

ĐÀO TẠO LIÊN KẾT VỚI DOANH NGHIỆP Ở TRƯỜNG TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP TỈNH BẮC NINH

ThS. ĐÀO THỊ LÊ

Trường Trung cấp Kinh tế Kỹ thuật Công thương CCI

1. Đặt vấn đề

Vấn đề đào tạo liên kết (ĐTLK) giữa nhà trường và doanh nghiệp (DN) là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích của hai phía. Nhà trường là nơi cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao cho nền kinh tế - xã hội nói chung và DN nói riêng. Đó là những sản phẩm đáp ứng nhu cầu sử dụng của xã hội, trong đó có các DN, mà các DN lại đang đứng trước nhiều thách thức giữa nhu cầu mở rộng sản xuất kinh doanh và đổi mới công nghệ nhưng lại khan hiếm các đội ngũ lao động có năng lực chuyên môn và tay nghề cao. Nhà trường và DN nên có sự phối hợp chặt chẽ, thống nhất mục tiêu đào tạo, cam kết hỗ trợ và tuyển dụng theo nguyên tắc hai bên cùng có lợi.

Trong bài viết này, chúng tôi sẽ đề cập đến hoạt động ĐTLK với khối DN sản xuất hàng điện, điện tử ở trường trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) của tỉnh Bắc Ninh.

2. Một số khái niệm

- *Trường TCCN*: Theo điều 2 của Điều lệ trường TCCN, trường TCCN là cơ sở giáo dục nghề nghiệp bậc TCCN thuộc hệ thống giáo dục quốc dân. Trường có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng.

- *DN* là một tổ chức kinh tế, có tư cách pháp nhân được đăng ký kinh doanh theo quy định của pháp luật nhằm mục đích thực hiện các hoạt động kinh doanh thực hiện các hoạt động sản xuất, cung ứng, trao đổi những hàng hóa trên thị trường theo nguyên tắc tối đa hóa lợi ích của đối tượng dùng.

- *Đào tạo liên kết với DN* là phương thức đào tạo trên cơ sở hợp tác, tích hợp chức năng, tiến hành tại trường và DN. Nhà trường và DN liên kết lại để cùng tổ chức đào tạo nghề. Hai bên cùng tích hợp những ưu điểm nổi trội cần thiết cho đào tạo: Nhà trường - giáo dục và đào tạo, DN - sản xuất. DN tham gia định hướng những yêu cầu về tri thức - kỹ năng - thái độ của công nhân kỹ thuật tương lai, tham gia phát triển chương trình và quá trình đào tạo, hỗ trợ các nguồn lực, tham gia đánh giá, kiểm soát chất lượng sản phẩm đào tạo, tham gia giải quyết việc làm cho học sinh sau khi tốt nghiệp.

3. Giới thiệu chung về DN của tỉnh Bắc Ninh

Bắc Ninh là một tỉnh có diện tích nhỏ nhưng có nhiều lợi thế về phát triển khu công nghiệp. Đến nay, toàn tỉnh có 15 khu công nghiệp được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt với tổng diện tích 7.681ha (khu công nghiệp 6.847ha và khu đô thị 834ha). 8 khu công nghiệp đã đi vào hoạt động, trên 600 dự án được cấp phép đầu tư còn hiệu lực với tổng vốn đầu tư đăng ký 6,58 tỉ USD. Việc thu hút các tập đoàn đầu tư lớn, có thương hiệu toàn cầu như Canon (Nhật Bản), Samsung (Hàn Quốc), Nokia (Phần Lan), Pepsico (Hoa Kỳ), ABB (Thụy Điển), Ariston

(Italia),... tạo nên hình ảnh đặc trưng của các khu công nghiệp Bắc Ninh, từ đó góp phần khẳng định vị thế vững chắc của Việt Nam trên bản đồ khu vực và thế giới.

Theo báo cáo của Ban Quản lý các khu công nghiệp, đến quý I/2015, các khu công nghiệp Bắc Ninh có hơn 500 doanh nghiệp, thu hút 189.000 lao động. Mỗi năm, các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh thu hút từ 25.000 đến 30.000 lao động, dự kiến năm 2015 sẽ tăng trên 30.000 lao động, nhu cầu lao động có chuyên môn kỹ thuật rất cao.

Thu nhập bình quân của người lao động tăng dần qua hàng năm. Năm 2014, thu nhập bình quân của lao động trực tiếp sản xuất tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh đạt khoảng 4,9 triệu/người/tháng, tăng 1,9 triệu đồng/người/tháng so với năm 2013; lao động gián tiếp đạt khoảng 6,5 triệu đồng/người/tháng. Nhân lực có thu nhập cao chủ yếu tập trung ở các DN sản xuất hàng điện tử vì đây là những DN sản xuất sản phẩm có giá trị gia tăng cao. Tuy số lượng DN hoạt động trong lĩnh vực này không chiếm tỉ trọng lớn nhất nhưng lại là những tập đoàn lớn nên thu hút nhiều nhân lực. Đây cũng là lĩnh vực hiện đang có nhu cầu lớn về nhân lực mà chưa thể đáp ứng, điều đó đòi hỏi sự cần thiết phải có chiếm lược phát triển nguồn nhân lực cung cấp cho lĩnh vực này.

4. Thực trạng nhân lực ở các DN của tỉnh Bắc Ninh

Hầu hết đội ngũ nhân lực là lực lượng trẻ (khoảng từ 18 - 35 tuổi), có trình độ học vấn tương đối khá, là tiềm năng để tiếp thu khoa học kỹ thuật mới nếu như được đào tạo kịp thời và thường xuyên.

Nhân lực chưa được qua đào tạo chiếm tỉ lệ cao đã đặt ra yêu cầu phải đầu tư, phát triển bằng nhiều phương thức, hình thức đào tạo nghề, đặc biệt là đào tạo tại chỗ nhằm nâng cao tay nghề cho người lao động. Đây là vấn đề cần sớm được quan tâm để đội ngũ nhân lực thích nghi được điều kiện, môi trường, vị trí làm việc, đáp ứng được yêu cầu phát triển của DN.

Nhân lực làm việc trong các ngành Điện, Điện tử, Cơ khí, vật liệu mới... chiếm tỉ lệ cao, nhưng trong công tác tuyển dụng đã và đang gặp rất nhiều khó khăn vì không có sẵn nhân lực có trình độ tương ứng.

Theo báo cáo của Phòng Lao động, Ban Quản lý các khu công nghiệp Bắc Ninh, số lượng nhân lực qua đào tạo nghề hiện đang chiếm tỉ lệ nhỏ so với số nhân lực hiện có tại các DN.

5. Thực trạng ĐTLK với doanh nghiệp ở trường TCCN của tỉnh Bắc Ninh

5.1. Thực trạng công tác tuyển sinh

Trên thực tế hiện nay, hầu như các trường TCCN đều thành lập phòng tuyển sinh hoặc trung tâm tuyển sinh riêng, trước đây công việc này thuộc phòng đào tạo. Nhiệm vụ trọng tâm của phòng tuyển sinh/trung tâm



tuyển sinh là xây dựng hệ thống thông tin về thị trường đào tạo, thị trường tuyển dụng lao động, là bộ phận cầu nối giữa trường TCCN với DN, với người học trong việc tuyển sinh, tư vấn nghề nghiệp, đào tạo liên kết và tuyển dụng lao động.

Hàng năm, các trường TCCN đều chủ động phối hợp với các trường trung học phổ thông, trung học cơ sở tổ chức hội nghị tư vấn tuyển sinh mời các DN có ĐTLK với nhà trường tham gia công tác tuyển sinh, để giúp học sinh có cơ hội lựa chọn ngành nghề cho tương lai.

Bên cạnh đó, các trường TCCN cũng phối hợp với đơn vị sử dụng lao động đặc biệt là các đơn vị có nhân lực là học sinh của nhà trường tham gia vào hội thảo việc làm, ngày hội tuyển dụng với mục đích để học sinh nhà trường có cơ hội giao lưu học hỏi để tăng thêm kiến thức cho bản thân sau khi tốt nghiệp, mặt khác để học sinh có cơ hội việc làm theo nguyện vọng.

Trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh hiện nay, tất cả các trường TCCN đều có mối liên hệ với DN, đây là một trong những ưu thế đối với các trường TCCN của tỉnh. Khi có nhu cầu về nguồn nhân lực, DN sẽ chủ động thông báo tới nhà trường về đối tượng, lứa tuổi, ngành nghề và thời gian mà DN cần. Việc thông báo về nhu cầu nhân lực của DN chủ yếu là nhân lực thời vụ, ngắn hạn và dựa vào mối quan hệ sẵn có với các trường. Trên cơ sở thông tin DN cung cấp nhu cầu nhân lực về trình độ, ngành nghề nhà trường xác định đối tượng và lập kế hoạch tuyển sinh đầu vào. Việc tuyển dụng và phối hợp ở đây là cho học sinh cơ hội được trải nghiệm thực tế công việc sản xuất kinh doanh trong một thời gian nhất định.

Việc đặt hàng đào tạo nghề trình độ trung cấp của các DN trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh còn hạn chế do các nguyên nhân khách quan và chủ quan như: Sau khi học xong trung học phổ thông, phần đa học sinh nộp đơn thi đại học, cao đẳng do tâm lí gia đình muốn con em mình phải có bằng cao đẳng, đại học. Đối tượng học sinh có lực học trung bình được gia đình động viên khuyến khích, nhưng khi học xong, mức lương và các chế độ phụ cấp không tương xứng, chỉ bằng với lao động phổ thông. Một nguyên nhân khác là do chất lượng đào tạo của các trường TCCN còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu DN.

5.2. Thực trạng việc xây dựng mục tiêu và điều chỉnh nội dung đào tạo

Theo kết quả khảo sát thực tế các đối tượng là quản lí DN, cán bộ kĩ thuật, chuyên gia và giáo viên, chương trình đào tạo là thành tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo chiếm 51% so với 49% là ba thành tố còn lại: giáo viên, trang thiết bị dạy nghề và cơ chế chính sách. Nhưng cũng có nhiều ý kiến cho rằng đội ngũ giáo viên là quan trọng bậc nhất, sau đó mới đến chương trình đào tạo (45% so với 26%). Điều này cho thấy mức độ quan trọng của nội dung chương trình đào tạo trong quá trình đào tạo. Thực tế hiện nay, các trường TCCN đã bắt đầu chú trọng vào việc xây dựng nội dung đào tạo để đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, nhu cầu DN vì thế công tác biên soạn chương trình đào tạo hoàn toàn là do nhà trường chủ động thực hiện, sau đó

xin ý kiến đóng góp của bên DN, nhưng việc DN đưa ý kiến góp ý cho xong chứ chưa thực sự toàn tâm toàn ý với việc biên soạn chương trình đào tạo. Nguyên nhân là do họ là những người không chuyên, nhiệm vụ trọng tâm của họ là sản xuất kinh doanh.

Đối với chương trình đào tạo dài hạn chính quy, trên cơ sở chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, nhà trường thành lập hội đồng thẩm định và giao cho các giáo viên, các khoa chuyên môn tiến hành xây dựng chi tiết, đảm bảo khối lượng kiến thức, thời lượng đào tạo trong đó thực hành nghề chiếm tỉ lệ 55 – 75% còn lại là thời lượng dạy lí thuyết. Ví dụ như chương trình đào tạo trung cấp ngành Điện, Điện tử:

Bảng 1: Chương trình đào tạo trung cấp ngành Điện, Điện tử

STT	Chương trình đào tạo	Lí thuyết	Thực hành	Tổng
1	Môn chung	325	200	525
2	Môn cơ sở ngành	360	165	525
3	Môn chuyên ngành	300	240	540
4	Thực tập cơ bản	0	720	720
5	Thực tập tốt nghiệp	0	270	270

Đối với nội dung chương trình đào tạo ngắn hạn, nâng bậc... nhà trường chủ yếu xây dựng chi tiết và thống nhất với từng DN theo yêu cầu, điều kiện cụ thể và các yếu tố khác của DN như: điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị, công nghệ, đặc điểm sản xuất kinh doanh, trình độ của người học....

5.3. Thực trạng việc thực hiện chương trình đào tạo

Các trường TCCN rất chú trọng công tác xây dựng kế hoạch để giáo viên nhà trường đi tham gia giảng dạy tại các cơ sở của DN. Vì đặc thù của ĐTLK là đào tạo tại chỗ là chính nên kế hoạch giảng dạy của giáo viên rất phức tạp, đòi hỏi tính khoa học cao. Ngoài ra, giáo viên còn phải phối hợp với các cán bộ kĩ thuật và công nhân bậc cao của DN để tổ chức hướng dẫn thực hành cho học sinh. Trên thực tế, công tác này rất khó thực hiện, thời gian phối hợp thực hiện thường là 3 tháng nhưng chủ yếu là phục vụ nhu cầu nhân lực thời vụ cho DN, giáo viên của nhà trường có mặt chỉ là phục vụ công tác quản sinh là chính, do tâm lí bảo mật công nghệ nên thường là học sinh được vào bộ phận sản xuất, giáo viên ở bên ngoài. Cán bộ kĩ thuật của DN hướng dẫn học sinh chủ yếu là những thao tác đơn giản, lặp đi lặp lại để đứng chuyển sản xuất nhanh nhất nhằm công tác đảm bảo kế hoạch và tiến độ sản xuất kinh doanh.

5.4. Nguồn lực và chia sẻ nguồn lực

Trên thực tế hiện nay, việc đầu tư trang thiết bị hiện đại phục vụ công tác học thực hành của học sinh rất hạn chế, do ngân sách đầu tư rất khó khăn. Các trường TCCN không dễ dàng thuyết phục được DN trong việc dành, bố trí trang thiết bị của chính DN cho học sinh thực hành, thực tập. Đây là vấn đề khá khó khăn bởi vì DN ngại, sợ hư hỏng trang thiết bị ảnh hưởng đến sản xuất.

Tuy nhiên, một số trường TCCN đã quan hệ tốt nên một số DN cũng đã đồng ý phương án cho học sinh của nhà trường được thực tập tại DN, trên ngay hệ thống trang thiết bị máy móc hiện đại của DN và chủ yếu là phục vụ nhu cầu sản xuất kinh doanh của DN và việc này thường là nhân viên kĩ thuật của DN là chính, học sinh chỉ làm việc phụ hoặc đứng ngoài để nhìn.

6. Đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường hoạt động ĐTLK với DN đạt hiệu quả

6.1. Thành lập phòng chuyên môn

Mục đích là để có một tổ chức chuyên trách, có nhiệm vụ chuyên môn để quản lí và thực hiện nhiệm vụ tư vấn tuyển sinh và xác định nhu cầu đào tạo của các DN về trình độ, ngành nghề, số lượng.

6.2. Xây dựng nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu thực tiễn của DN

Mục đích để người học lựa chọn những nội dung cần thiết để học theo nhu cầu, học suốt đời. Người sử dụng lao động và cơ quan sử dụng lao động có được người lao động học đúng những kĩ năng họ cần để xếp vào vị trí việc làm phù hợp.

6.3. Phát triển và nâng cao năng lực cho cán bộ quản lí, giáo viên

Để hoạt động ĐTLK với DN có hiệu quả, các trường TCCN phải có được đội ngũ cán bộ quản lí có nhận thức đáp ứng nhu cầu DN và có năng lực về quản lí đào tạo đáp ứng nhu cầu DN. Để việc quản lí ĐTLK với DN đạt hiệu quả, chính đội ngũ cán bộ quản lí của nhà trường phải đáp ứng được nhu cầu về trình độ năng lực quản lí đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội trong cơ chế thị trường. Cán bộ quản lí có vai trò quyết định đến tầm nhìn chiến lược, chất lượng đào tạo và phát triển của trường vì thế cần nâng cao năng lực của cán bộ quản lí của nhà trường.

Đội ngũ giáo viên đóng vai trò chính trong việc tạo ra chất lượng đào tạo. Vì vậy, người giáo viên cần phải học tập và nâng cao trình độ để đạt được các tiêu chuẩn như: năng lực sư phạm để đảm bảo dạy học tích hợp giữa lí thuyết và thực hành nghề, có ngoại ngữ chuyên ngành, có năng lực tổ chức lớp học theo mô hình công nghiệp, cập nhật được các tiêu chuẩn quốc tế trong đào tạo.

6.4. Xây dựng cơ chế quản lí trong ĐTLK với DN

Về xây dựng cơ chế quản lí trong ĐTLK với DN, cần tăng cường được nguồn lực và các điều kiện bảo đảm chất lượng cho nhà trường để đào tạo đáp ứng nhu cầu DN; nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề trong cơ chế thị trường.

6.5. Xây dựng và phát triển mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và các đơn vị sử dụng lao động trong việc đào tạo nguồn nhân lực

Trong điều kiện thực tế của các nhà trường cơ sở vật chất, nhà xưởng thực hành còn nhiều khó khăn, các trang thiết bị chưa kịp đáp ứng với thực tế sản xuất, việc ĐTLK với các DN là một trong những giải pháp để chia sẻ nguồn lực về cán bộ kĩ thuật và trang thiết bị trong việc thực hành thực tập của học sinh. Học sinh có cơ hội

tiếp cận với thực tế công việc, được học hỏi trao đổi kinh nghiệm ngay trong quá trình đào tạo.

7. Kết luận

Để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, nhu cầu DN trong hệ thống các cơ sở đào tạo nói chung và khối các trường TCCN nói riêng, một trong những việc cần phải thực hiện hàng đầu đó ĐTLK với DN. Mối quan hệ ĐTLK giữa nhà trường và DN là cộng đồng trách nhiệm giữa đôi bên, là mối quan hệ qua lại hai chiều và mang lại lợi ích cho cả đôi bên. Tuy nhiên, mối quan hệ này chỉ có thể được thực hiện khi hai bên đều có nhu cầu mới mang lại hiệu quả thiết thực, không thể ép buộc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Nguyễn Văn Anh, (2009), *Phối hợp cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trong khu công nghiệp*, luận án tiến sĩ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

[2]. Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lí cơ sở giáo dục, Vụ Giáo dục Chuyên nghiệp, (2010), *Những vấn đề cơ bản về công tác quản lí trường trung cấp chuyên nghiệp*, Dự án Phát triển Giáo viên trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp.

[3]. Trần Khắc Hoàn, (2006), *Kết hợp đào tạo tại trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, luận án tiến sĩ quản lí giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.

[4]. Phan Văn Kha, (2007), *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, NXB Giáo dục.

[5]. Phan Văn Kha, (2003), *Các giải pháp tăng cường mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nhân lực có trình độ trung học chuyên nghiệp ở Việt Nam*, đề tài khoa học công nghệ cấp Bộ, mã số B2003-52-TĐ50.

[6]. Nguyễn Minh Đường và Phan Văn Kha (đồng chủ biên), (2006), *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.

[7]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2014), *Quy chế Đào tạo trung cấp chuyên nghiệp*.

[8]. Luật Doanh nghiệp, 2015.

SUMMARY

The article refers to issue of joint training at Vocational School of Bac Ninh province. Bac Ninh is one of the largest attractive province in investment, human resources meet the needs of the enterprises. Joint training was the combination of schools and enterprises, brings benefits to all stakeholders and society. Schools improve quality and efficiency of education and training in order to meet the needs of society, learners have opportunities to study with suitable ability and output graduate, enterprises know in advance learners' knowledge and skills with the aim to choose right human levels in their companies' requirements and needs.

Keywords: Joint training; Vocational School; human resources.