo hướng đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động.

- Việc xây dựng chương trình đào tạo căn cứ vào chuẩn đầu ra, có sự tham gia của các hiệp hội nghề nghiệp, doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động phù hợp với chương trình đào tạo; tích hợp các nội dung đào tạo một cách hợp lý về kỹ năng mềm, kỹ năng khởi nghiệp, đạo đức nghề nghiệp, an toàn lao động, bảo vệ môi trường, quyền con người, phòng chống tham nhũng; hình thành năng lực sáng tạo cho người học; tăng thời lượng thực hành, thực tập, vận dụng kiến thức vào thực tiễn trong chương trình đào tạo là một trong những thay đổi đúng đắn của giáo dục nghề nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực của đất nước trong bối cảnh cuộc cách mạng khoa học và công nghệ 4.0 trên thế giới phát triển với tốc độ nhanh và có bước nhảy vọt, tự do thương mại ngày càng mở rộng.

Bên cạnh đó công tác phát triển chương, trình giáo trình vẫn còn bất cập: việc xây dựng chương trình theo chuẩn đầu ra còn chậm. Tính đến hết năm 2020 Luật GDNN đã có hiệu lực được gần 5 năm nhưng mới chỉ xây dựng được 600 Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực cho 300 nghề đào tạo trình độ cao đẳng và trung cấp.

**6.5. Gắn kết GDNN với doanh nghiêp**

Trong những năm gần đây, gắn kết giữa GDNN với doanh nghiệp, thị trường lao động và việc làm bền vững đã có nhiều chuyển biến tích cực, đã thực hiện nhiều nội dung như: tăng cường hợp tác với các nước để đẩy mạnh việc xuất khẩu lao động; ký kết hợp tác với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), một số tập đoàn kinh tế lớn trong việc gắn kết GDNN với doanh nghiệp trong giải quyết việc làm.

Nhiều doanh nghiệp đã tự thành lập các CSDN để đào tạo nguồn nhân lực cho chính mình và cho xã hội. Đây là một mô hình gắn kết truyền thống giữa doanh nghiệp với CSDN. Năm 2016 có 291 cơ sở GDNN thuộc doanh nghiệp trên tổng số 1.467 CSDN. Trong số đó có 25 cơ sở GDNN thuộc doanh nghiệp nhà nước (chiếm tỷ lệ 8,6%), 266 cơ sở GDNN thuộc doanh nghiệp tư nhân (chiếm tỷ lệ 91,4%). Những cơ sở GDNN thuộc doanh nghiệp lớn, chủ yếu đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp, bao gồm cả các doanh nghiệp trong các KCN, như: CĐN Việt Nam - Singapore (Khu Công nghiệp Việt Nam-Singapore, Bình Dương), CĐN Kỹ thuật Công nghệ Dung Quất (Khu Kinh tế Dung Quất, Quảng Ngãi), CĐN Chu Lai-Trường Hải (Khu Phức hợp sản xuất và lắp ráp ô tô Chu Lai - Trường Hải, Quảng Nam...

- Sự tham gia của doanh nghiệp vào đào tạo nghề còn thể hiện ở nhiều hình thức khác như trao đổi, cung cấp nguồn lực giữa CSDN và doanh nghiệp; trao đổi thông tin giữa CSDN và doanh nghiệp; hỗ trợ của doanh nghiệp với sinh viên học nghề; hợp đồng đào tạo cho lao động của doanh nghiệp, đưa học sinh đến thực tập tại doanh nghiệp.

Ngoài ra còn có các hình thức hợp tác khác như: tiếp nhận sinh viên, giáo viên dạy nghề GDNN thăm quan tìm hiểu về doanh nghiệp, cung cấp thông tin tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp, thông tin phản hồi chất lượng sinh viên tốt nghiệp, mời chuyên gia doanh nghiệp về giảng dạy; doanh nghiệp cấp học bổng cho sinh viên, tài trợ thiết bị dạy nghề đào tạo nghề cho nhà trường; hợp tác xây dựng chỉ tiêu, kế hoạch đào tạo; tham gia xây dựng chương trình đào tạo,...

Gắn kết GDNN với doanh nghiệp cũng là một nội dung quan trọng được các nhà tài trợ quan tâm nhằm gắn kết chất lượng giáo dục nghề nghiệp với thị trường lao động. Vì vậy trong các dự án ODA luôn chú trọng công tác quảng bá, xây dựng quan hệ trường ngành, các nghiên cứu chính sách, giới… là những nội dung quan trọng để góp phần đưa giáo dục nghề nghiệp đến gần hơn với cộng đồng, để thay đổi nhận thức của người dân về lợi ích thiết thực của học nghề và người dân cũng dễ dàng tiếp cận hơn với giáo dục nghề nghiệp

Tuy nhiên, việc thực hiện các giải pháp mà Chiến lược đưa ra còn nhiều hạn chế:

- Tỷ lệ doanh nghiệp có đào tạo nghề cho lao động chiếm rất thấp (tỷ lệ chung là 36,29% và thấp nhất là các doanh nghiêp ngoài nhà nước 30,18%)[[71]](#footnote-71). Như vậy Điều 60 Bộ luật Lao động *(Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động)* chưa được doanh nghiệp thực hiện tốt. Trách nhiệm báo cáo kết quả đào tạo nghề nghiệp cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong báo cáo hằng năm về lao động của doanh nghiệp cũng chưa được thực hiện đầy đủ;

- Hình thức tiếp nhận học viên thực tập tại doanh nghiệp và của lao động của doanh nghiệp đến học tại cơ sở GDNN được nhiều doanh nghiệp thực hiện hơn là các hình thức hợp tác khác, nhưng tính chung chỉ có gần 5% số doanh nghiệp thực hiện và cao nhất là doanh nghiệp nhà nước cũng chỉ có gần 14% số doanh nghiệp nhà nước thực hiện;

- Việc doanh nghiệp tham gia xây dựng tiêu chuẩn nghề, chuẩn đầu ra, danh mục ngành/nghề đào tạo và xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo, tham gia đánh giá kết quả học tập của người học tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn rất hạn chế. Hơn nữa, mặc dù đã có các chính sách khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào công tác dạy nghề, tuy nhiên theo khảo sát có rất nhiều doanh nghiệp không hề biết đến chính sách này;

- Chưa có các cơ chế, chính sách, phương pháp và công cụ để các CSDN tổ chức theo dõi, thu thập thông tin về học sinh học nghề sau khi tốt nghiệp cũng như tiếp nhận thông tin từ phía các doanh nghiệp để thay đổi phương pháp và nội dung đào tạo cho phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp;

- Việc phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động để gắn kết đào tạo và sử dụng lao đông còn hạn chế

Như vậy, để tăng cường hơn nữa sự tham gia sâu rộng về nhiều mặt của doanh nghiệp trong công tác dạy nghề từ việc xây dựng tiêu chuẩn nghề, chuẩn đầu ra đến việc xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo, tiếp nhận học viên đến học tập, thực tập tại doanh nghiệp, đánh giá học viên tốt nghiệp, sử dụng học viên tốt nghiệp vào làm việc tại doanh nghiệp nhất thiết cấn phải ban hành các chính sách khuyến khích, cũng như các chế tài thích hợp để doanh nghiệp và các cơ sở GDNN không còn là 2 thực thể song song như hiện tại.

**7. Chất lượng và hiệu quả GDNN**

Chất lượng và hiệu quả GDNN đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và TTLĐ. Tỷ lệ tốt nghiệp giai đoạn 2011-2015 đạt trên 70%, thì đến giai đoạn 2016 - 2020 tỷ lệ tốt nghiệp đạt 92,19% (Giai đoạn 2016 – 2020 số lượng tuyển sinh:11.077.067, số lượng tốt nghiệp: 10.212.000 người). Kỹ năng nghề của học sinh, sinh viên tốt nghiệp các cơ sở GDNN được nâng lên và vì vậy khả năng tìm và tạo việc làm tốt hơn. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp có việc làm tăng lên, theo báo cáo của 63 sở LĐTBXH, năm 2018 tính trung bình, tỷ lệ HSSV tốt nghiệp trình độ cao đẳng, trung cấp có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp đạt khoảng 85%, trong đó tỷ lệ sinh viên cao đẳng ra trường có việc làm đạt 87%, trung cấp đạt 82%. Ở một số nghề (nghề Hàn, Cơ - điện tử, Viễn thông, Logistic, Du lịch, Dầu khí…) kỹ năng nghề của lao động Việt Nam đã đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Lao động qua đào nghề tham gia vào hầu hết các lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân và đã đảm nhận được các vị trí công việc phức tạp mà trước đây phải do chuyên gia nước ngoài thực hiện. Lao động tham gia các kỳ thi tay nghề khu vực ASEAN và thế giới đã đạt được giải cao (gần đây nhất, trong 2 kỳ thi tay nghề thế giới Việt Nam đã dành huy chương đồng tại kỳ thi tay nghề thế giới tổ chức tại Abudabi, UAE vào năm 2017; huy chương Bạc tại kỳ thi tay nghề thế giới tổ chức tại Kazan, Nga vào năm 2019...). Theo bảng xếp hạng của Diễn đàn kinh tế thế giới năm 2019 chất lượng đào tạo nghề của Việt Nam tăng 13 bậc, mức tăng cao nhất trong khu vực ASEAN.

Chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhiều cơ sở GDNN mặc dù đã được cải thiện, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế xã hội, chưa gắn bó hữu cơ với nhu cầu nhân lực của từng ngành, từng địa phương; công tác đào tạo trong GDNN vẫn chủ yếu là trình độ sơ cấp; mối quan hệ giữa cơ sở GDNN và các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động còn lỏng lẻo; học sinh, sinh viên tốt nghiệp yếu về ngoại ngữ và các kỹ năng mềm như tác phong công nghiệp, khả năng làm việc theo tổ, nhóm.., kỹ năng khởi nghiệp; tỷ lệ thất nghiệp của học sinh ở trình độ trung cấp, cao đẳng còn cao; đào tạo nghề cho lao động nông thôn có nơi còn chưa thực sự hiệu quả; số học sinh, sinh viên tốt nghiệp chưa có việc làm vẫn còn khá lớn (gần 20%) và có xu hướng gia tăng.

Đối với đào tạo nghề cho lao động nông thôn, sau khi học nghề, số người có việc làm mới hoặc tiếp tục làm nghề cũ nhưng có năng suất, thu nhập cao hơn đạt trên 80%. Gần 65% lao động nông thôn học nghề phi nông nghiệp để chuyển nghề; trên 35% lao động nông thôn học nghề nông nghiệp để tiếp tục làm nghề nông nghiệp.

**8. Nguồn lực tài chính cho giáo dục nghề nghiệp**

Nguồn tài chính của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp bao gồm nguồn NSNN và các nguồn tài chính ngoài NSNN.

**8.1. Ngân sách nhà nước chi cho dạy nghề, giáo dục nghề nghiệp**

Nguồn lực tài chính cho việc thực hiện nhiệm vụ luôn là nhân tố then chốt quyết định đến thành công của công việc. Coi trọng giáo dục là quốc sách hàng đầu, nên hàng năm Quốc hội luôn dành 20% NSNN chi thường xuyên cho Giáo dục, đào tạo và dạy nghề. Theo báo cáo của Bộ tài chính chi thường xuyên ngân sách nhà nước cho giáo dục, đào tạo và dạy nghề giai đoạn 2012-2019 là 1.543.551 tỷ đồng, gấp hơn 2 lần giai đoạn 2011-2015 (769.000 tỷ đồng)

Hàng năm, ngân sách nhà nước ưu tiên bố trí kinh phí cho lĩnh vực giáo dục đào tạo bảo đảm tỷ lệ theo quy định tại Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương 8 Khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

Giai đoạn 2011-2016 ngân sách nhà nước chi cho dạy nghề được phân bổ theo Luật Ngân sách nhà nước 2002, từ năm 2017 trở đi NSNN chi cho dạy nghề được phân bổ theo Luật Ngân sách nhà nước năm 2015 theo đó ngân sách nhà nước không phân bổ riêng cho dạy nghề, giáo dục nghề nghiệp mà phân bổ chung trong chi sự nghiệp giáo dục, đào tạo và dạy nghề. Do đó, việc thống kê chi ngân sách nhà nước cho dạy nghề, giáo dục nghề nghiệp chỉ được xác định trong quá trình phân bổ và giao dự toán của đơn vị dự toán cấp trên cho đơn vị sử dụng ngân sách cấp dưới trực thuộc.

Theo số liệu thống kê trên hệ thống thông tin quản lý ngân sách và kho bạc (TABMIS), tổng chi thường xuyên ngân sách cho dạy nghề và giáo dục nghề nghiệp ghi nhận trên hệ thống giai đoạn 2012-2019 là 127,9 nghìn tỷ đồng (Chiếm khoảng 8% chi thường xuyên NSNN cho giáo dục - đào tạo), trong đó các Bộ, cơ quan trung ương là 31,7 nghìn tỷ đồng, các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương là 96,2 nghìn tỷ đồng.

Ngân sách nhà nước ưu tiên đầu tư cho các vùng khó khăn, vùng núi, hải đảo, vùng sâu, vùng xa theo hướng tăng dần. Từ 2017 đến nay định mức phân bổ chi sự nghiệp đào tạo và GDNN (thực hiện theo Quyết định số 46/2016/QĐ-TTg ngày 19/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ) tùy theo từng vùng được điều chỉnh tăng bình quân 1,76 lần so với giai đoạn 2011 – 2016 (thực hiện theo Quyết định số 59/2010/QĐ-TTg ngày 30/9/2010 của Thủ tướng Chính phủ).

Ngân sách nhà nước cho GDNN hiện nay thực hiện chi cho 3 nội dung chủ yếu: Nguồn kinh phí thường xuyên; vốn đầu tư xây dựng cơ bản, vốn chương trình mục tiêu quốc gia (Kinh phí thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia (CTMTQG) Việc làm và dạy nghề giai đoạn 2012-2015 và Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp – Việc làm và An toàn lao động giai đoạn 2016-2020: giai đoạn 2012-2019, ngân sách trung ương đã bố trí thực hiện 02 Chương trình này là 15.621 tỷ đồng để thực hiện các hoạt động như: chi ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy và học nghề, chuẩn hóa đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề, phát triển chương trình, giáo trình đào tạo, tăng cường cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề, kiểm soát, đảm bảo chất lượng dạy nghề, đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia...).

Tỷ lệ chi NSNN cho dạy nghề, GDNN chỉ đạt 69% so với kế hoạch đề ra trong Chiến lược (Chiến lược đưa ra mục tiêu nâng tỷ lệ chi cho dạy nghề trong tổng chi từ ngân sách nhà nước cho giáo dục, đào tạo và dạy nghề lên 12% - 13%). Ngân sách chi cho việc thực hiện các đề án, dự án thuộc lĩnh vực GDNN trong các chương trình mục tiêu, chương trình mục tiêu quốc gia chỉ đạt 50% so với kế hoạch). Việc huy động, bố trí kinh phí của Bộ, ngành, địa phương cho công tác phát triển dạy nghề rất ít, thậm chí là không có[[72]](#footnote-72) nên việc đầu tư thiết bị cho các ngành, nghề trọng điểm chưa được đồng bộ để khai thác triệt để các thiết bị đã được đầu tư. Một số Bộ, ngành, địa phương phân giao kinh phí thực hiện các dự án còn chậm. Trong triển khai thực hiện còn chưa đúng các chỉ tiêu, nhiệm vụ chuyên môn theo hướng dẫn của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Thông qua các dự án vốn ODA do Bộ LĐTBXH trực tiếp quản lý, đã huy động vốn vay, viện trợ từ các nhà tài trợ song phương và đa phương là 186.155.870 USD. Bao gồm 167.764.172 USD vốn vay ODA, 18.391.698 USD vốn viện trợ không hoàn lại. Giá trị giải ngân các dự án đạt mức cao.

**8.2. Nguồn lực tài chính ngoài ngân sách nhà nước**

Nguồn tài chính ngoài ngân sách nhà nước đầu tư cho GDNN bao gồm các khoản: học phí, các khoản do doanh nghiệp đóng góp; các khoản thu từ nghiên cứu khoa học, lao động, sản xuất dịch vụ, các khoản đầu tư tài trợ của các tổ chức trong và ngoài nước... Giai đoạn 2011-2019:

+ Nguồn thu từ học phí ước đạt 14.534 tỷ đồng

+ Nguồn thu từ hoạt động dịch vụ của cơ sở GDNN gồm: Thu từ hợp đồng đào tạo với các tổ chức trong và ngoài nước, thu từ các hoạt động sản xuất và tiêu thụ sản phẩm thực hành, thực tập, thí nghiệm; từ các hợp đồng dịch vụ khoa học công nghệ.... ước đạt 1.283 tỷ đồng.

+ Các khoản đầu tư, tài trợ của các cá nhân, tổ chức trong và ngoài nước từ năm 2011-2019: Theo số liệu thống kê của Bộ Tài chính, trong giai đoạn 2011-2019, tổng số dự án tài trợ của các nhà tài trợ song phương, đa phương trong lĩnh vực dạy nghề, giáo dục nghề nghiệp là 13 Dự án với số vốn cam kết là 235,54 triệu USD (tương đương 5.444 tỷ đồng), số vốn đã giải ngân đến nay là 144,13 triệu USD (tương đương 3.331 tỷ đồng). Số Dự án viện trợ của các tổ chức quốc tế phi Chính phủ từ năm 2015 đến nay là 30 Dự án với tổng số vốn là 4,137 triệu USD (tương đương 95,6 tỷ đồng), trong đó các Bộ, cơ quan trung ương là 9 Dự án với tổng số vốn là 1,98 triệu USD (tương đương 45,8 tỷ đồng), các địa phương là 21 Dự án với tổng số vốn là 2,157 triệu USD (tương đương 49,8 tỷ đồng).

Các nguồn lực tài chính đầu tư cho phát triển hệ thống dạy nghề giai đoạn 2011-2019 hàng năm đều tăng lên năm sau cao hơn năm trước. Đặc biệt là các nguồn thu từ học phí, nguồn thu từ các hoạt động dịch vụ sự nghiệp GDNN và nguồn huy động tài trợ từ nước ngoài. Điều này khẳng định hoạt động dạy nghề đang dần khẳng định được vị trí của mình, nâng cao năng lực, đổi mới phương pháp dạy và học, bảo đảm được chất lượng về trình độ của học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp, qua đó thu hút được ngày càng nhiều người tham gia vào học nghề, các doanh nghiệp, cơ sở tổ chức nước ngoài tham gia đầu tư vào lĩnh vực dạy nghề, nhưng tỷ lệ các nguồn thu này so với tổng chi ngân sách cho dạy nghề còn thấp. Như vậy, trong giai đoạn 2011-2020 ngân sách nhà nước đầu tư cho dạy nghề giữ vai trò quan trọng trong việc duy trì hoạt động, phát triển và thực hiện các nhiệm vụ GDNN.

**9. Công tác kiểm định chất lượng và đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia**

**9.1. Kiểm định, đảm bảo chất lượng dạy nghề**

Kiểm định chất lượng dạy nghề là công cụ quan trọng để nâng cao chất lượng dạy nghề. Mục đích của kiểm định chất lượng dạy nghề nhằm đánh giá, xác định mức độ thực hiện mục tiêu, chương trình, nội dung dạy nghề đối với cơ sở dạy nghề; giúp các CSDN tự đánh giá và hoàn thiện các điều kiện bảo đảm chất lượng; giúp cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề đánh giá về chất lượng đào tạo nghề hiện tại của các cơ sở, qua đó công bố với xã hội về thực trạng chất lượng của CSDN để người học và xã hội có cơ sở để lựa chọn học tập cũng như giám sát.

Công tác kiểm định chất lượng dạy nghể (KĐCLDN) giai đoạn 2011-2020 được thực hiện như sau:

\* Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội là cơ quan Nhà nước quản lý chất lượng dạy nghề chung toàn quốc. Quy trình KĐCLDN được thực hiện theo Thông tư 42/2011/TT-BLĐTBXH, bao gồm 4 bước:

+ Tự kiểm định chất lượng dạy nghề của cơ sở dạy nghề;

+ Đăng ký Kiểm định của các CSDN;

+ Kiểm định chất lượng dạy nghề do Bộ LĐTBXH tổ chức thực hiện;

+ Công nhận kết quả kiểm định chất lượng dạy nghề và cấp giấy chứng nhận đạt tiêu chuẩn KĐCLDN.

Để thực hiện chức năng quản lý về dạy nghề, Bộ LĐTBXH đã tổ chức nhiều khóa đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tự kiểm định chất lượng CSDN và kiểm định viên chất lượng dạy nghề nhằm thực hiện các hoạt động kiểm định chất lượng dạy nghề trong hệ thống đến năm 2019 cán bộ thực hiện công tác kiểm định chất lượng GDNN có: 33058 người được tham gia các khóa đào tạo về kiểm định

- *Tự kiểm định chất lượng dạy nghề*

Tự kiểm định chất lượng dạy nghề là hoạt động tự đánh giá của chính CSDN căn cứ vào hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng dạy nghề do Bộ LĐTBXH ban hành để chỉ ra các mặt mạnh, mặt yếu để từ đó xây dựng kế hoạch và các biện pháp thực hiện nhằm đáp ứng mục tiêu dạy nghề đã đề ra. Công tác tự kiểm định chất lượng dạy nghề được thực hiện định kỳ mỗi năm 1 lần đối với CSDN trong phạm vi cả nước, dựa trên bộ tiêu chí, tiêu chuẩn do Bộ LĐTBXH ban hành[[73]](#footnote-73).

Theo báo cáo từ các sở LĐTBXH, kết quả tự KĐCLDN của các CSDN hàng năm chiếm khoảng 20% tổng số CSDN trên toàn quốc, trong đó vẫn còn đến 50% các trường trung cấp, cao đẳng chưa triển khai công tác tự đánh giá chất lượng theo quy định. Đối với trung tâm giáo dục nghề nghiệp, con số này lên tới 90%. Mặc dù việc tự kiểm định chất lượng dạy nghề là bắt buộc và đã được quy định trong luật, thông tư hướng dẫn.

- *Công tác kiểm định chất lượng cơ sở GDNN*

Công tác KĐCLDN là hoạt động đánh giá của của đoàn kiểm định chất lượng dạy nghề do Bộ LĐTBXH thành lập đối với các trường CĐN, TCN, và TTDN , căn cứ vào hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn do Bộ LĐTBXH ban hành. Kiểm định chất lượng dạy nghề được thực hiện định kỳ 5 năm một lần đối với cơ sở dạy nghề đạt tiêu chuẩn chất lượng dạy nghề.

Giai đoạn 2011-2015 số lượng các trường được kiểm định là 204 CSDN với tổng số 239 lượt kiểm định (một CSDN có thể thực hiện kiểm định nhiều lần), trong đó có 113 CSDN có giấy chứng nhận đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng dạy nghề còn hiệu lực.

Khi Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13 thay thế Luật Dạy nghề số 76/2006/QH11 ngày 29/11/2006 và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/07/2015. Quy trình triển khai công tác KĐCLDN theo luật Giáo dục nghề nghiệp quy trình triển khai kiểm định chất lượng các cơ sở GDNN theo Luật GDNN đã được Bộ LĐTBXH ban hành tương đối đầy đủ hoàn chỉnh[[74]](#footnote-74).

Ban hành chương trình bồi dưỡng giảng viên hạt nhân cho các lớp đào tạo kiểm định viên chất lượng giáo dục nghề nghiệp; xây dựng và trình ban hành chương trình đào tạo kiểm định viên chất lượng giáo dục nghề nghiệp; tổ chức bồi dưỡng và đào tạo hình thành đội ngũ 40 giảng viên hạt nhân cho các lớp đào tạo, bồi dưỡng kiểm định viên chất lượng giáo dục nghề nghiệp; tổ chức các lớp bồi dưỡng cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo kế hoạch và kinh phí được phê duyệt.

Cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp cho 04 tổ chức.

Tuy nhiên, từ năm 2016 đến nay chưa có trường nào được KĐCLDN, công tác KĐCLDN từ đó đến nay chỉ dừng lại ở việc hướng dẫn các trường thực hiện tự đánh giá chất lượng do nguồn kinh phí KĐCLDN bị hạn chế. Tuy nhiên, trong giai đoạn này công tác kiểm định quốc tế lại được Bộ LĐTBXH phối hợp với các tổ chức quốc tế triển khai, có 9 trường cao đẳng thực hiện kiểm định theo tiêu chuẩn của Anh, Đức, cụ thể:

+ Phối hợp với hội đồng Anh tổ chức thí điểm đánh giá toàn diện 02 trường cao đẳng theo tiêu chuẩn của Anh quốc và phối hợp với Dự án Dự án EU TVET Toolbox năm 2018 đánh giá 4 trường cao đẳng trong đó đánh giá chuyên sâu nghề công nghệ ô tô của 4 trường theo bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở đào tạo của Anh quốc, công bố xã hội biết kết quả đánh giá.

+ Phối hợp với tổ chức GiZ tổ chức thí điểm đánh giá 03 trường cao đẳng theo bộ khung chất lượng đánh giá chất lượng trường nghề đang áp dụng tại một Bang của CHLB Đức.

*- Công tác kiểm định chương trình đào tạo*: được triển khai khá chậm, năm 2012 công tác này mới được triển khai thử nghiệm với 5 nghề: Cắt gọt kim loại; Công nghệ ô tô; Điện công nghiệp; Hàn; Điện tử công nghiệp. Trên cơ sở kết quả kiểm định thử nghiệm, ngày 19/05/2014, Tổng cục Dạy nghề đã ban hành Quyết định số 325/QĐ-TCDN phê duyệt hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn và hướng dẫn đánh giá các chỉ số kiểm định chất lượng chương trình đào tạo. Hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn này được áp dụng đối với các chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng của trường TCN, trường CĐN. Có 7 tiêu chí kiểm định (trong đó bao gồm các tiêu chuẩn) với tổng số điểm chuẩn là 100 điểm và 3 cấp độ đánh giá kết quả kiểm định chất lượng chương trình đào tạo.

*\* Công tác phát triển hệ thống bảo đảm chất lượng*

Từ năm 2014, Bộ LĐTBXH đã triên khai thí điểm xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng trong nhà trường tại 6 trường cao đẳng làm cơ sở để xây dựng Thông tư số 28/2017/TT-BLĐTBXH, ngày 15/12/2017 quy định hệ thống bảo đảm chất lượng của cơ sở giáo dục nghề nghiệp (sau đây gọi tắt là Thông tư 28).

Từ năm 2017, công tác đào tạo bồi dưỡng được tăng cường nhằm thực hiện Thông tư 28/2017/TT-BLĐTBXH. Đến nay, đã ban hành chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức cơ bản về bảo đảm chất lượng trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Hình thành đội ngũ 20 giảng viên hạt nhân cho các lớp bồi dưỡng về bảo đảm chất lượng trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã tổ chức được 30 lớp cho 1189 cán bộ, giảng viên của 307 trường cao đẳng, trung cấp.

Hiện tại có hơn 30 trường đã được tiếp thu các công cụ quản lý hiện đại của nước ngoài để lồng ghép trong hệ thống bảo đảm chất lượng của trường (20 trường cao đẳng thuộc chương trình “lồng ghép các công cụ quản lý chất lượng” phối hợp với hội đồng Anh Việt Nam và 20 trường trong chương trình hợp tác với tổ chức hợp tác phát triển CHLB Đức (GiZ) chuyển giao 3 bộ công cụ giám sát và đánh giá, bảo đảm chất lượng bao gồm: Công cụ điều tra lần vết sinh viên ra trường, công cụ điều tra khảo sát doanh nghiệp và công cụ quản lý nhà xưởng. Các trường đều được các chuyên gia nước ngoài trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu, chuyên giao các công cụ quản lý. Một số trường có cán bộ được tham gia các đoàn học tập, nghiên cứu tại Anh và CHLB Đức.

Bộ LĐTBXH đẩy mạnh hướng dẫn các Bộ, ngành, địa phương, cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong việc triển khai Thông tư 28/2017/TT-BLĐTBXH. Phần lớn các trường cao đẳng, trung cấp đã thành lập Phòng hoặc phân công bộ phận chuyên trách về công tác bảo đảm chất lượng.

Nhìn chung, công tác kiểm định, bảo đảm chất lượng dạy nghề giai đoạn 2011-2020 về cơ bản dần hoàn thiện bộ máy tổ chức quản lý về kiểm soát chất lượng dạy nghề từ Trung ương đến các CSDN, đã kiểm định và công bố kết quả cho 184 CSGDNN, công tác kiểm định chương trình, bảo đảm chất lượng dạy nghề đang được thí điểm thực hiện. Tuy nhiên, công tác kiểm soát, bảo đảm chất lượng dạy nghề từ năm 2016 đến nay phát triển chậm hơn so với giai đoạn 2011-2015 nguyên nhân do Luật GDNN ra đời, đòi hỏi cần phải ban hành các chính sách để điều chỉnh quy trình thực hiện cho phù hợp với Luật, đồng thời theo Luật GDNN việc thực hiện kiểm định chất lượng dạy nghề phải thực hiện qua trung tâm kiểm định, nhưng cho đến 8/2020 mới thành lập được trung tâm kiểm định.

**9.2. Tiêu chuẩn kỹ năng nghề, đánh giá cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia**

Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia (TCKNNQG) là quy định về kiến thức chuyên môn, năng lực thực hành và khả năng ứng dụng kiến thức, năng lực đó vào công việc mà người lao động cần phải có để thực hiện công việc theo từng bậc trình độ kỹ năng của từng nghề.

Các TCKNNQG của Việt Nam được xây dựng theo phương pháp phân tích nghề DACUM nhằm xác định được các nhiệm vụ và công việc cần thực hiện trong hoạt động nghề nghiệp. Trong quá trình này có sự tham gia của các chuyên gia là giáo viên, nhà nghiên cứu, chuyên gia trong lĩnh vực nghề nghiệp.

TCKNNQG bao gồm các quy định về mức độ thực hiện và yêu cầu kiến thức, kỹ năng, thái độ cần phải có để thực hiện công việc của một nghề. TCKNNQG được xây dựng theo bậc trình độ kỹ năng nghề cho mỗi nghề. Số bậc trình độ kỹ năng nghề đối với mỗi nghề phụ thuộc vào mức độ phức tạp của nghề đó nhưng tối đa là 5 bậc. Yêu cầu cho từng bậc kỹ năng nghề quy định tại điều 6 của Quyết định số 09/2008/QĐ-BLĐTBXH). Bậc trình độ kỹ năng nghề được xác đinh dựa trên 3 nhóm tiêu chí chủ yếu:

+ Phạm vi, độ khó và phức tạp của công việc;

+ Mức độ linh hoạt và sáng tạo trong thực hiện công việc;

+ Mức độ phối hợp và trách nhiệm trong thực hiện công việc.

Việc xây dựng các bộ TCKNNQG tại Việt Nam được bắt đầu thực hiện từ năm 2008 theo Quyết định số 09/2008/QĐ-BLĐTBXH ngày 27/03/2008 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH ban hành quy định, nguyên tắc, quy trình xây dựng và ban hành TCKNNQG. Theo quyết định việc xây dựng TCKNNQG do các Bộ, ngành chủ trì, phối hợp với cơ quan, hội nghề nghiệp có liên quan tổ chức xây dựng và ban hành TCKNNQG cho từng nghề thuộc phạm vi quản lý và cùng với Bộ LĐTBXH theo dõi, thống nhất quản lý.

Năm 2011, tổng số nghề đã được xây dựng TCKNNQG là 148, trong đó đã thực hiện thỏa thuận ban hành cho 109 nghề thuộc các lĩnh vực Năm 2012 số lượng Bộ TCKNNQG được các Bộ chủ trì xây dựng thêm là 25, nâng tổng số nghề đã được xây dựng TCKNNQG nên 173. Tính đến năm 2015 tổng số bộ TCKNNQG được xây dựng là 191, trong đó đã ban hành được 189. Việc xây dựng bộ TCKNNQG tập trung chủ yếu từ năm 2008 – 2013 với 190 bộ, năm 2015 xây dựng thêm 1 bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia thuộc lĩnh vực xây dựng.

Năm 2016, đã có 2 bộ TCKNNQG Lễ tân và Phục vụ buồng được Bộ Văn hóa - Thể thao và Du lịch xây dựng theo quy định mới của Luật Việc làm và các văn bản dưới Luật này được ban hành. Tính đến hết năm 2020 xây dựng, ban hành thêm bộ TCKNNQG nâng tổng số lên 193 bộ TCKNNQG được xây dựng và công bố), cập nhập, bổ sung 17 bộ TCKNNQG.

\* Công tác đánh giá cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia

Để phục vụ công tác đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động, Bộ LĐTBXH đã ban hành đầy đủ các quy định về quy trình tổ chức thi, đánh giá, quy trình xây dựng đề thi, và đã đạt được các kết quả:

+ Công tác xây dựng ngân hàng đề thi: Tính đến 2020 đã xây dựng 96 ngân hàng câu hỏi lý thuyết và bài thi thực hành cho 90 nghề trong đó: Giai đoạn 2011-2015 đã xây dựng đề thi đánh giá KNNQG cho tổng số 83 nghề và đưa vào sử dụng 62 nghề, còn 21 nghề chưa được thẩm định và ban hành; Giai đoạn 2016- 2020 xây dựng thêm được thêm 17 bộ đề thi đánh giá KNNQG cho 17 nghề.

+ Hình thành 49 tổ chức đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động gắn với đầu tư xây dựng các nghề trọng điểm ở các cơ sở GDNN và một số doanh nghiệp, đủ điều kiện đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho 57 nghề trên toàn quốc, trong đó: giai đoạn 2011 – 2015 thành lập được 36 trung tâm; giai đoạn 2016 – 2020 thành lập được 13 trung tâm;

+ Đã triển khai đào tạo nghiệp vụ đánh giá KNNQG cho 2.423 người, trong đó có 1.020 người được cấp thẻ đánh giá viên;

+ Đã tổ chức đánh giá KNN cho 48.679 người ở cấp trình độ 1,2 và 3, trong đó có 42.055 người đạt yêu cầu được cấp chứng chỉ KNNQG.

Như vậy công tác xây dựng khung trình độ quốc gia và cấp chứng chỉ Kỹ năng nghề quốc gia mặc dù đã đạt được kết quả nhất định, xong còn nhiều hạn chế.

Việc triển khai khung trình độ quốc gia còn chậm chễ, chưa có sự hợp tác thực hiện giữa 2 Bộ LĐTBXH và GDĐT, nhiều tiêu chuẩn KNNQG cũng như đề thi đánh giá KNNQG chậm được xây dựng, sửa đổi, bổ sung để theo kịp với tốc độ phát triển khoa học kỹ thuật, sự thay đổi công nghệ, quy trình sản xuất, kinh doanh hoặc được tham chiếu với các quốc gia trong khu vực ASEAN và thế giới; số lượng đánh giá viên KNNQG và tổ chức đánh giá kỹ năng nghề còn ít, chưa gây dựng được lòng tin đối với các doanh nghiệp, người sử dụng lao động để gửi lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề; số lượng người lao động tham gia đánh giá KNN còn rất thấp, chủ yếu là nhà giáo của các cơ sở GDNN.

Nguyên nhân do:

- Việc xây dựng tiêu chuẩn KNNQG phụ thuộc vào các Bộ, ngành có liên quan;

- Trong giai đoạn 2011-2020 các hoạt động xây dựng, thẩm định, công bố các tiêu chuẩn KNNQG từ Luật Dạy nghề chuyển sang Luật Việc làm và Luật Giáo dục nghề nghiệp, nên các năm 2015, 2016, 2017 phải dừng lại để xây dựng các văn bản hướng dẫn thực hiện theo Luật Việc làm, Luật GDNN

- Kinh phí dành cho hoạt động xây dựng, đánh giá và cấp chứng chỉ KNNQG còn ít, chủ yếu từ các chương trình mục tiêu quốc gia và không được đều đặn (năm 2016 không có kinh phí dành cho hoạt động xây dựng các trung tâm đánh giá KNNQG.

- Công tác tuyên truyền về đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG còn hạn chế, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, thực hiện đánh giá, công nhận trình độ KNNQG cho người lao động chưa cao. Hoạt động đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG chưa được người lao động, doanh nghiệp và xã hội nhận thức đầy đủ, chưa nhận được sự quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt của một số cấp ủy đảng, chính quyền, chưa huy động được nhiều nguồn lực xã hội hóa tham gia. Doanh nghiệp chưa coi trọng đến chứng chỉ KNNQG khi tuyển dụng lao động, đặc biệt là tuyển người lao động thực hiện công việc ảnh hưởng trực tiếp đến an toàn và sức khỏe của cá nhân người lao động hoặc cộng động. Chưa có chính sách cho người lao động có chứng chỉ KNNQG cũng như cho doanh nghiệp sử dụng lao động có chứng chỉ KNNQG*.*

**10. Công tác truyền thông, hợp tác quốc tế**

**10.1. Công tác truyền thông**

Giai đoạn 2011 - 2015, theo báo cáo của các địa phương, Đảng, chính quyền các cấp từ tỉnh đến cơ sở đã tổ chức quán triệt tinh thần nghị Quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI về vị trí, vai trò của dạy nghề (GDNN) trong phát triển nguồn nhân lực, trong Chiến lược quy hoạch phát triển nhân lực của đất nước thời kỳ 2011 - 2020; tuyên truyền Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/05/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011-2020; Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư khóa XI về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nhân lực có tay nghề cao; Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân.

Tuy nhiên, công tác truyền thông chưa được triển khai đồng bộ, sâu rộng chính vì thế tại nhiều nơi, đặc biệt là vùng sâu, vùng xa chưa theo kịp, bám sát được thực tế hoạt động của giáo dục nghề nghiệp trước yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng, công tác tư vấn học nghề, tuyên truyền về các chính sách ưu đãi học nghề chưa đến được với người dân. Tâm lý của đại bộ phận người dân vẫn coi học đại học là con đường duy nhất để lập thân, lập nghiệp.

Giai đoạn 2016-2020 xác định công tác thông tin và tuyên truyền là nhiệm vụ quan trọng trong việc tạo ra sự đồng thuận của tổ chức, cá nhân trong công tác GDNN, công tác truyền thông về GDNN đã được Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hết sức quan tâm triển khai thực hiện, từng bước thay đổi hình ảnh và nâng cao nhận thức của xã hội về GDNN, trong đó chú trọng các nội dung chủ yếu như phổ biến chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về đào tạo nghề. Triển khai tuyên truyền về đào tạo nghề trên các phương tiện thông tin đại chúng. Tư vấn học nghề và việc làm đối với học viên sau khi tốt nghiệp. Tổ chức biểu dương, tôn vinh, khen thưởng đối với các tập thể, cá nhân có nhiều đóng góp trong công tác đào tạo nghề. , mở ra bước phát triển mới cho hệ thống giáo dục nghề nghiệp.

Thông qua dự án ”Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp thuộc chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp – Việc làm và An toàn lao động, đến nay đã thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng cho 800 cán bộ phụ trách công tác tư vấn, hướng nghiệp cho học sinh, sinh viên; Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng mềm cho 600 giáo viên, cán bộ quản lý, cán bộ làm công tác học sinh, sinh viên.

- Nâng cao năng lực tuyên truyền về GDNN gắn với việc làm và đáp ứng thị trường lao động:

+ Đã hình thành mạng lưới các cơ quan báo chí liên hệ, phối hợp thường xuyên với khoảng 40 cơ quan báo chí bao gồm báo giấy, báo hình, báo điện tử;

+ Phối hợp với các cơ quan báo chí, truyền thông ... ; các tổ chức chính trị xã hội; các tổ chức quốc tế đẩy mạnh công tác tuyên truyền về giáo dục nghề nghiệp, tổ chức các buổi tọa đàm, tư vấn tuyển sinh - hướng nghiệp, đưa phóng viên đi thực tế thu thập thông tin viết bài, xây dựng phóng sự về giáo dục nghề nghiệp. Tổ chức các uộc thi ảnh, Video Clip, thiết kế Website... về giáo dục nghề nghiệp (Hội đồng Anh). Tham gia tổ chức các ngày hội tư vấn tuyển sinh trên cả nước góp phần nâng cao chất lượng, số lượng tuyển sinh giáo dục nghề nghiệp.

- Đôn đốc việc thực hiện triển khai công tác thông tin tuyên truyền tại các địa phương đồng bộ, sâu rộng tại nhiều nơi, bám sát được thực tế hoạt động của giáo dục nghề nghiệp.[[75]](#footnote-75)

- Tổ chức tuyên truyền nâng cao nhận thức về giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh phổ thông trên địa bàn; chỉ đạo cơ quan quản lý giáo dục nghề nghiệp, cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại địa phương phối hợp với ngành giáo dục triển khai các hoạt động giáo dục hướng nghiệp định hướng phân luồng học sinh trung học theo Quyết định 522/QĐ-TTg ngày 14/5/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt đề án “Giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông giai đoạn 2018-2025”.

- Giới thiệu về ứng dụng Chọn nghề - Chọn trường trên thiết bị di động do Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) cung cấp đến các trường THCS, THPT để học sinh, phụ huynh biết và có thêm kênh thông tin tìm hiểu đầy đủ hơn về giáo dục nghề nghiệp, với các nội dung cụ thể như: Mô tả nghề, các nhiệm vụ chủ yếu của nghề, vị trí việc làm của nghề, các ngành/nghề liên quan, các môđun môn học chính, yêu cầu đối với người học, ai phù hợp với nghề, chi phí đào tạo, danh sách các cơ sở đào tạo, cơ hội việc làm sau tốt nghiệp, thu nhập bình quân, triển vọng phát triển.... [[76]](#footnote-76)

Kết quả đã dần tạo được sự chuyển biến trong nhận thức của người dân, của xã hội về giáo dục nghề nghiệp, công tác giáo dục định hướng, phân luồng học sinh được đẩy mạnh góp phần vào việc bảo đảm và vượt chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm (đặc biệt là trong các năm 2017, 2018, 2019), tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THCS theo học nghề cũng tăng lên. Nhận thức của học sinh và phụ huynh học sinh đã có nhiều thay đổi. Thông điệp “Thực học, thực hành - Vững khởi nghiệp, sáng tương lai” được lan tỏa và phổ biến rộng rãi. Tuy nhiên công tác thông tin, truyền thông nâng cao nhận thức về phát triển dạy nghề giai đoạn 2011 – 2020 được triển khai chậm và chưa đồng bộ, công tác tư vấn, hướng nghiệp trong nhà trường còn rất hạn chế, công tác đào tạo bồi dưỡng kỹ năng mềm cho giáo viên, cán bộ quản lý, cán bộ làm công tác học sinh, sinh viên; đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ phụ trách công tác tư vấn, hướng nghiệp cho học sinh, sinh viên còn ít và chưa hình thành được các bộ phận chuyên trách làm công tác tư vấn, hướng nghiệp cho người học nghề.

**10.2. Hợp tác quốc tế**

Kể từ năm 2011với sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, Chính phủ đã có nhiều cơ chế, chính sách để đẩy mạnh hoạt động hợp tác quốc tế về dạy nghề đã được ban hành như các quy định về Hợp tác đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, đào tạo và dạy nghề được nhằm tạo hành lang pháp lý cho các tổ chức, cá nhân Việt Nam, tổ chức quốc tế và tổ chức, cá nhân nước ngoài hoạt động hợp tác, đầu tư trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo và dạy nghề[[77]](#footnote-77).

Bộ LĐTBXH đã tham mưu trình Quốc hội, Chính phủ ban hành các văn bản quy phạm pháp luật có nội dung liên quan đến hợp tác quốc tế như: Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2015 có 01 Mục quy định về hợp tác quốc tế trong giáo dục nghề nghiệp (từ Điều 46 đến Điều 50); Nghị định số 15/2019/NĐ-CP ngày 01/02/2019 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Giáo dục nghề nghiệp trong đó quy định các nội dung đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; Bộ luật Lao động năm 2019, trong đó có các nội dung quy định về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam…

Hoạt động hợp tác quốc tế trong giáo dục nghề nghiệp diễn ra đa dạng, sôi nổi với nhiều đối tác đa phương (World Bank, ADB, ILO..), song phương (Đức, Pháp, Canada, Đan Mạch, Úc...) thông qua các hoạt động như:

- Ký kết các Thỏa thuận hợp tác, Biên bản ghi nhớ với các đối tác, tổ chức quốc tế trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp (như Bộ Giáo dục và Đào tạo Australia; Bộ Giáo dục Đan Mạch; Bộ Việc làm, Lao động Hàn Quốc; Trường Đại học JeonJu Hàn Quốc…) và ký Thỏa thuận hợp tác với Tổ chức các tổ chức quốc tế (như Tổ chức các Trường KOSEN Nhật Bản; Cơ quan Phát triển nguồn nhân lực Hàn Quốc…).

- Tích cực vận động, kết nối để hình thành mạng lưới đối tác phát triển, bao gồm các tổ chức quốc tế trong khu vực và trên thế giới như: Cơ quan hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA), Tổ chức các Trường KOSEN Nhật Bản, Cơ quan Phát triển nguồn nhân lực Hàn Quốc, Ngân hàng phát triển châu Á (ADB), Đại sứ Quán Đức, Đại sứ Quán Úc, Đại sứ quán Canada, Đại sứ quán Đan Mạch, Tổ chức hợp tác quốc tế Đức (GIZ), Ngân hàng Tái thiết Đức (KfW), Cơ quan phát triển Pháp (AFD), Hội đồng Anh, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Ngân hàng Thế giới… Các đối tác đã thường xuyên chia sẻ kinh nghiệm và tích cực hỗ trợ Bộ LĐTBXH trong việc xây dựng Chiến lược, quy hoạch, đề án…; hỗ trợ kỹ thuật nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp ở trung ương và ở các trường thông qua các khóa đào tạo trong và ngoài nước, các hội nghị, hội thảo, phái cử chuyên gia tới làm việc, thí điểm các mô hình đào tạo tại các cơ sở, thúc đẩy sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp…

- Thực hiện Dự án Aus4skills của Chính phủ Úc, hợp phần giáo dục nghề nghiệp với các hoạt động như tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, với sự tham gia của 6 trường, 8 doanh nghiệp logicstics và Hiệp hội logicstics, VCCI thành phố Hồ Chí Minh; Chương trình Toolbox Partnership thuộc Dự án EU VET Toolbox; Dự án VNM9P04 về Hỗ trợ Chính phủ Việt Nam xây dựng và giám sát thực hiện chính sách phát triển thanh niên.

- Thực hiện Dự án của Đại sứ quán Úc xây dựng mô hình để thực hiện thí điểm hội đồng kỹ năng ngành Du lịch - Khách sạn, có sự tham gia tích cực của các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực du lịch, khách sạn, nhà hàng.

- Tham gia tích cực và đầy đủ, đóng góp có trách nhiệm vào các hoạt động hợp tác quốc tế và là thành viên của nhiều tổ chức quốc tế, diễn đàn song phương, đa phương trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp như: ACMECS, CMV, CLMV, UNESCO-UNEVOC, SEMEO VOCTECH, Mạng lưới đảm bảo chất lượng châu Á - Thái Bình Dương…

**C. ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN DẠY NGHỀ GIAI ĐOẠN 2011 - 2020**

**1. Công tác thực hiện Chiến lược phát triển dạy nghề**

Chiến lược Phát triển dạy nghề được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/05/2012, cùng với chương trình hành động Chiến lược đã đề ra phương hướng phát triển dạy nghề theo hướng:

- Hoàn thiện thể chế pháp luật, các văn bản dưới luật, cơ chế, chính sách; tăng cường cải tiến trang thiết bị dạy và học nhằm tạo hành lang pháp lý, cơ sở hạ tầng và điều kiện để công tác dạy nghề phát triển;

- Đào tạo đại trà để phổ cập nghề cho lao động, nhất là lao động nông thôn nhằm nâng cao năng suất lao động, chuyển dịch cơ cấu lao động;

- Đào tạo nghề chất lượng cao đối với một số nghề công nghệ cao, nghề mũi nhọn đạt trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới, đáp ứng nhu cầu lao động chất lượng cao cho công cuộc công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế thế giới.

Phương hướng phát triển này của Chiến lược hoàn toàn phù hợp với tình hình kinh tế xã hội của nước ta giai đoạn 2011 – 2020. Phù hợp với mục tiêu phát triển của nước ta: Phát triển theo hướng công nghiệp và tăng cường hội nhập quốc tế trong bối cảnh nước ta là nước đang phát triển với tỷ lệ lao động nông thôn lớn.

Trong 10 năm thực hiện Chiến lược phát triển dạy nghề đã khẳng định được vai trò làm định hướng thống nhất chung cho công cuộc phát triển dạy nghề của đất nước, hầu hết tất cả các chính sách, đề án, dự án, chương trình mục tiêu, chương trình mục tiêu quốc gia thuộc lĩnh vực dạy nghề, giáo dục nghề nghiệp đã bám rất sát việc thực hiện các giải pháp để đạt được mục tiêu Chiến lược đưa ra.

Để phát triển hệ thống GDNN, Chiến lược đưa ra 9 giải pháp, trong đó có giải pháp Đổi mới quản lý về dạy nghề và giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề là giải pháp đột phá; giải pháp Xây dựng khung trình độ quốc gia nghề là giải pháp trọng tâm. Trong giai đoạn 2011 – 2020 các giải pháp phát triển của Chiến lược đã được triển khai thực hiện thông qua các việc thực hiện đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn, đề án Đổi mới và phát triển dạy nghề và Đề án xây dựng 40 trường nghề chất lượng cao. Tình hình thực hiện các giải pháp phát triển của Chiến lược:

Có 5/9 giải pháp đã được triển khai thực hiện hết tất cả các nhiệm vụ về mặt định tính bao gồm: 4. Phát triển chương trình, giáo trình; 5. Tăng cường cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề; 6: Kiểm soát, đảm bảo chất lượng dạy nghề; 8. Nâng cao nhận thức về phát triển dạy nghề; 9. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về dạy nghề.

Còn lại 4/9 giải pháp về cơ bản cũng đã thực hiện được hầu hết các nhiệm vụ và còn một số các nhiệm vụ chưa thực hiện triển khai được gồm:

+ Giải pháp 1: đổi mới quản lý nhà nước về dạy nghề có 9 nhiệm vụ đã thực hiện được hầu hết các nhiệm vụ về mặt định tính; các nhiệm vụ chưa thực hiện được: Chưa hình thành được quỹ hỗ trợ về học nghề và nâng tỷ lệ chi cho dạy nghề trong tổng số nhà nước chi cho giáo dục - đào tạo lên 12% - 13% (thực tế NSNN chi cho dạy nghề chỉ đạt 8%)

+ Giải pháp 2: Phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề

- Chưa thực hiện được việc chuẩn hóa đội ngũ cán bộ giảng viên dạy các nghề trọng điểm quốc gia, khu vực và quốc tế.

- Chưa hình thành được Học viện dạy nghề.

+ Giải pháp 3: Xây dựng khung trình độ nghề quốc gia

- Việc xây dựng khung trình độ nghề quốc gia tương thích với khung trình độ giáo dục quốc gia đang được tiến hành triển khai

- Nhiệm vụ  Xây dựng khung chương trình đào tạo chỉ thực hiện trong giai đoạn 2011 – 2015; giai đoạn 2016 – 2020 không triển khai thực hiện do không còn phù hợp với quy định của Luật GDNN.

+ Giải pháp 7: Gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp chưa thực hiện được nhiệm vụ:

- Doanh nghiệp có trách nhiệm đóng góp vào quỹ hỗ trợ học nghề;

- Doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp thông tin về nhu cầu việc làm (số lượng cần tuyển dụng theo nghề và trình độ đào tạo, yêu cầu về thể lực, năng lực khác…) và các chế độ cho người lao động (tiền lương, môi trường và điều kiện làm việc, phúc lợi…) cho các cơ sở dạy nghề; đồng thời thường xuyên có thông tin phản hồi cho cơ sở dạy nghề mức độ hài lòng đối với “sản phẩm” đào tạo của cơ sở dạy nghề.

- Cơ sở dạy nghề tổ chức theo dõi, thu thập thông tin về học sinh học nghề sau khi tốt nghiệp.

- Cơ sở dạy nghề có trách nhiệm tiếp nhận các thông tin từ phía doanh nghiệp và thay đổi để thích ứng với nhu cầu của doanh nghiệp.

- Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động để gắn kết đào tạo và sử dụng lao động.

Giải pháp 7 là giải pháp chỉ thực hiện được 2/6 nhiệm vụ, là giải pháp có số lượng nhiệm vụ được thực hiện ít nhất.

**2. Các kết quả đạt được**

Thực hiện phát triển hệ thống GDNN (trước kia là dạy nghề) thông qua định hướng phát triển của Chiến lược phát triển dạy nghề, đến nay hệ thống GDNN đã đạt được các kết quả:

*\* Kết quả thực hiện các mục tiêu cụ thể của chiến lược:*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **Mục tiêu**  **chiến lược** | | **Kết quả**  **thực hiện** | | **Mức độ hoàn thành** | | | |
| Năm 2015 | | Năm 2020 | |
| Đến 2015 | Đến 2020 | Đến 2015 | Đến 2020 | +/- | Tỷ lệ % | +/- | Tỷ lệ |
| **Số lượng đào tạo ( đơn vị tính: triệu người) trong đó** | **9,6** | **12,9** | **9** | **10,67** | **-0,6** | **93,75** | **-2,23** | **82,7** |
| - Đào tạo trình độ cao đẳng, trung cấp | 2,1 | 2,9 | 1,96 | 2,32 | -0.14 | 93,3 | -0.58 | 80 |
| - Đào tạo trình độ Sơ cấp nghề và đào tạo nghề dưới 3 tháng | 7,5 | 10 | 7,04 | 8,35 | -0.46 | 93,8 | -1.65 | 83,5 |
| - Đào tạo cho Lao động nông thôn | 4,7 | 5,5 | 4,1 | 5,182 | -0,6 | 87,23 | -0,318 | 94,22 |
| **Số lượng các trường dạy nghề** | **1.410** | **1590** | **1466** | **1911** | **56** | **103,97** | **317** | **119,94** |
| - Trường Cao đẳng, trong đó | 190 | 230 | 190 | 410 | 0 | 100 | 180 | 178,26 |
| *Cao đẳng ngoài công lập* | 60 | 80 | 48 | 97 | -13 | 78,33 | 17 | 121,25 |
| *Trường chất lượng cao* | 26 | 40 | 40 | 40 | 14 | 154 | 0 | 100 |
| -Trường Trung cấp, trong đó | 300 | 310 | 279 | 444 | -21 | 93 | 134 | 143,2 |
| *Trung cấp ngoài công lập* | 100 | 120 | 104 | 231 | 4 | 104 | 111 | 192,5 |
| - Trung tâm dạy nghề | 920 | 1050 | 997 | 1.057 | 77 | 108,37 | 7 | 100,7 |
| *Trung tâm dạy nghề ngoài công lập* | 320 | 350 | 341 | 360 | 20 | 106,25 | 10 | 102,86 |
| *Trung tâm dạy nghề kiểu mẫu* | 1TT/ tỉnh | 150 | 0 | 0 | - |  | -150 | 0 |
| **Số lượng giáo viên (ĐVT: người)** | **51.000** | **77.000** | **39.1552** | **83.959** | **-11.84** | **76,77** | **6.959** | **109,04** |
| - GV dạy trình độ cao đẳng | 13.000 | 28.000 | 15.986 | 37.235 | 2.986 | 123 | 9.235 | 133 |
| - GV dạy trình độ trung cấp | 24.000 | 31.000 | 9.254 | 13.295 | -14.746 | 38,56 | -17.705 | 42,9 |
| - GV daỵ trình độ sơ cấp nghề | 14.000 | 18.000 | 13.912 | 33.429 | -88 | 99,37 | 15.429 | 185,7 |
| Chương trình, giáo trình nghề trọng điểm | 130 | 150 | 96 | - | -34 | 73,85 | - | - |
| Sử dụng Chương trình, giáo trình nghề trọng điểm cấp khu vực | 49 | 70 |  | - | -49 | -100 | - | - |
| Sử dụng Chương trình, giáo trình nghề trọng điểm cấp quốc tế | 26 | 35 | 20 | 34 | -6 | 76,92 | -1 | 97,14 |
| Xây dựng chương trình giáo trình cho sơ cấp nghề và nghề dưới 3 tháng cho lao động NT | 300 | 200 | 191 | - | -109 | 63,67 | - | - |
| Trung tâm kiểm định |  | 3 trung tâm |  | 4 | - | - | 1 | 133,3 |
| Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia | 250 | 400 | 191 | 193 | -59 | 76,4 | -207 | 48,25 |
| Cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia | 2triệu | 6triệu | 8.407 | 42.055 |  | 0,42 |  | 0,7 |

Nhìn chung, trong giai đoạn 2011 – 2020 cùng với sự định hướng của Chiến lược phát triển dạy nghề (Chiến lược 630), sự quan tâm của Đảng, Nhà nước hệ thống giáo dục nghề nghiệp đạt được nhiều thành tựu. Hệ thống GDNN ngày càng thu hút được sự quan tâm của mọi tầng lớp nhân dân, quy mô tuyển sinh ngày càng tăng lên giai đoạn 2011-2020 đã tuyển sinh và đào tạo được 19,67 triệu người, đạt trên 88% mục tiêu của Chiến lược 630, trong đó đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên 9 triệu người, đạt 91% mục tiêu của Chiến lược 630. Cùng với đó số lượng các cơ sở GDNN cũng như số lượng giáo viên ở các cơ sở GDNN không ngừng tăng lên nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo của người dân (số lượng giáo viên đạt 109,04 % mục tiêu của Chiến lược và số lượng các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt 119,94% mục tiêu của Chiến lược).

*\* Kết qủa đạt được của hệ thống dạy nghề*

- Luật GDNN ra đời đã hình thành được hệ thống GDNN trong hệ thống giáo dục quốc dân, trong đó có quy định 3 cấp trình độ đào tạo là sơ cấp, trung cấp và cao đẳng, nhằm đáp ứng yêu cầu về cơ cấu nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế trong giai đoạn mới, khắc phục được tình trạng quản lý trồng chéo trong dạy nghề. Nhiều nội dung mới, mang tính đột phá, tiếp cận với GDNN của các nước tiên tiến trên thế giới đã được quy định trong Luật GDNN.

- Các nguồn lực đầu tư cho GDNN đã có bước chuyển biến tích cực theo hướng xã hội hóa. Đóng góp của người dân thông qua học phí, thu từ dịch vụ sự nghiệp của các cơ sở đào tạo tăng lên. Các nguồn đầu tư, tài trợ của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước cho giáo dục nghề nghiệp tăng (trong suốt giai đoạn 2011-2020).

- Mạng lưới cơ sở dạy nghề được mở rộng, phân bố tương đối hợp lý ở các ngành kinh tế, địa phương, vùng miền; tất cả các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương đã có trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề bảo đảm việc cung cấp lao động qua đào tạo nghề tại địa phương và các vùng lân cận.

Đã quy hoạch được mạng lưới 40 trường nghề chất lượng cao và các nghề trọng điểm cấp quốc gia, khu vực và quốc tế theo từng vùng, địa phương, cơ sở GDNN và trình độ đào tạo. Bắt đầu hình thành mô hình đào tạo chất lượng cao theo tiêu chuẩn quốc tế thông qua các chương trình đào tạo chuyển giao; đáp ứng yêu cầu về lao động chất lượng cao cho thị trường lao động trong nước và cho thị trường lao động ngoài nước.

Hình thành và phát triển một số các trường nghề đặc thù để đào tạo nghề cho người khuyết tật, người dân tộc thiểu số và trường đào tạo các ngành năng khiếu.

- Chất lượng và số lượng đào tạo nghề đã có nhiều chuyển biến tích cực: Số lượng tuyển sinh tăng đều qua các năm; Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp dạy nghề có việc làm tăng lên; Đào tạo từng bước chuyển từ hướng “cung” sang hướng “cầu”, gắn với nhu cầu nguồn nhân lực, nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động và cầu việc làm của thị trường lao động, đặc biệt là khối các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động có vốn đầu tư nước ngoài, các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động đòi hỏi lao động trực tiếp tay nghề cao ở các lĩnh vực công nghệ tiên tiến.

- Các điều kiện bảo đảm chất lượng giáo dục nghề nghiệp từng bước được cải thiện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa:

+ Đội ngũ cán bộ giảng viên tăng nhanh về số lượng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề, tin học, ngoại ngữ từng bước được nâng lên; các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, chuyển giao công nghệ ở nước ngoài; đào tạo, bồi dưỡng nghiêp vụ sư phạm GDNN tiếp cận trình độ quốc tế đã được tăng cường. Đã hình thành 45 khoa Sư phạm Giáo dục nghề nghiệp ở các trường cao đẳng để đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ nhà giáo.

Đội ngũ cán bộ quản lý các cơ sở GDNN tăng nhanh về số lượng và từng bước đạt chuẩn; gần 45% cán bộ quản lý cơ sở GDNN được đào tạo, bồi dưỡng về quản lý GDNN.

+ Cơ sở vật chất, thiết bị tại các cơ sở GDNN đã được đầu tư đáp ứng yêu cầu đào tạo, trong đó đối với một số nghề trọng điểm thì trên 80% thiết bị được đầu tư tương đối đồng bộ, hoàn chỉnh theo danh mục thiết bị đào tạo tiên tiến, hiện đại đáp ứng yêu cầu số giờ thực hành, thực tập theo quy định (những trường được lựa chọn đầu tư các nghề trọng điểm cấp độ khu vực ASEAN và quốc tế tham gia đào tạo thí điểm theo các bộ chương trình được chuyển giao từ nước ngoài (12 nghề chuyển giao từ Úc và 22 nghề chuyển giao từ Đức) thiết bị đào tạo được đầu tư theo hướng hiện đại hóa, được các tổ chức kiểm định có uy tín trên thế giới đánh giá đủ điều kiện để đào tạo theo các chương trình được chuyển giao).

Ban hành 249 bộ danh mục thiết bị đào tạo tối thiểu trình độ cao đẳng, trung cấp; 60 bộ danh mục thiết bị dạy nghề trọng điểm cấp độ quốc gia trình độ TCN, CĐN; 39 bộ danh mục thiết bị dạy nghề trình độ sơ cấp cho 197 ngành; tổ chức xây dựng, thẩm định để trình ban hành định mức KT-KT về đào tạo trình độ TC, CĐ cho 173 ngành, nghề; 823 cán bộ quản lý thiết bị tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ quản lý và sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất, thiết bị.

+ Công tác phát triển chương trình, giáo trình đào tạo đã dần chuyển từ đào tạo theo niên chế sang đào tạo theo modul, tín chỉ tích hợp kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành và thái độ nghề nghiệp; phương pháp dạy và học phát triển theo hướng: Phát huy tính chủ động, độc lập, tăng thời gian tự học, tự rèn luyện tay nghề và làm việc theo nhóm; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong GDNN và đào tạo nghề qua mạng. Chương trình đào tạo đang dần được hoàn thiện theo hướng đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động.

Đã xây dựng chuẩn đầu ra, phát triển, thực hiện chương trình đào tạo tiếp cận các tiêu chuẩn khu vực và quốc tế; nội dung chương trình, phương pháp đào tạo được đổi mới, cập nhật theo yêu cầu của thị trường lao động.

+ Công tác kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp, chương trình đào tạo, xây dựng tiêu chuẩn KNNQG được tăng cường

- Việc tăng cường gắn kết với doanh nghiệp trong tổ chức đào tạo, giải quyết việc làm cho học sinh, sinh viên sau tốt nghiệp bước đầu đi vào chiều sâu, hoạt động hiệu quả; cơ chế phối hợp 3 bên: Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp hình thành và vận hành trong thực tiễn.

- Tự chủ, trong GDNN gắn với công tác giải trình, nâng cao trách nhiệm của cơ sở GDNN và người đứng đầu cơ sở GDNN trong toàn hệ thống dần được hình thành và phát triển; tạo cơ chế đánh giá độc lập, sự kiểm soát của nhà nước, giám sát của xã hội; tạo điều kiện thu hút nguồn lực xã hội vào lĩnh vực GDNN. Số lượng các cơ sở GDNN tư thục và có vồn đầu tư nước ngoài ngày càng tăng, với các cơ sở GDNN công lập đã tiến hành thí điểm 3 cơ sở GDNN công lập thực hiện tự chủ hoàn toàn, trên cơ sở đó ban hành quy trình thực hiện tự chủ trong giai đoạn tiếp theo.

- Hoạt động hợp tác quốc tế trong lĩnh vực GDNN được đẩy mạnh cả về quy mô, hiệu quả, hình thức và đa dạng hóa về nội dung, đặc biệt trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học GDNN, chuyển giao các công cụ quản lý, bảo đảm chất lượng và các bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề theo hướng quốc tế hóa. Tích cực triển khai các hoạt động hợp tác song phương với các cơ quan, tổ chức của các nước.

- Công tác thông tin tuyên truyền đã có chuyển biến ở cả trung ương, địa phương và các cơ sở GDNN; số lượng, tần suất, chất lượng các bài viết về GDNN không ngừng tăng; nội dung đã định hướng, phản ánh được chủ trương đường lối, chính sách của Đảng và nhà nước trong đào tạo nghề; nhiều mô hình, điển hình, kinh nghiệm về GDNN được đăng tải, phổ biến; định hướng được dư luận, nhận thức của xã hội về GDNN có sự thay đổi theo chiều hướng tích cực.

**3. Hạn chế, nguyên nhân**

**3.1. Hạn chế**

*Hạn chế của Chiến lược phát triển dạy nghề 2011-2020*

- Công tác xây dựng và triển khai các đề án, dự án, chương trình hành động của Chiến lược còn chậm: Chương trình hành động của Chiến lược cùng với việc xây dựng Luật, các văn bản quy phạm pháp luật là việc xây dựng và thực hiện 6 đề án, dự án, chương trình. Tuy nhiên, giai đoạn 2011-2020 có 01 đề án chưa xây dựng và triển khai thực hiện là đề án “Quỹ hỗ trợ học nghề” (Đề án “Quy hoạch và quản lý thực hiện quy hoạch phát triển mạng lưới các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề và trung tâm dạy nghề đến năm 2020” đã trình Thủ tướng Chính phủ song phải xây dựng lại theo Luật Quy hoạch mới ban hành, Đề án “Đổi mới hoạt động nghiên cứu khoa học dạy nghề trong hệ thống dạy nghề” được lồng ghép vào đề án “Tăng cường cơ sở vật chất, nâng cao năng lực đội ngũ nhà giáo, cán bộ nghiên cứu và đổi mới hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2017 - 2025” do Bộ Khoa học và Công nghệ chủ trì được Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 16/12/2016 tại Quyết định số 2469/QĐ-TTg).

- Việc thực hiện một số các chỉ tiêu trong mục tiêu cụ thể của Chiến lược còn hạn chế và thực hiện không vượt quá 50% kế hoạch đề ra như: Chưa hình thành các trung tâm dạy nghề kiểu mẫu; Chưa hình thành được 3 trung tâm kiểm định chất lượng dạy nghề và 1 số trung tâm kiểm định chất lượng dạy nghề do tổ chức và cá nhân thành lập, do đó công tác kiểm định chất lượng dạy nghề từ năm 2016 chỉ chủ yếu là hướng dẫn các cơ sở GDNN tự kiểm định; việc ban hành các TCKNNQG đạt 48,25% (193/400); công tác đánh giá cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho người lao động đạt 0,7% (42.055 người được cấp chứng chỉ KNNQG so với mục tiêu Chiến lược là 6 triệu người).

- Một số giải pháp phát triển dạy nghề trong Chiến lược không được thực hiện: Hình thành Học viện dạy nghề; xây dựng một số trung tâm đánh giá kỹ năng nghề cho giáo viên dạy nghề; Có các cơ chế, chính sách, chế tài để doanh nghiệp trực tiếp tham gia vào hoạt động dạy nghề (xây dựng tiêu chuẩn KNN, xác định danh mục nghề, xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập của học sinh học nghề...) cũng như cung cấp thông tin về nhu cầu việc làm, các chế độ của người lao động cho các cơ sở dạy nghề. Hình thành được các bộ phận chuyên trách làm công tác tư vấn, hướng nghiệp cho người học nghề.

*Hạn chế đối với hoạt động đào tạo nghề nghiệp*

*\* Kết quả đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước cả về quy mô, cơ cấu và chất lượng*

*-* Mặc dù quy mô đào tạo tăng song còn đóng góp rất nhỏ, chưa tương xứng với lực lượng lao động và dân số trong độ tuổi lao động của Việt Nam. Đến hết năm 2020 còn khoảng 75,4% lao động chưa có có văn bằng, chứng chỉ từ sơ cấp trở lên.

Việc phân luồng học sinh THCS, THPT đi học nghề chưa hiệu quả, chưa có các cơ chế chính sách cụ thể. Công tác tuyên truyền vận động ở một số địa phương chưa được thường xuyên, sâu rộng; nhận thức về học nghề của người lao động chưa cao; công tác tuyển sinh của một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa phong phú nên chưa thu hút được sự quan tâm của học sinh và người lao động.

- Cơ cấu đào tạo còn nhiều bất hợp lý về trình độ, ngành nghề, vùng miền và nhóm đối tượng yếu thế:

+ Tình hình tuyển sinh GDNN những năm gần đây còn gặp nhiều khó khăn bởi xã hội còn coi trọng bằng cấp, đa số phụ huynh chỉ muốn con em vào đại học, chỉ tiêu tuyển sinh vào đại học lớn, điểm xét tuyển thấp... dẫn đến việc tuyển sinh học nghề gặp nhiều khó khăn. Cơ cấu tuyển sinh GDNN còn bất cập, chủ yếu vẫn là trình độ sơ cấp và dưới 3 tháng (chiếm hơn 78%), trình độ trung cấp, cao đẳng chỉ chiếm 22%. Tỷ lệ qua đào tạo của lao động khu vực thành thị đạt 40,8%, cao hơn 2,5 lần khu vực nông thôn (16,6%). Tỷ lệ lao động qua đào tạo có văn bằng chứng chỉ ở khu vực thành thị là 39,9%, trong khi ở khu vực nông thôn là 16,3%.

+ Triển khai đào tạo nghề chất lượng cao (trường nghề chất lượng cao và thực hiện thí điểm đào tạo nghề cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN theo chương trình chuyển giao từ nước ngoài...) còn chậm.

+ Đào tạo nghề nghiệp cho các nhóm đối tượng yếu thế, vùng dân tộc thiểu số chưa được quan tâm đúng mức. Tỷ lệ người dân tộc thiểu số tham gia học nghề còn rất thấp. Trong tổng số tuyển sinh GDNN tỷ lệ dân tộc ít người khoảng 7,5% và chủ yếu là tham gia khóa học nghề dưới 3 tháng (gần 50%). Nhiều nhóm đối tượng yếu thế khác mặc dù đã có những chính sách hỗ trợ nhất định song trong thực tiễn chưa thực sự triển khai hiệu quả như người khuyết tật, dân tộc thiểu số rất ít người, người sau cai nghiện, người mãn hạn tù…

+ Tỷ lệ nữ trong tuyển sinh chỉ khoảng 25,5%. Trong số nữ tham gia GDNN chỉ có 10% học trình độ cao đẳng.

- Chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhiều cơ sở GDNN mặc dù đã được cải thiện, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế xã hội, chưa gắn bó hữu cơ với nhu cầu nhân lực của từng ngành, từng địa phương; mối quan hệ giữa cơ sở GDNN và các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động còn lỏng lẻo.

+ Học sinh, sinh viên tốt nghiệp còn yếu về ngoại ngữ và các kỹ năng mềm như tác phong công nghiệp, khả năng làm việc theo tổ, nhóm.., kỹ năng khởi nghiệp; tỷ lệ thất nghiệp của học sinh ở trình độ trung cấp, cao đẳng còn cao; đào tạo nghề cho lao động nông thôn có nơi còn chưa thực sự hiệu quả; số học sinh, sinh viên tốt nghiệp chưa có việc làm vẫn còn khá lớn (khoảng 30%) và có xu hướng gia tăng.

+ Tính thích ứng của hệ thống chưa cao để ứng phó kịp với sự thay đổi của khoa học công nghệ, nhất là CMCN lần thứ tư và những rủi ro phi truyền thống như đại dịch COVID- 19.

+ Xếp hạng trụ cột kỹ năng và chỉ số chất lượng đào tạo nghề nghiệp của Việt Nam dù đã thăng hạng ấn tượng trong các năm 2018-2019 song vẫn thuộc nhóm cuối của ASEAN cũng như trong 141 nền kinh tế theo Báo cáo Năng lực cạnh tranh toàn cầu GCI của Diễn đàn Kinh tế thế giới. Năm 2019, trụ cột kỹ năng của lực lượng lao động xếp thứ 103/141. Chất lượng đào tạo nghề nghiệp xếp thứ 102/141.

***\**** *Mạng lưới cơ sở GDNN còn nhiều bất cập* về phân bố giữa các vùng miền, ngành nghề, trình độ đào tạo; quy mô đào tạo của nhiều cơ sở GDNN còn nhỏ; chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực của xã hội chưa hình thành được những cơ sở GDNN chất lượng cao, tiếp cận trình độ quốc tế.

*\* Các điều kiện bảo đảm chất lượng chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo. Hội nhập quốc tế chưa thực sự chủ động, hiệu quả để đẩy nhanh tiến trình quốc tế hóa GDNN*

- Việc xây dựng, ban hành chuẩn các điều kiện bảo đảm chất lượng và các chuẩn có liên quan trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp như chuẩn chương trình, chuẩn đầu ra, chuẩn cơ sở vật chất thiết bị đào tạo, chuẩn nhà giáo.... còn hạn chế.

- Hoạt động đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG chưa phát triển kịp theo yêu cầu, quy mô còn nhỏ, chất lượng hạn chế. Nhiều tiêu chuẩn KNNQG cũng như đề thi đánh giá KNNQG chậm được xây dựng, sửa đổi, bổ sung để theo kịp với tốc độ phát triển khoa học kỹ thuật, sự thay đổi công nghệ, quy trình sản xuất, kinh doanh hoặc được tham chiếu với các quốc gia trong khu vực ASEAN và thế giới; số lượng đánh giá viên KNNQG và tổ chức đánh giá kỹ năng nghề còn ít, chưa gây dựng được lòng tin đối với các doanh nghiệp, người sử dụng lao động để gửi lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề; số lượng người lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề còn rất thấp, chủ yếu là nhà giáo của các cơ sở GDNN. Bên cạnh đó, công tác tuyên truyền về đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG còn hạn chế, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, thực hiện đánh giá, công nhận trình độ KNNQG cho người lao động chưa cao.

- Chương trình đào tạo chưa phù hợp với thực tế trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; đội ngũ nhà giáo còn yếu về tay nghề, nghiệp vụ sư phạm; các trường đại học sư phạm kỹ thuật mới chỉ đào tạo nhà giáo GDNN cho một số ngành, nghề, năng lực các khoa sư phạm nghề tại các trường cao đẳng chưa đáp ứng được yêu cầu về bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và nâng cao tay nghề cho giáo viên; cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu của chương trình đào tạo và thường lạc hậu hơn so với công nghệ đang áp dụng trong sản xuất kinh doanh, dịch vụ,…

- Công tác quản lý và kiểm soát chất lượng GDNN còn nhiều bất cập, chưa thành lập được trung tâm kiểm định chất lượng GDNN độc lập; phần lớn các cơ sở GDNN chưa hình thành hệ thống quản lý và bảo đảm chất lượng.

- Chưa hợp tác sâu, rộng đối với đối tác chiến lược trong lĩnh vực GDNN đặc biệt là những nước có nền GDNN phát triển như Nhật Bản, Vương quốc Anh,...; việc công nhận văn bằng chứng chỉ với các nước trong khu vực ASEAN và quốc tế vẫn đang trong tiến trình thỏa thuận và thử nghiệm; một số quy định về liên kết đào tạo với nước ngoài còn chưa hợp lý; Trình độ đào tạo và kỹ năng nghề nghiệp của lao động qua đào tạo hầu như chưa được công nhận trên thị trường lao động khu vực và quốc tế; Dịch chuyển lao động có kỹ năng và người học GDNN giữa Việt Nam và các nước trong khu vực cũng như quốc tế còn rất hạn chế ở một số ngành nghề như điều dưỡng viên; Chưa thực sự chủ động, tận dụng cơ hội hợp tác hiệu quả thông qua các thể chế đa phương và song phương khu vực và quốc tế.

**3.2. Nguyên nhân của những hạn chế**

- Chiến lược xác định mục tiêu đạt được trong một thời gian dài, các dữ liệu khó dự đoán do đó các mục tiêu định lượng (mục tiêu cụ thể của chiến lược) không thể chi tiết, đầy đủ và chính xác như trong kế hoạch; một số mục tiêu đề chưa gắn chặt với thực lực phát triển vốn có của hệ thống.

- Chiến lược được hiện trong thời gian dài, có nhiều thay đổi (khi Luật GDNN ra đời năm 2015 và sự thay đổi quản lý nhà nước trong GDNN năm 2017) làm cho nhiều chỉ tiêu, nhiệm vụ đề ra trong chiến lược không còn phù hợp nhưng không có sự điều chỉnh.

- Quy mô nền kinh tế Việt Nam không lớn; quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động tuy theo hướng tích cực nhưng còn chậm; máy móc, thiết bị và quy trình công nghệ còn lạc hậu; chất lượng nguồn nhân lực hạn chế (tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ từ sơ cấp trở lên năm 2020 là 24,6%). Chuyển dịch cơ cấu lao động tuy diễn ra khá nhanh nhưng lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản hiện nay còn lớn (năm 2020 là 17,5 triệu người), đa số lao động trong khu vực này là lao động giản đơn, công việc có tính thời vụ, không ổn định nên giá trị gia tăng tạo ra thấp, dẫn đến năng suất lao động thấp.

- Nhận thức của nhiều cấp uỷ, chính quyền, cơ sở GDNN, doanh nghiệp và cộng đồng về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của GDNN, đào tạo nhân lực có tay nghề cao chưa đầy đủ, thiếu thống nhất; tư tưởng coi trọng bằng cấp còn phổ biến trong xã hội. Chưa chú trọng đến gắn kết giữa GDNN và yêu cầu phát triển KT-XH; chưa coi chất lượng nguồn nhân lực lao động trực tiếp là yếu tố cơ bản để nâng cao năng lực cạnh tranh và năng suất lao động. Công tác tuyên truyền, tư vấn và hướng nghiệp còn nhiều hạn chế.

- Cơ chế quản lý chồng chéo, từ năm 2011- hết tháng 6/2015 hệ thống dạy nghề chịu sự điều chỉnh của 2 Luật là Luật Giáo dục và Luật Dạy nghề, từ 7/2015 - 2016 hệ thống dạy nghề (Lúc này được chuyển thành Giáo dục nghề nghiệp) chịu sự điều chỉnh của Luật GDNN và Luật Giáo dục, đến năm 2017 hệ thống GDNN mới chính thức thống nhất và được quản lý của Bộ LĐTBXH, tuy nhiên trong thời gian này có nhiều văn bản cần Bộ LĐTBXH phải ban hành để hướng dẫn thực hiện Luật GDNN, sửa đổi các quy định, văn bản chưa phù hợp và thực hiện các thủ tục tiếp nhận, hướng dẫn việc sáp nhập các trường cao đẳng, trung cấp vào hệ thống GDNN, một số các nhiệm vụ, các đề án, chương trình phải dừng lại để chờ hướng dẫn thực hiện mới.

- Chưa dự báo nguồn nhân lực sát với TTLĐ có tính đến xu hướng phát triển nền kinh tế, các cuộc cách mạng trong công nghiệp và hội nhập quốc tế, chưa thực hiện dự báo nhu cầu đào tạo về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo GDNN.

- Công tác đào tạo lại, đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp, đào tạo thích ứng cho lao động trong doanh nghiệp và thị trường lao động chưa được chú trọng, đẩy mạnh.

- Việc xây dựng tiêu chuẩn KNNQG chậm do phụ thuộc vào các bộ, ngành có liên quan. Nhiều nghề trọng điểm chưa có kỹ năng nghề quốc gia nên việc đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG cho người lao động vẫn mang tính chất thí điểm, chưa triển khai được rộng rãi. Hoạt động đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG chưa được người lao động, doanh nghiệp và xã hội nhận thức đầy đủ, chưa nhận được sự quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt của một số cấp ủy đảng, chính quyền, chưa huy động được nhiều nguồn lực xã hội hóa tham gia. Doanh nghiệp chưa coi trọng đến chứng chỉ KNNQG khi tuyển dụng lao động, đặc biệt là tuyển người lao động thực hiện công việc ảnh hưởng trực tiếp đến an toàn và sức khỏe của cá nhân người lao động hoặc cộng động. Chưa có chính sách cho người lao động có chứng chỉ KNNQG cũng như cho doanh nghiệp sử dụng lao động có chứng chỉ KNNQG.

- Luật GDNN đã xác định cơ cấu hệ thống gồm 3 cấp trình độ đào tạo, tuy nhiên so với yêu cầu của TTLĐ và khung cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân và khung trình độ quốc gia thì đã bộc lộ những bất cập. Hệ thống GDNN chưa đảm bảo tính đồng bộ và liên thông với các bậc trình độ khác trong hệ thống GDQD. Giáo dục nghề nghiệp chưa đủ độ linh hoạt, chưa thuận tiện cho người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nhằm thích nghi kịp thời với công việc đang thay đổi nhanh chóng. Công tác triển khai tự chủ đối với cơ sở GDNN còn chậm; một số cơ chế, chính sách đào tạo và sử dụng lao động qua đào tạo chưa đồng bộ, chưa đủ mạnh hoặc thiếu tính khả thi, do đó chưa thực sự tạo động lực để phát triển GDNN cả về số lượng và chất lượng. Phân luồng học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông vào trường trung cấp, cao đẳng chưa được thực hiện quyết liệt và đồng bộ nên kết quả không cao.

- Hiệu quả và hiệu lực của công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực GDNN chưa cao. Năng lực của cơ quan quản lý các cấp về công tác quản lý GDNN còn nhiều hạn chế, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về GDNN thiếu về số lượng, chưa chuyên nghiệp và một bộ phận chưa đạt chuẩn, đặc biệt là cấp địa phương. Hoạt động nghiên cứu khoa học trong GDNN chưa được chú trọng đầu tư tương xứng với yêu cầu; ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và đào tạo trong lĩnh vực GDNN còn hạn chế.

- Hiệu quả tham gia của doanh nghiệp, hiệp hội nghề nghiệp và các tổ chức xã hội - nghề nghiệp vào các hoạt động GDNN chưa cao, còn mang tính hình thức, chưa có cơ chế hợp tác, phối hợp phù hợp. Chưa thu hút được đầu tư từ khối tư nhân vào GDNN. Gắn kết giữa doanh nghiệp và cơ sở GDNN chưa thực sự chặt chẽ, tỷ lệ doanh nghiệp hợp tác với cơ sở GDNN còn thấp.

- Ngân sách nhà nước đầu tư cho GDNN những năm gần đây tuy có tăng nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu, chưa tương xứng với mục tiêu nhiệm vụ đề ra (NSNN chi cho dạy nghề, giáo dục nghề nghiệp chỉ chiếm 8% trong tổng chi NSNN cho giáo dục, đào tạo và dạy nghề, đạt 69% so với mục tiêu của Chiến lược là 12%-13%); nhiều địa phương chưa ưu tiên nguồn lực đầu tư cho phát triển GDNN.

1. **BÀI HỌC KINH NGHIỆM**

1. Phát triển GDNN phải xuất phát từ yêu cầu của TTLĐ, thực tiễn kinh tế - xã hội, thực tiễn các vùng, miền và nhu cầu phát triển đất nước trong từng giai đoạn để xác định những quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp và lộ trình phù hợp.

2. Phát triển GDNN phải bảo đảm sự gắn kết chặt chẽ, hiệu quả giữa tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, nâng cao hiệu quả quản lý của Nhà nước, phát huy đầy đủ quyền làm chủ của nhân dân, phải là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị.

3. Huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực cho phát triển GDNN, tăng cường tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDNN nhằm khuyến khích năng lực chủ động, sáng tạo của các cơ sở GDNN, tăng cường sự tham gia của các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động trong phát triển GDNN. Kinh nghiệm của một số nước cho thấy, một trong những giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo là phải gắn kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động và phải có cơ cở pháp lý cho sự gắn kết này. Đồng thời, trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, việc công nhận trình độ giữa các quốc gia trở nên quan trọng, các quốc gia đều tìm cách để làm cho hệ thống giáo dục quốc dân của mình hài hòa với các nước trong các khu vực trên thế giới mặc dù hệ thống giáo dục quốc dân của mỗi nước có sự khác biệt.

4. Phát triển GDNN phải đặc biệt coi trọng chất lượng, giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa số lượng và chất lượng, giữa đào tạo đại trà, diện rộng và đào tạo chuyên sâu, chất lượng cao.

5. Công tác tuyên truyền, tư vấn học nghề, hướng nghiệp cần phải đi trước một bước, cán bộ tuyên truyền phải am hiểu chính sách, nắm được các thông tin về đào tạo nghề và khả năng giải quyết việc làm sau học nghề để thông tin đầy đủ, kịp thời cho học sinh và người lao động. Chỉ khi người dân hiểu rõ, nhận thức đúng về dạy nghề trong việc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, tăng thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống cho bản thân và gia đình thì họ mới tích cực tham gia học nghề.

6. Cần tăng cường hệ thống giám sát, đánh giá thực hiện Chiến lược theo hướng tiêu chuẩn hóa và thể chế hóa.

7. Thu hút sự tham gia của các tổ chức quốc tế và nước ngoài nhằm tăng cường nguồn lực tài chính và hỗ trợ kỹ thuật là hết sức cần thiết và có ý nghĩa trong việc thực hiện thành công các mục tiêu chiến lược.

8. GDNN là một hoạt động đòi hỏi nhiều chi phí đầu tư, do vậy rất khó thực hiện xã hội hóa. Để dạy nghề phát triển, đáp ứng được đào tạo nhân lực cho quốc gia, Ngân sách nhà nước phải đóng vai trò chủ đạo thông qua các chương trình, đề án, dự án về giáo dục nghề nghiệp./.

# Phụ lục II: PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG BAO TRÙM TRONG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

***(Báo cáo chỉ đề cập đến 03 đối tượng: Người khuyết tật, Lao động nữ di cư làm việc trong khu vực phi chính thức và Dân tộc thiểu số)***

Phát triển bền vững, sáng tạo, bao trùm (bao trùm tất cả mọi người dân trong xã hội, không ai bị “bỏ lại” phía sau; bất cứ người dân nào cũng được quan tâm để phát triển toàn diện) đã trở thành mục tiêu của nhiều quốc gia trên thế giới, Việt Nam cũng không nằm ngoài quỹ đạo chung đó. Đảng, Nhà nước đã lựa chọn chiến lược phát triển bền vững, sáng tạo, bao trùm làm mô hình phát triển đất nước là một đòi hỏi tất yếu khách quan và coi đây là nội dung, yêu cầu xuyên suốt trong quá trình phát triển đất nước.

Bất cứ ai cũng được quan tâm, tạo điều kiện để phát triển toàn diện, không để ai bị bỏ lại phía sau, tiếp cận những đối tượng khó tiếp cận nhất trước, bao gồm trẻ em, phụ nữ, người cao tuổi, người nghèo, người khuyết tật, đồng bào vùng sâu, vùng xa và những đối tượng dễ bị tổn thương khác.

Trong giáo dục nghề nghiệp, quan niệm về phát triển bao trùm được hiểu: Tính chất mở của giáo dục nghề nghiệp nhấn mạnh sự linh hoạt của hệ thống, dỡ bỏ những rào cản đối với người học (địa điểm, khoảng cách địa lý, thời gian, kinh tế, tuổi tác, sức khỏe thể chất và tâm thần, nội dung, phương thức,…) để mọi người đều có cơ hội ĐƯỢC HỌC và HỌC ĐƯỢC để chuẩn bị cho việc làm trong thị trường lao động hoặc chuyển tiếp sang bậc trình độ khác. Yêu cầu đặt ra đối với giáo dục nghề nghiệp là tạo điều kiện cho mọi người với mọi trình độ khác nhau được học mọi nơi, mọi lúc và học suốt đời và xây dựng xã hội học tập theo hướng hướng mở, linh hoạt, liên thông giữa các bậc học, trình độ và giữa các phương thức giáo dục, đào tạo.

Báo cáo phát triển kỹ năng bao trùm dưới đây sẽ đề cập đến 03 đối tượng: Người khuyết tật, Lao động nữ di cư làm việc trong khu vực phi chính thức và Dân tộc thiểu sốvới mục đích cung cấp đánh giá ngắn gọn về chính sách, khuôn khổ pháp lý và quy định liên quan đến phát triển kỹ năng trong giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là phát triển kỹ năng bao trùm cho lao động thuộc nhóm đối tượng này như sau:

• Chính sách, chương trình hoặc phương pháp tiếp cận để khuyến khích mức độ tham gia cao hơn của phụ nữ di cư, lao động làm việc trong khu vực phi chính thức, người khuyết tật, dân tộc thiểu số vào phát triển kỹ năng.

• Các chính sách, chương trình hoặc phương pháp tiếp cận nhằm giải quyết các rào cản đối với việc tham gia phát triển kỹ năng cho người khuyết tật, phụ nữ, người khuyết tật, dân tộc thiểu số, lao động phi chính thức.

• Dựa trên việc rà soát và đánh giá các chính sách, báo cáo sẽ đưa ra một số khuyến nghị cụ thể nhằm phát triển kỹ năng cho nhóm đối tượng lao động này.

**I. Người khuyết tật**

**1.1. Luật pháp, chính sách về GDNN đối với người khuyết tật**

Trong những năm qua, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật nhằm triển khai thực hiện các chính sách trợ giúp người khuyết tật. Trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, xã hội và gia đình đối với người khuyết tật; quyền và nghĩa vụ của người khuyết tật đã được quy định tương đối đầy đủ, tạo hành lang pháp lý cho các hoạt động trợ giúp, góp phần cải thiện, nâng cao đời sống vật chất cũng như tinh thần của đa số người khuyết tật. Đối với lĩnh vực dạy nghề và giải quyết việc làm, chính sách đối với người khuyết tật đã được quy định trong nhiều văn bản Luật và Thông tư, Nghị định…

***Luật GDNN năm 2014***

Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 đã quy định một số nội dung về GDNN đối với người khuyết tật như sau:

*Khoản 7 Điều 6. Chính sách của Nhà nước về phát triển giáo dục nghề nghiệp*

Hỗ trợ các đối tượng được hưởng chế độ ưu đãi người có công với cách mạng, quân nhân xuất ngũ, người dân tộc thiểu số, người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo*, người khuyết tật*, trẻ em mồ côi không nơi nương tựa, ngư dân đánh bắt xa bờ, lao động nông thôn là người trực tiếp lao động trong các hộ sản xuất nông nghiệp bị thu hồi đất canh tác và các đối tượng chính sách xã hội khác nhằm tạo cơ hội cho họ được học tập để tìm việc làm, tự tạo việc làm, lập thân, lập nghiệp; thực hiện bình đẳng giới trong giáo dục nghề nghiệp.

*Khoản 3 Điều 18. Thành lập, sáp nhập, chia, tách hoặc cho phép thành lập, sáp nhập, chia, tách cơ sở giáo dục nghề nghiệp*

Cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật phải bảo đảm các điều kiện quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này và các điều kiện sau đây:

a) Có cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo, giáo trình, phương pháp và thời gian đào tạo phù hợp với người khuyết tật. Các công trình xây dựng phục vụ cho người khuyết tật học tập phải bảo đảm các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật theo quy định của pháp luật về xây dựng;

b) Có đội ngũ nhà giáo có chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng giảng dạy cho người khuyết tật.

*Điều 27. Chính sách đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật*

1. Nhà nước khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tuyển người khuyết tật vào học hòa nhập; khuyến khích tổ chức, cá nhân thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật.

2. Cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật được hưởng các chính sách quy định tại Điều 26 của Luật này và được Nhà nước hỗ trợ về tài chính để đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo; được giao đất, cho thuê đất để xây dựng công trình sự nghiệp ở nơi thuận lợi cho việc học của người khuyết tật.

*Khoản 2 Điều 51. Quyền của doanh nghiệp trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp*

2. Được đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp để tổ chức đào tạo trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo thường xuyên theo quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 40 của Luật này cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp và lao động khác; được Nhà nước hỗ trợ kinh phí đào tạo cho người khuyết tật vào học tập và làm việc cho doanh nghiệp.

*Khoản 1 và 6 Điều 58. Chính sách đối với nhà giáo*

1. Nhà giáo trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập được hưởng các chính sách sau đây:

a) Được hưởng chế độ tiền lương theo chức danh quy định tại khoản 3 Điều 53 của Luật này; phụ cấp ưu đãi theo ngành, nghề, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo, phụ cấp đặc thù cho nhà giáo vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành, nhà giáo là nghệ nhân, người có trình độ kỹ năng nghề cao dạy thực hành, nhà giáo dạy thực hành các ngành, nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, nhà giáo cho người khuyết tật theo quy định của Chính phủ;

6. Nhà nước có chính sách đầu tư đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn, kỹ năng, phương pháp sư phạm đối với nhà giáo đào tạo nghề nghiệp cho người khuyết tật.

*Khoản 5 Điều 62. Chính sách đối với người học*

Người học là người dân tộc thiểu số thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, người khuyết tật; người học là người dân tộc Kinh thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo hoặc là người khuyết tật mà có hộ khẩu thường trú tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo; học sinh trường phổ thông dân tộc nội trú khi tham gia chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng được hưởng chính sách nội trú theo quy định của Thủ tướng Chính phủ.

***Luật Giáo dục 2019***

*Khoản 2 Điều 11. Ngôn ngữ, chữ viết dùng trong cơ sở giáo dục*

Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện để người dân tộc thiểu số được học tiếng nói, chữ viết của dân tộc mình theo quy định của Chính phủ; người khuyết tật nghe, nói được học bằng ngôn ngữ ký hiệu, người khuyết tật nhìn được học bằng chữ nổi Braille theo quy định của Luật Người khuyết tật.

*Khoản 3 Điều 13. Quyền và nghĩa vụ học tập của công dân*

Nhà nước ưu tiên, tạo điều kiện cho người học là trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt theo quy định của Luật Trẻ em, người học là người khuyết tật theo quy định của Luật Người khuyết tật, người học thuộc hộ nghèo và hộ cận nghèo thực hiện quyền và nghĩa vụ học tập.

*Điều 15. Giáo dục hòa nhập*

1. Giáo dục hòa nhập là phương thức giáo dục nhằm đáp ứng nhu cầu và khả năng khác nhau của người học; bảo đảm quyền học tập bình đẳng, chất lượng giáo dục, phù hợp với nhu cầu, đặc điểm và khả năng của người học; tôn trọng sự đa dạng, khác biệt của người học và không phân biệt đối xử.

2. Nhà nước có chính sách hỗ trợ thực hiện giáo dục hòa nhập cho người học là trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt theo quy định của Luật Trẻ em, người học là người khuyết tật theo quy định của Luật Người khuyết tật và quy định khác của pháp luật có liên quan.

*Điều 63. Trường, lớp dành cho người khuyết tật*

1. Nhà nước thành lập và khuyến khích tổ chức, cá nhân thành lập trường, lớp dành cho người khuyết tật nhằm giúp người khuyết tật được phục hồi chức năng, học văn hóa, học nghề và hòa nhập cộng đồng.

2. Nhà nước ưu tiên bố trí giáo viên, cơ sở vật chất, thiết bị và ngân sách cho trường, lớp dành cho người khuyết tật do Nhà nước thành lập; có chính sách ưu đãi đối với trường, lớp dành cho người khuyết tật do tổ chức, cá nhân thành lập.

*Điều 85. Học bổng, trợ cấp xã hội, miễn, giảm học phí, hỗ trợ tiền đóng học phí và chi phí sinh hoạt*

1. Nhà nước có chính sách cấp học bổng khuyến khích học tập cho học sinh đạt kết quả học tập xuất sắc ở trường chuyên, trường năng khiếu quy định tại Điều 62 của Luật này và người học có kết quả học tập, rèn luyện từ loại khá trở lên ở cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở giáo dục đại học; cấp học bổng chính sách cho sinh viên hệ cử tuyển, học sinh trường dự bị đại học, trường phổ thông dân tộc nội trú, người học trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp dành cho thương binh, người khuyết tật.

2. Nhà nước có chính sách trợ cấp và miễn, giảm học phí cho người học là đối tượng được hưởng chính sách xã hội, người dân tộc thiểu số ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, trẻ mồ côi, trẻ em không nơi nương tựa, người khuyết tật, người thuộc hộ nghèo và hộ cận nghèo.

***Luật Trẻ em 2016*** cũng quy định tại Điều 35 như sau: “Trẻ em khuyết tật được hưởng đầy đủ các quyền của trẻ em và quyền của người khuyết tật theo quy định của pháp luật; được hỗ trợ, chăm sóc, giáo dục đặc biệt để phục hồi chức năng, phát triển khả năng tự lực và hòa nhập xã hội”. Khoản 2 Điều 44 “Nhà nước ưu tiên đầu tư cho giáo dục, bảo đảm công bằng về cơ hội tiếp cận giáo dục cho mọi trẻ em; giáo dục hòa nhập cho trẻ em khuyết tật; có chính sách miễn, giảm học phí cho từng nhóm đối tượng trẻ em phù hợp với Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội từng thời kỳ”.

***Điều 32 Luật Người khuyết tật năm 2010*** quy định chi tiết về dạy nghề đối với người khuyết tật:  1. Nhà nước bảo đảm để người khuyết tật được tư vấn học nghề miễn phí, lựa chọn và học nghề theo khả năng, năng lực bình đẳng như những người khác. 2. Cơ sở dạy nghề có trách nhiệm cấp văn bằng, chứng chỉ, công nhận nghề đào tạo khi người khuyết tật học hết chương trình đào tạo và đủ điều kiện theo quy định của thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề. 3. Cơ sở dạy nghề tổ chức dạy nghề cho người khuyết tật phải bảo đảm điều kiện dạy nghề cho người khuyết tật và được hưởng chính sách ưu đãi theo quy định của pháp luật. 4. Người khuyết tật học nghề, giáo viên dạy nghề cho người khuyết tật được hưởng chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật

***Các Thông tư, Nghị định, Nghị quyết, Đề án.***

***- Đề án Trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012-2020*** được Thủ tướngChính phủ ban hành trong Quyết định 1019/QĐ-TTg ngày 5/8/2012, nêu rõ mục tiêu: giai đoạn 2012-2015 có 60% trẻ khuyết tật có khả năng học tập được tiếp cận giáo dục, 250 nghìn NKT trong độ tuổi lao động còn khả năng lao động được học nghề và tạo việc làm phù hợp. Sang giai đoạn 2016 - 2020, tỉ lệ trẻ khuyết tật được đi học và số NKT trong độ tuổi lao động còn khả năng lao động được học nghề và tạo việc làm tương ứng là 70% và 300 nghìn người.

***- Kế hoạch giáo dục cho NKT giai đoạn 2018-2020 của ngành giáo dục và đào tạo*** (Quyết định 388/QĐ-BGDDT của Bộ Giáo dục và đào tạo đã phê duyệtngày 30/1/2018) với mục tiêu chung là tăng cường khả năng tiếp cận và nâng cao chất lượng giáo dục người khuyết tật. Phấn đấu tới năm 2020 có từ 70% NKT trong độ tuổi mầm non và phổ thông được tiếp cận giáo dục hòa nhập chất lượng, bình đẳng, thân thiện.

***- Quyết định số 1100/QĐ-TTg ngày 21/6/2016*** của Thủ tướng Chính phủ vềviệc phê duyệt Kế hoạch thực hiện Công ước của Liên hợp quốc về Quyền của người khuyết tật quy định:  Tổ chức thực hiện phục hồi chức năng lao động, giáo dục nghề nghiệp, việc làm, ưu tiên dạy nghề tại cộng đồng, gắn với chương trình mục tiêu quốc gia và các chương trình, dự án khác; Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề và tư vấn viên việc làm cho người khuyết tật; Tư vấn đào tạo nghề, việc làm theo khả năng của người khuyết tật; Xây dựng các mô hình dạy nghề gắn với giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại cộng đồng; mô hình hợp tác với doanh nghiệp trong dạy nghề, tạo việc làm; Dạy nghề, tạo việc làm phù hợp cho người khuyết tật; Kinh phí dạy nghề cho người khuyết tật được bố trí trong trong Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới.

***- Thông tư số 152/2016/TT-BTC ngày 17/10/2016*** của Bộ Tài chính quy địnhquản lý và sử dụng kinh phí hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp và đào tạo dưới 3 tháng: Hỗ trợ chi phí đào tạo đối với NKT theo quy định của Luật Người khuyết tật và các văn bản hướng dẫn Luật: tối đa 06 triệu đồng/người/khóa học; Hỗ trợ tiền ăn: 30,000 đồng/người/ngày thực học; Hỗ trợ tiền đi lại: 200,000 đồng/người/khóa học nếu địa điểm đào tạo ở xa nơi cư trú từ 15km trở lên; Riêng đối với người khuyết tật và người học cư trú ở xã, thôn, bản thuộc vùng khó khăn hoặc đặc biệt khó khăn theo quy định của Thủ tướng Chính phủ: mức hỗ trợ tiền đi lại 300,000 đồng/người/khóa học nếu địa điểm đào tạo ở xa nơi cư trú từ 5 km trở lên.

***- Quyết định số 53/2015/QĐ-TTg ngày 20/10/2015*** của Thủ tướng Chính phủ quy định về chính sách nội trú đối với học sinh, sinh viên học cao đẳng, trung cấp: Người khuyết tật được hưởng chính sách nội trú khi tham gia chương trình đào tạo trình độ cao đẳng, trình độ trung cấp tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và quy định chi tiết mức học bổng chính sách đối với người khuyết tật.

***- Nghị định 28/2012/NĐ-CP của Chính phủ*** ban hành ngày 10/4/2012, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người khuyết tật. Nghị định này quy định về việc tạo việc làm cho NKT, trong đó nêu các ưu đãi cho cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% lao động là NKT; quy định mức trợ cấp xã hội, mức hỗ trợ kinh phí chăm sóc và trợ cấp nuôi dưỡng hàng tháng với NKT; quy định mức phụ cấp, chính sách ưu đãi với nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, nhân viên hỗ trợ giáo dục người khuyết tật.

***- Quyết định 1019/QĐ-TTg ngày 05/8/2012*** của Thủ tướng Chính phủ phêduyệt Đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012-2020 xác định mục tiêu chung: Hỗ trợ người khuyết tật phát huy khả năng của mình để đáp ứng nhu cầu bản thân; tạo điều kiện để người khuyết tật vươn lên tham gia bình đẳng vào các hoạt động kinh tế - xã hội, góp phần xây dựng cộng đồng và xã hội. Người khuyết tật được hỗ trợ học nghề tối đa 6 triệu đồng/khóa học và được hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại theo Quyết định 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009; Để hướng dẫn triển khai thực hiện các Đề án trên, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với Bộ Tài chính ban hành các Thông tư hướng dẫn về dạy nghề và tạo việc làm đối với người khuyết tật:

**-*Thông tư liên tịch số 128/2012/TTLT-BTC-BLĐTBXH*** ngày 09/8/2012hướng dẫn công tác lập kế hoạch hỗ trợ dạy nghề cho lao động nông thôn hàng năm; Thông tư liên tịch số 112/2010/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 30/7/2010 Hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” ban hanh theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg trong đó quy định chi tiết về các mức hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật.

***- Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009*** của Thủ tướng Chính phủphê duyệt Đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020, trong đó quy định người khuyết tật được hỗ trợ học nghề trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng với mức kinh phí tối đa 3 triệu đồng/người/khóa, hỗ trợ tiền ăn 15,000đ/người/ngày thực học, hỗ trợ tiền đi lại tối đa 200,000đ/người/khóa đối với người ở cách nơi học từ 15 km trở lên.

***- Thông tư liên tịch số 42/2013/TTLT-BGDĐT-BLĐTBXH-BTC*** ngày 31/12/2013 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính quy định chính sách về giáo dục đối với người khuyết tật.

***- Các văn bản chỉ đạo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong tổ chức thực hiện hàng năm:*** Trong các văn bản của Bộ Lao động -Thương binhvà Xã hội, Ban chỉ đạo Trung ương thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 đã chỉ đạo các địa phương ưu tiên hỗ trợ đào tạo nghề cho người khuyết tật, đảm bảo đào tạo nghề cho người khuyết tật chiếm 5 - 10% chỉ tiêu đào tạo nghề và dành 10 - 20% tổng kinh phí hỗ trợ đào tạo nghề hàng năm của địa phương để đào tạo nghề cho người khuyết tật; Chỉ tính từ năm 2014 đến nay, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã có 5 văn bản chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện về đào tạo nghề, tạo việc làm đối với người khuyết tật,…

***Đánh giá chung***

- Đào tạo nghề cho NKT luôn được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước và được sự quan tâm, chỉ đạo của tất cả các cấp, các ngành. Nhiều văn bản Luật và dưới Luật được ban hành đã tạo thành hành lang pháp lý để trợ giúp người khuyết tật trong lĩnh vực đào tạo nghề và tạo việc làm.

- Nhà nước đã ban hành chính sách khuyến khích các doanh nghiệp tổ chức đào tạo nghề cho người khuyết tật và nhận người khuyết tật vào làm việc.

|  |
| --- |
| **Box 1.** Theo kết quả một nghiên cứu của Viện KHGDNN được thực hiện năm 2019 tại 234 doanh nghiệp, có 15,5% số doanh nghiệp này có sử dụng người khuyết tật vào làm việc. Công việc chủ yếu của họ ở các ngành nghề thủ công mỹ nghệ, may mặc người, điện tử , tin học văn phòng, tạp vụ và doanh nghiệp cũng cho biết những lĩnh vực tiềm năng việc làm cho lao động khuyết tật trong thời gian tới chủ yếu là: Công việc văn phòng; Tin học văn phòng và quản trị mạng; Công việc tay chân đơn giản (đóng gói sản phẩm, bao bì sản phẩm, tạp vụ .. ), nghề thủ công mỹ nghệ,(mộc, đan lát, thêu..) may mặc, điện tử công nghiệp,…  Kết quả phỏng vấn sâu các doanh nghiệp cũng cho biết, thời gian đầu khi vào làm việc tại doanh nghiệp, phần lớn người khuyết tật khi vào làm việc đều không có trình độ chuyên môn và kỹ năng nên các doanh nghiệp đã bỏ nhiều thời gian kèm cặp và dạy nghề tại nơi làm việc cho họ để có thể đáp ứng được yêu cầu công việc. Và sau thời gian khoảng 3-6 tháng, kỹ năng của lao động là người khuyết tật đáp ứng khoảng 62% yêu cầu của doanh nghiệp. |

**1.2. Kết quả khảo sát chuyên sâu đối với 30 người khuyết tật**

***Trình độ GDPT và CMKT***

Qua khảo sát 30 NKT có 5 NKT đã tốt nghiệp THPT chiếm 16.67% và 16 NKT tốt nghiệp THCS chiếm (53.33%) 8 người tốt nghiệp tiểu học chiếm 16.67% và 1 người chưa tốt nghiệp tiểu học chiếm 3.3 %.

**Hình 1.1 Trình độ giáo dục phổ thông của NKT**

*Đơn vị: Người*

Đánh giá tình hình và nhu cầu của NKT đối với GDNN cũng như sự tham gia của họ vào thị trường lao động, có 11 NKT đã tham gia đào tạo nghề nghiệp và 19 NKT chưa tham gia đào tạo nghề nghiệp.

|  |
| --- |
| **Box 2.** Năm 2017, cả nước có 1,3 triệu người khuyết tật trong độ tuổi lao động còn khả năng lao động, trong đó, 1,2 triệu người cần được hỗ trợ dạy nghề (Theo Cục Bảo trợ xã hội, Bộ LĐTBXH). Và theo báo cáo của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, cả nước có khoảng 20.000 NKT được hỗ trợ học nghề theo Đề án “*Đào tạo nghề cho lao* *động nông thôn đến năm 2020*”, chủ yếu ở trình độ sơ cấp và đào tạo dưới 3 tháng trong năm 2017. Như vậy, mới có 1,67% người khuyết tật được hỗ trợ học nghề, đó là con số khá nhỏ so với nhu cầu 1,2 triệu người cần hỗ trợ để họ có việc làm và hòa nhập cộng đồng.  Cũng theo kết quả một nghiên cứu của Viện KHGDNN được thực hiện năm 2019 tại 03 cơ sở GDNN cho người khuyết tật tại Thái Bình, Thanh Hóa và Bình Thuận cho thấy, hàng năm, có khoảng 30 người khuyết tật được dạy nghề trực tiếp tại cơ sở và hơn 90% số người khuyết tật được đào tạo ở trình độ sơ cấp và đào tạo nghề dưới 3 tháng. Ngoài ra, người khuyết tật tham gia học nghề theo hình thức vừa làm, vừa học, học tại doanh nghiệp, học trong sản xuất, học tại các nhà văn hóa của các thôn, xã và đã giải quyết việc làm cho 1.848 người khuyết tật. |

**Hình 1.2: Trình độ CMKT của NKT**

*Đơn vị: Người*

Những nghề mà NKT đã tham gia đào tạo nghề nghiệp là: Tin học ứng dụng, Kế toán, Thủ công mỹ nghệ….

Chart, bar chart

Description automatically generated***Mức độ đáp ứng đáp ứng của học viên tốt nghiệp từ cơ sở GDNN với yêu cầu của doanh nghiệp***

NKT sẽ cho điểm mức độ đáp ứng của mình đối với công việc thực tế theo thang đo 5 mức độ của Linkert (trong đó 5 là hoàn toàn đáp ứng, 4 đáp ứng khá tốt, 3 đáp ứng 2, đáp ứng một phần và 1 là hoàn toàn không đáp ứng) và mức độ yêu cầu của công việc cũng theo thang điểm 5. Các bảng biểu dưới đây sẽ thể hiện giá trị trung bình.

Qua kết quả khảo sát cho thấy thái độ làm việc và kỷ luật lao động của NKT là rất tốt, đáp ứng được so với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp. Tuy nhiên về kiến thức lý thuyết nghề cũng như kỹ năng thực hành nghề của NKT chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc. Sự chênh lệch giữa yêu cầu và mức độ đáp ứng công việc của NKT còn tương đối lớn (trên 1 điểm). Vì vậy, do có nhiều hạn chế trong công việc do đó nhiều doanh nghiệp không sẵn sàng nhận NKT vào làm việc tại doanh nghiệp.

**Bảng 1.1: So sánh mức độ yêu cầu của công việc và mức độ đáp ứng của NKT qua đào tạo nghề nghiệp ngay sau khóa học**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Năng lực | A) Mức độ yêu cầu của công việc | (B) Mức độ đáp ứng của NKT so với công việc thực tế |
| Kiến thức lý thuyết về nghề | 3.5 | 2.4 |
| Kỹ năng thực hành nghề | 3.6 | 2.3 |
| Thái độ làm việc/kỷ luật lao động | 4.1 | 4.2 |

Hình thức tìm việc chủ yếu của NKT là qua người thân, bạn bè; qua các cơ sở GDNN mà NKT đã theo học hoặc qua cổ đông, người lao động làm việc tại doanh nghiệp.

**Hình 1.3: Hình thức tìm việc của NKT**

*Đơn vị: Người*

NKT có nhiều khó khăn khi tìm việc làm. Lý do chủ yếu là do họ không biết tìm việc ở đâu; mặc cảm về những khiếm khuyết của bản thân và phần lớn các doanh nghiệp không sẵn sàng tiếp nhận NKT do có những hạn chế nhất định của NKT đối với công việc.

Để đáp ứng tốt hơn yêu cầu của công việc thực tế, có 15 NKT muốn được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn; 12 NKT muốn được đào tạo tin học; 10 NKT muốn được đào tạo ngoại ngữ và kỹ năng giao tiếp….

Mong muốn của NKT trong quá trình đào tạo là được hỗ trợ toàn bộ học phí cũng như chi phí ăn ở, đi lại khi tham gia khóa học. Một số NKT mong muốn chuyển đổi công việc thì cần hỗ trợ về việc làm sau khi kết thúc khóa học.

**Hình 1.4: Nhu cầu đào tạo của NKT**

*Đơn vị: Người*

**1.3. Khuyến nghị**

Rà soát lại các chính sách về miễn, giảm thuế các hoạt động đào tạo do doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động NKT thực hiện đối với người lao động NKT của chính doanh nghiệp hoặc cho xã hội. Chi phí tiền lương, trang bị bảo hộ, cơ sở vật chất dành riêng cho NKT được miễn giảm thuế doanh nghiệp.

Ban hành các chính sách quan tâm đến NKT, có cơ chế chính sách về tài chính hỗ trợ NKT học nghề, hỗ trợ người sử dụng lao động nhận NKT vào làm việc, hỗ trợ những NKT có ý tưởng mở cơ sở sản xuất kinh doanh.

Hình thành bộ phận quan hệ doanh nghiệp trong các cơ sở GDNN đào tạo cho NKT để xác định cơ hội việc làm cho NKT và hợp tác với doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo; đẩy mạnh việc ký hợp đồng đào tạo với doanh nghiệp.

Xây dựng cơ sở dữ liệu về cơ hội việc làm bền vững cho NKT và những vị trí việc làm phù hợp với nhu cầu và sức khỏe của người khuyết tật và xác định danh mục về năng lực của từng vị trí việc làm mà NKT có thể đảm nhận, v.v... ) ở từng địa phương và trong cả nước. Để có cơ sở xây dựng chính sách và tổ chức thực hiện chính sách. Việc theo dõi, thống kê thực hiện đồng thời bằng báo cáo thống kê hành chính và bằng việc xác định các chỉ tiêu để đưa vào thực hiện trong điều tra lao động việc làm hoặc điều tra hộ nghèo hàng năm.

Tổ chức rà soát các chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, tạo việc làm cho người khuyết tật phù hợp với Bộ Luật lao động, Luật Người khuyết tật, Luật Việc làm, Luật Giáo dục nghề nghiệp và Công ước Quốc tế về quyền của người khuyết tật mà Việt Nam đã phê chuẩn.

Tổ chức tổng kết các mô hình đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm cho người khuyết tật để chỉ đạo, hướng dẫn các địa phương áp dụng thực hiện.

Rà soát, điều chỉnh chương trình, thời lượng để có thể tiếp nhận người khuyết tật vào học hòa nhập (điều kiện thuận lợi về vị trí ngồi học, đi lại, thiết bị, phương tiện học lý thuyết nghề và thực hành nghề). Bố trí CSVC và giáo viên phù hợp để hướng dẫn, kèm cặp trực tiếp người khuyết tật khi học lý thuyết và khi thực hành nghề để trợ giúp người khuyết tật tiếp thu được kiến thức và thực hành thành thạo các kỹ năng nghề.

Thực hiện việc đào tạo nghề cho người khuyết tật ngoài các hình thức chính quy, nghiên cứu đẩy mạnh việc đào tạo theo hình thức kèm cặp nghề, truyền nghề và đào tạo nghề theo hình thức vừa làm, vừa học tại doanh nghiệp, hợp tác xã, cơ sở sản xuất kinh doanh. Các cơ sở GDNN cần gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp để tổ chức đào tạo nghề phù hợp cho NKT, nhất là việc bố trí địa điểm, trang thiết bị đào tạo, hạn chế các rào cản đối với NKT (như đường đi, nhà vệ sinh, khu thực tập...)

Bố trí đội ngũ cán bộ làm công tác tư vấn tuyển sinh, nhà giáo tham gia các khóa tập huấn về kỹ năng tư vấn cho người khuyết tật. Thực hiện việc tuyên truyền đến các tổ chức của người khuyết tật và người khuyết tật về ngành nghề đào tạo để tăng cường việc tuyển người khuyết tật vào học.

Tăng cường việc kết nối với các doanh nghiệp để xác định cơ hội việc làm cho NKT nắm bắt nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp, qua đó tổ chức đào tạo cho phù hợp.

Hợp tác quốc tế trong hỗ trợ triển khai các hoạt động hỗ trợ đào tạo nghề, tạo việc làm cho người khuyết tật tại các địa phương.

**II. Lao động nữ di cư làm việc trong khu vực phi chính thức**

Quý 4/2019, số người có việc làm là 55,0 triệu người, trong đó, nữ chiếm 47,8%; tỷ lệ lao động có việc làm việc ở khu vực nông thôn cao gấp 2 lần ở khu vực thành thị (66,7% và 33,3%).

**Hình 2.1. Lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm chia theo giới tính, thành thị/nông thôn**

*Đơn vị: triệu người*

*(Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động - Việc làm Quý 4/2015, Quý 4/2016, Quý 4/2017,*

*Quý 4/2018, Quý 4/2019, Tổng cục Thống kê)*

Kết quả điều tra lao động - việc làm này cũng cho thấy, trong những năm qua, tỷ lệ nữ lao động nữ tham gia vào thị trường lao động luôn giữ ở mức ổn định 48-49% tuy nhiên chất lượng việc làm còn thấp, tính ổn định, bền vững trong việc làm không cao: lao động nữ thường làm trong các ngành, lĩnh vực có trình độ chuyên môn không cao như dịch vụ, dệt may, da giày,... (chiếm khoảng 70% tổng số lao động trong các ngành này); 62,4% lao động nữ làm việc trong gia đình không hưởng lương/công và tự làm (tỷ lệ này của cả nước là 55,9%); 41,1% lao động nữ làm những công việc giản đơn (tỷ lệ này của cả nước là 38,3%); 43,6% lao động nữ làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp (tỷ lệ này của cả nước là 42%). Lương bình quân hàng tháng của lao động nữ làm công hưởng lương thấp hơn so với lao động nam (khoảng 4,82 triệu đồng của nữ so với nam là 5,48 triệu đồng), chỉ bằng khoảng 90% thu nhập của lao động nam.

**Hình 2.2: Tổ chức cuộc sống của lao động nữ**

Có 70% lao động phải tự thuê nhà để ở, khoảng 10% ở nhờ nhà người quen (không mất chi phí) và 6% do chủ lao động thuê cho chỗ ở (miễn phí hoặc hỗ trợ một phần).

**Hình 2.3: Nơi ở hiện tại của lao động nữ**

Có 44% lao động cho rằng cuộc sống rất khó khăn và khó khăn, 52% có cuộc sống bình thường, đủ trang trải cuộc sống và chỉ 4% có cuộc sống tốt (khả giả). Và nguyên nhân chủ yếu dẫn tới cuộc sống khó khăn của lao động là do thu nhập thấp.

**Hình 2.4: Điều kiện kinh tế của lao động nữ**

Di cư lao động là một xu thế không thể tránh khỏi ở hầu hết các quốc gia và Việt Nam không phải là ngoại lệ. Đây là một xu hướng phát triển của thị trường lao động nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia. Gần đây, di cư lao động ở Việt Nam đang theo diễn ra theo 3 hình thức, bao gồm: di cư lao động trong nước, lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có thời hạn và lao động nước ngoài di cư đến Việt Nam làm việc. Đối với di cư lao động trong nước, dòng di cư từ khu vực nông thôn đến đô thị phổ biến hơn so với xu hướng ngược lại bởi vì đô thị phát triển hơn và tạo nhiều công ăn việc làm, người lao động được trả lương cao, điều kiện làm việc và môi trường sống tốt hơn, cũng như có nhiều cơ hội thăng tiến nghề nghiệp hơn ở khu vực nông thôn. Các khu đô thị là điểm đến hấp dẫn của người lao động di cư cũng vì Chính phủ thường ưu tiên đầu tư cho phát triển và đô thị hóa. Có nhiều lý do để di cư nhưng lý do quan trọng nhất chính là tìm kiếm việc làm có điều kiện làm việc tốt hơn và thu nhập cao hơn, điều này đặc biêt đúng đối với nhóm người trẻ.

Đặc điểm của nhóm người di cư trẻ từ nông thôn ra thành thị là họ không có kiến thức và kỹ năng cần thiết cũng không có mối quan hệ để hỗ trợ họ tìm được việc làm tốt ở khu vực thành thị. Do đó, đa số họ phải đối mặt với những trở ngại trong việc tìm kiếm việc làm ở khu vực chính thức. Vì vậy họ tìm kiếm việc làm trong khu vực kinh tế phi chính thức và làm việc với tư cách là những người buôn bán nhỏ lẻ, nhân viên bốc vác, lao động dịch vụ không có tay nghề, lao động làm thuê cho hộ gia đình và công nhân khu công nghiệp.

**2.1. Luật pháp, chính sách GDNN, việc làm đối với lao động di cư và lao động nữ**

Chính phủ Việt Nam đã có hệ thống luật pháp, chính sách về giáo dục, giáo dục nghề nghiệp và lao động - việc làm khá toàn diện. Các chính sách này, về mặt pháp lý, tạo cơ hội bình đẳng cho lao động di cư và lao động nữ tiếp cận đến GDNN và hỗ trợ việc làm.

Nhà nước đã ban hành Luật Giáo dục năm 2019, Luật GDNN năm 2014 cũng như nhiều văn bản, chương trình, đề án thể hiện sự bình đẳng đối với tất cả các đối tượng trong việc tiếp cận giáo dục và GDNN. Tuy nhiên, trên thực tế việc tiếp cận các chương trình đào tạo được nhà nước hỗ trợ đối với lao động di cư đặc biệt là lao động nữ di cư là rất khó khăn vì một số chính sách dạy nghề thường chỉ được thông báo và dành cho người dân có hộ khẩu thương trú theo quy định. Do đó, lao động di cư không thể tiếp cận được với các chính sách này tại nơi họ đến làm việc. Ví dụ: Quyết định số 1956/2009/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 27 tháng 11 năm 2009 về việc phê duyệt Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn được áp dụng đối với người lao động nông thôn đang sinh sống tại địa bàn họ thường trú, không bao gồm nhóm lao động di cư không có hộ khẩu.

Chính phủ đã sửa đổi và bổ sung thêm các quy định mới cho Bộ luật, các văn bản quy phạm pháp luật về lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo trợ xã hội, v.v ... Đặc biệt, lao động di cư làm việc ở cả khu vực chính thức và phi chính thức ở một mức độ nào đó đã được điều chỉnh trong các văn bản pháp luật như Hiến pháp Việt Nam (2013), Luật Lao động Việt Nam (2012), Luật Bảo hiểm Xã hội (2014) Luật Lao động (2013), Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014), Luật Bảo hiểm Y tế (2014). Kết quả là khung pháp lý của Việt Nam đã phần nào giúp bảo vệ lao động di cư. Cụ thể:

Điều 35, Hiến pháp 2013 quy định quyền của người lao động trong đó có lao động di cư , lao động nữ về bình đẳng trong việc làm và thu nhập, không bị phân biệt đối xử. Theo đó, mọi công dân đều có quyền làm việc và lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc; được đảm bảo điều kiện làm việc bình đẳng và an toàn, có quyền được trả lương và thời gian nghỉ ngơi..

Luật Việc làm và Nghị định số 196/2013/NĐ-CP ngày 21 tháng 11 năm 2013 quy định việc thành lập và hoạt động của các trung tâm dịch vụ việc làm cho thấy những cải tiến và tiến bộ đáng kể trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động di cư đặc biệt là nữ di cư. Luật mở rộng các nhóm đối tượng bảo hiểm việc làm, bao gồm những người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng có thời hạn, ít nhất từ ​​một tháng trở lên. Người lao động được quyền tham gia bảo hiểm thất nghiệp trong trường hợp mất việc làm; do đó các quy định trong Luật Lao động là cơ sở pháp lý cho những người lao động tự do và lao động phổ thông. Nghị định số 196/2013/NĐ-CP quy định trung tâm trợ giúp việc làm hỗ trợ cho nhân viên khi họ di chuyển từ địa phương này sang nơi khác để làm việc. Đặc biệt trong Điều 9 của Luật cấm "phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp", có thể được đề cập đến để bảo vệ cả lao động di cư khỏi bất kỳ hình thức phân biệt đối xử nào tại nơi làm việc. Đây là một quy định quan trọng bởi vì nó là cơ sở cơ bản để bảo vệ lao động nữ di cư, những người dễ bị tổn thương hơn so với lao động nam và các nhóm lao động khác.

Bộ luật Lao động (2012) có nhiều quy định mới để đảm bảo hài hoà các quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động. Điểm tiến bộ đáng ghi nhận của Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2012 chính là có một số quy định bảo vệ quyền và lợi ích của một số nhóm lao động làm việc trong khu vực phi chính thức, ví dụ như lao động làm giúp việc gia đình (chủ yếu là nữ lao động di cư) (Điều 179 đến 183). Bộ luật cũng quy định người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động và đảm bảo cung cấp thức ăn, bố trí chỗ ở và chi trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động vào lương của họ. Bộ luật cũng cấm bất kỳ sự phân biệt đối xử về giới trong việc làm, tuyển dụng, lao động, tiền lương, dạy nghề, giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi.

Về an sinh xã hội cho lao động di cư đặc biệt là nữ di cư, đây là một mối quan tâm lớn hiện nay bởi vì một số lượng lớn lao động di cư chưa được tham gia và hưởng lợi từ các chính sách liên quan. Luật Bảo hiểm Xã hội (2014) và Luật Bảo hiểm Y tế (2014) sửa đổi đã mở rộng thêm các nhóm đối tượng tham gia, bao gồm cả người lao động ở cả khu vực chính thức và phi chính thức. Mặc dù đã có những tiến bộ chính sách nêu trên nhưng vẫn có những quan ngại liên quan đến quyền và lợi ích của lao động di cư nhằm đảm bảo và hỗ trợ họ tiếp cận đến GDNN và tham gia thị trường lao động bình đẳng và việc làm bền vững.

**Thực trạng tiếp cận GDNN của lao động nữ di cư làm việc trong khu vực phi chính thức**

- Khái quát lại một số văn bản pháp luật của Việt Nam hiện nay, các Đề án, một số cam kết của Việt Nam với quốc tế, có thể thấy, phụ nữ (bao gồm cả phụ nữ di cư và phụ nữ làm việc trong các khu vực phi chính thức) luôn được quan tâm trong học tập, bồi dưỡng, đào tạo nghề, tạo việc làm nâng cao chất lượng cuộc sống và bảo đảm an ninh xã hội. Một số văn bản pháp luật còn bảo hộ người phụ nữ đang có thai hoặc nuôi con nhỏ trong lao động và đào tạo. Nhưng các văn bản pháp luật đề cập đến việc đào tạo lại, đào tạo nghề cho phụ nữ di cư còn chưa được đề cập; và việc triển khai các văn bản này trong thực tế còn nhiều hạn chế, chưa đạt kết quả như mong đợi. Các chính sách đào tạo nghề, lao động và việc làm chưa thực sự giải quyết cho nhóm lao động phi chính thức. Các đề án cải cách kinh tế dường như chỉ tập trung vào các điểm nghẽn chính như đầu tư công, tập đoàn nhà nước, khu vực doanh nghiệp nhà nước mà chưa đề cập đến nhóm kinh tế phi chính thức.

- Phụ nữ làm trong các khu vực phi chính thức rất muốn được tham gia các khóa đào tạo nghề để ổn định cuộc sống, nâng cao thu nhập, muốn tìm kiếm việc làm ổn đinh, tốt hơn. Tuy nhiên, họ gặp khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ giáo dục và đào tạo nghề tại nơi đến; con cái của họ cũng gặp khó khăn trong việc tiếp cận dịch vụ giáo dục công ở nơi đến (phải học trường tư thục do không có hộ khẩu tại nơi đến). Do đó, việc hòa nhập tại nơi đến sẽ gặp khó khăn.

* Lao động di cư, đặc biệt là lao động nữ di cư gặp nhiều hạn chế khi muốn tìm kiếm việc làm tốt hơn và thu nhập cao hơn bởi vì phần lớn họ thiếu thông tin về tuyển dụng và không có các kế hoạch để nâng cao kỹ năng nghề và trình độ để cải thiện tình trạng việc làm.
* Nhận thức và trình độ của lao động nữ di cư còn hạn chế, đa số đều không có trình độ chuyên môn. Phần lớn lao động làm việc ở khu vực phi chính thức không được đào tạo nghề, hoặc học nghề thông qua vừa học vừa làm.
* Các chế độ liên quan đến bảo hiểm của người lao động chưa được quan tâm. Các lao động làm việc tại các các cơ sở phi chính thức nên họ ít nhận được tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tại nơi làm việc. Các chế độ đãi ngộ khác cũng hạn chế.
* Do việc làm thiếu ổn định, thu nhập thấp và thời gian làm việc kéo dài nên lao động ít có cơ hội học nghề, nâng cao trình độ và nhận được rất ít hỗ trợ từ phía chủ cơ sở sử dụng lao động trong vấn đề này.
* Một bộ phận lao động di cư đã có kinh nghiệm làm việc và trình độ tay nghề nhất định nhưng do chưa có bằng/chứng chỉ nên trình độ kỹ năng đó đã không được công nhận chính thức trên thị trường lao động. Do đó, nếu được tạo điều kiện để tham gia các khoá học nghề lao động nữ sẽ được chuẩn hoá về kiến thức, kỹ năng nghề và được công nhận chính thức thì họ sẽ tìm được việc làm tốt hơn.

**2.3. Kết quả khảo sát chuyên sâu đối với 50 lao động nữ di cư và làm việc trong khu vực phi chính chức**

Tổng số lao động được khảo sát là 50 người, trong đó 10 người hộ khẩu tại Hòa Bình; 7 người ở Hải Dương; 7 người ở Hà Nam còn lại là lao động đến từ Sơn La.

**Hình 2.5: Số lượng lao động di cư theo tỉnh**

*Đơn vị: Người*

Tổng số lao động nữ được khảo sát là 50 người với 42 lao động đã tốt nghiệp trung học phổ thông và 8 lao động tốt nghiệp trung học cơ sở. Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo là 28%, lao động kỹ thuật không có bằng/chứng chỉ 50%, còn lại là lao động trình độ cao đẳng, trung cấp và sơ cấp.

**Hình 2.6: Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động di cư**

Số lượng lao động nữ qua đào tạo nghề may hoặc thiết kế thời trang là nhiều nhất (7 người); tiếp theo là chăm sóc sắc đẹp (6 người); nghề kế toán (5 người); xây dựng (5 người) và chế biến món ăn (4 người).

**Hình 2.7: Lao động di cư theo nghề đào tạo**

*Đơn vị: Người*

Thu nhập bình quân của lao động được khảo sát khoảng 4.3 triệu. Nghề có thu nhập cao nhất là xây dựng (5.2 triệu) và thấp nhất là phục vụ bàn (3.0 triệu). Do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid - 19 nên mức thu nhập của người lao động từ đầu năm 2020 đã giảm đi nhiều so với năm 2019.

Có 23 lao động tìm được công việc hiện tại qua thông báo tuyển dụng lao động tại doanh nghiệp; 11 người thông qua bạn bè, người thân; 9 người qua các trung tâm/doanh nghiệp dịch vụ việc làm; những lao động còn lại tìm được việc thông qua các hình thức khác.

**Hình 2.8: Hình thức tìm việc của lao động di cư**

*Đơn vị: Người*

Có 41 lao động không gặp khó khăn trong quá trình tìm việc, còn lại 9 lao động gặp khó khăn. Lý do chủ yếu được các lao động đưa ra đó là do trình độ tay nghề không có (18 người); không biết thông tin tìm việc ở đâu (15 người); do không có hộ khẩu tại Hà Nội (5 người) và độ tuổi không phù hợp; không có tiền để lo chi phí xin việc, không tuyển lao động nữ.

**Hình 2.9: Khó khăn trong quá trình tìm việc của lao động di cư**

*Đơn vị: Người*

Về những khó khăn của lao động tại nơi làm việc, có 3 người gặp khó khăn. Trong đó 17 người cho rằng quan hệ xử còn chưa được bình đẳng giữa nam và nữ, giữa dân thành thị và nông thôn; 15 lao động thấy môi trường làm việc thiếu an toàn.

**Hình 2.10: Khó khăn tại nơi làm việc của lao động di cư**

*Đơn vị: Người*

Thông thường, những lao động được hưởng chế độ bảo hiểm y tế thì sẽ được hưởng bảo hiểm xã hội; bảo hiểm thất nghiệp. Có 15 lao động trả lời doanh nghiệp có chế độ tăng lương định kỳ; 12 lao động được thưởng vào các dịp lễ, tết (tuy nhiên do ảnh hưởng của dịch bệnh nên số tiền thưởng vào dịp lễ năm 2020 rất ít hoặc không có); 10 lao động được hưởng các chế độ BHYT, BHXH, BHTN…

**Hình 2.11: Các chế độ đại ngỗ mà người lao động di cư được hưởng**

*Đơn vị: Người*

Có 12/50 lao động được đào tạo trong quá trình làm việc. Thời gian đào tạo của người lao động đều dưới 1 tháng; đào tạo tại doanh nghiệp và do doanh nghiệp chi trả chi phí. Lý do chính mà người lao động được đào tạo là để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Để đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc, phần lớn người lao động đều muốn được đào tạo chuyên mông/nghiệp vụ (28 người); tiếp đến là kỹ năng giao tiếp (13 người); kỹ năng tin học (115 người); kỹ năng kinh doanh; kỹ năng an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp; kỹ năng làm việc nhóm…

**Hình 2.12: Nhu cầu đào tạo của lao động di cư**

*Đơn vị: Lượt người*

Trong số 50 lao động di cư, nhiều lao động dự định sẽ tiếp tục công việc hiện tại; tiếp đến là những dự định tìm công việc mới có cơ hội thăng tiến, phát triển hơn; công việc mới có mức lương cao hơn hoặc làm việc một thời gian thành thị rồi sẽ trở về quê hương.

**Hình 2.13: Dự định về công việc trong thời gian tới của lao động di cư**

*Đơn vị: Lượt người*

**2.4. Khuyến nghị**

* Nghiên cứu chính sách cụ thể cho lao động nữ di cư làm việc trong khu vực phi chính thức, đề xuất một số điều khoản cụ thể tại chương X - Những quy định riêng đối với lao động nữ của Bộ Luật Lao động sửa đổi.
* Rà soát, xây dựng và hoàn thiện chính sách, cơ chế hỗ trợ đào tạo nghề và giới thiệu việc làm cho lao động nữ di cư tại khu vực thành thị. Đẩy mạnh và đa dạng hóa các hình thức truyền thông đối với lao động nữ di cư về đào tạo phát triển kỹ năng, hướng nghiệp, tư vấn nghề và việc làm.
* Cung cấp các hoạt động nâng cao năng lực và những hướng dẫn cần thiết để các cơ sở GDNN phát triển chương trình và tổ chức đào tạo linh hoạt (hình thức vừa làm, vừa học, học tại doanh nghiệp, học trong sản xuất), thích ứng với các nhóm đối tượng đặc thù như lao động nữ di cư.
* Xem xét hướng dẫn đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia theo quy định của Luật Việc làm với những ngành nghề sử dụng nhiều lao động nữ di cư.
* Xây dựng hệ thống tiếp nhận, cập nhật thông tin về thị trường lao động quốc gia và địa phương; hàng năm tiến hành khảo sát các cơ sở sử dụng lao động để xác định nhu cầu mới về kỹ năng và trình độ theo ngành nghề hoặc điều chỉnh kịp thời các chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

-Tăng cường đào tạo các kỹ năng mềm, kỹ năng xã hội cho học viên để họ có thể thích ứng tốt hơn với môi trường sống và làm việc. Bổ sung đào tạo về kỹ năng sống, đặc biệt cho các nữ thanh niên ngoại tỉnh, tổ chức các hình thức trao đổi thông tin và chia sẻ kinh nghiệm về cuộc sống, kiến thức về xã hội và pháp luật phù hợp với nhóm đối tượng này.

- Đẩy mạnh mô hình hợp tác, đào tạo kỹ năng và thực hành cho lao động nữ di cư tại các cơ sở sản xuất để tăng cường năng lực làm việc thực tế, giúp họ dễ hòa nhập với môi trường công việc và tăng cơ hội có việc làm (hình thức vừa làm, vừa học, học tại doanh nghiệp, học trong sản xuất).

- Doanh nghiệp phối hợp với các tổ chức, đoàn thể, cơ sở GDNN trong việc xây dựng chương trình và đào tạo kỹ năng nghề và kỹ năng mềm cho lao động.

**III. Dân tộc thiểu số**

**3.1. Luật pháp, chính sách về GDNN đối với người DTTS**

Luật GDNN năm 2014 quy định một số nội dung về GDNN liên quan đến người DTTS như sau

*Khoản 5 và 7 Điều 6. Chính sách của Nhà nước về phát triển giáo dục nghề nghiệp*

5. Ưu tiên đầu tư đồng bộ cho đào tạo nhân lực thuộc các ngành, nghề trọng điểm quốc gia, các ngành, nghề tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực, quốc tế; chú trọng phát triển giáo dục nghề nghiệp ở các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo, vùng ven biển; đầu tư đào tạo các nghề thị trường lao động có nhu cầu nhưng khó thực hiện xã hội hoá.

7. Hỗ trợ các đối tượng được hưởng chế độ ưu đãi người có công với cách mạng, quân nhân xuất ngũ, người dân tộc thiểu số, người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, người khuyết tật, trẻ em mồ côi không nơi nương tựa, ngư dân đánh bắt xa bờ, lao động nông thôn là người trực tiếp lao động trong các hộ sản xuất nông nghiệp bị thu hồi đất canh tác và các đối tượng chính sách xã hội khác nhằm tạo cơ hội cho họ được học tập để tìm việc làm, tự tạo việc làm, lập thân, lập nghiệp; thực hiện bình đẳng giới trong giáo dục nghề nghiệp.

*Khoản 2, 3, 4, 5 Điều 62. Chính sách đối với người học*

2. Người học được Nhà nước miễn học phí trong các trường hợp sau đây:

a) Người học các trình độ trung cấp, cao đẳng là người có công với cách mạng và thân nhân của người có công với cách mạng theo quy định của pháp luật về ưu đãi người có công với cách mạng; người dân tộc thiểu số thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo; người dân tộc thiểu số rất ít người ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn và đặc biệt khó khăn; người mồ côi cả cha lẫn mẹ, không nơi n­ương tựa;

b) Người tốt nghiệp trung học cơ sở học tiếp lên trình độ trung cấp;

c) Người học các trình độ trung cấp, cao đẳng đối với các ngành, nghề khó tuyển sinh nhưng xã hội có nhu cầu theo danh mục do Thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp ở trung ương quy định; người học các ngành, nghề chuyên môn đặc thù đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh theo quy định của Chính phủ.

3. Người học là phụ nữ, lao động nông thôn khi tham gia các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo dưới 03 tháng được hỗ trợ chi phí đào tạo theo quy định của Thủ tướng Chính phủ.

4. Học sinh tốt nghiệp trường trung học cơ sở dân tộc nội trú, trường trung học phổ thông dân tộc nội trú, kể cả nội trú dân nuôi được tuyển thẳng vào học trường trung cấp, cao đẳng công lập.

5. Người học là người dân tộc thiểu số thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, người khuyết tật; người học là người dân tộc Kinh thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo hoặc là người khuyết tật mà có hộ khẩu thường trú tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo; học sinh trường phổ thông dân tộc nội trú khi tham gia chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng được hưởng chính sách nội trú theo quy định của Thủ tướng Chính phủ.

6. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Nhà nước đã có một số chính sách cụ thể tạo điều kiện và hỗ trợ người lao động nói chung, đặc biệt là người lao động vùng DTTS và miền núi học nghề. Trong đó, có Quyết định số 53/2015/QĐ-TTg ngày 20-10-2015 của Thủ tướng Chính phủ về chính sách nội trú đối với học sinh, sinh viên cao đẳng, trung cấp. Đối tượng thụ hưởng chính sách được hỗ trợ học bổng, hỗ trợ mua đồ dùng cá nhân, đi lại và hỗ trợ trong dịp Tết Nguyên đán. Quyết định số 46/2015/QĐ-TTg ngày 28-9-2015 của Thủ tướng Chính phủ quy định chính sách hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp, học nghề dưới 3 tháng, trong đó, người DTTS được ưu tiên hỗ trợ đào tạo với mức từ 3-4 triệu đồng/người/khóa học; đồng thời còn được hỗ trợ tiền ăn với mức 30.000 đồng/người/ngày thực học và tiền đi lại.

Ngoài ra, còn có Nghị định 134/2006/NĐ-CP ngày 14-11-2006 của Chính phủ quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng thuộc hệ thống giáo dục quốc dân; Quyết định số 2123/QĐ-TTg ngày 22-11-2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Phát triển giáo dục đối với các dân tộc rất ít người giai đoạn 2010-2015; Chính sách hỗ trợ dạy nghề đối với thanh niên người DTTS những xã, thôn, bản đặc biệt khó khăn theo Chương trình 135 (giai đoạn II)...

Thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”, các địa phương đã đẩy mạnh công tác tuyên truyền công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn; gắn việc rà soát, xác định danh mục nghề đào tạo với làm tốt công tác định hướng, tư vấn nghề cho người lao động nông thôn trong việc lựa chọn nghề, tham gia học nghề và giải quyết việc làm sau học nghề.

***Đánh giá chung***

- Đào tạo nghề cho người DTTS luôn được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước và được sự quan tâm, chỉ đạo của tất cả các cấp, các ngành. Nhiều văn bản Luật và dưới Luật được ban hành đã tạo thành hành lang pháp lý để trợ giúp người DTTS trong lĩnh vực đào tạo nghề và tạo việc làm.

**3.2. Kết quả khảo sát chuyên sâu đối với 30 người dân tộc thiểu số (DTTS)**

Tổng số lao động DTTS được khảo sát là 30 người, trong đó 20% là người dân tộc Hà Nhì; 20% là dân tộc dao; 17% là dân tộc Hmong còn lại là dân tộc Thái, Nùng, Khơ mú và dân tộc Mường.

**Hình 3.1: Số lượng lao động DTTS theo tỉnh**

Phần lớn lao động được khảo sát là lao động kỹ thuật không có bằng/chứng (36%); tiếp đến là lao động chưa qua đào tạo (27%); lao động trình độ sơ cấp (20%), còn lại 17% là lao động trình độ cao đẳng và trình độ trung cấp.

**Hình 3.2: Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động DTTS**

Thu nhập bình quân của lao động được khảo sát khoảng 4.31 triệu. Lao động chưa qua đào tạo có thu nhập thấp nhất (4 triệu đồng/tháng); lao động có trình độ cao đẳng có mức thu nhập cao nhất (4.34 triệu đồng/tháng).

**Hình 3.3: Thu nhập bình quân/tháng của lao động DTTS**

*Đơn vị: 1000 đồng*

Có 10 lao động tìm được công việc hiện tại thông qua bạn bè, người thân; 9 lao động tìm việc qua thông báo tuyển dụng lao động tại doanh nghiệp; 8 người qua các trung tâm/doanh nghiệp dịch vụ việc làm còn lại 3 lao động tìm được việc thông qua cổ đông, người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp.

**Hình 3.4: Hình thức tìm việc của lao động DTTS**

*Đơn vị: Người*

Có 4124 lao động gặp khó khăn trong quá trình tìm việc, còn lại 6 lao động không gặp khó khăn. Lý do chủ yếu được các lao động đưa ra đó là do trình độ tay nghề không có (8 người); không biết thông tin tìm việc ở đâu (16 người);

**Hình 3.5: Khó khăn trong quá trình tìm việc của lao động DTTS**

*Đơn vị: Người*

Về những khó khăn của lao động tại nơi làm việc, có 8 người gặp khó khăn. Trong đó 2 người cho rằng quan hệ xử còn chưa được bình đẳng giữa nam và nữ, giữa dân thành thị và nông thôn; 6 lao động thấy môi trường làm việc thiếu an toàn (thường là những lao động làm công việc xây dựng).

**Hình 3.6: Khó khăn tại nơi làm việc của lao động DTTS**

*Đơn vị: Người*

Có 7 lao động trả lời được hưởng các chế độ BHYT, BHXH, BHTN; 6 lao động được hưởng chế độ kiểm tra sức khỏe định kỳ; thai sản và hỗ trợ nhà ở. Những chế độ khác như: Thưởng các dịp lễ tết; tăng lương định kỳ; nghỉ phép có lương…ít được áp dụng tại các cơ sở/hộ sản xuất kinh doanh.

**Hình 3.7: Các chế độ đãi ngộ mà người lao động DTTS được hưởng**

*Đơn vị: Người*

Có 13/30 lao động được đào tạo trong quá trình làm việc. Đây là những lao động làm trong lĩnh vực chăm sóc sắc đẹp, xây dựng và may nên sẽ được đào tạo kèm cặp tại doanh nghiệp. Thời gian đào tạo của người lao động đều dưới 1 tháng và do doanh nghiệp chi trả chi phí. Lý do chính mà người lao động được đào tạo là để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Để đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc, phần lớn người lao động đều muốn được đào tạo chuyên mông/nghiệp vụ (25 người); tiếp đến là kỹ năng giao tiếp (10 người); kỹ năng làm việc nhóm (5 người); kỹ năng tư duy sáng tạo và chủ động…

**Hình 3.8: Nhu cầu đào tạo của lao động DTTS**

*Đơn vị: Lượt người*

Trong số 30 lao động là dân tộc thiểu số, có 16 lao động muốn tìm công việc có mức lương cao hơn, 4 người muốn tiếp tục công việc hiện tại còn lại là chưa xác định hoặc tìm công việc có điều kiện làm việc tốt hơn.

**Hình 3.9: Dự định về công việc trong thời gian tới lao động DTTS**

*Đơn vị: Lượt người*

**3.3. Khuyến nghị**

Tổ chức rà soát các chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, tạo việc làm cho người DTTS phù hợp với Bộ luật Lao động, Luật Việc làm, Luật Giáo dục nghề nghiệp; Ban hành các chính sách quan tâm đến người DTTS, có cơ chế chính sách về tài chính hỗ trợ người DTTS học nghề. (Ví dụ: Thông tư 58/2017/TT-BTC hướng dẫn một số chính sách hỗ trợ tài chính cho tổ chức, đơn vị sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số tại khu vực miền núi, vùng đặc biệt khó khăn. Thông tư này hướng dẫn chính sách hỗ trợ tài chính về chi trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, đào tạo nghề ngắn hạn, tiền thuê đất cho các tổ chức, đơn vị sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số cư trú hợp pháp trên địa bàn các tỉnh Tây Nguyên, khu vực miền núi, vùng đặc biệt khó khăn).

Tổ chức tổng kết các mô hình đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm cho người DTTS để chỉ đạo, hướng dẫn các địa phương áp dụng thực hiện. Ví dụ như sau:

Thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tổ chức đã thí điểm nhiều mô hình đào tạo nghề có hiệu quả tại 24 tỉnh, thành phố với 24 nghề tiểu thủ công nghiệp; 26 nghề đào tạo theo vị trí làm việc tại doanh nghiệp; 2 nghề đào tạo cho ngư dân tàu đánh cá xa bờ. Qua triển khai hoàn thiện, nhân rộng mô hình dạy nghề có hiệu quả, Bộ đã xây dựng được 05 quy trình dạy nghề cho lao động nông thôn để phổ biến cho các địa phương tại Hội nghị giao ban giữa Thường trực Ban Chỉ đạo Trung ương với Thường trực Ban Chỉ đạo các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tại 3 miền Bắc, Trung, Nam và đưa vào nội dung chỉ đạo các địa phương triển khai thực hiện Đề án hàng năm. Các quy trình dạy nghề được ban hành gồm: Quy trình tổ chức lớp dạy nghề tiểu thủ công nghiệp cho lao động nông thôn tại các làng nghề; Quy trình tổ chức lớp dạy nghề thuyền trưởng, máy trưởng cho ngư dân tàu đánh cá xa bờ; Quy trình tổ chức lớp dạy nghề theo vị trí việc làm tại doanh nghiệp cho lao động nông thôn; Quy trình tổ chức lớp dạy nghề nông nghiệp cho lao động nông thôn. Kết quả đưa ra 03 mô hình như sau:

Thứ nhất, Hoạt động thí điểm đặt hàng đào tạo nghề cho lao động nông thôn thôn thuộc diện hộ nghèo, người dân tộc thiểu số, người bị thu hồi đất canh tác có khó khăn về kinh tế.

Thứ hai, Hoạt động thí điểm xây dựng các mô hình đào tạo nghề cho lao động nông thôn cho trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 3 tháng.

Thứ ba, Hoạt động nhân rộng mô hình đào tạo nghề cho lao động nông thôn (triển khai nhân rộng các mô hình đào tạo nghề phi nông nghiệp cho lao động nông thôn, người khuyết tật và đào tạo kiến thức kinh doanh, khởi sự doanh nghiệp).

Bố trí đội ngũ cán bộ làm công tác tư vấn tuyển sinh, nhà giáo tham gia các khóa tập huấn về kỹ năng tư vấn cho người DTTS (có lưu ý đến yếu tố văn hóa vùng/miền và ngôn ngữ địa phương).

Có chính sách hỗ trợ đối với các doanh nghiệp đầu tư vào các vùng kinh tế đặc biệt khó khăn có nhiều lao động là DTTS nhằm tạo việc làm và phát triển kỹ năng đối với lao động là người DTTS.

Ví dụ: Thông tư 58/2017/TT-BTC hướng dẫn một số chính sách hỗ trợ tài chính cho tổ chức, đơn vị sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số tại khu vực miền núi, vùng đặc biệt khó khăn.

- Nguyên tắc hỗ trợ

Kinh phí hỗ trợ đào tạo được cấp trực tiếp cho đơn vị sử dụng lao động theo kế hoạch đào tạo đã được cơ quan quản lý cấp trên phê duyệt (tập đoàn kinh tế nhà nước, tổng công ty nhà nước đối với các đơn vị trực thuộc; Bộ, ngành đối với đơn vị thuộc Bộ, ngành; Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đối với đơn vị thuộc địa phương quản lý bao gồm cả các hợp tác xã, doanh nghiệp ngoài nhà nước, các công ty cổ phần được chuyển đổi từ công ty mẹ và doanh nghiệp thành viên của tập đoàn kinh tế nhà nước, tổng công ty nhà nước có trụ sở chính đóng trên địa bàn).

- Chính sách hỗ trợ về bảo hiểm

+ Ngân sách nhà nước hỗ trợ nộp thay cho các đơn vị sử dụng lao động tối đa 05 năm đối với một người lao động.

+ Việc hỗ trợ bảo hiểm được thực hiện đối với lao động là người dân tộc thiểu số được đơn vị sử dụng lao động ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng.

- Miễn, giảm tiền thuê đất

Hàng năm, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, thẩm định, quyết định miễn hoặc giảm tiền thuê đất cho đơn vị sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số cư trú tại khu vực miền núi, vùng đặc biệt khó khăn./.

# Phụ lục III: DỰ BÁO NHU CẦU LAO ĐỘNG VÀ KỸ NĂNG ĐẾN NĂM 2030

**(Một số kết quả chủ yếu)**

1. **DỰ BÁO MỘT SỐ CHỈ TIÊU KINH TẾ VĨ MÔ**

Dự báo một số chỉ tiêu kinh tế vĩ mô của nước ta đến thời kỳ 2021-2030 như sau:

***1.1. Một số mục tiêu cụ thể giai đoạn 2021-2025***

(1). Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân 5 năm đạt khoảng 6,5%-7,0%;

(2). GDP bình quân đầu người đến năm 2025 khoảng 4700- 5000USD;

(3). Tỷ trọng công nghiệp chế biến, chế tạo trong GDP đạt trên 25%; Kinh tế số đạt khoảng 20% GDP;

(4). Số lượng doanh nghiệp công nghệ số có khoảng 70.000 doanh nghiệp; thu hút 1,2 triệu nhân lực công nghệ số;

(5). Năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) đóng góp vào tăng trưởng đến năm 2025 khoảng 40-45%;

(6). Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 28%-30%;

(7). Tốc độ tăng năng suất lao động xã hội bình quân đạt khoảng 5%-6%/năm;

(8). Tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp; thủy sản so với tổng lao động xã hội đạt khoảng 30%;

(9). Số lượng doanh nghiệp công nghệ số có khoảng 70.000 doanh nghiệp; thu hút 1,2 triệu nhân lực công nghệ số;

(10). Tổng số doanh nghiệp tư nhân: 1,5 triệu doanh nghiệp;

(11). Tỷ lệ xuất siêu trong tổng giá trị xuất khẩu 19,5%.

(12). Tỷ lệ doanh nghiệp FDI sử dụng công nghệ tiên tiến, quản trị hiện đại, bảo vệ môi trường, hướng đến công nghệ cao đạt 50%; Tỷ lệ lao động qua đào tạo trong cơ cấu sử dụng lao động tăng từ 56% năm 2017 lên 70% vào năm 2025.

***1.2. Một số mục tiêu cụ thể giai đoạn 2021-2030***

(1). Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trong nước (GDP) bình quân khoảng 7%/năm;

(2). GDP bình quân đầu người đạt khoảng 7.500 USD;

(3). Tỷ lệ đô thị hoá đạt trên 50%;

(4). Tỷ trọng công nghiệp chế biến, chế tạo trong GDP đạt trên 30%; Kinh tế số đạt khoảng 30% GDP.

(5). Số lượng doanh nghiệp công nghệ số có khoảng 100.000 doanh nghiệp; thu hút 1,5 triệu nhân lực công nghệ số;

(6). Tốc độ tăng năng suất lao động xã hội bình quân đạt trên 6,5%/năm;

(7). Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 35 - 40%;

(8). Lao động làm việc trong khu vực nông nghiệp giảm xuống dưới 20% trong tổng lao động toàn nền kinh tế;

(9). Tổng số doanh nghiệp tư nhân: 2 triệu doanh nghiệp;

(10). Tốc độ tăng trưởng bình quân số lao động trong doanh nghiệp tư nhân đạt 6-8%/năm; Tăng trưởng bình quân thu nhập của người lao động đạt từ 25-30%/năm.

(11). Tỷ lệ doanh nghiệp FDI sử dụng công nghệ tiên tiến, quản trị hiện đại, bảo vệ môi trường, hướng đến công nghệ cao đạt 100%; Tỷ lệ lao động qua đào tạo trong cơ cấu lao động trong doanh nghiệp FDI tăng từ 56% năm 2017 lên 80% vào năm 2030.

**II.DỰ BÁO NHU CẦU LAO ĐỘNG VÀ KỸ NĂNG NGHỀ ĐẾN 2030**

**1. Thực trạng lao động có việc làm theo trình độ chuyên môn kỹ thuật**

Việt Nam trong giai đoạn sau “Đổi mới” đã đạt được những thành tích rất đáng khích lệ và được thế giới đánh giá cao. Trong đó, nổi bật là tốc độ tăng trưởng được duy trì ở mức cao, ổn định và tạo ra được số lượng lớn việc làm cho người dân.

***Biểu đồ 1. Cơ cấu lao động có việc làm phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật giai đoạn 2015-2019***

*Nguồn: Tính toán từ dữ liệu điều tra Lao động – Việc làm của Tổng cục Thống kế*

Việc làm Việt Nam trong giai đoạn 2015-2019 tăng từ 52,53 triệu lao động có việc làm năm 2015 lên 54,36 triệu năm 2019.

Trong giai đoạn 2014-2019, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có bằng/chứng chỉ có xu hướng tăng dần lên (tăng 4 điểm phần trăm, từ 18,3% năm 2014 lên 22,3% năm 2019).

**2. Nhu cầu sử dụng lao động có kỹ năng trong khu vực doanh nghiệp**

**Bảng 1. Số lượng lao động dự kiến tuyển thêm theo nhóm nghề đến thời điểm 30/6/2020, 30/6/2021 và 30/6/2022**

*Đơn vị tính:%*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Nhóm nghề** | **Đến 30/6/2020** | **Đến 30/6/2021** | **Đến 30/6/2022** |
| 1 | Lãnh đạo và quản lý trong doanh nghiệp | 1,90 | 2,08 | 2,26 |
| 2 | Nhà chuyên môn bậc cao | 12,21 | 9,51 | 9,80 |
| 3 | Nhà chuyên môn bậc trung | 7,52 | 7,72 | 8,58 |
| 4 | Nhân viên trợ lý văn phòng | 4,12 | 3,52 | 3,47 |
| 5 | Nhân viên dịch vụ và bán hàng | 6,10 | 5,11 | 5,30 |
| 6 | Lao động có kỹ năng trong nông, lâm nghiệp và thủy sản | 3,41 | 3,53 | 3,46 |
| 7 | Lao động thủ công và các nghề nghiệp có liên quan khác | 39,26 | 42,91 | 44,12 |
| 8 | Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị | 9,86 | 9,41 | 8,47 |
| 9 | Lao động giản đơn | 15,63 | 16,19 | 14,55 |

*(Nguồn: Điều tra NCSDLĐ trong các loại hình DN năm 2019)*

Xét theo nhóm nghề thì đến thời điểm 30/6/2022 nhu cầu tuyển thêm nhiều nhất là các nhóm nghề lao động thủ công và các nghề nghiệp có liên quan (nhu cầu tuyển thêm dự kiến chiếm khoảng 40-45% tổng nhu cầu dự kiến tuyển thêm trong giai đoạn này), nhóm lao động gian đơn cũng có nhu cầu tuyển thêm khá lớn với nhu cầu tuyển thêm dự kiến chiếm từ 14-17% nhu cầu tuyển thêm) và nhóm chuyên môn bậc cao với nhu cầu tuyển thêm chiếm 9-12,5% tổng nhu cầu tuyển thêm trong giai đoạn này.

**3. Dự báo lực lượng lao động qua đào tạo nghề nghiệp**

**3.1 Mô hình dự báo cung lao động**

Hiện nay có 2 mô hình dự báo cung lao động thông dụng. Mô hình thứ nhất xác định LLLĐ phụ thuộc vào tăng trưởng kinh tế (GDP); Mô hình thứ hai, dự báo LLLĐ dựa trên chuỗi thời gian.

*Mô hình 1: Dự báo LLLĐ phụ thuộc vào tăng trưởng kinh tế.* Chi tiết của phương pháp luận dự báo LLLĐ trong toàn nền kinh tế được hồi quy ln(*LD*) theo các biến độc lập ln(*GDP*), *t*, *t2* như phương trình sau:

Ln(LD) = β0 + β1\*Ln(GDP) + β2\*t + β3\*t2  (1)

Trong đó:

LD: LLLĐ trong toàn nền kinh tế

: tổng sản phẩm quốc nội được tính theo giá so sánh

 = năm - 1996 (Năm gốc bắt đầu từ 1996)

Bằng sử dụng kỹ thuật hồi quy theo phương pháp bình phương nhỏ nhất trên tập dữ liệu thống kê liên quan đến các biến *LD*, *GDP* và *t*, ta sẽ xác định được các hệ số của phương trình (1) khi đó số lao động tham gia hoạt động kinh tế:

**LLLD =*e*ln(LLLD).**

Phương trình mà các hệ số được ước lượng dựa trên tập số liệu thống kê thực tế như phương trình (1) ở trên được gọi là phương trình hành vi.

Đối với các nước đang phát triển như Việt Nam, mô hình tăng trưởng kinh tế chuyển dần từ chiều rộng sang chiều sâu gắn liền với tiến bộ khoa học công nghệ và trình độ quản lý tiên tiến nên hệ số co giãn giữa việc làm và GDP là không ổn định và có thể xảy ra tình trạng có những năm GDP tăng lên nhưng không tạo ra việc làm mới, thậm chí còn làm mất đi một số việc làm. Để nắm bắt được hiện tượng này, thành phần f(t) = β0 + β2\*t + β3\*t2 được đưa vào để phản ánh cho sự xu hướng thay đổi khoa học công nghệ.

*Mô hình 2: Dự báo LLLĐ dựa trên chuỗi thời gian.* Mô hình này được hồi quy chỉ dựa trên các biến số *t*, *t2* mà không còn biến GDP nữa. Phương trình hồi quy như sau:

Ln(LD) = β0 + β1\*t + β2\*t2  (2)

Ước lượng mô hình này bằng phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS). Tùy thuộc vào kết quả ước lượng mô hình (2) sẽ cho biết xu hướng thay đổi của LLLĐ, trên cơ sở đó sẽ tính dự báo LD = eβ0 + β1\*t + β2\*t2

*Phương pháp dự báo cung lao động phân theo trình độ CMKT hoặc theo giới*

Nội dung của phương pháp này nhằm dự báo được cơ cấu cung lao động theo trình độ đào tạo hoặc theo giới.

Phương pháp được xác định như sau:



Với ODDS là tỷ lệ của lao động ở một mức trình độ nào đó chia cho tổng lao động toàn nền kinh tế, được gọi là tỷ số odds.

Từ kết quả hồi quy, chúng ta sẽ nhận được tỷ số ODDS ở một mức trình độ CMKT và LLLĐ ở mức trình độ CMKT đó sẽ được tính bằng cách nhân tỷ số ODDS với LLLĐ toàn nền kinh tế. Phương pháp này được gọi là Multilogit. Sử dụng kết quả dự báo LLLĐ nói chung và kết quả dự báo cơ cấu để xác định kết quả dự báo cho từng thành phần.

**Mô hình dự báo số người tham gia học nghề**

Mô hình dự báo số người tham gia học nghề phụ thuộc vào tăng trưởng kinh tế và số cơ sở đào tạo nghề tại các địa phương*.* Chi tiết của phương pháp luận dự báo số người tham gia học nghề trong toàn nền kinh tế được hồi quy ln(*SN*) theo các biến độc lập ln(*GDP*), *CS* như phương trình sau:

Ln(SN) = β0 + β1\*Ln(GDP) + β2\*CS

Trong đó:

SN: Số người học nghề theo các cấp trình độ trong nền kinh tế

: tổng sản phẩm quốc nội được tính theo giá so sánh

*CS :* Số cơ sở đào tạo nghề trong cả nước

Bằng sử dụng kỹ thuật hồi quy theo phương pháp bình phương nhỏ nhất trên tập dữ liệu thống kê liên quan đến các biến SN, GDP, CS ta sẽ xác định được các hệ số của phương trình trên khi đó số lao động tham gia hoạt động kinh tế:

SN =eln(SN).

Phương trình mà các hệ số được ước lượng dựa trên tập số liệu thống kê thực tế như phương trình ở trên được gọi là phương trình hành vi.

Để dự báo chi tiết số người học nghề chia theo các cấp trình độ: sơ cấp, trung cấp và cao đẳng, phương pháp được xác định như sau:



Với ODDS là tỷ lệ của số người học nghề ở một mức trình độ nào đó chia cho tổng số người đang học nghề toàn nền kinh tế, được gọi là tỷ số odds.

Từ kết quả hồi quy, chúng ta sẽ nhận được tỷ số ODDS ở một mức trình độ đào tạo và số người học ở cấp trình độ đào tạo đó sẽ được tính bằng cách nhân tỷ số ODDS với số người đang học nghề toàn nền kinh tế. Phương pháp này được gọi là Multilogit

Sử dụng kết quả dự báo LLLĐ nói chung và kết quả dự báo cơ cấu để xác định kết quả dự báo cho từng cấp đào tạo. Số liệu lực lượng lao động làm cơ sở để dự báo được thể hiện trong bảng sau:

**Bảng 2. Kết quả dự báo cung lực lượng lao động theo các cấp trình độ nghề**

Đơn vị: Người

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **LLLD** | **Sơ cấp** | **Trung cấp** | **Cao đẳng** |
| 2021 | 57,065,101 | 2,660,950 | 2,647,225 | 2,722,016 |
| 2022 | 57,601,762 | 2,804,213 | 2,684,411 | 2,985,805 |
| 2023 | 58,138,424 | 2,947,477 | 2,773,981 | 3,295,627 |
| 2024 | 58,675,085 | 3,090,740 | 2,863,551 | 3,633,368 |
| 2025 | 59,211,747 | 3,234,004 | 2,953,120 | 4,044,409 |
| 2026 | 61,895,054 | 3,950,322 | 3,037,704 | 4,524,692 |
| 2027 | 57,065,101 | 2,660,950 | 3,124,710 | 5,062,011 |
| 2028 | 57,601,762 | 2,804,213 | 3,214,208 | 5,663,137 |
| 2029 | 58,138,424 | 2,947,477 | 3,306,270 | 6,335,649 |
| 2030 | 61,975,085 | 3,090,740 | 3,400,969 | 7,088,023 |

Giả định trong giai đoạn 2021 – 2030, thực hiện các chính sách về việc làm, đào tạo nghề như hiện nay thì kết quả dự báo lực lượng lao động và lực lượng lao động phân theo các trình độ GDNN đến 2030 như sau:

Đến năm 2025, tổng số lực lượng lao động cả nước là 59,2 triệu người, trong đó lao động có trình độ sơ cấp nghề là 3,2 triệu người; lao động có trình độ trung cấp là 2,95 triệu người; lao động có trình độ cao đẳng là 4,0 triệu người.

Đến năm 2030, tổng số lực lượng lao động cả nước là 61,9 triệu người, trong đó lao động có trình độ sơ cấp nghề là 3,1 triệu người; lao động có trình độ trung cấp là 3,4 triệu người; lao động có trình độ cao đẳng là 7,1 triệu người. Tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động bình quân trong giai đoạn 2021 – 2030 là 0,9%/năm; tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động có trình độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng bình quân trong giai đoạn này là 4,5%/năm, 3,0%/năm và 10,0%/năm.

**3.2. Dự báo nhu cầu lao động trong 21 ngành kinh tế**

Mô hình, Phương pháp dự báo

Căn cứ vào thực tiễn hiện nay Việt Nam đang có sự thay đổi mạnh về cấu trúc TTLĐ, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, quá trình thay đổi công nghệ, đặc biệt xu hướng ứng dụng công nghệ 4.0 làm thay đổi phương thức sản xuất trong tương lai sẽ thay đổi đến cấu trúc về cầu lao động, đòi hỏi mô hình có tính mở và khả năng điều chỉnh, cập nhật.

Căn cứ vào nguồn số liệu cho các mô hình, khả năng cập nhật mô hình hàng năm, khả năng mở rộng và phát triển mô hình trong tương lai.

Báo cáo này đề xuất mô hình dự báo cầu đến năm 2022 phù hợp với mục tiêu dự báo và số liệu của Việt Nam là mô hình IO mở rộng ( mô hình đầu vào- đầu ra của dự báo các ngành kinh tế có tính đến tính lan tỏa của ngành này đối với ngành khác). Do: i) Mô hình IO mở rộng đảm bảo tính liên ngành, kết quả dự báo dựa trên kết quả phân tích ảnh hưởng lan tỏa giữa các ngành giống như đặc điểm của mô hình Lotus hoặc ILSSA-MS hay các mô hình thuộc nhóm CGE khác; ii) Dựa trên lý thuyết về cầu lao động; iii) Mô hình được chạy trên phần mềm thông dụng như Stata hoặc Excel nên dễ dàng sử dụng và chia sẻ; iv) Mô hình có tính linh hoạt cao do có khả năng liên kết với mô hình khác (như mô hình hệ số kinh tế hay mô hình ước lượng ảnh hưởng của công nghệ đến cầu việc làm hoặc chính sách tiền lương, để xác định được các hệ số dùng trong mô hình dự báo IO).

Mở rộng dự báo việc làm theo nghề và theo CMKT dựa trên phương pháp mà ILO hỗ trợ Philippine xây dựng mô hình dự báo việc làm theo ngành, nghề và mở rộng phân tích ảnh hưởng từ những thay đổi chỉ số kinh tế vĩ mô đến cầu lao động (tương tự mô hình Lotus, Việt Nam). Bên cạnh đó, nghiên cứu này sử dụng mô hình hệ số kinh tế như Hàn Quốc, Cục thống kê Lao động Mỹ, Hungari,…đã sử dụng để dự báo cầu lao động theo các nhóm nghề, CMKT.

*Mô hình IO mở rộng cho TTLĐ Việt Nam:*

Mặc dù bảng IO của năm 2012 và 2016 có 164 ngành, tuy nhiên để đồng nhất với số liệu về lao động đang làm việc (phân tổ có ý nghĩa đến 85 ngành), nghiên cứu đã chuyển hóa bảng IO gồm 164 hàng và 164 cột thành bảng IO gồm 85 ngành.

Vì mô hình IO cho phép nghiên cứu mối quan hệ tác động qua lại giữa các ngành sản xuất, theo đó sự tăng (hoặc giảm) tiêu dùng cuối cùng về sản phẩm của một ngành trước hết sẽ tác động đến sản lượng sản xuất của chính ngành đó và từ đó sẽ kích thích sản xuất của các ngành khác thông qua các mối quan hệ đầu vào, đầu ra giữa các ngành.

Ký hiệu mỗi ngành của nền kinh tế là 1, 2,3,..n; Xij luồng hàng hóa trung gian từ ngành *i* sang ngành *j*; Xi sản xuất trong ngành *i*; Fi là cầu cuối cùng đối với ngành i.

Thu nhập của lao động (L), khấu hao tài sản cố định (K), thặng dư sản xuất (P) và thuế gián thu đánh vào sản phẩm (T).

Tổng cầu cuối cùng được tính toán dựa trên công thức sau:

fd = fceh + fceg + gfcf + chinv + ex – im

Trong đó:

|  |  |
| --- | --- |
| *fd* | Nhu cầu cuối cùng |
| *fceh* | Tiêu dùng cuối cùng của các hộ dân cư |
| *fceg* | Tiêu dùng cuối cùng của chính phủ |
| *gfcf* | Tổng đầu tư tư bản cố định trong năm |
| *chinv* | Chênh lệch hàng tồn năm sau so với năm trước |
| *ex* | Xuất khẩu |
| *im* | Nhập khẩu |

Khi thay đổi thương mại (xuất khẩu, nhập khẩu), thay đổi chi tiêu của hộ gia đình, chính phủ, hay mức đầu tư trong từng ngành sẽ tác động đến GDP của từng ngành và sẽ xác định về cầu giá trị sản xuất trong từng ngành và tác động đến việc làm.

Trong mô hình tăng trưởng, yếu tố khoa học công nghệ làm tăng GDP, dẫn đến làm tăng cầu về giá trị sản xuất và theo mô hình này sẽ làm tăng việc làm, nhưng mặt khác việc áp dụng khoa học kỹ thuật sẽ giúp làm tăng NSLĐ trong các ngành và việc làm giảm. Tuy nhiên để khắc phục vấn đề về khoa học công nghệ bằng cách nội sinh biến nhân tử việc làm hay nói cách khác, hệ số việc làm trên GO sẽ phụ thuộc vào thời gian và yếu tố khác.

Hệ số việc làm: wjt = a0 + a1t + a2KHCN

Như vậy, mỗi năm dự báo sẽ có một bộ hệ số việc làm cho từng ngành, việc đưa các cú sốc về khoa học công nghệ cho từng ngành cụ thể sẽ giúp kết quả dự báo chính xác và gần thực tế hơn.

Để dự báo cầu lao động, các mô hình thực hiện một số nội dung cơ bản sau:

1. Dự báo cầu lao động theo ngành từ mô hình IO mở rộng
2. Dự báo tăng trưởng GDP và giá trị gia tăng GDP theo ngành
3. Xác định hệ số kinh tế (Economic Coefficient) theo ngành theo công thức

Ước lượng mô hình: Ln(EC) = a0 +a1ln(GDP) + a2t + a3t2 +e

Trong đó, EC là hệ số kinh tế; GDP được tính theo giá so sánh, tùy trường hợp cụ thể mô hình trên có thể có t2hoặc LnGDP2.

4) Dự báo cầu lao động theo ngành: Dựa trên kịch bản tăng trưởng GDP hoặc giá trị GDP dự báo) cho từng ngành, xác định được Ln(EC) từ mô hình trên, giả định là: ln(EC) = X

Hay Ln() = X

Khi đó, số việc làm tại kỳ dự báo là: Emp = GDP\*eX

5) Dự báo việc làm theo nghề

Ước lượng mô hình cho một nghề nào đó: ln(odds) = β0 + β1t + β2t2

Trong đó, ln(odds) = , P là tỷ trọng lao động của một nghề trong tổng số lao động

Từ kết quả ước lượng mô hình trên sẽ dự báo được P, và dự báo được việc làm của nghề *i* là Occi = Pi\*Emp

Một số số liệu cơ bản để làm đầu vào cho mô hình dự báo

* Số liệu bảng IO
* Sử dụng tổng sản phẩm trong nước để mô phỏng thay đổi đến giá trị sản xuất và cầu lao động
* Số liệu về lao động việc làm theo ngành, nghề, CMKT của TCTK

- Các biến số đầu ra của mô hình dự báo cầu lao động bao gồm:

+ Cầu lao động chung

+ Cầu lao động theo 21 ngành

+ Cầu lao động theo nhóm nghề

+ Cầu lao động theo CMKT

Một số biến số, tham số sử dụng trong mô hình IO và mô hình hệ số kinh tế:

Thông tin từ bảng dưới đây cho biết xu hướng thay đổi về nhu cầu cuối cùng, sự thay đổi của những yếu tố này trong từng ngành dẫn đến thay đổi về giá trị sản xuất của từng ngành và tác động đến việc làm.

Phần mở rộng của nghiên cứu này đối với mô hình IO mở rộng chính là sự thay đổi của hệ số việc làm trên giá trị sản xuất. Trong các mô hình truyền thống, hệ số việc làm trên giá trị sản xuất không đổi theo thời gian, tuy nhiên giả thiết này sẽ thiếu hợp lý khi các ngành áp dụng công nghệ trong sản xuất dẫn đến thay đổi mối quan hệ giữa tăng giá trị sản xuất và việc làm trong mỗi ngành.

Như vậy, việc thiết lập mô hình dự báo cầu lao động trong nghiên cứu này được thiết lập dựa vào bảng IO của Việt Nam, số liệu về lao động đang làm việc trong 85 ngành. Dựa vào kịch bản tăng trưởng kinh tế nói chung, kịch bản về tăng trưởng trong các nhóm ngành kinh tế, các xu hướng về xuất nhập khẩu, xu hướng thay đổi NSLĐ sẽ xem xét tác động đến giá trị sản xuất trong các ngành thông qua mô hình IO, từ đó dựa trên hệ số tạo việc làm (thể hiện mối quan hệ giữa GO và việc làm) để dự báo việc làm

Dựa vào kịch bản tăng trưởng kinh tế trung bình trong giai đoạn 2021 - 2030, giả định tăng trưởng GDP giai đoạn 2021-2030 bình quân mỗi năm tăng 7,0%.

Kết quả dự báo

Bảng 3. Hệ số việc làm trên giá trị sản xuất

| **Hệ số việc làm trên GO** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tổng** | **0,0014** | **0,0013** | **0,0012** | **0,0011** | **0,0011** |
| Nông nghiệp và hoạt động dịch vụ có liên quan | 0,0050 | 0,0046 | 0,0042 | 0,0039 | 0,0036 |
| Lâm nghiệp và hoạt động dịch vụ có liên quan | 0,0010 | 0,0009 | 0,0008 | 0,0008 | 0,0007 |
| Khai thác, nuôi trồng thuỷ sản | 0,0015 | 0,0014 | 0,0013 | 0,0013 | 0,0012 |
| Khai thác than cứng và than non | 0,0006 | 0,0005 | 0,0005 | 0,0004 | 0,0004 |
| Khai thác dầu thô và khí đốt tự nhiên | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 |
| Khai thác quặng kim loại | 0,0001 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 |
| Khai khoáng khác | 0,0005 | 0,0004 | 0,0004 | 0,0004 | 0,0003 |
| Hoạt động dịch vụ hỗ trợ khai thác mỏ và quặng | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 | 0,0001 | 0,0001 |
| Sản xuất chế biến thực phẩm | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0002 | 0,0002 |
| Sản xuất đồ uống | 0,0006 | 0,0005 | 0,0005 | 0,0004 | 0,0004 |
| Sản xuất sản phẩm thuốc lá | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0000 |
| Dệt | 0,0004 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 |
| Sản xuất trang phục | 0,0060 | 0,0060 | 0,0060 | 0,0060 | 0,0060 |
| Sản xuất da và các sản phẩm có liên quan | 0,0035 | 0,0037 | 0,0039 | 0,0040 | 0,0042 |
| Chế biến gỗ và sản xuất sản phẩm từ gỗ, tre, nứa (trừ giường, tủ, bàn, ghế); sản xuất sản phẩm từ rơm, rạ và vật liệu tết bện | 0,0019 | 0,0018 | 0,0018 | 0,0018 | 0,0018 |
| Sản xuất giấy và sản phẩm từ giấy | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 |
| In, sao chép bản ghi các loại | 0,0005 | 0,0004 | 0,0004 | 0,0004 | 0,0004 |
| Sản xuất than cốc, sản phẩm dầu mỏ tinh chế | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 |
| Sản xuất hoá chất và sản phẩm hoá chất | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0000 |
| Sản xuất thuốc, hoá dược và dược liệu | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 |
| Sản xuất sản phẩm từ cao su và plastic | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 |
| Sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim loại khác | 0,0011 | 0,0010 | 0,0009 | 0,0008 | 0,0007 |
| Sản xuất kim loại | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 |
| Sản xuất sản phẩm từ kim loại đúc sẵn (trừ máy móc, thiết bị) | 0,0006 | 0,0006 | 0,0006 | 0,0007 | 0,0007 |
| Sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học | 0,0006 | 0,0007 | 0,0009 | 0,0011 | 0,0013 |
| Sản xuất thiết bị điện | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 |
| Sản xuất máy móc, thiết bị chưa được phân vào đâu | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 |
| Sản xuất xe có động cơ, rơ moóc | 0,0003 | 0,0004 | 0,0004 | 0,0005 | 0,0006 |
| Sản xuất phương tiện vận tải khác | 0,0007 | 0,0006 | 0,0006 | 0,0005 | 0,0004 |
| Sản xuất giường, tủ, bàn, ghế | 0,0015 | 0,0015 | 0,0015 | 0,0014 | 0,0014 |
| Công nghiệp chế biến, chế tạo khác | 0,0010 | 0,0010 | 0,0011 | 0,0012 | 0,0013 |
| Sửa chữa, bảo dưỡng và lắp đặt máy móc và thiết bị | 0,0005 | 0,0005 | 0,0005 | 0,0005 | 0,0005 |
| Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hoà không khí | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 |
| Khai thác, xử lý và cung cấp nước | 0,0010 | 0,0010 | 0,0010 | 0,0011 | 0,0011 |
| Thoát nước và xử lý nước thải | 0,0011 | 0,0010 | 0,0010 | 0,0010 | 0,0010 |
| Hoạt động thu gom, xử lý và tiêu huỷ rác thải; tái chế phế liệu | 0,0010 | 0,0010 | 0,0009 | 0,0009 | 0,0008 |
| Xử lý ô nhiễm và hoạt động quản lý chất thải khác | 0,0006 | 0,0006 | 0,0006 | 0,0006 | 0,0005 |
| Xây dựng nhà các loại | 0,0082 | 0,0078 | 0,0075 | 0,0072 | 0,0069 |
| Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng | 0,0023 | 0,0023 | 0,0022 | 0,0021 | 0,0021 |
| Hoạt động xây dựng chuyên dụng | 0,0029 | 0,0028 | 0,0027 | 0,0026 | 0,0025 |
| Bán, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác | 0,0029 | 0,0028 | 0,0028 | 0,0027 | 0,0027 |
| Bán buôn, bán lẻ (trừ ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác) | 0,0037 | 0,0035 | 0,0033 | 0,0031 | 0,0030 |
| Vận tải đường sắt, đường bộ và vận tải đường ống | 0,0024 | 0,0023 | 0,0022 | 0,0022 | 0,0021 |
| Vận tải đường thủy | 0,0005 | 0,0004 | 0,0004 | 0,0003 | 0,0003 |
| Vận tải hàng không | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 |
| Kho bãi và các hoạt động hỗ trợ cho vận tải | 0,0007 | 0,0007 | 0,0007 | 0,0007 | 0,0007 |
| Bưu chính và chuyển phát | 0,0013 | 0,0012 | 0,0011 | 0,0010 | 0,0009 |
| Dịch vụ lưu trú | 0,0028 | 0,0028 | 0,0028 | 0,0028 | 0,0028 |
| Dịch vụ ăn uống | 0,0033 | 0,0032 | 0,0031 | 0,0031 | 0,0030 |
| Hoạt động xuất bản | 0,0007 | 0,0006 | 0,0006 | 0,0005 | 0,0005 |
| Hoạt động điện ảnh, sản xuất chương trình truyền hình, ghi âm và xuất bản âm nhạc | 0,0005 | 0,0005 | 0,0004 | 0,0004 | 0,0004 |
| Hoạt động phát thanh, truyền hình | 0,0008 | 0,0007 | 0,0007 | 0,0007 | 0,0007 |
| Viễn thông | 0,0004 | 0,0004 | 0,0004 | 0,0004 | 0,0003 |
| Lập trình máy vi tính, dịch vụ tư vấn và các hoạt động khác liên quan đến máy vi tính | 0,0007 | 0,0007 | 0,0008 | 0,0009 | 0,0010 |
| Hoạt động dịch vụ thông tin | 0,0004 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0002 | 0,0002 |
| Hoạt động dịch vụ tài chính (trừ bảo hiểm và bảo hiểm xã hội) | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 |
| Bảo hiểm, tái bảo hiểm và bảo hiểm xã hội (trừ bảo đảm xã hội bắt buộc) | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0003 |
| Hoạt động tài chính khác | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 |
| Hoạt động kinh doanh bất động sản | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 |
| Hoạt động pháp luật, kế toán và kiểm toán | 0,0011 | 0,0011 | 0,0011 | 0,0011 | 0,0011 |
| Hoạt động của trụ sở văn phòng; hoạt động tư vấn quản lý | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 |
| Hoạt động kiến trúc; kiểm tra và phân tích kỹ thuật | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 |
| Nghiên cứu khoa học và phát triển | 0,0003 | 0,0002 | 0,0002 | 0,0001 | 0,0001 |
| Quảng cáo và nghiên cứu thị trường | 0,0003 | 0,0003 | 0,0002 | 0,0002 | 0,0002 |
| Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ khác | 0,0012 | 0,0011 | 0,0010 | 0,0008 | 0,0008 |
| Hoạt động thú y | 0,0031 | 0,0030 | 0,0029 | 0,0028 | 0,0028 |
| Cho thuê máy móc, thiết bị (không kèm người điều khiển); cho thuê đồ dùng cá nhân và gia đình; cho thuê tài sản vô hình phi tàichính | 0,0019 | 0,0019 | 0,0019 | 0,0019 | 0,0018 |
| Hoạt động dịch vụ lao động và việc làm | 0,0006 | 0,0006 | 0,0006 | 0,0006 | 0,0005 |
| Hoạt động của các đại lý du lịch, kinh doanh tua du lịch và các dịch vụ hỗ trợ, liên quan đến quảng bá và tổ chức tua du lịch | 0,0011 | 0,0010 | 0,0010 | 0,0010 | 0,0010 |
| Hoạt động điều tra bảo đảm an toàn | 0,0026 | 0,0026 | 0,0026 | 0,0026 | 0,0026 |
| Hoạt động dịch vụ vệ sinh nhà cửa, công trình và cảnh quan | 0,0031 | 0,0031 | 0,0031 | 0,0031 | 0,0031 |
| Hoạt động hành chính, hỗ trợ văn phòng và các hoạt động hỗ trợ | 0,0013 | 0,0012 | 0,0012 | 0,0011 | 0,0011 |
| kinh doanh khác | 0,0137 | 0,0137 | 0,0137 | 0,0137 | 0,0137 |
| Hoạt động của Đảng cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội, quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng và bảo đảm xã hội bắt buộc | 0,0026 | 0,0025 | 0,0024 | 0,0023 | 0,0022 |
| Giáo dục và đào tạo | 0,0012 | 0,0010 | 0,0009 | 0,0007 | 0,0006 |
| Hoạt động y tế | 0,0011 | 0,0007 | 0,0005 | 0,0003 | 0,0002 |
| Hoạt động chăm sóc, điều dưỡng tập trung | 0,0020 | 0,0020 | 0,0020 | 0,0020 | 0,0020 |
| Hoạt động trợ giúp xã hội không tập trung | 0,0024 | 0,0024 | 0,0024 | 0,0024 | 0,0025 |
| Hoạt động sáng tác, nghệ thuật và giải trí | 0,0016 | 0,0015 | 0,0014 | 0,0012 | 0,0011 |
| Hoạt động của thư viện, lưu trữ, bảo tàng và các hoạt động văn | 0,0010 | 0,0012 | 0,0014 | 0,0017 | 0,0021 |
| Hoạt động xổ số, cá cược và đánh bạc | 0,0021 | 0,0020 | 0,0019 | 0,0018 | 0,0017 |
| Hoạt động thể thao, vui chơi và giải trí | 0,0006 | 0,0005 | 0,0003 | 0,0003 | 0,0002 |
| Hoạt động của các hiệp hội, tổ chức khác | 0,0090 | 0,0111 | 0,0137 | 0,0169 | 0,0209 |
| Sửa chữa máy vi tính, đồ dùng cá nhân và gia đình | 0,0083 | 0,0091 | 0,0099 | 0,0108 | 0,0119 |
| Hoạt động dịch vụ phục vụ cá nhân khác | 0,0088 | 0,0076 | 0,0065 | 0,0056 | 0,0048 |

*Nguồn: Dự báo từ số liệu TCTK*

Kết quả dự báo

Bảng sau đây trình bày kết quả dự báo về việc làm trong 21 ngành kinh tế giai đoạn 2021-2030.

Bảng 4. Dự báo số lượng việc làm của Việt Nam đến 2030

*Đơn vị: Nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ngành** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **2030** |
| Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản | 18,987.8 | 18,399.5 | 17,811.2 | 17,222.9 | 16,634.6 | 13,693.1 |
| Khai khoáng | 161.7 | 149.9 | 138.1 | 126.3 | 114.5 | 55.6 |
| Công nghiệp chế biến, chế tạo | 11,259.0 | 11,706.5 | 12,153.9 | 12,601.4 | 13,048.8 | 15,286.1 |
| Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí | 188.3 | 194.1 | 199.9 | 205.7 | 211.5 | 240.5 |
| Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải | 160.2 | 165.5 | 170.8 | 176.1 | 181.5 | 208.0 |
| Xây dựng | 4,645.3 | 4,806.9 | 4,968.5 | 5,130.0 | 5,291.6 | 6,099.4 |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác | 7,720.0 | 7,894.5 | 8,069.1 | 8,243.6 | 8,418.1 | 9,290.6 |
| Vận tải, kho bãi | 1,968.1 | 2,023.3 | 2,078.5 | 2,133.7 | 2,188.9 | 2,464.9 |
| Thông tin và truyền thông | 2,975.6 | 3,073.9 | 3,172.2 | 3,270.6 | 3,368.9 | 3,860.5 |
| Dịch vụ lưu trú và ăn uống | 370.1 | 379.8 | 389.6 | 399.4 | 409.1 | 457.9 |
| Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm | 496.9 | 517.8 | 538.7 | 559.5 | 580.4 | 684.7 |
| Hoạt động kinh doanh bất động sản | 313.6 | 333.9 | 354.2 | 374.5 | 394.8 | 496.2 |
| Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ | 297.4 | 305.1 | 312.8 | 320.6 | 328.3 | 367.0 |
| Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ | 386.6 | 405.1 | 423.6 | 442.2 | 460.7 | 553.4 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc | 1,722.6 | 1,738.8 | 1,755.1 | 1,771.4 | 1,787.7 | 1,869.1 |
| Giáo dục và đào tạo | 2,145.2 | 2,187.0 | 2,228.8 | 2,270.6 | 2,312.4 | 2,521.4 |
| Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội | 638.1 | 655.4 | 672.7 | 690.1 | 707.4 | 794.1 |
| Nghệ thuật, vui chơi và giải trí | 292.9 | 296.9 | 301.0 | 305.0 | 309.0 | 329.1 |
| Hoạt động dịch vụ khác | 1,024.2 | 1,055.5 | 1,086.8 | 1,118.2 | 1,149.5 | 1,306.3 |
| Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình | 221.4 | 225.2 | 229.1 | 232.9 | 236.8 | 256.1 |
| Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế | 4.6 | 4.8 | 5.0 | 5.2 | 5.4 | 6.4 |

**4. Dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo nghề nghiệp trong 21 ngành**

Phương pháp dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo nghề trong 21 ngành kinh tế. Để dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo nghề trong 21 ngành kinh tế ta có thể sử dụng phương pháp Multilogit như được trình bày ở phần dự báo cung lao động theo cấp trình độ nghề ở trên.

***Kết quả dự báo***

Kết quả dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo nghề trong 21 ngành kinh tế được thể hiện trong các bảng sau.

Kết quả dự báo cho thấy ngành vận tải, khó bãi có nhu cầu sử dụng lao động có trình độ sơ cấp nghề cao nhất với 1,2 triệu việc làm trong năm 2025 và 1,5 triệu việc làm trong năm 2030.

**Bảng 5. Kết quả dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo trình độ sơ cấp trong 21 ngành**

*Đơn vị: Nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ngành** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **2030** |
| Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản | 178.1 | 180.3 | 182.6 | 184.8 | 187.0 | 198.2 |
| Khai khoáng | 36.5 | 37.9 | 39.3 | 40.7 | 42.0 | 48.9 |
| Công nghiệp chế biến, chế tạo | 386.2 | 394.1 | 402.1 | 410.1 | 418.0 | 457.8 |
| Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí | 14.1 | 14.7 | 15.3 | 15.9 | 16.5 | 19.5 |
| Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải | 12.8 | 13.6 | 14.4 | 15.2 | 16.0 | 20.0 |
| Xây dựng | 150.2 | 157.1 | 163.9 | 170.7 | 177.6 | 211.8 |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác | 378.9 | 402.3 | 425.7 | 449.1 | 472.5 | 589.4 |
| Vận tải, kho bãi | 968.7 | 1,035.5 | 1,102.4 | 1,169.2 | 1,236.1 | 1,570.3 |
| Thông tin và truyền thông | 70.1 | 74.7 | 79.3 | 83.9 | 88.5 | 111.6 |
| Dịch vụ lưu trú và ăn uống | 21.0 | 22.4 | 23.7 | 25.1 | 26.5 | 33.4 |
| Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm | 32.2 | 35.0 | 37.8 | 40.6 | 43.3 | 57.2 |
| Hoạt động kinh doanh bất động sản | 16.5 | 17.9 | 19.3 | 20.8 | 22.2 | 29.3 |
| Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ | 19.8 | 20.8 | 21.9 | 23.0 | 24.0 | 29.4 |
| Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ | 30.0 | 32.2 | 34.3 | 36.4 | 38.5 | 49.1 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc | 137.3 | 147.6 | 157.9 | 168.2 | 178.5 | 229.9 |
| Giáo dục và đào tạo | 55.8 | 59.9 | 64.1 | 68.2 | 72.4 | 93.1 |
| Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội | 26.5 | 27.2 | 27.9 | 28.5 | 29.2 | 32.6 |
| Nghệ thuật, vui chơi và giải trí | 10.6 | 11.2 | 11.8 | 12.4 | 13.0 | 15.9 |
| Hoạt động dịch vụ khác | 75.7 | 78.6 | 81.6 | 84.5 | 87.4 | 102.2 |
| Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình | 0.6 | 0.5 | 0.4 | 0.3 | 0.3 | 0.1 |
| Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế | 0.8 | 0.9 | 1.0 | 1.0 | 1.1 | 1.5 |

Trong khi đó, ngành công nghiệp chế biến, chế tạo có xu hướng sử dụng nhiều lao động có trình độ trung cấp. Nhu cầu việc làm có trình độ trung cấp trong ngành này năm 2025 là 667 nghìn người và đến năm 2030 là 790 nghìn người.

**Bảng 6. Kết quả dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo trình độ trung cấp trong 21 ngành**

*Đơn vị: Nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ngành** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **2030** |
| Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản | 321.1 | 321.1 | 321.1 | 321.1 | 321.1 | 321.0 |
| Khai khoáng | 25.4 | 24.2 | 23.1 | 22.0 | 21.0 | 16.6 |
| Công nghiệp chế biến, chế tạo | 583.8 | 603.7 | 624.3 | 645.6 | 667.6 | 789.6 |
| Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí | 35.7 | 35.1 | 34.6 | 34.0 | 33.5 | 31.1 |
| Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải | 13.4 | 13.2 | 13.0 | 12.9 | 12.7 | 11.9 |
| Xây dựng | 140.5 | 141.1 | 141.6 | 142.1 | 142.6 | 145.3 |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác | 432.6 | 444.9 | 457.5 | 470.4 | 483.8 | 556.4 |
| Vận tải, kho bãi | 148.6 | 150.5 | 152.4 | 154.3 | 156.3 | 166.5 |
| Thông tin và truyền thông | 126.7 | 133.1 | 139.8 | 146.8 | 154.2 | 197.1 |
| Dịch vụ lưu trú và ăn uống | 24.7 | 23.8 | 22.8 | 21.9 | 21.0 | 17.2 |
| Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm | 22.7 | 22.5 | 22.4 | 22.2 | 22.1 | 21.4 |
| Hoạt động kinh doanh bất động sản | 30.2 | 33.8 | 37.9 | 42.4 | 47.5 | 83.8 |
| Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ | 23.1 | 22.4 | 21.8 | 21.2 | 20.6 | 17.9 |
| Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ | 24.9 | 25.6 | 26.3 | 27.0 | 27.8 | 31.9 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc | 211.8 | 203.7 | 195.8 | 188.3 | 181.1 | 148.9 |
| Giáo dục và đào tạo | 166.7 | 158.8 | 151.4 | 144.3 | 137.5 | 108.1 |
| Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội | 177.5 | 175.0 | 172.4 | 170.0 | 167.5 | 155.7 |
| Nghệ thuật, vui chơi và giải trí | 12.5 | 12.5 | 12.6 | 12.6 | 12.6 | 12.8 |
| Hoạt động dịch vụ khác | 77.7 | 81.5 | 85.4 | 89.6 | 93.9 | 118.9 |
| Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình | 2.1 | 2.1 | 2.0 | 1.9 | 1.9 | 1.6 |
| Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.1 |

Tương tự, ngành công nghiệp chế biến, chế tạo có xu hướng sử dụng nhiều lao động có trình độ cao đẳng. Dự báo đến năm 2030, số lượng lao động có trình độ cao đẳng trong ngành này khoảng 2,2 triệu người (chiếm 32,7%); tiếp đến là ngành Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác với nhu cầu 1,5 triệu người đến năm 2030 (chiếm 21,8% số lao động có trình độ cao đẳng).

**Bảng 7. Kết quả dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo trình độ cao đẳng trong 21 ngành**

*Đơn vị: Nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ngành** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **2030** |
| Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản | 162.0 | 174.3 | 187.4 | 201.5 | 216.7 | 311.6 |
| Khai khoáng | 12.1 | 12.9 | 13.8 | 14.7 | 15.7 | 21.6 |
| Công nghiệp chế biến, chế tạo | 625.8 | 721.1 | 831.0 | 957.6 | 1,103.5 | 2,242.2 |
| Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí | 33.3 | 37.2 | 41.6 | 46.5 | 52.0 | 90.9 |
| Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải | 7.3 | 7.8 | 8.3 | 8.8 | 9.4 | 12.9 |
| Xây dựng | 100.1 | 110.4 | 121.7 | 134.2 | 148.1 | 241.6 |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác | 477.7 | 542.1 | 615.3 | 698.3 | 792.5 | 1,492.2 |
| Vận tải, kho bãi | 110.1 | 124.1 | 140.0 | 157.9 | 178.0 | 324.7 |
| Thông tin và truyền thông | 108.3 | 123.3 | 140.4 | 159.8 | 181.9 | 347.5 |
| Dịch vụ lưu trú và ăn uống | 52.4 | 56.9 | 61.8 | 67.2 | 73.0 | 110.6 |
| Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm | 31.8 | 34.4 | 37.2 | 40.2 | 43.4 | 64.0 |
| Hoạt động kinh doanh bất động sản | 41.5 | 50.4 | 61.2 | 74.3 | 90.2 | 237.9 |
| Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ | 37.7 | 43.4 | 49.8 | 57.3 | 65.8 | 132.1 |
| Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ | 32.0 | 36.9 | 42.5 | 48.9 | 56.4 | 114.4 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc | 72.5 | 73.3 | 74.1 | 74.9 | 75.7 | 79.8 |
| Giáo dục và đào tạo | 359.4 | 352.2 | 345.2 | 338.3 | 331.5 | 299.6 |
| Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội | 154.2 | 175.7 | 200.2 | 228.0 | 259.8 | 498.6 |
| Nghệ thuật, vui chơi và giải trí | 16.3 | 18.2 | 20.4 | 22.9 | 25.6 | 45.2 |
| Hoạt động dịch vụ khác | 53.3 | 61.2 | 70.2 | 80.6 | 92.5 | 184.1 |
| Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình | 1.5 | 1.7 | 2.0 | 2.4 | 2.8 | 6.3 |
| Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế | 0.3 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.5 | 0.6 |

**5. Dự báo nhu cầu lao động theo nhóm kỹ năng của lao động qua đào tạo nghề nghiệp**

Đối với lao động chia theo nhóm kỹ năng, dựa trên nhóm nghề và theo ILO nghiên cứu chia thành 3 nhóm kỹ năng như sau: i) nhóm kỹ năng bậc cao bao gồm các nhà lãnh đạo, chuyên môn kỹ thuật bậc cao và bậc trung; (ii) nhóm kỹ năng bậc trung gồm chuyên môn sơ cấp, kỹ thuật làm việc tại văn phòng, bàn giấy và nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ trật tự an toàn xã hội và bán hàng có kỹ thuật; nhóm thợ có kỹ thuật gồm thợ thủ công có kỹ thuật và các thợ kỹ thuật khác có liên quan và thợ có kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị; (iii) nhóm kỹ năng bậc thấp gồm lao động giản đơn. Lao động có kỹ năng ở đây, theo ILO, không đồng nghĩa với trình độ đào tạo mà dựa trên sự thành thục công việc thực tế.

Mô hình

Hồi quy: ln(odds) = β0 + β1t + β2t2

với ODDS là tỷ lệ của lao động ở một mức kỹ năng nào đó chia cho tổng lao động qua đào tạo nghề toàn nền kinh tế, được gọi là tỷ số odds.

Từ kết quả hồi quy, chúng ta sẽ nhận được tỷ số odds ở một mức kỹ năng sẽ được tính bằng cách nhân tỷ số odds với tổng lao động qua đào tạo nghề toàn nền kinh tế. Phương pháp này được gọi là Multilogit.

**Kết quả dự báo**

Kết quả dự báo nhu cầu lao động theo nhóm kỹ năng của nhóm lao động qua đào tạo nghề được thể hiện trong bảng sau:

Năm 2021, dự báo cả nước có khoảng 2,0 triệu lao động có kỹ năng bậc cao đã qua đào tạo nghề; Đến năm 2030, cả nước có khoảng 2,1 triệu lao động có kỹ năng bậc cao đã qua đào tạo nghề; 6,3 triệu lao động có kỹ năng bậc trung và gần 1 triệu lao động có kỹ năng bậc thấp đã qua đào tạo nghề.

**Bảng 8. Kết quả dự báo nhu cầu lao động theo nhóm kỹ năng của nhóm lao động qua đào tạo nghề**

*Đơn vị: Người*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Kỹ năng bậc cao** | **Kỹ năng bậc trung** | **Kỹ năng bậc thấp** |
| 2021 | 2,001,532 | 4,513,215 | 745,727 |
| 2022 | 2,010,346 | 4,716,220 | 771,937 |
| 2023 | 2,019,161 | 4,919,225 | 798,147 |
| 2024 | 2,027,975 | 5,122,230 | 824,357 |
| 2025 | 2,036,790 | 5,325,236 | 850,567 |
| 2026 | 2,045,604 | 5,528,241 | 876,777 |
| 2027 | 2,054,419 | 5,731,246 | 902,987 |
| 2028 | 2,063,233 | 5,934,251 | 929,197 |
| 2029 | 2,072,048 | 6,137,256 | 955,407 |
| 2030 | 2,080,862 | 6,340,262 | 981,617 |

***Một số hạn chế và khuyến nghị:***

1. Đối với số liệu, thông tin (chỉ tiêu) kinh tế vĩ mô hiện trạng

Phần lớn các thông tin, số liệu thống kê liên quan đến các chỉ tiêu kinh tế vĩ mô được thu thập trong giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2019, một số chỉ tiêu ước tính đến năm 2020. Hiện nay Tổng cục Thống kê mới công bố một số số liệu ước tính đến năm 2020 nên đã cập nhật bổ sung vào báo cáo. Do đó, cần có sự điều chỉnh, cập nhật thông tin trong báo cáo sau khi có các số liệu chính thức.

2. Đối với các chỉ tiêu kinh tế vĩ mô dự báo đến năm 2030

Đa phần các chỉ tiêu kinh tế vĩ mô trong báo cáo này được thu thập, tổng hợp từ nhiều nguồn khác nhau, do nhiều cơ quan, tổ chức tiến hành nghiên cứu, công bố ở nhiều thời điểm khác nhau. Có những thông tin/chỉ tiêu đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt, công bố chính thức (có quyết định của cấp có thẩm quyền phê duyệt, công bố); có những thông tin chưa chính thức (dự thảo). Trong báo cáo này chuyên gia đã thu thập thông tin chính thống tại Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2021-2030 và một số Đề án, Chiến lược khác. Cần tiếp tục cập nhật, bổ sung thông tin, số liệu khi số liệu được công bố chính thức.

Số liệu, thông tin và các chỉ tiêu về kinh tế vĩ mô được cập nhật là nền tảng để tiến hành các dự báo về tổng cầu nhân lực cũng như nhân lực theo ngành, lĩnh vực của nền kinh tế. Việc dự báo các chỉ tiêu kinh tế vĩ mô hiện nay được tiến hành bởi nhiều cơ quan. Về chức năng được giao, Bộ Kế hoạch và Đầu tư là cơ quan có chức năng dự báo về phát triển kinh tế - xã hội quốc gia. Tuy nhiên, có rất nhiều các tổ chức quốc tế như WB, ADB, IMF, các Viện nghiên cứu trong nước… cũng tiến hành các dự báo này. Thực tế cho thấy, việc dự báo các chỉ tiêu kinh tế vĩ mô thường rất khó chính xác nhất là trong bối cảnh kinh tế, chính trị, xã hội, thiên tai, dịch bệnh và độ mở, mức độ hội nhập quốc tế… ngày càng diễn ra mạnh mẽ như hiện nay, do đó để dự báo về cầu nhân lực cũng như kỹ năng nghề nghiệp cần phải tham khảo kết hợp nhiều nguồn thông tin, xây dựng nhiều kịch bản về dự báo kinh tế vĩ mô để dự báo cầu nhân lực, kỹ năng nghề nghiệp được chính xác hơn.

3. Về cách thức, phương pháp dự báo kỹ năng nghề nghiệp

Dự báo kỹ năng nghề nghiệp của lao động là một nhiệm vụ khó nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế diễn ra mạnh mẽ cùng với xu hướng tự do hoá, hợp tác song phương, đa phương về thương mại, đầu tư, lao động và đặc biệt là cuộc CMCN 4.0 tác động làm thay đổi căn bản, toàn diện cách thức/nhu cầu sử dụng lao động cũng như thị trường lao động trên phạm vi toàn cầu. Do đó, việc dự báo kỹ năng nghề nghiệp sẽ sát với nhu cầu của thị trường lao động hơn nếu kết hợp hài hoà giữa 4 trụ cột: (i) Kinh tế (những mục tiêu, quan điểm, định hướng lớn về phát triển kinh tế đến năm 2025, 2030) (ii) Việc làm và nhu cầu tuyển dụng lao động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp (iii) Xu hướng ứng dụng/sử dụng công nghệ, dây chuyền sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp trong và ngoài nước và (iv) Xu hướng thay đổi kỹ năng nghề nghiệp của thị trường lao động quốc tế. Tuy nhiên, khó khăn của nhóm nghiên cứu là rất khó tiếp cận được những thông tin đầy đủ về những vấn đề nêu trên, hoặc các thông tin này cũng không thể có ở mức độ chi tiết.

Như nêu trên, hiện nay có 2 mô hình dự báo cung lao động thông dụng là Mô hình xác định LLLĐ phụ thuộc vào tăng trưởng kinh tế (GDP) và Mô hình dự báo LLLĐ dựa trên chuỗi thời gian. Để được dự báo chi tiết, đòi hỏi phải có số liệu quá khứ khá cụ thể (nhất là các phân tổ đối với nhóm lao động có kỹ năng) và có tính chuỗi. Tuy nhiên, cả hai vấn đề này hiện nay ở Việt Nam còn khá hạn chế. Vì vậy, cần có sự đổi mới mạnh mẽ về xây dựng các chỉ tiêu có liên quan về lao động có kỹ năng và cơ chế quàn lý, sử dụng hệ thống thông tin với sự đầu tư hạ tầng công nghệ thông tin.

**Phụ lục 3.1:**

**Xếp hạng cạnh tranh nhân lực năm 2019, 2020**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Quốc gia** | **GTCI** | | **Kỹ năng nghề và kỹ thuật**  **(Vocational & Technical skills)** | | **Kỹ năng về kiến thức toàn cầu**  **GK skills (Global knowledge skills)** | |
| **2020** | **2019** | **2020** | **2019** | **2020** | **2019** |
| **Singapore** | 3/132 | 2/132 | 5/132 | 7/132 | 1/132 | 1/132 |
| **Thailand** | 67/132 | 66/132 | 86/132 | 83/132 | 61/132 | 58/132 |
| **Việt Nam** | 96/132 | 92/132 | 117/132 | 109/132 | 59/132 | 69/132 |
| **Malaysia** | 26/132 | 27/132 | 15/132 | 16/132 | 33/132 | 29/132 |
| **Philippine** | 46/132 | 58/132 | 61/132 | 73/132 | 32/132 | 34/132 |

*Nguồn: Rankings on GTCI overall and by pillar (*<https://gtcistudy.com/the-gtci-index>)

**Phụ lục 3.2: Báo cáo về mức độ sẵn sàng cho nền sản xuất trong tương lai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nguồn**  **nhân lực** | **Lao động có chuyên môn cao** | **Công nghệ và đổi mới sáng tạo** | **Năng lực sáng tạo** |
| **Singapore** | 2/100 | 1/100 | 6/100 | 11/100 |
| **Thailand** | 53/100 | 78/100 | 41/100 | 63/100 |
| **Việt Nam** | 70/100 | 81/100 | 90/100 | 77/100 |
| **Malaysia** | 21/100 | 45/100 | 23/100 | 30/100 |
| **Philippine** | 66/100 | 50/100 | 59/100 | 85/100 |

*Nguồn: Readiness for the future of Production Report 2018*

***Note****: Số liệu trong báo cáo của Singapore: trang 214, Thái Lan: trang 232, Việt Nam 250, Malaysia 166, Philipines 196*

# Phụ lục IV: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

**I. KINH NGHIỆM MỘT SỐ NƯỚC CHÂU Á**

Châu Á có hơn 4 tỷ dân (chiếm 60% dân số thế giới), với 48 quốc gia khác nhau. Trong đó, theo GDP danh nghĩa, Cộng hòa nhân dân Trung Hoa có nền kinh tế lớn nhất Châu Á và lớn thứ hai thế giới. Hàn Quốc và Singapore là những nước phát triển có tốc độ phát triển kinh tế nhanh với nền giáo dục hàng đầu Châu Á.

Nâng cao năng suất lao động, xây dựng lực lượng lao động có kỹ năng để phát triển kinh tế bền vững luôn là nhiệm vụ quan tâm hàng đầu của các nước này. Điều đó được thể hiện qua các chính sách, chiến lược quốc gia về phát triển giáo dục nói chung và giáo dục nghề nghiệp nói riêng.

**1.1. Kinh nghiệm của Singapore**

Hệ thống đào tạo nghề của Singapore có chất lượng đứng thứ nhất khu vực ASEAN và tốp đầu thế giới (xếp hạng 8/140 năm 2018, 6/141 nền kinh tế năm 2019). Ngay từ năm 2007, Giải thưởng Sáng tạo IBM Toàn cầu cho Chính phủ đang chuyển đổi, do Trung tâm Ash về Quản trị Dân chủ và Đổi mới tại Trường Chính phủ John F. Kennedy thuộc Đại học Harvard, Hoa Kỳ trao tặng đã công nhận việc chuyển đổi của các viện đào tạo kỹ thuật trong GDNN ở Singapore là “Chương trình chính phủ chuyển đổi nhất thế giới”, đã có “tác động sâu sắc đến cuộc sống của người dân” và được gọi là “chương trình kiểu mẫu” có tiềm năng nhân rộng ra toàn cầu. Phương pháp tiếp cận 4Ps đã được Singapore áp dụng để chuyển đổi, đó là: i) Chuyển đổi con người (Nhân viên, Văn hóa và Năng lực); ii) Chuyển đổi sản phẩm (Chứng chỉ và Chương trình); iii) Chuyển đổi địa điểm (Cơ sở hạ tầng và Môi trường học tập); Chuyển đổi hình ảnh (Hình ảnh, Thương hiệu và Truyền thông)

Với sự chú trọng vào việc tiếp thu ngôn ngữ trong những năm học đầu tiên, và ưu tiên tiếng Anh (hơn là tiếng mẹ đẻ) cho học sinh yếu kém về học thuật, những học sinh tham gia học nghề hoặc đào tạo kỹ năng đã được trang bị trình độ ngoại ngữ phù hợp ngay từ đầu. Điều này làm cho đào tạo kỹ năng hiệu quả hơn về lâu dài. Điều đó cũng có nghĩa là nhiều học sinh có thể học lên trung học cơ sở và hoàn thành ít nhất 10 năm giáo dục. Sau đó, khi tỷ lệ hoàn thành được cải thiện, điều này tạo tiền đề cho những cải tiến thậm chí triệt để hơn đối với giáo dục nghề và kỹ thuật ở Singapore. Đồng thời, Chứng chỉ nghề quốc gia (NTC) được coi là xương sống của hệ thống GDNN.

***Quỹ Phát triển Kỹ năng (SDF)***

Năm 1979, chính phủ Singapore đưa ra “chính sách điều chỉnh tiền lương”, đưa ra các khuyến nghị về mức lương cao trong ba năm liên tiếp. Điều này được thiết kế để buộc tăng năng suất bằng cách chuyển dịch cơ cấu sang các hoạt động có giá trị gia tăng cao hơn, giảm sự phụ thuộc vào lao động phổ thông giá rẻ của nước ngoài và nâng cao năng lực lao động. Thuế Phát triển Kỹ năng được tính theo cách mỗi người sử dụng lao động đóng góp khoảng 2-4% tổng bảng lương của những người lao động có mức lương thấp như một khoản thu cho Quỹ Phát triển Kỹ năng (SDF). Thuế cho SDF lúc đầu là 2%, sau đó tăng lên 4% vào năm 1982 và sau đó quay trở lại 2% vào năm 1985. Đây là một chiến lược tuyệt vời vì nó cho phép các công ty có công nhân lương thấp sử dụng SDF để nâng cao kỹ năng cho công nhân của họ.

SDF đã tài trợ cho nhu cầu đào tạo của những người lao động có mức lương thấp, giúp họ tăng năng suất và chuyển sang nhóm lao động có mức lương cao. Thuế cũng là một động lực để các công ty gửi công nhân của họ đi đào tạo để đạt được các kỹ năng cao hơn. Quỹ cũng giúp giải quyết tình trạng dư thừa và nghỉ việc phát sinh từ chính sách điều chỉnh tiền lương, bằng cách cung cấp cho các công ty một cách để gửi nhân viên đi đào tạo lại.

Mức hỗ trợ đào tạo dao động từ 30% đến 70% chi phí đào tạo bao gồm tiền lương cho người lao động tham gia các khóa học của tổ chức được phê duyệt. Quỹ cũng chi trả tới 90% chi phí thiết lập cơ sở hạ tầng đào tạo nội bộ, cộng với hỗ trợ xây dựng chương trình đào tạo và một số chi thường xuyên.

Mức thuế được điều chỉnh theo thời gian và ngày nay chỉ chiếm tỷ lệ 0,25% tổng số tiền lương của nhân viên có thu nhập dưới 4500 đô la Singapore mỗi tháng.

Trụ cột và cũng là điển hình của GDNN Singapore chính là các viện đào tạo kỹ thuật (ITE[[78]](#footnote-78)) với sứ mệnh “tối đa hóa tiềm năng của người Singapore thông qua sự xuất sắc trong GDNN nhằm phát triển chất lượng của lực lượng lao động và nâng cao năng lực cạnh tranh toàn cầu của Singapore”. Tuyên bố sứ mệnh này phản ánh vai trò và cam kết của ITE trong việc đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng cho nền kinh tế.

Sự chuyển đổi thành công GDNN của Singapore trải qua 5 giai đoạn.

***Giai đoạn Một: ITE 2000 (1995–1999)***

Kế hoạch Chiến lược 5 năm đầu tiên mang tên ITE 2000 nhằm mục đích tạo ra một mạng lưới gồm 10 cơ sở đào tạo hiện đại ở các vị trí chiến lược như gần các trung tâm dân cư trọng điểm. Thiết kế lại, xây dựng lại và nâng cấp cơ sở vật chất của ITE để đáp ứng nhu cầu và mong đợi của học sinh rời trường sẽ thu hút họ chọn tham gia chương trình giáo dục ITE.

Nhu cầu về đội ngũ giáo viên, nhân viên phải có trình độ chuyên môn để đáp ứng nhu cầu của học sinh sau trung học cũng được phản ánh trong ITE 2000. Mục tiêu là nâng cao năng lực và trình độ sư phạm lẫn chuyên môn của họ. Ngoài ra, điều quan trọng là sự quan tâm và chăm sóc đối với sinh viên của mình, cùng với một phương pháp đào tạo mang tính tương tác, hỏi đáp, thăm dò và thử thách cũng như tham vấn hơn là phương pháp tập trung vào người dạy.

Giải quyết vấn đề về hình ảnh còn yếu kém của ITE sẽ là một nỗ lực lớn khác và sẽ đòi hỏi nhiều năm phối hợp, giải quyết. ITE 2000 đặt ra kế hoạch tập trung vào các nỗ lực quảng bá theo hai cách chính. Thứ nhất, chủ động nhắm đến đối tượng là học sinh trung học với hình ảnh và giá trị tích cực của việc đào tạo kỹ thuật và phát triển kỹ năng. Phương pháp khác là thúc đẩy sự công nhận tốt hơn về đào tạo kỹ thuật bằng cách thay đổi nhận thức của công chúng và thu hẹp bất kỳ khoảng trống thông tin nào. Do đó, bắt đầu quá trình tái định vị ITE thông qua chương trình xây dựng danh tiếng thông qua việc tham gia hợp tác trực tiếp với các bên liên quan và triển khai một loạt các chiến dịch truyền thông. Kết quả là ITE đã nâng cao hình ảnh của mình và nhậ được Bằng khen tại Giải thưởng Tiếp thị Singapore 2000. ITE cũng nhận được Giải thưởng Tổ chức quốc gia xuất sắc năm 2000, lần thứ hai, từ Hội đồng Năng suất và Tiêu chuẩn Singapore, cho những thành tựu và đóng góp mà ITE đã thực hiện vì sự tiến bộ và phát triển của quốc gia.

***Giai đoạn Hai: Chương trình ITE Đột phá (2000–2004)***

Kế hoạch Chiến lược 5 năm lần thứ hai, Chương trình ITE Breakthrough, được xây dựng với tầm nhìn đưa ITE trở thành một tổ chức đẳng cấp thế giới. Với việc Singapore đang nhanh chóng chuyển đổi sang nền kinh tế dựa trên tri thức, ITE phải hoạt động hiệu quả, phù hợp đồng thời có thể biến sinh viên của mình từ “những người tiếp nhận tri thức thành những người ứng dụng tri thức”. Theo kế hoạch ITE Breakthrough, việc xem xét lại chương trình và mô hình học tập để nó có thể được thiết kế lại với nhu cầu thay đổi của nền kinh tế toàn cầu được coi là cần thiết. Việc cải thiện hơn nữa hình ảnh và danh tiếng của ITE trong đào tạo kỹ thuật vẫn sẽ tiếp tục được triển khai.

Mô hình chương trình giảng dạy mới trong đó 80% thời gian được dành cho các mô-đun chính tập trung vào việc xây dựng năng lực kỹ thuật, trong đó 70% dành cho đào tạo thực hành và 30% cho lý thuyết. Ngoài ra, sinh viên cũng được lựa chọn một môn học theo sở thích trong hoặc ngoài khóa học chính của họ. Mô hình mới này đã phân bổ 15% thời lượng chương trình học cho các kỹ năng sống, cụ thể là làm việc nhóm, giao tiếp, tư duy và giải quyết vấn đề, thể thao và sức khỏe, lập kế hoạch và phát triển nghề nghiệp, và dịch vụ khách hàng. Sự thay đổi này sẽ giúp tăng cường các kỹ năng kỹ thuật, phương pháp luận và xã hội của sinh viên và chuẩn bị cho họ học tập suốt đời và thành công trên thị trường toàn cầu.

Đào tạo thường xuyên (CET) đã được tái cấu trúc. Sáng kiến Khởi đầu mới “RENEW” (Đào tạo lại kỹ năng cho lực lượng lao động nền kinh tế mới) đã được đưa ra vào triển khai từ tháng 7 năm 2003 với việc cung cấp các chương trình chuyên sâu ngắn hạn, chứng chỉ ITE bổ sung và các khóa học chứng chỉ Post-Nitec mới để nâng cao kỹ năng và khả năng làm việc của cả sinh viên tốt nghiệp ITE và người lớn đang đi làm. Các hoạt động CET cũng được tích hợp giảng dạy trong hai Mạng lưới đào tạo của ITE để đạt được chất lượng, mức độ phù hợp và khả năng đáp ứng yêu cầu của thị trường. E-learning cũng được mở rộng cho các chương trình CET.

Sự phối hợp giữa các cơ sở và giữa các lĩnh vực đã được tăng cường hơn nữa thông qua sự tiên phong của hệ thống eTutor vào năm 2002, đây là sự khởi đầu của một cộng đồng học tập trực tuyến trong ITE. Giáo viên có thể đánh giá bài làm của học sinh trực tuyến, theo dõi sự tiến bộ của họ và giao tiếp hiệu quả hơn thông qua email, cuộc trò chuyện trực tiếp và bảng thảo luận.

Để phản ánh năng lực được nâng cao của họ và sự nhấn mạnh vào vai trò của họ với tư cách là người hỗ trợ, giáo viên ITE đã được chỉ định lại là “Giảng viên”; họ được yêu cầu tham gia vào các dự án và xây dựng tài liệu của ngành nhằm giúp họ theo kịp với sự phát triển của ngành công nghiệp, tất cả đều đánh giá cao hình ảnh và vị thế của ITE với tư cách như là một cơ sở đào tạo đại học “tertiary institution”. Một cuộc đánh giá về Dịch vụ giảng dạy trong ITE, được tổ chức vào năm 2002, đã dẫn đến việc tăng yêu cầu về trình độ đối với đội ngũ giảng viên, cơ cấu lương thưởng được thiết kế lại và tạo ra bốn hướng nghề nghiệp mới - Lãnh đạo, Chuyên gia và Nhà công nghệ - Dịch vụ đáp ứng theo năng khiếu và sở thích.

Một hệ thống khác, eStudent, được cho là đầu tiên thuộc loại này trong khu vực, cũng được tiên phong trong quá trình ITE Breakthrough. Hệ thống này cung cấp một nền tảng dựa trên web để sinh viên tự quản lý các dịch vụ hành chính, chẳng hạn như ghi danh, giao dịch tài chính và nộp đơn xin hỗ trợ tài chính, lựa chọn mô-đun và lập kế hoạch thời gian biểu.

Để tiếp tục phát triển hình ảnh và tăng cường vị thế của mình, một chiến dịch xây dựng thương hiệu thứ hai mang tên “ITE - Lực lượng đằng sau nền kinh tế dựa trên tri thức”, đã được đưa ra. Chiến dịch này tập trung vào mức độ liên quan của ITE đối với các ngành tăng trưởng chính và nâng tầm nó lên như một tổ chức được lựa chọn cho giáo dục kỹ thuật. Điều này được tăng cường với sự hỗ trợ từ các nhà lãnh đạo chính trị, giới truyền thông và các bên liên quan. Đặc biệt, Bộ trưởng Bộ Giáo dục khi đó, ông Teo Chee Hean, đã thành lập một nhóm lớn nhất gồm 43 thành viên của Quốc hội Singapore trong các chuyến thăm đến các cơ sở của ITE vào năm 2002, đã thu hút được nhiều dư luận trên phương tiện truyền thông và tích cực nâng cao danh tiếng của ITE trong mắt các nhà hoạch định chính sách cũng như công chúng.

Chương trình ITE Breakthough đã giúp sinh viên tốt nghiệp ITE có khả năng được tuyển dụng cao hơn, cũng như nhận được điểm số hài lòng cao từ các nhà tuyển dụng. Minh chứng cho sự thành công của mình, vào năm 2005, ITE đã trở thành tổ chức giáo dục đầu tiên giành được Giải thưởng Chất lượng Singapore, một giải thưởng quan trọng, cho sự xuất sắc toàn diện của nó. Điều này báo hiệu một sự thay đổi trong nhận thức của công chúng về ITE.

***Giai đoạn Ba: ITE Lợi thế (2005-2009)***

Tầm nhìn cho kế hoạch chi tiết chiến lược thứ ba, được đặt tên là “ITE Advantage (ITE Lợi thế)” nhằm giúp ITE trở thành cơ sở dẫn đầu toàn cầu về GDNN. Đó là một tầm nhìn táo bạo tìm cách tận dụng các cơ hội mới trong bối cảnh toàn cầu đang thay đổi nhanh chóng và tạo ra những sinh viên tốt nghiệp không chỉ có thể “sẵn sàng làm việc” mà còn “sẵn sàng với thế giới”, có thể đứng cao giữa các đối tác quốc tế của họ. Kế hoạch chi tiết tập trung vào 4 mục tiêu.

- Thứ nhất, sinh viên phải sẵn sàng cho một môi trường toàn cầu ngày càng cạnh tranh hơn. Điều này đòi hỏi giáo dục ITE phải tăng cường tích hợp lý thuyết với thực hành thông qua các khóa học, tiếp xúc với ngành và các dự án, nuôi dưỡng các kỹ năng lãnh đạo và khởi nghiệp, đồng thời khắc sâu bộ kỹ năng và tư duy toàn cầu trong sinh viên và giáo viên.

- Thứ hai, khả năng làm việc suốt đời cũng phải được đảm bảo cho sinh viên tốt nghiệp ITE và người học lớn tuổi, có nghĩa là tính linh hoạt hơn trong thiết kế chương trình và các khóa học ngắn hạn dễ tiếp cận hơn để cung cấp các kỹ năng liên quan, cùng với các chương trình cấp chứng chỉ chung với các đối tác trong ngành nghề.

- Thứ ba, mở rộng sự hiện diện của ITE trên thế giới. Điều này sẽ được thực hiện thông qua các liên minh chiến lược và quan hệ đối tác hợp tác với các công ty toàn cầu. Mục tiêu không chỉ là tối đa hóa cơ hội học tập cho cán bộ nhân viên và sinh viên mà còn đưa các chương trình và dịch vụ của ITE đến các quốc gia khác, chẳng hạn như thông qua đào tạo cung cấp chứng chỉ và tư vấn quốc tế, qua đó củng cố vị thế toàn cầu của ITE với sứ mệnh là người thay đổi trong giáo dục kỹ thuật.

- Cuối cùng là nâng cao năng lực của cán bộ, giáo viên nhằm trang bị tốt hơn cho họ các kiến thức giúp đào tạo và chuẩn bị cho sinh viên các kỹ năng tốt để bước vào nền kinh tế toàn cầu và nhằm đi tiên phong, thiết lập các tiêu chuẩn mới trong GDNN để giúp học sinh áp dụng tư duy và kỹ năng toàn cầu tốt hơn. Có nhiều cơ hội cho cán bộ để phát triển thành các chuyên gia và một hệ thống quản lý hiệu suất dựa trên năng lực.

Chương trình ITE Advantage với một số kết quả đáng kể. Đầu tiên, việc học tập được thực hiện một cách toàn diện thông qua triết lý giáo dục "Hands-on, Minds-on, Hearts-on” (Thực hành, Tư duy, Khao Khát) như một Thương hiệu ITE duy nhất của giáo dục. Khóa đào tạo "thực hành" trang bị cho sinh viên ITE kiến ​​thức và kỹ năng cần thiết trong công việc. Tư duy sáng tạo, độc lập và khả năng thích ứng; trong khi quá trình học tập của “Hearts-on” phát triển sinh viên ITE "hoàn chỉnh", với các giá trị tốt cho bản thân, người khác và cộng đồng và niềm đam mê học tập suốt đời.

***Giai đoạn 4: Chương trình ITE đổi mới (2010 - 2014)***

Tầm nhìn của Chương trình ITE Innovate là để ITE được công nhận là “Nhà lãnh đạo toàn cầu về đổi mới trong giáo dục kỹ thuật”. Để trở thành nhà lãnh đạo như vậy, ITE cần dẫn đầu trong phát triển đổi mới GDNN, đặt ra các tiêu chuẩn mới và phân biệt chính nó với các tổ chức khác.

Chương trình ITE Innovate nhận ra rằng với một thế giới ngày càng không biên giới cùng với những thách thức và cơ hội mà nó đưa ra và một lực lượng lao động trẻ đang phát triển, hiểu biết về công nghệ, ITE sẽ phải “xác định lại và đổi mới phương pháp giáo dục, môi trường dạy và học cũng như các phương thức thu hút sự tham gia của sinh viên” để luôn dẫn đầu. Điều này sẽ bao gồm việc cải tiến các chương trình CET để đáp ứng nhu cầu của ngành và nâng cao khả năng tuyển dụng của người học.

Tiếp theo, Chương trình ITE Innovate sẽ tập trung vào việc củng cố và mở rộng các mối quan hệ đối tác toàn cầu và với ngành. Những mối liên kết như vậy sẽ thúc đẩy những đổi mới, đảm bảo rằng các chương trình của ITE phù hợp với yêu cầu của ngành công nghiệp và trong việc đưa sinh viên tiếp xúc với môi trường học tập thực tế cũng như các dự án và ứng dụng công nghiệp trong cuộc sống thực.

Cuối cùng, ITE Innovate sẽ nâng cao năng lực của mình để cải tiến xuất sắc. Các chiến lược để đạt được điều này sẽ bao gồm cải thiện các hệ thống, quy trình và dịch vụ chính để nâng cao năng lực tổ chức, cũng như phát triển đội ngũ nhân viên để phát huy tối đa tiềm năng của họ.

Vào cuối năm 2014, ITE đã ký hơn 100 Biên bản ghi nhớ (MOU) với các đối tác trong ngành và toàn cầu, chẳng hạn như Rolls-Royce, Marina Bay Sands, Viện Holmesglen của Úc, L'Oreal, Resorts World Sentosa, Eurocopter, Adobe, Yokogawa Kỹ thuật, Bosch Rexroth, Huawei International, Nhà hàng McDonald, Trường Bách khoa Hàn Quốc, Trường Cao đẳng Công nghệ Aalborg của Đan Mạch và Kaufmännische Schule Göppingen của Đức. Các Biên bản ghi nhớ này đã làm nâng cao vị thế và sự hiện diện toàn cầu của ITE trong lĩnh vực Giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề, và cung cấp nhiều cơ hội học tập và phát triển cho cán bộ và sinh viên ITE. Theo Chương trình Giáo dục Toàn cầu dựa trên mạng lưới các đối tác của ITE, 33% sinh viên đã tham gia vào các sáng kiến ​​trao đổi ở nước ngoài, các hoạt động gắn bó trong ngành, các hoạt động thể thao, dịch vụ cộng đồng, và/hoặc các hoạt động văn hóa và thể thao.

Trong Chương trình ITE Innovate, hàng năm ITE đã đón tiếp hơn 1000 du khách nước ngoài, bao gồm các tổng thống, hoàng gia, các bộ trưởng và các quan chức cấp cao của chính phủ, cũng như đại diện từ các tổ chức uy tín, từ khắp nơi trên thế giới để chia sẻ kiến ​​thức chuyên môn về giáo dục kỹ thuật và nghề nghiệp.

***Giai đoạn 5: ITE Người đi tiên phong (2015-2019)***

Vào tháng 2 năm 2015, ITE đã công bố ra mắt kế hoạch chi tiết mới nhất của mình, ITE Trailblazer, phản ứng chiến lược của họ đối với giai đoạn phát triển tiếp theo của Singapore với tư cách là xã hội và nền kinh tế tiên tiến. Cơ sở cho phần lớn kế hoạch chi tiết này là các khuyến nghị từ một Ủy ban được giao nhiệm vụ xem xét lĩnh vực giáo dục bách khoa và ITE, cùng với triển vọng phát triển nghề nghiệp và học tập cho sinh viên tốt nghiệp ở đó, cũng như một hội đồng Ba bên chịu trách nhiệm phát triển và khởi đầu cho việc điều hành để đảm bảo một hệ thống tích hợp về học tập, trước và sau khi làm việc, cho tất cả người dân Singapore.

Hai yếu tố chính của kế hoạch là đổi mới để mở ra những con đường mới giúp sinh viên tốt nghiệp thành công trong sự nghiệp và cuộc sống của họ, ngay cả trong một tương lai không chắc chắn và chuyển đổi từ việc tập trung vào kỹ năng cho một nghề thành tập trung vào đào tạo kỹ năng cho các nghề nghiệp. Điều này có nghĩa là, sinh viên được trang bị một nền tảng vững chắc và toàn diện về các kỹ năng kỹ thuật, các kỹ năng tại nơi làm việc đạt được thông qua thực tập và từ đó năng lực và khả năng thành thạo các kỹ năng được nâng cao.

Theo Kế hoạch này, ITE sẽ tập trung vào bốn mũi nhọn chiến lược chính:

1) Một chương trình giảng dạy năng động và một hệ thống tương ứng

ITE sẽ thay đổi môi trường học tập và chương trình giảng dạy của mình theo những thay đổi của ngành và định hướng phát triển kinh tế quốc gia, để học sinh tốt nghiệp được thành thạo các kỹ năng chuyên môn đồng thời có thể thích ứng với những thay đổi lớn của nền công nghiệp. Các mô hình mới trong giáo dục kỹ thuật dựa trên nghề nghiệp được xây dựng. Sinh viên sẽ có những con đường mới và cơ hội mới, cùng với các chương trình “địa điểm và đào tạo” trong ngành công nghiệp mới (hiện nay đã được đổi tên thành Chương trình “Kiếm tiền và Học tập”) để nâng cao và thành thạo các kỹ năng, thậm chí cả khi sinh viên đã tốt nghiệp. Sinh viên ITE sẽ có nền tảng vững chắc về năng lực kỹ thuật và năng lực cho thế kỷ 21, và được củng cố bởi các kỹ năng sống và đạo đức làm việc có giá trị.

2) Làm cho việc giảng dạy trở nên hấp dẫn và việc học được chủ động

Để hướng tới một nền văn hóa học tập suốt đời, nhiều phương pháp giảng dạy và học tập sẽ được giới thiệu. Điều này liên quan đến việc kết hợp nhiều hơn công nghệ thông tin - truyền thông, phát minh lại không gian học tập và phương pháp giảng dạy phù hợp với các ngành khác nhau. Học sinh sẽ có nhiều cơ hội hơn để học tập, linh hoạt và tự định hướng, cả trong và ngoài ITE, để chuẩn bị đóng góp hiệu quả vào nền kinh tế toàn cầu.

3) Cung cấp trải nghiệm giáo dục toàn diện

ITE sẽ cung cấp các trải nghiệm học tập phong phú và đa dạng bao gồm các chương trình phát triển cá nhân, các nền tảng có cấu trúc để tăng cường tư vấn nghề nghiệp và hỗ trợ học tập nhiều hơn. Thông qua đó, học sinh có thể khám phá tài năng và sở thích của mình, nhận ra tiềm năng đầy đủ của mình, nhìn thấy các kênh mới để thành công, hình dung ra các khả năng nghề nghiệp khác nhau và tham gia vào các hoạt động mang lại lợi ích cho xã hội. Bằng cách tạo nên những sinh viên phát triển toàn diện, mục tiêu của ITE là để các nhà tuyển dụng đánh giá cao giá trị của nền giáo dục và sẵn sàng trả giá cao cho các kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp.

4) Tăng cường hợp tác chiến lược và phát triển cán bộ, giáo viên

Các mô hình hợp tác mới trong ngành được thiết lập. Các nhà tuyển dụng và các đối tác toàn cầu, cộng đồng và cựu sinh viên sẽ phối hợp để giúp đỡ các sinh viên hiện đang học trong trường. Mối quan hệ chặt chẽ với ngành công nghiệp và các tổ chức toàn cầu đã là dấu ấn của ITE và sẽ tiếp tục đảm bảo tính phù hợp của ngành và khả năng tuyển dụng cao cho sinh viên. Thông qua các mối quan hệ như vậy, cán bộ cũng sẽ được đào tạo phát triển đam mê và thành thạo các kỹ năng. Bốn kế hoạch chiến lược đầu tiên, trong khoảng thời gian 20 năm từ 1995 đến 2014, có thể được coi là kế hoạch tổng thể nền tảng cho việc chuyển đổi GDNN ở Singapore, từ việc GDNN là lựa chọn cuối cùng sang một lựa chọn được nhiều người chấp nhận, có thương hiệu tốt và mang lại cơ hội liên tục phát triển nghề nghiệp. Điều này sẽ thậm chí còn được thể hiện rõ ràng trong việc triển Chương trình SkillsFuture năm 2014/15. GDNN đã phát triển và trở thành một phần được coi trọng trong giáo dục sau trung học cơ sở, sự hợp tác trong ngành và ưu tiên của quốc gia. Theo chính sách này, mỗi công dân ở độ tuổi từ 25 trở lên đều có thẻ tín dụng để phát triển kỹ năng nghề với khoản tiền có sẵn là 500 đô la Singapore. Nếu người lao động không sử dụng, số tiền này vẫn còn nguyên, nếu sử dụng khoản tiền này sẽ được cấp bổ sung để người lao động có điều kiện tiếp tục nâng cao tay nghề.

***Các giá trị đằng sau sự chuyển đổi***

Nhấn mạnh bốn giai đoạn chuyển đổi và hơn thế nữa là sứ mệnh, tầm nhìn và giá trị của ITE. Được gọi là Nhịp tim của ITE, những điều này bao hàm tinh thần và cam kết mang lại giá trị tốt nhất trong giáo dục để đáp ứng nhu cầu của sinh viên, ngành công nghiệp và cộng đồng.

Các giá trị của ITE trong giai đoạn “ITE care” có ý nghĩa như sau:

- “Integrity” - Chính trực - trung thực và chân thành trong lời nói và hành động đối với người khác.

- “Teamwork”- Làm việc theo nhóm - làm việc và giúp đỡ nhau như một nhóm để đạt được mục tiêu.

- “Excellence” - Xuất sắc - nỗ lực hết mình trong mọi việc để gia tăng giá trị cho khách hàng và các bên liên quan.

- “Care” - Quan tâm - chăm sóc cán bộ nhân viên, khách hàng và các bên liên quan khác.

ITE Care được hình thành từ các ý kiến góp ý của cán bộ nhân viên về những gì họ cảm thấy, đó là những giá trị quan trọng sẽ làm nền tảng cho văn hóa tổ chức của ITE.

Văn hóa ITE Care được coi là “một lực lượng đoàn kết, chạm đến cuộc sống và trái tim của sinh viên và cán bộ nhân viên”. Cán bộ nhân viên cũng nhận thấy rằng ITE Care đã giúp thu hút những người quan tâm và đam mê trong ngành công nghiệp vào ITE và giữ chân được họ. Điều này được mô tả như một dấu hiệu của thương hiệu GDNN của ITE.

Một trong những bài học thành công chính của GDNN là việc xây dựng hình ảnh trong công cuộc tái đổi mới ITE thông qua các chiến dịch truyền thông.

Chiến dịch đầu tiên “ITE giúp triển khai mọi việc” diễn ra từ năm 1998-2000. Trọng tâm của chiến dịch là tạo ra sự nhìn nhận và đánh giá cao về các kỹ năng kỹ thuật và tầm quan trọng của chúng đối với cuộc sống hàng ngày. Hình ảnh chiến dịch đã có tính khoa học, công nghệ. Chiến dịch thứ hai, “ITE - Lực lượng đằng sau nền kinh tế dựa trên tri thức” (2001–2003), đã thể hiện hình ảnh các ngành công nghiệp có tăng trưởng và mối liên quan cũng như đóng góp của ITE trong đó. Tiếp theo là chiến dịch “Chung tay suy nghĩ tạo nên thành công” triển khai từ năm 2004-2006. Chiến dịch này với mục tiêu chính là các học sinh ITE - những “nhà tư duy” tài năng độc đáo; xây dựng hình ảnh những thanh niên tự tin, tài năng, khao khát thành công với chương trình giáo dục “Chung tay, Chung sức, Cùng Suy nghĩ” của ITE.

Năm 2007- 2009, chiến dịch “Chúng tôi khiến bạn tỏa sáng”, đã xác định ITE như một con đường để thành công. Hình ảnh tập trung vào nguyện vọng của sinh viên tốt nghiệp ITE và mong muốn đạt được mục tiêu với những ví dụ thực tế về sinh viên tốt nghiệp đã trở thành câu chuyện thành công trong lĩnh vực của họ. Thông điệp được truyền tải là ITE mang đến cho học sinh khả năng sáng tạo và đổi mới tốt nhất, giúp các em tự tin, đam mê và có khả năng trụ vững trong nền kinh tế toàn cầu.

Chiến dịch thứ năm, “Tôi có niềm tin” (2010–2012) nhằm nâng cao hồ sơ của sinh viên ITE bằng cách tập trung vào năng lực và giá trị của họ. Hình ảnh thể hiện sự năng động và tự tin, miêu tả những sinh viên tốt nghiệp ITE, những người vươn ra thế giới nhờ kết quả của quá trình giáo dục đào tạo kỹ thuật.

Chiến dịch cuối cùng, “Sẵn sàng cho thế giới” (2013-2015) đã khẳng định rằng sinh viên tốt nghiệp ITE được trang bị đầy đủ kỹ năng và năng lực, và sẵn sàng vươn ra thế giới. Các hình ảnh sinh viên ITE trong các lĩnh vực thương mại đầy đam mê, tự tin và tràn đầy năng lượng, sẵn sàng đón nhận những thách thức mà thế giới đem tới.

Các chiến dịch trên được triển khai và hỗ trợ ở cấp độ chiến lược và tập trung vào việc tiếp cận các đối tượng là học sinh, giáo viên, phụ huynh, các nhà lãnh đạo chính trị và cộng đồng. Ví dụ, giao lưu với các nhà lãnh đạo chính trị, cả trong nước và nước ngoài, không chỉ cho họ thấy chất lượng giáo dục cao mà sinh viên nhận được mà còn thu hút được sự đưa tin tích cực của các phương tiện truyền thông. Đã có nhiều sự ủng hộ về mặt chính trị từ những người như Thủ tướng, Phó Thủ tướng và các Bộ trưởng chủ chốt khác, điều này đã giúp nâng cao danh tiếng của ITE.

**1.2. Kinh nghiệm của Hàn Quốc**

Hàn Quốc có sự phát triển nhảy vọt về kinh tế có sự đóng góp đáng kể của chiến lược phát triển nhân lực quốc gia, trong đó điển hình là chính sách giáo dục, đào tạo nghề nghiệp được xây dựng phù hợp với tình hình phát triển kinh tế.

- Chiến lược xóa mù chữ toàn dân (1950-1960): Giai đoạn 1950 – 1960 là giai đoạn Hàn Quốc vừa thoát khỏi ách thống trị của Nhật bản sau hơn 35 năm lại tiếp tục rơi vào thời kỳ chiến tranh lạnh, bán đảo Triều Tiên bị chia cắt thành 2 miền Nam, Bắc với hai chế độ chính trị đối lập nhau, vì vậy kinh tế Hàn Quốc gặp nhiều khó khăn, tỷ lệ mù chữ của Hàn Quốc lên đến 97%. Trong giai đoạn này Chính phủ coi việc xóa mù chữ toàn dân là công cuộc quan trọng hàng đầu trong việc tái kiến thiết đất nước. Hệ thống trường học được Hàn Quốc đầu tư và khuyến khích toàn dân tham gia học tập, đến năm 1960 tỷ lệ mù chữ của Hàn Quốc chỉ còn 20%.

- Chiến lược giáo dục hướng nghiệp (1960-1990): Giai đoạn đầu những năm 1960 Hàn quốc đã xác định “Nguồn nhân lực là chìa khóa mấu chốt để phát triển kinh tế - xã hội. Thực trạng nhân lực Hàn Quốc thời kỳ này chủ yếu là lao động phổ thông, thiếu lao động chuyên môn, vì vậy Chính phủ Hàn Quốc đã thúc đẩy chiến lược đầu tư nhân lực nhàn rỗi khu vực nông thôn, nhân lực thất nghiệp tại thành phố thành lực lượng lao động trọng tâm cho ngành công nghiệp nhẹ, đồng thời cũng là hướng tới mục tiêu tăng cường chỗ làm việc và công nghiệp hóa mô hình xuất khẩu.

- Chiến lược giáo dục suốt đời (1992-2000): Từ những năm 1990 trở đi, Chính phủ Hàn Quốc có định hướng chiến lược phát triển 10 ngành công nghiệp chủ lực làm động lực thúc đẩy nền kinh tế phát triển, các hoạt động nghiên cứu và giáo dục trên lĩnh vực khoa học cơ bản, công nghệ, nâng cao chất lượng giá dục và học tập suốt đời được đẩy mạnh. Năm 1992, Hàn Quốc thực hiện cải cách giáo dục với mục tiêu tái cấu trúc hệ thống giáo dục hiện có thành hệ thống giáo dục mới bảo đảm cho người dân được học tập suốt đời.

- Chiến lược giáo dục quốc gia lần thứ Nhất (2001-2005) và Chiến lược giáo dục quốc gia lần thứ Hai (2006 – 2010): Nội dung chính của các chiến lược này đề cập tới sự tăng cường hợp tác giữa các doanh nghiệp, trường đại học và các cơ sở nghiên cứu; nâng cao trình độ sử dụng và quản lý nguồn nhân lực, nâng cao tính chuyên nghiệp của nguồn nhân lực trong khu vực công; xây dựng hệ thống đánh giá và quản lý kiến thức; kỹ năng và công việc; xây dựng kết cấu hạ tầng thông tin cho phát triển nguồn nhân lực; xây dựng và phát triển thị trường tri thức … Hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp Hàn Quốc là một trong những nội dung quan trọng của đào tạo nghề được đầu tư và phát triển tại Hàn Quốc. Việc hỗ trợ cho doanh nghiệp của Hàn Quốc khi doanh nghiệp đào tạo nghề cho lao động được lấy trong chi phí bảo hiểm lao động. Quỹ này được dùng cho hoạt động đào tạo, đào tạo lại cho người lao động, được hình thành từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động.

- Chiến lược giáo dục thông minh (2011 – 2015): Giáo dục thông minh ở Hàn Quốc chú trọng đến việc cung cấp kiến thức, xây dựng tính cách và phát triển hành vi ứng xử xã hội của người học, tập trung vào “hướng dẫn tự học” và “học tập theo yêu cầu”. Đây là một sự chuyển hướng từ việc truyền tải kiến thức tiêu chuẩn theo cách truyền thống trên diện rộng nhắm tới đối tượng học sinh trung bình. Hệ thống giáo dục thông minh sẽ hướng dẫn học sinh tự học, phù hợp nhu cầu của từng học sinh. Học sinh sẽ có thêm cơ hội tham gia nhiều lớp học khác nhau theo sở thích và nguyện vọng của bản thân.

Để thực hiện chiến lược giáo dục thông minh, trong giai đoạn này Chính phủ Hàn Quốc đã quan tâm đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng cần thiết, mua máy tính và các thiết bị tiên tiến phục vụ cho công tác giảng dạy. Sách giáo khoa và các tài liệu giảng dạy được số hóa. Từ năm 2015 sách giáo khoa in không còn tồn tại ở bậc tiểu học và trung học cơ sở tại Hàn Quốc. Sách giáo khoa số là một dạng “nội dung” được lưu trong máy chủ internet thông qua hệ thống điện toán đám mây và được truy cập bằng máy tính cá nhân, máy tính bảng, điện thoại thông minh và Tivi thông minh cùng nhiều thiết bị khác. Do đó học sinh có thể truy cập bất cứ những gì mà bản thân muốn học vào bất cứ lúc nào.

- Chiến lược giáo dục kỷ nguyên 4.0 (từ năm 2016 trở đi): Cách mạng công nghiệp 4.0 mang đến nhiều cơ hội và thách thức. Từ năm 2016 Hàn quốc đã có các chính sách nhằm cải thiện chất lượng nguồn nhân lực nhằm tiếp cận và làm chủ CMCN 4.0. Theo đó chính phủ Hàn Quốc đã đầu tư tài chính cho việc xác định, xây dựng các nội dung giảng dạy gắn với sự thay đổi về công việc, việc làm dưới sự tác động của CMCN4.0. Các hình thức giảng dạy cũng được đa dạng hóa. Việc hỗ trợ đào tạo giáo viên về kỹ năng giảng dạy, phương pháp giảng dạy liên quan đến IoT, đến CMCN 4.0 được chính phủ, bộ Giáo dục, bộ Lao động quan tâm đầu tư [10], [16].

**1.3**. **Kinh nghiệm của Trung Quốc**

Kinh tế Trung Quốc là nền kinh tế thị trường công nghiệp mới đang phát triển, có quy mô lớn thứ hai thế giới (sau Mỹ) nếu tính theo tổng sản phẩm quốc nội (GDP) và đứng thứ nhất nếu tính theo GDP sức mua tương đương (PPP).

Là một nước đông dân nhất thế giới, Trung Quốc có lợi thế với nguồn lao động dồi dào, giá rẻ. Tuy nhiên, trong thời đại công nghệ thông tin hiện nay, lực lượng lao động được sử dụng phải có những tiêu chuẩn nhất định về giáo dục và tay nghề, đặc biệt là nhu cầu của các công ty nước ngoài đối với nguồn lao động nội địa có chuyên môn nhưng ít tốn kém. Do vậy, thông qua các hình thức giáo dục, đào tạo, Trung Quốc đã thực hiện cấp chứng nhận đủ tiêu chuẩn nghề nghiệp nhằm xây dựng một đội ngũ lao động có trình độ học vấn, tay nghề cao. Hiện nay, tại các thành phố của Trung Quốc, hơn 80% số người tìm được việc làm mới đã tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên hoặc đã qua đào tạo dạy nghề, 45 triệu người được cấp chứng nhận đủ tiêu chuẩn nghề nghiệp.

Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp hiện đại của Trung Quốc 2014 – 2020 đã vạch ra lộ trình phát triển hệ thống GDNN với các điểm nổi bật:

*- Các trường đại học khoa học ứng dụng được thành lập, bổ sung chương trình giáo dục GDNN bậc đại học để cấp bằng cử nhân trình độ giáo dục nghề nghiệp.*

Điểm mới của chính sách phát triển giáo dục nghề nghiệp ở Trung Quốc giai đoạn này là thành lập một loại hình trường đại học mới, đại học Khoa học Ứng dụng (UAS - University of applied sciences), người tốt nghiệp các trường đại học này được cấp bằng cử nhân trình độ giáo dục nghề nghiệp. UAS được đề cập trong chiến lược như “ một thành phần quan trọng của lĩnh vực giáo dục đại học, ngang bằng với các trường đại học hàn lâm”. Chiến lược cũng nêu rõ để cải cách hơn 600 trường đại học tại các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương Chính phủ khuyến khích các trường đại học “cung cấp lực lượng lao động cho các ngành dịch vụ và hỗ trợ phát triển kinh tế địa phương” chuyển đổi thành các trường đại học Khoa học Ứng dung; các trường đại học hàn lâm kết hợp với các trường UAS và cao đẳng nghề để phát triển các chương trình liên kết.

*- Phi tập trung hóa: Chính quyền cấp tỉnh phải đóng vai trò điều phối trung tâm trong quá trình phát triển GDNN ở địa phương*.

Theo chính sách này, chính quyền trung ương sẽ chịu trách nhiệm lập kế hoạch tổng thể, lập pháp và điều phối liên bộ về phát triển GDNN. Chính quyền cấp tỉnh chịu trách nhiệm điều hành hoạt động chính của GDNN, vì rằng GDNN phải phù hợp với sự phát triển kinh tế và xã hội của khu vực. Chính quyền cấp tỉnh sẽ được đảm bảo linh hoạt hơn về tài chính trong cách chi tiêu ngân sách cho GDNN của họ. Họ sẽ có quyền tự chủ hơn trong việc điều chỉnh các hướng dẫn của trung ương theo hoàn cảnh của địa phương, đặc biệt là về kiểm định và đánh giá các trường dạy nghề, xác định danh sách các nghề ưu tiên của tỉnh được giảng dạy trong các trường học, sử dụng tài liệu bản địa hóa và thiết kế chương trình giảng dạy địa phương dựa trên sự hợp tác với các doanh nghiệp địa phương.

Phi tập trung hóa cũng đi kèm với quyền tự chủ nhiều hơn cho các trường dạy nghề. Bên cạnh việc tăng cường quyền tự chủ và tính linh hoạt trong việc tiếp nhận học sinh, các trường được khuyến khích soạn thảo điều lệ trường học và thành lập các nhóm tư vấn của hội đồng quản trị và ngành, nhằm mục đích quản trị tốt hơn, ít can thiệp của chính phủ hơn và mang tính cộng đồng nhiều hơn. Hơn 50% thành viên hội đồng quản trị và nhóm cố vấn phải đến từ các ngành, ủy ban công dân địa phương và người sử dụng lao động.

*- Doanh nghiệp được xác định là nguồn cung cấp GDNN chính. Doanh nghiệp tham gia vào tất cả các khía cạnh của GDNN phải được thể chế hoá và lập pháp.*

Theo truyền thống, sinh viên Trung Quốc theo học nghề được đăng ký toàn thời gian vào các trường GDNN, nơi họ được đào tạo trong các lớp học và phòng thí nghiệm thực hành ở trường, và được gửi đến một công ty đối tác để được thực tập, thường là vào cuối khóa học. Các công ty chủ yếu tách rời khỏi quá trình học tập thực tế.

Chính phủ Trung Quốc đã kêu gọi các công ty tham gia nhiều hơn vào cả đào tạo trên lớp và đào tạo tại chỗ cho sinh viên trong tất cả các năm học. Trong chiến lược phát triển, tư nhân hóa lĩnh vực GDNN được chủ trương nhằm tăng cường hơn nữa và hợp pháp hóa vai trò của các doanh nghiệp đối với GDNN. Các trường dạy nghề không còn thuộc sở hữu của chính phủ nữa mà mở cửa cho các công ty, hiệp hội doanh nghiệp và những người thụ hưởng khác đầu tư vào, vì cả mục đích phi lợi nhuận và vì lợi nhuận. Các doanh nghiệp đầu tư theo hình thức sở hữu toàn bộ, cổ phần và liên doanh với các trường dạy nghề đều được hoan nghênh. Các công ty và hiệp hội ngành được phép mua hoặc thuê không công khai.

Các trường GDNN tư thục được phép đầu tư kinh doanh trên thị trường. Để thúc đẩy sự tham gia của công ty hơn nữa, các công ty có nhu cầu lao động có kỹ năng cụ thể được khuyến khích hợp tác với các trường GDNN địa phương bằng cách thiết lập một chương trình giảng dạy phù hợp.

Chiến lược đề cập phương án hỗ trợ GDNN cho người lao động không chỉ được thể chế hóa mà còn trở thành trách nhiệm pháp lý của các công ty. Các khuyến khích cho trường học GDNN tư nhân phát triển đó là trợ cấp trực tiếp từ chính phủ, ưu đãi thuế, và cam kết việc làm của Chính phủ

*- Tăng cường hợp tác quốc tế trong GDNN.*

+ Trung Quốc đẩy mạnh quan hệ hợp tác quốc tế với các Quốc gia có trình độ GDNN phát triển. Các cuộc đối thoại chính sách về GDNN cấp Bộ trưởng với Đức, Anh, Hà Lan được công bố, cùng với các kế hoạch bổ sung để mở rộng hợp tác về GDNN với Mỹ, Úc, các nước Châu Phi và Nam Mỹ. Thúc đẩy quan hệ hợp tác dựa trên các dự án GDNN với các tổ chức quốc tế như Ngân hàng Phát triển Châu Á, UNICEF…

+ Thúc đẩy sự hợp tác quốc tế của các trường đại học ứng dụng: thành lập Hiệp hội UAS - China Alliance of Universities of Applied Sciences CAUAS (Liên minh các trường đại học khoa học ứng dụng Trung Quốc CAUAS) đã hoạt động từ năm 2013, hiện có 45 trường đại học thành viên. Khuyến khích thiết lập liên lạc và tăng cường giao tiếp với các Liên hiệp và Hiệp hội UAS ở nước ngoài.

Đối với các trường học riêng lẻ, quan hệ đối tác “Trường học chị em - Sisters school” song phương là mô hình hợp tác ưu tiên. Mô hình này sẽ cho phép các trường Trung Quốc “nghiên cứu một cách có hệ thống về quản trị trường GDNN” và thực hiện nghiên cứu về các phương pháp quản lý tốt nhất của UAS ở nước ngoài, bao gồm các tiêu chuẩn công nhận, xây dựng chương trình giảng dạy, kiểm soát chất lượng giảng viên, cơ sở hạ tầng và đánh giá chất lượng.

+ Mục tiêu mới trong quốc tế hóa GDNN là hỗ trợ các doanh nghiệp Trung Quốc mở rộng ra toàn cầu.

Các công ty Trung Quốc đã ký hợp đồng làm việc trong các dự án quy mô lớn ở nước ngoài được khuyến khích hợp tác chặt chẽ với các trường GDNN của Trung Quốc và / hoặc nước ngoài trong việc cung cấp giáo dục kỹ thuật.

Mô hình các chương trình không toàn thời gian trong các trường GDNN, nghĩa là một mô hình học tập kết hợp “học nghề trong công ty + giáo dục trong trường học” được mở rộng.

Chiến lược đặt ra mục tiêu hơn 80% các công ty quy mô vừa và lớn sẽ trở thành “nhà cung cấp dịch vụ GDNN” vào năm 2020 theo một trong những cách nêu trên. Chiến lược đề cập đến phương án hỗ trợ GDNN cho người lao động không chỉ được thể chế hóa mà còn trở thành trách nhiệm pháp lý của các công ty. Các ưu đãi khác dành cho các trường dạy nghề tư thục hoặc một phần tư nhân bao gồm trợ cấp trực tiếp của chính phủ, ưu đãi thuế, cam kết hợp đồng thuê ngoài dịch vụ của chính phủ, các khoản vay và học bổng cho sinh viên, v.v. Chính phủ cũng cam kết “đối xử bình đẳng” đối với các trường dạy nghề công lập và tư thục. “Tuyển sinh và đào tạo chung” sẽ được thí điểm khi cả công ty và trường học đều có tiếng nói trong việc nhận sinh viên vào một chương trình như vậy và sẽ cùng phát triển chương trình giảng dạy.

**II. Kinh nghiệm các nước châu Âu**

Châu Âu là khu vực có nền kinh tế và giáo dục phát triển nhất thế giới. Liên minh châu Âu được thành lập bởi Hiệp ước Maastricht vào ngày 1 tháng 11 năm 1993 dựa trên Cộng đồng châu Âu (EC) trên nền tảng chủ nghĩa toàn cầu hóa nói riêng và chủ nghĩa tư bản nói chung. Liên minh châu Âu đã phát triển thị trường chung thông qua hệ thống luật pháp tiêu chuẩn áp dụng cho tất cả các nước thành viên nhằm đảm bảo sự lưu thông tự do của con người, hàng hóa, dịch vụ và vốn. Tại Hội thảo về giáo dục giới trẻ và văn hóa tổ chức tại Bruxelles (Bỉ) ngày 5-12-2009, Trong bối cảnh CMCN 4.0, toàn cầu hóa và sự già hóa dân số, Hội đồng châu Âu đã thông qua những kết luận sau: Để trở thành nền kinh tế dựa vào tri thức với mức độ tăng trưởng cao và bền vững, đồng thời thúc đẩy cá nhân phát triển năng lực nhất thiết phải quan tâm đến việc đầu tư vào vốn con người thông qua hệ thống giáo dục, đào tạo và dạy nghề. Trên cơ sở đó khung chiến lược hợp tác Châu Âu về giáo dục nghề nghiệp được được ban hành. Các quốc gia thuộc khối liên minh Châu Âu cũng xây dựng chính sách, chiến lược phát triển giáo dục của đất nước.

**2.1. Chiến lược cho giáo dục và học tập suốt đời ở Châu Âu giai đoạn 2010 – 2020 và tầm nhìn đến năm 2030**

***Định hướng hợp tác về giáo dục, đào tạo nghề ở Châu Âu***

Khung chiến lược hợp tác châu Âu trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo và dạy nghề được xây dựng thông qua việc thực hiện Chương trình “Giáo dục, đào tạo và dạy nghề năm 2010", với nhiệm vụ phát huy hiệu quả của việc hợp tác, cung cấp các lợi ích và hỗ trợ hệ thống giáo dục, đào tạo và dạy nghề của các nước thành viên trong khối liên minh đến năm 2020.

***Mục tiêu của khung hợp tác châu Âu về giáo dục và đào tạo nghề***

- Đến năm 2020, mục tiêu chính của Khung hợp tác châu Âu nhằm hỗ trợ các nước thành viên phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo và dạy nghề để bảo đảm các mục tiêu:

(1) Đáp ứng nhu cầu học tập của cá nhân, của toàn xã hội và mang tính chuyên nghiệp.

(2) Bảo đảm sự phát triển kinh tế bền vững, thịnh vượng và bảo đảm việc làm trong khi vẫn bảo đảm được các giá trị dân chủ, gắn kết xã hội, hoạt động công dân và đối thoại giữa các nền văn hóa.

- Theo dõi tiến độ thực hiện các mục tiêu theo định kỳ cùng với việc ra quyết định lựa chọn mục tiêu chiến lược cho giai đoạn 2010 – 2020 trên cơ sở hệ thống các chỉ số và bảng tham chiếu cho bộ chỉ số trên theo tiêu chuẩn của châu Âu. Khung chiến lược về giáo dục và đào tạo đã đề ra 4 mục tiêu:

*+ Mục tiêu thứ nhất: Xây dựng và triển khai việc học tập suốt đời*

*+ Mục tiêu thứ hai: Nâng cao chất lượng và hiệu quả của giáo dục, đào tạo và dạy nghề.*

*+ Mục tiêu thứ ba: Thúc đẩy sự bình đẳng và gắn kết xã hội trong hoạt động giáo dục, đào tạo và dạy nghề*

*+ Mục tiêu thứ tư: Thúc đẩy các hoạt động nhằm đổi mới công tác giáo dục, đào tạo và dạy nghề, bao gồm cả việc thúc đấy tham gia của doanh nghiệp vào các hoạt động giáo dục* [2].

***Mục tiêu, tầm nhìn đến năm 2030***

Từ năm 2017 châu Âu đã nhận định, đánh giá, hướng đến xây dựng tầm nhìn cho giai đoạn sau năm 2020. Các nội dung trong Tuyên bố bao gồm:

- GDNN cần định vị lại vị trí trong bối cảnh yêu cầu về các kỹ năng cơ bản cùng với năng lực kiến thức chung, kỹ năng mềm, tính linh hoạt và chuyên nghiệp. GDNN cần chứng minh khả năng trang bị cho con người không chỉ kỹ năng cho công việc hiện tại và cả việc làm trong tương lai.

- Sự kết nối giữa đào tạo GDNN cơ bản, GDNN thường xuyên và thị trường lao động cần chuyển từ hình thức một chiều sang hai chiều. Trong bối cảnh sự phát triển về thị trường lao động, việc đào tạo suốt đời cho người lao động là cần thiết. Chính sách hiện nay tập trung dành ngân sách cho GDNN cơ bản cần phải thay đổi theo hướng tiếp cận rộng hơn, bao gồm cả cung cấp các khoá đào tạo cho lao động lớn tuổi trên cơ sở nhu cầu, thực tế, linh hoạt và đáp ứng với các chính sách và khung GDNN.

- Công nghệ mới nổi và các hình thức tổ chức công việc mới cần phải được xác định nhanh thông qua hệ thống dự báo kỹ năng, trên cơ sở đó giúp hệ thống GDNN xác định các kỹ năng cần, xây dựng chương trình và khung trình độ phù hợp. Hệ thống GDNN cần thiết phải xây dựng được cơ chế “Đáp ứng nhanh” kết hợp linh hoạt giữa các kỹ năng/trình độ cơ bản đã được đảm bảo chất lượng và bổ sung thêm các kỹ năng mới, cao hơn. Việc này đòi hỏi sự điều tiết của chính phủ trong việc khuyến khích sự tham gia của các đối tác xã hội, người sử dụng lao động và các tổ chức công đoàn.

- GDNN sẽ cần kết hợp và cân bằng giữa mô hình hướng vào quy trình -đầu vào và hướng tiếp cận theo kết quả, hướng đến kết quả; GDNN đáp ứng được nhu cầu của người học, doanh nghiệp và xã hội: đáp ứng mong đợi của người học về các kỹ năng phù hợp, của nhà tuyển dụng về nhu cầu kỹ năng và tăng năng suất, của xã hội theo quan điểm đóng góp cho tăng trưởng và sự gắn kết xã hội.

- Quản trị GDNN dự kiến sẽ hướng tới một hệ thống chia sẻ với sự tham gia của các bên liên quan và được thực hiện ở cấp quốc gia, khu vực, địa phương, tổ chức và ngành. Sự tham gia của các đối tác xã hội cũng như các bên liên quan như nhà cung cấp và người học trong việc phát triển, thực hiện và quản trị các chính sách GDNN cần được tăng cường hơn nữa.

-  Cách thức mà mọi người được dạy và học sẽ tiếp tục được phát triển với việc áp dụng các công cụ và chương trình giáo dục mới, dựa trên công nghệ.

*Tầm nhìn về giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030 gồm:*

*GDNN hướng đến việc phát triển Kỹ năng, năng lực, trình độ và khả năng thích ứng của cá nhân người lao động để có việc làm.*

*-* GDNN cần bao gồm a) nền tảng ổn định và b) sự linh hoạt để cung cấp cho người học các kỹ năng và năng lực cần thiết trong thị trường lao động và trong xã hội; điều đó sẽ giúp họ có thể tự chủ trong cuộc sống, tự quyết định nghề nghiệp cũng như là một công dân tích cực. Người học cần có một nền tảng vững chắc, thành thạo các kỹ năng cơ bản (biết chữ, tính toán, kỹ thuật số) và các khả năng khác. Tất cả những kỹ năng và khả năng này, bao gồm kỹ năng kinh doanh, tư duy phê phán cũng như kỹ năng quản lý nghề nghiệp cần được phát triển hơn nữa thông qua GDNN.

- GDNN có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy khả năng có việc làm của người học và năng suất, khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp châu Âu. Do đó, điều quan trọng là phải tăng cường hơn nữa mức độ phù hợp thị trường lao động của chương trình giảng dạy GDNN, thông qua cách tiếp cận dựa trên kết quả học tập và đào tạo thực tế và tại nơi làm việc

*Chương trình GDNN có chất lượng, dễ tiếp cận, hấp dẫn, có giá trị và sáng tạo*

- Đội ngũ giáo viên phải có trình độ cao và đã có kinh nghiệm phát triển chuyên môn cơ bản và thường xuyên (bao gồm các kỹ năng về công nghệ số và phương pháp giảng dạy sáng tạo) để mang lại kết quả học tập chất lượng cao. Cần phải nỗ lực tạo sự hấp dẫn của nghề giáo để đảm bảo luôn luôn có đủ giáo viên có năng lực.

- GDNN cần tập trung vào người học, tạo cơ hội và môi trường học tập linh hoạt, luôn thay đổi nhằm đạt được kết quả tốt nhất, bao gồm học qua thực tế công việc, học qua sự hỗ trợ của công nghệ, các bộ công cụ và tiếp cận với trang thiết bị hiện đại.

- GDNN cần phải phục vụ cho quá trình tăng trưởng thông minh và bền vững, thông qua mở rộng đào tạo và học tập liên thông nhằm khuyến khích sự sáng tạo của học viên, đáp ứng với những ưu tiên mới của nền kinh tế trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ 4.

- Cần phải quảng bá GDNN là con đường hấp dẫn và chất lượng cao cho công việc và cuộc sống. Sự hấp dẫn đó có thể thông qua các chương trình đào tạo xuất sắc và được tuyên truyền hiệu quả thông qua các hoạt động/chiến dịch truyền thông, thu hút sự tham gia của các bên liên quan và những tấm gương sinh viên GDNN tiêu biểu. Học sinh cần phải được tiếp cận những thông tin tuyển sinh và đào tạo rõ ràng, dễ hiểu. Việc hướng dẫn, định hướng cho học sinh và gia đình học sinh đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy GDNN.

- Hệ thống GDNN phải đảm bảo hiệu quả và bình đẳng giới, tạo cơ hội đào tạo cho tất cả mọi người, trên cơ sở nhu cầu và điều kiện của người học cũng như yêu cầu của thị trường lao động. Do đó, GDNN luôn luôn gắn với nguyên tắc đầu tiên của trụ cột về Quyền xã hội của EU là mang lại lợi ích cho tất cả mọi người, không phân biệt điều kiện kinh tế, xã hội, năng lực và công việc/nghề nghiệp hiện tại. GDNN hướng đến việc giúp mọi người đều là những công dân tích cực của xã hội và những người lao động thành công, năng suất lao động cao.

- GDNN phải cung cấp các chương trình giáo dục chất lượng cao và được nâng tầm lên các cấp độ cao hơn.

*Hệ thống đảm bảo chất lượng, đa dạng, tích hợp và phù hợp với các chính sách về quản trị, tài chính nhằm tăng cường sự xuất sắc, thống nhất và hiệu quả.*

Các hệ thống GDNN cần phải:

- Được thiết kế theo quan điểm học tập suốt đời tích hợp GDNN cơ bản và thường xuyên phục vụ cho cả thanh niên và người lớn;

- Là một phần của hệ thống giáo dục và đào tạo quốc dân và hệ thống kỹ năng nghề quốc gia và liên kết với các chính sách việc làm và xã hội ở cấp địa phương, khu vực, quốc gia và châu Âu;

- Tích hợp vào các chiến lược kinh tế và đổi mới trong tương lai ở cấp địa phương, khu vực, quốc gia và châu Âu để chủ động thúc đẩy đổi mới và tăng trưởng;

- Dựa trên các cơ chế đảm bảo chất lượng cao và đáp ứng hiệu quả để có thể điều chỉnh kịp thời, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động.

Quản trị GDNN cần phải dựa trên các dự đoán và đánh giá về kỹ năng và có hệ thống theo dõi cả sau quá trình học để có thể hỗ trợ người học có được những kỹ năng mà có thể đáp ứng được sự phát triển năng động của thị trường lao động và của cả xã hội, đặc biệt trong bối cảnh số hoá, tự động hoá, việc chuyển đổi sang nền kinh tế xanh và phát triển bền vững.

Các hệ thống GDNN cần phải thích ứng tốt hơn với môi trường kinh tế xã hội đang phát triển nhanh chóng, theo nhu cầu và cởi mở hơn về các hình thức cung cấp, đặc biệt là thông qua các chiến lược liên quốc gia, dịch chuyển giữa các quốc gia, các hình thức học kết hợp, trực tuyến và đa dạng nhà cung cấp.

Hệ thống GDNN cần phải dựa trên quản trị hiệu quả ở tất cả các cấp, có sự tham gia của các bên liên quan, đặc biệt là các đối tác xã hội và đảm bảo đối thoại hiệu quả giữa các tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động, có xem xét đến các cơ chế quan hệ lao động quốc gia và các hoạt động giáo dục và đào tạo. Việc quản trị nhiều thành phần và cấp độ như vậy cũng cần phải được thể hiện trong các cơ chế tài chính.

GDNN cần giao mức độ tự chủ phù hợp cho các cơ sở GDNN cũng như đầu tư nguồn lực bền vững hỗ trợ cho việc hiện thực hoá tầm nhìn này.

Tầm quan trọng ngày càng lớn của nâng cao kỹ năng và đào tạo lại kỹ năng cho người lao động theo quan điểm học tập suốt đời cần phải được thể hiện thông qua việc đầu tư đồng đều vào cả đào tạo cơ bản (I-GDNN) và đào tạo thường xuyên (C-GDNN).

Quyền được tiếp cận giáo dục đào tạo và các biện pháp khác đảm bảo việc tiếp cận dịch vụ đào tạo cho tất cả mọi người.

 Những mô hình xuất sắc về GDNN cần phải được khuyến khích, hỗ trợ, giúp đỡ và khen thưởng [15].

**2.2. Chiến lược giáo dục của Phần Lan năm 2015**

Chiến lược giáo dục của Bộ Giáo dục Phần Lan được dựa trên các giá trị về sự văn minh, bình đẳng, sáng tạo và thịnh vượng. Chiến lược giáo dục hướng đến mọi công dân và các bên liên quan, đáp ứng các nhu cầu giáo dục theo sự chỉ đạo của Quốc hội và Chính phủ.

Chiến lược giáo dục mô tả bối cảnh quốc tế làm căn cứ cho việc đặt mục tiêu phù hợp, xác định những thách thức trong tương lai về của ngành giáo dục. Chiến lược giáo dục cũng bao gồm quan điểm về sự chỉ đạo, quản lý và phát triển thiết yếu để xác định hướng đi phù hợp với bối cảnh và những tác động ảnh hưởng đến ngành giáo dục. Dự kiến kết quả và hiệu quả hoạt động của các cơ sở giáo dục được chú trọng nhằm hướng đến việc đạt được mục tiêu chung.

**Tầm nhìn** Phần Lan là một xã hội Bắc Âu thịnh vượng, nơi giáo dục, đào tạo, văn hóa và khoa học là chìa khóa cho sự phát triển của mỗi cá nhân cũng như nền kinh tế của Phần Lan và của nền văn minh, hiện đại.

**Ý tưởng hoạt động** Bộ Giáo dục chịu trách nhiệm về việc xây dựng các chính sách giáo dục, khoa học, văn hóa, thể thao và thanh niên cũng như sự hợp tác với các tổ chức quốc tế trong từng lĩnh vực. Bộ Giáo dục tạo các điều kiện thuận lợi cho việc củng cố kiến thức, thúc đẩy việc học tập suốt đời và sáng tạo cho mọi công dân, đảm bảo an sinh và khuyến khích công dân tham gia các hoạt động học tập suốt đời.

**Các giá trị** Các giá trị của giáo dục Phần Lan bao gồm bình đẳng, văn minh, sáng tạo và thịnh vượng.

**Các lĩnh vực chủ yếu của chiến lược**

***Đảm bảo sự bình đẳng giáo dục và văn hóa.***

Mục tiêu: đa dạng hóa các dịch vụ văn hóa và giáo dục.

Các cơ hội văn hóa và giáo dục trong tầm tay mọi người.

Dịch vụ văn hóa và giáo dục gia tăng sức sống của mỗi vùng miền.

Đảm bảo an sinh cho người dân thông qua các dịch vụ công.

***Thúc đẩy việc học và phát triển trí tuệ.***

Mục tiêu: phát triển trí tuệ và quản lý cuộc sống.

Học tập toàn diện mở ra nhiều cơ hội mới.

Khuyến khích học tập suốt đời. Làm mới kiến thức.

***Tăng cường cơ hội tham gia học tập***.

Mục tiêu: công dân năng động

Các điều kiện thuận lợi cho các hoạt động cộng đồng và tình nguyện.

Giáo dục hòa nhập.

Cơ hội cho tất cả mọi người yêu thích nghệ thuật và thể thao.

***Hỗ trợ nâng cao tính cạnh tranh của nền kinh tế, văn hóa và giáo dục quốc gia***.

Khoa học, tri thức và văn hóa đảm bảo tính cạnh tranh và thịnh vượng.

Tăng cường tính sáng tạo và mở rộng tri thức.

Các dịch vụ xã hội thông tin trong tầm tay mọi người.

Sự tiến bộ trong giáo dục, khoa học, tri thức và di sản văn hóa.

***Đa dạng hóa những ảnh hưởng quốc tế đối với Phần Lan.***

Các chính sách giáo dục, khoa học, văn hóa toàn cầu, bền vững đi liền với vị thế của một quốc gia có trách nhiệm.

Sự giao thoa của các nền văn hóa thúc đẩy sự đa dạng, phong phú.

Liên minh châu Âu là diễn đàn chính tạo ra sự ảnh hưởng.

Hợp tác Bắc Âu và hợp tác xuyên biên giới là thiết yếu.

Thúc đẩy khả năng hiển thị của văn hóa Phần Lan.

***Cải thiện chất lượng giáo dục***.

Đảm bảo các điều kiện kinh tế tiên quyết cho giáo dục, nghiên cứu và văn hóa.

Tăng cường sự chỉ đạo dành cho ngành giáo dục. Bộ Giáo dục – tổ chức tri thức.

**2.3. Chiến lược phát triển giao dục của Bỉ 2017 – 2022**.

**Bối cảnh:** Trong những năm gần đây, thế giới đang đối diện với một loạt các cuộc khủng hoảng toàn cầu nghiêm trọng như khủng hoảng kinh tế, tài chính; khủng hoảng về lương thực; thảm họa khí hậu; các cuộc cách mạng chính trị, tái định cư và các vấn đề di cư. Bối cảnh này mở ra những khuynh hướng giáo dục mới. Mục tiêu của giáo dục là xây dựng một xã hội công bằng, dân chủ và toàn diện. Mục đích của giáo dục là năng cao nhận thức, tầm nhìn của công dân và cuối cùng thay đổi thái độ của nhân dân và cộng đồng ở cấp địa phương, quốc gia và quốc tế.

Trong thế giới toàn cầu hóa, nơi công nghệ truyền thông luôn nhanh hơn, mọi người dân đều có cơ hội được tiếp cận thông tin nhanh nhất. Do đó, yêu cầu cấp thiết để phát triển giáo dục đó là cung cấp tới người học các hình thức giáo dục đa dạng, hướng tới nhiều đối tượng người học, mọi người đều có thể học mọi lúc, mọi nơi, có thể tiếp cận và trao đổi thông tin với nhau…

**Cách tiếp cận**

*1. Thu hút các bên thứ ba tham gia vào hoạt động giáo dục*: Bỉ đề ra các chính sách thu hút các tổ chức tư nhân và các đối tác có liên quan tham gia đầu tư, đóng góp vào giáo dục:

- Tiếp tục khuyến khích và hỗ trợ các tổ chức, cá nhân tư nhân đầu tư nhằm xây dựng một nền giáo dục phát triển, hiệu quả, bền vững và có chất lượng dựa trên các tiêu chí rõ ràng và cụ thể

- Cung cấp cho các tổ chức, cá nhân tư nhân không gian và cơ hội đầu tư;

- Đảm bảo rằng các tổ chức, cá nhân tư nhân được tiếp cận với tổ chức, cơ sở giáo dục, các cá nhân có liên quan với nhau qua các ưu đãi tài chính.

*2. Tham vấn và phối hợp giữa các tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực giáo dục, với các cơ quan công quyền và giữa các cơ quan công quyền với nhau*.

Tham vấn được đặc biệt chỉ định cho các khía cạnh sau: chiến lược phát triển giáo dục; các chương trình hành động và các nhóm mục tiêu; triển khai thực hiện các hành động chung giữa các tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực giáo dục …

**Tầm nhìn**

- Giáo dục đào tạo phải mang tính chất kế thừa;

- Giáo dục mang lại lợi ích cho cả cá nhân và xã hội;

- Nhà nước đóng vai trò phân bổ tài nguyên, cung cấp các nguồn lực thích hợp để thực hiện chiến lược và để đảm bảo sử dụng tối ưu các nguồn lực đó, đảm bảo quản lý tốt tài chính công, đạt được mục tiêu đề ra: đảm bảo sử dụng tối ưu tài nguyên; đảm bảo phân phối cơ sở vật chất (CSVC) công bằng giữa các cơ sở giáo dục khác nhau và đảm bảo sự ổn định hệ thống giáo dục.

- Nhà nước đảm bảo sự công bằng trong toàn bộ hê ̣thống giáo dục, cho phép tất cả mọi người dân có thể tiếp cận được giáo dục, không có sự khác biệt về nền tảng xã hội, ̣giới tính, dân tộc, tôn giáo. Nhà nước đảm bảo sự đa dạng kiến thức và đảm bảo chất lượng giáo dục phục vụ người học.

- Giáo dục cơ bản là cốt lõi chung của hê ̣thống giáo dục. Giáo dục cơ bản cần có tính phổ quát, cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản phục vụ cuộc sống. Do vậy, ̣ cần phải tạo ra sự công bằng trong khả năng tiếp cận giáo dục cơ bản và khả năng hoàn thành bậc giáo dục cơ bản là ưu tiên tuyệt đối trong chiến lược phát triển giáo dục.

- Giáo dục chuyên nghiệp đây là bậc học đa dạng bao gồm: trung học phổ thông, kỹ thuật, chuyên nghiệp, đại học… Cần phải nâng cao chất lượng giảng dạy cũng như CSVC cho các cơ sở giáo dục chuyên nghiệp nhằm đào tạo nguồn nhân lực cao đáp ứng yêu cầu đổi mới liên tục của kinh tế xã hội.

- Việc thực hiện các mục tiêu của chiến lược phát triển giáo dục là một quá trình lâu dài, do đó phải thiết lập các mục tiêu cụ thể và trong quá trình giám sát đánh giá quá trình thực hiện phải tính đến các mục tiêu ưu tiên.

**Mục tiêu**:

- Đảm bảo học tập và đào tạo, bồi dưỡng suốt đời.

- Thúc đẩy công bằng, gắn kết xã hội và quyền công dân.

- Khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới, bao gồm tất cả các cấp giáo dục và đào tạo, các lĩnh vực đào tạo và các mô hình đào tạo công lập/ tư thục.

**Mục tiêu ưu tiên:**

**-** Tập trung vào giáo dục cơ bản và giáo dục kỹ thuật và chuyên nghiệp. Để tránh sự phân tán tài nguyên, Bỉ tập trung vào hai loại giáo dục chính:

Giáo dục cơ bản phổ quát hướng tới chất lượng và công bằng, bởi vì đây là bậc học chính để tiếp cận kiến thức, kỹ năng, giáo dục kỹ thuật và dạy nghề giúp xóa đói, giảm nghèo, nâng cao chất lượng nhân lực. Một phần ngân sách được dành cho sửa đổi mục tiêu học tập và chương trình giảng dạy đáp ứng yêu cầu đổi mới phát triển giáo dục theo hướng tập trung cung cấp cho người học các giá trị và kỹ năng hữu ích trong cuộc sống , việc làm cũng như cho các hoạt động hướng nghiệp.

Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề liên kết chặt chẽ với chiến lược phát triển kinh tế của đất nước. Chiến lược giáo dục kỹ thuật và dạy nghề xác định theo cơ hội việc làm dựa trên nghiên cứu thị trường lao động, các ngành có triển vọng và đặc biệt chú ý đến những chương trình phát triển, nhu cầu của cộng đồng và khởi nghiệp kinh doanh; Các lĩnh vực xanh (phát triển bền vững và năng lượng).

- Tập trung phát triển giáo dục tại các vùng kém phát triển nhất (những nơi có tỷ lệ trẻ em nghỉ học trên 10% và / hoặc dưới 60% trẻ em không hoàn thành chu trình cơ bản).

- Cân bằng giữa các yếu tố: (i) khả năng tiếp cận dịch vụ giáo dục, (ii) công bằng ̣ trong tiếp cận dịch vụ giáo dục, và (iii) chất lượng dịch vụ giáo dục.

Đảm bảo khả năng tiếp cận dịch vụ, công bằng trong tiếp cận dịch vụ giáo dục, trong đó chất lượng dịch vụ giáo dục là chức năng và vai trò của hệ thống giáo dục.

**2.4. Kinh nghiệm phát triển giáo dục nghề nghiệp của Đức**

**Nền giáo dục của Đức được xem là nền giáo dục mang tính cách thực tiễn, lý thuyết và thực hành luôn được xem trọng như nhau. Với nguyên tắc cơ bản là khuyến khích tiềm lực từ người học, các trường học ở Đức luôn hướng tới mở rộng quan hệ hợp tác, tăng các chương trình học trao đổi, chương trình đào tạo. Nhờ đó các chương trình đào tạo ở Đức rất phong phú, đa dạng và rất cởi mở.**

Cộng hoà Liên bang Đức là quốc gia có chế độ liên bang, giáo dục nằm trong thẩm quyền của mỗi bang. Việc tổ chức ngành giáo dục có những khác biệt giữa các bang, mỗi bang có bộ luật và hệ thống giáo dục riêng. Để phối hợp các hoạt động giáo dục của các bang, và đảm bảo sự thống nhất cần thiết, Hội nghị các bộ trưởng văn hoá giáo dục (viết tắt là KMK) và Uỷ ban Liên bang – Bang đã được thành lập (năm 1949 và 1970).

Nghĩa vụ bắt buộc đến trường (giáo dục phổ cập) được quy định trong hiến pháp các bang. Có sự phân biệt giữa nghĩa vụ học phổ thông (toàn thời gian) và nghĩa vụ học nghề. Nghĩa vụ học phổ thông kéo dài đến khi kết thúc năm thứ 9 đến trường (ở 4 bang cho đến năm thứ 10). Khái niệm “năm đến trường” không được nhầm với khái niệm “bậc lớp“ (ví dụ: với một học sinh ở lại lớp hai lần, nghĩa vụ đi học toàn thời gian kết thúc ở cuối  lớp 7 hoặc lớp 8).  Nghĩa vụ học nghề là 3 năm, bắt đầu sau khi kết thúc nghĩa vụ đi học phổ thông nếu không học tiếp trung học cơ sở hay trung học phổ thông tại một trường giáo dục phổ thông.

Theo thống kê của Viện đào tạo nghề Liên bang(BIBB), hàng năm có hơn một phần ba tổng số học sinh tốt nghiệp trung học ở Đức tham gia chương trình đào tạo nghề. **Giáo dục nghề nghiệp ở Đức thành công bởi hai chính sách điển hình đó là định hướng nghề và đào tạo nghề kép.**

**-** *Định hướng nghề* diễn ra ở cấp độ giáo dục bắt buộc trong hệ thống giáo dục của Đức. Với quan điểm định hướng nghề nghiệp sớm và bồi dưỡng các kỹ năng cốt lõi xuyên suốt giúp đảm bảo quá trình chuyển đổi liền mạch từ trường học sang thế giới làm việc, năm 2008, Bộ Giáo dục và Nghiên cứu Liên bang Đức (BMBF) đã khởi động Chương trình Định hướng Nghề nghiệp (BOP) mang tên "Hỗ trợ định hướng nghề nghiệp tại các trung tâm dạy nghề liên công ty và các trung tâm VET tương đương", chương trình được thông qua vào tháng 6 năm 2010. Mục tiêu là cung cấp cho học sinh trên toàn nước Đức một quá trình định hướng nghề nghiệp cho phép học sinh phát triển ý tưởng thực tế về khả năng, sở thích của bản thân và thu thập kinh nghiệm thực tế trong nhiều lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau.

Chương trình Định hướng Nghề tập trung vào học sinh đang theo học tại các trường phổ thông. Chương trình được bắt đầu trong nửa cuối năm lớp 7 với trọng tâm là Phân tích tiềm năng (Potenzialanalyse) - là quá trình xác định sở thích, khả năng, năng khiếu, kỹ năng của một cá nhân để xác định thế mạnh nghề nghiệp, nhu cầu và tiềm năng nghề nghiệp. Việc phân tích tiềm năng có thể sử dụng nhiều kỹ thuật tiêu chuẩn hóa khác nhau (ví dụ: các bài kiểm tra) hoặc các phương pháp tiếp cận không tiêu chuẩn hóa (ví dụ: phỏng vấn, quan sát người học…). Phân tích tiềm năng cho phép học sinh đi đến đánh giá ban đầu về các khuynh hướng và năng lực của bản thân. Sau đó, lớp 8 học sinh sẽ có các buổi hội thảo kéo dài trong 2 tuần (Werkstatttage) cung cấp cho học sinh cơ hội để làm quen với ít nhất ba lĩnh vực nghề nghiệp.

- *Chương trình đào tạo nghề kép* là yếu tố trung tâm của hệ thống VET của Đức, hệ thống đào tạo nghề kép đã có lịch sử hơn 100 năm tại Đức, nó gắn liền với xã hội Đức và được đặc trưng bởi sự cam kết mạnh mẽ của nhiều nhóm xã hội Đức (Nhà nước, chính quyền các bang, liên bang, ngành công nghiệp, các công ty và các đối tác xã hội. Chương trình đào tạo nghề của Đức được gọi là “kép” vì việc đào tạo diễn ra tại hai địa điểm học tập; trong công ty và tại trường dạy nghề. Học viên học việc được công ty tuyển dụng trong thời gian học việc.

 Việc học tập diễn ra tại hai địa điểm - công ty và trường dạy nghề. Điều này có nghĩa là học viên / người học nghề đồng thời là người đi làm và học sinh / sinh viên. Họ ký hợp đồng đào tạo với một công ty, nơi họ được đào tạo một trong hơn 300 nghề đào tạo (lĩnh vực kỹ năng) được công nhận theo Luật đào tạo nghề (BBiG)  hoặc Bộ luật quy định về thủ công và thương mại (HwO). Tùy thuộc vào nghề nghiệp, thời gian đào tạo có thể từ hai đến ba năm rưỡi. Việc đào tạo cũng có thể được hoàn thành trên cơ sở bán thời gian. Ngoài điều kiện bắt buộc phải hoàn thành việc học toàn thời gian bắt buộc, không có yêu cầu nào khác về việc học tập ở trường trước đó được áp dụng đối với đầu vào đào tạo kép. Người học nghề nhận được một khoản trợ cấp đào tạo từ người sử dụng lao động, tức là họ được trả tiền cho thời gian học việc của mình. Kỳ thi cuối cùng được thực hiện bởi các cơ quan quản lý để hoàn thành quá trình học việc. Sau khi vượt qua bài kiểm tra cuối cùng, người học nghề sẽ nhận được chứng chỉ để chứng minh rằng khóa đào tạo đã hoàn thành xuất sắc. Điều này chứng nhận rằng họ sở hữu các kỹ năng làm việc trong một trong những nghề nghiệp được nhà nước công nhận.

Hệ thống đào tạo nghề kép của Đức thành công là do các yếu tố:

+ Hệ thống VET ở Đức dựa trên sự hợp tác giữa nhà nước, khu vực tư nhân và các đối tác xã hội (Liên kết với các bên liên quan);

+ Kết hợp việc học tập trong quá trình làm việc và học tập tại trường: Mục tiêu của giáo dục và đào tạo nghề của Đức là tạo ra các kỹ năng làm việc toàn diện - khả năng làm việc tự chủ. Sự kết hợp giữa học tập trong hoàn cảnh công việc thực tế và học tập tại trường là cách tốt nhất để phát triển năng lực chuyên môn, phương pháp luận và xã hội cần thiết để đạt được điều này;

+ Có được sự thống nhất giữa các tiêu chuẩn nghề quốc gia: Ở Đức tiêu chuẩn nghề nghiệp liên công ty và tiêu chuẩn sát hạch thống nhất đảm bảo chất lượng bằng cấp. Các bằng cấp và chứng chỉ đào tạo có thể so sánh được tạo cơ sở cho khả năng tuyển dụng, khả năng di chuyển và sự chấp nhận của xã hội và thúc đẩy học tập suốt đời;

+ Chuyên môn của đội ngũ giảng viên tại trường dạy nghề và của các giảng viên có trình độ, được chứng nhận tại công ty đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo kép: Tại Đức tất các các cán bộ giáo dục và đào tạo nghề đều được đào tạo về năng lực sư phạm và kỹ năng nghề, có kiến ​​thức lý thuyết và thực tiễn toàn diện cũng như có khả năng truyền đạt kiến ​​thức. Từ đó, mỗi giảng viên, giáo viên có thể cung cấp một cái nhìn sâu sắc về thế giới thực của nghề nghiệp và công việc và để họ được đào tạo nâng cao về một cơ sở liên tục;

+ Xây dựng được hệ thống cơ sở dữ liệu kết nối giữa thị trường lao động và giáo dục nghề nghiệp, là cơ sở cho hoạt động giáo dục nghề nghiệp thích ứng liên tục với sự phát triển của khoa học, kỹ thuật, kinh tế xã hội.

**III. Kinh nghiệm của Australia**

Australia là có nền kinh tế thị trường thịnh vượng, phát triển theo mô hình kinh tế phương tây. Cải cách ở Australia thường được coi là chìa khóa thành công và tiếp tục đưa đất nước phát triển về kinh tế. Australia có nền giáo dục rất phát triển, và được cho là một trong những nơi tuyệt vời để sống (Australia được xếp hạng thứ tư trong Liên Hiệp Quốc năm 2008 về phát triển con người và đứng thứ sáu trong *The Economist* về chỉ số chất lượng của đời sống trên toàn thế giới năm 2005).

***Đặc điểm về hệ thống giáo dục và giáo dục nghề nghiệp của Australia***

Australia chia thành 6 bang và 2 vùng lãnh thổ. Hệ thống giáo dục phân biệt 3 bậc học: Giáo dục phổ thông; Giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học.

+ Giáo dục phổ thông do Chính phủ từng bang quản lý. Tuy nhiên, các kỳ nhập học chính tại nước này đều giống nhau. Giáo dục bắt buộc đối với trẻ em trong độ tuổi từ 6 đến 16 (lớp 1 - lớp 10) và kéo dài trong 13 năm. Bậc tiểu học bắt đầu từ lớp một và kết thúc ở lớp 6 hoặc lớp 7, tùy theo từng bang. Bậc trung học bắt đầu từ năm lớp 7 (hoặc lớp 8) đến lớp 12. Trong đó, hai năm lớp 11 và lớp 12 được coi là quan trọng để lấy điểm nhập học các chương trình đại học, cao đẳng hướng nghiệp hoặc dạy nghề. Có hai lựa chọn dành cho học sinh sau khi tốt nghiệp lớp 12 là học tiếp chương trình cao đẳng, đại học hoặc tham gia chương trình đào tạo nghề và hướng nghiệp.

+ Giáo dục đại học thuộc các trường đại học, học viện… quản lý và có tính tự chủ, gồm: Cử nhân, thạc sĩ và tiến sĩ.

+ Giáo dục nghề nghiệp: giáo dục nghề nghiệp thống nhất thành hệ thống quốc gia, thống nhất về tiêu chuẩn đào tạo, bằng cấp nhưng quản lý các cơ sở GDNN là do các Bang. Chương trình GDNN tại Australia phải được kiểm định, trong khi giáo dục đại học có tính tự chủ và không phải kiểm định.

GDNN của Australia nhấn mạnh đến 4 thành tố: kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng làm việc sau khi tốt nghiệp (employability). Bên cạnh đó GDNN Australia còn nhấn mạnh đến khía cạnh tạo năng lực cho người học và sự thành thạo này phải được đánh giá bằng nhiều biện pháp linh hoạt. Giáo dục nghề nghiệp của Australia luôn có sự liên kết giữa 3 nhà: Nhà trường – Doanh nghiệp – Nhà nước.

Lĩnh vực GDNN của Australia được tổ chức trong sự hợp tác chặt chẽ giữa chính quyền các cấp, các cơ sở đào tạo GDNN và các cơ quan đại diện của ngành kinh tế. Bộ Giáo dục và Đào tạo Chính phủ Australia (cơ quan quốc gia), Chính quyền bang và vùng lãnh thổ chịu trách nhiệm xây dựng các chính sách GDNN.

Ở cấp quốc gia, hệ thống GDNN của Australia do một hội đồng gồm các bộ trưởng chính quyền bang và vùng lãnh thổ Australia phụ trách về công nghiệp và kỹ năng điều hành. Khu vực sản xuất tư nhân cũng có vai trò dẫn đầu trong hệ thống GDNN để đảm bảo lĩnh vực này thúc đẩy cải thiện năng suất và khả năng cạnh tranh trên toàn nền kinh tế. Cuối cùng, Hội đồng Chính phủ Australia (COAG) và Hội đồng Kỹ năng ngành (AISC) đảm nhiệm vai trò lãnh đạo và định hướng cho lĩnh vực này. AISC tư vấn để đảm bảo đào tạo trong từng ngành đáp ứng nhu cầu của các nhà tuyển dụng ngành đó. Ngoài ra, một số Tổ chức Kỹ năng Dịch vụ mới (SSO) đã được thành lập với sự hỗ trợ của Ủy ban tham chiếu ngành nghề (IRCs) để giám sát việc phát triển Gói đào tạo theo ngành kinh tế.

GDNN Australia đào tạo từ Certificate I đến Advanced Diploma. Đảm nhận đào tạo và cấp các bằng cấp về GDNN là các học viện TAFE (Training and Further Education), hiện ở Australia có khoảng hơn 70 học viện TAFE do nhà nước quản lý, và hơn 600 các trường cao đẳng tư (private Colleges) là hệ thống đào tạo chủ lực về GDNN. Khung trình độ quốc gia của Australia AQF (Australian Qualifications Framework quy định tổng quát các yêu cầu kiến thức, kỹ năng của tất cả các loại bằng cấp của Australia, nhưng không quy định thời gian để hoàn tất một bằng, việc này do các cơ sở GDNN quyết định. Thực tế, thời gian đào tạo Diploma thường từ 2 đến 2,5 năm, Advanced Diploma thêm nửa năm. Cử nhân cần từ 3 – 5 năm, cử nhân kinh tế - xã hội thường là 3 năm, cử nhân Kỹ thuật thường là 4 năm.

Tất cả các cơ sở đào tạo GDNN phải được công nhận mới được giảng dạy. Cơ quan quản lý Chất lượng kỹ năng Australia (ASQA) chịu trách nhiệm đăng ký cho các hoạt động đào tạo với tư cách là nhà cung cấp GDNN (trừ Bang Victoria và Tây Australia có cơ quan quản lý nhà nước riêng: Cơ quan đăng ký tiêu chuẩn chuyên môn Victoria và Hội đồng Kiểm định đào tạo ở Tây Australia). Cơ quan Chất lượng kỹ năng Australia đẩy mạnh chất lượng đào tạo để sinh viên, người sử dụng lao động và các doanh nghiệp tin tưởng vào lĩnh vực đào tạo của Australia.

Để được đăng ký, cơ sở GDNN phải đáp ứng các yêu cầu sau:

- Tuân thủ các hợp phần của Khung Chất lượng giáo dục và đào tạo nghề (GDNN);

- Hợp tác với ASQA gồm tuân thủ các định hướng chung và phối hợp với hoạt động giám sát phù hợp;

- Nộp các khoản phí và lệ phí theo yêu cầu đăng ký;

- Các khóa học phải được đăng ký với Cơ quan đăng ký liên bang và các khóa học dành cho sinh viên nước ngoài (CRICOS) để cung cấp những khóa học đó cho sinh viên nước ngoài về thị thực du học.

Ngoài ra, còn có các yêu cầu bổ sung đối với các cơ sở đào tạo cung cấp các khóa học GDNN muốn yêu cầu cấp phép bổ sung và các cơ sở đào tạo phải được đăng ký ít nhất hai năm trước khi thực hành đào tạo chuyên môn hoặc bộ kỹ năng đánh giá.

Trường hợp điển hình Chiến lược đào tạo nghề của Úc, việc đầu tiên là xác định và phát biểu sứ mạng, tầm nhìn, đường lối tư tưởng và dùng chúng để đặt tên cho chiến lược sẽ hoạch định. Chiến lược giáo dục và đào tạo nghề Úc giai đoạn 1998 – 2003 (05 năm) mang tên “Cầu nối tới tương lai”, giai đoạn 2004 – 2010 (6 năm) có tên gọi “Hình thành tương lai của chúng ta”.

Sứ mệnh được xác định trong Chiến lược 1998-2003 là: bảo đảm những kỹ năng của lực lượng lao động Úc đủ để hỗ trợ công nghiệp và thương mại cạnh tranh quốc tế và cung cấp cho các cá nhân những cơ hội phát huy tối đa tiềm năng của họ. Cấu trúc chiến lược này gồm các phần:

1) Lời nói đầu

2) Giới thiệu: bối cảnh và xu thế

3) Tầm nhìn giáo dục và đào tạo nghề (VET)

4) Mục tiêu:

- Trang bị cho công dân Úc về thế giới việc làm;

- Tăng tính lưu động của thị trường lao động;

- Đạt được những thành tựu về công bằng trong VET;

- Tăng đầu tư cho đào tạo;

- Tối đa hóa giá trị sử dụng kinh phí cho VET công lập;

5) Cụ thể các mục tiêu: diễn giải, kết quả dự kiến

6) Đo lường, đánh giá sự thực hiện chiến lược

Chiến lược 2004 - 2010 kế thừa Chiến lược 1998 - 2003 với cấu trúc về cơ bản giống chiến lược trước đó, gồm:

1) Tầm nhìn

2) Mục đích và mục tiêu

3) Các chiến lược bộ phận để đạt tầm nhìn và mục tiêu: 12 chiến lược về dịch vụ, xây dựng và cải tiến.

4) Thực hiện

5) Đo lường, đánh giá sự thực hiện chiến lược

Song chiến lược này được xây dựng cho giai đoạn dài hơn (6 năm), diện rộng hơn (không chỉ áp dụng cho VET mà còn về việc làm, phát triển vùng miền, môi trường bền vững, đổi mới, các vấn đề xã hội khác. Một điểm đáng lưu ý của cả hai chiến lược trên đều xác định rõ nội dung giám sát đánh giá thực hiện chiến lược (trách nhiệm giải trình, công cụ đo lường tương ứng với mỗi mục tiêu và kết quả đầu ra, tiến trình thực hiện, …).

***Các chính sách phát triển GDNN của Australia trong những năm gần đây***

GDNN của Australia trong những năm gần đây có các chính sách thay đổi sau:

*- Tăng cường đầu tư về tài chính của chính quyền Bang cho giáo dục nghề nghiệp*. Với việc thực hiện Thỏa thuận đối tác quốc gia về cải cách kỹ năng, các khoản tài trợ từ chính quyền bang và liên bang đã tài trợ khoảng 75% tổng thu ngân sách cho hoạt động đào tạo được nhà nước trợ cấp. Khoảng 25% còn lại thu từ sinh viên và người sử dụng lao động trả phí toàn bộ tại một cơ sở đào tạo được nhà nước tài trợ, chẳng hạn như TAFE, các hoạt động quốc tế, xuất khẩu dịch vụ giáo dục ra nước ngoài và phí thu từ các dịch vụ khác, như dịch vụ tư vấn. Thỏa thuận này được lập ra và được thay thế bởi Quỹ trang bị kỹ năng Australia vào cuối năm 2017.

- *Tập trung đẩy mạnh sự tham gia của các doanh nghiệp vào lĩnh vực GDNN* với quan điểm đảm bảo Australia có lực lượng lao động có kỹ năng cần thiết phục vụ cho tăng trưởng kinh tế, tăng khả năng cạnh tranh, năng suất và mang lại cho các nhà sử dụng lao động sự tin tưởng vào đầu ra của đào tạo.

Cuối năm 2015, Ủy ban Kỹ năng và công nghiệp Australia (AISC) được thành lập gồm những người đứng đầu các doanh nghiệp lớn và các cơ quan chủ chốt của doanh nghiệp. Vai trò của ủy ban là tưs vấn cho chính phủ về các tiêu chuẩn chất lượng và đặt doanh nghiệp làm trung tâm của phát triển các sản phẩm đào tạo. Ngoài ra, các Ủy ban tham chiếu ngành (IRC) cũng được AISC chỉ định đại diện cho nhu cầu của các hoạt động doanh nghiệp cụ thể, trong khi đó tổ chức kỹ năng dịch vụ (SSO) được thành lập để hỗ trợ IRC.

Các chính sách cải cách trên, trong giai đoạn 2012 – 2017 nhằm hướng tới các mục tiêu: *Xây dựng một hệ thống GDNN minh bạch, công bằng, hiệu quả và phù hợp với tất cả các đối tượng* (người học, người sử dụng lao động, doanh nghiệp), cụ thể:

- Hệ thống GDNN công bằng, mang lại cơ hội tham gia vào hệ thống GDNN đối với tất cả người dân Australia trong độ tuổi lao động.

- Lĩnh vực GDNN minh bạch hơn, giúp hiểu rõ hơn về hoạt động GDNN đang diễn ra trong từng khu vực tài phán.

- GDNN cung cấp trình độ chuyên môn và kinh nghiệm học tập phù hợp với các cá nhân, người sử dụng lao động và doanh nghiệp.

- GDNN hiệu quả hơn, tương thích với các nhu cầu của sinh viên, người sử dụng lao động và ngành kinh tế.

Năm 2015, nắm bắt xu thế toàn cầu và định hướng tương lai, hiện nay, một số quốc gia trên thế giới đang thiếu hụt trầm trọng nguồn nhân lực lành nghề do sự phát triển và công nghiệp hoá toàn cầu, đặc biệt là khu vực Indo – Pacific. Đồng thời, mức tăng trưởng thu nhập trong khu vực sẽ kéo theo nhu cầu về một nền giáo dục tiên tiến, chất lượng cao của tầng lớp trung lưu mới trong xã hội. Như một sự đương nhiên, thuật ngữ “khả năng tìm việc” là chìa khoá cho việc lựa chọn ngành học, khoá học và trường học của sinh viên. Do đó, các tổ chức giáo dục không chỉ là nơi cung cấp các khóa học được đào tạo theo nhu cầu xã hội mà còn là nơi thiết kế các khóa học theo hình thức tích hợp giữa học tập và thực tập để tăng thêm cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp. Ở phạm vi vĩ mô, chính phủ Australia cũng xác định là cần phải nghiên cứu, dự báo chính xác nguồn cầu của thị trường lao động để cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng và kinh nghiệm trong tương lai. Bên cạnh đó Chính phủ Australia ban hành *Chiến lược Quốc gia* *về Giáo dục Quốc tế 2025*. Chiến lược đề ra kế hoạch 10 năm nhằm phát triển vai trò của Australia như một nhà lãnh đạo toàn cầu về giáo dục, đào tạo và nghiên cứu. Chiến lược và các mục tiêu và hành động của nó đã được phát triển dựa trên ba lăng kính: lợi ích và cơ hội cho người học, cho Australia và cho thế giới [1].

Như vậy, tại Châu Âu, Australia những nơi có nền kinh tế và giáo dục phát triển, các chính sách, chiến lược được xây dựng khá tốt và đã có tác dụng thúc đẩy việc phát triển bền vững cho các ngành, lĩnh vực của nền kinh tế. Các nước này đều xây dựng Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp trên cơ sở điều kiện bối cảnh kinh tế xã hội của đất nước. Chiến lược các nước có cấu trúc khác nhau, nhưng cơ bản đều xác định bối cảnh, tầm nhìn, sứ mệnh; thực trạng; mục tiêu phát triển; các giải pháp/ chương trình hành động, sáng kiến thực hiện và lộ trình thực hiện. Thích ứng với CMCN4.0, xu hướng toàn cầu hóa và sự già hóa dân số đang diễn ra mạnh mẽ tại các nước này, có thể thấy rõ chiến lược phát triển giáo dục, giáo dục nghề nghiệp của các nước phương tây xác định giáo dục, đào tạo và khoa học là chìa khóa thành công của mỗi cá nhân và của nền kinh tế. Mục tiêu chính của các nước là hướng đến nền giáo dục mở, đảm bảo sự học tập, đào tạo và bồi dưỡng suốt đời, đề cao quyền con người, đảm bảo công bằng và gắn kết xã hội. Đào tạo gắn với việc làm và chú trọng đến phát triển năng lực của người học, đề cao năng lực làm việc, khả năng thích ứng với chuyển đổi của khoa học công nghệ. Hệ thống quản trị có sự tham gia của các bên liên quan và các chính sách giáo dục, văn hóa và khoa học toàn cầu.

**III. BÀI HỌC KINH NGHIỆM**

1. ***Xu hướng phát triển giáo dục nghề nghiệp trên thế giới***

*- Xã hội tri thức phát triển đưa vai trò của giáo dục – đào tạo, khoa học – công nghệ lên tầm cao mới, trở thành lực lượng trực tiếp quyết định tương lai của đất nước.*

*- Giáo dục phát triển theo hướng mở, gắn liền với đời sống xã hội*

Trong xã hội trí thức, lí luận mang bản chất công nghệ, được hình thành từ công nghệ và trong sự phát triển của công nghệ, đan xen và cùng phát triển. Để phục vụ cho xu thế đó, giáo dục cũng phải phát triển theo hướng mở, phù hợp với xu thế phát triển của thị trường lao động, việc làm, và kinh tế xã hội, lấy những vấn đề trong cuộc sống làm bối cảnh dạy học để đào tạo những người có năng lực sử dụng được kiến thức, kĩ năng vào giải quyết thành công những vấn đề đang diễn ra trong cuộc sống thực.

*- Khoa học công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin làm thay đổi phương pháp dạy – học, đề cao phương pháp tự học.*

Ở xã hội tri thức công nghệ thông tin đang trở thành công cụ không thể thiếu trong lao động, là nguồn năng lượng vô tận cho tư duy, là kho tàng thông tin khổng lồ cho tìm tòi và sáng tạo. Giáo dục không còn là “sự truyền thụ kiến thức của thế hệ trước cho thế hệ sau”, người thầy lên lớp không phải để truyền thụ kiến thức, mà để chia sẻ thông tin, giúp người học xử lí thông tin, đồng hoá với các tri thức đã có để chiếm lĩnh những kiến thức mới. Người học sẽ trở thành đồng chủ thể trong quá trình chiếm lĩnh kiến thức mới, tự học, tự nghiên cứu và tự chịu trách nhiệm về kết quả học tập của bản thân.

*- Cách mạng công nghiệp 4.0 làm thay đổi nền sản xuất, đòi hỏi giáo dục và đào tạo cung cấp những người lao động biết đổi mới, sáng tạo.*

Cách mạng công nghiệp 4.0 làm xuất hiện các nhà máy thông minh. Trong các nhà máy thông minh này, các hệ thống vật lý không gian ảo sẽ giám sát các quá trình vật lý, tạo ra một bản sao ảo của thế giới vật lý. Với Internet của vạn vật, các hệ thống vật lý không gian ảo này tương tác với nhau và với con người theo thời gian thực, và thông qua Internet của các dịch vụ thì người dùng sẽ được tham gia vào chuỗi giá trị thông qua việc sử dụng các dịch vụ này.

*- Hội nhập quốc tế diễn ra mạnh mẽ, thế giới dần trở thành “thế giới phẳng”, hệ thống giáo dục được quốc tế hóa, người lao động trở thành những “công dân toàn cầu”*

Toàn cầu hoá là dòng chảy xuyên biên giới của thông tin, tri thức, ý tưởng, công nghệ, là sự luân chuyển tự do giữa các quốc gia về hàng hoá, dịch vụ, nguồn vốn, kể cả vốn con người. Dòng chảy đó dẫn đến các tiến trình hội nhập tất yếu về kinh tế, văn hoá, giáo dục… giữa các quốc gia, tạo ra một thế giới phẳng dần; trong đó các quốc gia, dân tộc xích lại gần nhau, hợp tác, cạnh tranh để cùng tồn tại và phát triển. Trong bối cảnh đó, các hệ thống giáo dục được quốc tế hoá, yếu tố địa giáo dục (giáo dục địa phương) bị thu hẹp; con người được học, được giáo dục không phải chỉ để biết, để làm mà còn để chung sống trong một mái nhà.

***2*. *Xu hướng chính sách chiến lược phát triển GDNN quốc gia***

Nhìn nhận được xu hướng thay đổi về giáo dục và đào tạo nói chung, giáo dục nghề nghiệp nói riêng khi cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và xu hướng toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ. Nhiều quốc gia trên thế giới đều đưa ra các chính sách phát triển GDNN bao gồm:

- Định hướng: tầm nhìn và mục tiêu tổng thể phát triển giáo dục nghề nghiệp phải xây dựng phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, phù hợp với xu hướng phát triển chung của thế giới.

- Tầm nhìn: Hướng tới việc xây dựng một hệ thống GDNN minh bạch, mở và linh hoạt, dễ tiếp cận để đảm bảo cho mọi người dân đều có thể tham gia học tập và học tập suốt đời nhằm nâng cao năng lực của bản thân và cải thiện điều kiện kinh tế.

- Mục tiêu thông qua một số chỉ tiêu chính: cải thiện tình trạng việc làm của người học sau tốt nghiệp; nâng tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động được đào tạo, công nhận và có văn bằng chứng chỉ; giảm tỷ lệ không việc làm, không tham gia giáo dục hoặc đào tạo trong nhóm tuổi từ 15-24; tối đa hóa hiệu quả sử dụng tài chính công cho GDNN.

***3. Quan điểm và các chính sách phát triển giáo dục nghề nghiệp***.

- Xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp, thúc đẩy sự tham gia của các doanh nghiệp vào hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

Xã hội hoá giáo dục, đa dạng hoá các loại hình giáo dục trong bối cảnh xã hội có nhu cầu ngày càng lớn đối với nguồn nhân lực đặt ra cho giáo dục một yêu cầu mang tính sống còn là chất lượng giáo dục. Đây là cơ sở để cung cấp nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng một cách bền vững.

- Ngân sách của chính phủ trong đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp với tư cách là một lợi ích công.

Mặc dù giáo dục được xã hội hoá và một bộ phận được thị trường hoá, chính phủ vẫn đóng vai trò là nhà cung cấp phần lớn ngân sách cho giáo dục, bảo đảm giáo dục về cơ bản vẫn là một lợi ích công. Ngay trong các nước phát triển, mặc dù chính phủ cổ vũ cho tự do thương mại hoá giáo dục thì ngân sách chi cho giáo dục vẫn tăng cả về số tuyệt đối cũng như tính theo đầu người học.

- Xác lập mô hình quản lí công mới, đổi mới cách quản lí nhà nước về giáo dục: Cùng với việc từ bỏ độc quyền trong cung ứng giáo dục, một mô hình quản lí nhà nước mới về giáo dục cũng đang hình thành. Đó là việc phân quyền mạnh hơn cho các cơ sở giáo dục, các tổ chức xã hội - nghề nghiệp, nhà nước tập trung vào quản lí vĩ mô như hoạch định phương hướng phát triển, đa dạng hoá các thành phần cung ứng giáo dục, tăng cường quản lí chất lượng giáo dục, minh bạch hoá các hoạt động giáo dục…

- Có sự đổi mới căn bản trong giáo dục nghề nghiệp: Cách mạng CNTT &TT đang có những tiến bộ nhảy vọt, tác động mạnh mẽ và sâu rộng vào tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội ở bất kì đâu, bất kì lúc nào. Giáo dục không nằm ngoài sự tác động này và cũng đang có những bước chuyển đầu tiên trong quá trình tin học hoá việc dạy, học và quản lí nhà trường. Cuộc cách mạng này đòi hỏi phải có những thay đổi căn bản trong giáo dục, từ việc thiết kế chương trình, tổ chức quá trình dạy học, vai trò của thầy, của trò… Những khái niệm liên quan đến cuộc cách mạng CNTT &TT như nhà trường điện tử, thư viện điện tử, E.learning v.v. đang dần chiếm lĩnh cuộc sống của giáo dục.

- Xây dựng xã hội học tập và học tập suốt đời là quan điểm chủ đạo trong phát triển giáo dục nghề nghiệp: Để có thể sống, làm việc trong kỉ nguyên thông tin, kinh tế trí thức, trong bối cảnh khoa học công nghệ có những bước tiến to lớn và nhanh chóng thì việc học tập suốt đời là nguyện vọng, nhu cầu của mọi người. Đáp ứng nhu cầu đó, Giáo dục nghề nghiệp phải tạo mọi điều kiện để bất kì ai, bất kì lúc nào cũng được và có thể học, không những để cập nhật kiến thức mà còn để đáp ứng với những thay đổi trong công việc hằng ngày. Vì vậy xây dựng một xã hội học tập, thay thế việc học một lần trong trường bằng việc học suốt đời ngoài trường, trong công việc và trong xã hội là một xu thế tất yếu.

Với sự phát triển nhanh và mạnh của internet làm tăng vọt khối lượng tri thức của nhân loại, giáo dục không thể thực hiện được chức năng truyền thống của nó là truyền đạt lại khối kiến thức khổng lồ ấy. Do vậy, giáo dục trong kỷ nguyên tới không phải là liệt kê hết những kiến thức cần truyền đạt, mà chỉ là những kiến thức cơ bản, nền tảng, chủ yếu rèn luyện cho người học về công nghệ thông tin, ngoại ngữ và các kỹ năng: kĩ năng tư duy, kĩ năng ngôn ngữ, kĩ năng biểu đạt, kĩ năng khai thác, xử lí thông tin và áp dụng, sử dụng có ích các thông tin đó và trên cơ sở đó, biến thông tin thành tri thức. Cùng với đó, các phương thức đào tạo phi truyền thống như đào tạo phi tập trung, đào tạo từ xa cần được quan tâm phát triển để thỏa mãn nhu cầu học tập thường xuyên, học tập suốt đời của người học.

***4. Các hình thức mới xuất hiện***

Hội nhập kinh tế quốc tế dẫn tới một xu thế mới trong giáo dục, có tên gọi Giáo dục xuyên biên giới. Đó là sự dịch chuyển xuyên biên giới của 4 nhân tố cơ bản của giáo dục: người học, nhà giáo, chương trình giáo dục và nhà cung ứng dịch vụ giáo dục... Song song với việc hợp tác về giáo dục phi thương mại, đã và đang hình thành sự dịch chuyển dịch vụ giáo dục theo cơ chế thương mại, việc đầu tư và phát triển được thực hiện theo cơ chế vì lợi nhuận. Hai bộ phận này tuy đối lập nhau, song bổ sung nhau và cùng tồn tại. Điển hình cho việc phát triển giáo dục theo cơ chế thương mại là *Chiến lược quốc gia về giáo dục quốc tế đến năm 2025* của Úc./.

1. Chỉ thị 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới. [↑](#footnote-ref-1)
2. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng [↑](#footnote-ref-2)
3. Thông báo số 130/TB-VPCP ngày 28 tháng 5 năm 2021 của Văn phòng Chính phủ thông báo Kết luận của Thủ tướng Chính phủ Phạm Minh Chính tại cuộc họp với Bộ LĐ-TB&XH về những vấn đề, nội dung cấp bách cần giải quyết và kiến nghị, đề xuất. [↑](#footnote-ref-3)
4. Năng suất lao động Việt nam vẫn thuộc nhóm thấp nhất của Châu Á. [↑](#footnote-ref-4)
5. Quyết định 630/QĐ-TTg ngày 22/5/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020. [↑](#footnote-ref-5)
6. Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam. [↑](#footnote-ref-6)
7. Để thực hiện Luật GDNN đã xây dựng và ban hành 104 văn bản, trong đó có 6 Nghị định. [↑](#footnote-ref-7)
8. Quyết định số 18/2017/QĐ-TTg ngày 31/05/2017 và Quyết định số 522/QĐ-TTg ngày 14/5/2018. [↑](#footnote-ref-8)
9. Thủ tướng Chính phủ cho phép 3 trường thực hiện thí điểm cơ chế tự chủ là Cao đẳng Kỹ nghệ 2 Thành phố Hồ Chí Minh, Cao đẳng Lilama 2 và Cao đẳng nghề Quy Nhơn. [↑](#footnote-ref-9)
10. Đến hết năm 2020, cả nước có 1.911 cơ sở GDNN (410 trường cao đẳng, 444 trường trung cấp và 1.057 trung tâm GDNN), trong đó có 688 cơ sở GDNN tư thục và có vốn đầu tư nước ngoài (chiếm 36%) [↑](#footnote-ref-10)
11. Quyết định số 761/QĐ-TTg ngày 23/5/2014, Quyết định số 1363/QĐ-TTg ngày 11/10/2019 . [↑](#footnote-ref-11)
12. Nguồn https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/tong-cuc-thong-ke-hop-bao-cong-bo-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2020/. [↑](#footnote-ref-12)
13. Hiện cả nước có khoảng 83.959 nhà giáo trong các cơ sở GDNN trong đó: 37.235 nhà giáo, giáo viên tại các trường cao đẳng, 13.295 nhà giáo tại các trường trung cấp và 23.086 nhà giáo tại các trung tâm GDNN và có gần 10.343 người dạy nghề thuộc các cơ sở khác có tham gia hoạt động GDNN. [↑](#footnote-ref-13)
14. Hình thành mạng lưới gồm 45 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm GDNN cho đội ngũ nhà giáo, bao gồm các trường đại học SPKT, viện nghiên cứu, các trường cao đẳng có khoa sư phạm GDNN. [↑](#footnote-ref-14)
15. Cả nước có 20.627 cán bộ quản lý GDNN (trong đó: 1.438 cán bộ quản lý nhà nước và 19.189 cán bộ quản lý cơ sở GDNN). [↑](#footnote-ref-15)
16. Đưa 45 Hiệu trưởng/Phó hiệu trưởng các trường cao đẳng CLC và 582 nhà giáo đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài để giảng dạy cho các nghề nhận chuyển giao từ nước ngoài (gồm: 318 nhà giáo đi đào tạo tại Úc và 264 nhà giáo đi đào tạo tại Đức). [↑](#footnote-ref-16)
17. Đến cuối năm 2020 đã xây dựng, thẩm định ban hành 600 quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp (chuẩn đầu ra) cho 300 ngành, nghề đào tạo ở trình độ trung cấp, cao đẳng; thí điểm xây dựng chuẩn đầu ra cho 17 nghề từ bậc 1-3. [↑](#footnote-ref-17)
18. Chuyển giao, hiệu chỉnh 07 tiêu chuẩn năng lực, chương trình, giáo trình theo tiêu chuẩn Pháp; chuyển giao tiêu chuẩn năng lực quốc gia và xây dựng chương trình, giáo trình cho 8 nghề theo tiêu chuẩn Hàn Quốc. [↑](#footnote-ref-18)
19. Đến nay, có 21 trường triển khai xây dựng Đề án triển khai chương trình chất lượng cao với 103 chương trình trình độ cao đẳng, trung cấp; có 07 trường CĐ được cấp giấy chứng nhận liên kết đào tạo với nước ngoài theo Nghị định số 15/2019/NĐ-CP ngày 1/2/2019 với 19 chương trình đào tạo (18 chương trình trình độ cao đẳng, 1 chương trình trình độ sơ cấp), 19/19 chương trình đều cấp bằng của nước ngoài. [↑](#footnote-ref-19)
20. Xây dựng Trung tâm tích hợp hệ thống dữ liệu, triển khai dịch vụ công trực tuyến cấp độ 3; triển khai hệ thống thu thập và quản lý dữ liệu về GDNN; thực hiện các App tuyển sinh trên điện thoại di động…. [↑](#footnote-ref-20)
21. Đến cuối năm 2020, đã tổ chức xây dựng, thẩm định để trình ban hành danh mục thiết bị đào tạo tối thiểu trình độ TC, CĐ cho 197 ngành, nghề. [↑](#footnote-ref-21)
22. Đến cuối năm 2020, đã tổ chức xây dựng, thẩm định để trình ban hành định mức KT-KT về đào tạo trình độ TC, CĐ cho 173 ngành, nghề. [↑](#footnote-ref-22)
23. Đào tạo thí điểm theo 34 bộ chương trình chuyển giao từ nước ngoài (12 nghề của Úc; 22 nghề của Đức); tuyển sinh được 1.781 sinh viên, trong đó 725 người đã tốt nghiệp. [↑](#footnote-ref-23)
24. WEF (2019), Chất lượng đào tạo nghề của Việt Nam đạt 44 điểm, xếp thứ 102/141 quốc gia. [↑](#footnote-ref-24)
25. Trong 02 Kỳ thi kỹ năng nghề thế giới gần nhất, Việt Nam đã có thí sinh đoạt Huy chương đồng (năm 2017) và Huy chương bạc (2019). [↑](#footnote-ref-25)
26. Theo báo cáo của Bộ Tài chính: Chi thường xuyên NSNN cho dạy nghề, GDNN giai đoạn 2012-2019 là 127,9 tỷ đồng. Thông qua các dự án vốn ODA do Bộ LĐTBXH trực tiếp quản lý, đã huy động vốn vay, viện trợ từ các nhà tài trợ song phương và đa phương là 186.155.870 USD. NSTW đầu tư thông qua các CTMTQG, CTMT giai đoạn 2011-2020 hơn 19.300 tỷ đồng. [↑](#footnote-ref-26)
27. Quyết định số 59/2010/QĐ-TTg ngày 30/9/2010 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành định mức phân bổ dự toán chi thường xuyên ngân sách nhà nước năm 2011 và Quyết định số 46/2016/QĐ-TTg ngày 19/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành định mức phân bổ dự toán chi thường xuyên ngân sách nhà nước năm 2017. [↑](#footnote-ref-27)
28. Đã tổ chức 239 lượt kiểm định đối với 204 trường cao đẳng, trung cấp, trung tâm, [↑](#footnote-ref-28)
29. Kiểm định theo tiêu chuẩn của Anh, Đức ở 09 trường cao đẳng. [↑](#footnote-ref-29)
30. Cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện hoạt động kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp cho 04 tổ chức. [↑](#footnote-ref-30)
31. Đã xây dựng và ban hành 193 bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, 96 ngân hàng câu hỏi lý thuyết và bài thi thực hành. Hình thành 49 tổ chức đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động gắn với đầu tư xây dựng các nghề trọng điểm ở các cơ sở GDNN và một số doanh nghiệp, đủ điều kiện đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho 57 nghề. [↑](#footnote-ref-31)
32. Đã hình thành mạng lưới truyền thông, thường xuyên hợp tác với hơn 40 cơ quan báo chí như VTV, VOV… và các báo lớn của các cơ quan trung ương như Báo Nhân dân, báo Đại biểu nhân dân…. [↑](#footnote-ref-32)
33. Báo cáo “Đánh giá tình hình tuyển sinh, tổ chức đào tạo cho học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở vào học giáo dục nghề nghiệp” ngày 30/11/2020 của Tổng cục GDNN. [↑](#footnote-ref-33)
34. Chỉ thị 10-CT/TW ngày 05 tháng 12 năm 2011 [↑](#footnote-ref-34)
35. Nghị quyết 522/QĐ-TTg ngày 14/5/2018 phê duyệt Đề án giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông giai đoạn 2018-2025 [↑](#footnote-ref-35)
36. Số liệu của Tổng cục thống kê, 2020. [↑](#footnote-ref-36)
37. Báo cáo GDNN Việt Nam - Năm 2019. [↑](#footnote-ref-37)
38. Các cơ sở GDNN tập trung nhiều nhất ở Vùng Đồng bằng Sông Hồng, vùng Bắc Trung bộ và Duyên hải Miền Trung và Vùng Đông Nam Bộ [↑](#footnote-ref-38)
39. Báo cáo chính trị tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII [↑](#footnote-ref-39)
40. Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII [↑](#footnote-ref-40)
41. Theo Quỹ dân số Liên hợp quốc, quốc gia có tỷ lệ người cao tuổi chiếm từ 20%-30% gọi là quốc gia “dân số già” và Việt Nam trong khoảng từ 2021-2037 là giai đoạn chuyển tiếp từ quốc gia “già hóa dân số” sang “dân số già”. [↑](#footnote-ref-41)
42. Đại hội quốc tế lần thứ hai về TVET (Seoul, 1999) của UNESCO [↑](#footnote-ref-42)
43. Nghiên cứu của Cisco và Optus/Alphawest, Nguồn <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A56536> [↑](#footnote-ref-43)
44. Nguồn: Nghị quyểt Đại hội Đảng XIII [↑](#footnote-ref-44)
45. Nguồn: Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2021-2030 [↑](#footnote-ref-45)
46. Năm 2015 dân số thành thị là 31,45 triệu người, chiếm 34,30%; dân số nông thôn 60,25 triệu người, chiếm 65,70%; dân số nam 45,25 triệu người, chiếm 49,35%; dân số nữ 46,45 triệu người chiếm 50,65%. [↑](#footnote-ref-46)
47. Asean Framework Agreement on mutual recognition arrangements, <http://www.asean.org/communities/asean-economic-community/> [↑](#footnote-ref-47)
48. Chương trình hành động thực hiện Chiến lược Phát triển dạy nghề (Ban hành kèm theo Quyết định 630/QĐ – TTg ngày 29 tháng 05 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ) [↑](#footnote-ref-48)
49. Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ X với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2006 - 2010 là “...bảo đảm công bằng về cơ hội học tập cho mọi người, tạo điều kiện để toàn xã hội học tập và học tập suốt đời...; chú trọng phân luồng đào tạo sau THCS; bảo đảm liên thông giữa các cấp đào tạo...; Mở rộng quy mô dạy nghề và trung học chuyên nghiệp, bảo đảm tốc độ tăng nhanh hơn đào tạo đại học, cao đẳng”. [↑](#footnote-ref-49)
50. Hội nghị TW 6 (khóa XI) Ban Chấp hành Trung ương đã kết luận tiếp tục thực hiện “Hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân thành hệ thống giáo dục mở và xây dựng xã hội học tập”. [↑](#footnote-ref-50)
51. Chỉ thị số 10-CT/TW của Bộ Chính trị nhấn mạnh “củng cố kết quả phổ cập giáo dục tiểu học và THCS, tăng cường phân luồng học sinh sau THCS”. [↑](#footnote-ref-51)
52. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. [↑](#footnote-ref-52)
53. Công văn số 1841/LĐTBXH-TCGDNN ngày 14/5/2018 gửi các trường trung cấp, trường cao đẳng về tăng cường tuyển sinh và nâng cao chất lượng đào tạo trình độ trung cấp với học sinh tốt nghiệp THCS. [↑](#footnote-ref-53)
54. Thực hiện thông qua Dự án Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp thuộc Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp – Việc làm và An toàn lao động, giai đoạn 2016 – 2018. [↑](#footnote-ref-54)
55. Công văn số 205/LĐTBXH-TCDN ngày 18/01/2017 của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp về việc Hướng dẫn thực hiện một số nội dung về Giáo dục nghề nghiệp [↑](#footnote-ref-55)
56. TT: trường tư thục; CL: trường công lập; ĐTNN: Trường có vốn đầu tư nước ngoài. [↑](#footnote-ref-56)
57. Quyết định số 761/QĐ-TTg, ngày 23/5/2014 của Thủ tướng chính phủ phê duyệt Đề án phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2020. [↑](#footnote-ref-57)
58. Quy định tại Quyết định số 826/QĐ-LĐTBXH ngày 07/7/2011 của Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội phê duyệt nghề trọng điểm và trường được lựa chọn nghề trọng điểm để hỗ trợ tư từ CTMTQG giai đoạn 2011 – 2015; Quyết định số 784/QĐ-BLĐTBXH ngày 21/5/2013 về Phê duyệt danh sách 40 trường công lập để tạp trung đầu tư thành trường nghề chất lượng cao đến năm 2020; Quyết định số 854/QĐ-LĐTBXH ngày 6/6/2013 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH phê duyệt nghề trọng điểm và trường được lựa chọn nghề trọng điểm giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020; Quyết đinh số 1477/QĐ-LĐTBXH, ngày 22/10/2012 và quyết định 960/QĐ-LĐTBXH ngày 26/06/2013 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc phê duyệt nghề trọng điểm và trường ngoài công lập, trường thuộc doanh nghiệp nhà nước được lựa chọn nghề trọng điểm giai đoạn 2012-2015, định hướng đến năm 2020. [↑](#footnote-ref-58)
59. Gồm 03 trường TCN với nhiệm vụ chủ yếu là DN cho người khuyết tật tại Thái Bình, Thanh Hóa; 01 trường CĐN thanh niên dân tộc Tây Nguyên; 12 trường TCN với nhiệm vụ chủ yếu là DN cho người dân tộc thiểu số tại 12 tỉnh, 03 trường CĐN có khoa DN cho người dân tộc thiểu số. [↑](#footnote-ref-59)
60. Trường văn hóa nghệ thuật gồm 12 trường CĐ, 27 trường trung cấp, trường đào tạo thể thao gồm 1 trường CĐ, 3 trường TC. [↑](#footnote-ref-60)
61. Nguồn https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/tong-cuc-thong-ke-hop-bao-cong-bo-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2020/. [↑](#footnote-ref-61)
62. Thông tư 40/2015/ TT – LĐTBXH ngày 20/10/2015; Thông tư 41/TT – LĐTBXH ngày 20/10/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Thông tư 08/2017/TT - LĐTBXH [↑](#footnote-ref-62)
63. Dự án “Đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN” thuộc CTMT GDNN - Việc làm và An toàn lao động giai đoạn 2016-2020 đã bố trí trên 6.700 tỷ đồng, đạt 80% so với kế hoạch (8.300 tỷ) giai đoạn 2016-2020. [↑](#footnote-ref-63)
64. Nội dung “Nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT” thuộc CTMTQG xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020 khoảng 2.000 tỷ đồng, đạt 48% so với kế hoạch (4.200 tỷ) giai đoạn 2016-2020. [↑](#footnote-ref-64)
65. CTMTQG Việc làm và Dạy nghề giai đoạn 2011-2015 hỗ trợ trên 10.600 tỷ đồng (Dự án Đổi mới PTDN là 6.568 tỷ đồng và Dự án ĐTN cho LĐNT là 4.046 tỷ đồng). [↑](#footnote-ref-65)
66. Tại Quyết định số Quyết định số 761/QĐ-TTg ngày 23/5/2014 của Thủ tướng Chính phủ đã lựa chọn 45 trường có năng lực đào tạo nghề tốt và có phương án, lộ trình hỗ trợ đầu tư tập trung, đồng bộ theo quy định để đạt tiêu chí của trường nghề chất lượng cao vào năm 2020. Tuy nhiên, hiện nay để triển khai QĐ số 1363/QĐ-TTg ngày 11/10/2019 sửa đổi, bổ sung QĐ 761/QĐ-TTg thì Tổng cục GDNN đã rà soát, đánh giá danh sách các trường có năng lực đào tạo tốt theo đó dự kiến loại bỏ 07 trường (06 trường thuộc BQP và 01 trường TCN) đã lựa chọn tại QĐ 761/QĐ-TTg và bổ sung 50 trường khác. [↑](#footnote-ref-66)
67. Mục 2, điều 34, Luật Giáo dục nghề nghiệp. [↑](#footnote-ref-67)
68. Thông tư số 03/2017/TT – BLĐTBXH ngày 01/03/2017 quy định về quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình [↑](#footnote-ref-68)
69. Thông tư số 12/2017/TT-BLĐTBXH ngày 20/4/2017 quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng . [↑](#footnote-ref-69)
70. Cùng với bộ chương trình chuyển giao còn có các văn bản xác nhận đạt chất lượng kiểm định theo tiêu chuẩn của quốc gia chuyển giao. [↑](#footnote-ref-70)
71. Theo Báo cáo của Cục Việc làm - Bộ LĐTBXH [↑](#footnote-ref-71)
72. Dự án Đổi mới phát triển dạy nghề 2010 – 2015 kinh phí địa phương là 11,6%; Dự án đổi mới nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp 2016 – 2018 kinh phí địa phương là 3%) [↑](#footnote-ref-72)
73. Quy trình tự kiểm định chất lượng dạy nghề chi tiết tại Thông tư số 42/2011/TT - BLĐTBXH [↑](#footnote-ref-73)
74. Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTBXH, ngày 8/6/2017 quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp và chương trình giáo dục nghề nghiệp các cấp trình độ; Thông tư số 28/2017/TT-BLĐTBXH, ngày 15/12/2017 quy định hệ thống đảm bảo chất lượng của cơ sở giáo dục nghề nghiệp; Thông tư số 27/2018/TT-BLĐTBXH, ngày 25/12/2018 quy định quy chế đánh giá cấp thẻ kiểm định viên và chu kỳ, quy trình kiểm định chất lượng GDNN. [↑](#footnote-ref-74)
75. Công văn số 5366/LĐTBXH - TCGDNN  ngày 19/12/2017, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội gửi Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đề nghị chỉ đạo đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền về giáo dục nghề nghiệp; Công văn số 2879/LĐTBXH – TCGDNN Ngày 18/07/2018, Bộ lao động – Thương binh và Xã hội gửi Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương về việc đổi mới và tăng cường công tác truyền thông về Giáo dục nghề nghiệp. [↑](#footnote-ref-75)
76. Trích Công văn số 5366/LĐTBXH – TCGDNN ngày 19/12/2017 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội [↑](#footnote-ref-76)
77. Nghị định số 73/2012/NĐ – CP của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 26/09/2012 quy định về việc hợp tác, đầu tư của nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp. [↑](#footnote-ref-77)
78. Nhằm thay đổi tư duy và thái độ của xã hội đối với học nghề như là sự lựa chọn cuối cùng, quyết định có chủ ý của Singapore là loại bỏ thuật ngữ “nghề” khỏi tên của cơ sở đào tạo và thay thế nó bằng “kỹ thuật”. [↑](#footnote-ref-78)