

BÁO CÁO NGHIÊN CỨU



Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

HỆ THỐNG

GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP DO NGÀNH DẪN ĐẦU

& MÔ HÌNH HỘI ĐỒNG
KỸ NĂNG NGÀNH

CHƯƠNG TRÌNH ĐỔI MỚI ĐÀO TẠO NGHỀ VIỆT NAM

Nội dung hoạt động “Tư vấn chính sách và tư vấn hệ thống giáo dục nghề nghiệp”
(Mã số dự án: 17.2058.0-001.00)

Hoạt động nghiên cứu nhằm nâng cao năng lực
Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp trong thúc đẩy gắn kết doanh nghiệp
tham gia giáo dục nghề nghiệp

BÁO CÁO NGHIÊN CỨU

HỆ THỐNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP DO NGÀNH DẪN ĐẦU VÀ MÔ HÌNH HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH

Được phát hành theo thỏa thuận hợp tác
giữa Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (DVET) và Chương trình hợp tác Việt Đức
“Đổi mới đào tạo nghề tại Việt Nam” do Tổ chức Hợp tác Phát triển Đức (GIZ)
thay mặt Bộ Kinh tế và hợp tác phát triển Liên bang Đức (BMZ) thực hiện



Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



GIỚI THIỆU

Giao dục nghề nghiệp (GDNN) đóng vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực có kỹ năng của mỗi quốc gia. Để GDNN đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, Chính phủ nhiều quốc gia đã phát triển GDNN theo cách tiếp cận “ngành dẫn dắt” (industry - led approach) trong đó chú trọng vai trò của các tổ chức/hội đồng kỹ năng ngành (sector skills bodies/councils) (sau đây gọi chung hội đồng kỹ năng ngành (HĐKNN)). Nhiều quốc gia đã thành lập HĐKNN; các hội đồng này dù có tên gọi và khung pháp lý khác nhau theo từng nước nhưng điểm chung là đại diện cho tiếng nói của một ngành cụ thể và đóng vai trò cầu nối giữa doanh nghiệp, người sử dụng lao động, Chính phủ, cơ sở đào tạo và bên liên quan khác trong đào tạo và phát triển kỹ năng.

Tại Việt Nam, gắn kết doanh nghiệp được xác định là một trong các giải pháp trọng tâm trong phát triển GDNN. Từ năm 2016, mô hình HĐKNN đã được thí điểm thành lập trong một số dự án do Chính phủ CHLB Đức, Úc, Đan Mạch và Liên bang Nga tài trợ. Bộ Luật lao động năm 2019 quy định một chương riêng về phát triển GDNN và kỹ năng nghề, trong đó lần đầu tiên quy định nhà nước có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho chính người sử dụng lao động và cho xã hội thông qua “tham gia hội đồng kỹ năng nghề”. Đây cũng là lần đầu tiên quy định liên quan đến hội đồng kỹ năng nghề được đưa vào một văn bản quy phạm pháp luật.

Thời gian gần đây, vấn đề liên quan đến thành lập HĐKNN thu hút rất nhiều sự quan tâm của xã hội và được kỳ vọng như một giải pháp mang tính đột phá để nâng cao chất lượng GDNN trong giai đoạn tới. Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 mới được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt ngày 30 tháng 12 năm 2021 đã xác định giải pháp “Thí điểm thành lập một số hội đồng kỹ năng nghề/nhóm nghề trọng điểm trong giai đoạn 2021-2025, trên cơ sở đánh giá, tổng kết sẽ mở rộng cho các nghề/nhóm nghề khác trong giai đoạn 2026-2030”.

Báo cáo tư vấn này nhằm hỗ trợ Tổng cục GDNN trong nghiên cứu, thí điểm thành lập HĐKNN để triển khai Chiến lược. Báo cáo thực hiện trong thời gian ngắn, từ tháng 10 đến tháng 12 năm 2021, trong khuôn khổ Chương trình đổi mới đào tạo nghề tại Việt Nam được ủy quyền bởi Bộ Hợp tác Kinh tế và Phát triển CHLB Đức (BMZ) và thực hiện bởi Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức (GIZ), phối hợp với Tổng cục GDNN, Bộ LĐTBXH. Đây là hoạt động nhằm tăng cường năng lực cho Tổng cục GDNN trong đẩy mạnh gắn kết GDNN với doanh nghiệp, góp phần thực hiện mục tiêu GDNN mở, linh hoạt, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và nền kinh tế.

BÁO CÁO GỒM 3 PHẦN CHÍNH GỒM

- **Phần I.** Kinh nghiệm quốc tế về hệ thống GDNN do ngành dẫn dắt và mô hình HĐKNN, trong đó: trình bày mô hình của 03 quốc gia phát triển gồm Đan Mạch, Úc và CHLB Đức; sơ lược về mô hình HĐKNN của 02 quốc gia đang phát triển là Campuchia và Jordan; tóm tắt kết quả nghiên cứu một số tài liệu quốc tế gần đây về mô hình HĐKNN.
- **Phần II.** Thực tiễn thí điểm thành lập và hoạt động của HĐKNN tại Việt Nam
- **Phần III.** Khuyến nghị mô hình HĐKNN tại Việt Nam giai đoạn 2021 – 2025

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này được triển khai theo các bước như sau:

- Nghiên cứu, tổng hợp các văn bản quy phạm pháp luật và các tài liệu nghiên cứu liên quan của các tác giả trong và ngoài nước;
- Tiến hành các cuộc phỏng vấn với các bên liên quan để xác nhận và thu thập thêm thông tin;
- Dự thảo báo cáo;
- Tham vấn ý kiến cá nhân 16 chuyên gia gồm đại diện một số Bộ (Bộ Tài chính, Bộ Công thương, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch), VCCI, hiệp hội, doanh nghiệp, trường cao đẳng về dự thảo báo cáo theo đề cương câu hỏi do Nhóm nghiên cứu chuẩn bị (các chuyên gia đọc báo cáo và đưa ra góp ý nhận xét theo đề cương câu hỏi).
- Tổng hợp ý kiến tham vấn và chỉnh sửa, bổ sung báo cáo.

NHÓM NGHIÊN CỨU

Vụ Đào tạo chính quy, Tổng cục GDNN

- TS Vũ Xuân Hùng - Vụ trưởng
- Thạc sỹ Phạm Thị Minh Hiền - Chuyên viên

Nhóm chuyên gia tư vấn độc lập

- PGS.TS Mạc Văn Tiến - Trưởng nhóm
- TS Lê Thanh Nhu - Thành viên
- TS Nguyễn Ngọc Trang - Thành viên



NHÓM NGHIÊN CỨU TRÂN TRỌNG CẢM ƠN LÃNH ĐẠO TỔNG CỤC GDNN, LÃNH ĐẠO CHƯƠNG TRÌNH ĐỔI MỚI ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI VIỆT NAM (GIZ), CÁC TỔ CHỨC ĐỐI TÁC VÀ CÁC CHUYÊN GIA ĐÃ HỖ TRỢ, ĐÓNG GÓP Ý KIẾN ĐỂ NHÓM NGHIÊN CỨU HOÀN THIỆN BÁO CÁO NÀY.

NHÓM NGHIÊN CỨU RẤT MONG NHẬN ĐƯỢC CÁC Ý KIẾN GÓP Ý TỪ QUÝ ĐỘC GIẢ.

MỤC LỤC

| | |
|--|----|
| PHẦN GIỚI THIỆU | 9 |
| DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT | 10 |
| PHẦN I - KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ HỆ THỐNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP DO NGÀNH DẪN ĐẦU VÀ MÔ HÌNH HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH | 13 |
| I. HỆ THỐNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP DO NGÀNH DẪN ĐẦU VÀ MÔ HÌNH HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH CỦA ĐAN MẠCH, ÚC VÀ CHLB ĐỨC | 14 |
| 1. Mô hình của Đan Mạch | 14 |
| 2. Mô hình của Úc | 24 |
| 3. Mô hình của CHLB Đức | 32 |
| II. GIỚI THIỆU MÔ HÌNH HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH CỦA CAMPUCHIA VÀ JORDAN | 40 |
| 1. Mô hình của Campuchia | 40 |
| 2. Mô hình của Jordan | 41 |
| III. TÓM TẮT MỘT SỐ BÁO CÁO NGHIÊN CỨU CỦA QUỐC TẾ VỀ HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH | 42 |
| 1. Báo cáo về hội đồng kỹ năng ngành tại Hội thảo khu vực của ILO “Thúc đẩy hệ thống giáo dục nghề nghiệp và kỹ năng do ngành dẫn đầu tại châu Á: Vai trò của hội đồng kỹ năng ngành” (năm 2020) | 42 |
| 2. Tài liệu nghiên cứu chính sách về hội đồng kỹ năng ngành tại Indonesia (năm 2019) (ILO/Nhật Bản) | 43 |
| 3. Tài liệu nghiên cứu về thành lập các hội đồng kỹ năng ngành - Nội dung trong khuôn khổ dự án Hộp công cụ giáo dục nghề nghiệp do Ủy ban Châu Âu và CHLB Đức đồng tài trợ (VET Toolbox) (năm 2020) | 45 |

| | |
|--|----|
| PHẦN II - THỰC TIỄN NGHIÊN CỨU, THÍ ĐIỂM THÀNH LẬP HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH TẠI VIỆT NAM | 47 |
| I. TỔNG QUAN VỀ CÁC HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU VÀ BAN HÀNH QUY ĐỊNH, HƯỚNG DẪN, NỘI DUNG LIÊN QUAN ĐẾN HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH | 47 |
| II. TÓM TẮT CÁC MÔ HÌNH THÍ ĐIỂM HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH ĐÃ VÀ ĐANG TRIỂN KHAI TẠI VIỆT NAM | 49 |
| 1. Mô hình Hội đồng kỹ năng ngành Du lịch | 49 |
| 2. Mô hình Hội đồng kỹ năng ngành Nông nghiệp | 53 |
| 3. Mô hình Ban tư vấn ngành Logistic và Hội đồng tư vấn Kỹ năng nghề ngành Logistics | 54 |
| 4. Mô hình thí điểm hội đồng kỹ năng ngành địa phương trong khuôn khổ Chương trình “Hợp tác với Đan Mạch” | 59 |
| III. QUY ĐỊNH HIỆN HÀNH VỀ QUY TRÌNH XÂY DỰNG TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ QUỐC GIA, CHUẨN ĐẦU RA VÀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TẠI VIỆT NAM | 60 |
| IV. BÀI HỌC KINH NGHIỆM | 62 |
| PHẦN III: KHUYẾN NGHỊ VỀ TRIỂN KHAI MÔ HÌNH THÍ ĐIỂM HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH Ở VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2021 - 2025 | 65 |
| I. CÁC KHUYẾN NGHỊ | 66 |
| II. VẤN ĐỀ CỐT LÕI ĐỂ THÍ ĐIỂM THÀNH CÔNG | 70 |
| III. ĐỀ XUẤT NỘI DUNG CẢN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU PHỤC VỤ XÂY DỰNG, TRIỂN KHAI MÔ HÌNH THÍ ĐIỂM | 71 |
| PHỤ LỤC | 72 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO | 73 |

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

VIẾT TẮT

VIẾT ĐẦY ĐỦ

| | | |
|---------------|-------|--|
| CHLB | | Cộng hoà liên bang |
| GDNN | | Giáo dục nghề nghiệp |
| HĐKNN | | Hội đồng kỹ năng ngành |
| ILO | | Tổ chức lao động thế giới |
| LĐTBXH | | Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội |
| VCCI | | Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam |



PHẦN I - KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ HỆ THỐNG GDNN DO NGÀNH DẪN ĐẦU VÀ MÔ HÌNH HĐKNN

I. HỆ THỐNG GDNN DO NGÀNH DẪN ĐẦU VÀ MÔ HÌNH HĐKNN CỦA ĐAN MẠCH, ÚC VÀ CHLB ĐỨC

Điểm đặc trưng của hệ thống GDNN do ngành dẫn đầu là: “ngành” (industry) là trung tâm của hệ thống GDNN, “ngành” giữ vai trò “thông báo” hoặc khởi xướng việc phát triển chương trình đào tạo mới và xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề cho đào tạo. Đặc điểm này thể hiện rõ nét trong hệ thống GDNN và mô hình HĐKNN của 3 quốc gia trình bày dưới đây.

1. MÔ HÌNH ĐAN MẠCH

1.1. Giới thiệu tóm tắt về quốc gia Đan Mạch

Đan Mạch là quốc gia quân chủ lập hiến, thể chế đại nghị với đặc điểm hành pháp của chính quyền phụ thuộc vào sự cho phép trực tiếp hoặc gián tiếp của quốc hội. Đan Mạch có chính phủ cấp quốc gia và chính quyền địa phương ở 98 khu tự quản.



ĐAN MẠCH

DIỆN TÍCH | 43.000 km²

Xếp thứ 130 thế giới

DÂN SỐ (NĂM 2021) | > 5,8 triệu người

Xếp thứ 113 thế giới

GDP ĐAN MẠCH (NĂM 2019) | 350 tỷ USD

Xếp thứ 52 thế giới

GDP BÌNH QUÂN ĐẦU NGƯỜI | 55.900 USD

Xếp thứ 20 thế giới



1.2. Hệ thống GDNN Đan Mạch

1.2.1. Phân luồng vào GDNN

38% người học ở trình độ trung học phổ thông tham gia vào chương trình GDNN (năm 2018).

1.2.2. Số lượng người học GDNN

108.605 người (năm 2019).

1.2.3. Số lượng cơ sở GDNN

Tổng số 107 cơ sở (trong đó 26 cơ sở tư thực)

1.2.4. Chương trình đào tạo

Hệ thống GDNN cung cấp hơn 100 loại chương trình đào tạo khác nhau trong đó mỗi chương trình được chia theo một số chuyên ngành nhất định. Tất cả các chương trình GDNN đều tạo cơ hội cho người học học lên trình độ cao hơn bao gồm học lên trình độ thuộc giáo dục đại học ở cấp độ 5 và 6 của Khung tham chiếu trình độ châu Âu¹.

“Chương trình Eux” là chương trình kết hợp giữa giáo dục trung học phổ thông và GDNN, người học tốt nghiệp có thể tìm việc làm hoặc có thể học lên trình độ đại học, người tốt nghiệp được cấp chứng chỉ nghề (journeyman’s certificate) và bằng tốt nghiệp trung học phổ thông.

“Chương trình Euv” là chương trình đào tạo dành cho người trên 25 tuổi, thuộc chương trình đào tạo người lớn (adult training), khoá học có công nhận quá trình học tập trước đây và kinh nghiệm làm việc có liên quan, người tốt nghiệp được cấp bằng nghề như đối tượng học nghề khác.

Cấu trúc một chương trình GDNN

Bao gồm chương trình cơ bản (basic programme) và chương trình chính (main programme). Chương trình cơ bản học năm đầu tiên, kết thúc bằng một kỳ kiểm tra và sau đó là chương trình chính.

Chương trình cơ bản là khóa học tại trường học, trong khi chương trình chính được xây dựng theo nguyên tắc kép, là người học học luân phiên giữa trường học và học nghề tại nơi làm việc.

Chương trình cơ bản

Gồm chương trình cơ bản 1 và chương trình cơ bản 2 với tổng thời lượng mỗi chương trình là 20 tuần học. Học sinh tốt nghiệp chương trình phổ thông bắt buộc khi tham gia học nghề sẽ bắt đầu học chương trình cơ bản 1 trong khi người học là người lớn (trên 25 tuổi) bắt đầu chương trình cơ bản 2. Chương trình cơ bản 1 cung cấp cho người học kiến thức và năng lực tổng quan về nghề nghiệp, giúp người học đánh giá tổng thể các chương trình khác nhau để lựa chọn chương trình cơ bản 2 phù hợp. Chương trình cơ bản 2 là chương trình mà người học lựa chọn, kết thúc bằng bài kiểm tra trước khi vào chương trình chính.

¹ Khung tham chiếu trình độ châu Âu (EQF) gồm 8 bậc từ bậc 1 đến bậc 8, bậc 5 EQF tương đương trình độ cao đẳng và bậc 6 tương đương trình độ đại học của Việt Nam



Chương trình chính (main programme): Chương trình chính dựa trên nguyên tắc xen kẽ nội dung đào tạo tại trường và đào tạo tại nơi làm việc. Do đó, người học phải có thỏa thuận đào tạo với một công ty được cho phép đào tạo. Chương trình chính thường kéo dài từ 3-3,5 năm, nhưng có thể ngắn hơn hoặc dài hơn đối với một số chương trình nhất định. Các chương trình chính được cung cấp ở cấp độ 3 Khung trình độ châu Âu là 1,5 năm, cấp độ 4 là 3 năm và một số chương trình ở cấp 5 là 5 năm.

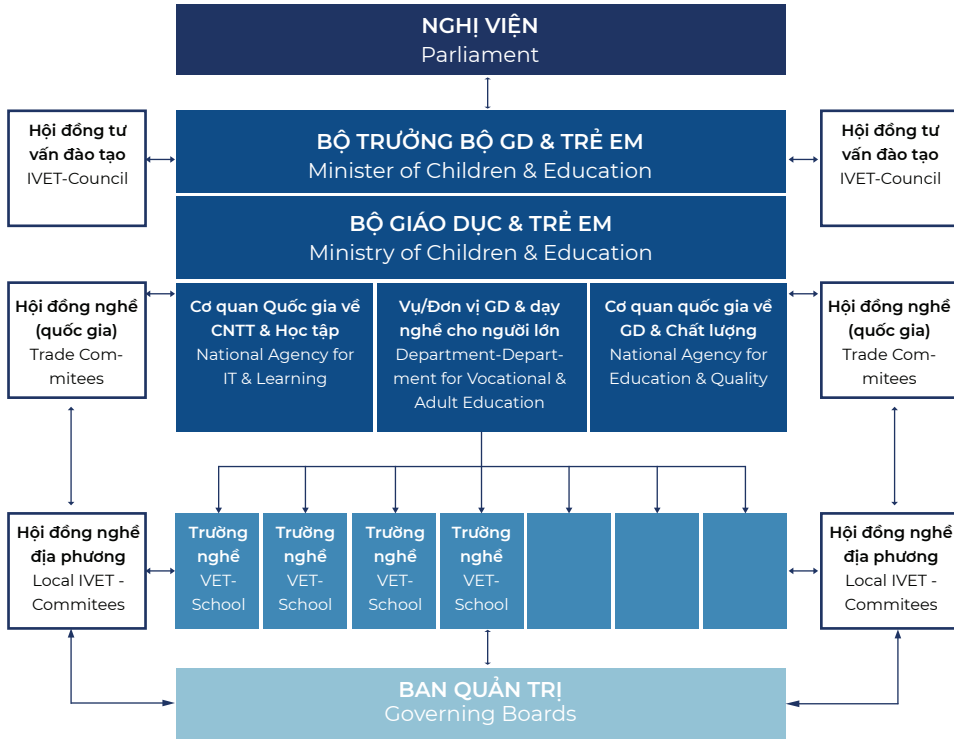
Trong chương trình chính, người học phải làm một số loại bài kiểm tra, tùy thuộc từng ngành, nghề đào tạo; khi kết thúc chương trình người học phải hoàn thành bài kiểm tra chuyên môn cuối kỳ để đánh giá năng lực tại môi trường làm việc thực tế. Bài kiểm tra kết thúc có cấu trúc kết hợp giữa lý thuyết và thực hành. Có những kỳ thi cuối kỳ do các Hội đồng nghề (Trade Committee) tổ chức. Các Hội đồng này đưa ra các quy định liên quan đến thi cuối kỳ.

Chương trình thực tập nghề mới (New Apprenticeship)

Người học muốn được đào tạo ở nơi làm việc thực tế hơn là học ở trường lớp có thể đăng ký học tại doanh nghiệp và đăng ký chương trình “Thực tập nghề mới”. Người học tham gia thỏa thuận đào tạo với một doanh nghiệp và trong năm đầu tiên, người học dự kiến sẽ được trang bị kiến thức và trình độ như các học sinh đã theo học chương trình cơ bản tại trường cao đẳng nghề. Điều này đòi hỏi sự linh hoạt từ phía người học, công ty và trường nghề.

1.2.5. Quản trị GDNN

Mô hình quản trị GDNN của Đan Mạch thể hiện ở sơ đồ dưới đây:



Nguồn: Bộ Giáo dục và Trẻ em (Đan Mạch)

(i) Hội đồng tư vấn về đào tạo nghề ban đầu (IVET Council): là một hội đồng có đại diện từ tất cả các bên liên quan trong hệ thống GDNN, gồm 25 thành viên từ các đối tác xã hội, lãnh đạo nhà trường và hiệp hội giáo viên cũng như một số thành viên được chỉ định của Bộ Giáo dục và Trẻ em Đan Mạch. Chủ tịch Hội đồng do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Trẻ em bổ nhiệm. Hội đồng có trách nhiệm:

- Tư vấn cho Bộ Giáo dục và Trẻ em về các vấn đề chính sách và chất lượng liên quan đến GDNN;
- Theo dõi các xu hướng của thị trường lao động, trên cơ sở đó đề xuất việc xây dựng các chương trình GDNN/bằng cấp GDNN mới, đề xuất ngừng hoặc tiếp tục các chương trình đào tạo;
- Chịu trách nhiệm giám sát các chương trình hiện có đưa ra các khuyến nghị về sự phối hợp tốt hơn giữa các chương trình hoặc hợp nhất các chương trình.

Việc thành lập và năng lực của Hội đồng quy định tại Điều 34, 35 Luật GDNN Đan Mạch trong đó khoản 9 Điều 34 quy định Bộ Giáo dục và Trẻ em Đan Mạch hỗ trợ công tác thư ký cho Hội đồng bao gồm nhân lực và địa điểm làm việc. Chỉ duy nhất Chủ tịch Hội đồng do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Trẻ em Đan Mạch bổ nhiệm và được nhận một khoản phí hàng tháng trong khi các thành viên khác trong Hội đồng do các tổ chức khác bổ nhiệm

và không nhận khoản phí nào. Việc bổ nhiệm các thành viên Hội đồng có cân nhắc đến các lợi ích tổ chức và lợi ích chính trị.

(ii) Bộ Giáo dục và Trẻ em: Nghị viện đặt ra khung pháp lý tổng thể cho đào tạo nghề và Bộ Giáo dục và Trẻ em là cơ quan quản lý nhà nước về GDNN ở Đan Mạch. Trách nhiệm của Bộ gồm:

- Chịu trách nhiệm chung trước Nghị viện về tài chính và trách nhiệm về GDNN, đưa ra các mục tiêu tổng thể của các chương trình và cung cấp khung pháp lý liên quan. Cơ sở GDNN và các doanh nghiệp có thể điều chỉnh chương trình đào tạo và phương pháp đào tạo cho phù hợp với thị trường lao động và nhu cầu của người học.
- Phê duyệt các chương trình/văn bằng trình độ GDNN (VET qualifications) mới trên cơ sở đề xuất của Hội đồng Tư vấn về GDNN ban đầu, và phê duyệt danh sách các trường cao đẳng đào tạo chương trình GDNN cơ bản và chương trình chính.
- Quy định quy tắc tổng thể cho GDNN trong hợp tác với Hội đồng Tư vấn về GDNN ban đầu và đưa ra các quy định cho từng chương trình GDNN cá nhân trên cơ sở hợp tác với các Hội đồng nghề (quốc gia).
- Đảm bảo chất lượng và đảm bảo sử dụng hiệu quả các nguồn lực.
- Xác định khuôn khổ, thể chế cho việc quản lý giáo dục, kinh tế và pháp lý của các cơ sở GDNN và cấp kinh phí cho phần đào tạo tại cơ sở GDNN (chương trình cơ bản và phần đào tạo tại cơ sở GDNN trong chương trình chính)

(iii) Hội đồng nghề (quốc gia) (The Trade Committees) là “xương sống” của hệ thống GDNN Đan Mạch. Khoảng 50 hội đồng nghề chịu trách nhiệm cho hơn 100 chương trình đào tạo. Các hội đồng do các tổ chức thị trường lao động với số lượng thành viên ngang nhau giữa các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động thành lập. Điều 37 Luật GDNN quy định các bên thành lập hội đồng nghề và hỗ trợ công tác thư ký cho hội đồng nghề. Do vậy các hội đồng nghề (hay còn gọi là các đối tác xã hội) tự lo kinh phí cho hoạt động của họ. Họ có thể xin kinh phí thông qua nguồn kinh phí của các Bộ ví dụ các hoạt động phát triển giáo dục, tiến hành khảo sát và có thể nhận kinh phí trực tiếp thông qua thoả thuận 3 bên giữa Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động. Trách nhiệm của Hội đồng nghề như sau:

- Chịu trách nhiệm về các chương trình đào tạo chính (main programe), chuyên ngành, thời lượng, cấu trúc, kỳ thi, trình độ năng lực đầu vào các chương trình chính, v.v; về sự thích ứng và phát triển liên tục của các chương trình VET; giám sát phát triển kỹ năng trên thị trường lao động và trên cơ sở đó, đề xuất những thay đổi đối với các chương trình hiện có. Hội đồng cũng có thể khuyến nghị các chương trình GDNN mới hoặc ngừng chương trình đã lạc hậu.
- Hội đồng cũng có thể khuyến nghị các chương trình GDNN mới hoặc ngừng chương trình đã lạc hậu.
- Phê duyệt các địa điểm đào tạo: Để được phê duyệt đào tạo, doanh nghiệp phải có trình độ công nghệ nhất định và nhiều nhiệm vụ được thực hiện để đảm bảo cho người học thực hiện đầy đủ các hoạt động và nhiệm vụ tương ứng với các yêu cầu về trình độ của người lao động lành nghề.
- Kiểm tra quá trình đào tạo và cấp chứng chỉ cho các học viên (đào tạo kỹ thuật).

(iv) Các Hội đồng đào tạo địa phương:

Hội đồng đảm bảo liên hệ chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo, cộng đồng địa phương và nhu cầu cụ thể của thị trường lao động địa phương. Các hội đồng đào tạo địa phương bao gồm các thành viên đại diện cho các tổ chức có đại diện trong các hội đồng nghề quốc gia. Họ được hội đồng nghề quốc gia chỉ định theo đề nghị từ các chi nhánh địa phương/ tổ chức. Các hội đồng đào tạo địa phương cũng bao gồm đại diện của trường cao đẳng, giáo viên và học viên. Hội đồng đào tạo địa phương đóng vai trò cố vấn cho trường trong tất cả các vấn đề liên quan đến các chương trình GDNN trong phạm vi quyền hạn của họ và thúc đẩy hợp tác giữa trường cao đẳng và thị trường lao động địa phương đối với một ngành cụ thể. Có sự phân công lao động (theo truyền thống) giữa Bộ Giáo dục và Trẻ em và các đối tác xã hội: Bộ chịu trách nhiệm về phần đào tạo dựa trên trường học, các đối tác xã hội phụ trách cho phần đào tạo dựa trên công việc trong chương trình đào tạo.

(v) Các cơ sở GDNN:

Mỗi cơ sở có hội đồng quản trị chịu trách nhiệm chung về quản lý hành chính, tài chính của cơ sở đào tạo và các hoạt động đào tạo theo quy định. Họ đảm nhận các trách nhiệm hàng ngày về giảng dạy và kiểm tra. Các trường cao đẳng là các tổ chức công lập, độc lập với hội đồng quản trị của riêng họ với đa số thành viên đại diện các lĩnh vực đào tạo của trường. Các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trong Hội đồng quản trị của trường phải được đại diện với số lượng bằng nhau và phải đại diện cho khu vực địa lý hoặc các lĩnh vực ngành đào tạo của trường. Ngoài ra, hội đồng còn có đại diện giáo viên và học viên của trường. Các trường cao đẳng có quyền tự chủ tương đối về ngân sách, chiến lược tổ chức và sự phạm... Các trường cao đẳng chịu trách nhiệm về việc lập kế hoạch đào tạo và hợp tác của các hội đồng đào tạo địa phương. Nội dung đào tạo được xây dựng trong kế hoạch đào tạo, tuân thủ các quy định và hướng dẫn chung theo từng trình độ GDNN. Kế hoạch phải bao gồm mô tả về các nguyên tắc sự phạm, phương pháp luận cho việc đào tạo, mô tả về trình độ giáo viên, thiết bị kỹ thuật, sự hợp tác giữa trường cao đẳng, người học và doanh nghiệp, kế hoạch giáo dục cá nhân và nhật ký, v.v.

(vi) Các doanh nghiệp ở Đan Mạch:

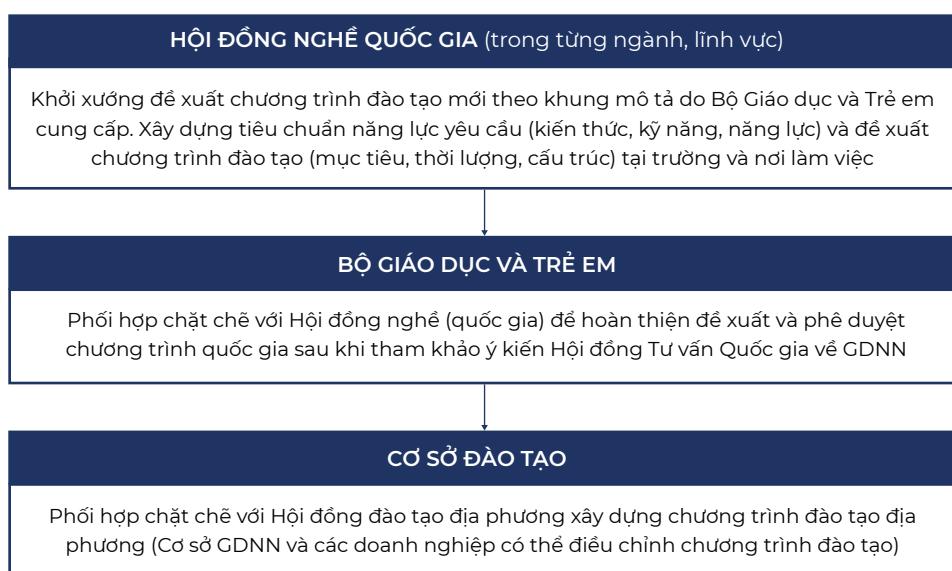
Doanh nghiệp là trung tâm của hệ thống GDNN Đan Mạch, với 2/3 các chương trình GDNN được triển khai trong doanh nghiệp. Tất cả các doanh nghiệp được Hội đồng nghề chấp thuận đều có thể tuyển dụng nhân viên học việc. Doanh nghiệp có thể được chấp thuận đảm nhiệm toàn bộ thời gian đào tạo hoặc một phần thời gian đào tạo. Để được chấp thuận, doanh nghiệp phải có trình độ công nghệ nhất định và phải có khả năng cung cấp cho người học nhiều công việc khác nhau, đảm bảo trình độ của người đó tương ứng với trình độ của người lao động lành nghề trong nghề đã chọn bao gồm có đầy đủ cơ sở vật chất và giảng viên đủ tiêu chuẩn. Để tuân thủ các yêu cầu này và hỗ trợ quá trình đào tạo, các doanh nghiệp có thể nhận được sự hỗ trợ từ hội đồng nghề liên quan, hội đồng đào tạo địa phương hoặc trường cao đẳng GDNN địa phương. Trên thực tế, hội đồng đào tạo địa phương theo ngành cụ thể sẽ ra quyết định trong quá trình phê duyệt vì họ thường có cái nhìn sâu sắc hơn về các doanh nghiệp địa phương hơn là hội đồng nghề cấp quốc gia. Các doanh nghiệp có thể nhận được sự hỗ trợ từ hội đồng đào tạo địa phương và trường cao đẳng về các vấn đề như quy trình tuyển dụng, xử lý các khía cạnh pháp lý và quá trình để đưa các tiêu chuẩn nghề vào đào tạo.

1.2.6. Trách nhiệm của các cơ quan liên quan đến tiêu chuẩn trình độ quốc gia và chương trình đào tạo: Hội đồng nghề (quốc gia) trong một ngành hoặc lĩnh vực nghề chịu trách nhiệm khởi xướng các đề xuất về trình độ và chương trình đào tạo mới dựa trên các đánh giá kỹ năng và dự báo. Một mẫu/khung mô tả các bằng cấp và đề xuất chương trình đào tạo do Bộ Giáo dục và Trẻ em cung cấp. Các tiêu chuẩn năng lực được yêu cầu phải tuân thủ các mục tiêu và các quy tắc chung về các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và năng lực, v.v. để đảm bảo tất cả các chương trình GDNN đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, đảm bảo việc làm sau đào tạo và phục vụ phát triển kinh tế.

Về chương trình đào tạo: Các mục tiêu học tập (mục tiêu năng lực) do hội đồng nghề (quốc gia) đề xuất bao gồm cả việc học tập tại trường, tại doanh nghiệp, học tập trong chương trình cơ bản và chương trình chính. Đề xuất thời lượng và cấu trúc của chương trình GDNN chính, bao gồm khối lượng học tập tương ứng ở trường và tại nơi làm việc. Trên cơ sở này, Bộ Giáo dục và Trẻ em và Hội đồng nghề sẽ đối thoại chặt chẽ để hoàn thiện đề xuất. Đề xuất này sẽ được đệ trình lên Hội đồng Tư vấn về GDNN ban đầu để tham khảo ý kiến và sau đó được Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Trẻ em phê duyệt. Chương trình đào tạo quốc gia (national curriculum) được phê duyệt theo quy định hành pháp. Để triển khai một chương trình đào tạo mới, các cơ sở GDNN sẽ phải đăng ký công nhận và các hội đồng nghề sẽ tham vấn về số lượng cơ sở đào tạo cần thiết để đào tạo một chương trình mới.

Về phía các cơ sở đào tạo: các cơ sở đào tạo phối hợp với các hội đồng đào tạo địa phương (mỗi nghề tại một địa phương có một hội đồng kỹ năng địa phương) phát triển một chương trình giảng dạy địa phương (local curriculum) cho mỗi chương trình mà họ đào tạo để đảm bảo chương trình đáp ứng điều kiện thực tiễn của địa phương.

Sơ đồ thể hiện quy trình phê duyệt chương trình đào tạo quốc gia, xây dựng và điều chỉnh chương trình đào tạo địa phương như sau:



TÓM TẮT VÀ PHÂN TÍCH ĐẶC TRƯNG CHÍNH CỦA HỆ THỐNG GDNN ĐƠN MẠCH NHƯ SAU

1. Ngành/doanh nghiệp tham gia trong toàn bộ các cấp quản trị hệ thống GDNN Đơn Mạch gồm (i) cấp trung ương là Hội đồng Tư vấn về GDNN ban đầu, hội đồng nghề quốc gia, (ii) trong các hội đồng đào tạo địa phương (iii) và cấp hội đồng quản trị tại các trường nghề.
2. Ngành/doanh nghiệp giữ vai trò xương sống trong xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng và chương trình đào tạo, cụ thể: Ngành/doanh nghiệp khởi xướng đào tạo ngành, nghề đào tạo mới cũng như ngừng chương trình đã lỗi thời, bổ sung chương trình hiện tại để thích ứng, đề xuất tiêu chuẩn kỹ năng nghề, đề xuất chương trình đào tạo (chương trình quốc gia - national curriculum) để Bộ Giáo dục và Trẻ em phê duyệt; doanh nghiệp và cơ sở đào tạo có thể quyết định điều chỉnh chương trình đào tạo, xác định chương trình đào tạo địa phương (local curriculum).
3. Khác CHLB Đức ngoài đào tạo kép còn có đào tạo toàn phần tại trường, 100% chương trình đào tạo tại Đơn Mạch theo mô hình đào tạo kép (tại Đơn Mạch, chương trình gồm chương trình cơ bản và chương trình chính; chương trình cơ bản học tại trường trong khi chương trình chính học luân phiên tại trường và doanh nghiệp). Doanh nghiệp có thể đảm nhiệm một phần hoặc toàn phần chương trình đào tạo. Phần đào tạo tại doanh nghiệp do hội đồng nghề quốc gia quy định và kiểm soát chất lượng thông qua thủ tục cho phép đào tạo, quy định và triển khai kiểm tra đánh giá cuối kỳ, quy định mục tiêu, điều kiện đào tạo... Như vậy vị trí vai trò của ngành/ doanh nghiệp trong GDNN rất lớn, doanh nghiệp trực tiếp đưa ra quy định đối với phần đào tạo tại trường, triển khai quy định, kiểm soát đối với phần đào tạo tại doanh nghiệp.
4. Về tổ chức HĐKNN: Có 3 cấp hội đồng: (i) Hội đồng tư vấn về đào tạo nghề ban đầu (có thể hiểu là Hội đồng "ô" ("umbrella" council): là đầu mối tổng hợp ý kiến từ các hội đồng nghề quốc gia để tư vấn cho Chính phủ; (ii) hội đồng nghề quốc gia (50 hội đồng ngành, lĩnh vực cụ thể) và (iii) hội đồng đào tạo địa phương. Hội đồng nghề quốc gia là xương sống với số thành viên ngang nhau giữa người sử dụng lao động và người lao động. Hội đồng nghề quốc gia có sự gắn kết với hội đồng đào tạo địa phương (do hội đồng địa phương bao gồm các thành viên đại diện cho các tổ chức có đại diện trong các hội đồng nghề quốc gia và họ được chỉ định bởi hội đồng nghề quốc gia theo đề nghị từ các cơ sở địa phương/ tổ chức).

Trách nhiệm của hội đồng nghề quốc gia của Đơn Mạch vừa gồm trách nhiệm tư vấn (tham vấn tiêu chuẩn kỹ năng, chương trình đào tạo, số lượng cơ sở đào tạo của một ngành, ...) vừa gồm trách nhiệm pháp lý (phê duyệt các doanh nghiệp được phép đào tạo, quy định và tổ chức việc thi cuối kỳ của chương trình chính trong chương trình đào tạo, ...).

Thành viên tham gia hội đồng nghề quốc gia là đôi bên (người lao động và người sử dụng lao động), hội đồng nghề địa phương thành phần tham gia là đa bên (doanh nghiệp, trường cao đẳng, giáo viên và học viên).

Về kinh phí hoạt động cho hội đồng nghề quốc gia: do các hội đồng tự lo chi trả.



2. MÔ HÌNH CỦA ÚC

2.1. Giới thiệu tóm tắt về quốc gia Úc

Úc là một quốc gia quân chủ lập hiến, một liên bang phân chia quyền lực, có chính phủ theo thể chế đại nghị. Chính phủ Úc có ba cấp là liên bang, tiểu bang và lãnh thổ, địa phương. Khối thịnh vượng chung Úc bao gồm tám tiểu bang và vùng lãnh thổ, cụ thể là: Lãnh thổ thủ đô Úc, New South Wales, Lãnh thổ phía Bắc, Queensland, Nam Úc, Tasmania, Victoria và Miền Tây nước Úc.



ÚC

DIỆN TÍCH | 7.741.330 km²
Xếp thứ 7 thế giới

DÂN SỐ | gần 25,8 triệu người
Xếp thứ 55 thế giới

GDP (NĂM 2019) | 1.390 tỷ USD
Xếp thứ 18 thế giới

GDP BÌNH QUÂN ĐẦU NGƯỜI | 49.500 USD
Xếp thứ 30 thế giới



2.2. Hệ thống GDNN Úc

2.2.1. Tỷ lệ tham gia GDNN

Tỷ lệ học GDNN nhóm tuổi từ 15 đến 19 là 46,1% (năm 2017).

2.2.2. Số lượng người học GDNN

4.2 triệu người học/năm, chiếm một phần tư dân số trong độ tuổi lao động của Úc.

2.2.3. Số lượng cơ sở GDNN

Có sáu loại cơ sở đào tạo (registered training organisation - RTO) chính ở Úc gồm: (i) cơ sở tư nhân (có hơn 3.000 cơ sở tư nhân thu hút 55% số người học), (ii) 40 viện đào tạo công lập (TAFE) (thu hút hơn 25% số người học), (iii) cơ sở cộng đồng (thuộc sở hữu của cộng đồng, phi lợi nhuận (thu hút khoảng 5% số người học), (iv) trường học - hơn 400 trường trung học ở Úc (thu hút 5% số người học), (v) các doanh nghiệp - chủ yếu đào tạo cho lao động của chính doanh nghiệp (thu hút ít hơn 5% số người học), (vi) các trường đại học (thu hút ít hơn 5% người học).

2.2.4. Chương trình đào tạo

Khung trình độ quốc gia của Úc có 10 bậc với 14 loại văn bằng, chứng chỉ, trong đó có 7 bậc với 8 loại văn bằng, chứng chỉ GDNN, trong số đó:

- 6 bậc ở dưới trình độ đại học (chứng chỉ từ bậc 1 đến bậc 4 (Certificate 1-4) học từ 0,5 đến 2 năm) và Diploma (bậc 5), Advanced Diploma (bậc 6) học từ 1,5-2 năm)
- 1 bậc trình độ trên đại học (bậc 8) là Graduate Certificate (05 năm - 1 năm); Graduate Diploma (1- 2 năm).

Người học có thể lựa chọn trong 1.450 chương trình đào tạo (qualifications) (được xây dựng căn cứ gói đào tạo (training package)) và các khoá học được công nhận. Hiện có 68 gói đào tạo (gồm 17.000 đơn vị năng lực, 1.450 chương trình và 1.300 bộ kỹ năng) và 750 khóa học được công nhận bao gồm hơn 3.550 đơn vị năng lực và mô-đun.

Gói đào tạo: mô tả các kỹ năng và kiến thức mà các cá nhân cần thực hiện một cách hiệu quả tại nơi làm việc. Gói đào tạo được phát triển thông qua một quá trình tham vấn quốc gia với ngành, doanh nghiệp và bao gồm các bằng cấp được công nhận trên toàn quốc cần thiết cho nghề nghiệp cụ thể. Các gói đào tạo gồm các thành phần sau:

| THÀNH PHẦN PHÊ DUYỆT Ở CẤP QUỐC GIA | |
|---|---|
| THÀNH PHẦN | MÔ TẢ |
| Đơn vị năng lực (units of competency) | Tiêu chuẩn kết quả công việc tại nơi làm việc (Standards of performance required in the workplace) |
| Minh chứng đánh giá và các yêu cầu | Minh chứng và điều kiện yêu cầu liên quan đến từng đơn vị năng lực |
| Chương trình đào tạo/ Bằng cấp (Qualifications) | Quy tắc đóng gói cho một chương trình đào tạo được cấp phù hợp khung trình độ quốc gia Úc |
| Xác định tín chỉ | Xác định vị trí, mối quan hệ giữa chương trình đào tạo/ bằng cấp trong gói đào tạo với giáo dục đại học |
| THÀNH PHẦN KHÔNG PHÊ DUYỆT Ở CẤP QUỐC GIA | |
| Bộ kỹ năng (skill sets) | Đơn vị của năng lực (hoặc nhóm các đơn vị năng lực) đáp ứng một nhu cầu xác định hoặc kết quả ngành |
| Bảo đảm chất lượng | Hướng dẫn triển khai để hỗ trợ cơ sở đào tạo hiểu và cấu phần được phê duyệt ở cấp quốc gia |

Nhà nước hỗ trợ kinh phí xây dựng các gói đào tạo và công bố công khai cho các bên liên quan tìm kiếm và tài miễn phí để sử dụng.

Các gói đào tạo không quy định người học được đào tạo như thế nào mà cơ sở đào tạo đăng ký sử dụng gói đào tạo để thiết kế chương trình học tập và các chiến lược hỗ trợ mọi người đạt được - hoặc chứng minh rằng họ có kỹ năng và kiến thức quy định theo đơn vị năng lực.

Các khóa học được công nhận được phát triển để giải quyết các nhu cầu kỹ năng và yêu cầu của một ngành, doanh nghiệp hoặc cộng đồng mà chưa có gói đào tạo nào bao phủ nội dung. Các khóa học này có khả năng giải quyết những thay đổi về nhu cầu kỹ năng. Một khóa học có thể được công nhận theo một trong hai cách (1) là một khóa học ngắn hạn (tiêu đề của loại khóa học này bắt đầu bằng các từ 'Course in...' trái ngược với 'Chứng chỉ...' hoặc 'Văn bằng...' và sinh viên tốt nghiệp nhận được một tuyên bố về kết quả đạt được hoặc (2) là một bằng cấp được công nhận trong khung trình độ quốc gia Úc.

Một khóa học được công nhận có thể dựa trên một sự kết hợp của những điều sau:

- Các đơn vị năng lực được công nhận trên toàn quốc (từ các gói đào tạo);
- Các đơn vị năng lực của doanh nghiệp (được phát triển như một phần của khóa học nếu không có đơn vị năng lực có sẵn trong gói đào tạo).

Các khóa học được công nhận thường được phát triển bằng kinh phí tư nhân và thuộc sở hữu tư nhân. Các chủ sở hữu bản quyền của một khóa học được công nhận có thể áp đặt phí hoặc điều kiện sử dụng nó. Nội dung của các khóa học được công nhận không được công bố công khai. Chi tiết liên hệ của bản quyền chủ sở hữu được liệt kê trên trang Đăng ký Quốc gia GDNN. Khi một khóa học đã được

công nhận, điều đó có nghĩa là được công nhận trên toàn quốc và bằng do cơ sở đào tạo cấp được công nhận trên toàn quốc. Bất kỳ ai cũng có thể phát triển một khóa học để được công nhận.

2.2.5. Quản trị GDNN

Bộ trưởng liên bang (Federal Minister) chịu trách nhiệm về GDNN là Bộ Giáo dục, Kỹ năng và Việc làm Úc.

Các bộ trưởng kỹ năng (Skills Minister): bao gồm các bộ trưởng bang, vùng lãnh thổ và liên bang chịu trách nhiệm về GDNN/kỹ năng, chịu trách nhiệm chung về tầm nhìn của hệ thống GDNN Úc và là cấp quản trị GDNN cao nhất đối với hệ thống GDNN.

Hệ thống được quản lý ở cấp độ quốc gia. Mọi khóa học và mọi tổ chức đào tạo được một trong những cơ quan luật định độc lập - cũng được gọi là cơ quan quản lý GDNN - đánh giá rủi ro dựa trên tiêu chuẩn chất lượng được phê duyệt trên toàn quốc gồm:

- Cơ quan Chất lượng Kỹ năng Úc (ASQA): ASQA là cơ quan quản lý quốc gia cho hệ thống GDNN của Úc, quản lý 90% RTO và 69% các khóa học được công nhận. ASQA được thành lập năm 2011, là cơ quan quản lý GDNN ở các bang và vùng lãnh thổ gồm: Lãnh thổ thủ đô Úc, New South Wales, Lãnh thổ phía Bắc, Queensland, Nam Úc, Tasmania;
- Cơ quan Đăng ký và Bằng cấp của Victoria (VRQA) (quản lý 5% RTO và 19% các khóa học được công nhận), VRQA quản lý GDNN ở bang Victoria);
- Hội đồng Công nhận Đào tạo (TAC) Western (quản lý 5% RTOs và 12% các khóa học được công nhận), quản lý GDNN ở vùng Tây Úc.

Cơ sở đào tạo (RTO): Để trở thành cơ sở đào tạo, một tổ chức phải đáp ứng một loạt các yêu cầu bắt buộc để đảm bảo đào tạo và đánh giá đạt chuẩn chất lượng GDNN. Tiêu chuẩn áp dụng sẽ phụ thuộc vào tiểu bang hoặc lãnh thổ mà RTO hoạt động. 03 cơ quan quản lý nêu trên có trách nhiệm quản lý RTO so với các tiêu chuẩn chất lượng.

2.2.6. Chương trình thực tập nghề Úc (Australian Apprenticeships /apprenticeships/ traineeships)

Chương trình cung cấp cơ hội cho người học vừa học tập vừa có thu nhập trong quá trình học. Người học việc và thực tập sinh thường được tuyển dụng theo thỏa thuận cấp liên bang hoặc tiểu bang. Mức lương của họ phụ thuộc vào một số yếu tố, bao gồm cả năm đào tạo mà họ tham gia (ví dụ: năm thứ nhất, năm thứ hai, v.v.), loại hình học việc hoặc thực tập sinh mà họ đang đảm nhận và ngành công nghiệp họ đang làm việc. Chương trình học có thể kéo dài từ một đến bốn năm tùy thuộc vào từng chương trình. Lộ trình và thời gian học nghề được quy định theo từng tiểu bang và vùng lãnh thổ trên cơ sở tham vấn với ngành. Chương trình có ở tất cả các cấp trình độ cho đến trình độ Advanced Diploma (tương đương cao đẳng của Việt Nam). Học việc tại Úc có thể được thực hiện toàn thời gian, bán thời gian hoặc dựa trên trường học. Những người hoàn thành chương trình được cấp bằng và bằng cấp này được công nhận trên toàn quốc và được đánh giá cao ở nhiều quốc gia nước ngoài.

2.2.7. Trách nhiệm các cơ quan liên quan đến gói đào tạo:

Mô hình mới về phát triển và duy trì gói đào tạo được thực hiện từ ngày 01/01/2016, theo đó mô hình HDKNN (Industry Skills Councils (ISCs), gồm 11 hội đồng²⁾ đã bị thay thế bởi mô hình Hội đồng Kỹ năng và Công nghiệp Úc (AISC) hợp tác chặt chẽ với các Tổ chức dịch vụ kỹ năng (SSO) và Ủy ban tham chiếu ngành (IRC) để phát triển các gói đào tạo nhằm điều chỉnh gói đào tạo đảm bảo thích ứng với thực tiễn.

Vào tháng 5 năm 2020, Thủ tướng Chính phủ thông báo dừng hoạt động của Hội đồng các Chính phủ Úc (Council of Australian Governments - COAG) và thiết lập cấu trúc mới bao gồm:

(i) Hội đồng cải cách quốc gia về kỹ năng nghề (Skills National Cabinet Reform Committee): có nhiệm vụ hỗ trợ cải cách và các cuộc họp Bộ trưởng kỹ năng (the Skills Ministers' Meeting (SMM)) là diễn đàn thúc đẩy hợp tác trong lĩnh vực GDNN.

(ii) Hội đồng Kỹ năng và Công nghiệp Úc (The Australian Industry and Skills Committee - AISC) chịu trách nhiệm phát triển các gói đào tạo trong hệ thống GDNN của Úc, đề xuất các sản phẩm gói đào tạo quốc gia để các Bộ trưởng kỹ năng xác nhận. Các sản phẩm được chứng thực sau đó được công khai trên cổng thông tin điện tử Đăng ký Quốc gia (training.gov.au) để các cơ sở đào tạo (RTO) triển khai. Hội đồng Kỹ năng và Công nghiệp Úc tư vấn cho Chính phủ về nhu cầu của ngành và đảm bảo ngành có tiếng nói chính thức trong hệ thống GDNN Úc và điều phối, quản lý việc xây dựng và phê duyệt các văn bằng/ chương trình đào tạo (qualification).

Hội đồng này hoạt động trong một thỏa thuận hợp tác trên toàn bộ hệ thống đào tạo quốc gia, bao gồm Chính phủ Úc, Ủy ban Tham chiếu Ngành (IRC), Tổ chức Dịch vụ Kỹ năng (SSO), chính phủ tiểu bang và vùng lãnh thổ và các cơ quan quản lý trong lĩnh vực GDNN. Theo đó, Hội đồng Kỹ năng và Công nghiệp Úc trở thành đầu mối quan trọng của ngành để tư vấn cho Chính phủ về chất lượng, mức độ phù hợp và khả năng đáp ứng của GDNN Úc, về nhu cầu của ngành, nhà tuyển dụng và sinh viên.

Mỗi thành viên của Hội đồng do Chính phủ Úc hoặc các bộ trưởng tiểu bang và vùng lãnh thổ chịu trách nhiệm về kỹ năng và đào tạo để cử. Có một thành viên luân phiên từ các hiệp hội công nghiệp trọng điểm của Úc, cũng như hai thành viên chính thức, hiện là quan chức cấp cao của Chính phủ Úc. Sự kết hợp giữa các kỹ năng, khả năng lãnh đạo và chuyên môn này đảm bảo Hội đồng Kỹ năng và Công nghiệp Úc hoạt động với các mối quan hệ hợp tác bền chặt, tập hợp nhiều bên liên quan khác nhau trong GDNN của Úc. Hội đồng sẽ quyết định về nhu cầu với văn bằng, chương trình đào tạo nào và khi nào cần.

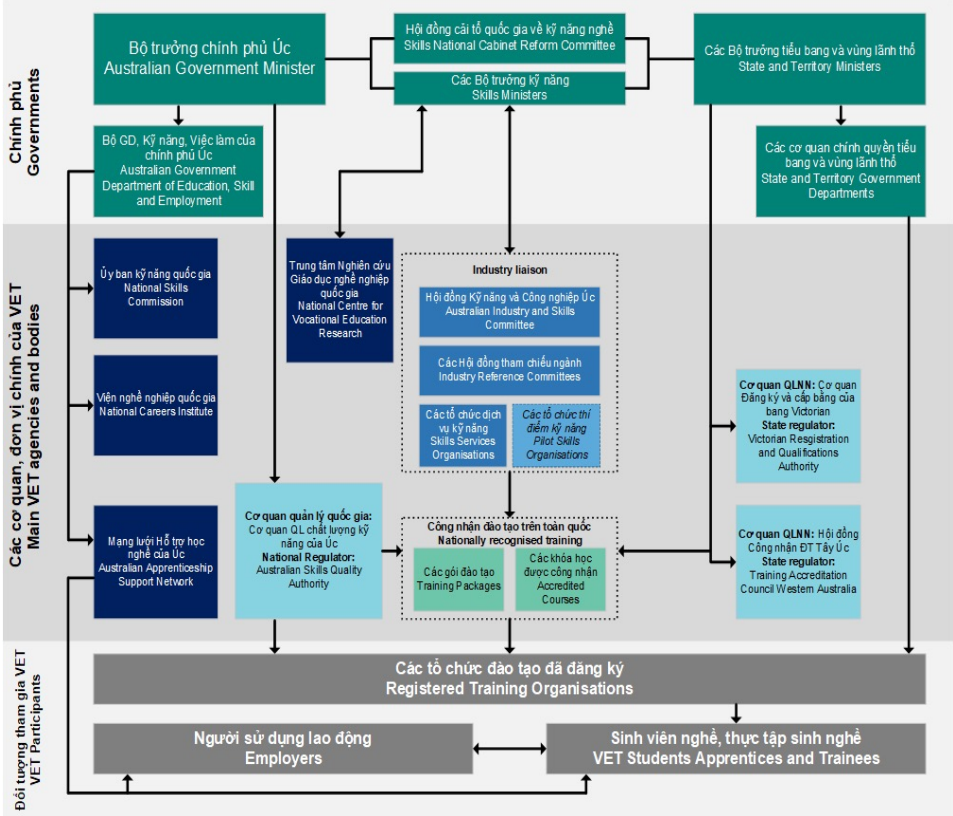
(iii) Các Hội đồng tham chiếu ngành (Industry Reference Committees- IRC)

Hội đồng này với sự hỗ trợ của Tổ chức Dịch vụ Kỹ năng (SSO) có nhiệm vụ tư vấn cho Hội đồng Kỹ năng và Công nghiệp Úc (AISC). Hội đồng gồm thành viên có kinh nghiệm, kiến thức và kỹ năng về ngành, nghề cụ thể đảm bảo xây dựng gói đào tạo đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Thành viên bao gồm các nhà lãnh đạo trong ngành từ doanh nghiệp lớn đến doanh nghiệp nhỏ và các cơ quan cấp cao nhất cho đến các công đoàn hiểu nhu

²⁾ 11 Hội đồng Kỹ năng Công nghiệp Quốc gia (ISC) (HDKNN nông nghiệp thực phẩm; Kỹ năng Đổi mới & Kinh doanh Úc; Dịch vụ cộng đồng & HDKNN y tế; Kỹ năng Sản xuất Úc, HDKNN xây dựng và dịch vụ tài sản, HDKNN DMC, Tiêu chuẩn đào tạo EE-Oz, Kỹ năng ngành Dịch vụ Úc, Kỹ năng của Chính phủ Úc, HDKNN vận tải & hậu cần, ForestWorks) bao trùm các nhu cầu kỹ năng của hầu hết các ngành công nghiệp của Úc. Các tổ chức này hoạt động để liên kết ngành với sự phát triển của giáo dục và đào tạo nghề áp dụng trên toàn quốc. ISC là các tổ chức đăng ký hoạt động với tư cách là tổ chức tư nhân hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận, được đăng ký bởi các hội đồng quản trị dựa trên ngành, doanh nghiệp. Nguồn tài trợ của họ được cung cấp bởi Chính phủ Úc thông qua Bộ Giáo dục, Việc làm và Quan hệ tài nơi làm việc.

câu kỹ năng trong lĩnh vực, ngành hoặc nghề nghiệp của họ. Hội đồng đảm bảo các gói đào tạo đáp ứng nhu cầu và mối quan tâm của người sử dụng lao động, người lao động, cơ sở đào tạo và người học (Danh sách các Hội đồng tham chiếu ngành tại Phụ lục kèm theo).

(iv) Các Tổ chức Dịch vụ Kỹ năng (Skills Service Organisations -SSOs) là tổ chức dịch vụ chuyên nghiệp có chức năng hỗ trợ Hội đồng tham chiếu ngành trong phát triển và đánh giá các gói đào tạo. Các tổ chức này cung cấp vai trò hỗ trợ và mỗi tổ chức cung cấp dịch vụ hỗ trợ cho một số hội đồng tham chiếu ngành. Có sáu tổ chức dịch vụ kỹ năng được Bộ Giáo dục và Đào tạo của Chính phủ Úc tài trợ gồm (i) Cải tiến Artibus (Artibus Innovation); Tiêu chuẩn Công nghiệp Úc (Australian Industry Standards); Kỹ năng Đổi mới và Kinh doanh Úc (Innovation & Business Skills Australia; Kỹ năng của PwC cho Úc (PwC’s Skills for Australia); Tác động kỹ năng (Skills Impact); Kỹ năng IQ (SkillsIQ).



Sơ đồ hệ thống quản trị GDNN Úc và mô hình HĐKNN

TÓM TẮT VÀ PHÂN TÍCH ĐẶC TRƯNG CHÍNH CỦA HỆ THỐNG GDNN DO NGÀNH DẪN ĐẦU VÀ MÔ HÌNH HĐKNN CỦA ÚC (CÓ SO SÁNH VỚI ĐAN MẠCH)

1. Ngành, doanh nghiệp tham gia tư vấn ở cấp (i) Hội đồng Kỹ năng và Công nghiệp Úc (AISC) (có thể coi là hội đồng “ô” tương tự như ở Đan Mạch là Hội đồng Tư vấn đào tạo ban đầu³), AISC tư vấn cho Chính phủ về nhu cầu kỹ năng của ngành và phát triển gói đào tạo; (ii) Các hội đồng tham chiếu ngành (IRC) tư vấn cho AISC và nhận hỗ trợ từ tổ chức dịch vụ kỹ năng (SSO) (tổ chức chuyên nghiệp trong xây dựng phát triển gói đào tạo).

Các Hội đồng tham chiếu ngành (IRC) của Úc có nhiều điểm tương đồng với các Hội đồng nghề (quốc gia) của Đan Mạch.

2. Tương tự như Đan Mạch, ngành/doanh nghiệp Úc giữ vai trò quyết định về tiêu chuẩn kỹ năng và chương trình đào tạo thông qua việc đề xuất gói đào tạo để các Bộ trưởng Kỹ năng phê duyệt.

3. Về triển khai chương trình đào tạo: Ngành/doanh nghiệp trực tiếp đào tạo thực tập sinh trong **chương trình thực tập nghề Úc** - Chương trình cung cấp cơ hội học tập và kiếm thu nhập trong khi học (tương tự như chương trình thực tập sinh mới của Đan Mạch).

4. Về tổ chức HĐKNN: có 2 cấp gồm (i) cấp Hội đồng Kỹ năng và Công nghiệp Úc (AISC) (tổ chức “ô”), (ii) cấp các hội đồng tham chiếu theo từng ngành (IRC) giúp việc cho AISC. IRC có tổ chức dịch vụ kỹ năng ngành (SSO) hỗ trợ. Chỉ có một số tiểu bang có HĐKNN cấp tiểu bang nhưng không thuộc cấu trúc của liên bang.

Nhiệm vụ của AISC và IRC mang tính chất tư vấn, với nhiệm vụ chủ yếu là tư vấn gói đào tạo, không có trách nhiệm pháp lý như Hội đồng nghề quốc gia của Đan Mạch (Hội đồng nghề của Đan Mạch phê duyệt doanh nghiệp tham gia đào tạo, quy định và triển khai kiểm tra cuối kỳ).

Thành viên AISC là đôi bên gồm doanh nghiệp và thành viên Chính phủ trong đó 1 thành viên luân phiên từ doanh nghiệp trọng điểm. Thành viên của IRC là đa bên, gồm các nhà lãnh đạo trong ngành từ doanh nghiệp lớn đến doanh nghiệp nhỏ, cơ quan cấp cao nhất cho đến công đoàn.

Kinh phí cho HĐKNN của Úc do Chính phủ tài trợ.

³ Đào tạo ban đầu (initial VET) là đào tạo để chuẩn bị cho người học có kỹ năng và/hoặc năng lực để được tham gia vào một ngành nghề/lĩnh vực cụ thể (Đào tạo mới)

3. Mô hình của CHLB ĐỨC

3.1. Giới thiệu tóm tắt về quốc gia CHLB Đức

Là một nước cộng hòa liên bang, nghị viện và dân chủ đại diện - một hình thức nhà nước dân chủ được vận hành bởi các đại diện của dân trên nguyên tắc thi hành dân chủ của dân. CHLB Đức gồm 16 bang, mỗi bang là một thực thể có chủ quyền, có hiến pháp riêng, có nghị viện riêng, có chính quyền riêng, có tòa án riêng.



CHLB ĐỨC

DIỆN TÍCH | 357.022 km²

Xếp thứ 64 thế giới

DÂN SỐ | > 83 triệu người

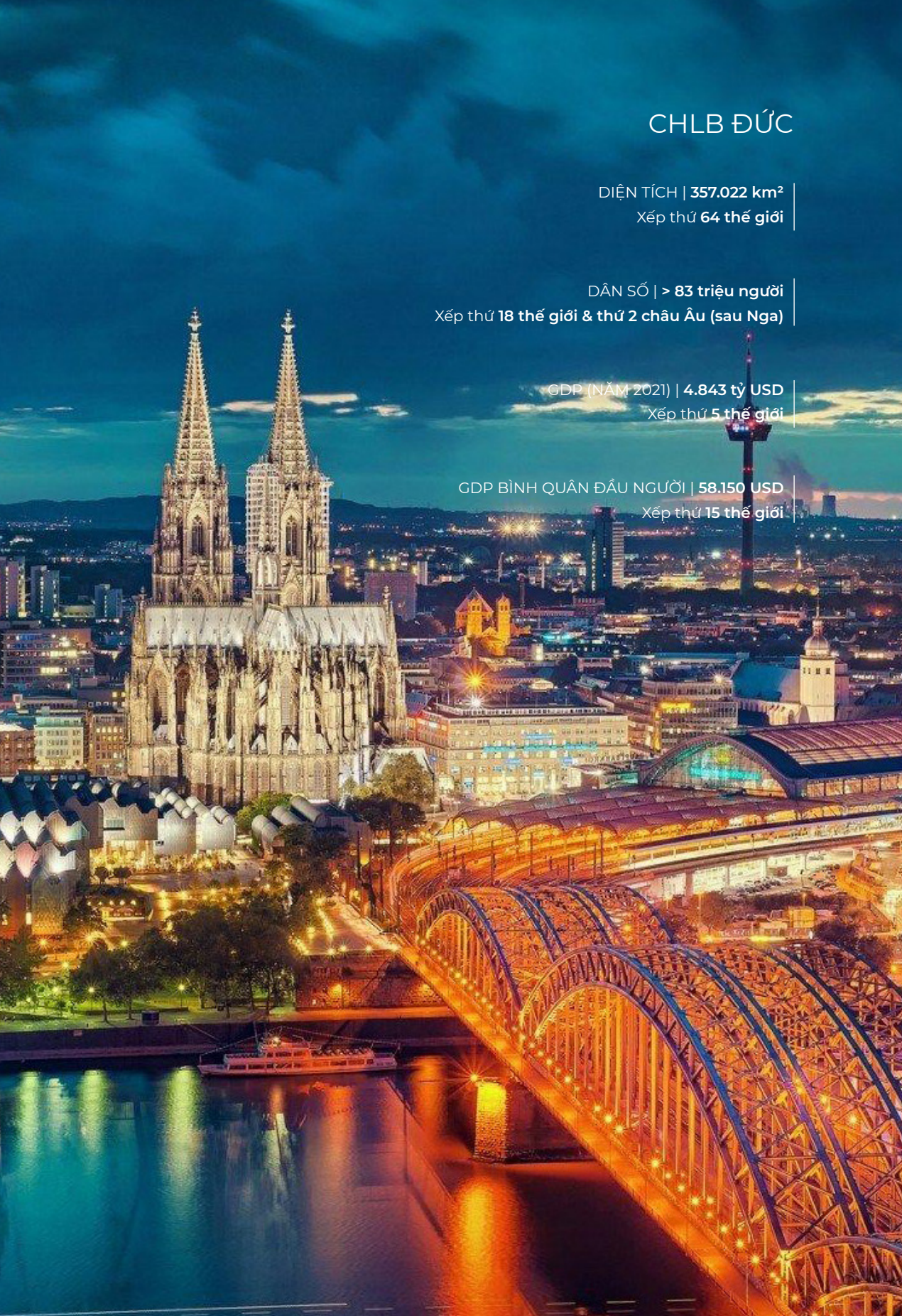
Xếp thứ 18 thế giới & thứ 2 châu Âu (sau Nga)

GDP (NĂM 2021) | 4.843 tỷ USD

Xếp thứ 5 thế giới

GDP BÌNH QUÂN ĐẦU NGƯỜI | 58.150 USD

Xếp thứ 15 thế giới



3.2. Hệ thống GDNN CHLB Đức

3.2.1. Phân luồng vào GDNN

Hơn 1/3 số học sinh tốt nghiệp trung học ở Đức tham gia chương trình đào tạo nghề, trong đó 1/3 tiếp tục học chương trình đào tạo nghề toàn phần tại trường học (school-based VET) và 2/3 theo học chương trình kép (Dual VET) (1/3 thời lượng ở trường, 2/3 còn lại đào tạo tại doanh nghiệp).

3.2.2. Số người học nghề:

225.590 sinh viên học nghề toàn thời gian, 490.267 sinh viên học hệ thống đào tạo kép (năm 2017).

3.2.3. Số lượng cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề

Trường đào tạo nghề (đào tạo nghề toàn thời gian tại trường): tổng số 1.493 cơ sở trong đó trường tư có 195 cơ sở (chiếm 13%). Các trường nghề hợp tác với khoảng 430.000 doanh nghiệp và hơn 80% doanh nghiệp lớn có tuyển sinh người học nghề.

3.2.4. Chương trình đào tạo GDNN

Chương trình đào tạo gồm chương trình cấp trung học phổ thông và cấp sau trung học và đại học⁵. Chương trình cấp trung học phổ thông gồm 2 loại chương trình là chương trình toàn phần tại trường (school-based training) và chương trình đào tạo kép (chú trọng vào học tại nơi làm việc) trong đó đào tạo kép được coi như trụ cột chính của GDNN Đức. Ngoài ra có các chương trình đào tạo bổ sung (additional qualifications) cho phép người học và sinh viên tốt nghiệp đáp ứng theo nhu cầu thay đổi của thị trường lao động.

Các chương trình đào tạo toàn phần tại trường

Yêu cầu đầu vào là tốt nghiệp lớp 9 hoặc lớp 10, đầu ra là bậc 4 Khung tham chiếu trình độ châu Âu (EQF), thời lượng từ một đến ba năm tùy thuộc lĩnh vực nghề và trình độ, được cung cấp toàn thời gian tại các trường dạy nghề (Berufsfachschule). Học tập dựa trên công việc (work-based learning) triển khai trực tiếp tại các trường học hoặc/và dưới hình thức thực tập sinh (traineeship). Chương trình học toàn phần tại trường do chính quyền bang quyết định.

Đào tạo kép (dual VET) (apprenticeship)

Yêu cầu đầu vào là hoàn thành giáo dục bắt buộc, nếu không có chứng chỉ hoàn thành giáo dục bắt buộc (9 năm hoặc 10 năm ở 5 bang) thì người học khó tìm kiếm được doanh nghiệp để đăng ký học (trong năm 2018, chỉ có 3,5% số người học việc mới không có giấy tốt nghiệp phổ thông). Các chương trình học nghề (bậc 3-4 khung tham chiếu trình độ châu Âu (EQF), thời gian từ hai đến ba năm rưỡi. Đào tạo kép là trụ cột chính của hệ thống GDNN của Đức. Học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông có thể giảm thời gian đào tạo đến khoảng 12 tháng - điều này làm cho mô hình đào tạo này trở thành một lựa chọn thay thế hấp dẫn cho giáo dục đại học. Chương trình học tại ít nhất hai địa điểm học tập: doanh nghiệp và trường dạy nghề. Nội dung đào tạo tại doanh nghiệp theo quy định đào tạo tại doanh nghiệp và nội dung đào tạo tại trường theo chính quyền các bang quyết định. Nội dung chương trình đào tạo tại doanh nghiệp và trường nghề đảm bảo phù hợp, bổ sung lẫn nhau.

⁵ Luật dạy nghề sửa đổi năm 2020 đẩy mạnh đào tạo nghề bằng cách nhấn mạnh sự tương đương với giáo dục học học thuật thông qua việc phát triển văn bằng nghề tương đương bậc 5 đến 7 khung tham chiếu châu Âu

Các doanh nghiệp và cơ sở công lập cung cấp địa điểm học nghề và ký kết hợp đồng với người học nghề. Doanh nghiệp chịu chi phí đào tạo tại doanh nghiệp và trả thù lao cho người học.

Để đảm bảo một tiêu chuẩn thống nhất, người học phải tham gia kỳ thi cuối kỳ được quy định bởi luật pháp và được thực hiện bởi các Phòng thương mại. Điểm này tương tự như ở Đan Mạch, hội đồng nghề quốc gia quy định và triển khai kỳ thi cuối kỳ cho người học hoàn thành chương trình chính.

3.2.5. Quản trị GDNN

Theo Hiến pháp, trách nhiệm về giáo dục thuộc về các quốc gia liên bang, nhưng Chính phủ Liên bang có thẩm quyền đối với các quy định về đào tạo tại doanh nghiệp, cụ thể:

Cấp quốc gia

Chính phủ liên bang chịu trách nhiệm về phần đào tạo tại doanh nghiệp. Bộ Giáo dục và Nghiên cứu Liên bang (BMBF) chịu trách nhiệm về các vấn đề chung về chính sách GDNN; điều phối và hướng dẫn phát triển chính sách GDNN cho tất cả các ngành nghề đào tạo, thực hiện các chiến lược và chương trình để thúc đẩy và cải thiện GDNN. BMBF chịu trách nhiệm theo dõi sự phát triển của GDNN và trình bày những phát hiện của họ trong các báo cáo hàng năm. BMBF được hỗ trợ bởi Viện Giáo dục và Đào tạo Nghề nghiệp Liên bang (BiBB), cơ quan xuất bản báo cáo dữ liệu GDNN. Hội đồng bốn bên của BiBB (bao gồm đại diện của người sử dụng lao động, tổ chức công đoàn, các bang liên bang và Chính phủ liên bang) là cơ quan điều hành và đóng vai trò là cố vấn theo luật định cơ quan của Chính phủ Liên bang. Các nhiệm vụ được ủy quyền của BiBB bao gồm phát triển GDNN, xác định những thách thức trong tương lai đối với GDNN, tiến hành nghiên cứu và tư vấn cho Chính phủ Liên bang bao gồm hỗ trợ BMBF trong việc thiết lập các tiêu chuẩn đào tạo.

Cấp bang/vùng

Ở cấp bang/vùng, các bộ giáo dục và văn hóa của bang phụ trách nội dung đào tạo ở trường nghề. Để đảm bảo một mức độ đồng nhất nhất định về chương trình tại trường nghề giữa các bang, các Bộ trưởng bang tham gia vào ủy ban thường vụ (Hội nghị Thường trực các Bộ trưởng về Giáo dục và Văn hóa, Kultusministerkonferenz, KMK) là diễn đàn để đưa ra các khuyến nghị, khuyến nghị này phải được thông qua ở Nghị viện các bang trước khi trở thành ràng buộc pháp lý chính thức. Các ủy ban đào tạo nghề, trong đó các thành viên đại diện cho người sử dụng lao động, người lao động và các cơ quan chức năng nhà nước cao nhất tham mưu cho chính quyền bang về các vấn đề đào tạo nghề.

Cơ quan có thẩm quyền

Cơ quan có thẩm quyền (zuständige Stellen) chủ yếu đại diện bởi các Phòng chuyên môn (professional chambers); nơi không có Phòng chuyên môn thì chính quyền bang thiết lập một ủy ban đào tạo nghề ba bên, bao gồm đại diện của người sử dụng lao động, công đoàn và giáo viên. Các ủy ban này phải được thông báo và tham khảo ý kiến về tất cả các vấn đề về GDNN quan trọng và quy định để triển khai đào tạo nghề. Cơ quan có thẩm quyền chịu trách nhiệm đào tạo nghề trong lĩnh vực công nghiệp và khu vực họ đại diện.

Trong đào tạo kép, các cơ quan có thẩm quyền:

- (a) đảm bảo tính phù hợp của các trung tâm đào tạo;
- (b) giám sát đào tạo trong doanh nghiệp;
- (c) tư vấn cho người học nghề, người dạy nghề và doanh nghiệp;
- (e) tổ chức và tổ chức các kỳ thi.

Các đối tác xã hội

Đối tác xã hội, đại diện là thành viên của hội đồng quản trị chính của BiBB về đào tạo nghề, các ủy ban ở cấp Liên bang và các cơ quan có thẩm quyền. Đóng góp của đối tác xã hội ở các cấp độ khác nhau là quan trọng vì đảm bảo rằng đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Các đối tác xã hội tham gia vào:

- (a) xác định chung các khoản phụ cấp đào tạo đã thỏa thuận;
- (b) soạn thảo các yêu cầu về tiêu chuẩn nghề (occupational standards requirements);
- (c) xây dựng các quy định đào tạo mới (training regulations) và chương trình khung (framework curricula);
- (d) đảm bảo chất lượng của đào tạo ban đầu;
- (e) tham chiếu khung trình độ của Đức so với khung tham chiếu trình độ châu Âu.

3.2.6. Trách nhiệm các cơ quan đối với việc xây dựng, cập nhật quy định đào tạo đối với phân đào tạo tại doanh nghiệp

Mỗi nghề đào tạo có một quy định đào tạo riêng (training regulations) đối với phân đào tạo tại doanh nghiệp. Năm 2019, có 324 quy định đào tạo tương ứng 324 nghề/chương trình đào tạo, 04 quy định đào tạo đã được cập nhật và 03 quy định đào tạo mới được xây dựng có hiệu lực. Quy định đào tạo gồm (a) tên/chức danh nghề đào tạo được công nhận; (b) thời gian đào tạo (từ hai đến ba năm); (c) hồ sơ nghề nghiệp đào tạo (yêu cầu tối thiểu mong đợi đối với người học kiến thức, kỹ năng và năng lực nghề); (d) chương trình đào tạo khung (hướng dẫn cấu trúc quá trình học tập về thời gian và nội dung); (e) yêu cầu kiểm tra.

Việc cập nhật các quy định đào tạo hiện có và phát triển các quy định mới tuân theo một quy trình tiêu chuẩn hóa và thời gian cập nhật không được lâu hơn một năm.

Sáng kiến cập nhật và phát triển các quy định đào tạo mới thường do hiệp hội nghề nghiệp, tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động (the employers' umbrella organisations) hoặc Viện BiBB khởi xướng. Sau khi đề xuất được đưa ra, Bộ liên bang chịu trách nhiệm tham vấn các chính quyền tiểu bang và của tất cả các bên liên quan. Trong nhiều trường hợp, BiBB cũng đưa ra ý kiến của mình, đặc biệt là khi các chỉnh sửa lớn được xem xét, sau đó Viện tiến hành nghiên cứu trước khi Bộ đưa ra quyết định. BiBB cung cấp nền tảng và kiểm duyệt và điều phối quá trình. Do sự thay đổi liên tục của các kỹ năng cần thiết trên thị trường lao động, các quy định đào tạo cũng thường xuyên được cập nhật và các quy định mới được xác định.

Ủy ban điều phối cấp liên bang về các quy định đào tạo và chương trình khung phê duyệt quy định đào tạo và chương trình khung đào tạo phù hợp với quy định đào tạo. Ủy ban bao gồm các đại diện từ 16 bộ của các tiểu bang chịu trách nhiệm về GDNN, Bộ Giáo dục

và Nghiên cứu liên bang (BMBF) và các bộ chịu trách nhiệm về các quy định đào tạo tương ứng (thường là Bộ Kinh tế và Công nghệ - BMWi). Các tiểu bang trực tiếp thông qua chương trình khung hoặc chuyển nó thành chương trình dành riêng cho từng bang cho các trường dạy nghề. Chương trình được công bố và sau đó có hiệu lực vào đầu năm đào tạo tiếp theo.



Sơ đồ thể hiện các bước xây dựng, điều chỉnh quy định đào tạo trong đào tạo kép của CHLB Đức

TÓM TẮT VÀ PHÂN TÍCH ĐẶC TRƯNG CHÍNH CỦA HỆ THỐNG GDNN DO NGÀNH DẪN ĐẦU CỦA CHLB ĐỨC (CÓ SO SÁNH VỚI ĐAN MẠCH VÀ ÚC)

1. Ngành, doanh nghiệp tham gia vào (i) cấp tư vấn trung ương liên bang thông qua tham gia hội đồng bốn bên của Viện BiBB thuộc Bộ Giáo dục và Nghiên cứu và (ii) tham gia ở cấp các bang thông qua tham gia uỷ ban đào tạo nghề bang để tư vấn cho chính quyền bang và Phòng chuyên môn (Chamber) với vai trò rất quan trọng là chịu trách nhiệm về đào tạo nghề trong lĩnh vực ngành và khu vực họ đại diện bao gồm đảm bảo tính phù hợp của các trung tâm đào tạo; giám sát đào tạo trong doanh nghiệp; tư vấn cho người học nghề, người dạy nghề và doanh nghiệp; thiết lập và duy trì danh sách các hợp đồng đào tạo; tổ chức các kỳ thi. Các vai trò này tương tự như hội đồng nghề (quốc gia) của Đan Mạch nhưng Hội đồng nghề quốc gia của Đan Mạch là cấp trung ương, Uỷ ban đào tạo nghề và Phòng của CHLB Đức lại ở cấp bang.

2. Tại Úc và Đan Mạch, ngành, doanh nghiệp giữ vai trò chính trong việc cập nhật và phát triển các chương trình đào tạo, tiêu chuẩn kỹ năng đào tạo (thông qua trách nhiệm hội đồng nghề tại Đan Mạch, hoặc AISC và IRC của Úc) trong khi tại CHLB Đức, Hội đồng bốn bên của Viện Nghiên cứu (BiBB) bao gồm đại diện của người sử dụng lao động, tổ chức công đoàn, các bang liên bang và Chính phủ liên bang tiến hành nghiên cứu và tư vấn cho Chính phủ Liên bang trong việc xây dựng tiêu chuẩn đào tạo.

3. Về triển khai chương trình đào tạo: ngành/doanh nghiệp trực tiếp tham gia đào tạo tại doanh nghiệp trong đào tạo kép và quy định về đào tạo kiểm soát chất lượng đào tạo trong đào tạo kép.

4. Về tổ chức HĐKNN: CHLB Đức không có mô hình tổ chức kỹ năng ngành/ngề cấp quốc gia như ở Đan Mạch và Úc mà mỗi bang chỉ có Phòng chuyên môn (Professional Chamber) hoặc ở nơi không có Phòng chuyên môn thì có uỷ ban đào tạo nghề chịu trách nhiệm đào tạo nghề trong lĩnh vực công nghiệp và khu vực họ đại diện. Về cập nhật và phát triển quy định đào tạo trong đào tạo kép, doanh nghiệp/người sử dụng lao động chỉ là 1 trong 4 cơ quan trong Hội đồng bốn bên của Viện Nghiên cứu (BiBB) (bao gồm đại diện của người sử dụng lao động, tổ chức công đoàn, các bang liên bang và Chính phủ liên bang) nghiên cứu, tư vấn cho Bộ Giáo dục và Nghiên cứu liên bang. Viện Nghiên cứu (BiBB) có thể xem như một tổ chức “ô”, là cơ quan đầu mối để tư vấn cho Chính phủ về quy định đào tạo trong đào tạo kép.

Kinh phí của Viện BiBB hoạt động từ kinh phí NSNN.

SO SÁNH PHÂN TÍCH MÔ HÌNH TỔ CHỨC KỸ NĂNG NGÀNH CỦA 3 QUỐC GIA: ĐAN MẠCH, ÚC, CHLB ĐỨC

Tại 3 quốc gia, “ngành” là trung tâm của hệ thống GDNN, dẫn dắt và là động lực phát triển trong hệ thống GDNN. Ngành/doanh nghiệp tham gia cấp tổ chức “ô” (Ở Đan Mạch là Hội đồng Tư vấn đào tạo ban đầu, Úc là AISC, CHLB Đức là Viện BiBB) có nhiệm vụ đầu mối tổng hợp, tư vấn cho Chính phủ về ngành, nghề đào tạo, tiêu chuẩn kỹ năng, tư vấn chính sách GDNN. Ngành/doanh nghiệp còn tham gia các hội đồng ngành cấp quốc gia (ở Đan Mạch là Hội đồng ngành quốc gia; ở Úc là Hội đồng tham chiếu ngành). Riêng CHLB Đức không có HĐKNN cấp quốc gia nhưng có uỷ ban đào tạo nghề bang để tư vấn cho chính quyền bang và Phòng chuyên môn (professional chamber) và có vai trò rất quan trọng trong đào tạo là tham gia xây dựng quy định đào tạo mới, xây dựng chương trình đào tạo khung....

Tại 3 quốc gia, các tiêu chuẩn nghề quốc gia được xây dựng để làm căn cứ xây dựng chương trình đào tạo. 3 quốc gia này đều không triển khai đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động theo các bậc tiêu chuẩn kỹ năng quốc gia như mô hình ở Việt Nam, hay Hàn Quốc và Nhật Bản.

Chương trình đào tạo quốc gia (Đan Mạch), gói đào tạo (Úc) và quy định đào tạo (CHLB Đức) do tổ chức kỹ năng ngành đề xuất bao gồm quy định về tiêu chuẩn đánh giá, kiểm tra kết quả học tập của người học.

Đan Mạch có hội đồng ngành cấp địa phương trong cơ cấu quản trị GDNN quốc gia nhưng ở Úc chỉ một số bang mới HĐKNN ở cấp bang (các bang này có cơ chế riêng cho HĐKNN của bang nhưng các hội đồng này không thuộc cấu trúc hệ thống liên bang)⁶. CHLB Đức có Ủy ban đào tạo hay Phòng ở cấp bang.

Trách nhiệm tư vấn và pháp lý giữa các cấp Hội đồng và giữa các nước có khác nhau. Tại Úc, AISC và IRC đều chỉ có trách nhiệm tư vấn, không có trách nhiệm pháp lý, tuy nhiên tại Đan Mạch, Hội đồng tư vấn đào tạo ban đầu và Hội đồng ngành địa phương có chức năng tư vấn, riêng Hội đồng nghề quốc gia của Đan Mạch ngoài tư vấn còn có chức năng pháp lý như cho phép doanh nghiệp đào tạo, quy định và triển khai kiểm tra. Ở CHLB Đức, Hội đồng bốn bên của Viện BiBB cấp liên bang (bao gồm người sử dụng lao động) có vai trò tư vấn; Ủy ban đào tạo nghề hay Phòng (Chamber) ở các bang vừa tư vấn nhưng lại có trách nhiệm pháp lý về cho phép doanh nghiệp đào tạo, quy định về thi cuối kỳ...

Về kinh phí: Kinh phí hoạt động cho hội đồng nghề quốc gia của Đan Mạch do hội đồng tự chi trả. Kinh phí cho Hội đồng tham chiếu ngành của Úc xây dựng gói đào tạo và kinh phí cho Viện BiBB của CHLB Đức là đầu mối xây dựng gói đào tạo do ngân sách nhà nước cấp.

⁶ Ví dụ, Bang Queensland có ban tư vấn về Vận tải và Logistics gọi là The Transport and Logistics Workforce Advisory Committee (TLWAC)

II. GIỚI THIỆU MÔ HÌNH HĐKNN CỦA CAMPUCHIA VÀ JORDAN

1. MÔ HÌNH CỦA CAMPUCHIA

Trong khuôn khổ Chương trình phát triển GDNN do ADB và AFD tài trợ từ năm 2014, Campuchia đã thành lập 04 HĐKNN về xây dựng dân dụng, cơ khí ô tô, sản xuất và công trình điện.

HĐKNN bao gồm các hiệp hội ngành và các doanh nghiệp lớn. Bộ Lao động và đào tạo nghề được hướng dẫn xây dựng các quy trình điều hành để chỉ đạo các hoạt động của HĐKNN và thiết lập một khuôn khổ giám sát và đánh giá bao gồm các chỉ số để đo lường công việc của HĐKNN. Sự tham gia của các hiệp hội ngành và các doanh nghiệp lớn với tư cách là thành viên của HĐKNN sẽ được chính thức hóa thông qua Biên bản thỏa thuận với Bộ Lao động và đào tạo nghề.

Chức năng của HĐKNN Hội đồng

- Xác định nghề đào tạo ưu tiên trong ngành;
- Hỗ trợ phát triển gói đào tạo;
- Rà soát và/hoặc phê duyệt tiêu chuẩn năng lực;
- Cử chuyên gia đi đào tạo trở thành người đánh giá;
- Hỗ trợ cơ sở đào tạo xuất sắc trong lĩnh vực của ngành;
- Xem xét các đề xuất cho quỹ phát triển kỹ năng;
- Tiến hành hội thảo và chuẩn bị báo cáo hàng năm.

Dự án triển khai các hội thảo để tham vấn và lập kế hoạch giữa các đại diện của HĐKNN và các bên liên quan chính. Chương trình sẽ cung cấp một khoản tiền danh dự trả cho các thành viên của HĐKNN khi thực hiện dịch vụ.

MÔ HÌNH CỦA CAMPUCHIA CHO THẤY CHÍNH PHỦ CAMPUCHIA ĐÃ QUAN TÂM ĐẾN CÁCH TIẾP CẬN “NGÀNH DẪN DẮT” TRONG PHÁT TRIỂN GDNN. CƠ QUAN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ GDNN GIỮ VAI TRÒ ĐẦU MỐI VÀ CHỦ CHỐT TRONG HƯỚNG DẪN, TRIỂN KHAI HĐKNN VÀ THÀNH PHẦN CỐT LÕI HĐKNN LÀ DOANH NGHIỆP. TUY NHIÊN, DO MÔ HÌNH VẪN TRONG GIAI ĐOẠN THÍ ĐIỂM TRONG KHUÔN KHỔ 1 DỰ ÁN ODA NÊN CHƯA THỂ ĐÚC RÚT ĐƯỢC NHIỀU KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM.

2. MÔ HÌNH CỦA JORDAN

Thành lập HĐKNN tại Jordan được thực hiện trong khuôn khổ dự án “Áp dụng chiến lược đào tạo G20: Hợp tác giữa ILO và Liên bang Nga” (gọi tắt là dự án đào tạo G20) triển khai từ năm 2018. Dự án triển khai tại 5 nước bao gồm Jordan, Armenia, Takistan, Kyzgysztan, Việt Nam. Dự án nhằm hỗ trợ các quốc gia tiếp cận theo ngành và trọng tâm là thành lập HĐKNN trong phát triển GDNN.

Trong khuôn khổ dự án đào tạo G20, ILO phối hợp chặt chẽ với Phòng Công nghiệp Jordan để thành lập Hội đồng Kỹ năng Khu vực Quốc gia (National Sector Skills Council) ngành Mỹ phẩm và Hóa chất và Hội đồng Kỹ năng Khu vực Quốc gia Da và May mặc.

Theo điều khoản tham chiếu, Hội đồng Kỹ năng Khu vực Quốc gia là cơ quan thường trực do người sử dụng lao động dẫn dắt nhằm thúc đẩy các kỹ năng phát triển trong (các) khu vực kinh tế nhất định. Hội đồng này sẽ cần được pháp luật công nhận và là cơ chế hợp tác giữa các bên có liên quan.

Hội đồng là một cơ quan ba bên, cơ cấu lý tưởng gồm (a) người sử dụng lao động và đại diện của các tổ chức của người sử dụng lao động, (b) các tổ chức trực thuộc chính phủ và (c) đại diện của các tổ chức của người lao động, cũng như bất kỳ đối tác xã hội nào khác có liên quan đến lĩnh vực tương ứng. Các nhà tuyển dụng sẽ có đa số trong Hội đồng. Số lượng thành viên trong NSSC có thể được quyết định sau khi tham vấn với các bên liên quan trong ngành - có thể dựa trên quy mô và đặc điểm của ngành.

Hội đồng chịu trách nhiệm

- Phát triển hồ sơ và tiêu chuẩn nghề nghiệp;
- Triển khai hệ thống thông tin thị trường lao động trong các lĩnh vực liên quan;
- Đóng góp trong việc xây dựng chính sách;
- các khóa học và chương trình giảng dạy theo nhu cầu để trang bị cho lực lượng lao động những kỹ năng cần thiết, đảm bảo cơ hội việc làm tốt.

NHƯ VẬY, TƯƠNG TỰ NHƯ CAMBODIA, DO DỰ ÁN MÔ HÌNH THÍ ĐIỂM MỚI TRIỂN KHAI TẠI JORDAN NÊN CŨNG CHƯA THỂ ĐÚC RÚT ĐƯỢC NHIỀU KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM.

III. TÓM TẮT MỘT SỐ BÁO CÁO NGHIÊN CỨU CỦA QUỐC TẾ VỀ HKNN

1. BÁO CÁO VỀ TỔ CHỨC KỸ NĂNG NGÀNH TẠI HỘI THẢO KHU VỰC CỦA ILO “THÚC ĐẨY HỆ THỐNG GDNN VÀ KỸ NĂNG DO NGÀNH DẪN ĐẦU TẠI CHÂU Á: VAI TRÒ CỦA HKNN” NGÀY 29/9/2020 CỦA TIẾN SỸ PAUL COMYN - CHUYÊN GIA CAO CẤP VỀ VIỆC LÀM VÀ KỸ NĂNG THỰC HIỆN

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy các cơ quan kỹ năng ngành cung cấp các dịch vụ bao gồm:

- Phân tích thị trường lao động định lượng và hoặc định tính;
- Dự báo nhu cầu kỹ năng;
- Phát triển tiêu chuẩn kỹ năng/trình độ và chương trình giảng dạy;
- Tư vấn chính sách về các vấn đề học tập suốt đời, GDNN và phát triển kỹ năng;
- Thúc đẩy quan hệ đối tác giữa người sử dụng lao động và tổ chức;
- Tham gia mạng lưới cơ sở đào tạo;
- Hướng nghiệp thúc đẩy GDNN và phát triển kỹ năng;
- Cung cấp dịch vụ đào tạo và đánh giá cho người lao động, người sử dụng lao động;
- Dịch vụ về quỹ đào tạo ngành;
- Quản lý các chương trình của chính phủ.

Các tổ chức kỹ năng ngành có lịch sử lâu đời ở nhiều quốc gia nhưng chúng khác nhau dựa theo các yếu tố sau:

1. Phạm vi bao phủ: theo lĩnh vực (sectoral) hay có sự giao thoa
2. Trọng tâm: GDNN ban đầu hoặc đào tạo thường xuyên hoặc cả hai
3. Nhiệm vụ - trách nhiệm tư vấn, kỹ thuật, pháp lý
4. Thành viên - hai bên, ba bên, đa bên, đại diện ngành
5. Cơ cấu - các ủy ban, nhóm làm việc, hội đồng, cơ quan độc lập, ban thư ký
6. Tài trợ - nhà nước, tư nhân, nhà tài trợ, tiền thuê
7. Các mối quan hệ thể chế - vai trò và trách nhiệm

CƠ CẤU VỀ THỂ CHẾ

Tổ chức kỹ năng ngành có thể được cơ cấu như sau:

- Các cơ quan độc lập được đăng ký là tổ chức phi lợi nhuận hoặc theo luật doanh nghiệp: “hội đồng đào tạo”, “hội đồng cố vấn đào tạo”, “hội đồng kỹ năng” với nhân viên và ban điều hành (Nam Phi, New Zealand).
- Các ủy ban trong hiệp hội ngành hoặc cơ quan sử dụng lao động: “Hội đồng đào tạo”, “Hội đồng cố vấn đào tạo”, “hội đồng kỹ năng” với các tổ chức đại diện ngành và thư ký được chia sẻ (shared secretariat) thuộc khu vực tư nhân (Jordan, Hà Lan).
- Các ủy ban và nhóm làm việc trong các tổ chức chính phủ “hội đồng đào tạo”, “Hội đồng cố vấn đào tạo”, “hội đồng kỹ năng” với các đại diện ngành và thư ký chung của khu vực công (Botswana, Bangladesh).

2. TÀI LIỆU NGHIÊN CỨU CHÍNH SÁCH VỀ HĐKNN TẠI INDONESIA NĂM 2019 ĐƯỢC XÂY DỰNG VỚI SỰ HỖ TRỢ KINH PHÍ CỦA CHÍNH PHỦ NHẬT BẢN (ILO/NHẬT BẢN)

Ngành (Sectoral dimension) đóng một vai trò quan trọng trong lập kế hoạch và triển khai GDNN. Nhiều quốc gia đã phát triển các HĐKNN dưới hình thức này hay hình thức khác để đóng góp tiếng nói của ngành trong GDNN.

CHỨC NĂNG CỦA HĐKNN

Nhiệm vụ cốt lõi của HĐKNN là xác định các tiêu chuẩn kỹ năng (skills standards) hay còn gọi là tiêu chuẩn nghề nghiệp (occupational standards). Tuy nhiên, HĐKNN có thể đảm nhận các chức năng khác trong lĩnh vực đào tạo kỹ năng, giáo dục và phát triển lực lượng lao động, bao gồm:

- Giám sát sự thiếu hụt kỹ năng và tư vấn về số lượng đào tạo cần thiết nói chung và tại các địa điểm cụ thể;
- Phát triển “chiến lược kỹ năng” hợp tác với chính phủ để giải quyết các vấn đề về kỹ năng và nhân lực trong các lĩnh vực của họ;
- Giúp xây dựng chương trình giảng dạy cho giáo dục và đào tạo nghề có liên quan trong giáo dục chính quy;
- Thực hiện các hoạt động quảng bá để khuyến khích những người phù hợp tham gia vào nghề nghiệp trong lĩnh vực của họ;
- Kiểm định các tổ chức đào tạo được công nhận;
- Xác định các phương pháp đánh giá để kiểm tra hoặc xác nhận các kỹ năng;
- Phê duyệt các yêu cầu về khuôn khổ, thời lượng để học nghề (ví dụ: kinh nghiệm, đầu vào, ...);
- Trao chứng chỉ cho những người học.

Liên quan đến nhiệm vụ xác định tiêu chuẩn kỹ năng, các tiêu chuẩn kỹ năng là căn cứ để các cơ sở đào tạo thiết kế các chương trình đào tạo đánh giá người học có đáp ứng yêu cầu tại nơi làm việc hay không. HĐKNN có thể ủy nhiệm cho các chuyên gia nghiên cứu và xây dựng phát triển tiêu chuẩn. Bất kỳ ai xây dựng các tiêu chuẩn sẽ cần tham vấn những người giám sát và thực hiện công việc trong thực tiễn để bảo đảm các tiêu chuẩn là thực tế, dễ hiểu và khả thi. HĐKNN phải tự thảo luận và thông qua các tiêu chuẩn để đảm bảo rằng họ có đủ thẩm quyền của những người dẫn dắt/ lãnh đạo trong ngành. HĐKNN không nhất thiết phải thiết kế chương trình giảng dạy hoặc đánh giá, mặc dù điều này có thể xảy ra do công việc này đòi hỏi kiến thức chuyên môn về giảng dạy và kiểm tra mà thông thường các nhà tuyển dụng và công đoàn không có hoặc không có kinh nghiệm.

Một số HĐKNN có nhiều chức năng và quyền hạn hơn so với các Hội đồng trong các lĩnh vực khác, tùy thuộc vào giai đoạn phát triển và tính chất của lĩnh vực kỹ năng ngành đó là điều khá phổ biến.

THÀNH PHẦN VÀ CẤU TRÚC CỦA HĐKNN

Thành viên cốt lõi của HĐKNN phải là người sử dụng lao động bởi chính họ là người tuyển dụng lao động và là người phải cạnh tranh trên thị trường trong nước và quốc tế. Chính họ là người biết rõ nhất họ mong đợi gì từ lực lượng lao động hiện nay và những tiêu chuẩn

đối với lao động có thể thay đổi như thế nào trong tương lai. Ở hầu hết các quốc gia, tổ chức công đoàn cũng tham gia vào HĐKNN. Họ cũng hiểu rõ về những kỹ năng cần thiết trong một ngành và những điều sẽ thu hút hoặc khuyến khích người lao động nâng cao trình độ kỹ năng của họ. Việc bao gồm các đại diện có chuyên môn trong lĩnh vực giáo dục đại học và GDNN cấp trung học cũng phù hợp vì họ có thể tư vấn về thực tiễn của việc giảng dạy và đánh giá về kiến thức và kỹ năng liên quan đến lĩnh vực này. Tùy thuộc vào từng lĩnh vực, các hiệp hội nghề nghiệp liên quan có thể được mời tham gia HĐKNN.

Cuối cùng, việc tham gia của đại diện chính phủ (từ bộ liên quan về lĩnh vực này hoặc bộ chịu trách nhiệm đào tạo) cũng rất hiệu quả. Các công chức chính phủ có thể thích hợp khi được chỉ định làm 'quan sát viên' thay vì là thành viên chính thức, tham gia đầy đủ. Công chức sẽ nhận được tham vấn từ HĐKNN thay vì bị ràng buộc bởi quyết định của Hội đồng.

Các thành viên là nhà tuyển dụng không nên chỉ giới hạn trong các nhà quản lý và chuyên gia nhân sự. Điều quan trọng là ít nhất một số người sử dụng lao động phải là giám đốc điều hành hoặc cán bộ cấp cao có kinh nghiệm trực tiếp về quản lý dây chuyền và áp lực của cạnh tranh.

Chủ tịch của HĐKNN có thể là một nhà tuyển dụng được đánh giá có tiếng nói hay tầm ảnh hưởng trong ngành hoặc có thể là một học giả uy tín từ một lĩnh vực liên quan trong giáo dục.

Quy định pháp lý về các HĐKNN có thể khác nhau. Ở một góc độ nào đó, HĐKNN có thể là các cơ quan do pháp luật tạo ra, có chức năng và tư cách thành viên được thiết lập theo luật hoặc theo quy định của chính phủ. Ở khía cạnh khác, HĐKNN có thể được thành lập như một biện pháp tạm thời để thực hiện một dự án cụ thể liên quan đến kỹ năng - ví dụ để giúp hiện đại hóa đào tạo trong một lĩnh vực cụ thể. Trong những trường hợp như vậy, các thành viên có thể chỉ đơn giản là những người có chuyên môn và sở thích sẵn sàng làm tình nguyện viên.

Có rất nhiều mô hình của tổ chức kỹ năng, bao gồm:

- Ban điều hành do Bộ Giáo dục hoặc Bộ Lao động chỉ định để tư vấn cho họ về các vấn đề kỹ năng;
- Nhóm các nhà tuyển dụng thực hiện việc thúc đẩy công việc trong ngành và hợp tác với các cơ sở giáo dục để xác định các kỹ năng. Sau khi thành lập, họ có thể thành lập một công ty để giao dịch xử lý tài chính và ký kết các hợp đồng;
- Các hiệp hội ngành hiện có đảm nhận vai trò phát triển kỹ năng tích cực, thành lập các hội đồng đặc biệt trong cơ cấu của họ để tập trung vào vấn đề này;
- Các hiệp hội nghề nghiệp hiện có đã xác định các tiêu chuẩn kỹ năng cho thành viên của họ và đảm nhận vai trò phát triển các tiêu chuẩn và lộ trình nghề nghiệp cho các nghề liên quan đến nghề nghiệp trong lĩnh vực của họ;
- Các cuộc họp đột xuất của các bên liên quan, thường do chính phủ triệu tập, để thảo luận về các vấn đề kỹ năng khác nhau mà không có tư cách thành viên cố định.

3. TÀI LIỆU NGHIÊN CỨU VỀ THÀNH LẬP CÁC HĐKNN - NỘI DUNG TRONG KHUÔN KHỔ DỰ ÁN HỘP CÔNG CỤ VET DO ỦY BAN CHÂU ÂU VÀ CHLB ĐỨC ĐỒNG TÀI TRỢ (VET TOOLBOX)

HĐKNN có ba chức năng chính:

- Để người sử dụng lao động tham gia nhiều hơn vào tất cả các khía cạnh của phát triển kỹ năng;
- Nghiên cứu và công bố thông tin thị trường lao động đáng tin cậy và chính xác về lĩnh vực của ngành;
- Hỗ trợ phát triển các bằng cấp và chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng.

Các Hội đồng sẽ đóng vai trò dẫn dắt trong phát triển, duy trì và cập nhật các tiêu chuẩn nghề nghiệp quốc gia và có vai trò chính trong việc hỗ trợ phát triển và thực hiện các chương trình học nghề. Việc thực hiện các chức năng cốt lõi này như thế nào sẽ phụ thuộc vào những thách thức và cơ hội trong các lĩnh vực kinh tế khác nhau. Các HĐKNN có thể bổ sung chức năng nhưng mỗi chức năng cần rõ về mục tiêu trọng tâm. Có những chức năng khác mà HĐKNN có thể phát triển bao gồm:

- Tư vấn và hỗ trợ kỹ thuật cho người sử dụng lao động về các giải pháp đào tạo và đánh giá dựa trên công việc;
- Cung cấp thông tin về ngành cho người tìm việc; giải thích các nghề nghiệp và cơ hội việc làm, cơ hội đào tạo trong ngành;
- Tư cách thành viên (membership) và kiểm định.

Khi các HĐKNN phát triển, cơ hội để giới thiệu các dịch vụ mới phụ thuộc vào sự năng động của các ngành cụ thể, sự nhiệt tình và hỗ trợ của các nhà tuyển dụng. Các bên liên quan được khuyến khích hỗ trợ HĐKNN và coi hội đồng này là một đồng minh và đối tác trong đổi mới và phát triển GDNN gồm: các cơ quan có chức năng và trách nhiệm quản lý GDNN, cơ sở đào tạo, cơ sở giáo dục đại học, nhà tài trợ, người lao động.



PHẦN II - THỰC TIỄN THÍ ĐIỂM THÀNH LẬP HĐKNN TẠI VIỆT NAM GIAI ĐOẠN VỪA QUA

I. TỔNG QUAN VỀ CÁC HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU VÀ BAN HÀNH QUY ĐỊNH, HƯỚNG DẪN, NỘI DUNG LIÊN QUAN ĐẾN HĐKNN

Vấn đề liên quan HĐKNN được nhắc đến ở Việt Nam cũng khá lâu nhưng được bàn đến và đã có những hoạt động trong hệ thống dạy nghề từ cuối những năm 1990. Đặc biệt cấu phần “quan hệ với doanh nghiệp” trong dự án Tăng cường kỹ năng nghề ở Việt Nam do ADB tài trợ (VTEP 1999-2009) đã có những nội dung về phát triển các HĐKNN/nghề. Tuy nhiên, những kiến thức và nội dung của HĐKNN mới chỉ dừng lại ở các cuộc hội thảo, các cuộc tập huấn cho một số cán bộ quản lý, các cơ sở dạy nghề được thụ hưởng Dự án từ các chuyên gia của Úc và Anh và đã có những khởi động để hình thành các hội đồng kỹ năng nghề ở cấp độ nhà trường/địa phương trong việc hỗ trợ hợp tác giữa các cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp. Từ những hoạt động của Dự án, vấn đề đánh giá kỹ năng nghề, xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia đã được đưa vào Luật dạy nghề, Luật GDNN và Luật Việc làm.

Cụm từ “hội đồng ngành” đã được nhắc đến trong Quyết định số 1982/QĐ-TTg “Quyết định Phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam” của Thủ tướng Chính phủ ngày 18 tháng 10 năm 2016 (là văn bản hành chính, không phải văn bản quy phạm pháp luật). Tại Điều 2 - Tổ chức thực hiện, Mục 6 về Trách nhiệm của các hiệp hội nghề nghiệp và đại diện các ngành sản xuất dịch vụ của Quyết định có nêu: “Tham gia các hội đồng khối ngành, hội đồng ngành để xuất ý kiến về trình độ, đề xuất chuẩn đầu ra và các minh chứng kèm theo cho từng lĩnh vực và ngành đào tạo”.

Từ 2016, đã thí điểm thành lập mô hình HĐKNN trong một số dự án ODA của CHLB Đức, Úc và Đan Mạch và Liên bang Nga (sáng kiến của ILO).

Lần đầu tiên “hội đồng kỹ năng nghề” được đưa vào trong văn bản quy phạm pháp luật là Bộ luật Lao động năm 2019 (quy định một chương riêng về phát triển GDNN và kỹ năng nghề, trong đó lần đầu tiên quy định nhà nước có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm

việc cho mình và cho xã hội thông qua “tham gia hội đồng kỹ năng nghề”). Đến nay, chưa có văn bản quy phạm pháp luật cụ thể hoá quy định về hội đồng kỹ năng nghề.

Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 xác định giải pháp “Thí điểm thành lập một số hội đồng kỹ năng nghề/nhóm nghề trọng điểm trong giai đoạn 2021-2025, trên cơ sở đánh giá, tổng kết sẽ mở rộng cho các nghề/nhóm nghề khác trong giai đoạn 2026-2030”.

II. TÓM TẮT CÁC MÔ HÌNH THÍ ĐIỂM HĐKNN ĐÃ VÀ ĐANG TRIỂN KHAI TẠI VIỆT NAM

1. MÔ HÌNH HĐKNN DU LỊCH

a) Quá trình hình thành, phát triển

Trong khuôn khổ các dự án “Đào tạo nghiệp vụ Khách sạn tại Việt Nam” do Chính phủ Luxembourg hỗ trợ, Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch (VTCB) được Tổng cục trưởng Tổng cục Du lịch thành lập theo quyết định số 103/QĐ-TCDL ngày 24/4/2003, với vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy, phương thức hoạt động được quy định tại bản Điều lệ của Hội đồng Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch do Tổng cục trưởng Tổng cục Du lịch ban hành kèm theo quyết định số 454/QĐ-TCDL, ngày 01/11/2004.

Từ khi được thành lập đến cuối năm 2006, Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch hoạt động như một cơ quan chuyên về đào tạo nghiệp vụ khách sạn, xây dựng chương trình giảng dạy, thẩm định và kiểm tra, công nhận và cấp chứng chỉ cho học sinh, sinh viên một số trường đào tạo nghiệp vụ du lịch. Nguồn ngân sách hoạt động chủ yếu dựa vào nguồn tài trợ của các dự án do Luxembourg tài trợ, nguồn vốn đối ứng chi từ ngân sách Nhà nước và nguồn thu từ dịch vụ hỗ trợ đào tạo, thẩm định và cấp chứng chỉ. Giai đoạn này, việc đào tạo, đánh giá và cấp chứng chỉ Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch được dựa vào các giáo trình giảng dạy 4 nghiệp vụ gồm: Nghiệp vụ lễ tân, Nghiệp vụ phục vụ buồng, Kỹ thuật chế biến món ăn và Nghiệp vụ nhà hàng. Các quy trình đăng ký tham gia đánh giá để được cấp chứng chỉ Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ du lịch, ngân hàng đề thi được xây dựng và áp dụng trên toàn quốc. Các trung tâm đánh giá được hình thành tại 4 trường nghiệp vụ du lịch và một số khách sạn. Việc đánh giá trình độ kỹ năng được áp dụng đối với học sinh, sinh viên của các cơ sở đào tạo nghiệp vụ du lịch và nhân viên đang làm việc tại các khách sạn chưa có bằng cấp về nghiệp vụ du lịch. Chứng chỉ Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ du lịch được trao cho các thí sinh đạt được kết quả theo quy định trong các kỳ đánh giá lý thuyết và thực hành tại các trung tâm đánh giá. Các học viên có Chứng chỉ Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ du lịch đã được các cơ sở sử dụng lao động trong ngành khách sạn công nhận và nâng cao triển vọng về khả năng tuyển dụng.

Dự án do Chính phủ Luxembourg hỗ trợ nêu trên kết thúc vào cuối năm 2006. Từ năm 2007-2010, Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch được dự án EU hỗ trợ kinh phí để duy trì hoạt động, với nhiệm vụ chính là vận hành hệ thống VTOS (phê duyệt các tiêu chuẩn, tổ chức thẩm định, cấp chứng chỉ theo tiêu chuẩn VTOS). Sau khi dự án EU kết thúc giai đoạn 1, cụ thể là từ năm 2010 đến nay, Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch tiếp

tục duy trì vận hành hệ thống VTOS trên cơ sở tự trang trải kinh phí hoạt động với nguồn thu chính là dịch vụ thẩm định, cấp chứng chỉ cho nhân viên của các doanh nghiệp du lịch, tuy nhiên số lượng rất hạn chế.

Từ năm 2010, trong khuôn khổ Dự án Phát triển Nguồn nhân lực Du lịch Việt Nam và Dự án Chương trình Phát triển Du lịch có trách nhiệm với Môi trường và Xã hội, Liên minh châu Âu (EU) tiếp tục có những hỗ trợ nhằm phát triển, mở rộng phạm vi tác động của Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch cụ thể là: xây dựng hệ thống VTOS nhằm thúc đẩy đào tạo tại nơi làm việc với việc xây dựng 13 tiêu chuẩn VTOS trình độ cơ bản cùng với các tài liệu hỗ trợ học tập. Sự kết nối của VTOS với Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch giúp VTOS trở thành nền tảng cho nhân viên trong các doanh nghiệp du lịch đạt được chứng chỉ VTCB thông qua đánh giá, công nhận các kiến thức, kỹ năng đã có.

b) Về tổ chức bộ máy và hoạt động của Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch

Theo Quyết định số 23/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ quy định Tổng cục Du lịch là cơ quan thường trực của Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch. Theo Quyết định kiện toàn Hội đồng do Tổng cục trưởng Tổng cục Du lịch ký ngày 29/12/2014, Hội đồng gồm 14 thành viên gồm đại diện từ các Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ LĐTBXH (Vụ Kỹ năng nghề Tổng cục Dạy nghề), Tổng cục Du lịch, Hiệp hội Du lịch và một số cơ sở đào tạo du lịch, doanh nghiệp du lịch. Hội đồng do một Phó Tổng cục trưởng được Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và du lịch quyết định giao làm Chủ tịch. Cơ chế làm việc của Hội đồng là kiêm nhiệm. Công việc thường xuyên của Hội đồng do đơn vị thường trực là Văn phòng Hội đồng thực hiện.

Hiện nay, Hội đồng được kiện toàn với 15 thành viên. Thành phần Hội đồng bao gồm đại diện của các cơ quan quản lý nhà nước liên quan đến cấp Chứng chỉ Nghiệp vụ Du lịch (08 thành viên), các doanh nghiệp du lịch/khách sạn (03 thành viên), các cơ sở đào tạo du lịch (02 thành viên), Hiệp hội du lịch Việt Nam (01 thành viên), Hiệp hội khách sạn Việt nam (01 thành viên).

Cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ và cách thức hoạt động của Hội đồng được xác định cụ thể tại Điều lệ của Hội đồng.

c) Khái quát kết quả đạt được

Thời gian qua, Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch đã tập trung vào những nhóm công việc chính như sau:

- Quản lý, vận hành và thực hiện Hệ thống VTOS;
- Công nhận Trung tâm thẩm định;
- Quản lý đào tạo học viên;
- Phê duyệt tài liệu tiêu chuẩn kỹ năng nghề (13 bộ tiêu chuẩn của Hệ thống VTOS).



d) Một số vấn đề đặt ra đối với Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch

Thứ nhất: Nguồn lực hoạt động còn thiếu và tính pháp lý của Hội đồng không rõ

Hiện nay, nguồn thu của Hội đồng hạn hẹp, không ổn định do các dự án đã ngừng tài trợ. Mặc dù thực tiễn đã chứng minh hệ thống này là cần thiết và góp phần quan trọng trong việc phát triển bền vững hệ thống đào tạo nghề du lịch và nâng cao chất lượng dịch vụ của ngành Du lịch để đạt chuẩn của khu vực và thế giới nhưng do tính pháp lý của Hội đồng chưa được rõ ràng nên các doanh nghiệp và người lao động tham gia hệ thống còn hạn chế vì lo ngại vị trí pháp lý của chứng chỉ do Hội đồng cấp.

Thứ hai: Thiếu cơ chế và những điều kiện cần thiết cho hoạt động.

Thứ ba: Hành lang pháp lý, các cơ chế chưa rõ ràng.

Thỏa thuận MRA-TP được ký đầy đủ vào ngày 09/11/2012 tại Băng Cốc nêu rõ: Tại mục 1.10, điều 2 (Định nghĩa và phạm vi) của thỏa thuận này đã quy định thành phần Hội đồng nghề Du lịch quốc gia (National Tourism professional Board- NTPB) cần có thành phần là các đại diện của các lĩnh vực công và tư, bao gồm cả các nhà học thuật và các đối tác liên quan khác do Cơ quan du lịch quốc gia của các nước ASEAN quyết định/xác định. Theo đó, trong Công hàm số 182/HTQT ngày 22/12/2014 của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch gửi Ban thư ký ASEAN về việc giao cho Hội đồng cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch VTCB thực hiện vai trò của Hội đồng nghề Du lịch quốc gia (NTPB) và Hội đồng chứng nhận nghề du lịch (TPCB). Như vậy, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch đã đại diện cho Chính phủ Việt Nam thông báo và đăng ký với ASEAN về việc chỉ định cơ quan để thực hiện triển khai Thỏa thuận MRA-TP đã ký kết. Với thỏa thuận MRA-TP, chức năng, nhiệm vụ của Tổng cục Du lịch và kinh nghiệm thực tiễn của các nước, Hội đồng cần được bổ sung các chức năng của NTPB được

quy định tại MRA-TP. Bên cạnh đó, theo quy định mới trong Nghị định 31/2015/NĐ-CP ngày 24/03/2015 của Chính phủ có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15/5/2015 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật việc làm về đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia, buộc Hội đồng nghề Du lịch quốc gia (NTPB) hiện tại phải thay đổi các chức năng, nhiệm vụ của mình, đặc biệt là hệ thống các Trung tâm thẩm định trước đây, các thẩm định viên cần rà soát và đề nghị với cơ quan chức năng mới công nhận. Việc công nhận được hay không chưa được triển khai, như vậy, hoạt động của VTCB hiện tại gặp không ít khó khăn.

Hơn nữa, hiện nay, Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch sử dụng các bộ tiêu chuẩn nghề liên quan đến lĩnh vực du lịch đã được xây dựng và ban hành, cụ thể là các Tiêu chuẩn VTOS. Các Bộ tiêu chuẩn VTOS phiên bản mới đã được xây dựng dựa trên cơ sở hài hòa hóa với các Bộ tiêu chuẩn nghề ASEAN đã được ban hành. Tuy nhiên, hiện nay, các bộ tiêu chuẩn này chưa được công nhận là các Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia do chưa được Bộ LĐTBXH thẩm định và ban hành, do vậy, việc sử dụng các bộ tiêu chuẩn trong thẩm định đánh giá, cấp chứng chỉ sẽ gặp trở ngại là chứng chỉ đó chỉ được công nhận trong phạm vi ngành du lịch mà chưa được công nhận trên toàn quốc theo quy định mới.

e) Hướng tương lai của mô hình HĐKNN du lịch

Căn cứ vào thực tiễn phát triển Hội đồng Cấp chứng chỉ nghiệp vụ Du lịch của ngành Du lịch, bối cảnh hội nhập ASEAN, các đòi hỏi của thực tế: Tổ chức hội đồng sẽ cần có những thay đổi để đảm bảo phù hợp với tình hình và bối cảnh mới. Theo Đề án sửa đổi bổ sung chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng cấp chứng chỉ nghiệp vụ du lịch để trở thành Hội đồng nghề du lịch quốc gia do Dự án ESRT, Tổng cục Du lịch Việt Nam đề xuất, mô hình trong tương lai như sau:

Mục tiêu của Hội đồng nghề Du lịch Việt Nam (VTPB): Hội đồng nghề du lịch cấp quốc gia của Việt Nam chịu trách nhiệm cập nhật, theo dõi, xúc tiến, quảng bá các bộ tiêu chuẩn nghề quốc gia đến công chúng và ngành du lịch theo ủy quyền của Bộ văn hóa, thể Thao và Du lịch, đồng thời, có các chức năng của NTPB được quy định tại MRA-TP, chịu trách nhiệm xác định và giám sát các hoạt động đào tạo phù hợp với quy trình và bộ tiêu chí đã được thiết lập tại MRA-TP.

VTPB là một tổ chức độc lập hoạt động theo luật pháp Việt Nam, có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng và tài khoản ngân hàng. Trụ sở chính của VTPB đặt tại Hà Nội. Các văn phòng khu vực có thể được thành lập theo yêu cầu nhằm phục vụ các đối tác liên quan của từng vùng.

Chức năng, nhiệm vụ của VTPB là:

- Nghiên cứu các vấn đề về kỹ năng và tiêu chuẩn năng lực;
- Tham gia các chương trình nghiên cứu, phân tích nhu cầu về nhân lực du lịch được thực hiện định kỳ để xác định các tiêu chuẩn các nghề mới cần được xây dựng theo yêu cầu của ngành;
- Phát hiện các khoảng trống kỹ năng và dự báo nhu cầu về các kỹ năng.

f) Một số chức năng, nhiệm vụ của HĐKNN du lịch sẽ thực hiện là:

- Hỗ trợ Bộ LĐTBXH và Bộ Giáo dục và Đào tạo trong việc xây dựng và hoàn thiện các quy định liên quan đến đào tạo trong lĩnh vực du lịch;
- Hỗ trợ ngành du lịch phát triển các chương trình đào tạo nghề và kỹ thuật;
- Đưa ra đề nghị cập nhật các Bộ VTOS dựa trên cơ sở thông tin phản hồi của các doanh nghiệp được thu thập thông qua đối thoại và có sự phối hợp với các Hiệp hội du lịch và khách sạn, các chủ doanh nghiệp và người lao động trong ngành du lịch;
- Thay mặt Bộ Văn hoá Thông tin và Du lịch thực hiện việc duy trì và cập nhật các tiêu chuẩn kỹ năng nghề du lịch Việt Nam (VTOS) để đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp du lịch và khách sạn;
- Duy trì và cập nhật các loại trình độ đào tạo du lịch dựa vào các tiêu chuẩn nghề du lịch;
- Xúc tiến quảng bá, tuyên truyền các tiêu chuẩn VTOS cho ngành du lịch và công chúng;
- Quản lý và cấp chứng chỉ;
- Xác định và kiểm tra năng lực của các cơ sở đào tạo để cung cấp nhân lực du lịch được đào tạo có tính chuyên nghiệp nếu được cơ quan có thẩm quyền ủy quyền;
- Duy trì và theo dõi danh sách các cơ sở đào tạo nghề du lịch được cấp chứng chỉ nếu được cơ quan có thẩm quyền ủy quyền;
- Theo dõi việc thực hiện các tiêu chuẩn VTOS trong ngành Du lịch để đảm bảo các tiêu chuẩn được giới thiệu và sử dụng tốt nhất;
- Hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong việc thực hiện các chương trình đánh giá năng lực trong ngành du lịch (Với vai trò là Hội đồng nghề Du lịch Việt Nam tại ASEAN);
- Thực hiện Thỏa thuận MRA-TP;
- Tạo thuận lợi cho việc trao đổi những kinh nghiệm/thực hành tốt nhất trong ngành Du lịch.

Như vậy, HĐKNN du lịch Việt Nam có tên gọi là Hội đồng cấp chứng chỉ nghiệp vụ du lịch (VTCB) đã được quan tâm thành lập và triển khai các hoạt động hơn 10 năm, đã có những thành tựu đóng góp rất lớn đối với chất lượng nguồn nhân lực ngành du lịch Việt Nam. Trong bối cảnh mới, với những sự thay đổi trong hội nhập khu vực, những sự thay đổi về hành lang pháp lý, đòi hỏi VTCB phải có những thay đổi để thích ứng.

Mô hình Hội đồng cấp chứng chỉ nghiệp vụ du lịch hiện nay tuy đã có phần nào mang dáng dấp sơ khai của mô hình HĐKNN nhưng về cơ bản chưa thực hiện hết các chức năng, nhiệm vụ mà một HĐKNN cần đảm nhiệm. Điều này có thể do chưa có một cơ chế cụ thể cho việc hoạt động của tổ chức này. Tổ chức này mới ở giai đoạn đầu thành lập và vận hành do vậy những chức năng, nhiệm vụ khác sẽ dần được hoàn thiện bổ sung để tổ chức này vận hành một cách hiệu quả hơn.

Từ năm 2018, Bộ LĐTBXH Việt Nam và Bộ Giáo dục và Đào tạo Ô-xtrây-li-a đã ký Biên bản ghi nhớ về hợp tác trong lĩnh vực Giáo dục nghề nghiệp, trong đó có việc xác định các nội dung để xây dựng mô hình thí điểm HĐKNN Du lịch – Khách sạn tại Việt Nam. Để triển

khai thí điểm mô hình HĐKNN tại Việt Nam, Úc sẽ cử chuyên gia tình nguyện để tư vấn, hỗ trợ kỹ thuật thực hiện các hoạt động của HĐKNN. Tháng 11/2019, HĐKNN Du lịch- khách sạn đã được thành lập với đại diện của các bên có liên quan. Tuy nhiên, vì nhiều lý do, đến nay Hội đồng này chưa hoạt động.

2. MÔ HÌNH HĐKNN NÔNG NGHIỆP



Trước yêu cầu nâng cao chất lượng NNL ngành nông nghiệp, theo đề xuất của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thí điểm thành lập Hội đồng kỹ năng nghề trong lĩnh vực nông nghiệp (Theo Quyết định 1717/QĐ- LĐTBXH ngày 14/11/2019 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội). Cơ cấu hội đồng kỹ năng nghề này hiện có 18 thành viên, gồm đại diện Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Viện Chính sách và chiến lược phát triển nông nghiệp - nông thôn, Trung tâm Khuyến nông quốc gia, Hiệp hội Lương thực Việt Nam, đại diện các doanh nghiệp về giống, phân bón, các đối tác quốc tế và phát triển...

Hội đồng kỹ năng nghề trong lĩnh vực nông nghiệp sẽ cập nhật kỹ năng về lĩnh vực nông nghiệp; góp ý kỹ thuật cho xây dựng các tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, giáo trình đào tạo vừa học vừa làm tại nhà trường hoặc doanh nghiệp; kỹ năng phát triển trong nông nghiệp...Tuy nhiên, đến nay, cơ chế hoạt động của HĐKNN này chưa rõ nên cũng tác động thực tế còn hạn chế.

3. MÔ HÌNH BAN TƯ VẤN NGÀNH LOGISTIC VÀ HỘI ĐỒNG TƯ VẤN KỸ NĂNG NGHỀ NGÀNH LOGISTICS

3.1. Ban tư vấn ngành Logistics

Chương trình Aus4Skills của Chính phủ Úc nhằm hỗ trợ Việt Nam trong việc tiếp cận và sử dụng nguồn nhân lực có trình độ và kỹ năng đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, góp phần vào sự phát triển bền vững kinh tế - xã hội của Việt Nam. Chương trình thực

hiện từ tháng 02/2016 bao gồm 05 hợp phần trong đó hợp phần “Thúc đẩy sự tham gia của DN trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp” được thực hiện từ tháng 4/2017 với các hoạt động trọng tâm là: Thí điểm, thành lập và tổ chức thực hiện các hoạt động của Ban Tư vấn và đào tạo ngành Logistics, hỗ trợ tiêu chuẩn nghề và tiêu chuẩn kỹ năng nghề cho 05 ngành, nghề thuộc lĩnh vực logistics; hỗ trợ nâng cao năng lực đào tạo của các trường và các đối tác tham gia thông qua các hoạt động triển khai thí điểm đào tạo; các khóa đào tạo nâng cao năng lực giáo viên và cán bộ quản lý tại Việt Nam và Australia; các hội thảo, tọa đàm, tham quan doanh nghiệp, khảo sát thực trạng liên quan đến đào tạo nhân lực logistics, các hoạt động của Ban tư vấn đào tạo ngành logistics; đề xuất các vấn đề liên quan đến cơ chế chính sách gắn kết nhà trường và doanh nghiệp; nhân rộng mô hình.

Trong kế hoạch sẽ thành lập HĐKNN logistics tương tự như trong mô hình đào tạo nghề của Úc. Tuy nhiên do việc thành lập Hội đồng ngành ở Việt Nam đang còn chưa phổ biến, cần phải nghiên cứu, xem xét thêm về cơ sở pháp lý và thẩm quyền ra quyết định thành lập ngành nên các bên thống nhất thành lập Ban Tư vấn đào tạo ngành logistics trong Chương trình.

Ban tư vấn được ra mắt tháng 12/2017 trên cơ sở tự nguyện của các thành viên, với biên bản Điều lệ Tổ chức và hoạt động. Ban tư vấn gồm 15 thành viên gồm đại diện 4 bên với vai trò cụ thể như sau:

- Cơ quan quản lý nhà nước về GDNN cấp trung ương và địa phương: Định hướng chủ trương và chính sách
- Đại diện DN và hiệp hội DN: Tư vấn và đóng góp ý kiến chuyên môn
- VCCI: Điều phối hoạt động và hỗ trợ hoạt động của Ban Tư vấn
- Cơ sở GDNN: Tiếp nhận ý kiến, áp dụng vào thực tế, đánh giá điều chỉnh
- Chức năng của Ban tư vấn ngành Logistics như sau:
- Đẩy mạnh quảng bá đào tạo nghề thông qua các hoạt động hợp tác chặt chẽ giữa HH, DN, nhà trường & cơ quan quản lý.
- Xem xét, góp ý và thông qua tiêu chuẩn nghề.
- Tham vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo nghề.
- Đề xuất đưa ra những thay đổi trong tài liệu giảng dạy phù hợp nhu cầu thực tế và tiếp cận tiêu chuẩn, trình độ quốc tế.
- Kết nối cơ chế dạy và học phối hợp giữa nhà trường và DN.
- Xem xét và đưa ra các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo sinh viên nhằm tạo điều kiện cho các DN có thể tuyển dụng nguồn nhân lực với kỹ năng và kiến thức chất lượng.

Các thành viên Ban tư vấn tham dự các cuộc họp định kỳ theo yêu cầu (3 tháng/ lần hoặc theo yêu cầu) và tích cực tham gia vào công việc của hội đồng. Các thành viên Ban tư vấn ngành Logistics làm việc với tinh thần hợp tác, chuyên nghiệp, tôn trọng nhau để tôn trọng vai trò và chuyên môn của từng thành viên. Các thành viên cũng sẽ cần nghiên cứu các tài liệu trước mỗi cuộc họp khi cần thiết và xác nhận biên bản cuộc họp.

Sau 3 năm hoạt động, tại sự kiện Nâng tầm kỹ năng Lao động Việt Nam với sự chứng kiến của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Ban tư vấn đã đổi tên thành Hội đồng Tư vấn Kỹ năng nghề ngành Logistics.



3.2. Hội đồng Tư vấn Kỹ năng nghề ngành Logistics

Hội đồng tư vấn kỹ năng nghề ngành logistics (LIRC) hoạt động theo mô hình Ủy ban tham vấn doanh nghiệp vận tải và logistics của Australia (Transport and Logistics Industry Reference Committee).

a) Số lượng, thành phần LIRC

Số lượng hiện tại của LIRC là 18 thành viên với thành phần bao gồm:

- Đại diện cơ quan quản lý nhà nước: Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (đại diện cơ quan quản lý GDNN ở Trung ương) và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP. Hồ Chí Minh (đại diện cơ quan quản lý nhà nước về GDNN tại địa phương, nơi có các hoạt động chính về thí điểm các hoạt động đào tạo logistics của Chương trình Aus4Skills).
- Đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, người sử dụng lao động và các hiệp hội doanh nghiệp: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, chi nhánh tại Thành phố Hồ Chí Minh. Đây cũng là đơn vị tham gia vai trò thư ký và điều phối các hoạt động chính của LIRC.
- Đại diện tổ chức xã hội - nghề nghiệp: Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ logistics Việt Nam (VLA);
- Đại diện doanh nghiệp: Một số doanh nghiệp logistics hàng đầu của Việt Nam tại Thành phố Hồ Chí Minh;
- Đại diện cơ sở đào tạo, cơ quan nghiên cứu: Đại diện 5 trường cao đẳng (4 trường tại TP. Hồ Chí Minh, bao gồm 1 trường tư thục; 1 trường ở Đồng Nai), 1 trường trung cấp công lập (TP. Hồ Chí Minh); Viện Logistics Việt Nam.

b) Mục tiêu của LIRC

Quản trị và giám sát các hoạt động bảo đảm:

- Các tiêu chuẩn nghề và các gói đào tạo tương ứng bao gồm các năng lực cốt lõi và phạm vi năng lực tự chọn phù hợp theo yêu cầu của ngành, phản ánh đầu ra của thị trường lao động và hỗ trợ dịch chuyển lao động;



- Nâng cao lợi ích cho người sử dụng lao động trong quá trình lựa chọn và tuyển dụng thông qua trình độ đào tạo bảo đảm người lao động đáp ứng các yêu cầu về kiến thức và kỹ năng;
- Góp phần đào tạo một lực lượng lao động logistics có tay nghề cao, thích ứng và cạnh tranh cho Việt Nam;
- Chương trình đào tạo về logistics dựa trên năng lực được LIRC phát triển sẽ hỗ trợ các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và các đối tác khác phù hợp và đáp ứng với yêu cầu của người học, nhà trường và người sử dụng lao động;

c) Chức năng

LIRC có các chức năng cơ bản sau:

- Đẩy mạnh quảng bá đào tạo nghề thông qua các hoạt động hợp tác chặt chẽ giữa hiệp hội, doanh nghiệp, nhà trường và cơ quan quản lý nhà nước;
- Xây dựng, xem xét, góp ý và thông qua tiêu chuẩn nghề;
- Xây dựng dự báo kỹ năng nghề và xu hướng phát triển nguồn nhân lực của ngành;
- Tham vấn để nâng cao chất lượng đào tạo nghề;
- Đề xuất đưa ra những thay đổi trong tài liệu giảng dạy phù hợp nhu cầu thực tế và tiếp cận tiêu chuẩn, trình độ quốc tế;
- Kết nối cơ chế dạy và học phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp;
- Xem xét và đưa ra các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo người học nhằm tạo điều kiện cho các doanh nghiệp có thể tuyển dụng nguồn nhân lực có kỹ năng và chất lượng tốt.

d) Nguyên tắc hoạt động

LIRC hoạt động dựa trên cơ sở đảm bảo tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp, thúc đẩy sự phối hợp chặt chẽ giữa doanh nghiệp và các cơ sở GDNN tại Việt Nam, đây là nền tảng để nâng cao kỹ năng nghề và năng suất làm việc của lực lượng lao động ngành logistics.

Đề xuất cho Chính phủ về việc xây dựng chính sách, định hướng thúc đẩy doanh nghiệp tham gia vào hoạt động GDNN.

Xây dựng một cơ chế để đảm bảo doanh nghiệp tham gia đóng vai trò trung tâm trong GDNN. Đây chính là đầu mối để doanh nghiệp phản hồi cho Chính phủ về xu hướng doanh nghiệp và thúc đẩy doanh nghiệp tham gia vào các hoạt động GDNN.

Đánh giá và xem xét yêu cầu về kỹ năng ngành và xác định các tiêu chuẩn nghề nghiệp và các gói đào tạo, với mục đích chính là tham vấn và chia sẻ về các nhu cầu về lao động có tay nghề cần thiết trong ngành logistics dựa trên kinh nghiệm và chuyên môn của các thành viên. Các thành viên tham gia vào LIRC mang tính chất tự nguyện và sự đóng góp của họ cho hệ thống giáo dục nghề nghiệp đã và đang phát triển mạnh mẽ, chính là nền tảng của lực lượng lao động logistics có kỹ năng và năng suất cao.

e) Vai trò, trách nhiệm của thành viên LIRC

- Cung cấp những lời khuyên và ý kiến chuyên môn mang tính chiến lược liên quan đến định hướng phát triển của ngành;
- Tham gia góp ý cho kế hoạch hoạt động;
- Tham vấn thông tin, kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm nhằm tiếp cận vấn đề và đưa ra giải pháp thực tiễn;
- Cung cấp những đánh giá và nhận định về các hoạt động đã thực hiện được dựa trên cơ chế kiểm soát chất lượng;
- Tham dự các cuộc họp định kỳ theo yêu cầu (3 tháng/ lần hoặc theo yêu cầu) và tích cực tham gia vào công việc của LIRC;
- Đại diện cho lợi ích của ngành logistics tại Việt Nam;
- Có mối quan tâm mật thiết và làm việc trong ngành logistics;
- Là người ủng hộ các hoạt động của LIRC;
- Cam kết và tích cực tham gia vì sự phát triển của GDNN.

Các thành viên LIRC làm việc với tinh thần hợp tác, chuyên nghiệp, tôn trọng nhau; tôn trọng vai trò và chuyên môn của từng thành viên; được yêu cầu chia sẻ tư vấn và ý kiến tại các cuộc họp của LIRC.

Các thành viên cũng sẽ cần nghiên cứu các tài liệu trước mỗi cuộc họp khi cần thiết và xác nhận biên bản cuộc họp; cam kết không tiết lộ thông tin bí mật hoặc sử dụng không đúng bất kỳ thông tin nào trong các cuộc họp của LIRC.

g) Hình thức hoạt động

Hình thức hoạt động của LIRC thông qua các phiên họp định kỳ của LIRC, trong đó các thành viên căn cứ và vị trí, nhiệm vụ của mình cung cấp các thông tin liên quan đến hoạt động của LIRC. Thông tin chính thức của LIRC là thông tin đã được các thành viên của LIRC thống nhất thông qua.

Ngoài ra LIRC còn tham gia các hoạt động thực tế như xây dựng báo cáo dự báo kỹ năng nghề; xây dựng, khảo sát tiêu chuẩn nghề, tiêu chuẩn kỹ năng nghề của các nghề đào tạo

ưu tiên do LIRC lựa chọn phù hợp với yêu cầu phát triển của ngành; tổ chức các cuộc hội nghị, hội thảo, diễn đàn chia sẻ kinh nghiệm và tăng cường gắn kết các bên liên quan.

Các hoạt động của LIRC được Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, chi nhánh tại TP. Hồ Chí Minh hỗ trợ với vai trò thư ký như là một đơn vị tổ chức các hoạt động dịch vụ cho LIRC.



Sơ đồ thể hiện sự tham gia của đại diện các bên liên quan trong Hội đồng Tư vấn Kỹ năng nghề ngành Logistics

f) Các kết quả đạt được

- Duy trì hoạt động liên tục và tổ chức 14 cuộc họp định kỳ của hội đồng với sự tham gia tích cực và đông đủ của các thành viên
- Tổ chức 5 cuộc hội thảo chuyên đề và 3 hội nghị/diễn đàn quốc tế về xây dựng nguồn nhân lực cho ngành logistics
- Tổ chức 6 khóa đào tạo chuyên môn cho thành viên hội đồng
- Tổ chức hơn 20 chuyến thăm quan và học tập trao đổi tại các doanh nghiệp dịch vụ logistics, doanh nghiệp sản xuất cần dịch vụ logistics, các cảng biển, kho bãi trên khắp cả nước nhằm giúp cho nhà trường và giáo viên tiếp cận thực tế
- Xây dựng và thẩm định tiêu chuẩn nghề và tiêu chuẩn kỹ năng nghề cho 9 vị trí công việc trong ngành logistics
- Xây dựng 1 báo cáo đánh giá tác động của dịch COVID-19 tới nhu cầu và kỹ năng cho người lao động và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực ngành logistics và hoạt động GDNN
- Kiến nghị cấp mã ngành đào tạo bộ môn logistics tới Tổng cục GDNN
- Các thành viên của hội đồng tham gia và góp ý kiến tại tất cả các hội nghị, hội thảo liên quan đến phát triển nguồn nhân lực cho ngành logistics
- Xây dựng báo cáo dự báo kỹ năng nghề ngành logistics, dự báo kỹ năng nghề đầu tiên.

Kết quả của Chương trình bước đầu đã góp phần thúc đẩy cơ chế phối hợp 3 bên: Nhà nước – nhà trường – nhà doanh nghiệp trong việc phát triển và đào tạo các ngành, nghề về logistics. Ban tư vấn đào tạo/ Hội đồng tư vấn kỹ năng ngành đã giúp các đơn vị cơ quan liên quan trong ngành logistic cùng hợp tác làm việc với nhau để xác định rõ các nhu cầu kỹ năng của ngành trong khi xây dựng Tiêu chuẩn nghề (mô tả tiêu chuẩn về vị trí chức danh) và Tiêu chuẩn kỹ năng nghề (các kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc) nhằm đảm bảo sự đồng nhất và tính tin cậy của ngành. Chương trình cũng cho thấy cần đẩy mạnh hoạt động gắn kết với các doanh nghiệp thông qua thành lập các Tổ công tác gắn kết doanh nghiệp tại địa phương, mở rộng thành lập Ban tư vấn ngành Logistics tại các địa phương khác như Hải Phòng, Vũng Tàu và tiến tới thành lập Hội đồng Tư vấn cấp trung ương về ngành Logistics.

4. MÔ HÌNH THÍ ĐIỂM HỖ TRỢ ĐỊA PHƯƠNG TRONG KHUÔN KHỔ CHƯƠNG TRÌNH “HỢP TÁC VỚI ĐƠN MẠCH”

Bộ LĐTBXH (Tổng cục GDNN) và Bộ Giáo dục Đan Mạch đã phối hợp triển khai Dự án Hỗ trợ kỹ thuật GDNN tại Việt Nam gồm 2 giai đoạn: giai đoạn 1, bắt đầu thực hiện từ tháng 1/2017 đến tháng 3/2019 tại 04 trường CĐ; giai đoạn 2 từ tháng 6/2019 đến tháng 8/2022 tại 12 trường CĐ. Hoạt động trọng tâm của Dự án là thí điểm thành lập HỖ TRỢ ĐỊA PHƯƠNG theo mô hình đào tạo của Đơn Mạch tại các trường CĐ tham gia Dự án. HỖ TRỢ ĐỊA PHƯƠNG do từng cơ sở GDNN thành lập, gồm các đại diện từ doanh nghiệp (TTLĐ địa phương/khu vực), các đại diện của các bên hữu quan (các cơ quan tổ chức ngành, chính quyền địa phương), đại diện cơ sở GDNN (cán bộ quản lý, giáo viên, cán bộ khác nếu thích hợp).



Kết quả thí điểm cho thấy HĐKNN địa phương là diễn đàn hiệu quả để đẩy mạnh sự gắn kết giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp. Các hoạt động hợp tác giữa nhà trường, doanh nghiệp, nhà quản lý và các bên liên quan đều xoay quanh HĐKNN địa phương bao gồm thảo luận về sự hợp tác nhà trường/doanh nghiệp trong ngắn và dài hạn, thảo luận các nhu cầu kỹ năng và trình độ kỹ năng, phát triển chương trình đào tạo trong đó có sự phân chia mục tiêu học tập giữa nhà trường và doanh nghiệp, thảo luận về thời gian và cách thực hiện thực tập học nghề, cũng như các vấn đề phát triển chung khác ở cấp địa phương. Kinh nghiệm dự án cho thấy mô hình này hiệu quả nếu cơ sở GDNN tích cực, chủ động trong kết nối doanh nghiệp, mời được nhiều doanh nghiệp tham gia Hội đồng, chú trọng như công tác lập kế hoạch, xác định thời gian phù hợp để doanh nghiệp có thể thu xếp và sẵn sàng tham gia và quan trọng hơn hết của hợp tác với doanh nghiệp là dựa trên nguyên tắc đôi bên cùng có lợi.

III. QUY ĐỊNH HIỆN HÀNH VỀ QUY TRÌNH XÂY DỰNG TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ QUỐC GIA, CHUẨN ĐẦU RA VÀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO GDNN TẠI VIỆT NAM

VỀ TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ QUỐC GIA

Điều 29 Luật Việc làm quy định mục đích đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia (KNNQG) gồm:

1. Đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG nhằm công nhận cấp độ kỹ năng nghề nghiệp theo trình độ của người lao động (NLD).

2. Người lao động được tham gia đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG để hoàn thiện năng lực nghề nghiệp của bản thân, tìm công việc phù hợp hoặc công việc yêu cầu phải có chứng chỉ KNNQG.

Khoản 1 Điều 32 Luật Việc làm quy định: Tiêu chuẩn KNNQG được xây dựng theo từng bậc trình độ kỹ năng nghề cho mỗi nghề và khung trình độ KNNQG. Số lượng bậc trình độ kỹ năng nghề phụ thuộc vào mức độ phức tạp của từng nghề.

Khung trình độ KNNQG và tiêu chuẩn KNNQG xây dựng theo quy định của Luật Việc làm và hướng dẫn chi tiết tại Thông tư số 56/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn việc xây dựng, thẩm định và công bố tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia có quy định về thành lập, lựa chọn tổ chức giúp việc tổ chức giúp việc xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia "1. Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ (sau đây gọi chung là Cơ quan chủ trì) có trách nhiệm chủ trì xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia cho từng nghề thuộc lĩnh vực quản lý. Cơ quan chủ trì phải thành lập hoặc lựa chọn một tổ chức để tham mưu, giúp việc xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia cho từng nghề (sau đây gọi là tổ chức giúp việc xây dựng tiêu chuẩn nghề). 2. Đối với trường hợp thành lập tổ chức giúp việc xây dựng tiêu chuẩn nghề, thì tổ chức được thành lập phải đáp ứng yêu cầu sau: a) Thành phần tham gia gồm có: đại diện Cơ quan chủ trì; đại diện của tổ chức đại diện cho người lao động làm nghề đó; đại diện hội nghề nghiệp có liên quan đến nghề đó; đại diện tổ chức của người sử dụng lao động hoặc doanh nghiệp có sử dụng lao động làm nghề đó; đại diện của cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoặc cơ sở giáo dục có đào tạo nghề đó. Trong tổ

chức giúp việc xây dựng tiêu chuẩn nghề được thành lập, số lượng thành viên đại diện cho hội nghề nghiệp, tổ chức của người sử dụng lao động hay doanh nghiệp phải chiếm từ 1/2 (một phần hai) số thành viên tham gia trở lên.”

VỀ CHUẨN ĐẦU RA (CHUẨN ĐÀO TẠO)

Khoản 4 Điều 34 Luật GDNN năm 2014 quy định: Thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp ở trung ương 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) đối với từng trình độ đào tạo của GDNN. Các cơ sở GDNN căn cứ chuẩn đầu ra xây dựng chương trình đào tạo. Quy trình xây dựng chuẩn đầu ra quy định tại Thông tư số 12/2017/TT-BLĐTBXH ngày 20/4/2017 của Bộ LĐTBXH quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học phải đạt được sau khi tốt nghiệp đối với đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng (chuẩn đầu ra), trong đó Điều 10 quy định về Ban chủ nhiệm xây dựng chuẩn đầu ra và Điều 11 quy định về Hội đồng thẩm định như sau:

Điều 10. Ban chủ nhiệm

1. Ban chủ nhiệm do Tổng Cục trưởng Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp thành lập trên cơ sở đề xuất các thành viên tham gia của các Bộ, ngành, cơ quan ngang Bộ, các địa phương, doanh nghiệp, tập đoàn kinh tế, các tổng công ty và các trường cho từng ngành, nghề đào tạo.
2. Số lượng, thành phần, cơ cấu Ban chủ nhiệm
 - a) Số lượng thành viên của Ban chủ nhiệm có từ 07 hoặc 09 thành viên, tùy theo khối lượng công việc được giao.
 - b) Ban chủ nhiệm gồm: Chủ nhiệm, Phó Chủ nhiệm, Thư ký và các ủy viên.
 - c) Cơ cấu của Ban chủ nhiệm gồm: cán bộ quản lý có kinh nghiệm của ngành, nghề; giáo viên, giảng viên, các chuyên gia, đại diện doanh nghiệp.
3. Tiêu chuẩn của Ban chủ nhiệm
 - a) Có trình độ đại học trở lên.
 - b) Có ít nhất 05 năm kinh nghiệm trực tiếp giảng dạy hoặc hoạt động trong lĩnh vực của ngành, nghề đào tạo.
 - c) Có uy tín trong lĩnh vực của ngành, nghề đào tạo.

Điều 11. Hội đồng thẩm định

1. Hội đồng thẩm định do Bộ trưởng Bộ LĐTBXH quyết định thành lập trên cơ sở đề xuất thành viên tham gia của các Bộ, ngành, cơ quan ngang Bộ, các địa phương, doanh nghiệp, tập đoàn kinh tế, các tổng công ty và các trường.
2. Số lượng, cơ cấu, thành phần của Hội đồng thẩm định
 - a) Hội đồng thẩm định có từ 07 hoặc 09 thành viên tùy theo từng ngành, nghề, gồm: Chủ tịch, Phó Chủ tịch, Thư ký và các ủy viên.
 - b) Thành phần Hội đồng thẩm định gồm: cán bộ quản lý về giáo dục nghề nghiệp, giáo viên, giảng viên, các chuyên gia, cán bộ quản lý có kinh nghiệm của ngành, nghề, đại diện doanh nghiệp.
3. Tiêu chuẩn thành viên Hội đồng thẩm định
 - a) Có trình độ đại học trở lên.
 - b) Có ít nhất 05 năm kinh nghiệm trực tiếp giảng dạy hoặc hoạt động trong lĩnh vực của ngành, nghề tham gia thẩm định.
 - c) Có uy tín trong lĩnh vực ngành, nghề tham gia thẩm định.



IV. BÀI HỌC KINH NGHIỆM

Qua nghiên cứu kinh nghiệm của một số nước và thực tiễn triển khai thí điểm mô hình HĐKNN ở Việt Nam, có thể rút ra một số điểm chính mang tính nguyên tắc liên quan đến thành lập HĐKNN:

1. Các quốc gia cần ưu tiên vấn đề phối hợp giữa các bên liên quan để thu hẹp khoảng trống giữa cầu và cung cấp kỹ năng, giữa cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động ở cấp ngành và địa phương.
2. Việc thành lập các HĐKNN phải xuất phát từ nhu cầu thực tế của các ngành vì các HĐKNN sẽ là đại diện cho các ngành và mang lại những lợi ích cho ngành. Thông thường những ngành kinh tế phát triển, có số lượng lao động lớn, mang lại nhiều giá trị cho nền kinh tế sẽ được quan tâm đầu tư, phát triển.
3. Tham gia của doanh nghiệp trong hoạt động GDNN nên là sự tham gia mang tính chất chính quy, có hệ thống và toàn diện (tham gia vào tất cả các quy trình của hoạt động GDNN từ việc tham gia HĐKNN để đề xuất chương trình đào tạo mới, tiếp tục hay dừng các chương trình đã lạc hậu, lỗi thời, tham gia xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng, chuẩn đầu ra, chương trình đào tạo, học liệu đào tạo, đào tạo bồi dưỡng nhà giáo, tham gia đào tạo và kiểm tra, đánh giá...Tiền đề để cho doanh nghiệp tham gia một cách đầy đủ trong các hoạt động liên quan đến GDNN là những khung pháp lý vững chắc và các hướng dẫn thực hiện cụ thể, khả thi, đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên tham gia.
4. Các Hội đồng kỹ năng theo từng ngành không trực tiếp tư vấn cho Chính phủ mà cấu trúc thường có một tổ chức/hội đồng ("ô") là đầu mối tư vấn cho Chính phủ về chính sách, về chương trình đào tạo và giám sát triển khai chính sách và tổ chức "ô" này được các HĐKNN của từng ngành tư vấn, hỗ trợ.
5. Nhiệm vụ cốt lõi của HĐKNN là xác định bản chất của các kỹ năng mà một ngành cần có. Các tiêu chuẩn kỹ năng là căn cứ để các cơ sở đào tạo thiết kế các chương trình đào tạo và đánh giá người học về sự sẵn sàng đáp ứng yêu cầu tại nơi làm việc hay không. HĐKNN có thể đảm nhận các chức năng khác trong lĩnh vực đào tạo kỹ năng, giáo dục và phát triển lực lượng lao động, tuy nhiên, thông thường HĐKNN đóng góp ở cấp vĩ mô hơn là tư vấn hỗ trợ cụ thể cho doanh nghiệp hay cơ sở đào tạo cụ thể.
6. Thành viên cốt lõi chính của HĐKNN là doanh nghiệp do chỉ những người làm việc và thành công trong một ngành nhất định, chịu áp lực cạnh tranh của thị trường trong nước và quốc tế và phải thực hiện các quy định đối với doanh nghiệp trong ngành mới có thể cập nhật những kỹ năng cần thiết đối với người lao động. Một HĐKNN gồm một nhóm các thành viên chính thức và mạng lưới các thành viên tham gia làm việc.
7. HĐKNN không trực tiếp làm công tác kỹ thuật để xuất, xây dựng chi tiết tiêu chuẩn kỹ năng mà cần có bộ phận kỹ thuật hỗ trợ nhưng HĐKNN phải tự thảo luận và thông qua các tiêu chuẩn để đảm bảo rằng họ có đủ thẩm quyền của những người có vai trò lãnh đạo, dẫn dắt trong ngành. HĐKNN không nhất thiết phải thiết kế chương trình giảng dạy hoặc đánh giá (mặc dù có thể thực hiện nhiệm vụ này) do công việc kỹ thuật đòi hỏi kiến thức chuyên môn về giảng dạy và kiểm tra mà thông thường doanh nghiệp, người sử dụng lao động không có.

8. Hỗ trợ kỹ thuật cho các HĐKNN cũng cần bao gồm cả nguồn lực, nguồn kinh phí hoạt động và các công cụ cần thiết cho việc chia sẻ, liên hệ với nhau và với các tổ chức liên quan. Cần phải xây dựng cơ chế hoạt động cụ thể và rõ ràng hơn để các bên thấy rõ được trách nhiệm và lợi ích của mình (do chưa rõ cơ chế nên mô hình thí điểm HĐKNN du lịch - khách sạn và mô hình thí điểm Hội đồng ngành Nông nghiệp chưa đạt kết quả như mong đợi).
9. HĐKNN cũng phải tạo mối liên kết với các cơ sở giáo dục đào tạo để đảm bảo có những thông tin chính xác về thực trạng hiện tại và dự báo trong hoạt động giáo dục và đào tạo.
10. HĐKNN địa phương theo mô hình trong dự án Đan Mạch nên được khuyến khích triển khai nhân rộng do thực tế đã chứng minh đem lại lợi ích thiết thực cho các cơ sở GDNN và doanh nghiệp, để triển khai thực hiện, các cơ sở GDNN có thể chủ động triển khai để nâng cao chất lượng đào tạo của từng cơ sở GDNN.



PHẦN III - KHUYẾN NGHỊ VỀ TRIỂN KHAI MÔ HÌNH THÍ ĐIỂM HĐKNN TẠI VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2021 - 2025

I. CÁC KHUYẾN NGHỊ

Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 xác định giải pháp "Thí điểm thành lập một số hội đồng kỹ năng nghề/nhóm nghề trọng điểm trong giai đoạn 2021-2025, trên cơ sở đánh giá, tổng kết sẽ mở rộng cho các nghề/nhóm nghề khác trong giai đoạn 2026-2030". Căn cứ kết quả nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn, bối cảnh của Việt Nam trong phạm vi nghiên cứu này và trên cơ sở các ràng buộc bởi quy định hiện hành, các bước tiếp theo và mô hình thí điểm khuyến nghị cho thời gian tới như sau:

(1) Bộ LĐTBXH xây dựng Đề án trình Chính phủ về thí điểm mô hình HĐKNN hoặc nghiên cứu đưa thành một trong nội dung trọng tâm của Đề án Nâng tầm kỹ năng lao động Việt Nam dự kiến trình Chính phủ năm 2022. Trong Đề án cần xác định mục tiêu, thời gian thực hiện, đề xuất mô hình, cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ theo một cấu trúc thống nhất giữa các hội đồng, nguồn lực thực hiện, nêu rõ trách nhiệm các Bộ, ngành, tổ chức liên quan. Kết quả thí điểm sẽ cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn để quy định chính thức về chức năng, vai trò, cơ cấu, thành phần... của Hội đồng trong văn bản quy phạm pháp luật. Cần nghiên cứu việc thành lập HĐKNN một cách tổng thể, đồng bộ với các vấn đề khác liên quan đến GDNN và vấn đề đánh giá, phát triển kỹ năng người lao động, đảm bảo hội nhập quốc tế và phù hợp với thực tiễn nhu cầu của thị trường lao động tại Việt Nam.

Mô hình HĐKNN khuyến nghị như sau

Bộ LĐTBXH thí điểm thành lập 01 Hội đồng tư vấn GDNN và phát triển kỹ năng (Hội đồng cấp trung ương) gồm đại diện từ các bên liên quan trong hệ thống gồm đại diện các Bộ, ngành, VCCI, người sử dụng lao động/doanh nghiệp, cơ sở GDNN, hiệp hội nghề, hiệp hội GDNN, công đoàn có nhiệm vụ tư vấn cho Bộ LĐTBXH tất cả các vấn đề chính sách GDNN và phát triển kỹ năng bao gồm đề xuất việc xây dựng các chương trình GDNN/bằng cấp GDNN mới, đề xuất ngừng hoặc tiếp tục các chương trình đào tạo; giám sát các chương trình hiện có (Chỉ thành lập 01 Hội đồng này tư vấn chung cho các ngành, không phải mỗi ngành một Hội đồng).

Mỗi nhóm ngành, nghề trọng điểm, có nhu cầu lao động lớn nên thành lập một HĐKNN. Bộ quản lý chuyên ngành sẽ quyết định việc thí điểm thành lập một số HĐKNN cho những nhóm ngành, nghề. Mục tiêu thành lập Hội đồng ngành nhằm tạo cơ chế hợp tác trong phát triển kỹ năng trong một ngành kinh tế cụ thể. Hội đồng sẽ xác định và/hoặc phân tích nhu cầu kỹ năng và đóng góp vào công tác đào tạo chuẩn bị nguồn nhân lực cho ngành.

Hội đồng tư vấn GDNN và phát triển kỹ năng được các HĐKNN ngành tham vấn trong thực hiện các trách nhiệm của Hội đồng.

Bộ LĐTBXH (Tổng cục GDNN) sẽ là cơ quan đầu mối theo dõi triển khai Đề án, theo đó sẽ là đầu mối phối hợp với các Bộ và cơ quan đơn vị liên quan điều phối hoạt động của các Hội đồng trong thời gian thí điểm, xây dựng hướng dẫn chuyên môn, tổng hợp nhu cầu kinh phí, đánh giá, giám sát quá trình triển khai hoạt động trong phạm vi Đề án.

Thành viên HĐKNN gồm: Thành viên sáng lập gồm chủ yếu là đại diện từ các doanh nghiệp trong ngành, hiệp hội ngành, ngoài ra còn có các cơ sở đào tạo, các đối tác phát triển và đại diện cơ quan quản lý nhà nước về GDNN. Các thành viên được lựa chọn theo cơ sở đề cử, giới thiệu theo hướng dẫn. Sẽ xây dựng hướng dẫn về quy trình, cách thức, tiêu chí đề cử hướng dẫn.

Cơ cấu thành viên gồm: Chủ tịch Hội đồng, Phó Chủ tịch Hội đồng, Thư ký được đề cử từ các thành viên tại cuộc họp hàng năm, nhiệm kỳ 2 năm. Các uỷ ban/nhóm công tác đặc biệt được Hội đồng thành lập để triển khai nhiệm vụ cụ thể sẽ bao gồm với thành viên từ ngoài HĐKNN.

Về tiêu chí lựa chọn các thành viên tham gia HĐKNN: Cần xây dựng tiêu chí lựa chọn trong đó lưu ý lựa chọn các cá nhân tâm huyết đến từ các tổ chức, doanh nghiệp uy tín, sẵn sàng đóng góp ý kiến và đồng quan điểm mong muốn thúc đẩy việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực tại Việt Nam. Đặc biệt vai trò và thái độ của các thành viên đến từ doanh nghiệp (các doanh nghiệp đầu ngành) đóng vai trò rất quan trọng quyết định chất lượng hoạt động của HĐKNN. Kỹ năng và kinh nghiệm của Ban Thư ký, đơn vị chịu trách nhiệm điều phối hoạt động và thúc đẩy sự hợp tác của các bên liên quan trong hội đồng cũng cần được chú trọng.

Chức năng của các HĐKNN: Tư vấn cho Bộ quản lý chuyên ngành về nhu cầu đào tạo, chuẩn kỹ năng nghề, chương trình đào tạo nghề và chính sách lên quan đến GDNN và phát triển kỹ năng nghề thuộc lĩnh vực Bộ quản lý.

Nhiệm vụ của HĐKNN

- Xác định chương trình đào tạo ưu tiên trong ngành; xác định ngành, nghề đào tạo mới, ngừng ngành, nghề đã lạc hậu/lỗi thời, giám sát sự phát triển kỹ năng trên thị trường lao động và trên cơ sở đó đề xuất thay đổi, điều chỉnh các chương trình hiện có;
- Xây dựng đề xuất tiêu chuẩn kỹ năng trình Bộ quản lý chuyên ngành phê duyệt theo quy trình, khung mẫu quy định của Bộ LĐTBXH đảm bảo đúng quy định hiện hành tại Luật Việc làm (Luật Việc làm quy định các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính

phủ có trách nhiệm chủ trì xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia cho từng nghề thuộc lĩnh vực quản lý).

- Tổ chức triển khai nghiên cứu, phân tích về sự ảnh hưởng của thị trường lao động đến nhu cầu kỹ năng; thực hiện dự báo về nhu cầu kỹ năng trong tương lai.
- Giữ vai trò cầu nối thúc đẩy gắn kết cơ sở GDNN và doanh nghiệp đảm bảo sự cân bằng giữa cung đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động, kết nối cung và cầu lực lượng lao động có kỹ năng.
- Tư vấn chính sách bao gồm cả cho đào tạo ban đầu và đào tạo thường xuyên
- Đề cử chuyên gia tham gia nhóm kỹ thuật để triển khai các nhiệm vụ chuyên môn của Hội đồng
- Triển khai các hội thảo, kế hoạch hoạt động theo chương trình hàng năm

Trong Đề án triển khai thí điểm đề nghị cho phép từng Bộ quản lý chuyên ngành có quyền quyết định chức năng và bổ sung chức năng cho HĐKNN. Chức năng bổ sung như quy định về phần đào tạo tại doanh nghiệp bao gồm tiêu chí điều kiện để doanh nghiệp tham gia đào tạo, kiểm soát chất lượng trong liên kết đào tạo giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo (như mô hình đào tạo kép của CHLB Đức hay Đan Mạch).

Quá trình thực tế triển khai sẽ cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho quá trình thành lập, vận hành HĐKNN sau này.

Bộ LĐTBXH sẽ phối hợp các Bộ chuyên ngành, Hiệp hội ngành, nghề các doanh nghiệp, các bên liên quan xây dựng bộ hướng dẫn hoạt động, quy chế làm việc thống nhất cho Hội đồng gồm mục tiêu của hội đồng, chức năng, cơ cấu thành viên, văn phòng, quy chế làm việc bao gồm các cuộc họp và văn phòng, kế hoạch hoạt động và khung giám sát đánh giá. Trong quy chế làm việc cũng nêu rõ phạm vi, đối tượng áp dụng; chế độ làm việc, nhiệm vụ, quyền hạn của thành viên Hội đồng; mối quan hệ công tác, công tác hành chính... Xây dựng tiêu chí lựa chọn Chủ tịch Hội đồng để đảm bảo hoạt động hiệu quả của Hội đồng. Ngoài ra, để triển khai hiệu quả các nội dung trên, cần xây dựng chương trình hành động hoặc cơ chế phối hợp giữa các Bộ chuyên ngành và Bộ LĐTBXH về các vấn đề liên quan.

Các cuộc họp của HĐKNN

- Các cuộc họp sẽ được diễn ra khi các thành viên họp bàn và giải quyết các vấn đề cùng quan tâm. Cuộc họp sẽ đưa ra đề xuất, định hướng và các hành động cụ thể. Cuộc họp được diễn ra theo chương trình nghị sự thống nhất. Trước cuộc họp, chương trình phải gửi đến các thành viên, biên bản cuộc họp trước và các vấn đề cần nghiên cứu phải được gửi đến các thành viên cùng với chương trình nghị sự trước cuộc họp.
- Các cuộc họp ít nhất diễn ra theo từng quý, do Chủ tịch hoặc phó Chủ tịch chủ trì (nếu Chủ tịch vắng mặt), số thành viên tham dự phải quá nửa số thành viên của Hội đồng. Cuộc họp diễn ra tại Bộ chuyên ngành hoặc tại địa điểm khác. Thư ký ghi chép biên bản cuộc họp và gửi dự thảo để các thành viên góp ý trước khi trở thành biên bản cuối cùng. Biên bản họp được thống nhất sẽ được gửi tới bộ phận giúp việc của Hội đồng tư vấn GDNN và phát triển kỹ năng và Bộ LĐTBXH.

Mỗi Hội đồng sẽ xây dựng kế hoạch hoạt động theo từng năm trong đó nêu rõ mục đích, yêu cầu, nội dung hoạt động, kinh phí hoạt động và tổ chức thực hiện. Các kế hoạch và chất lượng của các hoạt động cần thực tế và thực chất, đảm bảo hài hòa quyền lợi và mối quan tâm của tất cả các bên liên quan.

Mỗi Hội đồng sẽ được Bộ chuyên ngành bố trí một phòng làm việc. Trong trường hợp các Bộ không có điều kiện bố trí phòng, Hội đồng có thể thuê địa điểm để làm việc.

Kinh phí hoạt động của Hội đồng tư vấn GDNN và phát triển kỹ năng (Hội đồng “ô”) và HĐKNN do các Bộ thành lập do NSNN cấp và từ nguồn vốn huy động hợp pháp khác.

Trong giai đoạn thí điểm, kinh phí được bố trí từ nguồn chi thường xuyên thực hiện Chiến lược Phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 – 2030, định hướng đến năm 2045 và các chương trình, đề án khác có liên quan. Kinh phí hoạt động từng HĐKNN căn cứ kế hoạch hành động từng Hội đồng từng. Quy định nội dung định mức chi sẽ được hướng dẫn cụ thể.

(2) Đề án nêu trên cần xác định cách tiếp cận đối với việc thành lập HĐKNN của các Bộ là cần kế thừa, khai thác cấu trúc sẵn có từ hiệp hội ngành, hiệp hội nghề nghiệp hiện có mà đã và đang đảm nhận vai trò phát triển kỹ năng và đào tạo.

(3) Tiếp tục phối hợp các đối tác quốc tế như GIZ, Đan Mạch, Úc, ILO... tham gia hỗ trợ triển khai Đề án.

(4) Quá trình nghiên cứu, xây dựng Đề án, Bộ LĐTBXH cần phối hợp chặt chẽ với các Bộ quản lý ngành, Hiệp hội chuyên ngành, VCCI, doanh nghiệp để lựa chọn ngành thí điểm thành lập HĐKNN và xác định mục tiêu cụ thể, mô hình thí điểm trong đó cần nghiên cứu, thảo luận kỹ về nhiệm vụ của HĐKNN, cơ chế hoạt động, xác định rõ trách nhiệm của Bộ, ngành, cơ quan, đơn vị liên quan trong triển khai Đề án.

(5) Trong giai đoạn thí điểm cần có sự hướng dẫn chặt chẽ từ cơ quan quản lý nhà nước để các đơn vị hiểu rõ quyền và trách nhiệm của mình khi tham gia là thành viên của HĐKNN cũng như những lợi ích đối với các bên trong Hội đồng, cần có sự tham gia của đại diện Tổng cục GDNN trong Hội đồng để kịp thời nắm bắt thông tin.

II. VẤN ĐỀ CỐT LỎI ĐỂ THÍ ĐIỂM THÀNH CÔNG

Rất nhiều yếu tố quyết định sự thành công của việc triển khai thí điểm. Những vấn đề cốt lõi cần chú trọng gồm:

- Đề án trình Chính phủ phê duyệt cần chuẩn bị kỹ lưỡng, đảm bảo cung cấp đầy đủ cơ sở khoa học và thực tiễn bao gồm nghiên cứu đầy đủ kinh nghiệm quốc tế và kinh nghiệm trong nước. Việc xây dựng mô hình HĐKNN cần dựa trên định hướng tổng thể phát triển GDNN và vấn đề đánh giá kỹ năng nghề quốc gia. Hoạt động của HĐKNN thực sự có ý nghĩa, có đóng góp tích cực, hiệu quả vào công tác GDNN và phát triển kỹ năng nghề.
- Xác định rõ vị trí pháp lý, nhiệm vụ, cơ chế hoạt động, nguồn kinh phí cho hoạt động của HĐKNN. Giai đoạn thí điểm, Nhà nước quan tâm đầu tư thích đáng để HĐKNN thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ.
- Huy động được sự tham gia của các bên liên quan: các Bộ, ngành, người sử dụng lao động, hiệp hội ngành, nghề, cơ sở GDNN, cơ quan nghiên cứu, các đối tác phát triển.
- Cơ quan quản lý nhà nước lắng nghe, tôn trọng ý kiến của doanh nghiệp, người sử dụng lao động.
- Tăng cường hoạt động nâng cao nhận thức về vai trò của doanh nghiệp/người sử dụng lao động trong phát triển GDNN; làm rõ quyền và lợi ích của các bên tham gia (doanh nghiệp, hiệp hội ngành/ Nghề, các cơ sở GDNN...); từ đó kêu gọi được sự tham gia và đóng góp về nguồn tài chính và nguồn nhân lực của doanh nghiệp và người sử dụng lao động.

III. ĐỀ XUẤT NỘI DUNG CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU PHỤC VỤ XÂY DỰNG, TRIỂN KHAI MÔ HÌNH THÍ ĐIỂM

Các bài học kinh nghiệm và khuyến nghị trong Báo cáo tư vấn này được đưa ra trên cơ sở kết quả hoạt động nghiên cứu triển khai trong thời gian khá ngắn với phạm vi nghiên cứu giới hạn. Chắc chắn, các bài học kinh nghiệm sẽ đầy đủ, toàn diện hơn và các khuyến nghị sẽ phù hợp và khả thi hơn nữa nếu phạm vi nghiên cứu rộng hơn và thời gian nghiên cứu dài hơn.

Để có thêm cơ sở khoa học và thực tiễn phục vụ xác định mô hình thí điểm HĐKNN tại Việt Nam giai đoạn tới, nhóm nghiên cứu đề xuất cần tiếp tục nghiên cứu các vấn đề sau:

- Nghiên cứu về vai trò của ngành trong phát triển GDNN và phát triển kỹ năng của một số các quốc gia đang triển khai hệ thống đánh giá kỹ năng nghề quốc gia như Nhật Bản, Hàn Quốc và một số quốc gia khác đã và đang vận hành mô hình HĐKNN như Vương quốc Anh, Hà Lan, Ấn Độ, Singapore...
- Nghiên cứu sâu hơn về kết quả triển khai và bài học kinh nghiệm từ các mô hình triển khai thí điểm HĐKNN tại Việt Nam giai đoạn vừa qua (để rút thêm bài học kinh nghiệm về cơ chế, cấu trúc, cách thức vận hành của HĐKNN);
- Nghiên cứu về phạm vi “ngành”, xác định “ngành” như thế nào để xác định rõ nhiệm vụ của HĐKNN;
- Nghiên cứu tiêu chí, cách thức lựa chọn ngành, nghề triển khai thí điểm;
- Nghiên cứu tiêu chí cụ thể lựa chọn thành viên tham gia Hội đồng, tiêu chí lựa chọn doanh nghiệp tham gia HĐKNN (ví dụ sử dụng nhiều lao động, cân đối giữa khu vực trong nước và khu vực có vốn FDI...). Các tiêu chí cần đo lường, đánh giá được; nghiên cứu về trách nhiệm tham gia, cam kết, quyền lợi...;
- Nghiên cứu về quy chế hoạt động của các HĐKNN;
- Nghiên cứu, so sánh về mô hình đào tạo kép, đào tạo dựa trên công việc;
- Nghiên cứu về tiêu chí đánh giá hiệu quả hợp tác giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp;
- Nghiên cứu về chính sách đối với doanh nghiệp tham gia GDNN, chính sách sử dụng kết quả hoạt động của HĐKNN (ví dụ chính sách lương theo kỹ năng, đánh giá kỹ năng hàng năm để nâng cấp doanh nghiệp...)/.

PHỤ LỤC 1

CÁC HỘI ĐỒNG THAM CHIẾU NGÀNH CỦA ÚC (IRCS)

- Kỹ thuật hàng không (Aerospace)
- Chăm sóc người cao tuổi (Aged Services)
- Nông nghiệp và nghề làm vườn (Agriculture and Production Horticulture)
- Xe cứu thương và y tế (Ambulance and Paramedic)
- Tiện ích nghề làm vườn, cảnh quan, bảo tồn và quản lý đất đai (Amenity Horticulture, Landscaping, Conservation and Land Management)
- Chăm sóc động vật và quản lý (Animal Care and Management)
- Nuôi trồng thủy sản và đánh bắt hoang dã (Aquaculture and Wild Catch)
- Liên minh Ô tô (Automotive Allied)
- Ô tô hạng nặng (Automotive Heavy Vehicle)
- Ô tô hạng nhẹ (Automotive Light Vehicle)
- Chiến lược về ô tô (Automotive Strategic)
- Sửa chữa thân xe ô tô (Automotive Vehicle Body Repair)
- Hàng không (Aviation)
- Dịch vụ kinh doanh (Business Services)
- Giáo dục và Chăm sóc Trẻ em Children's Education and Care)
- Xây dựng cơ sở hạ tầng (Civil Infrastructure)
- Các dịch vụ khách hàng (Client Services)
- Khai thác than (Coal Mining)
- Dịch vụ khu vực cộng đồng và phát triển (Community Sector and Development)
- Sức khỏe bổ sung (Complementary Health)
- Xây dựng, Hệ thống ống nước và Dịch vụ (Construction, Plumbing and Services)
- Dịch vụ cải huấn (Correctional Services)
- Văn hóa và các ngành liên quan (Culture and Related Industries)
- Nha khoa (Dental)
- Chăm sóc khách hàng Trực tiếp và hỗ trợ (Direct Client Care and Support)
- Hỗ trợ người khuyết tật (Disability Support)
- Khoan (Drilling)
- Giáo dục (Education)
- Sản xuất cung cấp điện (Electricity Supply Generation)
- Truyền tải Cung cấp điện, Phân phối và Đường sắt (Electricity Supply Transmission, Distribution and Rail)
- Công nghệ điện tử (Electrotechnology)
- Điều dưỡng được ghi danh (Enrolled Nursing)
- Khai thác (Extractive)
- Các dịch vụ tài chính (Financial Services)
- Sơ cứu (First Aid)
- Thực phẩm, đồ uống và dược phẩm (Food, Beverage and Pharmaceutical)
- Quản lý rừng và khai thác (Forest Management and Harvesting)
- Trang trí nội thất (Furnishing)
- Khí ga (Gas)
- Công nghệ truyền thông và thông tin (Information and Communications Technology)
- Chính quyền địa phương (Local Government)
- Chế tạo máy và Kỹ thuật (Manufacturing and Engineering)
- Hàng hải (Maritime)
- Thực phẩm thịt (Meat)
- Khai thác kim loại (Metalliferous Mining)
- Đóng tàu Hải quân (Naval Shipbuilding)
- Các dịch vụ cá nhân (Personal Services)
- Sản xuất dược phẩm (Pharmaceutical Manufacturing)
- Nghệ thuật in ấn và đồ họa (Printing and Graphic Arts)
- Quy trình sản xuất, phương tiện giải trí và phòng thí nghiệm (Process Manufacturing, Recreational Vehicle and Laboratory)
- Dịch vụ bất động sản (Property Services)
- An toàn công cộng (Public Safety)
- Khu vực công (Public Sector)
- Sản xuất giấy và bột giấy (Pulp and Paper Manufacturing)
- Dạy lái xe (Racing)
- Đường sắt (Rail)
- Thể thao và Giải trí (Sport and Recreation)
- Tính bền vững (Sustainability)
- Dịch vụ hỗ trợ kỹ thuật viên (Technician Support Services)
- Dệt may, Quần áo và Giày dép (Textile, Clothing and Footwear)
- Gỗ và Chế biến gỗ (Timber and Wood Processing)
- Giải pháp xây dựng gỗ (Timber Building Solutions)
- Du lịch, Lữ hành và Khách sạn (Tourism, Travel and Hospitality)
- Vận tải và Logistics (Transport and Logistics)
- Nước (Water)
- Bán sỉ và bán lẻ (Wholesale and Retail)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ADB. (2019). Báo cáo và đề xuất của Chủ tịch Hội đồng giám đốc dựa sn số 50394-002 tháng 5/2019 Khoản vay đề xuất của Chính phủ Campuchia: Dự án kỹ năng nghề cho tăng cường năng lực cạnh tranh (Report and Recommendation of the President to the Board of Directors Project Number: 50394-002 May 2019 Proposed Loan Kingdom of Campuchia: Skills for Competitiveness Project)
2. Bộ luật lao động 2019
3. BIBB. (2013). Quy định đào tạo và quy định này triển khai thế nào (Training regulations and how they come about)
4. CEDEFOP. (2020). Điểm nhấn của GDNN Đan Mạch (Spotlight on VET DENMARK)
5. Enabel and British Council (2020). Thành lập hội đồng kỹ năng ngành do Cộng đồng châu Âu đồng tài trợ. Cẩm nang và Hướng dẫn (The Establishment of Sector Skills Councils Co-funded by the European Union. A Handbook and Guide + online animation).
6. ILO/Japan Multi-bilateral Programme (2020). Ghi chú chính sách. Hội đồng Kỹ năng ngành (Policy note (Indonesia). Sector skills Council)
7. ILO GENEVA. (2018). Sự tham gia của tổ chức của người sử dụng lao động trong quản trị hệ thống kỹ năng: tổng hợp nghiên cứu tháng 12/2018 (The involvement of employer organisations in the governance of skills system: a literature review December 2018).
8. Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014
9. Luật Việc làm 2015
10. Paul Comyn. (2020). Giới thiệu về tổ chức kỹ năng ngành (An Introduction to Sector Skills Bodies Senior Skills).
11. Phạm Thị Minh Hiền. (2019). Đặc trưng của hệ thống đào tạo kép của CHLB Đức và yếu tố thành công. Bài viết đăng trên tạp chí Lao động - Xã hội
12. Tài liệu tập huấn cán bộ quản lý cho cán bộ quy hoạch cấp Vụ Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp năm 2021 (GIZ tài trợ)
13. Các tài liệu của các dự án thí điểm mô hình HĐKNN tại Việt Nam
14. Điều khoản tham chiếu mô hình HĐKNN của Jordan
15. https://www.ilo.org/skills/projects/g20ts/jordan/WCMS_694955/lang--en/index.htm
16. https://www.ilo.org/skills/projects/g20ts/jordan/WCMS_649875/lang--ru/index.htm
17. <http://tvetsdp.ntb.gov.kh/project-description-2/>
18. <https://www.myskills.gov.au/media/1834/back-2-basics-edition-5.pdf>
19. https://www.dualvet.eu/docs/productos/1_The%20Dual%20VET%20system.pdf
20. <https://www.aisc.net.au/>
21. <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/?id=5:stakeholder-cooperation-in>
22. <https://www.studyaustralia.gov.au/english/australian-education/vocational-education>
23. <https://www.govet.international/en/54880.php>
24. <https://www.bibb.de/en/12303.php>

