

HUY ĐỘNG ĐÓNG GÓP CỦA DOANH NGHIỆP - GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG NGUỒN TÀI CHÍNH CHO ĐÀO TẠO NGHỀ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

● PGS.TS. NGUYỄN TIẾN DAT

Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục

● THS. PHẠM KHẮC HOÀN

Trường Cao đẳng Sư phạm kĩ thuật Vinh

Tài chính là nguồn lực quan trọng trong việc phát triển đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng đang ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trên thực tế, "ngân sách nhà nước chỉ mới đáp ứng khoảng 70% nhu cầu tối thiểu". "Ngân sách nhà nước cho dạy nghề đến năm 2000 mới đạt 4,7% ngân sách giáo dục, chưa đáp ứng yêu cầu." (Báo cáo của Bộ Chính trị tại Hội nghị lần sáu BCH TƯ khoá IX, trang 36). Các cơ sở đào tạo nghề cố gắng tạo thêm các nguồn thu ngoài ngân sách Nhà nước cấp để tự trang trải một phần thông qua đào tạo, sản xuất, dịch vụ, nhưng nguồn thu này rất hạn hẹp. Cần có các giải pháp đủ hiệu lực để cung cấp đủ tài chính cho đào tạo nghề. Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi đề cập tới kinh nghiệm thực tiễn ở một số nước điển hình trên thế giới về việc huy động nguồn tài chính từ doanh nghiệp. Đây là một trong những giải pháp hợp lí hiệu quả mang tính xu thế.

1. Thực tiễn đóng góp tài chính cho đào tạo nghề ở một số nước tiêu biểu trên thế giới

- Tại nước Cộng hoà Pháp: Tài chính cho đào tạo nghề chủ yếu do Nhà nước cung cấp, nhưng doanh nghiệp sản xuất cũng đóng góp một phần đáng kể. Tất cả các doanh nghiệp sản xuất đóng góp tài chính cho đào tạo nghề dưới dạng "thuế dạy nghề" (apprentice tax). Cơ chế đóng góp như sau: Tất cả các công ty, xí nghiệp và cá nhân có đăng kí hoạt động kinh doanh sản xuất trong lĩnh vực thương mại, công nghiệp, cơ khí, hoặc các hoạt động tương tự phải đóng góp khoản thuế dạy nghề bằng 0,5% quỹ lương. Ngoài ra, nếu doanh nghiệp sản xuất nào tham gia tiến hành đào tạo nghề theo hệ thống kết hợp đào tạo tại cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp sản xuất (Alternance Training System) thì phải trả thêm ngoài khoản thuế nói trên. Theo tác giả Valerie Michel, đại diện Trung tâm Phát triển Đào tạo Nghề Châu Âu (European Center for Development of Vocational Training) đã viết: "Khoản kinh phí đóng góp bắt buộc đối với các nhà sử dụng lao động đối với đào tạo nghề trung bình là 3,26% quỹ lương" (The financing of vocational education and training in France, 1999).

- Tại các nước Mĩ La-tinh: Tài chính cho hệ thống đào tạo nghề cũng được cung cấp bởi thuế từ quỹ lương (payroll tax). Điển hình là các nước sau: Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominican Republic, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama, Paraguay, Peru, Venezuela. Ở các nước này, các doanh nghiệp sản xuất phải đóng góp cho đào tạo nghề khoản tiền bằng 1% quỹ lương. Nếu doanh nghiệp sản xuất có trên 500 công nhân thì phải đóng 1,2% quỹ lương.

- Singapore: Doanh nghiệp sản xuất phải đóng góp khoản tiền gọi là Quỹ Phát triển Kỹ năng (Skills Development Fund) thành lập năm 1979, khoản tiền đó bằng 1% quỹ lương.

- Thái Lan: Từ năm 2003, theo Luật Phát triển kĩ năng (Skill Development Act), doanh nghiệp sản xuất phải đóng góp cho đào tạo nghề một khoản bằng 1% quỹ lương.

- Tại Bun-ga-ri: Theo báo cáo về vai trò của doanh nghiệp sản xuất trong việc phát triển đào tạo nghề, doanh nghiệp sản xuất phải đóng góp vào Quỹ đào tạo nghề và thất nghiệp bằng 5% quỹ lương.

- Đức: Tác giả chưa cập nhật được các văn bản qui định mức đóng góp cho đào tạo nghề, nhưng các doanh nghiệp sản xuất đóng góp một khoản tài chính rất lớn để phát triển đào tạo nghề. Cụ thể: Năm 2001 riêng ngành công nghiệp Đức đã chi hơn 40 tỉ euro cho việc đào tạo nghề (chỉ đào tạo tiếp nâng cao, không tính đào tạo ban đầu). Số lượng tiền này tương đương ngân sách nhà nước cấp cho tất cả các trường đại học ở Đức. (Hermann Horst kottle, 2001 - The changing face of Germany vocational training - Goethe Institut)

2. Thực trạng các doanh nghiệp đóng góp cho đào tạo nghề tại Việt Nam

Trong những năm qua các doanh nghiệp đã có đầu tư tài chính cho đào tạo nghề (nguồn lao động họ sử dụng qua đào tạo nghề). Song, chủ yếu là đầu tư cho các cơ sở đào tạo của doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp hợp đồng với các cơ sở để đào tạo nghề.

Chưa có luật nào quy định bắt buộc doanh nghiệp phải đóng khoản thuế cho đào tạo nghề (như ở các nước nói trên).



Số lượng tài chính đóng góp của doanh nghiệp trong những năm qua là quá ít so với tổng kinh phí đầu tư cho đào tạo nghề vốn rất hạn hẹp (xem bảng dưới đây).

Năm	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Kinh phí đầu tư cho dạy nghề (Tỷ đồng)	946	1.102	1.398	1.812	2.352	2.814	3.357
Doanh nghiệp đóng góp (Tỷ đồng)	48	50	61	66	89	94	95

(Nguồn: Tổng cục Dạy nghề, 2005)

3. Đề xuất.

- Về phía Nhà nước: Cần quy định các doanh nghiệp bắt buộc phải đóng khoản "thuế sử dụng lao động" và đầu tư cho đào tạo nghề. Mức đóng góp tùy theo qui mô doanh nghiệp và phí đào tạo của từng ngành nghề, thấp nhất là 1% quỹ lương. Có thể đưa ra công thức quy định đóng góp sau:

+ Công thức tính mức đóng góp của doanh nghiệp sử dụng lao động qua đào tạo nghề:

$$F = 1\% Q_c \times k_q \times k_n \times k_v$$

Trong đó:

- Q_c : quỹ lương cơ bản
- k_q : hệ số quy mô doanh nghiệp
- k_n : hệ số ngành
- k_v : hệ số vùng.

+ Hình thức đóng góp: Bằng tiền mặt, khấu hao trang thiết bị phục vụ đào tạo nghề, tiền công của cán bộ xí nghiệp tham gia đào tạo nghề.

- Về phía doanh nghiệp: Cần coi đào tạo nâng cao trình độ nguồn lao động kỹ thuật là yếu tố then chốt để phát triển bền vững và nâng cao cạnh tranh trên thị trường và phải thực hiện nghĩa vụ với đào tạo nghề.

- Về phía cơ sở đào tạo nghề: Cần nâng

động, chủ động hợp tác với các doanh nghiệp để kết hợp đào tạo, vận dụng nguồn tài chính, trang thiết bị của doanh nghiệp để đào tạo thực hành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ann Dykman, David R. Mandel: *Building a new model educating career and technical education teachers*, U.S

Department of Education, Office of Vocational Adult Education, Symposium Proceeding, USA, 2000.

2. Ingo Meyer: *Effective Management of Training Institutions, International Seminar on Effective Management of Training Institutions*, Thailand, 2004.

3. International Project on Technical and Vocational Education – UNEVOC: *Vocational education and training in Europe on the threshold of the 21 first century*, The 2nd International Congress on Technical and Vocational Education, Greece, 1998.

4. International Symposium, UNESCO: *Innovative methods of technical & vocational education*, Hamburg, 1989.

5. Japan Ministry of Labour: *Seminar on training management in vocational training institutions*, Tokyo, 1999.

6. Monica Recdecker: *Financing of vocational training, International Seminar on Effective Management of Training Institutions*, Thailand, 2004.

SUMMARY

The article introduces practices of finance contribution for vocational training in some countries in the world, and that in Vietnam, hence proposing solutions for mobilizing resources from businesses for vocational training.

ĐIỀU KHIỂN SINH VIÊN...

(Tiếp theo trang 42)

Bước 4: Kết luận: khắc sâu và mở rộng kiến thức.

Kết luận

Ngay từ khi còn rất nhỏ, trẻ em đã được rèn tính tự lực để học hỏi. Ở đại học, cao đẳng nhiệm vụ dạy cho người học biết tự lực học tập lại càng quan trọng vì trong thời đại thông tin khoa học thường xuyên đổi mới thì việc cập nhật các thông tin, đổi mới kiến thức để có thể thích ứng là điều kiện tiên quyết cho mọi hoạt động của con người. Cách "điều khiển sinh viên tự chiếm lĩnh tri thức" mà chúng tôi nghiên cứu và trình bày ở trên là một biện pháp tích cực hóa hoạt động học tập của SV để nâng cao hiệu quả học tập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1.GS. Vũ Văn Tào, *Đổi mới PPDH trong các trường đại học, cao đẳng đào tạo giáo viên THCS*, Bộ GD-ĐT, Hà Nội 8/2003;
 2.GS. Trần Bá Hoàn, *Đổi mới PPDH trong các trường đại học, cao đẳng đào tạo giáo viên THCS*, Bộ GD-ĐT, Hà Nội 8/2003;
 3.RICHARD FULLER, *Dạy cách học ở đại học*, do Lê Khánh Bằng dịch năm 2001;
 4.Nguyễn Thị Dung, *Nâng cao chất lượng dạy học GPSLVSN lớp 9 bằng dạy học giải quyết vấn đề*, Luận án tiến sĩ, 1996.

SUMMARY

Initial results of study on helping students acquire knowledge by themselves in the step of forming new knowledge, in which procedures, comments giving, conditions and process are presented.

TIẾP CẬN KỸ THUẬT DACUM TRONG XÂY DỰNG MÔ HÌNH HOẠT ĐỘNG CỦA GIÁO VIÊN TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP VÀ DẠY NGHỀ

• **ThS. NGUYỄN ĐĂNG TRỤ**

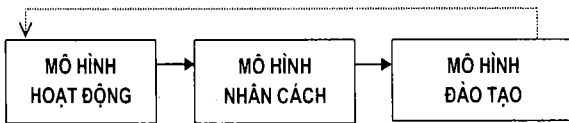
Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục

1. Khái quát về phương pháp mô hình

Mô hình được hiểu là bức tranh khái quát về một sự vật, hiện tượng hay quá trình nào đó theo những dấu hiệu hoặc tiêu chí tùy chọn phù hợp để phục vụ cho mục đích của vấn đề nghiên cứu. Phương pháp mô hình được sử dụng khá phổ biến trong nghiên cứu khoa học, nhất là những khoa học trừu tượng như khoa học xã hội, khoa học giáo dục...

Trong nghiên cứu về giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là khi nghiên cứu về nội dung đào tạo chúng ta thường thấy việc sử dụng các mô hình theo sơ đồ hình 1.

Hình 1: Các mô hình sử dụng trong nghiên cứu giáo dục nghề nghiệp



“Mô hình hoạt động” là bức tranh khái quát chân thực về hoạt động nghề nghiệp của một đối tượng nghiên cứu, ở đây là người giáo viên trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) và dạy nghề (DN).

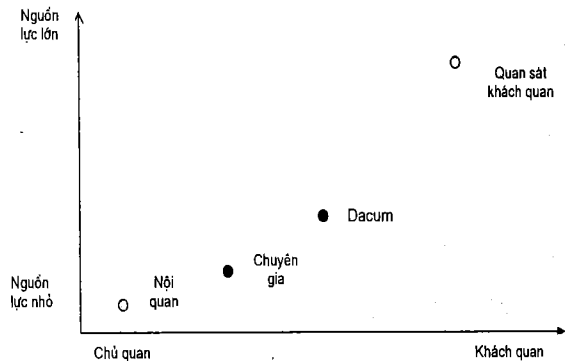
“Mô hình nhân cách” là bức tranh khái quát lí tưởng về đối tượng nghiên cứu. Như vậy mô hình nhân cách sẽ bao trùm mô hình hoạt động, và thêm vào đó những dấu hiệu và tiêu chí khác nữa theo yêu cầu phát triển con người mới xã hội chủ nghĩa.

“Mô hình đào tạo” là bức tranh khái quát khả thi về các nhóm nội dung đào tạo chính phù hợp với nguồn lực và điều kiện của hệ thống giáo dục nghề nghiệp trong thực tiễn. Bức tranh này cho phép lược bớt những dấu hiệu và tiêu chí quá xa vời của mô hình nhân cách, nhưng nhất thiết phải bao trùm được mô hình hoạt động.

Giá trị của các mô hình là ở việc xác định đúng các tiêu chí và dấu hiệu phù hợp với mục tiêu nghiên cứu và có được phương pháp tiến hành khách quan, chính xác. Một mô hình quá khái quát, nhìn đẹp mắt, nhưng giá trị sử dụng sẽ thấp. Một mô hình quá chi tiết sẽ làm lu mờ hoặc lẫn lộn giữa cái chính với cái phụ, giữa cái bản chất với cái không bản chất của đối tượng nghiên cứu.

Có nhiều phương pháp và kỹ thuật khác nhau để tiến hành xây dựng các mô hình trên. Người ta thường sử dụng tính khách quan và tính hiệu quả để xác định giá trị của các phương pháp xây dựng mô hình.

Một số phương pháp xây dựng mô hình hoạt động phổ biến được thể hiện trên sơ đồ hình 2 dưới đây.



Hình 2: Khái quát một số phương pháp xây dựng mô hình hoạt động

Phương pháp nội quan: Bằng kinh nghiệm và vốn tri thức của mình, cùng với việc nghiên cứu các tài liệu liên quan, một chuyên gia có thể tự đề ra một mô hình cho đối tượng nghiên cứu. Phương pháp này vừa mang tính chủ quan cao nhất, vừa ít chi phí nhất.

Phương pháp chuyên gia: Mô hình của đối tượng nghiên cứu do một nhóm chuyên gia phân tích và xây dựng nên (có nhiều cách thức làm việc giữa các chuyên gia; giai đoạn đầu của phương pháp chuyên gia thường bắt đầu bằng một mô hình được xây dựng theo phương pháp nội quan). Phương pháp này có tính khách quan cao hơn một chút và chi phí cũng cao hơn một chút. Nó rất hay được sử dụng không chỉ trong xây dựng mô hình mà còn trong hầu hết các nghiên cứu xã hội và giáo dục.

Phương pháp Dacum: Là sự phối hợp hoạt động của một nhóm các chuyên gia nội dung (là những người đang trực tiếp hoạt động một cách thành đạt trong lĩnh vực nghề nghiệp của mình)