

PHỐI HỢP GIỮA CÁC TRƯỜNG DẠY NGHỀ QUÂN ĐỘI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TRONG PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

PHẠM VĂN HÒA*

Ngày nhận bài: 10/08/2016; ngày sửa chữa: 15/08/2016; ngày duyệt đăng: 16/08/2016.

Abstract: The article mentions objectives and contents of cooperation between Military Vocational Colleges and businesses. Based on these contents, article proposes solutions to improve teacher's professional competences with aim to enhance quality of military vocational education, creating job opportunities for demobilized soldiers and welfare beneficiaries and training human resources for economic development and national defend.

Keywords: Vocational colleges, cooperation, businesses, human resources.

1. Ý nghĩa thực tiễn của vấn đề

Hệ thống trường dạy nghề (TDN) trong quân đội có nhiệm vụ dạy nghề gắn với tạo việc làm cho bộ đội xuất ngũ và các đối tượng chính sách, góp phần đào tạo nguồn nhân lực cho phát triển KT-XH và đảm bảo an ninh quốc phòng. Để xây dựng và phát triển mạng lưới các TDN quân đội theo kịp sự phát triển chung của xã hội, một trong những nhiệm vụ quan trọng đặt ra là phát triển nghề nghiệp đội ngũ giáo viên dạy nghề (GVĐN). Trong những năm qua, dưới sự chỉ đạo của Bộ Quốc phòng, đội ngũ GVĐN các TDN quân đội đã từng bước phát triển về số lượng, chất lượng, đạt được những thành tựu nhất định. Tuy nhiên, trước yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế cũng như sự cạnh tranh gay gắt giữa các trường, cơ sở dạy nghề thuộc mọi thành phần kinh tế của xã hội đòi hỏi đào tạo nghề phải phát triển hơn nữa để đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước.

Vì vậy, nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của việc phát triển nghề nghiệp giáo viên (GV) TDN quân đội và bối cảnh của các TDN của quân đội hiện nay rất cần một mô hình phát triển có hiệu quả, bài viết nghiên cứu, đề xuất giải pháp phối hợp giữa các TDN với các doanh nghiệp (DN) nhằm phát triển nghề nghiệp cho GVTDN quân đội theo hướng tiếp cận năng lực.

2. Mục tiêu phối hợp giữa các TDN với các DN để phát triển nghề nghiệp GVĐN theo hướng tiếp cận năng lực

Phối hợp giữa các TDN quân đội với các DN trong và ngoài quân đội nhằm xây dựng đội ngũ GVĐN bảo đảm cả về số lượng, chất lượng, với từng lĩnh vực nghề nghiệp, xây dựng hệ thống mạng lưới đào tạo

(ĐT) nghề đủ mạnh; ĐT ĐNGV dạy các nghề trọng điểm đạt chuẩn về kĩ năng nghề, năng lực sự phạm, có ngoại ngữ theo chuẩn của các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới.

Việc phối hợp giữa các TDN với các DN nhằm khảo sát nhu cầu lao động của các đơn vị sản xuất, nắm được kế hoạch tuyển dụng lao động theo từng giai đoạn của DN; đồng thời nắm nhu cầu về cơ cấu ngành nghề lao động trước mắt và lâu dài của các DN để có được chương trình liên kết với bồi dưỡng (BD), ĐT nhân lực cung cấp cho các DN quốc phòng. Từ đó, các trường được phát triển chương trình, kế hoạch ĐT theo hướng đúng, thiết thực hơn, đó là việc ĐT nguồn nhân lực luôn theo sát nhu cầu lao động của DN, thậm chí cho cả thị trường ngoài xã hội trên cơ sở mối quan hệ cung - cầu về lao động. Thực hiện tốt sự phối hợp này tạo điều kiện cho người học khi ra trường có được việc làm ổn định ở các DN quốc phòng.

Phối hợp với các DN còn giúp GVĐN có những hiểu biết thực tế, cụ thể về yêu cầu tay nghề của các DN; có kinh nghiệm nâng cao trình độ thực hành, nâng cao tay nghề để việc dạy học sát thực, chất lượng, hiệu quả. Sự phối hợp với các DN quốc phòng trong ĐT nghề giúp GVĐN phát triển nghề nghiệp theo tiếp cận năng lực một cách hiệu quả.

Sự phối hợp giữa các trường nghề với các DN về ĐT, BD, phát triển nguồn nhân lực chất lượng còn nhằm thỏa mãn, tăng cường lợi ích cho mỗi bên trong khuôn khổ pháp luật.

* Trường Cao đẳng nghề số 1 - Bộ Quốc phòng

3. Nội dung triển khai

Các TDN cần thực hiện được phân luồng ĐT nghề để có hướng điều chỉnh chương trình, nội dung tùy theo đối tượng học sinh (HS) của mình. Nhà trường xây dựng kế hoạch chính sách phối hợp để BD kĩ năng nghề (KNN) cho GV trên cơ sở phân tích hoàn cảnh cụ thể của trường, nhu cầu ĐT phát triển của nhà trường để lựa chọn của DN, phân tích những cơ hội và thách thức, phân tích các điều kiện cụ thể: đội ngũ GV, cơ sở vật chất phục vụ ĐT, trình độ công nghệ các nghề, kinh phí ĐT.

Phối hợp với các DN trong ĐT giúp các trường có chương trình tuyển sinh hàng năm tốt hơn và chủ động nắm bắt nhu cầu lao động của các DN; mặt khác, HS đã thấy rõ được cơ hội việc làm sau khi ra trường; chủ động tiết kiệm thời gian và giảm chi phí cho việc ĐT lại lao động khi các DN có nhu cầu tuyển lao động mới.

Nhà trường và DN phối hợp ĐT lại GVĐN, phối hợp với DN BD năng lực chuyên môn, KNN cho GV tương đương với Chuẩn nghề nghiệp của GV dạy các trình độ nghề: GV dạy sơ cấp nghề KNN tương đương trình độ trung cấp nghề hoặc bậc 3/7; bậc 2/6 hoặc là nghệ nhân cấp tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương trở lên; GV dạy trung cấp nghề có KNN tương đương trình độ cao đẳng nghề hoặc bậc 4/7; bậc 3/6 trở lên hoặc là nghệ nhân cấp quốc gia; GV dạy cao đẳng nghề có KNN tương đương trình độ cao đẳng nghề hoặc bậc 5/7, bậc 4/6 trở lên hoặc là nghệ nhân cấp quốc gia, thực hiện thành thạo các kĩ năng của nghề được phân công giảng dạy, tổ chức thành thạo lao động sản xuất, dịch vụ, nắm vững kĩ thuật an toàn, vệ sinh lao động của nghề.

GV là lực lượng chủ yếu tạo sự thành công trong quá trình ĐT. Các DN sẽ hỗ trợ ĐT GVĐN hiệu quả vì họ có đội ngũ cán bộ kĩ thuật, các kĩ sư, kĩ thuật viên lành nghề sử dụng thành thạo các máy móc, quy trình sản xuất hiện đại. Vì vậy, trường cần tổ chức ĐT, BD thường xuyên đội ngũ GV dạy lí thuyết, thực hành; phối hợp với các DN thông qua các hình thức tập huấn, thao giảng rút kinh nghiệm.

DN tạo điều kiện hỗ trợ GV và HS được thực tập tại các cơ sở sản xuất, tiếp cận với các trang thiết bị hiện đại của DN. Đội ngũ GV tiếp cận kết hợp giữa lí thuyết với thực tiễn để tìm ra phương pháp dạy học hiệu quả theo hướng phát huy năng lực, tính tích cực, chủ động, tư duy sáng tạo và có kĩ năng thực hành rèn luyện tay nghề cho HS, nâng cao chất lượng ĐT nghề của nhà trường.

Phối hợp ĐT với BD kiến thức mới, làm tiền đề cho việc chuyển đổi kĩ năng làm việc của người lao động

khi chuyển đổi nghề hoặc khi có sự thay đổi công nghệ, thay đổi sản phẩm theo yêu cầu.

4. Biện pháp thực hiện phối hợp với các DN phát triển nghề nghiệp GVĐN theo hướng tiếp cận năng lực

4.1. Xây dựng chính sách, cơ chế phối hợp giữa cơ sở dạy nghề và DN trong ĐT, BD GVĐN. Cần xây dựng quy chế, chính sách phối hợp, tạo các mối quan hệ chặt chẽ với các DN để ĐT, BD nghiệp vụ cho GV và nơi thực tập tay nghề cho HS học nghề. Nhà trường cần phối hợp với DN ĐT GV và ĐT HS, thông qua DN (gắn ĐT với sản xuất), bằng nhiều hình thức như liên kết ĐT, gia công thuê, hợp đồng,... Từ đó, tăng cường nguồn thu phục vụ ĐT và tận dụng các trang thiết bị hiện có của DN, cơ sở sản xuất để BD, ĐT lại cho GVĐN.

Phối hợp với các DN để ĐT, BD năng lực chuyên môn cho GV là một yêu cầu không thể thiếu trên cơ sở lợi ích của cả hai bên:

- *Đối với DN:* DN có thêm nhân lực lao động, DN có thêm nguồn nhân lực chất lượng cao, DN sẽ được GV cung cấp thêm thông tin nguồn nhân lực đang ĐT và sẽ ĐT cung cấp theo nhu cầu của DN. DN sẽ được GV trong cơ sở dạy nghề BD, ĐT lại công nhân của DN.

- *Đối với cơ sở dạy nghề:* Phát triển đội ngũ GV có tay nghề cao, trình độ chuyên môn vững vàng và đã tiếp cận trực tiếp thực tế sản xuất, được học hỏi kinh nghiệm thực tiễn để nâng cao trình độ tay nghề. Phương thức này có nhiều ưu điểm trong việc ĐT đội ngũ GVĐN đáp ứng nhu cầu của DN, nhu cầu sử dụng của TDN.

Trong phối hợp với DN ĐT, BD cho GVĐN, cần xây dựng các quy chế, quy định rõ nhiệm vụ, quyền lợi của các bên; cần thiết lập được tiêu chuẩn chung giữa các bên nhờ thiết lập hệ thống tiêu chuẩn năng lực của GVĐN dựa trên sự thỏa thuận và thống nhất giữa các bên cơ sở dạy nghề và DN.

4.2. Phối hợp với DN ĐT, BD nghề nghiệp cho GVĐN nhằm nâng cao năng lực nghề cho đội ngũ GVĐN theo tiếp cận năng lực, đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp GVĐN cũng như yêu cầu của các DN về trình độ tay nghề; nâng cao hiệu quả kinh tế trong việc BD, ĐT mang lại lợi ích cho cơ sở ĐT, HS và cho DN, theo các nội dung sau:

- Nhà trường cần xây dựng kế hoạch thực hiện, chính sách cụ thể để đạt được chất lượng ĐT của mình trên cơ sở phân tích những yêu cầu về cơ cấu nghề, số lượng lao động của từng DN, nắm được những cơ hội và thách thức, hoàn cảnh, điều kiện cụ

thể của nhà trường như: đội ngũ GV, cơ sở vật chất phục vụ ĐT, trình độ công nghệ của các nghề, kinh phí ĐT được cấp; từ đó kiến toàn, xây dựng kế hoạch ĐT, BD đội ngũ GVDN phù hợp, sát với thực tế.

- Cần tranh thủ sử dụng nguồn GV là các chuyên gia có kinh nghiệm dạy lí thuyết nghề. Có thể tuyển dụng cán bộ là kĩ sư, cử nhân có trình độ sư phạm nghề đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của GVDN, trao đổi kinh nghiệm thực tế với GVDN nhà trường.

- Phối hợp với các DN BDGV, tổ chức cho GV học tập ở trình độ cao hơn, nâng cao khả năng thực hành, sử dụng các máy móc, trang thiết bị hiện đại, phục vụ cho việc nâng cao chất lượng ĐT. Phối hợp chặt chẽ việc thực tập, thực hành tay nghề của HS với các DN sản xuất, dịch vụ tạo ra sản phẩm (hoặc bán thành phẩm) để tăng nguồn thu phục vụ công tác ĐT nghề của nhà trường.

- Tăng cường công tác BD, bổ túc KNN, sinh hoạt chuyên môn cho GVDN sát thực tiễn sản xuất của các DN trong bối cảnh KT-XH hiện nay. Thường xuyên tổ chức tự đánh giá KNN cho đội ngũ GV của đơn vị, góp phần nâng cao KNN nghiệp cho GVDN.

- DN cần tạo điều kiện cho HS được thực tập tại các cơ sở sản xuất, tiếp cận với các trang thiết bị hiện có của DN. Đội ngũ GV, hướng dẫn viên phải năng động tìm ra phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, tư duy sáng tạo và có kĩ năng thực hành rèn luyện tay nghề cho học viên.

- Tập trung đầu tư có trọng điểm với lộ trình hợp lí để có đủ các trang thiết bị, phương tiện, nhà xưởng, tại các DN phục vụ phối hợp với các cơ sở ĐT.

Với mục đích nâng cao KNN cho đội ngũ GV thì tăng cường phối hợp với các DN là một yêu cầu không thể thiếu trên cơ sở lợi ích của cả hai bên: cơ sở dạy nghề có điều kiện tiếp cận thực tế sản xuất, được học hỏi kinh nghiệm thực tiễn để nâng cao trình độ tay nghề; mặt khác, phương thức này có nhiều ưu điểm trong việc ĐT đội ngũ GVDN đáp ứng yêu cầu sử dụng do thiết lập được tiêu chuẩn chung giữa bên cung (các cơ sở ĐT GVDN) và bên cầu (các cơ sở sử dụng GVDN) nhờ thiết lập hệ thống tiêu chuẩn năng lực dựa trên sự thỏa thuận và thống nhất giữa các bên.

Hàng năm, cơ sở dạy nghề có thể cử GV đi thực tế tại các nhà máy, xí nghiệp, DN với thời gian mỗi đợt theo nhu cầu, có thể hàng tháng, hàng quý hoặc từng đợt theo chương trình ĐT của nhà trường. GVDN sẽ làm hạt nhân truyền đạt lại những kinh nghiệm và kiến thức từ DN cho số GV còn lại. Như vậy, kiến thức, kĩ năng của GV luôn cập nhật và được nâng lên rõ rệt.

Cơ sở dạy nghề chỉ đạo GV xây dựng kế hoạch tự BD, đề xuất nhu cầu BD với nhà trường. Ngoài thời gian lên lớp, GV phải bố trí thời gian phù hợp để thực hành, thực tập tại DN; nội dung thực hành cần sát với các module dạy học.

4.3. Phối hợp với các DN đánh giá KNN của GVDN theo Chuẩn nghề nghiệp giảng viên, GVDN. Đánh giá KNN và kiến thức chuyên môn đối với GVDN là việc làm cần thiết, nhằm xác định trình độ tay nghề của mỗi GV. Trước khi tổ chức đánh giá, cần tiến hành xây dựng được các tiêu chuẩn kĩ năng nghề nghiệp riêng cho GV.

Các tiêu chuẩn KNN này cần được nghiên cứu xây dựng dựa trên chức năng, nhiệm vụ của GVDN; phương pháp dạy nghề “lấy người học làm trung tâm”; kết quả phân tích các công việc của nghề nghiệp; yêu cầu về kĩ năng cho từng công việc; tính chất và lĩnh vực giảng dạy các nghề đặc thù... chứ không nên dựa theo tiêu chuẩn KNN “cứng” đã xây dựng cho từng nghề để đánh giá giảng viên, GVDN. Bên cạnh đó, phương pháp đánh giá cũng cần phải có cơ sở khoa học, tránh biến những kì đánh giá chuẩn KNN cho GV thành những kì thi như đối với những công nhân trước mỗi kì thi nâng bậc.

Xây dựng tiêu chuẩn KNN cụ thể đối với GVDN ở từng lĩnh vực ngành nghề đặc thù khác nhau. Qua đó, mỗi GVDN, lãnh đạo các cơ sở ĐT tự đối chiếu, BD, cập nhật hoặc tuyển chọn, ĐT cho đội ngũ GV của mình để đạt chuẩn cần thiết. Trước khi đánh giá, cần quan tâm đến khâu ĐT, BD; xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn và phương pháp đánh giá phù hợp với thời điểm, tính chất đặc thù nghề nghiệp và các mục tiêu về chất lượng đích thực hướng tới.

Nhà trường phối hợp với các DN, các cơ sở sản xuất đánh giá trình độ tay nghề của GVDN của mình, từ đó nhìn nhận và đánh giá khách quan trình độ, kiến thức của GV. Mặt khác, mỗi GV tự đánh giá được bản thân và nhận thức được điểm mạnh và điểm yếu của mình, từ đó xác định được nhu cầu cần BD cho cá nhân.

5. Điều kiện thực hiện

Công tác tuyên truyền phải được đẩy mạnh để nâng cao nhận thức cho các DN về việc phối hợp với TDN và cơ sở ĐT nghề quân đội là tham gia thực hiện phát triển nghề nghiệp GVDN theo tiếp cận năng lực, đồng thời cũng là nâng cao chất lượng lao động nghề cho chính các DN, đáp ứng yêu cầu sản xuất trong tình hình hiện nay.

Cán bộ, GV hiểu được ý nghĩa, tầm quan trọng của dạy nghề trong điều kiện KT-XH hiện nay, cần

(Xem tiếp trang 49)

2.7. Trải nghiệm giao lưu cùng chuyên gia CD. Chuyên gia là người có nhiều tri thức, kinh nghiệm trong chuyên môn. Vì thế, chuyên gia CD là những người có trình độ, hiểu biết chuyên sâu về CD. Họ có khả năng giới thiệu, thuyết trình, thậm chí thực hành CD theo chủ đề cụ thể. Tất nhiên, những chủ đề đó cần thiết thực, phù hợp với chương trình DH và nhu cầu, hứng thú của HS THPT, chẳng hạn: “*Nỗi nhớ trong CD*”; “*Tình yêu trong CD*”; “*Tình cảm gia đình trong CD*”; “*Chữ “nghĩa” trong CD*”, “*Nghệ thuật của CD hài hước*”...

Không gian giao lưu thường là hội trường, có sức chứa đông hoặc sân khấu ngoài trời. Thời gian từ 60 đến 90 phút. Giao lưu là cơ hội cho HS tương tác trực tiếp với chuyên gia để các em được bộc lộ quan điểm, suy nghĩ, hiểu biết của mình về CD. Từ đó chuyên gia có những chia sẻ, định hướng giúp các em nâng tâm nhận thức, nâng tâm cảm thụ CD. Ngoài việc lĩnh hội tri thức, HS còn được học hỏi con đường thành công của chuyên gia. Những câu chuyện thực tế, những bài học giản dị truyền cảm hứng cho các em nuôi dưỡng và thực hiện ước mơ.

Những hình thức trải nghiệm CD trên được phân loại tương đối theo đặc trưng hoạt động. Chúng có thể thực hiện độc lập hoặc kết hợp với nhau tạo ra nhiều hình thức trải nghiệm mới: diễn đàn, trò chơi, tình nguyện, chiến dịch...

* * *

TNST là một trong những hình thức DH CD phát huy được tính tích cực, chủ động, sáng tạo, toàn diện về tri thức của HS. Những hình thức trải nghiệm đa dạng và luôn có sự liên hệ tương trợ. Chúng mang tính định hướng, tham khảo cho các trường THPT ở những địa phương khác nhau. Tùy điều kiện, mục tiêu, đặc điểm, truyền thống văn hoá... mỗi trường có thể xây dựng kế hoạch TNST riêng để nâng cao chất lượng DH CD theo tinh thần đổi mới giáo dục căn bản và toàn diện. Vì thế, trong hiện tại và tương lai, hoạt động này cần được quan tâm, đẩy mạnh để giáo dục phổ thông Việt Nam bắt kịp xu thế giáo dục thế giới: “*Học để biết, học để làm, học để cùng chung sống, học để làm người*” (Unesco). □

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Xuân Kính (2006). *Thi pháp ca dao*. NXB Khoa học xã hội.
- [2] Bộ GD-ĐT (2015). *Tài liệu tập huấn kỹ năng xây dựng và tổ chức các hoạt động trải nghiệm sáng tạo trong trường trung học*.
- [3] Trần Thanh Bình (2007). *Tổ chức và hướng dẫn học sinh đọc ngoại khoá văn học*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, số 11/2007 (tr 45).
- [4] Phan Trọng Luận (2003 - tái bản lần thứ 8). *Phương pháp dạy học văn*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5] Phan Trọng Luận (2005). *Phan Trọng Luận tuyển tập*. NXB Giáo dục.

Phối hợp giữa các trường dạy nghề...

(Tiếp theo trang 32)

phải bám sát đòi hỏi từ thực tiễn để ĐT đội ngũ công nhân có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH quân đội và đất nước. Từ sự nhận thức đúng đắn mà mỗi cá nhân, cơ quan đơn vị thấy được vai trò trách nhiệm của mình trong ĐT nghề của nhà trường, để hoạt động của mình ở thực tiễn các DN hiệu quả hơn.

Các DN, nhà máy quốc phòng cần trang bị đủ điều kiện cơ sở vật chất, xưởng thực hành, tạo điều kiện thuận lợi cho GVĐN được rèn luyện thực tế để phát triển kỹ năng nghề nghiệp của mình.

Để thực hiện phát triển nghề nghiệp cho GVĐN quân đội theo tiếp cận năng lực đạt hiệu quả mong muốn, các giải pháp cần được thực hiện đồng bộ để mỗi giải pháp bổ sung, hỗ trợ cho nhau trong quá trình triển khai. Đồng thời, các cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị trong quân đội, lãnh đạo các TDN quân đội phải quan tâm chỉ đạo, thực hiện công tác kiểm tra, giám sát thường xuyên để kịp thời uốn nắn những hạn chế, thiếu sót từ cơ sở. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Thủ tướng Chính phủ. *Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/04/2011 phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kì 2011-2020*.
- [2] Thủ tướng Chính phủ. *Quyết định số 630/QĐ-TTg, ngày 29/05/2012 phê duyệt Chiến lược phát triển dạy nghề thời kì 2011-2020*.
- [3] Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. *Thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH, ngày 29/10/2010 về Quy định chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề*.
- [4] Quốc hội (2006). *Luật dạy nghề*.
- [5] Quốc hội (2014). *Luật giáo dục nghề nghiệp*.
- [6] Đoàn Thị Minh Trinh (chủ biên) (2012). *Thiết kế và phát triển chương trình đào tạo đáp ứng chuẩn đầu ra*. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
- [7] Đặng Văn Thành (2009). *Phương pháp đào tạo nghề gắn với thị trường lao động Việt Nam*. Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [8] Phạm Văn Thuần. (2009) *Quản lý đội ngũ giáo viên trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội*. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục. Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn Viết Sự (2005). *Giáo dục nghề nghiệp - những vấn đề và giải pháp*. NXB Giáo dục.