

# ĐỀ XUẤT MÔ HÌNH LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA CƠ SỞ DẠY NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

**ThS. NGUYỄN PHAN HÒA**

Trường Trung cấp Nghề Nhân đạo TP. Hồ Chí Minh

## **Đặt vấn đề**

Khi nền kinh tế chuyển sang cơ chế thị trường, thị trường lao động cũng phải tuân theo quy luật cung - cầu. Do đó, đào tạo nghề phải hướng tới đáp ứng nhu cầu lao động kĩ thuật của khách hàng về chất lượng, số lượng, cơ cấu ngành nghề và cơ cấu trình độ. Vì thế, để tồn tại và phát triển, các cơ sở dạy nghề (CSDN) phải chuyển từ đào tạo theo "hướng cung" (supply driven) sang đào tạo theo "hướng cầu" (demand driven).

Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh trong Đại hội Đảng bộ lần thứ IX đã nêu một số tồn tại của dạy nghề như sau:

- Cơ cấu ngành nghề đào tạo vẫn chưa phù hợp cơ cấu ngành nghề của thị trường lao động; thiếu lao động kĩ thuật trình độ cao cung cấp cho các doanh nghiệp (DN) thuộc các ngành kinh tế mũi nhọn và các ngành kinh tế trọng điểm;

- Chất lượng dạy nghề tại các trường nghề vẫn còn nhiều hạn chế so với yêu cầu thực tế của các DN; nội dung chương trình, giáo trình chất lượng chưa cao, chưa gắn chặt với nhu cầu tuyển dụng, chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động và chưa phù hợp với sự thay đổi nhanh chóng về công nghệ sản xuất của các DN hiện nay, kĩ năng sống hoà nhập vào môi trường văn hoá DN còn hạn chế.

Một trong những nguyên nhân chủ yếu của tình trạng trên là do nhiều DN chưa quan tâm đến công tác đào tạo nghề, mối quan hệ CSDN và DN còn lỏng lẻo và tự phát, chưa có mô hình và giải pháp tổ chức quản lí liên kết đào tạo giữa CSDN với DN phù hợp.

Chính vì vậy, trong bài viết này, tác giả sẽ trình bày về việc nghiên cứu mô hình liên kết đào tạo giữa CSDN và DN cũng như đề xuất các giải pháp tổ chức thực hiện, quản lí liên kết đào tạo giữa các CSDN với các DN, nhằm gắn đào tạo với sử dụng, nâng cao hiệu quả đào tạo nghề tại TP. Hồ Chí Minh.

## **1. Thực trạng liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại TP. Hồ Chí Minh**

Qua khảo sát 125 DN về thực trạng liên kết đào tạo giữa CSDN và DN trong năm 2012 tại TP. Hồ Chí Minh thông qua 19 nội dung của 4 nhóm vấn đề cho kết quả như sau:

*a/ Nhóm ý kiến về việc liên kết cung cấp thông tin giữa CSDN với DN*

- Khảo sát nội dung cung cấp thông tin phản hồi cho CSDN về năng lực chuyên môn, phẩm chất của đội ngũ lao động trình độ trung cấp, sơ cấp đang làm việc tại DN, cho thấy có đến 46% DN được hỏi cho rằng chưa bao giờ thực hiện.

- Về nội dung DN và CSDN tổ chức hội nghị việc làm có đến 47,83% DN được hỏi trả lời chưa tham gia, ngược lại phía giáo viên có đến 33,96% trả lời là thường xuyên và 54,72% trả lời là đôi khi.

Qua khảo sát cho thấy đa số DN hiện nay chưa quan tâm nhiều đến việc cung cấp thông tin nhu cầu nhân lực của mình cho CSDN nhằm tìm nguồn cung ứng lao động phù hợp cho nhu cầu của DN. Trong khi đó, đa số CSDN có quan tâm đến việc đào tạo lao động theo yêu cầu của DN.

*b/ Nhóm ý kiến về việc liên kết tuyển sinh học nghề và giải quyết việc làm*

- Về việc kí kết hợp đồng cùng tuyển sinh để đào tạo lao động, cung ứng cho DN, kết quả khảo sát thì chỉ có 2,17% DN thường xuyên, 14,13% DN đôi khi và gần 74% là chưa bao giờ cùng CSDN tuyển sinh.

- Trong việc kí kết hợp đồng đào tạo, bồi dưỡng cho công nhân của DN, có đến 66,30% DN cho là chưa bao giờ thực hiện.

- Về việc tiếp nhận học sinh tốt nghiệp vào làm việc tại DN có đến 48,91% DN cho là thường xuyên và 18,48% cho là đôi khi.

Qua khảo sát cho thấy, tuy DN không quan tâm đến việc cung cấp thông tin nhu cầu năng lực của mình cho CSDN nhưng khi cần thì đa số DN vẫn nhận lao động trực tiếp từ CSDN những học sinh sau khi đào tạo và tốt nghiệp.

*c/ Nhóm ý kiến về việc liên kết xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo nghề*

- Kết quả khảo sát ý kiến về việc huy động các chuyên gia của DN tham gia xây dựng chương trình đào tạo cho thấy đa phần DN cho rằng chưa thực hiện (chiếm tới 72%); DN trả lời thực hiện thường xuyên chỉ chiếm 4%, và 15% doanh nghiệp cho rằng đôi khi thực hiện.

- Về việc CSDN mời cán bộ quản lí và cán bộ kĩ thuật của DN tham dự các hội thảo khoa học về năng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, có đến 69,57%

DN cho rằng chưa thực hiện.

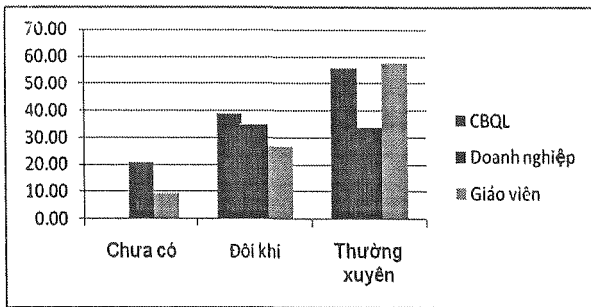
Để có cơ sở về thực tế, đảm bảo sự phù hợp của chương trình đào tạo với nhu cầu của DN và xã hội, CSDN đã tổ chức nhận thông tin từ các DN về những đề xuất, kiến nghị điều chỉnh các chương trình đào tạo trung cấp, sơ cấp. Kết quả khảo sát cho kết quả như sau: có đến 67,39 % DN trả lời chưa có thực hiện, trong khi đó cán bộ quản lý và giáo viên là trên 70% cho rằng thường xuyên hoặc đôi khi thực hiện.

Qua khảo sát cho thấy DN chưa quan tâm việc liên kết cùng CSDN xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của DN.

+ Nhóm ý kiến về việc liên kết, phối hợp đào tạo thực hành, thực tập nghề tại DN

- Kết quả khảo sát việc các DN có tạo điều kiện về địa điểm cho học sinh thực tập hay không như sau:

Hình 1: Kết quả khảo sát ý kiến về việc các DN có tạo điều kiện về địa điểm cho học sinh thực tập hay không



- Khảo sát cũng chỉ ra rằng chỉ có 33,70% DN được hỏi có nhận học sinh thực tập tại DN.

- Về nội dung khảo sát việc liên kết đào tạo thực hành tại DN, kết quả khảo sát cho thấy hiện nay được thực hiện rất ít, chỉ có 9,78% DN thực hiện liên kết này thường xuyên và 16,30% DN đôi khi thực hiện, trong khi có tới 66% DN chưa thực hiện liên kết này.

Nhìn chung, có thể thấy việc liên kết phối hợp đào tạo thực hành, thực tập nghề tại DN hiện nay là rất ít.

## 2. Đề xuất mô hình liên kết đào tạo nghề giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại TP. Hồ Chí Minh

Hiện nay, trên thế giới có nhiều mô hình liên kết đào tạo nghề giữa CSDN và DN, các mô hình liên kết tiêu biểu là:

- Mô hình đào tạo kép (Dual System) ở Cộng hòa Liên bang Đức;
- Mô hình đào tạo luân phiên ở Cộng hòa Pháp;
- Mô hình đào tạo tuần tự (như ở Việt Nam hiện nay);
- Mô hình đào tạo tam phương (Trial System) ở Thụy Sĩ;
- Mô hình đào tạo kết hợp (Co-operative Training) ở Thái Lan.

Với tình hình thực tế tại TP. Hồ Chí Minh, để đáp ứng yêu cầu về chất lượng đội ngũ công nhân của các DN, cần thiết phải sớm có mô hình liên kết đào tạo giữa CSDN và DN phù hợp, hoạt động có hiệu quả và bền vững.

Mô hình được đề xuất có các đặc điểm:

- Tùy theo từng thời điểm, từng nhu cầu cụ thể, giữa DN và CSDN có thể tiến hành kí hợp đồng liên kết đào tạo cung ứng lao động theo từng cấp độ kĩ năng, tay nghề nhất định. Có thể liên kết thực hiện từng lĩnh vực trong quá trình đào tạo, không nhất thiết phải liên kết toàn diện;

- Về nội dung liên kết đào tạo, tùy vào điều kiện mà có thể liên kết để thực hiện từng lĩnh vực với những hình thức khác nhau, bao gồm các lĩnh vực sau:

+ CSDN và DN có thể cùng nhau tổ chức tuyển sinh để đào tạo nghề cho những vị trí lao động mà DN đang cần. Người học sẽ học tập tốt hơn nếu được DN tuyển, vì an tâm sẽ được tuyển dụng vào làm việc ngay sau khi tốt nghiệp;

+ Căn cứ vào nhu cầu lao động trong từng thời điểm, CSDN và DN cần bàn bạc trao đổi thông tin, cùng nhau xác định mục tiêu và nội dung đào tạo cho từng khóa học, từng mô-đun cụ thể. Đây là một bước vô cùng quan trọng trong quy trình thực hiện liên kết đào tạo. Xác định mục tiêu và nội dung đào tạo càng chi tiết, cụ thể thì chất lượng đội ngũ lao động sau đào tạo càng phù hợp với yêu cầu của DN, đáp ứng tốt nhất công việc được giao;

+ Cán bộ kĩ thuật, kĩ thuật viên lành nghề của DN cần tham gia với CSDN xây dựng chương trình, giáo trình và tham gia giảng dạy cho từng khóa học, từng mô-đun kĩ năng nghề. Đây là bước cần thiết để đảm bảo chất lượng đào tạo đạt đúng mục tiêu để ra khi tốt nghiệp;

+ Việc phối hợp giữa CSDN và DN để xây dựng kế hoạch và tiến độ đào tạo chi tiết cho từng mô-đun và cho cả khóa học là công việc trọng tâm của quá trình thực hiện liên kết. Thống nhất kế hoạch và tiến độ đào tạo chi tiết giữa CSDN và DN sẽ tạo điều kiện thuận lợi, luôn chủ động trong quá trình liên kết đào tạo và không ảnh hưởng đến những hoạt động khác của cả hai bên;

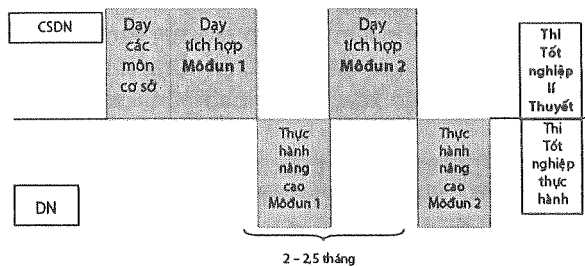
+ Thực hiện kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh trong suốt quá trình học tập và rèn luyện phải là việc làm thường xuyên và được thông tin cho nhau để có biện pháp kịp thời khắc phục những yếu kém, trở ngại phát sinh nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo khi tốt nghiệp;

+ Nếu thực hiện tốt các nội dung liên kết trong quá trình đào tạo, thì giải quyết việc làm cho người học sau tốt nghiệp rất thuận lợi. Sau tốt nghiệp, lao động

sẽ nhanh chóng thích ứng với môi trường sản xuất, đáp ứng yêu cầu chất lượng của DN. Đây là điều mà bất kì DN nào cũng mong muốn và cũng là mục đích chủ yếu của việc liên kết đào tạo giữa CSDN và DN.

- Mô hình được đề xuất có hình thức liên kết tổ chức quá trình đào tạo: Trong tất cả các mô hình liên kết thì hình thức liên kết tổ chức quá trình đào tạo là lĩnh vực quan trọng nhất.

*Hình 2: Mô hình liên kết đào tạo nghề giữa CSDN và DN (theo đề xuất của tác giả)*



Mô hình theo đề xuất của tác giả được tổ chức dành cho đối tượng có trình độ văn hóa là học sinh đã tốt nghiệp Trung học phổ thông. Chính vì thế, trong mô hình này tập trung vào dạy học các môn học và thực hành về kiến thức, kĩ năng nghề. Mô hình liên kết có hình thức tổ chức quá trình đào tạo như sau (hình 2):

- + Dạy các môn cơ sở, môn chung tại CSDN;
- + Dạy theo phương thức tích hợp từng mô-đun tại CSDN;
- + Xen kẽ dạy thực hành nâng cao từng mô-đun tại DN;
- + Thời lượng của từng mô-đun là từ 2 – 2,5 tháng.

**3. Một số biện pháp để thực hiện mô hình liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp**

Để thực hiện được mô hình liên kết này có hiệu quả và bền vững, cần có những biện pháp cụ thể trong quá trình thực hiện liên kết đào tạo như sau:

**3.1. Nhóm biện pháp về thông tin cung – cầu lao động và xây dựng giáo trình, chương trình đào tạo**

- Thiết lập hệ thống mạng lưới thông tin cung - cầu lao động kĩ thuật giữa CSDN và DN. Đây là tiền đề quan trọng để lập kế hoạch liên kết được chính xác và hiệu quả. Hệ thống thông tin phải có tính trách nhiệm pháp lí, định kì, chính thức và liên tục. Các DN phải thường xuyên cung cấp những nhu cầu về lao động với những chi tiết về trình độ, cấp độ kĩ năng, số lượng và các điều kiện cụ thể khác, thông tin phản hồi về chất lượng đào tạo của CSDN;
- Các CSDN cũng phải thường xuyên cung cấp thông tin về năng lực đào tạo và các nghề đào tạo cho các DN;
- Liên kết xác định mục tiêu và xây dựng chương

trình, giáo trình đào tạo là bước quan trọng đầu tiên khi đã xác định đối tác trong liên kết. Xác định mục tiêu đào tạo phù hợp, đối tượng đào tạo phù hợp, rõ ràng, chi tiết, cụ thể thì kết quả liên kết mới có thể đạt đúng như yêu cầu mong đợi.

**3.2. Nhóm biện pháp về tổ chức thực hành, thực tập nghề tại DN**

- Tổ chức triển khai thực hiện liên kết đào tạo lí thuyết và thực hành theo kế hoạch và tiến độ đã được thống nhất. Đây là quá trình quan trọng nhất, đặc biệt là việc phối hợp dạy thực hành nghề tại các xưởng sản xuất của DN:

- + Cho học sinh học lí thuyết tại trường, sau đó thực hành tại DN theo chương trình luân phiên;
- + Cho học sinh được thực tập nghề, thực tập tốt nghiệp, tham gia một phần vào quy trình sản xuất, hoặc các công trình thi công của DN;
- + Cho giáo viên CSDN được tham quan thực tế, được tham gia hoạt động việc chuyển giao công nghệ có liên quan đến ngành nghề đào tạo tại DN.

- Thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện liên kết đào tạo giữa CSDN và DN nhằm kịp thời điều chỉnh những sai sót phát sinh, đảm bảo chất lượng cho kết quả liên kết.

**3.3. Nhóm biện pháp về cơ chế, chính sách**

*a/ Các giải pháp về quản lí điều hành của CSDN và DN*

- CSDN và DN cùng tổ chức một bộ phận chuyên trách để tổ chức, theo dõi, kiểm tra công tác liên kết đào tạo. Đây là bộ phận thường trực, trực tiếp điều hành toàn bộ quá trình liên kết;
- Kế hoạch và tiến độ liên kết đào tạo giữa CSDN và DN phải được xây dựng trên cơ sở thống nhất cao của lãnh đạo hai bên thì mới có thể thuận lợi trong quá trình thực hiện liên kết.

*b/ Các giải pháp về cơ chế quản lí điều hành của Nhà nước.*

- Cơ quan quản lí nhà nước về dạy nghề cần có bộ phận chuyên trách quản lí công tác liên kết đào tạo giữa CSDN và DN. Đây là điều kiện quan trọng để việc liên kết đào tạo đi đúng hướng theo sự phát triển kinh tế - xã hội chung của Thành phố và tạo sự bền vững cho mối liên kết;
- Xây dựng và ban hành một số chính sách về thực hiện liên kết đào tạo, như chế độ cho những cán bộ kĩ thuật của DN tham gia đào tạo nghề, chính sách miễn giảm thuế cho những DN tham gia liên kết đào tạo nghề...;
- Trên cơ sở kế hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội hàng năm của Thành phố, cơ quan chức năng cần có kế hoạch chỉ đạo, giao chỉ tiêu cụ thể trong công tác liên kết đào tạo; hàng năm có sơ kết, tổng kết để công tác liên kết ngày càng hoàn thiện và hiệu quả hơn.

**Kết luận**

Việc nghiên cứu đề xuất mô hình liên kết đào tạo giữa CSDN và DN nhằm mục tiêu góp phần khắc phục được những tồn tại, hạn chế trong mối quan hệ giữa CSDN và các DN tại TP. Hồ Chí Minh mà khảo sát về thực trạng liên kết đào tạo nghề năm 2012 đã chỉ ra. Đồng thời, góp phần nâng cao được chất lượng đào tạo nghề, đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực có chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa của TP. Hồ Chí Minh nói riêng và đất nước ta nói chung trong giai đoạn hiện nay.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh trong Đại hội Đảng bộ lần thứ IX.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Xây dựng cơ chế, chính sách, mô hình liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề cho người lao động*, Hà Nội, 2010.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Xây dựng*

mô hình liên kết dạy nghề giữa nhà trường và doanh nghiệp, Đề tài cấp Bộ mã số: CB 2004-02-03, 2004.

4. *Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011-2020*.

**SUMMARY**

The article has touched upon the model for vocational training cooperation between vocational institutions and businesses in Ho Chi Minh City. In this article, the author has presented the actual situation of training cooperation between vocational training institutions and businesses in Ho Chi Minh City, show that the relationship between them is yet to be effective, with businesses yet to pay due attention to vocational training. Based on requirements set forth by reality, the author has proposed the model for vocational training between vocational institutions and businesses, as well as several measures for successful implementation of this model, through which, to improve quality, effectiveness of vocational training, meet requirements of human resources development in Ho Chi Minh City.

**THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN... (Tiếp theo trang 27)**

5/ Thành lập Học viện dạy nghề với chức năng đào tạo, bồi dưỡng GV và cán bộ quản lý dạy nghề; nghiên cứu khoa học dạy nghề;

6/ Xây dựng một số chính sách khuyến khích, thu hút những người có năng lực thực hành, có kĩ năng nghề trở thành GV dạy nghề; có phụ cấp dạy nghề cho GV dạy thực hành và GV dạy cả lí thuyết và thực hành.

Như vậy, trong giai đoạn tới, để đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo nhân lực lao động kĩ thuật cho sự phát triển kinh tế đất nước, bên cạnh một số yếu tố đảm bảo thì đội ngũ GV dạy nghề luôn là một trong những ưu tiên số một được ưu tiên, quan tâm phát triển. Chắc chắn rằng, đây sẽ là chìa khóa, là khâu đột phá để thực hiện đổi mới căn bản, giáo dục đào tạo như tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI đã đề ra.

quốc tế của Việt Nam những năm qua và triển vọng những năm tới, Tạp chí Nghiên cứu quốc tế số 1 (80) tháng 3/2010, Hà Nội, 2010.

6. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội; 2011.

7. Harris, Roger; Simons, Michele, *The Changing Role of Staff Development for Teachers and Trainers in Vocational Education and Training*, National Centre for Vocational Education Research, Leabrook (Australia), 2001.

8. Lynch, Richard L. *Designing Vocational and Technical Teacher Education for the 21st Century: Implications from the Reform Literature*. Information Series No. 368, 1997.

**SUMMARY**

In the past time, together with the development of the network of vocational training institutions, the vocational teachers have also been developed according. However, the current vocational teachers are inadequate in terms of quantity, limited in terms of quality, and yet to meet requirements widening international integration. Therefore, the development of vocational teachers has become an issue of concern and one of the breakthroughs set forth in the Strategy for Vocational Training Development in the period 2011 - 2020 of the Government. The article has presented the actual situation and orientation for development of vocational teachers in response to international integration requirements.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Dự thảo Đề án đổi mới và Phát triển dạy nghề đến năm 2020*; 2012.
2. Vũ Xuân Hùng, *Dạy học hiện đại và nâng cao năng lực dạy học cho GV*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội; 2012.
3. Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ, phê duyệt Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020;
4. Số liệu thống kê về dạy nghề của Tổng cục Dạy nghề các năm từ 2009 - 2011;
5. Phạm Quốc Trụ, *Thực trạng hội nhập kinh tế*