

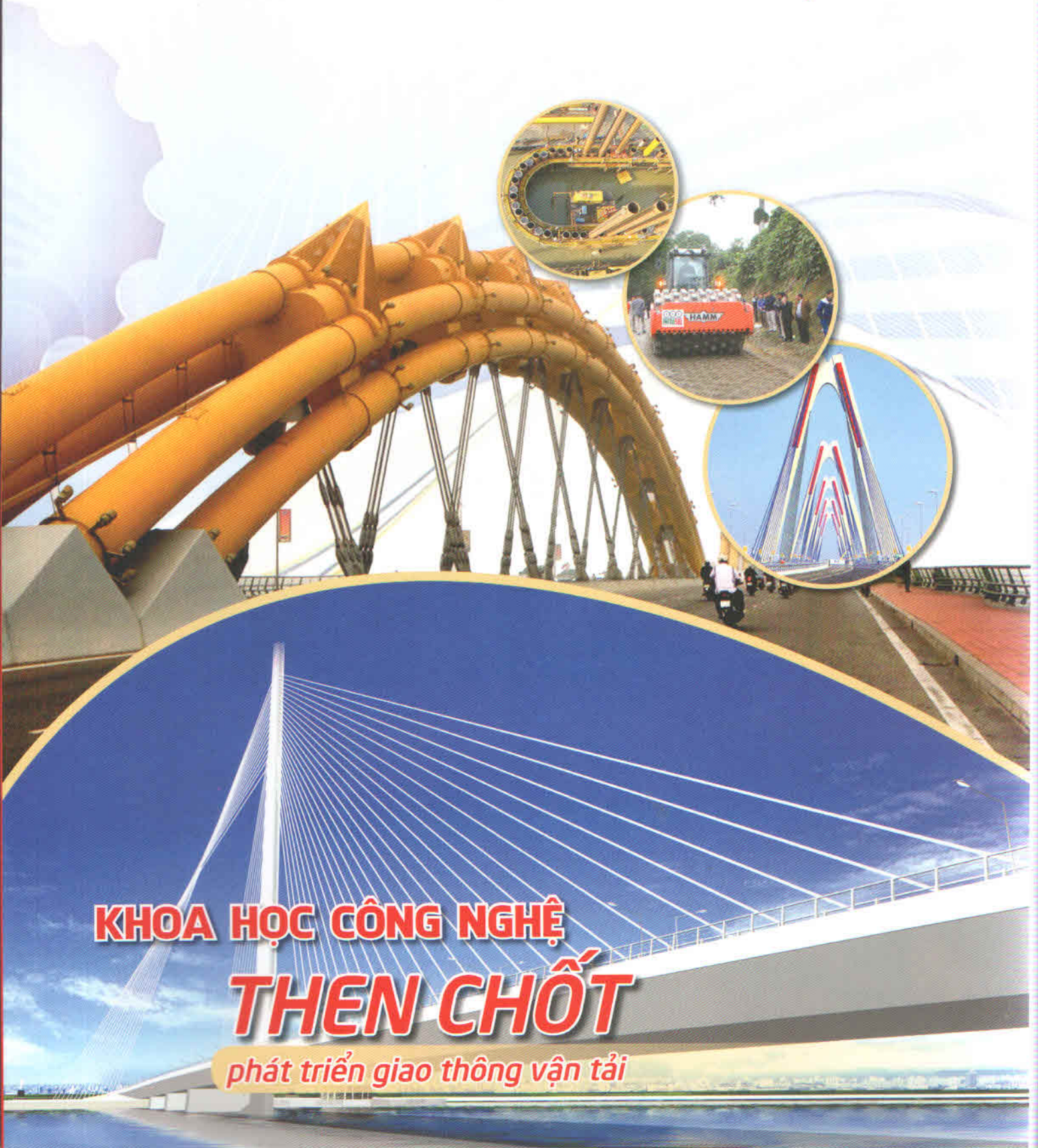
ISSN 2354-0818

GIAO THÔNG

CƠ QUAN THÔNG TIN LÝ LUẬN KHOA HỌC CÔNG NGHỆ CỦA BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI

THÁNG 7/2016 (NĂM THỨ 57) | tapchigiaothong.vn

vận tải



KHOA HỌC CÔNG NGHỆ

THEN CHỐT

phát triển giao thông vận tải

Đào tạo nghề đi biển theo phương pháp “học qua làm việc thực tế”

■ **ThS. TRẦN CÔNG SÁNG** - Cục Hàng hải Việt Nam

■ **ThS. BÙI TRỌNG HÙNG; ThS. VŨ QUỐC SANG** - Trường Đại học Giao thông vận tải TP. Hồ Chí Minh

TÓM TẮT: Hiện nay, chúng ta có khoảng 44.000 thuyền viên nhưng chỉ khoảng 2.500 người làm việc trên đội tàu nước ngoài. Ngoại tệ thu về từ số lao động này chỉ khoảng 500 triệu USD/năm. Nguyên nhân chính là do số đông thuyền viên Việt Nam chưa đạt tiêu chuẩn để tham gia vào thị trường xuất khẩu thuyền viên trên thế giới. Đây là vấn đề đáng để chúng ta phải suy ngẫm, phải nhìn nhận một cách khách quan để từ đó đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng thuyền viên Việt Nam. Chúng ta có hệ thống các trường đào tạo hàng hải tương đối mạnh cả về quy mô lẫn lực lượng giảng dạy nhưng có lẽ chúng ta chưa đi đúng hướng đối với một hình thức đào tạo có tính đặc thù cao như ngành đi biển. Bài báo gợi mở hướng nghiên cứu hình thức đào tạo mà người học có cơ hội học thông qua công việc thực tế và tận dụng đội tàu sẵn có để hoàn tất một chu trình đào tạo hàng hải ở Việt Nam.

TỪ KHÓA: Học qua làm việc thực tế, hệ thống đào tạo nghề, huấn luyện trên tàu.

ABSTRACT: At the present, there have been about 44.000 Vietnamese seafarers. However, there are about 2.500 seafarers working on board the foreign vessel fleets. Foreign currency earnings from them is only about 500 million USD/year due to the lack of qualified seafarers for seafarer global labor market. This has been a very serious issue for us to consider objectively and find out the solutions to improve the qualification of Vietnamese seafarers. The system of maritime education & training institutes in Vietnam is fairly good regarding to training scale and teaching human resources. However, the training approach, perhaps, is still not suitable for seafaring, a very particular major. The article suggests the research orientations for new training approach basing on practical jobs and using the available vessel fleets to complete a seafarer education & training procedure in Vietnam."

KEYWORDS: On-the-job training, the apprentice system, onboard training

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Từ xa xưa, kỹ năng đi biển thực tế là được truyền đạt từ sỹ quan cấp cao cho sỹ quan cấp dưới rồi tới sỹ quan thực tập và tương tự như vậy được chuyển xuống các chức danh khác trên tàu. Tuy nhiên, ngày nay nhu cầu vận chuyển hàng hóa bằng đường biển tăng nhanh, lịch trình chạy tàu thắt chặt, các quy định quốc tế về hoạt động hàng hải ngày một nhiều làm cho sỹ quan thuyền viên phải dành nhiều thời gian cho công việc văn bản giấy tờ, dẫn đến việc đào tạo chuyên môn cho thuyền viên trên tàu không được quan tâm đúng mức. Mặc dù hiện nay con tàu được trang bị nhiều công nghệ hiện đại, có tính tự động hóa cao như tàu biển không người lái [1] thì vẫn chưa có một công trình khoa học nào phủ nhận vai trò của sỹ quan thuyền viên trong việc khai thác và vận hành an toàn cho tàu và cho hệ thống giao thông hàng hải. Mặt khác, điều kiện thời tiết ngày một phức tạp và khó đo lường nên khó có thể chắc chắn chức năng tự động có thể thích nghi và duy trì hoạt động của tàu một cách an toàn thay cho sỹ quan thuyền viên được. Việt Nam có rất nhiều trường đào tạo về hàng hải, tuy nhiên chất lượng thuyền viên nói chung không được thị trường quốc tế đánh giá cao, vậy phải chăng chúng ta thiếu một mô hình đào tạo sỹ quan thuyền viên phù hợp với tính đặc thù của ngành đi biển.

Education
Training

OJT

Hình 1.1: Giáo dục và đào tạo trên lớp kết hợp với “học qua làm việc thực tế”

Thực tế quan sát cho thấy, khoảng 300 sỹ quan thuyền viên của Công ty VINIC được đào tạo thực tế trên đội tàu của Công ty Nippon Steel Shipping Company ở giai đoạn (1999 - 2012) rất thành công. Hiện họ là đội ngũ sỹ quan thuyền viên rất giỏi, chính quy và chuyên nghiệp, một số đã trở thành những nhà quản lý hàng hải vững vàng. Ở thời điểm đó, người Nhật Bản đã thực hiện việc huấn luyện thực tế trên tàu với hệ thống đánh giá rất nhất quán. Các chủ đề huấn luyện được ban quản lý tàu đưa ra, thực tập sinh phải thực hiện dưới sự giám sát của sỹ quan thậm chí là thủy thủ trưởng hay thợ cả. Thực tế trên thế giới cho thấy, sỹ quan thuyền viên chất lượng

cao thì có thời gian học thực tế trên tàu nhiều. Từ thực tế trên đòi hỏi các trường hàng hải phải hướng tới mô hình và cơ hội huấn luyện đào tạo mới gắn liền với thực tế trên tàu. Hiện nay người ta gọi là phương pháp huấn luyện đào tạo đáp ứng được các yêu cầu "Học thông qua công việc/On-the-job training".

2. HỌC THÔNG QUA CÔNG VIỆC (OJT) LÀ GÌ?

On-the-job training (OJT) là một hình thức đào tạo thực hiện một tình huống làm việc thông thường, đôi khi được gọi là hướng dẫn trực tiếp, là một trong những hình thức sớm nhất của đào tạo (học qua quan sát có lẽ là sớm nhất) [2].

Nó là hình thức huấn luyện một - một diễn ra ở nơi làm việc, nơi mà một chuyên gia dạy cho người học kinh nghiệm thực tế thực hiện một công việc [3]. Cách đây hơn 2.000 năm, trong Bộ luật cổ Hammurabi [4], hệ thống đào tạo nghề (the apprentice system) đã được sử dụng để yêu cầu một kỹ năng đặc trưng nào đó phải được đào tạo một cách thành thạo.

Mặc dù ngày nay có sự phát triển mạnh mẽ của các phương pháp đào tạo tiên tiến thì OJT vẫn được sử dụng rộng rãi đối với một số lĩnh vực đặc thù như các ngành kỹ thuật, y học...

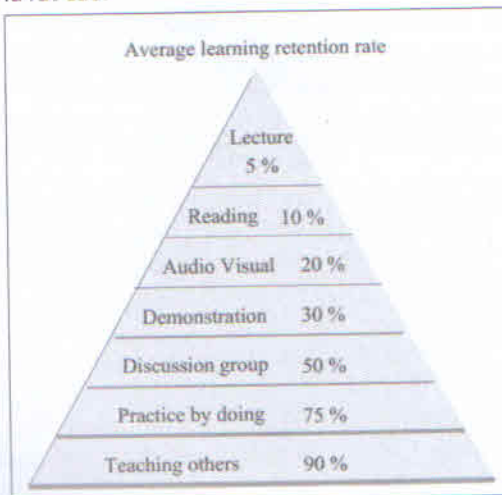
3. LỢI ÍCH CỦA "HỌC THÔNG QUA CÔNG VIỆC"

OJT là hình thức đào tạo phù hợp trên tàu nhất để đạt được yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ và kinh nghiệm của sỹ quan thuyền viên, vì các lý do sau:

- Giúp sinh viên trau dồi thêm kiến thức và kỹ năng thực tế mà khó đạt được trong các lớp học hoặc ở các phòng mô phỏng;
- Giúp cho các trường có thể tránh được chi phí lớn khi khai thác tàu thực tập;
- Có thể cùng lúc đào tạo số lượng lớn sinh viên.

Cách học này có thể áp dụng được ngay cả khi tàu đang neo đậu, buộc phao.

Theo như nghiên cứu từ "National Training Laboratories, USA" thì hiệu quả huấn luyện qua công việc là rất cao.



Hình 3.1: Tháp tiếp nhận kiến thức (the Learning pyramid) [5]

Từ hình này chúng ta thấy, tỉ lệ thu nhận kiến thức trung bình của sinh viên đạt cao nhất khi áp dụng phương pháp đào tạo thực hành thực tế và sự hướng dẫn từ những người có kinh nghiệm đi trước, đạt mức cao 75% và 90%.

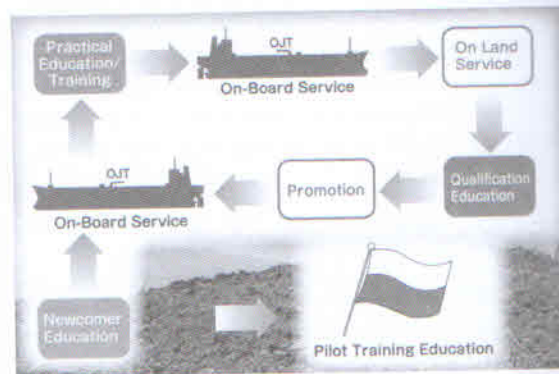
4. NHƯỢC ĐIỂM CỦA PHƯƠNG PHÁP "HỌC THÔNG QUA CÔNG VIỆC"

- Cần phải có các huấn luyện viên (instructor) là các chuyên gia giỏi để theo dõi và hướng dẫn;
- Cần phải có cơ sở thực tế để triển khai huấn luyện đào tạo hay nói thực tế hơn là cần có tàu hoạt động;
- Chi phí đầu tư cao và phải có thêm chi phí cho công tác quản sinh.

5. KINH NGHIỆM TỪ NHẬT BẢN

"Chu trình thiết lập các giai đoạn đào tạo/huấn luyện cho thuyền viên" của Nhật Bản đã chỉ rõ sự kết hợp giữa giáo dục và đào tạo trên lớp với thực hành thực tế trên tàu nhằm mục đích "Đào tạo các chuyên gia kỹ thuật hàng hải" [6], thông qua giải quyết hai câu hỏi:

- Chương trình đào tạo có thể thực hiện được trong môi trường lớp học khác với môi trường thực tế trên tàu không?
- Chương trình đào tạo có giúp sinh viên đạt được các kỹ năng yêu cầu không?



Hình 5.1: Chu trình thiết lập các giai đoạn đào tạo/huấn luyện cho thuyền viên (Seafarer's Lifecycle and Positioning of Education/Training) [7]

6. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

6.1. Kết luận

"Học qua thực tế" - OJT đem lại cho sinh viên nhiều trải nghiệm cũng như "thấm" được cảm giác của nghề nghiệp, là lời giải tối ưu cho bài toán thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp vận tải biển hiện nay của Việt Nam, đồng thời giúp sinh viên tự phát triển định hướng nghề nghiệp từ khi còn đang học.

Sinh viên không chỉ được rèn luyện về kiến thức chuyên ngành, kỹ năng xử lý tình huống, tích lũy kinh nghiệm, mở rộng các mối quan hệ... mà còn được học hỏi những kỹ năng giao tiếp ứng xử, cách trao đổi công

việc và làm việc nhóm..., điều này giúp sinh viên tự rèn luyện cho mình một phong cách làm việc chuyên nghiệp, mang lại cơ hội xuất khẩu thuyền viên cho Việt Nam.

6.2. Kiến nghị

- Đối với cơ sở đào tạo hàng hải: Chủ động xây dựng chương trình đào tạo trong đó dành nhiều thời lượng cho đào tạo thực tế trên tàu; xây dựng quy trình phối hợp để huấn luyện và đánh giá sinh viên giữa các khoa chuyên môn và ban chỉ huy tàu; tăng cường gắn kết giữa các chủ tàu và nhà trường để có nhiều cơ hội đào tạo thực tế trên tàu.

- Đối với cơ quan quản lý nhà nước về hàng hải: Nghiên cứu xây dựng chính sách, quy định hướng tới sự phối kết hợp giữa các chủ tàu với cơ sở đào tạo các chuyên ngành hàng hải trong việc sử dụng đội tàu biển Việt Nam cho công tác đào tạo huấn luyện này.

- Đối với các chủ tàu: Đưa vào hệ thống quản lý an toàn của mình quy trình tạo điều kiện để cho sinh viên của các cơ sở đào tạo hàng hải thực tập - học thông qua công việc trên đội tàu của mình, qua đó nâng cao chuyên môn và kiến thức cho chính đội ngũ sĩ quan thuyền viên của mình và có cơ hội tuyển chọn được những thuyền viên có chất lượng và phù hợp.

6.3. Hướng nghiên cứu tiếp theo

Trước tiên, nghiên cứu để xây dựng thời lượng học qua công việc cho chương trình đào tạo hệ đại học và cao đẳng của các chuyên ngành đi biển trên tinh thần khai thác triệt để tàu thực tập sẵn có.

Nghiên cứu tính khả thi của đề xuất các trường đại học có chuyên ngành hàng sử dụng đội tàu biển Việt Nam làm cơ sở đào tạo theo hướng học thông qua công việc, tham mưu cho cơ quan quản lý hàng hải xây dựng chính sách phù hợp

Tài liệu tham khảo

[1]. *Autonomous Unmanned Merchant Vessel and its Contribution towards the e-Navigation Implementation*, International Journal of e-Navigation and Maritime Economy 1 (2014) 1 - 13.

[2]. https://en.wikipedia.org/wiki/On-the-job_training, 20/3/2016.

[3]. Yutaka Emi (2007), *An approach to the optimum utilization of training vessels in order to carry out the most suitable practical training*.

[4]. *Bộ luật Hammurabi ở Lưỡng Hà thời cổ đại là bộ luật thành văn tương đối hoàn chỉnh đầu tiên trong lịch sử nhân loại*, Vua thứ 6 của Vương quốc Babylon là Hammurabi ban hành.

[5]. *The learning pyramid originates from the National Training Laboratories (NTL) for Applied Behavioral Science*, 300 N. Lee Street, Suite 300, Alexandria, VA 22314, USA.

[6]. Navigation Department, Marine Technical College (2008), *Independent Administrative Institution Under the Jurisdiction of Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism JAPAN, Nurturing Maritime Technical Experts-Study on the Development of a Practical Education/Training and Assessment System for Seafarer*.

[7]. Marine Technical College (2015), *Independent Administrative Institution Under the Jurisdiction of Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism JAPAN, "Safe Ship Operation" Support from Basics to Practical Operation*.

Ngày nhận bài: 4/6/2016

Ngày chấp nhận đăng: 19/6/2016

Người phản biện: TS. Bùi Thiên Thu