

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NGHỀ ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TẠI TỈNH BÌNH DƯƠNG

ThS. PHAN TRẦN PHÚ LỘC*

Abstract: According to the survey about real training conditions at vocational school, vocational training linking and management of linking vocational training between vocational schools and enterprises in industrial parks in Binh Duong province, the article also gives some solutions for improving the efficiency of linking vocational training management in order to provide with human resources for the industrial parks. To implement this training program well, it requires a close cooperation between the vocational school and enterprises in some aspects such as: training objectives, training contents, training process management and evaluating criteria.

Keywords: Linking vocational training with the enterprises; management of linking vocational training with the enterprises.

Hòa vào sự phát triển chung của cả nước, Bình Dương là tỉnh có tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh trong vùng Đông Nam Bộ và Kinh tế trọng điểm phía nam, chỉ số *năng lực cạnh tranh* (PCI) cao hàng đầu cả nước. Hiện nay, với 28 khu công nghiệp (KCN) đang hoạt động, các doanh nghiệp (DN) có nhu cầu rất lớn về lao động kỹ thuật với số lượng lớn khoảng từ 30.000 đến 40.000 lao động/năm. Nhưng thực tế hiện nay đa số lao động trong các KCN trên địa bàn tỉnh Bình Dương là lao động phổ thông, chưa được đào tạo nghề, một số không nhỏ sau khi được đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu công việc, do đó, DN phải mất một thời gian để đào tạo lại mới đáp ứng được yêu cầu công việc.

Như vậy, công tác đào tạo ở các trường nghề tại Bình Dương hiện nay có sát với thực tế sản xuất, có đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động (TTLĐ) hay không? Sự liên kết trong đào tạo nhân lực giữa trường nghề và DN tại đây đạt đến mức độ nào? Những mô hình, giải pháp gì được sử dụng trong quản lý liên kết đào tạo (LKĐT) để đáp ứng nhu cầu nhân lực của các KCN.

Bài viết này trình bày thực trạng quản lý LKĐT và đề xuất các giải pháp tăng cường quản lý liên kết giữa trường nghề và DN nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của các KCN tại Bình Dương.

1. Thực trạng LKĐT và quản lý LKĐT giữa nhà trường và DN ở các KCN tại Bình Dương

1.1. Nhận thức về vai trò của công tác LKĐT giữa trường nghề và DN. Khảo sát 150 DN tại các

KCN trên địa bàn tỉnh Bình Dương và 32 cơ sở dạy nghề về thực trạng liên kết và quản lý LKĐT giữa nhà trường và DN (thời gian khảo sát từ tháng 1-3/2015), kết quả thu được như sau: 100% ý kiến cho rằng việc hợp tác chặt chẽ giữa các trường nghề với các DN sẽ giúp “tăng tỉ lệ học sinh, sinh viên (HS, SV) có việc làm sau khi tốt nghiệp”; “mục tiêu và nội dung đào tạo phù hợp với yêu cầu của sản xuất”. 95,02% ý kiến cho rằng sẽ “giúp HS, SV rèn luyện năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng trong công việc”. Như vậy, việc LKĐT giữa các trường nghề với DN có ý nghĩa to lớn trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề, góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu TTLĐ trên địa bàn tỉnh hiện nay.

1.2. Phương thức và hình thức liên kết giữa các trường nghề với DN:

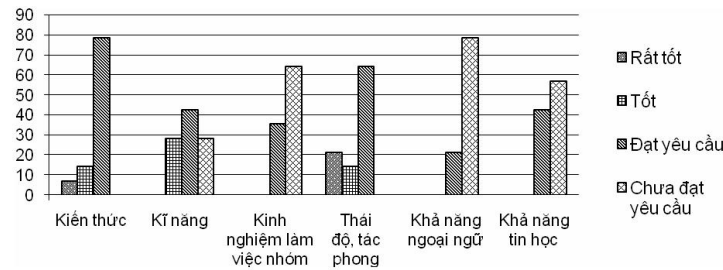
- Về phương thức liên kết. Dựa trên cơ sở pháp lý có thể chia hình thức hợp tác giữa nhà trường và DN làm 3 loại: DN nằm trong nhà trường; nhà trường nằm trong DN; nhà trường và DN là hai đơn vị độc lập. Qua khảo sát cho thấy, 100% các trường được khảo sát đều có phương thức LKĐT là nhà trường và DN là hai đơn vị độc lập, không lệ thuộc nhau.

- Về hình thức liên kết: với 3 hình thức LKĐT được hỏi đó là LKĐT song hành (học lí thuyết, thực hành cơ bản và thực tập sản xuất được diễn ra song song nhau ở trường và DN trong suốt quá trình đào tạo); LKĐT luân phiên (Học lí thuyết được tổ chức tại trường; thực hành cơ bản và thực hành sản xuất

* Trường Cao đẳng nghề Việt Nam - Singapore

được tổ chức luân phiên, xen kẽ nhau ở trường và DN); LKĐT tuần tự (học lí thuyết và thực hành cơ bản được tổ chức ở lớp, xưởng trường; giai đoạn cuối cùng, thực tập sản xuất được tổ chức tại DN). Kết quả khảo sát cho thấy hình thức liên kết giữa trường nghề với DN chủ yếu được tiến hành theo hình thức liên kết tuần tự (83,47%), điều này chứng tỏ mức độ hợp tác giữa các bên là còn thấp.

1.3. Đánh giá của DN về chất lượng đội ngũ lao động đã qua đào tạo nghề (xem hình 1).



Hình 1. Đánh giá của DN về đội ngũ lao động đã qua đào tạo nghề

Hình 1 cho thấy: nhìn chung các DN đánh giá đội ngũ lao động tuyển từ các trường nghề có kiến thức, thái độ, tác phong lao động trong môi trường công nghiệp đạt yêu cầu. Về kỹ năng thực hành nghề DN đánh giá chưa đạt yêu cầu còn chiếm tỉ lệ cao (28,6%). HS, SV ra trường chưa làm việc được ngay, cần có một khoảng thời gian đào tạo lại để thích ứng với công việc, khả năng làm việc nhóm, khả năng sử dụng tin học và ngoại ngữ cho công việc còn yếu. Các DN ở đây chủ yếu có vốn đầu tư từ châu Âu, từ Mỹ, Nhật Bản với thiết bị hiện đại đòi hỏi công nhân phải có một trình độ hiểu biết nhất định về tin học và ngoại ngữ để dễ dàng tiếp cận và thực hiện tốt công việc. Các DN yêu cầu người lao động kĩ thuật đã qua đào tạo khi vào làm việc phải có những phẩm chất: kiến thức chuyên môn tốt, kĩ năng thực hành thành thạo (có khả năng vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng thiết bị), có tác phong công nghiệp, chú trọng vệ sinh an toàn lao động, có khả năng phối hợp làm việc nhóm,...

1.4. Hoạt động LKĐT giữa trường nghề với DN

1.4.1. Liên kết cung cấp thông tin về nhu cầu, yêu cầu về nhân lực của DN và năng lực đào tạo của các trường nghề: Qua thăm dò việc cung cấp thông tin về năng lực của người lao động đã qua đào tạo nghề đang làm việc tại DN, có 43% DN được hỏi cho rằng chưa bao giờ thực hiện. Việc thăm dò ý kiến đối với các cán bộ quản lí DN, cựu HS, SV đang làm việc tại DN để dự báo sự phát triển nguồn nhân lực của TTLĐ thì có 5,12% số trường chưa thực hiện, 79,49% thực hiện chưa thường xuyên và 15,39% thực hiện thường

xuyên. Qua đó cho thấy, DN chưa quan tâm nhiều đến việc cung cấp thông tin về yêu cầu nhân lực cho các trường nghề, trong khi các trường nghề bước đầu đã có sự quan tâm đến việc đào tạo đáp ứng nhu cầu DN.

1.4.2. Liên kết tuyển sinh học nghề và giải quyết việc làm:

Qua khảo sát việc kí kết hợp đồng cùng tuyển sinh để đào tạo lao động cung ứng cho DN, kết quả cho thấy: có 2,17% DN thường xuyên; 14,13% DN chưa thường xuyên và có đến 74% DN trả lời là chưa bao giờ thực hiện; việc kí kết hợp đồng đào tạo bồi dưỡng cho công nhân của các DN, có đến 66,30% DN cho biết là chưa bao giờ thực hiện; việc tiếp nhận người học tốt nghiệp vào làm việc tại DN có đến 48,91% DN cho là thường xuyên. Như vậy, DN chưa quan tâm đào tạo nghề nhưng khi có nhu cầu thì vẫn ưu tiên thu nhận lao động đã qua đào tạo nghề.

1.4.3. Liên kết xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo:

70,65% DN cho rằng chưa bao giờ tham dự các Hội thảo khoa học về biện pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo; 67,39 % DN chưa quan tâm đến việc phối hợp cùng trường nghề xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo cho phù hợp với nhu cầu của DN. Trong khi đó, có trên 70% các trường nghề đã thường xuyên tổ chức tiếp cận, thu nhận thông tin từ các DN để có cơ sở thực tế điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp so với nhu cầu của DN và xã hội.

1.4.1. Liên kết phối hợp thực hiện quá trình đào tạo:

Hoạt động LKĐT giữa trường nghề và DN chủ yếu thông qua việc nhà trường gửi HS, SV đến DN để thực tập tốt nghiệp, kết quả khảo sát chỉ có 8,2% DN thực hiện thường xuyên và 17,9% DN đôi khi thực hiện. Thời gian qua, việc tổ chức đào tạo thực hành, thực tập nghề tại DN rất hạn chế. Sự liên kết này chỉ được thực hiện dựa trên sự quen biết giữa lãnh đạo của hai đơn vị. Trong quá trình thực hiện LKĐT, DN thường chỉ cho HS, SV thực hành ở những công đoạn ít tiếp cận với máy móc hiện đại hoặc những vật tư đắt tiền. Vì thế, quá trình đào tạo khó đạt được mục tiêu như đã đề ra trong chương trình với chất lượng cao.

2. Đánh giá chung về hoạt động quản lí LKĐT ở các trường nghề với DN ở Bình Dương

2.1. Ưu điểm: - Các cán bộ quản lí của các trường nghề có bề dày kinh nghiệm về tổ chức quản lí quá trình đào tạo nghề. Một số trường đã mạnh dạn đột

phá trong việc liên kết với các đối tác để huy động nguồn kinh phí, trang thiết bị dạy nghề; - Trình độ chuyên môn của cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu so với chức vụ đảm nhiệm theo quy định hiện hành; - Chất lượng đào tạo của các trường đang được nâng lên; mối quan hệ hợp tác với DN đang dần được chú trọng; - Cơ chế, chính sách tạo môi trường thuận lợi cho LKĐT đang được các cấp bộ, ngành từ trung ương đến địa phương khuyến khích và ủng hộ.

2.2. Hạn chế: - Cơ cấu và số lượng các nghề đào tạo chưa hợp lý, chưa sát với nhu cầu thực tiễn của địa phương; - Đội ngũ giáo viên vừa thiếu về số lượng vừa yếu về chất lượng so với yêu cầu thực tiễn của công tác dạy nghề hiện nay; - Cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ dạy nghề còn nghèo nàn lạc hậu. Nguồn kinh phí mua sắm thiết bị dạy nghề chủ yếu từ ngân sách Nhà nước; - Chương trình đào tạo chưa sát với nhu cầu thực tế của DN, chưa cập nhật thường xuyên những tiến bộ của khoa học công nghệ mới. Phương pháp đào tạo chưa thực sự phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo ở người học.

2.3. Nguyên nhân của những hạn chế

2.3.1. Nguyên nhân khách quan: - Hệ thống cơ chế quản lý, chính sách chưa đồng bộ, chưa đủ mạnh để tạo động lực thúc đẩy hợp tác, liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp; - Phân công, phân cấp quản lý còn chồng chéo giữa các cơ quan tổ chức, sở, ban, ngành; trình độ, năng lực quản lý của các cấp có thẩm quyền phụ trách quản lý đào tạo nghề chưa đáp ứng với yêu cầu thực tiễn; - Thiếu hệ thống thông tin dự báo về nhu cầu của DN và TTLĐ; - Nguồn ngân sách phục vụ mua sắm trang thiết bị, bồi dưỡng năng lực giáo viên, cán bộ quản lý chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo trong giai đoạn mới.

2.3.2. Nguyên nhân chủ quan: - Trong quản lý, một số hiệu trưởng còn chịu ảnh hưởng của cơ chế tập trung quan liêu bao cấp, chưa thực sự năng động, linh hoạt trong việc đào tạo theo hướng “cung” sang “cầu”, chưa bắt kịp yêu cầu phát triển của TTLĐ; - Năng lực trình độ của đội ngũ cán bộ giáo viên còn nhiều hạn chế, chưa được chuẩn hóa hoàn toàn, và còn thiếu. Cán bộ làm công tác quản lý, giúp việc hiệu trưởng chưa có nhiều kinh nghiệm trong điều hành công tác đào tạo nghề; - Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy nghề còn hạn chế, đang trong giai đoạn từng bước hoàn thiện; - Quy mô, cơ cấu các nghề đào tạo chậm đổi mới theo nhu cầu của DN, chủ yếu là tập trung đào tạo theo khả năng hiện có; - Qua tổng hợp và phân tích kết quả khảo sát về thực trạng cho thấy quy mô và tiềm năng phát triển đào tạo nghề ở

tỉnh Bình Dương nhằm đáp ứng nhu cầu của DN là rất lớn. Nhận thức của cán bộ quản lý dạy nghề các cấp về vai trò của LKĐT đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề là khá tốt. Tuy vậy, các nội dung được triển khai trong hoạt động quản lý nhằm tăng cường hợp tác với DN trong đào tạo của các trường nghề ở tỉnh Bình Dương là chưa thiết thực và hiệu quả. Trên thực tế, sự hợp tác này diễn ra một cách tự phát, mức độ liên kết chưa cao, hệ quả của nó là chất lượng đào tạo nghề hiện nay chưa đáp ứng được so với nhu cầu của DN.

3. Một số biện pháp quản lý nhằm tăng cường LKĐT nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của các KCN tại Bình Dương

3.1. Về phía Bộ LĐ-TB&XH: - Cần tham mưu với Đảng, Nhà nước để có các chủ trương, chính sách tạo cơ chế cho việc thiết lập quan hệ liên kết giữa trường nghề với DN bằng sự thống nhất chung về lý luận và triết lý hoạt động: - Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả LKĐT của các trường nghề, xem đây là tiêu chí bắt buộc trong đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ. Có tổ chức điều hành, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện LKĐT nhằm đảm bảo hoạt động LKĐT được diễn ra theo đúng định hướng, đạt mục tiêu đào tạo nghề; - Quy định của Nhà nước đối với DN: thu thuế sử dụng lao động kỹ thuật qua đào tạo nghề, DN có trách nhiệm cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực, hỗ trợ nhà trường trong đào tạo nhân lực, đánh giá chất lượng đào tạo...; - Xây dựng hệ thống thông tin kịp thời và tạo lập môi trường thuận lợi để trường nghề, DN và cả người học có thể cập nhật nhanh nhất những thông tin liên quan đến đào tạo nghề và tuyển dụng của các DN trong các KCN; - Xây dựng cơ chế chính sách, tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên, chuyên gia, cán bộ kỹ thuật của DN khi tham gia giảng dạy được hưởng các chế độ hợp lý. Tập huấn nâng cao nhận thức và quyết tâm của lãnh đạo nhà trường và DN giúp họ thấy rõ lợi ích của việc LKĐT, có chiến lược LKĐT rõ ràng.

3.2. Về phía các trường nghề: Cần đổi mới bộ máy tổ chức và phương thức quản lý nhằm tạo thuận lợi cho LKĐT như: - Thành lập bộ phận chuyên trách, có kế hoạch lần theo dấu vết của người học đã tốt nghiệp trong quản lý đầu ra, tổ chức hội nghị khách hàng, gặp gỡ DN; - Xây dựng các qui định đối với LKĐT; - Xây dựng mô hình quản lý LKĐT theo mô hình quản lý mục tiêu cho các khâu của quá trình đào tạo. Trường nghề và DN cùng nhau thống nhất mục tiêu hành động, cùng đưa ra các chỉ số để đánh giá mức độ đạt được mục tiêu, từ đó đi đến các chương

trình hành động cụ thể. Trong quá trình thực hiện các chương trình hành động thì định kì các bên cùng ngồi lại để đánh giá mức độ đạt được mục tiêu và điều chỉnh chương trình hành động để hướng đến mục tiêu chung.

3.3. Về phía DN: Cần có bộ phận chuyên trách, tổ chức điều phối, hợp tác với các trường nghề trong các hoạt động LKĐT; có trách nhiệm trong việc phản hồi kết quả đào tạo, cùng với trường nghề tác động trực tiếp vào quá trình đào tạo. Nâng cao trách nhiệm trong việc hỗ trợ tài chính, trang thiết bị, cán bộ kĩ thuật phục vụ cho quá trình đào tạo mà chính DN là người thụ hưởng những thành quả của quá trình ấy. LKĐT phải thực hiện một cách cụ thể thông qua kế hoạch hoặc hợp đồng liên kết đảm bảo các nguyên tắc và lịch của LKĐT.

Kết quả phân tích thực trạng đào tạo nghề, LKĐT và quản lí LKĐT tại các trường nghề trên địa bàn tỉnh Bình Dương đã cho thấy quá trình đào tạo của các trường nghề còn tồn tại những hạn chế, chưa đáp ứng được so với thực tế sản xuất. Từ đó, các giải pháp quản lí được đề xuất nhằm tăng cường công tác LKĐT nghề, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các KCN tại Bình Dương.

Mô hình trường học mới...

(Tiếp theo trang 3)

tập, tham quan thực tế;... Việc SHCM tại trường tiểu học, theo cụm trường một cách thường xuyên là quan trọng.

- Đặc biệt, giảng viên/báo cáo viên cần giúp GV nhận thức rõ việc tự học tự rèn, phương pháp tự học tự bồi dưỡng của cá nhân GV đóng vai trò hết sức quan trọng (có thể tự bồi dưỡng thông qua nghiên cứu tài liệu hay qua truyền hình, bài giảng điện tử, Internet,...).

3.4. Đánh giá kết quả bồi dưỡng: - ĐG mức độ GV, cán bộ quản lí nắm được nội dung kiến thức, kĩ năng được bồi dưỡng. Đặc biệt, ĐG việc vận dụng những kiến thức, kĩ năng đó vào giải quyết các tình huống thực tiễn ngay tại lớp bồi dưỡng, trong QTDH/GD và trong cuộc sống; - ĐG kết quả bồi dưỡng thông qua chất lượng và sự tiến bộ của HS trong QTHT và rèn luyện.

Trong bối cảnh chung về KT-XH của GD-ĐT và thực trạng của GD tiểu học nói riêng, cần phải có sự đổi mới mạnh mẽ về GD, đặc biệt là đối với GD tiểu

học - cấp học nền tảng của hệ thống GD quốc dân. Đào tạo theo nhu cầu TTLĐ cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường và DN. Điều này giúp quá trình đào tạo được sát với thực tế sản xuất. LKĐT tốt sẽ phát huy được lợi thế về trang thiết bị, cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ kĩ thuật có trình độ chuyên môn cao. HS, SV có điều kiện tiếp xúc với thực tế sản xuất sẽ có khả năng thích nghi nhanh với công việc, giảm thời gian đào tạo lại tại DN.

Quản lí LKĐT nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của các KCN, gắn với giải quyết việc làm thể hiện tính “xã hội hoá” cao, trong đó lực lượng tham gia dạy nghề không chỉ có các trường nghề mà còn có cả sự tham gia của các DN. □

Tài liệu tham khảo

1. Chính phủ. *Quyết định số 630/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, ngày 29/5/2012 về việc phê duyệt “Chiến lược phát triển dạy nghề 2011-2020”.*
2. Trần Khánh Đức. **Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI.** NXB Giáo dục Việt Nam, H. 2014.
3. Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha. **Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.** NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2006.

học - cấp học nền tảng của hệ thống GD quốc dân. Trong quá trình đổi mới ấy, đổi mới PPDH được coi là khâu đột phá để khắc phục những hạn chế, tồn tại của GD tiểu học hiện nay. Tuy nhiên, đổi mới PPDH cũng như đổi mới phương pháp bồi dưỡng phải được nhìn nhận theo một hướng mới, đầy đủ, khoa học và toàn diện hơn - đó là tổ chức HS học thông qua HĐTN để HS (trong HĐ dạy học) cũng như GV (trong HĐ bồi dưỡng) đều phải tích cực thực hiện các HĐTN, tự kiến tạo nên tri thức, kĩ năng, trên cơ sở đó phát triển phẩm chất và năng lực của chính bản thân. □

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.*
2. Bộ GD-ĐT. Thông báo số 493/TB-BGDĐT ngày 29/6/2015 thông báo kết luận của Thứ trưởng Nguyễn Vinh Hiển tại Hội thảo “*Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lí và giáo viên phổ thông trong các cơ sở đào tạo giáo viên*”.
3. Hoàng Mai Lê. “*Một số vấn đề về đổi mới đánh giá học sinh tiểu học và đào tạo, bồi dưỡng giáo viên tiểu học*”. *Kỷ yếu Hội thảo quốc tế “Đánh giá học sinh tiểu học theo hướng tiếp cận năng lực”.* Trường Đại học Tân Trào, 5/2015.