

MỤC LỤC

1. Báo cáo đề dẫn hội thảo khoa học	3
2. Hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo <i>PGS.TS Nguyễn Văn Tứ - Trường Đại học Vinh</i>	7
3. Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội <i>KS. Trần Tiến Lực - Công ty SX-TM-DV Thịnh Hưng Quang</i>	11
4. Hành trang mang theo - quá trình hình thành một doanh nghiệp từ hệ thống kiến thức đã học tại trường Lý Tự Trọng <i>Phạm Nhật Phúc Thịnh - Công ty TNHH cơ khí Duy Thịnh</i>	14
5. Phát triển nguồn nhân lực ngành May hướng đến sự liên kết doanh nghiệp May và nhà trường <i>Cử nhân Lê Hoàng Oanh - Công ty May TNHH - TM - DV Nguyễn Khánh</i>	18
6. Giáo dục nghề nghiệp - góc nhìn từ phía doanh nghiệp <i>KS. Huỳnh Tấn Thuyết - Công ty Toyota Biên Hòa</i>	22
7. Một vài suy nghĩ về hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp hướng tới mục tiêu đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội <i>KS. Bùi Công Chung - Bureau Veritas Consumer product Service Viet Nam</i>	25
8. Doanh nghiệp với việc đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực của các cơ sở đào tạo <i>ThS. Nguyễn Ngọc Phương - Khoa Động lực</i>	28
9. Các trường cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp cần làm gì để đào tạo gắn với nhu cầu xã hội <i>ThS. Văn Công Sang - Trường CĐKT Lý Tự Trọng TP Hồ Chí Minh</i>	34
10. Hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp để đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội tính tất yếu khách quan và vài mô hình liên kết <i>ThS. Đỗ Ngọc Mỹ - Khoa Lý luận chính trị</i>	38
11. Mối quan hệ cung - cầu giữa nhà trường với doanh nghiệp từ quan điểm của người làm công tác giảng dạy <i>ThS. Nguyễn Huỳnh Liên - Khoa Điện - Điện tử</i>	43
12. Cần đổi mới chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy để đào tạo đáp ứng yêu cầu của xã hội <i>ThS. Nguyễn Tiến Nhân - Khoa Cơ khí</i>	47
13. Các giải pháp tăng cường hợp tác với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của khoa Công nghệ thông tin <i>ThS. Nguyễn Văn Giang - Khoa Công nghệ thông tin</i>	51

14. Thực trạng và một số giải pháp để nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp
ThS. Nguyễn Ngọc Phương - Khoa Động lực.....54
15. Giải pháp xây dựng bền vững mối hợp tác giữa khoa Công nghệ May Thời trang trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng và doanh nghiệp may trong phát triển nguồn nhân lực ngành may
ThS. Trương Việt Khánh Trang - Khoa CN May - Thời trang60
16. Một số giải pháp quản lý công tác rèn luyện kỹ năng thực hành cho học sinh trung cấp chuyên nghiệp ở trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP.Hồ Chí Minh
ThS. Võ Phước Quang - Khoa Điện lạnh 65
17. Vấn đề giảng dạy Anh văn chuyên ngành theo yêu cầu và định hướng của doanh nghiệp
ThS. Trần Kim Thu Liễu - Khoa Khoa học cơ bản71
18. Giải pháp gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội
Phòng Đào tạo - Trường CDKT Lý Tự Trọng.....78
19. Kinh nghiệm về chính sách đào tạo theo nhu cầu xã hội của một số nước trên thế giới và vận dụng mô hình quản lý đào tạo CPIO trong nhà trường
ThS. Nguyễn Ngọc Trang - Phòng Khoa học CN và Quan hệ quốc tế82
20. Tổ chức và triển khai công tác quan hệ doanh nghiệp và giới thiệu việc làm cho Học sinh - sinh viên
KS. Lê Hồng Vân - Phòng Công tác học sinh - sinh viên88
21. Kết hợp giữa trường CDKT Lý Tự Trọng TP. HCM với doanh nghiệp trong việc sử dụng cơ sở vật chất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo
ThS. Nguyễn Văn Lâm - Phòng Quản trị cơ sở vật chất91
22. Đồng bộ hóa giữa chương trình đào tạo và trang thiết bị trong các cơ sở đào tạo nghề
ThS. Nguyễn Anh Tuấn - Khoa Động lực 96
23. Hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp để đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội
ThS. Nguyễn Tam Cương - Khoa Cơ khí102
24. Tăng cường sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp để nâng cao chất lượng đào tạo và tạo cơ hội việc làm cho học sinh - sinh viên sau khi tốt nghiệp
ThS. Đỗ Thị Phương Khanh - Khoa Cơ khí109
25. Liên kết giữa doanh nghiệp và nhà trường - “Giá đỡ” cần thiết góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội
KS. Bùi Thị Ngọc Sương - Khoa CN May - Thời trang112

26. Thực trạng và giải pháp đào tạo sinh viên đáp ứng nhu cầu xã hội <i>ThS. Nguyễn Thị Tố Nga - Khoa Điện - Điện tử</i>	115
27. Rèn luyện kỹ năng học và làm việc cho sinh viên để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp <i>Cử nhân Nguyễn Thị Thu Hoài - Khoa Khoa học cơ bản</i>	119
28. Văn hóa nghề nghiệp và đào tạo nghề gắn với nhu cầu doanh nghiệp <i>KS. Trần Thị Lệ - Khoa Điện - Điện tử</i>	126
29. Quan hệ tương tác giữa trường CDKT Lý Tự Trọng và doanh nghiệp <i>ThS. Trần Thị Hương - Khoa Cơ khí</i>	131
30. Tâm lòng của các doanh nghiệp đối với công tác đào tạo <i>KS. Trương Thị Phương Hồng - Khoa Cơ khí</i>	134
31. Công tác đào tạo dưới góc nhìn của cựu sinh viên <i>Cử nhân Nguyễn Tiến Thăng - Cựu sinh viên khóa 2006 - Khoa Cơ khí</i>	136



TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT LÝ TỰ TRỌNG

BÁO CÁO ĐỀ DẪN

HỘI THẢO KHOA HỌC HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP ĐỂ ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI 17/05/2014

Cùng với không khí thi đua sôi nổi, phấn khởi của toàn ngành giáo dục và đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh lập nhiều thành tích thiết thực hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm học 2013 - 2014. Được sự nhất trí của lãnh đạo Sở Giáo dục và Đào tạo, Đảng ủy, Ban giám hiệu cùng toàn thể cán bộ giảng viên nhà trường trang trọng tổ chức Hội thảo khoa học với chủ đề: *Hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp để đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội*

Thay mặt lãnh đạo và cán bộ giảng viên của trường, tôi xin trân trọng cảm ơn sự có mặt của các đồng chí đại diện lãnh đạo Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh, các nhà khoa học, các đồng chí đại diện lãnh đạo doanh nghiệp, đại diện lãnh đạo các trường bạn, các cựu học sinh sinh viên cùng tất cả quý vị đại biểu đã về tham dự Hội thảo hôm nay.

Nguồn nhân lực luôn là yếu tố quan trọng nhất của mọi tổ chức và mọi thời đại. Con người được cho là tài sản vô giá của doanh nghiệp, là trung tâm của gia đình và xã hội. Do đó, đào tạo nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng luôn là mối quan tâm của nhiều thành phần kinh tế trong xã hội.

Từ nhiều năm qua, thực hiện chủ trương của Bộ Giáo dục và Đào tạo về đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Các trường luôn khẳng định mục tiêu cung cấp cho xã hội nguồn nhân lực có chất lượng là định hướng tất yếu để nâng cao hiệu quả đào tạo của nhà trường. Doanh nghiệp luôn nhìn nhận rõ việc sở hữu nguồn nhân lực có chất lượng sẽ giúp duy trì và phát triển sức cạnh tranh của doanh nghiệp, thúc đẩy phát triển toàn diện nền kinh tế. Mỗi sinh viên (SV) đều biết, nếu bản thân nỗ lực trong học tập chuyên môn nghề nghiệp và trau dồi kỹ năng mềm thì khi ra trường mới có thể tự tin khẳng định và củng cố được vị thế cá nhân trong xã hội. Vậy tại sao rất nhiều SV ra trường vẫn chưa có định hướng nghề nghiệp đúng với nhu cầu thị trường và sở trường cá nhân, vẫn thiếu kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp, còn lúng túng khi áp dụng

lý thuyết vào thực tế, yếu kém về ngoại ngữ, nhất là ngoại ngữ liên quan trực tiếp đến lĩnh vực làm việc? Câu trả lời dễ thấy nhất ở đây là do chưa có sự hợp tác thật chặt chẽ giữa các trường đại học, cao đẳng và các doanh nghiệp. Nơi cung cấp nhân lực và nơi sử dụng nhân lực vẫn chưa có các mối quan hệ gắn bó đủ để mang lại hiệu quả trong công tác đào tạo.

Nếu nhìn từ phía các trường, về cơ bản từ trước đến nay, các trường chỉ quan tâm đào tạo theo suy nghĩ chủ quan của mình, theo chương trình của mình, mà chưa chú trọng đến nhu cầu thị trường, nhu cầu từng ngành nghề mà doanh nghiệp cần trong thực tiễn hiện tại và tương lai. Nói cách khác, các cơ sở đào tạo không biết, chưa biết và có lẽ cũng chưa có nhu cầu và động lực buộc phải biết những sản phẩm - người lao động, với tư cách “hàng hóa đặc biệt” mình làm ra - được thị trường chấp nhận, đến mức nào... Vì vậy, cùng với nhiều lý do cộng hưởng khác, phần đông sinh viên ra trường vẫn bị doanh nghiệp chê nhiều hơn khen.

Nếu nhìn từ phía doanh nghiệp, hiện nay đang có một nghịch lý rất đáng quan tâm là, trong khi doanh nghiệp ngày càng khó tuyển dụng lao động đáp ứng đúng nhu cầu của mình, thì lượng SV đã tốt nghiệp của các trường còn thất nghiệp cũng ngày càng tăng. Đa số SV giỏi ra trường cũng phải mất một khoảng thời gian mới thực sự nắm bắt công việc được giao.

Vì thế, bối cảnh hội nhập và yêu cầu cạnh tranh hiện nay trên thương trường buộc các cơ sở đào tạo phải chú trọng hơn đến nhu cầu của thị trường, nhu cầu của doanh nghiệp, để đào tạo SV đáp ứng ngay được với vị trí công việc được tuyển dụng, đồng thời cũng khiến các doanh nghiệp cần xây dựng mối quan hệ hợp tác thường xuyên với các nhà trường. Các hình thức hợp tác có tính khả thi và phổ biến cao là: Nhà trường cung cấp cho doanh nghiệp những SV tốt nghiệp chất lượng cao theo yêu cầu của doanh nghiệp; Nhà trường tổ chức đào tạo chuyên sâu và ngắn hạn, cũng như đào tạo chính quy dài hạn theo hợp đồng đặt hàng của doanh nghiệp có quy định nội dung, thời gian và kinh phí cần thiết cụ thể, linh hoạt. Ngoài ra, 2 bên có thể hợp tác về trao đổi và tiếp nhận chuyên gia, cố vấn, nhận SV thực tập và các hoạt động và dịch vụ khoa học, ứng dụng triển khai và tư vấn khác...

Nhà trường mong rằng Hội thảo lần này là một hoạt động khoa học nhằm giúp tìm hiểu sâu hơn, cụ thể hơn những giá trị lý luận và thực tiễn về công tác tiếp cận và gắn bó với doanh nghiệp trong đào tạo. Từ đó đề xuất giải pháp, tham mưu phương hướng nâng cao chất lượng công tác đào tạo của trường gắn kết với doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay. Để hội thảo đạt được những giá trị khoa học cả về lý luận và thực tiễn, chúng ta cần tập trung vào một số vấn đề cơ bản sau đây:

Thứ nhất: Nhà trường cần định hướng các chiến lược nào để nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực kỹ thuật đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp?

Thứ hai: Việc gắn kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp sẽ được thực hiện thông qua các hình thức liên kết nào, phân phối thời gian hợp tác với doanh nghiệp trong từng khóa học ra sao?

Thứ ba: Từ lý luận và thực tiễn, Hội thảo đề xuất những giải pháp, những cách làm nào có hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực kỹ thuật đáp ứng yêu cầu xã hội trong giai đoạn hiện nay?

Thứ tư: Nêu các kiến nghị, đề xuất của nhà trường và của doanh nghiệp với các cơ quan, ban ngành liên quan để có thể thực hiện hiệu quả công tác đào tạo gắn với doanh nghiệp

Hội thảo tổ chức với thời gian không nhiều, nhưng sự tham gia đóng góp ý kiến, tham luận, thảo luận của các quý vị tại hội thảo hôm nay sẽ góp phần làm đầy đủ, phong phú và thấu đáo hơn những nhận thức của chúng ta về nội dung hợp tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, đặc biệt là việc vận dụng những nội dung đó vào công tác nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ lao động kỹ thuật hiện nay. Thiết thực đóng góp trí tuệ cùng ngành giáo dục đào tạo và toàn xã hội giải quyết những vấn đề mới nảy sinh trong thực tiễn cuộc sống gắn liền với yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đây cũng là một trong những cách tốt nhất để tất cả chúng ta hôm nay thể hiện trách nhiệm lớn lao của nhà trường và doanh nghiệp đối với thế hệ trẻ, với đất nước.

Với suy nghĩ đó, chúng tôi mong muốn tiếp tục nhận được sự giúp đỡ, sự phối hợp và sự tham gia nhiệt tình, có hiệu quả của các cơ quan lãnh đạo, các đơn vị bạn và đặc biệt là vai trò cá nhân của quý vị đại biểu, các nhà khoa học và các đồng chí, nhằm giúp nhà trường cung cấp nguồn nhân lực kỹ thuật có chất lượng tốt hơn cho xã hội. Góp phần cùng toàn ngành giáo dục chuyên nghiệp và đại học của Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện thành công những mục tiêu lớn mà Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ IX đã đặt ra, quyết tâm xây dựng Thành phố Hồ Chí Minh giàu mạnh, năng động, phát triển bền vững.

Kính chúc quý vị đại biểu và các đồng chí sức khỏe, hạnh phúc. Chúc Hội thảo của chúng ta thành công tốt đẹp. Trân trọng cảm ơn.

HỢP TÁC GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ NHÀ TRƯỜNG TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO

PGS.TS. Nguyễn Văn Tứ
Trường Đại học Vinh

1. Vấn đề mối quan hệ hợp tác giữa doanh nghiệp (DN) và nhà trường, các cơ sở đào tạo nghề (gọi chung là CSĐT) đã được đề xuất, nghiên cứu, thực hiện từ lâu trong giáo dục – đào tạo (GD-ĐT) ở Việt Nam khi chúng ta bước vào thời kỳ đổi mới, hội nhập quốc tế một cách sâu sắc, toàn diện và phát triển kinh tế - xã hội theo quy luật của kinh tế thị trường. Ở nước ngoài sự liên kết này là chặt chẽ và được quy định bởi pháp luật. Đối với Việt Nam, nhiều ý kiến cho rằng, sự hợp tác giữa DN và CSĐT ở khu vực phía nam thực hiện tốt hơn (ở TP. Hồ Chí Minh, cán bộ, giảng viên, nhân viên các CSĐT có mối liên kết với DN bền chặt, đa dạng hơn về mọi phương diện).

Nhiều vấn đề đã được nêu lên, đề xuất các giải pháp để thực hiện đào tạo theo nhu cầu xã hội, đào tạo theo địa chỉ, đào tạo theo hợp đồng và đơn đặt hàng, đào tạo theo những gì mà xã hội cần;... Mối quan hệ ấy đã được khẳng định trên một số bình diện như: DN hợp đồng đào tạo nhân lực hoặc gửi lao động đến CSĐT để đào tạo, nâng cao trình độ; DN tham gia hướng dẫn, rèn nghề cho học sinh của CSĐT và cử cán bộ có tay nghề cao tham gia giảng dạy, bồi dưỡng cho học sinh và giáo viên; DN tham gia dự báo nhu cầu nguồn nhân lực; thông tin về công nghệ sản xuất mới với CSĐT. Trước yêu cầu đó, đã xuất hiện các mô hình “CSĐT trong DN” và “DN trong CSĐT” đã làm cho sự hợp tác về hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, việc thực tập và rèn nghề, hoạt động dịch vụ, đầu tư cơ sở vật chất và tài chính,.. đạt được hiệu quả cao, nhanh chóng và bền vững hơn. Tuy nhiên, mối quan hệ, hợp tác giữa DN và CSĐT với tư cách là những đơn vị độc lập lại có những khó khăn, phức tạp hơn.

Quan hệ hợp tác giữa DN và CSĐT đã góp phần xây dựng, thực hiện chuẩn đào tạo nguồn nhân lực hay đào tạo nhân lực có chất lượng cao, bao gồm ba vấn đề cần phải giải quyết: đào tạo cái gì (xác định ngành nghề đào tạo, những tri thức, kỹ năng và phẩm chất của nguồn nhân lực); đào tạo mức độ ra sao (theo trình độ đào tạo: nghề, trung cấp, cao đẳng, đại học; theo tính chất đáp ứng nhu cầu xã hội: đáp ứng nhu cầu hiện tại của thị trường lao động; đáp ứng cơ cấu ngành nghề của nền kinh tế quốc dân); đào tạo bao nhiêu (số lượng và cơ cấu vùng miền, ngành sản xuất)

2. Cần có một cách tiếp cận mới về hợp tác giữa DN và CSĐT trong bối cảnh đổi mới căn bản toàn diện GD-ĐT. Ngày 4-11-2013, Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Quan điểm chỉ đạo là tiếp tục xác định GD-ĐT là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân; đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; phát triển GD-ĐT là nâng cao dân trí, phát triển nhân lực, bồi dưỡng nhân tài; chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; học đi đôi với hành; lý luận gắn với thực tiễn; giáo

dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội; phát triển GD-ĐT phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội và bảo vệ Tổ quốc, với tiến bộ khoa học và công nghệ, phù hợp quy luật khách quan.

Vì vậy, mục tiêu tổng quát đối với giáo dục nghề nghiệp là tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp; hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành, bảo đảm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ của thị trường lao động trong nước và quốc tế; hoàn thiện mạng lưới các CSĐT đảm bảo cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực vùng miền; đa dạng hóa các CSĐT phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế; đào tạo nguồn nhân lực có kiến thức hiện đại, kỹ năng nghề nghiệp thành thạo, phẩm chất công dân và năng lực phát triển, sáng tạo của người học.

Chúng tôi xin trình bày một số ý kiến về hợp tác giữa DN và CSĐT để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT.

2.1. Chúng tôi cho rằng, điều cần thiết đầu tiên là vấn đề *nhận thức đúng để thống nhất hành động và sự hợp tác có hiệu quả*. Vấn đề này không cần đặt ra đối với các DN và CSĐT đã thực hiện tốt hoạt động hợp tác, vấn đề là duy trì bền vững và nâng cao quy mô, chất lượng của quan hệ đó. Nếu bản thân DN và CSĐT, nếu các cá nhân, tập thể, xã hội, bản thân các cơ quan quản lý chưa coi trọng mối quan hệ này, chạy theo hình thức, đối phó hoặc là sự miễn cưỡng thì sẽ không đạt được kết quả gì, thậm chí còn gây nên những lãng phí cho xã hội. Vì vậy, đổi mới căn bản, toàn diện về sự hợp tác giữa DN và CSĐT phải nhận thức đúng, đủ và kịp thời, tạo sự đồng thuận và nhất trí cao, xem GD-ĐT là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển, cống hiến cho GD-ĐT là cống hiến cho hiện tại, tương lai của đất nước, của xã hội và bản thân. Vì vậy, tiếp tục đổi mới nhận thức, làm tốt công tác thông tin và truyền thông để thống nhất về nhận thức, tạo sự đồng thuận và huy động sự tham gia đánh giá, giám sát và phản biện của DN đối với nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực của các CSĐT. Tăng cường vai trò quản lý nhà nước của các cấp chính quyền, các cơ quan quản lý về sự hợp tác giữa DN và CSĐT theo quy định của Nghị định 115 của Chính phủ.

2.2. *Doanh nghiệp phải tham gia tích cực, mạnh mẽ và đồng bộ vào việc đổi mới các yếu tố cơ bản của hoạt động đào tạo* theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học. DN phải yêu cầu CSĐT công khai mục tiêu, chuẩn đầu ra của từng bậc học, trình độ, chuyên ngành đào tạo, những tiêu chí về tri thức, kỹ năng và phẩm chất của nhân lực được đào tạo, lấy đó làm căn cứ để phản biện, giám sát, đánh giá chất lượng đào tạo của CSĐT.

Một trong những bất cập hiện nay mà các CSĐT đã đưa việc sử dụng nhân lực được đào tạo vào thế tiến thoái lưỡng nan. Sự mất cân đối giữa tri thức và kỹ năng nghề nghiệp, sự không hài hòa giữa trình độ tay nghề với những phẩm chất cần có có người lao động mới, tình trạng dư thừa trong nhân lực được đào tạo,... làm cho nhiều DN bị động trong việc sử dụng nhân lực hoặc phải mất thời gian, kinh phí để bồi dưỡng, cập nhật thêm tri thức, công nghệ mới hoặc hướng dẫn về phong cách lao động công nghiệp. Vì vậy, DN

phải phân biện, tư vấn, cùng với CSĐT đổi mới chương trình nhằm phát triển năng lực và phẩm chất người học, hài hòa đức, trí, thể, mỹ; dạy người, dạy chữ và dạy nghề; đổi mới nội dung giáo dục theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực, phù hợp với trình độ và ngành nghề; tăng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn; tăng cường việc giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống, tri thức pháp luật và ý thức công dân, phẩm chất của người lao động theo mô hình của các nước phát triển. DN tham mưu, tư vấn, cung cấp thông tin để nội dung đào tạo của CSĐT được xây dựng theo hướng tích hợp kiến thức, kỹ năng, tác phong làm việc chuyên nghiệp; phát triển năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, đạo đức nghề nghiệp và hiểu biết xã hội, từng bước tiếp cận trình độ khoa học và công nghệ tiên tiến của thế giới.

2.3. DN và CSĐT cần hợp tác chặt chẽ để nhân lực được đào tạo, được tốt nghiệp phải đáp ứng được yêu cầu của xã hội, của thị trường lao động. Điều này không chỉ phụ thuộc đầu vào, quá trình đào tạo mà còn ở hoạt động kiểm tra, đánh giá, công nhận tốt nghiệp. Vì vậy, *DN có vai trò quan trọng trong việc tham gia đổi mới hình thức, phương pháp thi, kiểm tra và đánh giá kết quả đào tạo*, bảo đảm trung thực, khách quan, chất lượng, hiệu quả. DN và CSĐT thống nhất, đồng bộ để cùng đánh giá và công nhận tốt nghiệp nhân lực được đào tạo trên cơ sở chuẩn đầu ra, các tiêu chí về kiến thức, năng lực thực hành, ý thức kỷ luật và đạo đức nghề nghiệp, nhằm đáp ứng yêu cầu của DN, không chạy theo bằng cấp hình thức hoặc số lượng đào tạo. DN phản biện về hiệu quả của CSĐT bằng quan điểm, tiêu chí tuyển dụng nguồn nhân lực được đào tạo theo hướng chú trọng năng lực, chất lượng, hiệu quả công việc thực tế. Sự tích hợp và phân hóa trong đào tạo nguồn nhân lực là một yêu cầu quan trọng để người lao động được đào tạo ở trình độ nào cũng đáp ứng được các yêu cầu cơ bản của ngành nghề, vị trí làm việc. Sự chấp nhận của DN, của thị trường lao động là một trong những hình thức để DN tham gia phản biện, tư vấn, đánh giá chất lượng, vị thế, uy tín của CSĐT, là cơ sở để định hướng kế hoạch phát triển quy mô, ngành nghề đào tạo, phát triển hệ thống đào tạo nghề nghiệp gắn với quy hoạch phát triển kinh tế-xã hội, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực...

2.4. DN và CSĐT phải tiếp tục *đa dạng hóa các hình thức hợp tác*; đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng năng lực, kỹ năng nghề tại cơ sở sản xuất, kinh doanh, đào tạo nghề cho các vùng nông thôn. Đã có một số ý kiến cho rằng, CSĐT cần nghiên cứu đào tạo nghề dựa trên ý tưởng sản xuất, kinh doanh của DN, cộng đồng xã hội, của hộ gia đình. Có cơ chế, tạo điều kiện để các tổ chức, DN, cá nhân người sử dụng lao động tham gia xây dựng, điều chỉnh, thực hiện chương trình đào tạo và đánh giá năng lực người học. Huy động DN tham gia đầu tư về cơ sở vật chất – thiết bị cho CSĐT, cho phép CSĐT sử dụng cơ sở vật chất – thiết bị của DN để học thực hành, rèn nghề và thực tập; thực hiện các chính sách hỗ trợ cho người học và người dạy. Gắn kết chặt chẽ giữa CSĐT và DN, các cơ sở sản xuất, kinh doanh, thực hiện có hiệu quả sự hợp tác về chuyển giao công nghệ, cải tiến kỹ thuật và quy trình sản xuất kinh doanh, tăng năng suất lao động. Tăng cường việc hợp tác bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề và hiểu biết xã hội cho người lao động ở các DN. Công khai, minh bạch các hoạt động liên danh, liên kết đào tạo, sử dụng nguồn lực ngân sách, các nguồn lực của xã hội và người học; bảo đảm sự hài hòa giữa các lợi ích của các bên liên kết với hạch toán kinh tế, tích lũy tái đầu tư cho phát triển trong đào tạo của

CSĐT và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của DN. Đảm bảo sự liên kết, phối hợp và cạnh tranh lành mạnh CSĐT nhằm bảo đảm quyền lợi của người học, người sử dụng lao động và cơ sở giáo dục, đào tạo.

3. Cần phải thay đổi quan niệm về chủ thể và quan hệ hợp tác giữa DN và CSĐT . DN phải phản biện mạnh mẽ hơn đối với hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực của CSĐT, chủ động liên kết với CSĐT để đặt hàng đào tạo, chuyển giao công nghệ, cải tiến kỹ thuật; thực hiện cơ chế đầu thầu đào tạo nhân lực để tăng tính cạnh tranh chất lượng của các CSĐT . Hợp tác giữa DN và CSĐT vừa có tính cấp bách vừa có tính lâu dài, phải được duy trì bền vững và bổ sung, điều chỉnh để phù hợp với thực tiễn ở từng giai đoạn.

Sự hợp tác phải đảm bảo lợi ích của DN với tư cách là đơn vị hạch toán kinh tế. Có cơ chế pháp lý đảm bảo sự liên kết có hiệu quả và bền vững. Sự liên kết có tính đa dạng về ngành nghề, vùng miền, thời gian và phù hợp với điều kiện thực tế của DN và CSĐT. Tiến tới xây dựng liên kết với các DN quốc tế hoặc các CSĐT quốc tế để đảm bảo chuẩn khu vực trong việc đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh quốc tế về đào tạo, cung ứng và sử dụng nhân lực có tính liên quốc gia.

Người sử dụng lao động phải nhận thức rằng, nhân lực đào tạo không thể hoàn hảo ngay ở trong CSĐT. Nhân lực được đào tạo chỉ thực sự đáp ứng yêu cầu có tính bền vững của thị trường lao động khi đã được thử thách, trải nghiệm thực tế tại DN. Vì vậy, dành thời gian để bồi dưỡng, hướng dẫn, tư vấn cho người lao động mới tốt nghiệp là yêu cầu khách quan chung cho các DN, và cũng là một biểu hiện của sự hợp tác biện chứng, khoa học và bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 29-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
2. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 16-NQ/TW ngày 10/6/2012 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020*, báo Nhân Dân ngày 14/8/2012
3. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định 771/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 về việc ban hành Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020.*
4. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học "Đào tạo nhân lực trong giai đoạn hội nhập và phát triển kinh tế", NXB Thế giới, H.2013*

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI

KS. Trần Tiến Lực

Cty TNHH SX-TM-DV Thịnh Hưng Quang

1. Đặt vấn đề

Con người được cho là tài sản vô giá của doanh nghiệp, là trung tâm của gia đình và xã hội. Do đó, đào tạo nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao là mối quan tâm của nhiều thành phần trong xã hội.

Để tránh sự lãng phí cho xã hội, tạo sự phát triển kinh tế xã hội bền vững, việc định hướng đào tạo rất cần thiết trong hoàn cảnh hiện nay. Tuy nhiên giải pháp tối ưu nhất cho bài toán “thừa thầy thiếu thợ” vẫn chưa được vận dụng và khai thác triệt để. Chính vì vậy, bài viết của chúng tôi về định hướng đào tạo gắn với doanh nghiệp sẽ phối hợp chặt chẽ hơn giữa các doanh nghiệp trong quá trình đào tạo.

2. Nhu cầu liên kết giữa doanh nghiệp - nhà trường để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu xã hội

Nhà trường là nơi đã và đang đào tạo nguồn nhân lực phục vụ nhu cầu phát triển của xã hội. Thực tế cho thấy hiện nguồn nhân lực có bằng cấp cao và có khao khát cống hiến không thiếu nhưng lại không đáp ứng đủ nhu cầu nhân lực cho các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nước ngoài. Vậy nên việc liên kết chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng trong công tác đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội:

- Về phía nhà trường: Với tư cách là nơi cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường đa dạng nói chung và cho các doanh nghiệp nói riêng, nắm bắt nhu cầu các doanh nghiệp cũng như nền kinh tế hiện nay. Các hoạt động của nhà trường luôn gắn kết và đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.

- Về phía doanh nghiệp: Để có được đội ngũ lao động tốt, doanh nghiệp thực hiện chiến lược kinh doanh của mình đó là nhu cầu mở rộng sản xuất, kinh doanh, đổi mới công nghệ nhằm cạnh tranh thị trường nhất là trong giai đoạn hội nhập hiện nay. Các doanh nghiệp quảng bá, định hướng nghề nghiệp, tìm kiếm lao động trên thị trường, các nguồn lực trẻ từ các trường nghề để tìm ra ứng viên tốt.

3. Một số nội dung liên quan đến việc liên kết giữa doanh nghiệp và nhà trường để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu xã hội

a. Về chương trình đào tạo

- Nên có khung chương trình đào tạo chung hướng đến nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp, nên có ý kiến đóng góp của doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo cho các ngành học liên quan.

- Thường xuyên điều chỉnh, cập nhật chương trình đào tạo giúp sinh viên cập nhật được xu hướng mới trong khoa học công nghệ, đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp và xã hội.

b. Về việc duy trì phối hợp thường xuyên

- Tích cực hợp tác thường xuyên với các doanh nghiệp trên địa bàn và tìm cơ hội việc làm cho sinh viên tại các doanh nghiệp.

- Nhà trường và doanh nghiệp cần thông tin cho nhau một cách thường xuyên về nhu cầu của hai bên về mọi mặt trong việc liên kết để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu xã hội

c. Về việc thực tập của sinh viên tại doanh nghiệp

Trong các kỳ thực tập, nhà trường cần hợp tác với các doanh nghiệp làm tăng tính thực tế và phát huy được lợi ích của loại hình đào tạo này. Ở đó, doanh nghiệp sẽ trình bày rõ các nhiệm vụ mà sinh viên cần làm, tiêu chí đánh giá, thông báo kết quả thực tập của sinh viên cho giảng viên phụ trách. Bên cạnh đó, trường cũng hỗ trợ thông báo những yêu cầu, mục tiêu, đề cương thực tập cho doanh nghiệp để doanh nghiệp có thể điều chỉnh nội dung thực tập sao cho phù hợp cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên trong việc học cũng như việc tiếp nhận kiến thức thực tiễn.

d. Một số hoạt động mang tính chất hỗ trợ khác

Doanh nghiệp ký hợp đồng tuyển dụng với nhà trường và hàng năm hỗ trợ cho các sinh viên nghiên cứu khoa học và trao học bổng cho các sinh viên có thành tích xuất sắc. Việc này càng làm cho các sinh viên có động lực phấn đấu và tạo mối quan hệ liên kết giữa doanh nghiệp và nhà trường.

4. Giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp

Việc làm sau khi tốt nghiệp luôn là vấn đề được quan tâm hàng đầu không chỉ đối với bản thân sinh viên, mà cả đối với gia đình, nhà trường và xã hội. Có một việc làm đúng với ngành nghề đào tạo, luôn là mơ ước không chỉ đối với các sinh viên tốt nghiệp ra trường, mà ngay cả đối với các sinh viên còn ngồi trên ghế giảng đường.

Thời gian gần đây, việc làm trở nên khó tìm do nhiều nguyên nhân, trong đó có tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh có nhiều khó khăn, nhu cầu tuyển dụng lao động bị thu hẹp. Các cơ quan, tổ chức nhà nước và doanh nghiệp ngày càng có yêu cầu cao hơn về chất lượng nguồn nhân lực của mình. Thực tế cho thấy, số lượng ứng viên đăng ký dự tuyển hàng năm để tìm việc làm khá đông, song kết quả số người đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng còn rất hạn chế.

Một trong những biện pháp mà nhiều trường đang áp dụng là liên kết, phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp, công ty... trong quá trình đào tạo.

5. Các đề xuất của doanh nghiệp đối với nhà trường

Ngày nay, khi khoa học và công nghệ đã và đang trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp và là nhân tố quyết định năng lực cạnh tranh của từng quốc gia, từng doanh nghiệp thì việc triển khai và kết hợp chặt chẽ giữa trường và doanh nghiệp để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu xã hội là vấn đề rất cần thiết. Vì vậy, trong phạm vi bài viết, chúng tôi đề xuất một số giải pháp của phía doanh nghiệp chúng tôi đối với nhà trường như sau:

Một là, hoàn thiện hệ thống mục tiêu đào tạo của từng chuyên ngành từ đó làm cơ sở cho việc xây dựng hệ thống chương trình đào tạo cho từng ngành, nghề cụ thể mà nhà trường đang giảng dạy một cách khoa học.

Hai là, tổ chức các cuộc hội thảo, trao đổi về công tác đào tạo giữa trường với doanh nghiệp, lấy ý kiến góp ý của doanh nghiệp về những ưu điểm, hạn chế của sinh viên tốt nghiệp. Tìm hiểu những yêu cầu mới của doanh nghiệp về kiến thức, kỹ năng nghiên cứu khoa học để làm cơ sở cho việc điều chỉnh, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

Ba là, đổi mới nội dung chương trình và phương pháp đào tạo theo xu hướng giảm số tiết giảng dạy lý thuyết chung, tăng thời gian xử lý bài tập tình huống, giờ học thực hành; tổ chức thực tập theo các môn học có báo cáo thu hoạch. Thường xuyên lấy ý kiến góp ý về nội dung, chương trình đào tạo từ các doanh nghiệp làm cơ sở cho việc hoàn thiện đổi mới nội dung chương trình và phương pháp đào tạo.

Bốn là, nâng cao hiệu quả thiết thực của việc thực tập cho sinh viên tại doanh nghiệp. Vấn đề này cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp để bố trí cho sinh viên được làm quen và tiếp cận với thực tế công việc kinh doanh. Doanh nghiệp có thể sử dụng nguồn nhân lực sinh viên trong thời gian thực tập vào các hoạt động nghiên cứu khoa học, sản xuất thực tế và nhà trường có thể hợp đồng có thù lao với các doanh nghiệp về việc đào tạo, rèn luyện sinh viên trong thời gian thực tập.

Năm là, thành lập và mở rộng các cơ sở thực hành, cơ sở sản xuất tại nhà trường để tạo điều kiện tối đa cho giảng viên, sinh viên cập nhật kiến thức, nâng cao hiệu quả việc tìm kiếm tham khảo tài liệu, thử nghiệm, ứng dụng kiến thức được đào tạo, tiếp cận với công nghệ mới.

Sáu là, đầu tư kinh phí thích đáng cho hoạt động nghiên cứu khoa học để khuyến khích động viên tích tích cực của cán bộ nghiên cứu, giảng viên, sinh viên tích cực tham gia hoạt động này.

Bảy là, Nhà nước cần phải có cơ chế, chính sách quy định trách nhiệm cụ thể của doanh nghiệp trong đầu tư phát triển đào tạo nhân lực, đặc biệt đào tạo nhân lực chất lượng cao và nhân lực thuộc ngành nghề mũi nhọn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012 về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011-2020*.
2. Phạm Minh Hạc, *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, NXB Chính trị quốc gia, H.2002.
3. Phùng Xuân Nhạ, *Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu doanh nghiệp*, Tạp chí Khoa học (Đại học Quốc gia Hà Nội), 2009.

HÀNH TRANG MANG THEO QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH MỘT DOANH NGHIỆP TỪ HỆ THỐNG KIẾN THỨC ĐÃ HỌC TẠI TRƯỜNG LÝ TỰ TRỌNG

Phạm Nhật Phúc Thịnh
Công ty TNHH CƠ KHÍ DUY THỊNH

Người viết bài này hiện là chủ một doanh nghiệp kinh doanh, sản xuất trong lĩnh vực cơ khí, gia công các thiết bị cơ khí tại địa bàn Tp HCM. Đã tốt nghiệp khóa Trung Cấp năm 2003 Trường Trung cấp Kỹ thuật Lý Tự Trọng (nay là Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP.HCM). Bài viết này là quan điểm của một cá nhân, không là quan điểm chung của bất kỳ tập thể hay tổ chức nào. Nội dung bài viết này tập trung vào 03 vấn đề chính:

- Phân tích những điểm mạnh và những điểm còn hạn chế trong quá trình đào tạo tại trường.
- Áp dụng những kiến thức đã học vào thực tế việc làm và cuộc sống kinh doanh hiện tại.
- Ý thức về bốn phận, trách nhiệm của người đi trước đối với thế hệ đi sau.

1. Phân tích những điểm mạnh, những điểm còn hạn chế trong quá trình đào tạo tại trường

Là một học sinh được đào tạo ra từ mái trường Lý Tự Trọng, tôi được trang bị cho mình một số kiến thức cơ bản theo đúng quy trình đào tạo của trường. Những kiến thức này ít nhiều ảnh hưởng đến cuộc sống sau này, mà thực tế qua hơn 10 năm làm việc đúng với chuyên ngành của mình tôi đã gặt hái được một số thành quả nhất định. Nhìn vào chặng đường mà tôi đã đi qua, từ trong cái nôi của Nhà trường và thực tế áp dụng, tôi rút ra được những điểm mạnh và hạn chế, những giáo trình cần thiết và chưa cần thiết cho hành trang của một học sinh sau khi ra trường.

Tôi theo học khóa Trung cấp năm 2000, đầu vào là một học sinh mới tốt nghiệp Trung học cơ sở. Nhà trường đã dùng 02 năm để giảng dạy về kiến thức phổ thông (để có thể trang bị được phần nào hệ thống kiến thức Trung học phổ thông (THPT) theo định hướng của Bộ GD&ĐT), sau đó 01 năm dành cho các môn học kỹ thuật chuyên ngành, và 06 tháng cho thực hành xưởng, thực tập và thi tốt nghiệp.

Qua quá trình đào tạo này, tôi được trang bị hệ thống kiến thức của một người đã tốt nghiệp THPT và chuyên ngành Cơ Khí Chế Tạo ở mức cơ bản. Nếu đem kiến thức này của tôi ra mổ sẻ, thì sẽ có hai vấn đề chính liên quan đến thế mạnh và hạn chế.

➤ **Thế mạnh:** sau 3,5 năm học tại trường, tôi có thể có được một bằng cấp tương đương với một THPT, một Trung cấp kỹ thuật. Sau đó có thể thi vào trường đại học hoặc liên thông, mặt khác cũng có thể ra đi làm kiếm tiền ngay khi tốt nghiệp với danh nghĩa là một công nhân kỹ thuật đã qua đào tạo trường lớp.

➤ **Hạn chế:** nếu tôi dùng kiến thức THPT của mình để thi vào trường đại học chính quy, thì những gì được học trong quá trình đào tạo tại trường là chưa đủ vì những kiến thức đó chỉ mang tính cơ bản. Mặt khác, nếu dùng kiến thức của một người đã tốt nghiệp Trung cấp để đi làm ngay thì cũng còn phải học hỏi nhiều vì thực tế thời gian đào tạo cả lý

thuyết lẫn thực hành chuyên môn là khá ít, không đủ để một học sinh vừa ra trường có thể bắt tay ngay vào làm bất kỳ việc gì mà doanh nghiệp yêu cầu.

Từ hai điểm trên, tôi thiết nghĩ Nhà trường đã làm tốt nhất những gì có thể để trang bị cho một học sinh mới tốt nghiệp cấp hai có được một hành trang kiến thức cần thiết trong thời gian nhanh nhất, tạo được sự yên tâm cho gia đình cũng như đáp ứng được nhu cầu việc làm của xã hội.

Những nhận xét trên đây dựa trên những đánh giá của riêng cá nhân tôi và quy trình tôi được đào tạo theo hệ thống học tổng cộng 3,5 năm. Nhưng hiện nay, sau hơn 10 năm kể từ khi tôi tốt nghiệp, trường đã trở thành một trường Cao đẳng kỹ thuật, cộng thêm những đổi mới về thiết bị giảng dạy cũng như cập nhật thêm nhiều phương pháp giảng dạy mới. Tôi được tiếp xúc với nhiều học sinh-sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường và có một số nhận xét, về cơ bản như sau:

➤ ***Về đạo đức, tác phong làm việc:*** dường như hầu hết các sinh viên đã ra trường đều rất tốt, họ có được sự nghiêm túc trong công việc, sự nghiêm khắc trong phong cách làm việc, có tính học hỏi và thích nghi tốt với môi trường mới. Đây chính là sự thành công không nhỏ của trường, cũng chính là điểm mấu chốt hình thành một con người tốt trong tương lai. Quan điểm cá nhân tôi quan trọng đạo đức con người hơn là thực tài, vì một người có tài mà không có đức thì sẽ trở thành tác nhân gây hại cho xã hội. Còn người có đức mà chưa có tài, thì qua thời gian phấn đấu, với sự cần cù và siêng năng thì họ sẽ trở thành người tài giỏi.

➤ ***Về kiến thức chuyên môn:*** hầu hết các sinh viên đã ra trường đều có kiến thức ở mức cơ bản. Những môn học lý thuyết và thực hành có nhiều điểm đổi mới, nhưng dường như chỉ là học để cho biết hoặc cho qua chứ không có tính chất chuyên sâu, thậm chí có những kiến thức chuyên ngành bắt buộc phải biết, phải thuộc nhưng dường như họ đã quên hoặc có thể đã không được nhà trường ưu tiên giảng dạy và tích cực ôn luyện. Ở đây, tôi nêu một ví dụ nhỏ. Tôi đặt mình vào vị trí người phỏng vấn để tuyển một ứng viên vào làm việc ở vị trí phòng thiết kế kỹ thuật. Tôi có thể sẽ hỏi những câu hỏi như thế này: “Bạn có thể vẽ các sản phẩm cơ khí phức tạp trên máy tính bằng một phần mềm 3D mà bạn đã được học không?; Bạn trình bày cho tôi phương pháp gá đặt để gia công thành phẩm sản phẩm này?; Bạn có thể vẽ và chuyển sang một chương trình lập trình bằng phần mềm tự động, sau đó chép chương trình sang máy CNC để gia công ra sản phẩm không?; Bạn có thể cung cấp cho tôi chế độ cắt gọt và thời gian hoàn thành sản phẩm này không?; Bạn có thể vận hành độc lập các máy tiện, phay CNC để tạo ra một sản phẩm không? hoặc những câu hỏi đơn giản hơn như: nhiệt độ nóng chảy của đồng là bao nhiêu? Độ cứng của thép SKD 11 là bao nhiêu? Hợp kim cứng gồm những thành phần nào v.v... thì hầu hết các ứng viên này đều không có khả năng để trả lời và chứng minh được họ có thể đáp ứng được công việc yêu cầu. Nhưng rõ ràng là họ đã được học, được nhà trường đào tạo qua rồi cơ mà...

Qua ví dụ trên đây, tôi nhận thấy không thể học mà không hành hoặc học để thi cho qua môn học. Hay nói theo phương diện khác, nếu như Nhà trường không chú tâm đến khả năng thực tế của đầu ra mà chỉ chú tâm đến lý thuyết và tổ chức thi theo dạng “học vẹt” theo đề cương ôn thi thì rõ ràng là không ổn. Đầu ra không thể có được chất lượng mà xã

hội đang cần trong khi các học sinh-sinh viên họ không thể nhận thức rõ ràng những gì họ cần trang bị.

2. Áp dụng những kiến thức đã học vào công việc và cuộc sống kinh doanh hiện tại

Ở phần này, tôi dành một chút thời gian để kể về quá trình làm việc và phát triển của cá nhân tôi.

Ngày ra trường, tôi cũng đi xin việc làm như bao bạn khác cùng theo học và tốt nghiệp như tôi. Tôi còn nhớ, ngay khi ra trường tôi đã đi làm việc tại một công ty, vào vị trí đúng như chuyên ngành tôi đã học là vận hành máy cơ khí, tôi được trả mức lương khá “khiêm tốn”, tương đương với một người lao động phổ thông biết nghề thôi. Tôi bắt đầu làm quen, học hỏi những công việc mà tôi đã và sẽ làm, tôi kết hợp những kiến thức mà tôi được học trong trường, cộng thêm những gì học được từ thực tế. Chỉ sau 1 tháng làm việc, tôi đã là cá nhân giỏi nhất của một phòng máy khoảng 25 người. Sau đó 3 tháng, tôi làm ở vị trí tổ trưởng, một năm sau, tôi làm việc ở vị trí trưởng phòng sản xuất. Sau 4 năm làm việc, tôi rời bỏ vị trí làm việc ở phòng máy sản xuất, và chuyển sang vị trí phòng thiết kế, và sau đó hai năm tôi làm ở vị trí trưởng phòng thiết kế của một công ty có khoảng 200 lao động.

Những hạn chế về sáng tạo, những hạn chế về môi trường làm việc cộng với niềm đam mê ngành cơ khí, tôi quyết định rời bỏ công ty, tự mình mở ra một công ty do chính bản thân mình làm chủ, do tự mình gây dựng mà không có được bất kỳ sự giúp đỡ nào từ gia đình và người thân.

Thời gian đầu, với số vốn ít ỏi dành dụm được sau mấy năm đi làm (khoảng 30 triệu), tôi chỉ có thể mua được một máy phay CNC mô hình cộng với các dụng cụ cần thiết để có thể làm việc được. Tôi cố gắng hoàn thành tốt các đơn hàng nhỏ mà khách hàng đặt. Song song đó, tôi dùng các phương pháp khác để tìm thêm nguồn hàng. Tôi vật lộn với nghề, với đồng tiền từng ngày. Cứ làm ra được bao nhiêu thì tôi lại để dành, tái đầu tư vào hệ thống máy móc để sản xuất.

Đến nay, sau 05 năm thành lập. Công ty của tôi đã có được những thành quả nhất định. Thời điểm viết bài này, công ty tôi đã trang bị được trên 10 máy tiện, phay CNC và một số máy móc khác. Hệ thống các phòng ban QC, Thiết kế, Kinh doanh v.v... với đầy đủ nhân lực để một bộ máy hoạt động trôi chảy. Cùng với sự liên kết một số khách hàng có chung chuyên ngành tại Việt Nam và những đối tác từ nước ngoài như Nhật Bản, Hàn Quốc, Mỹ, Ý, Italia, Nga v.v...

Quay lại vấn đề áp dụng kiến thức đã được học để làm việc và kinh doanh. Bản thân tôi đã không ngừng học tập, những kiến thức mà tôi được học trong trường, giờ đây qua nhiều năm, tôi vẫn thấy nó thực sự cần thiết, đương nhiên ngoài những kiến thức đó vẫn còn nhiều điều phải học hỏi và ghi nhớ thêm. Nhưng nếu tôi không biết áp dụng những gì mà tôi đã từng được dạy ở trường, thì có lẽ tôi không thể có ngày hôm nay. Đối với bản thân tôi, việc nhỏ tôi không bao giờ xem thường, vì tôi biết nếu như tôi không thể làm tốt được việc nhỏ, thì việc lớn sẽ chẳng bao giờ cho tôi cơ hội hoàn thành.

3. Bồn phận, trách nhiệm của người đi trước với những thế hệ đi sau

Người Việt Nam ta có câu “Uống nước nhớ nguồn”. Tôi đã xa trường hơn 10 năm. Nhưng có một điều luôn thôi thúc tôi phải bằng cách nào đó, tiếp bước những gì mà ngày trước mình đã được các thầy cô truyền đạt cho mình.

Tôi đã và đang nhận các học sinh của Trường về thực tập, với mục đích cho các em làm quen được với môi trường làm việc chuyên nghiệp, trang bị thêm một số kiến thức những thứ mà đôi khi trường học không thể trang bị cho các em. Đồng thời, nếu như các em có nguyện vọng ở lại làm việc tại công ty, thì các em luôn luôn được ưu tiên.

Tôi thiết nghĩ, bản thân mình không hoàn thiện cũng như đường lối hoạt động cũng chưa thể đúng đắn hoàn toàn. Nhưng tôi sẽ cố gắng nhiều hơn để nếu như tôi có thể làm được điều gì có ích cho Nhà trường, cho các em học sinh-sinh viên thì tôi sẽ làm và nhiều hơn nữa.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Nếu như Nhà trường ngày càng cố gắng phát huy được điểm mạnh của mình, giảm ngày càng nhiều những điểm còn hạn chế. Tôi tin rằng uy tín và chất lượng đào tạo của Nhà trường ngày càng được nâng cao.

Quá trình áp dụng kiến thức đã được học là rất cần thiết đối với học sinh-sinh viên sau khi ra trường. Nó không chỉ giúp ích cho công việc mà họ đang làm, mà trong tương lai cũng sẽ thường xuyên dùng đến.

2. Kiến nghị

Nhà trường nên tìm hiểu thêm về nhu cầu thực tế, nâng cao các kiến thức chuyên môn và thực hành. Cần cố gắng tham khảo và tìm hiểu thị trường, sự phát triển của xã hội đang cần những gì để có sự thay đổi, bổ sung cho chất lượng đào tạo được tốt hơn. Các em học sinh-sinh viên khi ra trường phải có được một hành trang tương đối vững chắc. Làm sao để đạt mục tiêu: “Khi ra trường, các em sẽ bắt tay ngay vào làm việc được, và được đánh giá là người có khả năng thực sự chứ không cần phải đào tạo thêm”.

Các bạn học sinh-sinh viên thân mến, các bạn phải ý thức được những gì thầy cô đã và đang dạy cho các bạn là những điều rất có ích và ý nghĩa, các bạn hãy cố gắng học tốt hơn, cố gắng phát huy tinh thần “văn ôn võ luyện”. Vì kiến thức là không có giới hạn, và không có kiến thức nào là không cần thiết. Cố gắng tìm tòi và phát huy những gì mình đang làm, tìm được niềm vui, niềm đam mê với những gì mình đang theo học. Đừng bao giờ xem thường những việc nhỏ. Vì nếu như ngay cả việc nhỏ các bạn đã không thể làm được, thì đừng bao giờ hy vọng sẽ làm được việc lớn.

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH MAY HƯỚNG ĐẾN SỰ LIÊN KẾT DOANH NGHIỆP MAY VÀ NHÀ TRƯỜNG

Cử nhân Lê Hoàng Oanh

Công ty may TNHH SX - TM - DV Nguyễn Khánh

Hiện nay, ngành dệt may Việt Nam đã có sự tăng trưởng nhanh kim ngạch xuất khẩu hàng dệt may luôn dẫn đầu trong nhóm các mặt hàng xuất khẩu chủ lực của Việt Nam chỉ đứng sau dầu thô. Ngành dệt may hiện thu hút số lượng lớn lao động và tăng không ngừng hàng năm.

Tuy nhiên, ngành dệt may Việt Nam đang đối diện với những thách thức, đặc biệt là áp lực cạnh tranh. Tình trạng thiếu hụt lao động dẫn đến tranh giành lao động trong nội bộ ngành đang ngày càng trầm trọng, các doanh nghiệp lo ngại trong đầu tư phát triển sản xuất vì nguồn nhân lực của dệt may Việt Nam chưa đáp ứng nhu cầu về số lượng cũng như về chất lượng.

Phát triển nguồn nhân lực cho ngành dệt may hướng đến sự liên kết bền vững giữa các cơ sở đào tạo là cấp thiết, nhằm đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng cho yêu cầu phát triển và cạnh tranh.

1. Thực trạng của ngành dệt may trong nền kinh tế quốc dân

Thực hiện mục tiêu của Chiến lược phát triển ngành công nghiệp dệt may Việt Nam đến năm 2015, định hướng đến năm 2020 (36/2008/QĐ-TTg), trong đó phát triển ngành dệt may trở thành một trong những ngành công nghiệp trọng điểm, mũi nhọn về xuất khẩu; đáp ứng ngày càng cao nhu cầu tiêu dùng trong nước; tạo nhiều việc làm cho xã hội; nâng cao khả năng cạnh tranh, hội nhập vững chắc kinh tế khu vực và thế giới.

Để thực hiện được mục tiêu chiến lược trên thì một trong những việc cần phải thực hiện là phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng cho sự phát triển bền vững của ngành dệt may Việt Nam; trong đó, chú trọng đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, công nhân lành nghề nhằm tạo ra đội ngũ doanh nhân giỏi, cán bộ, công nhân lành nghề, chuyên sâu...

Ở một số doanh nghiệp dệt may, tình hình thiếu hụt lao động cũng gay gắt không kém. Theo tập đoàn dệt may Việt Nam, chính tình trạng này đã dẫn đến hiện tượng tranh giành lao động trong nội bộ ngành diễn ra ngày càng trầm trọng. Các doanh nghiệp e dè trong đầu tư phát triển sản xuất vì ngại nguồn nhân lực của dệt may Việt Nam đang vừa thiếu lại vừa yếu, khó khăn lớn nhất không phải là cạnh tranh, giá cả hay chất lượng mà chính là nhân lực. Một số doanh nghiệp may tuyên bố “nếu có trường nào đào tạo công nhân may để cung cấp cho doanh nghiệp may, chúng tôi sẽ nhận tất cả, không sót một học sinh nào”. Trong khi đó, nguồn nhân lực cung ứng cho ngành dệt may vốn đã thiếu thời gian gần đây càng thiếu trầm trọng, nhiều doanh nghiệp dệt may không thể tuyển đủ công nhân để đảm bảo đơn hàng đã nhận dẫn đến tình trạng tranh giành lao động của nhau giữa các doanh nghiệp dệt may. Đội ngũ kỹ thuật viên và nhân viên thiết kế mẫu cũng thiếu trầm trọng từ lâu những vẫn chưa được cải thiện đáng kể. Theo chúng tôi, đây là một nguyên nhân cơ bản khiến cho tỷ lệ di chuyển của lao động trong các doanh nghiệp dệt

may luôn ở mức quá cao từ 18 - 27 % (so với tổng số lao động), thậm chí có doanh nghiệp dệt may mức biến động lên đến 30-40%, tỷ lệ tuyển mới (so với tổng số lao động) trên mức 35%. Mức biến động này đang tăng lên đến mức báo động.

Lãnh đạo Tập đoàn dệt may Việt Nam đưa ra một bức tranh khái quát về ngành dệt may khiến các cơ sở đào tạo không khỏi băn khoăn: “Chất lượng sản phẩm không đồng đều, năng suất lao động thấp, giá thành cao, mẫu mã đơn giản, năng lực xúc tiến bán hàng yếu, chưa đảm bảo giao hàng đúng thời hạn, chưa có thương hiệu...”. Và họ đã chỉ ra tất cả vấn đề trên chỉ có thể được khắc phục khi có nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu.

Để đạt mục tiêu đòi hỏi ngành Dệt May phải có một chiến lược phát triển, khắc phục các điểm yếu làm hạn chế khả năng cạnh tranh của ngành như chất lượng của sản phẩm chưa cao, chưa đồng đều, chủ yếu là gia công cho nước ngoài, chưa chủ động được nguyên vật liệu, năng suất lao động còn thấp.

Các vấn đề trên chỉ có thể được khắc phục nếu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đặt ra của ngành.

2. Cơ sở phát triển nguồn nhân lực cho dệt may Việt Nam

Thủ tướng Chính phủ vừa ban hành Quyết định về việc hỗ trợ kinh phí đào tạo nguồn nhân lực dệt may Việt Nam cho tập đoàn dệt may Việt Nam. Theo đó, Thủ tướng Chính phủ quyết định hỗ trợ 65 tỷ 569 triệu đồng cho Tập đoàn dệt may Việt Nam từ nguồn chi sự nghiệp giáo dục và đào tạo thuộc ngân sách trung ương năm 2014 để đào tạo nguồn nhân lực dệt may năm 2014. Thủ tướng Chính phủ yêu cầu việc quản lý, sử dụng số kinh phí bổ sung trên thực hiện theo đúng quy định hiện hành.

Kỹ sư, công nhân dệt may là nghề có cơ hội tốt, "Hiện nay, nhiều doanh nghiệp Việt Nam đang rất lo lắng về tình trạng thiếu hụt lao động có tay nghề cao, khả năng Anh ngữ thành thạo, và kinh nghiệm quản lý. Hai trong số nhiều ngành nghề có nhu cầu tuyển dụng cao nhất tại Việt Nam ngày nay là kỹ sư và nghiên cứu. Bên cạnh đó, Việt Nam có mục tiêu đào tạo và phát triển gần 20,000 kỹ sư và kỹ thuật viên đến năm 2020 nhằm đáp ứng sự phát triển của các ngành công nghiệp điện tử, dệt may... Riêng về ngành dệt may, trong năm 2014-2015 sẽ có nhóm sinh viên sang Úc học kỹ sư dệt may. Ngành dệt may hiện nay cần đào tạo những nhân sự, kỹ sư mới, đáp ứng nhu cầu chế tạo sản phẩm đặc thù chất liệu thân thiện môi trường, sản xuất theo công nghệ đặc biệt, đa năng. Sản phẩm dệt may trong tương lai phải đáp ứng nhiều chức năng khác nữa mới đủ sức chinh phục được thị trường mới. Thị trường cũ khó cạnh tranh nổi nữa, nên kỹ sư và chuyên viên nghiên cứu dệt may cần có cái nhìn về tương lai, hiểu được thị trường phát triển như thế nào, ví dụ cần phải chế ra những loại áo không dính bẩn, áo có thể thông báo tình trạng sức khỏe người mặc... Chính phủ Việt Nam cũng sẽ cử nhóm chuyên viên sang trường UTS học chuyên ngành dệt may trong thời gian tới. Và điều đó chứng tỏ rằng cơ hội việc làm trong ngành kỹ sư tại Việt Nam dành cho các bạn sinh viên là rất lạc quan".

3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành may hướng để sự liên kết với nhà trường

Triển khai Chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may Việt Nam theo các nội dung sau:

➤ Liên kết các trường có đào tạo ngành may: mở các lớp đào tạo cán bộ quản lý kinh tế - kỹ thuật, cán bộ pháp chế, cán bộ bán hàng chuyên ngành dệt may, cán bộ kỹ thuật và công nhân lành nghề của các dự án dệt, nhuộm trọng điểm.

➤ Các khóa đào tạo về thiết kế và phân tích vải, kỹ năng quản lý sản xuất, kỹ năng bán hàng (gồm các kỹ năng thiết kế, làm mẫu, bán hàng, kiến thức về tiêu chuẩn nguyên liệu, sản phẩm, tiêu chuẩn môi trường và lao động).

➤ Liên kết với nhà trường, với các tổ chức quốc tế: để cử cán bộ, học sinh tham gia các khóa đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ pháp chế, cán bộ kỹ thuật, cán bộ bán hàng, đào tạo công nhân kỹ thuật có tay nghề cao tại các cơ sở đào tạo ở nước ngoài.

➤ Kết hợp việc đào tạo dài hạn với đào tạo ngắn hạn, kết hợp giữa đào tạo chính quy với đào tạo tại chỗ, kết hợp giữa đào tạo trong nước với việc cử cán bộ ra nước ngoài để đào tạo.

➤ Cũng cố và mở rộng hệ thống đào tạo chuyên ngành dệt may, để tạo cơ sở vật chất cho việc triển khai các lớp đào tạo.

➤ Mời giảng viên về giảng dạy duy trì thường xuyên các lớp đào tạo hệ cao đẳng, trung cấp, công nhân thông qua hệ thống các trường chuyên nghiệp của ngành dệt may nhằm cung cấp đủ nguồn nhân lực cho ngành. Hiệp hội dệt may Việt Nam và Tập đoàn dệt may Việt Nam là đầu mối để phối hợp và liên kết với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước triển khai chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho ngành.

➤ Để giải quyết vấn đề lao động cho ngành dệt may Việt Nam, thì ngoài việc tăng lương, tăng phúc lợi cho người lao động, quan tâm giải quyết tới vấn đề nhà ở cho công nhân... ngành dệt may Việt Nam rất cần quan tâm đến vấn đề đào tạo nguồn nhân lực đủ để cung ứng cho ngành cả về số lượng và chất lượng, trên cơ sở đó tạo ra những đầu mối cung cấp ổn định nguồn nhân lực, tạo được mạch nối liên hoàn giữa đào tạo và sử dụng.

➤ Cũng cố, hoàn thiện và mở rộng hệ thống đào tạo nghề dệt may theo hướng mở rộng và phát triển của ngành. Hợp tác nhà trường mở các khoa, các chuyên ngành dệt may trong các trường đại học và cao đẳng, đầu tư mạnh để có được chất lượng được đào tạo đạt yêu cầu đặt ra của ngành. Cần xây dựng những chương trình đào tạo bằng phương tiện nghe nhìn đạt tiêu chuẩn, thiết kế phần mềm, website chuyên ngành may mặc từ cơ bản đến nâng cao nhằm tạo điều kiện cho người lao động có nhu cầu học nghề nhưng không có cơ hội tiếp xúc với trường lớp ... Tất cả các hoạt động đã nêu đều trên cơ sở khảo sát kỹ lưỡng từ nhu cầu thiết yếu của các doanh nghiệp và luôn có thông tin cập nhật có tính liên kết cao từ doanh nghiệp đến cơ sở đào tạo. Song song với điều đó cần tăng cường tuyên truyền về ngành nghề trong cộng đồng để từ đó thu hút người học đến với các trường lớp- cơ sở đào tạo nghề dệt may. Đồng thời nó cũng sẽ làm tăng thêm lòng tự hào của người lao động đang trong ngành để từ đó gia tăng mức độ gắn bó với ngành. Đây là hoạt động song hành và phối hợp giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong ngành dệt may.

Những giải pháp giải quyết triệt để về số lượng lao động cung ứng cho yêu cầu phát triển của ngành dệt may, đồng thời hạn chế và làm mất đi tình trạng tranh giành lao động trong nội bộ ngành. Cần có sự kết nối chặt chẽ giữa các trường đào tạo nghề dệt may và các doanh nghiệp dệt may, để cơ sở đào tạo nghề nắm bắt kịp thời nhu cầu về số lượng, chất lượng lao động của doanh nghiệp mà phục vụ cho tốt, đồng thời tranh thủ được khả

năng vật chất cũng như nguồn lực của doanh nghiệp phục vụ cho việc đào tạo. Về phía mình, doanh nghiệp có thể tham gia vào ngay từ quá trình đào tạo và từ đây đã có các biện pháp quản lý và tác động đến nguồn nhân lực sẽ phục vụ cho mình nhằm tăng chất lượng và độ ổn định của nguồn nhân lực tương lai của tổ chức. Liên kết bền vững là liên kết hai bên cùng có lợi và cùng thỏa mãn nhu cầu và đạt được mục tiêu phát triển của cả doanh nghiệp dệt may và cơ sở đào tạo. Đồng thời, liên kết bền vững còn hướng đến thỏa mãn nhu cầu của người học và người lao động để họ gắn bó lâu dài với ngành dệt may.

4. Tổng hợp

Từ những yêu cầu của thực tế phát triển ngành, mô hình liên kết dạy nghề giữa doanh nghiệp và nhà trường là một đòi hỏi tất yếu, và cần hướng đến các công ty đào tạo trong ngành dệt may.

Tăng cường hơn nữa việc liên kết nhà trường trong đào tạo các cán bộ ngành dệt may, đặc biệt là đội ngũ thiết kế mẫu, kỹ thuật. Tập trung mạnh cho đào tạo cán bộ quản lý và cán bộ trong các bộ phận xúc tiến bán hàng. Thường xuyên và định kỳ đào tạo lại đội ngũ lao động hiện có. Nguyên tắc là các doanh nghiệp hợp tác và phối hợp với nhau trong đào tạo và sử dụng các cơ sở đào tạo làm đầu mối liên kết. Nhờ đó mà tăng qui mô các lớp đào tạo và giảm chi phí để các doanh nghiệp có số lượng lao động không lớn cũng thường xuyên được thụ hưởng các chương trình đào tạo.

Các doanh nghiệp cần coi đầu tư cho đào tạo là một khoản đầu tư dài hạn hoạch toán như tính toán một dự án đầu tư. Các doanh nghiệp dệt may sẽ đánh giá lựa chọn các cơ sở đào tạo như đánh giá những nguồn cung cấp cho dự án đầu tư và ký kết với cơ sở các hợp đồng đào tạo, dài hạn và ngắn hạn.

Tiến tới thành lập hệ thống công ty cung ứng lao động dệt may. Do tính chất của ngành dệt may ít nhiều mang tính mùa vụ, và mức độ về nhu cầu lao động tùy thuộc vào đơn hàng, do đó nếu xây dựng được hệ thống công ty cung ứng lao động thì mức độ linh hoạt trong sử dụng lao động sẽ tăng lên, hỗ trợ được cho các doanh nghiệp trong lúc nhu cầu lao động tăng cao, giảm bớt mức độ nhàn rỗi của lao động khi doanh nghiệp có ít đơn hàng. Và như vậy có thể đảm bảo mức độ ổn định cao về tiền lương của người lao động, khiến họ an tâm và gắn bó hơn với nghề. Trong những kỳ trái vụ của dệt may, các công ty cung ứng sẽ đầu tư đào tạo lại đội ngũ lao động. Nhờ qui mô lớn và đào tạo tập trung, chuyên môn hoá cao hiệu quả đào tạo sẽ tăng lên. Giải pháp này sẽ hỗ trợ cho việc liên kết các doanh nghiệp dệt may của Việt Nam để tăng qui mô, nâng cao thêm năng lực cạnh tranh của ngành.

Nhà nước cần tập trung giải quyết thực trạng này trên cơ sở đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Chính phủ phải lắng nghe nhu cầu của các doanh nghiệp, tổng hợp yêu cầu của họ rồi trên cơ sở đó định ra các chỉ tiêu và chương trình đào tạo, chứ không nên đào tạo đại trà kém hiệu quả như hiện nay.

GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP - GÓC NHÌN TỪ PHÍA DOANH NGHIỆP

KS. Huỳnh Tấn Thuyết
Công ty TOYOTA Biên Hòa

Với tư cách là người sử dụng lao động, có tham gia vào hoạt động đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp và thường xuyên hỗ trợ hoạt động đào tạo cho các trường có đào tạo các ngành nghề kỹ thuật, tôi xin chia sẻ cái nhìn của cá nhân tôi, cũng như của Toyota Biên Hòa về hệ thống giáo dục đào tạo nghề tại địa bàn Tp HCM và các tỉnh lân cận, trên cơ sở so sánh với một số hệ thống giáo dục đào tạo nghề của một số nước mà tôi có cơ hội được tiếp cận.

Trước tiên, nhìn về hiện trạng hệ thống giáo dục nghề nghiệp Việt Nam: Thời gian qua, hệ thống giáo dục nói chung và giáo dục đào tạo nghề nói riêng đã cung cấp cho thị trường lao động một lượng khá lớn lực lượng lao động có bằng cấp, tuy nhiên chất lượng của sản phẩm được đào tạo từ nhà trường vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và còn nhiều bất cập. Lao động có bằng cấp từ nhà trường, phải được đào tạo lại tại doanh nghiệp, và quá trình này không được giám sát, quản lý bởi hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Bằng cấp ở Việt Nam là giấy thông hành tìm việc chứ chưa phải là chứng chỉ hành nghề, việc một người có bằng cấp ở lĩnh vực này làm việc ở lĩnh vực khác là khá phổ biến. Cơ cấu nguồn nhân lực được đào tạo ở Việt Nam không phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội. Cộng tác dự báo nguồn nhân lực tại các địa phương chưa tốt. Có thể diễn tả bằng câu: “thừa thầy thiếu thợ”, đó là một lãng phí lớn của xã hội. Quá trình đào tạo, kết quả đầu ra của hệ thống giáo dục đào tạo nghề chưa theo kịp chuẩn mực quốc tế, điều này làm hạn chế năng lực cạnh tranh của người lao động Việt Nam trong môi trường hội nhập, năng suất lao động của Việt Nam thấp hơn so với các nước trong khu vực.

Dưới góc nhìn của chúng tôi, hiện trạng bất cập của hệ thống giáo dục đào tạo nghề Việt Nam hiện nay là do các nguyên nhân sau: Đầu tiên, Việt Nam là quốc gia có văn hóa trọng bằng cấp từ trong truyền thống, ngày nay được cổ vũ thêm bởi cách đánh giá nhân sự qua bằng cấp mà không qua năng lực và kết quả công việc (đặc biệt ở khối nhà nước và doanh nghiệp nhà nước) làm cho vấn nạn bằng cấp càng thêm trầm trọng. Thời gian qua, hoạt động hướng nghiệp trong giáo dục phổ thông chưa được chú trọng, mặt khác rất nhiều trường cao đẳng, đại học mở ra với điều kiện tuyển sinh dễ dàng làm cho hệ thống trường nghề không có đủ nguồn tuyển sinh, hoặc nếu có thì chất lượng rất thấp. Hiện Việt Nam đang thiếu những khảo sát tin cậy về hiện trạng cũng như dự báo nhu cầu nguồn nhân lực (theo yêu cầu năng lực) làm cơ sở cho việc hoạch định phát triển nguồn nhân lực ở tầm quốc gia.

Bất cập của chất lượng giáo dục đào tạo nghề còn do bản thân hệ thống đào tạo nghề. Nội dung chương trình, nội dung đào tạo, phương pháp đào tạo như hiện tại khó đạt được chất lượng theo yêu cầu xã hội. Chưa có sự kết nối tốt giữa hệ thống giáo dục đào tạo (Bộ, sở, ban ngành, trường, trung tâm...) với các đối tượng khác: doanh nghiệp (người sử dụng lao động), hiệp hội người lao động, hiệp hội nghề nghiệp. Việc giáo dục, đào tạo nghề nếu nhìn toàn diện, không chỉ diễn ra ở các cơ sở dạy nghề, mà còn diễn ra (rất quan trọng) tại vị trí làm việc (apprenticeship), điều này chưa được quan tâm. Việc đánh giá cấp

chúng chỉ không thật sự quan tâm đến năng lực thực hành nghề, nên chỉ được xem là chứng nhận hoàn thành khóa học, chứ chưa đủ là chứng chỉ hành nghề.

Từ những nguyên nhân trên, chúng tôi kiến nghị một số giải pháp sau: Đầu tiên, cần định vị lại hệ thống giáo dục đào tạo nghề trong toàn bộ hệ thống giáo dục. Đánh giá toàn diện hệ thống giáo dục đào tạo nghề, trong so sánh đối chiếu với các mô hình được xem là thành công như các nước Bắc Âu, Hàn Quốc, Mã Lai, từ đó có cải tổ toàn diện. Tiến hành khảo sát hiện trạng và nhu cầu nguồn nhân lực, theo yêu cầu năng lực (lĩnh vực và cấp độ); việc này nên tiến hành với sự hợp tác, bảo trợ của các tổ chức quốc tế như ILO, WB, JICA,.. để tuân theo những chuẩn mực quốc tế. Từ đó hoạch định tổng thể hướng phát triển nguồn nhân lực, xây dựng chương trình đào tạo, hệ thống đào tạo phù hợp. Nhà nước (bộ, ban ngành, doanh nghiệp, tổ chức nhà nước...) thay đổi cách đánh giá nhân sự qua bằng cấp, thay bằng đánh giá dựa trên năng lực đã thể hiện và kết quả công việc, để giảm gánh nặng của văn hóa bằng cấp.

Trước mắt, hệ thống giáo dục đào tạo nghề tập trung nhiều hơn vào huấn luyện kỹ năng (skill - năng lực hoàn thành công việc thực tế) cho người học, tập trung vào những kỹ năng cơ bản, giúp người học có khả năng thực hiện thành thực, đủ tự tin đảm nhận những công việc thường xuyên, đơn giản của nghề. Phân biệt rõ giữa mục tiêu trang bị kiến thức và huấn luyện kỹ năng. Tạo môi trường thực hành gần giống với môi trường làm việc, hạn chế việc thực hành để có kiến thức. Về nội dung trang bị kiến thức, với giáo dục đào tạo nghề, kiến thức về quy trình (technique) là quan trọng và cần thiết hơn kiến thức mô tả (để hiểu về đối tượng làm việc). Quy trình (technique) không chỉ được hiểu như là kiến thức cần trang bị mà nên hiểu là sự tuân thủ đương nhiên trong lúc thực hành để cùng với sự thành thực của kỹ năng, đảm bảo hoàn thành công việc đúng chuẩn mực nghề nghiệp. Làm được khác với làm đúng. Tại doanh nghiệp, khi thực hiện công việc, kỹ thuật viên phải tuân thủ quy trình (được thể hiện trong tài liệu - manual). Khả năng đọc hiểu và tuân thủ quy trình trong công việc là tiêu chí bắt buộc với nhân viên. Nhưng trong môi trường giáo dục nghề những tài liệu - manual như vậy chưa được giới thiệu, hướng dẫn, và yêu cầu người học tuân thủ. Hiện nay, hầu hết các trường nghề trang bị nhiều kiến thức mô tả (cấu tạo, nguyên lý làm việc của đối tượng làm việc), vì dạy như vậy dễ hơn, và người học cũng thích hơn. Nhưng điều này cần xem lại; mục đích của kiến thức mô tả trong giáo dục nghề là để làm rõ kiến thức quy trình, nên chỉ dừng lại ở mức cần thiết và nền tảng. Ngoài những kỹ năng cơ bản của nghề, trường nghề cũng cần quan tâm xây dựng những kỹ năng khác trong công việc cho người học như kỹ năng đọc tài liệu, tạo lập tài liệu, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm. Không chỉ kiến thức và kỹ năng, giáo dục nghề cần quan tâm đến thái độ và thói quen tốt cho người học, để hình thành phong cách chuyên nghiệp, tính kỷ luật trong công việc, đảm bảo hiệu suất và chất lượng trong công việc của lực lượng lao động sau này.

Hệ thống giáo dục nghề nghiệp nên quan tâm đúng mức đến đội ngũ giáo viên dạy nghề. Hiện nay, giáo viên nghề có bằng cấp cao hơn trước đây, nhiều kiến thức hơn trước đây, nhưng trải nghiệm nghề nghiệp, kỹ năng (skill) và quy trình (technique), tác phong chuẩn mực nghề nghiệp, theo chúng tôi là không bằng giáo viên nghề trước đây. Việc khuyến khích giáo viên dạy nghề học tiếp lên trình độ thạc sĩ, theo chúng tôi, cần nên xem lại, thay vì thế, nên khuyến khích họ thực tập tại doanh nghiệp để có trải nghiệm nghề

ng nghiệp tốt hơn. Nguồn lực dành cho giáo dục nghề cũng cần cân đối lại, thay vì đầu tư các trang thiết bị đắt tiền, nên dùng để cải thiện thu nhập của giáo viên, như vậy mới thu hút và giữ được người giỏi có tâm huyết với nghề.

Tại các quốc gia có hệ thống giáo dục dạy nghề tốt, doanh nghiệp (người sử dụng lao động) và các hội nghề nghiệp tham gia rất sâu rộng, là một phần không thể thiếu của hệ thống giáo dục nghề. Khi chưa được như vậy, trước mắt chúng tôi có một số kiến nghị đến các doanh nghiệp như sau: Doanh nghiệp, với tư cách là người sử dụng lao động, hiểu rõ yêu cầu năng lực của người lao động, có trách nhiệm góp ý với nhà trường xây dựng chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp. Doanh nghiệp tạo điều kiện cho SV, giáo viên trường nghề tham quan, chia sẻ thông tin – công nghệ, chia sẻ tiếp cận các trang thiết bị đắt tiền. Doanh nghiệp tạo điều kiện cho SV trường nghề có điều kiện thực tập, tiếp nhận và tiếp tục đào tạo để SV ra trường mau chóng hòa nhập vào lực lao động, phát huy năng lực. Doanh nghiệp và nhà trường tăng cường gắn kết để phát huy thế mạnh của từng bên, mang lại lợi ích cho cả 2 bên như: nhà trường giúp doanh nghiệp đào tạo nội bộ, doanh nghiệp giúp giáo viên nghề có cơ hội trải nghiệm nghề nghiệp, chia sẻ giáo viên thỉnh giảng đến trường nghề...

Là một quốc gia đông dân, người dân có tiếng là cần cù trong lao động, nhưng nền kinh tế Việt Nam vẫn đang còn tụt hậu so với các nước. Ngoài những nguyên nhân khác, một nguyên nhân khá quan trọng là chất lượng lực lượng lao động Việt Nam thấp. Cải thiện chất lượng nguồn nhân lực là nhiệm vụ của hệ thống giáo dục nghề nói riêng và hệ thống giáo dục Việt Nam nói chung. Để thực hiện được điều này, cần có cái nhìn và sự cải tổ sâu rộng. Cần tuân theo những chuẩn mực và học hỏi kinh nghiệm từ những mô hình thành công trên thế giới. Nhìn một cách toàn diện, giáo dục đào tạo nghề không chỉ diễn ra ở các cơ sở dạy nghề, mà còn diễn ra khá sinh động ở các doanh nghiệp. Nhiều trung tâm huấn luyện, đào tạo nghề được hình thành ngay trong doanh nghiệp để đào tạo, nâng cao tay nghề cho người lao động của doanh nghiệp. Qua đó, nhà trường có thể liên kết với các trung tâm này để cho SV đến huấn luyện tay nghề mỗi khi có đợt thực tập trước khi xuống xưởng thực hành. Thậm chí, nhà trường nên cử các Giáo viên dạy nghề tới đây để huấn luyện để cập nhật công nghệ mới, bổ sung kiến thức mới về công nghệ, góp phần vào việc nâng cao năng lực dạy nghề của họ.

Tóm lại, bản chất của dạy nghề là đáp ứng nhu cầu xã hội, mục tiêu của dạy nghề là cung cấp nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ; đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Để đảm bảo đáp ứng nhu cầu xã hội hiệu quả và bền vững thì nhân tố con người là yếu tố cơ bản quyết định đến sự thành công thông qua việc xây dựng hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách và tổ chức quá trình đào tạo. Vì vậy điều quan trọng nhất là: Xây dựng cơ chế, chính sách quy định trách nhiệm, quyền lợi và tạo điều kiện thuận lợi cho các lực lượng xã hội tham gia với tư cách là chủ thể trong hoạt động đào tạo nghề.

MỘT VÀI SUY NGHĨ VỀ HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP HƯỚNG TỚI MỤC TIÊU ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI

KS. Bùi Công Chung

Công ty Bureau Veritas Consumer Products Service Việt nam

Cựu sinh viên Khoa CN May – Thời trang

MỤC TIÊU

Thu thập ý kiến nhiều chiều từ phía nhà trường, doanh nghiệp và Sinh viên về tình hình hợp tác giữa nhà trường - doanh nghiệp để tạo ra sản phẩm là sinh viên có đủ kiến thức, kỹ năng làm việc, đáp ứng nhu cầu xã hội.

Thảo luận, chia sẻ kinh nghiệm và tìm ra giải pháp phù hợp để vận dụng tại đơn vị, nâng cao ý thức tự hoàn thiện và sẵn sàng làm việc của sinh viên.

NỘI DUNG

1. Đánh giá thực trạng

1.1. Người học

- Các sinh viên còn thụ động, phụ thuộc trong quá trình đào tạo tại nhà trường.
- Chưa có ý thức tự trang bị và muốn được trang bị các kỹ năng cần thiết sau khi tốt nghiệp.
- Khả năng ngoại ngữ của sinh viên nói chung là rất thấp nên sau khi ra trường rất khó tìm được công việc tốt.
- Các bạn sinh viên thường nản chí và bỏ nghề hoặc chuyển ngành sau khi tốt nghiệp. Điều đó cho thấy ngay từ đầu các bạn sinh viên không được tư vấn về ngành nghề mình đã học hoặc các bạn chưa hiểu rõ về ngành nghề mình đang theo.

1.2. Nhà trường

- Cơ sở vật chất chưa đáp ứng được với nhu cầu thực tế của xã hội (cũng dễ hiểu kinh phí cho các thiết bị là vượt quá khả năng của nhà trường...)
- Về chương trình đào tạo cần chú trọng vào chương trình nâng cao ngoại ngữ cho các em sinh viên.
- Ngoài ra nhà trường cũng nên tham gia tư vấn và trang bị cho các em các kỹ năng mềm trước khi các em tốt nghiệp. Vì hầu như các kiến thức các em học được từ nhà trường không đủ đáp ứng với nhu cầu thực tế và các em phải mất 1 khoảng thời gian ít nhất là 1 năm để học và cập nhật những kiến thức mới, cho nên các kỹ năng mềm rất thiết khi làm việc và học hỏi từ các anh chị đi trước tại nơi làm việc.
- Khuyến khích sinh viên tham gia tích cực với các đoàn thể, công ty xí nghiệp, tạo điều kiện cho các em tham gia ngay từ những buổi đầu tiên ngồi trên ghế nhà trường để các em có cái nhìn tổng quát về ngành nghề.
- Khảo sát đánh giá chất lượng đào tạo sau mỗi khóa tốt nghiệp và đánh giá mức độ đáp ứng được nhu cầu thực tế.

2. Nguyên nhân

Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng sinh viên:

- Sau khi tốt nghiệp THPT các em sẽ được tư vấn và lựa chọn ngành nghề theo khả năng và nguyện vọng của các em nhưng chính giai đoạn này các em thường không biết và biết rất ít về ngành nghề mình sẽ được học và sẽ làm những công việc gì. Đây chính là nguyên nhân đầu tiên mà sau khi tốt nghiệp số lượng sinh viên bỏ nghề là rất cao.

- Các em còn thụ động khi tiếp cận kiến thức từ nhà trường (hầu như phụ thuộc hoàn toàn) đây làm tâm lý chung của các em sinh viên hiện nay. Vì vậy chương trình đào tạo nên tạo cho các em là người đưa ra kiến thức trước giảng viên trên giảng đường và giảng viên chỉ cần tổng hợp và giải đáp những vấn đề thắc mắc của các em.

- Về khả năng ngoại ngữ : thứ nhất là rất kém, không thể giao tiếp được, các em không chủ động tự trang bị kiến thức ngoại ngữ ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường, sinh viên chưa hiểu rõ được tầm quan trọng của ngoại ngữ sau khi tốt nghiệp. Thứ 2 là nội dung chương trình đào tạo bằng tiếng anh còn nhiều hạn chế (về giáo viên và giáo trình, sách tham khảo...)

- Về kỹ năng mềm: hầu như các em sinh viên rất ít quan tâm đến vì thoáng nghĩ không có kỹ năng mềm cũng không sao nhưng chính suy nghĩ sai lầm và không biết đó đã vô tình làm các em thiệt thòi rất nhiều. Vd : khi đi phỏng vấn nhà tuyển dụng muốn thấy ở 1 bạn sinh viên mới tốt nghiệp là gì ? Cần chuyên môn giỏi, tiếng anh giỏi,...Không phải. Mà nhà tuyển dụng muốn biết là bạn sẽ làm việc như thế nào, cống hiến bao lâu, thái độ cư xử với các đồng nghiệp, khả năng chịu áp lực, kỹ năng làm việc nhóm...tất cả các câu trả lời đó thông qua một cuộc phỏng vấn, Vậy nếu bạn không có kỹ năng trả lời phỏng vấn nhà tuyển dụng có chấp nhận bạn vào vị trí đó hay không ?

3. Giải pháp

3.1. Đối với sinh viên

- Bản thân các em phải chủ động tìm kiếm và tìm hiểu thông tin về chuyên ngành mình đã lựa chọn để có cái nhìn rộng và sâu hơn khi còn ngồi trên ghế nhà trường, bởi vì chính các thắc mắc của các em về định hướng nghề nghiệp trong tương lai sẽ được các Thầy Cô giải đáp và tư vấn giúp các em.

- Học và thực hành tốt các chương trình nhà trường đề ra, sau đó hãy tìm hiểu thêm các kiến thức thực tế từ các anh chị đang làm việc tại các công ty, văn phòng đại diện thông qua mối quan hệ của Nhà trường, Khoa với các cựu sinh viên.

- Tự trang bị cho bản thân khả năng ngoại ngữ tối thiểu là giao tiếp được, Hãy kiên trì và giữ cho mình một động lực học tiếng anh hàng ngày để tránh bị nhàm chán.

- Hãy tham gia các hoạt động xã hội, đoàn thể...bởi vì đây chính là sân chơi lành mạnh và giúp bản thân các em phát triển các kỹ năng mềm cần thiết cho sau này. Tham gia hoạt động nhóm, làm việc theo nhóm...Tại đó các em sẽ phát huy khả năng thuyết trình, nói trước đám đông, kỹ năng làm việc theo nhóm, đó là những kỹ năng cần thiết.

- Cuối cùng là các bạn hãy tự ứng cử và tham gia các buổi phỏng vấn thực tế từ nhà tuyển dụng, điều đó sẽ giúp bạn có kinh nghiệm ứng xử và cải thiện kỹ năng mềm hiện tại cũng như biết được khả năng của mình và nhu cầu của nhà tuyển dụng.

3.2. Về phía nhà trường

- Thay đổi cách học từ sinh viên viên từ bị động nguồn kiến thức sang sinh viên chủ động nguồn kiến thức. (Vd : Thay vì hướng dẫn sinh viên học trên giáo trình, hãy giao cho sinh viên làm việc đó...chính sự tự tìm hiểu và bằng mọi cách để hiểu vấn đề sẽ giúp sinh viên hiểu rộng và hiểu sâu kiến thức).

- Bổ sung nhiều môn chuyên ngành bằng tiếng anh, Nâng cao khả năng ngoại ngữ chuyên ngành của giáo viên.

- Xây dựng nguồn tài liệu tham khảo để các em sinh viên tìm hiểu và học hỏi
- Tổ chức các buổi học kỹ năng mềm cho các em sinh viên vào cuối mỗi học kỳ .
- Xây dựng mối quan hệ giữa nhà trường và các cựu sinh viên để giúp các em sinh viên trao đổi và học hỏi từ thực tế.

- Xây dựng mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp hỗ trợ các em thực tập, tham quan và học hỏi tại nơi làm việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kỷ yếu Hội thảo Sinh viên với đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, nhu cầu doanh nghiệp do bộ Giáo dục & Đào tạo tổ chức, Hà Nội.
2. Website: <http://www.vinatex.com> ; <http://www.vinatex.com.vn>
3. PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc, *Nhu cầu lao động trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*.
4. Nguyen Thi Chau, Filip Lenaerts, *Student - centered career guidance, preparing adolescents to make good study and career choices*.

DOANH NGHIỆP VỚI VIỆC ĐÁNH GIÁ, KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC CỦA CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO

ThS. Nguyễn Ngọc Phương
Khoa Động lực

1. Trách nhiệm của doanh nghiệp, của đơn vị, tổ chức sử dụng lao động trong việc đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực

“Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011-2020” đã quy định trách nhiệm của các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sử dụng lao động trong việc xây dựng kế hoạch quản lý, phát triển nhân lực của mình cần chủ động bố trí nguồn lực của doanh nghiệp trong việc đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực; rà soát các hợp đồng đào tạo nhân lực đã ký kết với các cơ sở đào tạo trong những năm qua, đánh giá chất lượng học sinh, sinh viên tốt nghiệp để cung cấp ý kiến phản hồi tới cơ sở đào tạo; tiếp tục xây dựng, tăng cường hợp tác với cơ sở đào tạo, các viện nghiên cứu trong các hoạt động đào tạo, xác định nhu cầu nhân lực, huy động và chia sẻ nguồn lực, kinh phí cùng với các cơ sở đào tạo để đẩy mạnh công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học theo nhu cầu; phối hợp với các cơ sở đào tạo xây dựng các chuẩn đầu ra của ngành, nghề đào tạo; hợp tác, hỗ trợ cơ sở đào tạo về tài chính, tạo điều kiện thuận lợi về cơ sở thực tập, thực tế cho học sinh, sinh viên của các cơ sở đào tạo.

Về việc đào tạo nhân lực, “Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020” đã xác định mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội; đào tạo ra những con người có năng lực sáng tạo, tư duy độc lập, trách nhiệm công dân, đạo đức và kỹ năng nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ, kỹ luật lao động, tác phong công nghiệp, năng lực tự tạo việc làm và khả năng thích ứng với những biến động của thị trường lao động và một bộ phận có khả năng cạnh tranh trong khu vực và thế giới. Vì vậy, một trong những giải pháp là cần phải *“có cơ chế, chính sách quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong đầu tư phát triển đào tạo nhân lực, đặc biệt đào tạo nhân lực chất lượng cao và nhân lực thuộc ngành nghề mũi nhọn...”*. Tại “Hội nghị khu vực về đào tạo nghề tại Việt Nam - Đột phá chất lượng dạy nghề” (Hà Nội, tháng 10/2012) cũng đã nhấn mạnh vai trò của doanh nghiệp trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực trong xu thế toàn cầu hóa và nền kinh tế tri thức.

Trong quá trình hội nhập quốc tế một cách toàn diện và bền vững, việc rèn luyện, bồi dưỡng phẩm chất năng lực của người lao động từ khi đang được đào tạo không chỉ là yêu cầu của các doanh nghiệp Việt Nam mà còn đáp ứng yêu cầu chung của các doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài, yêu cầu của việc cung ứng nguồn nhân lực ra nước ngoài. Mỗi loại hình nghề nghiệp luôn đặt ra cho người lao động những yêu cầu, quy tắc, chuẩn mực mà họ phải tự giác thực hiện, thể hiện qua hành vi nghề nghiệp, thái độ phục vụ, lương tâm nghề nghiệp, kết quả lao động. Đó là một hệ thống chuẩn mực giá trị xã hội nhưng phù hợp với đặc điểm của mỗi loại nghề, phản ánh nhân cách của người lao động, trở thành động lực phát triển các năng lực chung và năng lực nghề nghiệp, là yếu tố quan trọng để phát triển sự nghiệp, làm tăng năng suất và hiệu quả hoạt động xã hội của mỗi người.

Vì vậy, việc đánh giá, kiểm định chất lượng nhân lực của các cơ sở đào tạo cần phát huy vai trò của các doanh nghiệp, của tổ chức sử dụng lao động. Có như vậy, mới thực sự kết hợp đào tạo với nhu cầu xã hội, tránh được những lãng phí cho xã hội vì những bất cập, mâu thuẫn giữa lý thuyết và thực tiễn, giữa đào tạo và sử dụng.

2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực

TP. Hồ Chí Minh là nơi có nhiều trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp đang đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp trong và ngoài nước. Vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo tiêu chuẩn khu vực ASEAN và quốc tế là một trong những yêu cầu cấp thiết của các cơ sở đào tạo hiện nay. Nguồn nhân lực đó phải có năng lực (tri thức, kỹ năng), phẩm chất (niềm tin, đạo đức, tư cách,...) và tính thích ứng cho các khu vực kinh tế, có thể tìm được công việc và được hưởng chế độ đãi ngộ thích đáng trong bối cảnh đào tạo và sử dụng không chỉ diễn ra ở trong một nước cụ thể. Để đạt được yêu đó, vai trò đánh giá, kiểm tra, phản biện của các DN, của người sử dụng lao động đối với sản phẩm đào tạo của nhà trường là rất quan trọng.

Chúng tôi đã tổ chức lấy ý kiến đánh giá, kiểm định của nhiều doanh nghiệp sử dụng nguồn nhân lực về một số năng lực, phẩm chất của người học ở các cơ sở đào tạo. Chọn môi trường khảo sát là các doanh nghiệp trong lĩnh vực sửa chữa và bảo trì ô tô tại TP. Hồ Chí Minh, chúng tôi thu thập ý kiến đánh giá chất lượng của người lao động theo yêu cầu của người quản lý của các doanh nghiệp bằng các cuộc phỏng vấn trực tiếp. Sau đây là một kết quả mà chúng tôi đã ghi nhận được:

2.1. Đánh giá kiến thức nền (lý thuyết): Lý thuyết là phần cơ bản mà sinh viên khi ra trường cần phải nắm và vận dụng được nhưng qua quá trình khảo sát thì người nghiên cứu thấy rằng lý thuyết sinh viên các trường cao đẳng rất yếu kém, họ không thể vận dụng lý thuyết để giải quyết vấn đề thực tế, những kiến thức mà họ học được trong trường thì lại quá lạc hậu so với yêu cầu thực tế như ý kiến sau đây của ông Châu Hoàng Dũng – Giám đốc công ty TNHH Kim Kan: “Công ty chúng tôi vừa tuyển dụng hai lao động tốt nghiệp cao đẳng kỹ thuật ô tô để làm công việc bảo trì và sửa chữa hệ thống lạnh trên ô tô nhưng khi phỏng vấn thì tôi thấy hai em không biết gì về cả lý thuyết lẫn thực hành. Theo tìm hiểu của chúng tôi thì hiện nay các trường cao đẳng đào tạo rất ít thậm chí không không đào tạo về hệ thống lạnh của ô tô”.

Ông Huỳnh Văn Thọ - Trưởng phòng kỹ thuật công ty cổ phần ô tô Phú Đạt – cho rằng: “Qua quá trình tiếp nhận sinh viên của trường Cao Đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng Thành phố Hồ Chí Minh chúng tôi nhận thấy thái độ và nhận thức của các em rất tốt nhưng về phần kiến thức tôi thấy còn nhiều vấn đề mà nhà trường cần phải thay đổi và bổ sung. Hầu hết những phần lý thuyết mà nhà trường giảng dạy đã lạc hậu so với thực tế bên ngoài.

Qua ý kiến của doanh nghiệp cho thấy, nguồn nhân lực hiện nay vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tế sản xuất, những kiến thức mà ta đào tạo đã quá lỗi thời, không cập nhật được cái mới và thậm chí trong chương trình đào tạo vẫn còn thiếu rất nhiều. Nếu không thay đổi kịp thời thì những cơ sở lý thuyết giảng dạy tại các trường hiện nay sẽ trở nên bất cập và không thể ứng dụng giải quyết vấn đề trong thực tế sản xuất.

2.2. Đánh giá kỹ năng thực hành, nhiều doanh nghiệp cho rằng, kỹ năng thực hành của hầu hết người học còn yếu. Qua việc khảo sát thực tế ở các doanh nghiệp có tuyển dụng nguồn lao động được đào tạo từ các trường Đại học, Cao đẳng kỹ thuật tại khu vực Thành phố Hồ Chí Minh, thì những nhà tuyển dụng cho rằng: “Hầu hết sinh viên được đào tạo từ các trường Cao đẳng - Đại học hiện nay kỹ năng thực hành còn yếu, nhiều sinh viên khi mới vào xưởng rất bỡ ngỡ với công việc được phân công. Nếu muốn anh ta làm được việc đạt yêu cầu như mong muốn, thì trung bình các công ty phải bỏ thời gian và cho người kèm cặp ít nhất là 5 – 6 tháng thì người đó mới có thể làm việc độc lập được”. Ông Huỳnh Trọng Đức – Công ty cổ phần AMC Hàm Nghi chia sẻ. Điều đó cho thấy rõ hơn sự bất cập trong việc giảng dạy thực hành tại các trường hiện nay. Theo quan sát của chúng tôi thì tại hầu hết tất cả các trường khi dạy thực hành đều giảng dạy trên sa bàn, mô hình mà rất ít khi người học được thực tập trên xe thực tế. Thậm chí một số trường khi đã có mô hình máy móc rồi thì lại để nằm đó mà không hề sử dụng vì nếu giảng dạy thì sợ ...hư nên sinh viên chỉ thực hiện được việc quan sát, không được thao tác.

Chính vì những điều đó mà người học chỉ được học lý thuyết suông, thực tập trên những thiết bị cũ kỹ và thời gian thực tập rất ngắn, rất khó có điều kiện rèn luyện kỹ năng, tay nghề như tiêu chí các trường đặt ra. Để giải quyết vấn đề này có thể nghe giải pháp của ông Lê Tôn Tâm - Trưởng phòng dịch vụ của Toyota Hiroshima Tân Cảng: “Khi muốn đào tạo một người lao động có thể làm được việc thì cơ sở đào tạo phải đặt ra tiêu chí và liên tục kiểm tra, giám sát xem quá trình đào tạo có đúng như thế không. Ví dụ tại công ty chúng tôi, tất cả quá trình từ đào tạo, sửa chữa, bảo dưỡng, bảo hành đều phải theo quy trình của các chuyên gia Nhật đưa ra, người học thực tập theo từng modul công việc từ thấp đến cao và kết thúc mỗi modul chúng tôi đều có đánh giá hiệu quả công việc nhưng quan trọng nhất là phải cho thực tập trên các thiết bị và máy móc thực tế bên ngoài. Đối với các trường công lập hiện nay tôi nghĩ hoàn toàn có thể thực hiện được điều này nếu biết đầu tư thiết bị máy móc hiệu quả và có một kế hoạch dài hơi cho vấn đề nhân sự nếu muốn đầu ra của sinh viên đạt chất lượng cao”.

Trao đổi về vai trò của nhà trường đối với vấn đề này, ông Nguyễn Tuấn Khanh – Trưởng phòng dịch vụ Toyota Đông Sài Gòn có ý kiến như sau: “Hiện nay các trường đào tạo nghề nói chung rất nỗ lực đào tạo và cố gắng đưa ra những giáo trình phù hợp cho học viên tiếp cận và cọ sát trong khi đào tạo nhưng đa số các sinh viên chưa nhận thức được nghề cũng như định hướng phát triển nghề trong tương lai. Vì lý do đó cần phải đi sâu về chất nhiều hơn”. Nguyên nhân chủ yếu là các cơ sở đào tạo khi dạy thực hành đều giảng dạy trên sa bàn, mô hình, chưa chú ý giảng dạy trên thực tế. Một số cơ sở đào tạo khi đã có mô hình giảng dạy nhưng hạn chế sử dụng vì sợ phát sinh chi phí đào tạo nên người học chỉ được quan sát, không được thao tác cụ thể. Thực tế cho thấy, các học phần của chương trình đào tạo nghề, đặc biệt là đào tạo các kỹ năng thực hành, nếu được thực hiện tại các doanh nghiệp sẽ tăng tính mục đích, giảm thiểu chi phí, giúp người học làm quen với thực tế và kết nối được với những người sử dụng lao động trong tương lai. Các cơ sở đào tạo đang đổi mới, hoàn thiện giáo trình để người học tiếp cận, cọ sát với thực tiễn, nhưng hiệu quả vẫn chưa được cải thiện.

2.3. Đánh giá trình độ ngoại ngữ là một năng lực quan trọng trong quá trình hội nhập quốc tế, giúp người học nắm bắt công nghệ, cập nhật những tiến bộ khoa học kỹ thuật. Một quan niệm cũ đang tồn tại trong các cơ sở đào tạo là học đại học thì mới học ngoại ngữ, còn học nghề thì không cần thiết. Trình độ ngoại ngữ của người học hiện nay có khá hơn nhưng vẫn chưa đạt yêu cầu của doanh nghiệp. Vì vậy chú trọng trình độ ngoại ngữ trong năng lực chuyên môn sẽ tăng cơ hội kiếm việc làm và thu nhập của người lao động.

2.4. Đánh giá tác phong, tinh thần hợp tác, trách nhiệm trong công việc là một phẩm chất của nhân lực trong thời đại hiện nay. Theo ý kiến của các doanh nghiệp, hầu hết người học tốt nghiệp được tuyển dụng vẫn làm việc còn tùy tiện, chưa tự giác thực hiện quy định về nề nếp của doanh nghiệp. Mức độ nghiêm túc của người lao động phụ thuộc vào sự rèn luyện tác phong công nghiệp cho người học của các cơ sở đào tạo. Các doanh nghiệp nước ngoài, các liên doanh và kể cả các doanh nghiệp trong nước cũng đã sử dụng công nghệ tự động trong việc quản lý nhân lực, đánh giá năng lực, phẩm chất của người lao động. Nếu lao động Việt Nam không rèn luyện tác phong công nghiệp, nâng cao năng lực, phẩm chất, trình độ ngoại ngữ, tính kỷ luật, tính chuyên nghiệp,... thì sẽ tụt hậu và mất năng lực cạnh tranh trong việc cung cấp nguồn nhân lực cho nước ngoài và cho cả thị trường trong nước. Những phẩm chất này cần phải được giáo dục, rèn luyện ngay trong quá trình đào tạo.

2.5. Đánh giá năng lực nghề nghiệp của người học sau khi tốt nghiệp, hầu hết các doanh nghiệp đều ưu tiên cho lao động có kinh nghiệm làm việc tại các phân xưởng, xí nghiệp có chuyên môn phù hợp với vị trí được tuyển dụng vì lực lượng này có khả năng tiếp thu nhanh các kiến thức mới và ứng dụng ngay trong sản xuất. Tuy nhiên, nói vậy không phải là các công ty không thích tuyển dụng sinh viên mới ra trường như ý kiến sau đây của anh Nguyễn Hoàng Thái Hải – Phó phòng đào tạo Công ty Honda Việt Nam: “Trong quá tuyển dụng của các đại lý Honda Việt Nam, tôi thấy họ vẫn thích tuyển dụng những sinh viên mới ra trường nhưng được huấn luyện một cách bài bản và điều đó rất tốt cho các đại lý trong quá trình bồi dưỡng nghiệp vụ cho nhân viên của mình tuy thời gian đào tạo có dài hơn còn nếu tuyển dụng những người đã có kinh nghiệm rồi nhưng lại không theo một quy trình chuẩn thì cũng sẽ rất khó cho quá trình quản lý và đào tạo”.

Doanh nghiệp trong ngành Ô tô cũng như các ngành kinh tế khác là các đơn vị kinh tế nên lợi nhuận, uy tín luôn đặt lên hàng đầu và vấn đề nhân sự cũng không thể nằm ngoài tiêu chí đó. Vì vậy, đa phần các doanh nghiệp nhỏ hiện nay chỉ thích người lao động có kinh nghiệm làm việc hoặc chỉ phải đào tạo lại lao động trong một khoảng thời gian ngắn sau đó làm việc ngay. Thế nhưng với các công ty lớn thì họ có tiêu chí tuyển dụng khác biệt so với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, thông thường họ có một lộ trình tuyển dụng và đào tạo nhân sự lâu dài. Đối tượng chính của họ là những sinh viên mới ra trường hoặc đang học tại các trường cao đẳng - đại học nhưng có tố chất, khả năng suy luận và kết quả học tập tốt. Thời gian đào tạo ở doanh nghiệp của đối tượng này thông thường từ 3 tháng đến 1 năm.

Các doanh nghiệp lớn có lộ trình tuyển dụng, đào tạo nhân sự lâu dài, chú ý những người học mới ra trường hoặc đang học tại các cơ sở đào tạo nhưng có tố chất, kết quả học tập cao và khả năng phát triển tốt.

3. Các đề xuất của doanh nghiệp đối với cơ sở đào tạo

Từ những ý kiến đánh giá, kiểm định của các doanh nghiệp đối với người lao động, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng quá trình đổi mới, hội nhập và cạnh tranh hiện nay, các doanh nghiệp đã đề xuất đối với cơ sở đào tạo:

- Cơ sở đào tạo phải thường xuyên xin ý kiến phản biện, góp ý, tư vấn, đánh giá, kiểm định của các doanh nghiệp để xem nguồn nhân lực đang thiếu cái gì trong yêu cầu, phẩm chất, năng lực của người lao động. Phải nhanh chóng chuyển hướng đào tạo những gì mà xã hội và doanh nghiệp cần chứ không đào tạo những gì mà mình đang có để rồi không sử dụng được trong thực tiễn. Không nên để các doanh nghiệp “thừa người làm nhưng thiếu lao động”. Cần liên kết với các doanh nghiệp để đào tạo đúng như nhu cầu hay theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Phải thiết lập mối quan hệ với các doanh nghiệp trong ngành để tăng cường khả năng thực tập, tạo sự phù hợp, thích nghi với điều kiện làm việc thực tế bên ngoài cho người học.

- Cơ sở đào tạo tăng cường đổi mới, cập nhật chương trình đào tạo theo hướng hiện đại và tích cực hóa người học, phải có quy trình đào tạo cũng như kiểm tra, giám sát nghiêm ngặt theo từng modul công việc cụ thể. Phải xây dựng được đội ngũ giảng viên, giáo viên, kỹ thuật viên trình độ cao, luôn tiếp cận với thực tế sản xuất và công nghệ hiện đại, liên tục được huấn luyện về chuyên môn công tác cũng như nghề nghiệp.

- Cơ sở đào tạo tiếp tục đầu tư trang thiết bị phải đúng, đủ, hiện đại và đồng bộ. Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, cơ sở thực hành phải được xây dựng, mua sắm, thiết kế phù hợp với mục tiêu giảng dạy, phải cho người học làm quen với thực tiễn ở các doanh nghiệp để tránh bỡ ngỡ khi ra trường.

- Cơ sở đào tạo nâng cao chất lượng việc rèn luyện cho người học các kỹ năng lao động, giao tiếp, ngoại ngữ và các kỹ năng mềm khác trong suốt quá trình đào tạo. Tạo điều kiện tối đa cho người học tiếp cận được với công nghệ thông tin trên internet, tài liệu,... để phục vụ cho việc nâng cao chất lượng đào tạo. Thường xuyên tổ chức các chuyên đề, huấn luyện về công nghệ mới, về phẩm chất người lao động của các nước phát triển để người học nghiên cứu, học tập.

4. Kết luận

Từ những ý kiến đánh giá, kiểm định của doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo phải không ngừng đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo nhân lực, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của quá trình sản xuất, kinh doanh và hội nhập quốc tế. Các cơ sở đào tạo phải đổi mới một cách toàn diện, triệt để, bền vững để đáp ứng nhu cầu của xã hội về nhân lực, phải chú ý đến những yêu cầu có tính quốc tế về phẩm chất của người lao động. Các cơ sở đào tạo cần gắn kết hơn nữa với doanh nghiệp, thường xuyên tiếp nhận sự phản hồi của các doanh nghiệp, để đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo, đáp ứng với nhu cầu đổi mới của doanh nghiệp, sự biến động của thị trường lao động; tham gia sản xuất, chuyển giao công nghệ trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; kết hợp tiêu

chuẩn, chất lượng đào tạo phục vụ thị trường lao động trong nước với yêu cầu, chuẩn mực của nguồn nhân lực có tính khu vực, quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012 về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011-2020*
2. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định 771/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 về việc ban hành “Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020”*
3. Phạm Minh Hạc, *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, NXB Chính trị quốc gia, H.2002.
4. Phùng Xuân Nhạ, *Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu doanh nghiệp*, Tạp chí Khoa học (Đại học Quốc gia Hà Nội), 2009.

CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÀ TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP CẦN LÀM GÌ ĐỂ ĐÀO TẠO GẮN VỚI NHU CẦU XÃ HỘI

ThS. Văn Công Sang

Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP Hồ Chí Minh

Thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII và các chủ trương của Đảng, Nhà nước về định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH), lĩnh vực giáo dục và đào tạo nước ta đã đạt được những thành tựu quan trọng, góp phần to lớn vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Tuy nhiên, chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp.

Ngày 4/11/2013, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã ký ban hành Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế. Nội dung Nghị quyết đề cập đến nhiều vấn đề, nhiều lĩnh vực, riêng với lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, Nghị quyết yêu cầu: “đối với giáo dục nghề nghiệp, tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp; hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành, bảo đảm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ của thị trường lao động trong nước và quốc tế”.

Nhìn lại quá trình tổ chức đào tạo của chúng ta trong giai đoạn vừa qua, rõ ràng các trường cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp của chúng ta tập trung dạy để biết là chính, chương trình đào tạo chưa thật sự gắn với nhu cầu xã hội, gắn với doanh nghiệp, học sinh ra trường chưa thể làm việc ngay được mà phải qua đào tạo lại. Vì sao vậy? Vì chương trình đào tạo của chúng ta nặng về kiến thức hàn lâm, một phần ba là kiến thức đại cương, hai phần ba kiến thức ngành và chuyên ngành, trong đó chỉ khoảng một phần ba là thực hành. Cơ sở vật chất được tăng cường nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo của xã hội. Trang thiết bị của các xưởng thực hành, thực tập, thí nghiệm thiếu và cũ, chủ yếu là các trang thiết bị có từ mười, hai mươi năm trước, chưa cập nhật với trang bị thiết bị mới đang lưu hành ngoài xã hội phù hợp với sự phát triển của khoa học công nghệ, nên khi ra trường học sinh của chúng ta không sử dụng được các thiết bị mới, hiện đại. Việc tổ chức đào tạo theo yêu cầu của doanh nghiệp gặp rất nhiều khó khăn, chưa tổ chức dạy học từ yêu cầu của các doanh nghiệp trong điều kiện doanh nghiệp của chúng ta chủ yếu là doanh nghiệp vừa và nhỏ, mỗi năm chỉ tuyển dụng mười lao động, làm cho các trường khó có thể xây dựng chương trình đào tạo có tính cá thể hóa, phù hợp với sự đa dạng của doanh nghiệp ở các ngành nghề khác nhau. Chưa kể, chúng ta cũng chưa làm tốt khâu giáo dục kỹ năng mềm cho học sinh, chưa tập trung đào tạo để học sinh có đầy đủ kỹ năng làm việc theo nhóm, chưa chú trọng đúng mức thái độ lao động, chưa tổ chức rèn luyện một cách

bài bản cho học sinh về ý thức trách nhiệm với công việc, ý thức trong lao động. Nói chung là chưa chú trọng đúng mức việc giáo dục đạo đức, lối sống và kỹ năng làm việc của một người lao động trong nền kinh tế công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Học sinh của chúng ta hiện nay cần gì khi đến trường? Về mặt cá nhân, học sinh cần phải hiểu hoàn cảnh môi trường sống tự nhiên để tồn tại và phát triển thay vì có những phản ứng mang tính bản năng. Về mặt xã hội, quan trọng nhất là biết cách sống và cốt lõi là biết chấp nhận người khác khi cùng sống trong cộng đồng. Học sinh còn cần biết tư duy vì đó là thuộc tính tự nhiên chỉ có ở con người. Học sinh còn phải được giáo dục về trách nhiệm công dân, đây là mục tiêu mà giáo dục của tất cả các quốc gia đều hướng tới. Tổ chức UNESCO khi đề cập đến mục đích của việc học đã đề xướng “học để biết, học để làm, học để cùng chung sống và học để tự khẳng định mình”. Trong đánh giá hiệu quả đào tạo của chúng ta, không ít doanh nghiệp cho rằng học sinh của chúng ta có kiến thức cơ bản tốt, nhưng kỹ năng làm việc nhóm thì chưa đạt yêu cầu, ý thức trách nhiệm đối với công việc còn kém hơn. Nghị quyết Trung ương 8 khóa XI đánh giá: chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo của chúng ta còn thấp so với yêu cầu; hệ thống giáo dục và đào tạo thiếu tính liên thông giữa các trình độ và giữa các phương thức đào tạo; còn nặng lý thuyết, nhẹ thực hành; đào tạo thiếu gắn kết với nghiên cứu khoa học, sản xuất, kinh doanh và nhu cầu của thị trường lao động; chưa chú trọng đúng mức việc giáo dục đạo đức, lối sống và kỹ năng làm việc.

Về phía các doanh nghiệp, các đơn vị sử dụng sản phẩm do chúng ta đào tạo, đơn vị nào cũng có nguyện vọng được tiếp nhận sinh viên mới ra trường có tay nghề cao, có khả năng đáp ứng được công việc ngay sau khi được tuyển dụng, biết vận dụng các kiến thức được học, ứng dụng vào công tác thực tế tại đơn vị, biết làm việc nhóm, biết chia sẻ và sẵn sàng nhận nhiệm vụ với ý thức trách nhiệm cao, các đơn vị này sẵn sàng hợp tác với các cơ sở đào tạo trong góp ý xây dựng chương trình và tiếp nhận sinh viên thực tập,...

Do vậy, để đáp ứng yêu cầu đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội trong giáo dục nghề nghiệp, chúng tôi xin đề xuất một số ý kiến sau đây:

1. Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình đào tạo để phù hợp với sự phát triển của khoa học kỹ thuật và yêu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp

Nghiên cứu điều chỉnh, bổ sung chương trình đào tạo theo hướng tập trung chuyên mạnh từ truyền thụ kiến thức là chủ yếu sang hình thành phẩm chất và phát triển năng lực người học, ưu tiên nhiều hơn kỹ năng thực hành, chương trình đào tạo của từng cơ sở đào tạo phải được cập nhật thường xuyên thông qua việc rà soát của các trường trên cơ sở góp ý của các doanh nghiệp.

Theo các nhà khoa học thì ngày nay, cứ sau 3 năm, tri thức nhân loại tăng lên gấp 2 lần. Do vậy, chúng ta không thể truyền đạt hết kiến thức cho học sinh, mà phải trên nền

kiến thức cơ bản, mà tạo điều kiện cho học sinh tư duy, rèn năng lực sáng tạo, năng lực hợp tác. Phải thực hiện chương trình theo hướng tiếp cận phát triển năng lực người học, biến quá trình được đào tạo thành quá trình tự đào tạo, quá trình học trong các trường học thành quá trình học suốt đời. Từng đơn vị phải tập trung nghiên cứu, điều chỉnh lại chương trình theo hướng ưu tiên nhiều hơn kỹ năng thực hành cho học sinh, sử dụng tiết thực hành để củng cố kiến thức lý thuyết, giảm tải những lý thuyết hàn lâm.

2. Tăng cường trang bị một số máy móc, thiết bị đang lưu hành ngoài xã hội để học sinh tiếp cận, làm chủ được công nghệ mới

Trong điều kiện khó khăn chung hiện nay, chúng ta không thể cùng lúc trang bị những thiết bị hiện đại, việc tổ chức cho học sinh thực hành trên những thiết bị cũ là điều không tránh khỏi, nhưng các trường cũng cần dành một phần kinh phí nhất định để có thể cho học sinh tiếp cận những thiết bị mới, hiện đại, đang lưu hành ngoài xã hội (thí dụ: khoa động lực ít ra phải có một vài ô tô đời mới như Toyota Vios chẳng hạn, khoa cơ khí cần được trang bị vài máy tiện CNC,...). Trong xã hội phát triển khoa học kỹ thuật, tình trạng dạy chay, học chay là không thể chấp nhận nếu muốn nhân lực được đào tạo đáp ứng tốt nhu cầu của xã hội.

3. Tăng cường liên kết, nắm bắt nhu cầu của các doanh nghiệp có sử dụng học sinh tốt nghiệp của trường để kịp thời điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng gắn với nhu cầu xã hội

Trong điều kiện hiện tại, chúng ta chỉ có chủ yếu các doanh nghiệp vừa và nhỏ, theo chúng tôi, mỗi trường cứ vài, ba năm nên có một hội nghị khách hàng, để nhà trường lắng nghe, nắm bắt nhu cầu các doanh nghiệp, để chúng ta kịp thời điều chỉnh chương trình đào tạo, không để học sinh vừa ra trường đã phải đào tạo lại. Vì vậy, cá thể hóa trong việc đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp là một vấn đề khó khăn nhưng cũng là một tiêu chí để các trường cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của một cơ sở đào tạo.

4. Tổ chức cho giáo viên nghiên cứu và vận dụng tốt việc đổi mới phương pháp dạy học

Việc này thì đơn vị nào cũng có điều kiện làm, nhưng phải làm quyết liệt, xóa bỏ kiểu dạy học truyền đạt một chiều, phải tổ chức cho học sinh tự lĩnh hội kiến thức thông qua tự học, tự nghiên cứu. Mỗi giáo viên phải nghiêm túc trong đổi mới phương pháp dạy học, lấy học sinh làm trung tâm, phải hướng dẫn học sinh cách học, cách tìm tài liệu, cách nghiên cứu khoa học. Chúng ta phải lưu ý là, kiến thức mà chúng ta truyền thụ cho học sinh, thường là kiến thức cũ của ngày hôm qua, trong khi phải chuẩn bị cho học sinh sống và làm việc với ngày mai, kiến thức mà các em thu thập được khi mới vào trường, và cả các kiến thức của năm sau cùng, có khi đã lỗi thời. Các em đang sống trong xã hội hiện

đại, luôn luôn nảy sinh những tình huống mới, không có trong kinh nghiệm có sẵn, nên phải dạy các em cách thích ứng với môi trường mới, cách nghiên cứu, phải gây hứng thú cho các em trong nghiên cứu khoa học, giúp các em phát triển các năng lực, đặc biệt là năng lực sáng tạo và năng lực hợp tác.

5. Tăng cường giáo dục học sinh đạo đức, lối sống và kỹ năng làm việc, đặc biệt là làm việc theo nhóm

Trong từng tiết dạy, người mỗi giáo viên, kỹ thuật viên phải truyền cho học sinh lòng yêu nghề, ham mê lao động, phải giáo dục học sinh ý thức với công việc, có kỹ năng làm việc đặc biệt là làm việc nhóm. Kỹ năng, phẩm chất của người lao động mới là một trong những khiếm khuyết của học sinh khi ra trường, đặc biệt thể hiện rõ khi đặt trong môi trường làm việc quốc tế. Từng công tác quản lý, trong từng tiết dạy, từng thao tác thực hành, thực tập nghề nghiệp, mỗi giáo viên, cán bộ, nhân viên phải chú trọng giáo dục đạo đức, rèn luyện lối sống cho học sinh.

Làm tốt các việc trên, chúng tôi hy vọng các trường cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp của chúng ta sẽ tạo được bước chuyển vững chắc trong các hoạt động nói chung và trong thực hiện nhiệm vụ đào tạo gắn với nhu cầu xã hội, góp phần vào công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết hội nghị Trung ương 2 khóa VIII*.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết hội nghị Trung ương 8 khóa XI*.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Hỏi đáp về một số nội dung “Đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo”*, NXB Giáo dục Việt Nam, 2013.
4. Học viện Quản lý Giáo dục, *Tài liệu bồi dưỡng quản lý nhân sự các Sở Giáo dục và Đào tạo, các học viện, trường đại học - cao đẳng*, 2013.

HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP ĐỂ ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI TÍNH TẤT YẾU KHÁCH QUAN VÀ VÀI MÔ HÌNH LIÊN KẾT

ThS. Đỗ Ngọc Mỹ
Khoa Lý luận Chính trị

Ở thời nào cũng vậy, giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) bao giờ cũng là công cụ sắc bén phục vụ cho nhiệm vụ chính trị của giai cấp thống trị. Theo quy luật đó nền GD&ĐT nước ta phải là công cụ sắc bén phục vụ nhiệm vụ chính trị của giai cấp công nhân mà đội tiên phong là Đảng Cộng Sản Việt Nam. Ở nước ta hiện nay, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội được thực hiện với chủ trương đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhằm làm cho đất nước trong vài ba thập kỷ tới, từ tình trạng chậm phát triển thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Việc thực hiện mục tiêu này hoàn toàn tùy thuộc vào mức độ thành công của chiến lược con người, trong đó chiến lược phát triển GD&ĐT giữ vai trò quyết định.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 (Khóa XI) “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” Ban chấp hành Trung ương đã đề ra 7 quan điểm chỉ đạo, trong đó có quan điểm: phát triển GD&ĐT phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Thành phố Hồ Chí Minh giữ vai trò đầu tàu kinh tế của cả nước: diện tích 2095,6 km² ; dân số trên 8 triệu người, trong đó lực lượng lao động có độ tuổi từ 15 trở lên hơn 4 triệu người; ước tính trung bình mỗi ngày có khoảng 2 triệu khách vãng lai. Thành phố chỉ chiếm 0,6% diện tích và 8,34% dân số của cả nước nhưng chiếm tới 20,2% tổng sản phẩm, 27,9% giá trị sản xuất công nghiệp và 34,9% dự án nước ngoài.

Nền kinh tế của Thành phố đa dạng về lĩnh vực, từ khai thác mỏ, thủy sản, nông nghiệp, công nghiệp chế biến, xây dựng đến du lịch, tài chính... Cơ cấu kinh tế của thành phố: khu vực nhà nước chiếm 33,3% ; khu vực ngoài quốc doanh chiếm 44,6% ; phần còn lại là khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Về các ngành kinh tế, dịch vụ chiếm tỷ trọng cao nhất: 51,1%; công nghiệp và xây dựng chiếm 47,7% ; nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản chỉ chiếm 1,2%.

Tuy vậy, nền kinh tế của Thành phố Hồ Chí Minh vẫn phải đối mặt với nhiều khó khăn. Toàn thành phố chỉ có 10% cơ sở công nghiệp có trình độ công nghệ hiện đại. Trong đó, có 21/212 cơ sở ngành dệt may, 4/40 cơ sở ngành da giày, 6/68 cơ sở ngành hóa chất, 14/144 cơ sở chế biến thực phẩm, 18/96 cơ sở cao su nhựa, 5/46 cơ sở chế tạo máy... có trình độ công nghệ, kỹ thuật sản xuất tiên tiến. Cơ sở hạ tầng của thành phố lạc hậu, quá tải, chỉ giá tiêu dùng cao, tệ nạn xã hội, hành chính phức tạp... cũng gây khó khăn cho nền kinh tế. Ngành công nghiệp thành phố hiện đang hướng tới các lĩnh vực cao, đem lại hiệu quả kinh tế hơn.

Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh được Thành phố chọn là trường trọng điểm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, được hơn 500 doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố giúp đỡ tận tình trong việc hướng dẫn HS-SV thực tập và tạo điều

kiện cho HS-SV tiếp cận với kỹ thuật, công nghệ mới tại nơi sản xuất. Điều đó đã hỗ trợ rất nhiều cho việc thực hiện nhiệm vụ của nhà trường.

Ở nước ta hiện nay nói chung và tại Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng đang tồn tại một thực tế là các sản phẩm đào tạo hầu như chưa đáp ứng được nhu cầu của xã hội, nhất là trong các ngành kỹ thuật. Phương hướng tới là đào tạo theo nhu cầu xã hội có nghĩa là phải đào tạo những gì mà xã hội cần, chứ không phải đào tạo những gì mà nhà trường có. Đó là xu hướng tất yếu trong đào tạo đại học trên thế giới và cũng là một trong những quan điểm chỉ đạo của Đảng để định hướng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ở nước ta hiện nay.

Để có thể đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, thì sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là có ý nghĩa quyết định. Sự hợp tác này mang tính tất yếu khách quan và có thể được cụ thể hóa qua vài mô hình liên kết như sau:

1. Sự liên kết giữa nhà trường và các doanh nghiệp là tất yếu khách quan

Một trong những khó khăn mà nhiều doanh nghiệp đang gặp phải là thiếu đội ngũ lao động có trình độ, có khả năng đáp ứng nhu cầu phát triển trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực. Vai trò của nhà trường trong việc đào tạo và cung ứng lao động đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp là điều rất cần thiết và cấp bách.

Có thể nói rằng sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp là nhu cầu của nhà trường và cũng là nhu cầu của doanh nghiệp; là cần thiết cho sự tồn tại và phát triển bền vững cho cả hai bên. Cụ thể:

Đối với nhà trường: sự lựa chọn về phương pháp đào tạo, chương trình đào tạo, môi trường đào tạo sao cho “sản phẩm đào tạo” đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động là sự đột phá và thành công cho riêng mình. Phép thử cho sự lựa chọn trên đó chính là sinh viên năm cuối và sinh viên vừa tốt nghiệp có việc làm phù hợp tại các doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế. Rõ ràng, không thể đánh giá một trung tâm đào tạo, một cơ sở đào tạo vững mạnh có chất lượng cao mà khi sinh viên ra trường bị thất nghiệp nhiều hoặc không được làm đúng ngành nghề đã được đào tạo.

Để có thể cung ứng cho thị trường nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của các nhà tuyển dụng thì nhà trường cần phải nắm bắt nhu cầu của các doanh nghiệp nói riêng, và của nền kinh tế nói chung, chủ động liên kết với các doanh nghiệp để nghiên cứu, tìm hiểu nhu cầu thực tế để có hướng đào tạo.

Đối với doanh nghiệp: để có đủ nguồn nhân lực, đội ngũ lao động nhằm thực hiện chiến lược kinh doanh, mở rộng kinh doanh của mình, các doanh nghiệp phải chủ động tìm kiếm lao động trên thị trường. Con đường mà các nhà tuyển dụng truyền thống là thông qua các hội chợ việc làm, đăng tuyển lao động trên các webside, bảng rôn nơi công cộng...

Nhưng một điều thực tế tại các hội chợ việc làm được tổ chức gần đây cũng như các hồ sơ gửi về cho thấy, thị trường lao động rất dồi dào, trình độ cử nhân cao đẳng cũng không thiếu và họ đang khát khao tìm việc.

Song, không phải doanh nghiệp nào cũng dễ dàng tìm được cho mình những lao động phù hợp, ngoài ra một số doanh nghiệp tuyển dụng được nhưng phải mất thời gian và chi phí để đào tạo lại thì mới sử dụng được. Trong điều kiện này, nếu có một cơ sở đào tạo chất lượng cao, đảm bảo cung cấp những sinh viên đáp ứng nhu cầu công việc ngay thì đó

là một điều lý tưởng nhất đối với doanh nghiệp. Hiện nay các nhà tuyển dụng cũng cực kỳ đau đầu khi sẵn tìm được nhận lực đáp ứng nhu cầu công việc khi ban lãnh đạo yêu cầu.

Vì vậy, nếu doanh nghiệp liên kết với nhà trường, đăng ký tuyển dụng sinh viên ra trường sẽ nhận được đội ngũ lao động phù hợp với yêu cầu của mình. Doanh nghiệp chủ động đưa ra bản mô tả nhu cầu lao động trong thời gian tới, hợp tác với nhà trường để định hướng đào tạo cho sinh viên là một việc làm vô cùng có lợi, chủ động được nguồn nhân lực.

Như vậy, liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp hiện nay là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích cả hai phía.

2. Mô hình liên kết giữa: “người học”, “người dạy” và “người sử dụng lao động”

Để khắc phục được hiện tượng “cái nhà trường có thì xã hội không cần, còn cái xã hội cần thì nhà trường không có”. Trước hết, nhà trường cần phải gắn kết tốt hơn với xã hội trong quá trình đào tạo, một mặt tìm hiểu được nhu cầu của xã hội để biết xã hội đang cần đào tạo những ngành nào và kỳ vọng gì ở những sản phẩm của ngành đó, trên cơ sở đó không ngừng đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo cho phù hợp. Đối với người thầy, nếu chỉ đọc sách hay đi “tu nghiệp” lấy kiến thức để giảng dạy cho sinh viên là chưa đủ mà cần phải nghiên cứu khoa học và lăn lộn với thực tiễn để có nhiều kinh nghiệm thực tế mới có đủ năng lực thực thụ giúp người học có khả năng thích ứng được với yêu cầu của xã hội khi ra trường. Mặt khác, nhà trường cũng cần “xã hội hoá” quá trình đào tạo, hợp tác và lôi cuốn được các đối tác tiềm năng trong xã hội, đặc biệt là các doanh nghiệp và người sản xuất, cùng tham gia vào quá trình đào tạo, làm cho người học gần hơn với môi trường mà sau này họ sẽ làm việc và học được những gì mà sau khi ra trường họ cần sử dụng. Vừa qua có một hiện tượng khá phổ biến là nhà trường thì “đơn phương” đào tạo, còn doanh nghiệp lại đứng ngoài cuộc, chỉ biết “tuyển chọn” những sản phẩm đào tạo có sẵn để rồi lại “phê phán” nhà trường đào tạo không sát với nhu cầu của họ.

Thực tiễn cho thấy, bản thân các doanh nghiệp cũng không muốn kéo dài tình trạng đó; ngược lại, xét về lợi ích kinh tế cũng như văn hoá doanh nhân, họ đang rất sẵn sàng sát cánh tham gia vào quá trình đào tạo cùng với nhà trường một khi họ có cơ hội, nhất là đối với con em của nhân dân lao động - một đối tượng của quá trình đào tạo.

Từ những bức xúc nói trên, có thể thấy rằng muốn cho đào tạo ngày càng đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội thì ít nhất cũng cần có sự hợp tác và liên kết chặt chẽ giữa 3 “*người*” gồm: “người học”, “người dạy” và “người sử dụng lao động” - là các cơ sở sản xuất kinh doanh - vì lợi ích của tất cả các bên.

Để cụ thể hóa việc liên kết này nhà trường nên xúc tiến xây dựng:

- + Câu lạc bộ các doanh nhân là cựu HS-SV
- + Diễn đàn các doanh nghiệp đối tác của nhà trường trên cơ sở được sự ủng hộ của các doanh nghiệp vốn có quan hệ thân quen với nhà trường

3. Đề xuất mô hình ký kết liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp để tạo điều kiện cho HS-SV đi tham quan, kiến tập, thực tập tốt nghiệp nhà tuyển dụng

Trong thời gian qua việc liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp chủ yếu tồn tại dưới 2 hình thức:

- + Doanh nghiệp tặng học bổng cho HS-SV và có thể ràng buộc trách nhiệm của HS-SV phải phục vụ cho doanh nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định.

- + Nhà trường gửi HS-SV đi thực tập tại doanh nghiệp trong giai đoạn gần tốt nghiệp. Tuy nhiên nhà trường và doanh nghiệp ít thỏa thuận được nội dung thực tập, HS-SV thường thực tập không đúng chuyên môn, làm những công việc phổ thông do doanh nghiệp chỉ định, lý do là không tin vào tay nghề của HS-SV hoặc HS-SV viên chưa đạt được kiến thức và kỹ năng theo yêu cầu của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp chưa đóng vai trò đào tạo cần thiết trong quá trình thực tập chuyên môn của HS-SV.

Do thực trạng trên, hầu hết HS-SV khi tốt nghiệp phải được đào tạo lại tại doanh nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định (nhất là khối Sinh viên Cao đẳng), điều này gây lãng phí của cải cho xã hội.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam tầm nhìn năm 2020 đã đặt mục tiêu đến năm 2015, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề của nước ta đạt 40% và đến năm 2020 đạt 55%. Để đạt mục tiêu này, nhất thiết phải tạo cho được sự chuyển đổi mạnh mẽ theo định hướng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội.

Một trong những giải pháp có tính đột phá là đưa doanh nghiệp trở thành một trong những chủ thể tham gia đào tạo nghề. Thay vì doanh nghiệp đứng ngoài, thụ động thì nay họ chủ động tích cực tham gia vào hệ thống này với vai trò là nhà đầu tư và đồng thời cũng là đối tác khách hàng cho chính “sản phẩm” của mình.

Doanh nghiệp phải có nhu cầu đào tạo lao động kỹ thuật ở một số ngành nghề. Doanh nghiệp đặt hàng cho nhà trường yêu cầu trên. Nhà trường kết hợp với doanh nghiệp xây dựng chương trình đào tạo. Nhà trường có trách nhiệm tuyển sinh và tổ chức lớp học. Học viên sẽ được đào tạo một thời gian tại nhà trường sau đó đào tạo tại doanh nghiệp. Học viên sau khi được đào tạo sẽ được làm việc tại doanh nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định theo thỏa thuận. Nếu doanh nghiệp khác muốn tuyển dụng cần phải trả chi phí cho doanh nghiệp đào tạo.

Thời gian tới nhà trường nên tiến hành ký kết thỏa thuận phối hợp đào tạo nguồn nhân lực với hơn 500 công ty, xí nghiệp trên địa bàn tỉnh Thành phố Hồ Chí Minh... để tạo điều kiện cho HS-SV đi tham quan, kiến tập, thực tập tốt nghiệp. Với hoạt động này, Trường sẽ biến công ty, xí nghiệp thành nơi thực hành, thực tập cho HS-SV học tập, nghiên cứu ngay trong quá trình học tập. Đặc biệt là chương trình thực tập tốt nghiệp cuối khóa của HS-SV được nhà trường đặc biệt chú trọng để phát triển thế mạnh của HS-SV theo các chuyên ngành đào tạo của trường mình.

Tại Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh việc thực tập tốt nghiệp được xác định là một phần quan trọng trong chương trình đào tạo toàn khóa. Do đây là một giai đoạn chuyển tiếp giữa môi trường học tập với môi trường xã hội thực tiễn nên nhà trường luôn tạo điều kiện tốt nhất nhằm giúp cho HS-SV có cơ hội cọ sát với thực tế, gắn kết những lý thuyết đã học được trên ghế giảng đường với môi trường thực tiễn trong sản xuất kinh doanh bên ngoài.

Hy vọng những đề xuất trên sớm trở thành hiện thực, đáp ứng được nguyện vọng của đông đảo cán bộ, giảng viên và HS-SV cũng như của các doanh nghiệp đóng trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, góp phần tích cực thực hiện chủ trương chuyển từ đào tạo theo khả năng của nhà trường sang đào tạo theo nhu cầu xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Tuyên giáo Trung ương, *Tài liệu nghiên cứu Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia - Hà Nội, 2013.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Hỏi - Đáp về một số nội dung đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, NXB Giáo dục Việt Nam - Hà Nội, 2013.
3. Kế hoạch chiến lược phát triển Trường Cao đẳng kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 – 2015 và tầm nhìn đến năm 2020.
4. Website Viện Kinh tế Thành Phố Hồ Chí Minh: www.vienkinhte.hochiminhcity.gov.vn

MỐI QUAN HỆ CUNG- CẦU GIỮA NHÀ TRƯỜNG VỚI DOANH NGHIỆP TỪ QUAN ĐIỂM CỦA NGƯỜI LÀM CÔNG TÁC GIẢNG DẠY

ThS. Nguyễn Huỳnh Liên

Khoa Điện - Điện tử

Hàng năm, ước tính hệ thống Giáo dục đại học (GDĐH) cung cấp cho thị trường gần một triệu lao động, càng có nhiều trung tâm dạy nghề được nâng cấp lên thành trường, bên cạnh đó các trường đại học cao đẳng mở rộng ngành nghề, tăng chỉ tiêu tuyển sinh tham gia giải quyết nhu cầu nguồn nhân lực mà doanh nghiệp đang cần. Thế nhưng theo bản tin cập nhật thị trường lao động quý I-2014 do Bộ LĐ-TB&XH và Tổng cục Thống kê, cả nước có thêm 72.000 lao động thuộc nhóm có trình độ Đại học - Cao đẳng (ĐH, CĐ) bị thất nghiệp so với số thất nghiệp ở quý IV-2012. Đặc biệt, tỷ lệ thất nghiệp của nhóm lao động trình độ ĐH trở lên tăng 1,7 lần so với cùng kỳ năm trước.

Điều này dẫn đến trong những năm gần đây, đào tạo gắn kết với nhu cầu doanh nghiệp/ xã hội là một vấn đề đặt ra ở rất nhiều cuộc hội thảo, từ góc nhìn của nhà trường, góc nhìn của xã hội lẫn góc nhìn của người học nhằm thay đổi tư duy về vấn đề đào tạo nguồn nhân lực của những đối tượng có liên quan. Xuất phát từ thực tế người học sau khi tốt nghiệp không tìm được việc làm, hoặc giả như được tuyển dụng thì đa phần doanh nghiệp phải bỏ thêm thời gian đào tạo lại.

Nội dung đưa ra bàn bạc thường hướng đến 3 nhân tố:

- **Về phía nhà trường:** Khi xác định chỉ tiêu tuyển sinh, các trường thường bỏ qua yếu tố *dự báo nhân lực* nên việc đào tạo hiện không đi đúng nhu cầu thực tế của xã hội. Và nhiều năm nay, các trường chỉ tuyển sinh và đào tạo theo năng lực sẵn có, chưa quan tâm tới nhu cầu xã hội. Năng lực sẵn có là: Đội ngũ giảng dạy, chương trình đào tạo, và cơ sở vật chất hiện hữu của mỗi trường. (*Báo Thanh niên- 09/01/2014*)

- **Về phía người học:** Khi chọn học một ngành nghề nào đó, đa phần chưa xác định được năng lực, sở thích của bản thân, chưa có sự tìm hiểu kỹ càng rằng học để sau khi ra trường sẽ lao động ở những vị trí công việc nào. Từ chỗ không xác định mục tiêu thì không có sự phấn đấu trong quá trình học tập, thiếu khả năng tự học, tự nghiên cứu để tự đào tạo- đáp ứng nhu cầu nghề nghiệp sau này.

- **Về phía doanh nghiệp:** Luôn đòi hỏi nhà trường phải cung cấp nguồn nhân lực có kiến thức, có tay nghề vững- phù hợp với những vị trí công việc mà doanh nghiệp đang cần. Nhưng trên thực tế, khả năng đáp ứng công việc của đội ngũ lao động có trình độ vừa mới tốt nghiệp đến nhận việc tại doanh nghiệp có thể nói là chưa cao.

Trong bài tham luận này, chúng tôi hướng đến về mối liên hệ cung- cầu giữa một thành tố trong nhà trường: khoa Điện, Điện tử với thị trường lao động từ quan điểm của một người làm công tác giảng dạy.

1. Đánh giá năng lực đào tạo

Khoa Điện - Điện tử trường CDKT Lý Tự Trọng hình thành từ năm học 2011-2012, sau khi sát nhập từ 2 ngành riêng: Công nghệ kỹ thuật Điện và Công nghệ kỹ thuật

Điện tử, để bắt đầu đào tạo ngành Công nghệ kỹ thuật Điện - Điện tử với 2 chuyên ngành: Điện công nghiệp và Điện tử công nghiệp.

Song song đó, khoa còn tham gia giảng dạy hệ TCCN với 2 ngành:

- Điện công nghiệp & dân dụng
- Điện tử công nghiệp.

Lượng tuyển sinh đầu vào hàng năm vào khoảng 600, với 450 sinh viên cao đẳng và 150 học sinh trung cấp chuyên nghiệp (TCCN).

Nếu xét về quy mô thì khoa chúng tôi thuộc hàng những khoa lớn nhất nhì trong trường, có gần 30 xưởng thực hành phục vụ giảng dạy tập trung ở 4 nhóm nghề mà người học sẽ tham gia vào thị trường lao động nhiều nhất, đó là: thiết kế- thi công hệ thống điện công nghiệp, thiết kế công trình điện dân dụng, thiết kế- thi công hệ thống mạch điện tử trong công nghiệp, và lĩnh vực điều khiển tự động.

Về đội ngũ, chúng tôi có 34 giảng viên, với 21 người có trình độ trên đại học. Trong số đó, 17 người vừa tốt nghiệp cao học trong vòng 5 năm trở lại đây. Như vậy, những kiến thức được bổ sung, cập nhật từ cơ sở đào tạo cho lực lượng này có thể xem là hãy còn rất mới.

Về chương trình, tuân thủ theo chương trình khung Điện- Điện tử do Bộ GD&ĐT ban hành năm 2007. Theo đó thì số giờ thực hành không nhiều, cho nên kỹ năng nghề của SV chưa được rèn đúng mức. Đi với chương trình là trang thiết bị dạy học, đa số thiết bị đã qua nhiều năm sử dụng, vì vậy cũng không còn mang tính thực tiễn cao.

2. Mối quan hệ với doanh nghiệp và khả năng đáp ứng nhìn từ phía người dạy

Hiện tại việc liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp chủ yếu thông qua hình thức gửi sinh viên đi thực tập tại doanh nghiệp trong giai đoạn trước khi thi tốt nghiệp. Sinh viên cao đẳng sẽ *thực tập tốt nghiệp 6 tuần* và học sinh TCCN thì thực tập 8 tuần tại các xí nghiệp hoặc cơ sở sản xuất do khoa tìm kiếm, liên hệ.

Hiện tại số lượng công ty đã nhận sinh viên Điện, Điện tử đến thực tập đã lên đến hơn 100 công ty lớn, nhỏ - với các lĩnh vực hoạt động gắn liền với chuyên môn đào tạo của khoa như: Công ty Xây Lắp và Phát Triển Bưu Điện, Công ty Thí nghiệm điện Miền nam, Cty XD- đầu tư phát triển nhà Hưng Thịnh, Cơ Điện Lạnh Ree, Nhựa Duy Tân, Điện Lực Tân Bình, khách sạn Newworld, công ty thiết bị điện Miền Nam, công ty Xi măng Hà Tiên, công ty PHAKMA, cao su VINA, Bưu chính viễn thông (SAICOM), Viettronic, Vitek VTB, JVC , Trung Tâm Mua Sắm Sài Gòn Nguyễn Kim , Phan Khang, XN Cơ Khí Ngân Hàng , Cụm cảng hàng Không Sân Bay Miền Nam, Công ty CP Thủy sản số 1, Cty CP Cơ điện tử Đại Thành,...

Sau mỗi đợt, mỗi HS-SV phải nộp về giáo viên chủ nhiệm một bản báo cáo những công việc đã thực hiện trong quá trình thực tập tại xí nghiệp. Và từ bản tổng hợp của giáo viên chủ nhiệm, chúng tôi đánh giá được học sinh của mình đáp ứng được đến đâu so với những kiến thức, kỹ năng mà nhà trường trang bị cho các em.

Đa số, phiếu điểm thực tập của các em đạt điểm từ khá trở lên, và tập trung phần lớn ở điểm 8,9. Rất hiếm khi có HS-SV không đạt yêu cầu. Trong mối quan hệ xã giao ở chừng mực nào đó, các doanh nghiệp nhận xét SVHS của khoa Điện, Điện tử chúng tôi là

tốt. Có khá nhiều đơn đặt hàng từ phía doanh nghiệp gửi đến khoa từ nhiều thời điểm khác nhau trong năm với số lượng tuyển dụng từ 3 em trở lên.

Đó là niềm tự hào khiêm tốn của chúng tôi tính đến thời điểm này.

3. Những bất cập từ thị trường lao động

Tháng đầu tiên sau khi SV của chúng tôi tốt nghiệp: SV “chê” công việc với lý do lương thấp, lao động nặng nhọc, phải di chuyển xa.

Sáu tháng sau, chúng tôi nhận được thông tin nhiều SV không có việc làm đúng ngành nghề, hoặc thất nghiệp, một số chuyển sang kinh doanh nếu có vốn riêng.

Thực trạng mối quan hệ giữa Nhà trường và Doanh nghiệp ở nước ta hiện nay chưa có liên kết chặt chẽ đang gặp nhiều bất cập. Kiến thức của SV nhận được sau khi ra trường chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng, do doanh nghiệp cần những điều mà SV không hoặc chưa được trang bị kỹ càng, trong đó phải kể đến khả năng tự đào tạo, sự cần cù lao động và kỹ năng thích ứng.

Mặt khác, khi đưa SVHS đến doanh nghiệp thực tập, Khoa và doanh nghiệp ít khi thỏa thuận về nội dung thực tập. Đa số các em thực tập không đúng chuyên môn, làm những công việc phổ thông, đơn giản do doanh nghiệp chỉ định, hoặc lý do là không tin vào tay nghề của sinh viên, hoặc sinh viên chưa đạt được kiến thức và kỹ năng theo nhu cầu của doanh nghiệp. Bên cạnh đó *thời gian thực tập quá ngắn*, hoặc *roir vào thời điểm doanh nghiệp chưa có nhu cầu* nhận người thực tập. Có thể nói, một số không nhỏ doanh nghiệp chưa đóng vai trò đào tạo trong quá trình thực tập chuyên môn của sinh viên.

Theo chúng tôi, từ chỗ doanh nghiệp chưa được tường tận cũng như tham gia đóng góp ý kiến về xây dựng chương trình đào tạo của nhà trường một cách chi tiết, thường xuyên. Đây là một mấu chốt, nhưng xem ra không dễ thực hiện.

Vì nhà trường đào tạo theo khung ngành nghề quy định, với trang thiết bị sẵn có, doanh nghiệp cần những nhân lực có hiểu biết về công nghệ mới, cũng như cách sử dụng những trang thiết bị hiện đại, nhưng hiện tại các doanh nghiệp chưa có cơ chế góp vốn đào tạo cùng nhà trường.

4. Đề xuất

Dẫu biết rằng doanh nghiệp đòi hỏi chương trình đào tạo của chúng tôi phải thường xuyên điều chỉnh để SVHS khi ra trường có thể đáp ứng ngay công việc. Tuy nhiên, nếu như việc thay đổi chương trình là khả thi thì còn phải thay đổi trang thiết bị, đội ngũ giáo viên phải liên tục được bồi dưỡng kiến thức chuyên môn thực tiễn. Đây là một bài toán kinh tế không thể ngay lập tức có thể giải quyết.

Vì vậy, trước mắt nhà trường cần có sự mềm dẻo trong kế hoạch đào tạo như: bố trí lịch thực tập tại doanh nghiệp vào học kỳ 5, để SV làm quen với thiết bị mới, khi quay về trường khoa sẽ giúp các em bổ sung phần kiến thức còn thiếu. Mặt khác, các thầy cô sẽ học được từ các SVHS của mình những công nghệ, kỹ thuật mới đang diễn ra trong sản xuất.

Cần thiết có một khoảng ngân sách nhà trường hỗ trợ các khoa nghề có thể chủ động khi liên hệ thực tập tốt nghiệp, bàn bạc nội dung hướng dẫn thực tập cho SVHS và tổ chức cho SVHS đến tham quan tại các doanh nghiệp, khu công nghệ cao.

Ở tầm vĩ mô, cần có chính sách về sự hợp tác, đóng góp của người sử dụng lao động trong quá trình đào tạo tại nhà trường.

Tóm lại

Liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích của cả hai phía: cung và cầu.

Vì lợi ích của chính mình, hoạt động đào tạo của nhà trường luôn hướng tới nhu cầu xã hội, trong đó có nhu cầu doanh nghiệp. Như vậy, nhà trường luôn có nhu cầu phải được gắn kết với doanh nghiệp.

Mặt khác, các doanh nghiệp sẽ đóng vai trò là những nhà cung cấp thông tin giúp các cơ sở đào tạo xác định được nhu cầu của thị trường lao động, từ đó các cơ sở đào tạo sẽ đảm bảo cung cấp được cho doanh nghiệp những lao động có chất lượng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam - số 1, quý I, 2014.
2. Đào tạo một đẳng, nhu cầu một nẻo, <http://www.thanhnien.com.vn/>

CẦN ĐỔI MỚI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ PHƯƠNG PHÁP GIẢNG DẠY ĐỂ ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA XÃ HỘI

ThS. Nguyễn Tiến Nhân
Khoa Cơ khí

ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay, việc quan tâm nhất của các cơ sở đào tạo, các trường Đại học, Cao đẳng cũng như của Khoa cơ khí Trường CĐ kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. HCM là làm sao cho người học có thể tiếp cận công việc được ngay sau khi tốt nghiệp. Đó cũng là những trăn trở mà bản thân tôi đã suy nghĩ lâu nay, nhưng khi áp dụng vào thực tế công tác đào tạo, cũng còn gặp khá nhiều khó khăn.

NỘI DUNG

Trong rất nhiều vấn đề liên quan đến đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội, tôi xin đề cập đến hai vấn đề cần làm trước mắt và có thể áp dụng được trong năm học 2014-2015, đó là Chương trình đào tạo và Phương pháp giảng dạy.

1. Về Chương trình đào tạo

Tôi xin trình bày tập trung về Chương trình đào tạo của ngành Cơ khí chế tạo, cụ thể là chương trình đào tạo của Khoa Cơ khí hiện nay. Dưới đây là một vài so sánh để chúng ta biết được khối lượng kiến thức đào tạo cho một khóa bậc TCCN, Cơ khí chế tạo Tiện, Phay (đào tạo 2 năm, chương trình khung, Bộ GD&ĐT, 2011) và một khóa bậc Cao đẳng, Công nghệ Kỹ thuật Cơ khí (đào tạo 3 năm, chương trình khung, Bộ GD&ĐT, 2007) như sau:

1.1 Chương trình Khung ngành Cơ khí

Kiến thức	CT đào tạo bậc TCCN		CT đào tạo bậc CAO ĐẲNG	
	Bộ GD&ĐT	Trường CĐ LTT	Bộ GD&ĐT	Trường CĐ LTT
Kiến thức ĐC	22	30	60	60
Kiến thức GDCN	81	88	90	97
Tổng số ĐVHT	103	118	150	157

1.2 Chỉ tính riêng khối lượng kiến thức thực hành

TT	Học phần TT	CT đào tạo Bậc TCCN		CT đào tạo bậc CAO ĐẲNG	
		Bộ GD&ĐT	Trường CĐ LTT	Bộ GD&ĐT	Trường CĐ LTT
1	Hàn	2	2	2	2
2	Nguội	2	2	2	2
3	Phay, bào	8	8	5	6
4	Tiện	8	8		6
5	TT CNC	4	4		2

6	CAD/CAM-CNC				4
7	TTTN	5	8	2	6
	Tổng số ĐVHT	29	32	11	28

Như vậy, về khối lượng kiến thức, về tỷ lệ giữa khối kiến thức Đại cương với kiến thức Giáo dục chuyên nghiệp chúng tôi theo sát chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo, nhưng có ưu tiên tăng cường về kiến thức thực hành, nhất là việc Nhà trường đã đầu tư cơ sở vật chất để HSSV có điều kiện thực hành trên những phương tiện, thiết bị hiện đại như máy Tiện, máy Phay CNC, máy quét 3D và các máy công cụ vạn năng thế hệ mới.

Tuy nhiên, qua khảo sát thực tế, qua ý kiến đóng góp của nhiều doanh nghiệp, chúng tôi thấy cần thiết phải thay đổi một số yếu tố nhằm cải tiến chương trình đào tạo của khoa Cơ khí như:

- Điều chỉnh tỷ lệ ĐVHT giữa khối kiến thức GDĐC và khối kiến thức GDCN.
- Lược bớt nội dung hay tích hợp nội dung một số học phần lý thuyết ít liên quan đến bậc học.
- Tăng thêm một số ĐVHT cho các học phần thực tập xưởng.

2. Về phương pháp giảng dạy

Tôi xin giới thiệu một bài báo nói về 3 yếu tố cốt lõi tạo nên chất lượng giáo dục: “Chỉ có thầy cô dở, không có sinh viên kém” trên trang Vietnamnet, đăng ngày 11 tháng 3 năm 2014 của tác giả Chi Mai. Bài báo đề cập đến 3 yếu tố cốt lõi là chương trình đào tạo, quản lý đào tạo và giảng viên. Trong đó, giảng viên là yếu tố quyết định tạo nên chất lượng giáo dục Đại học, Cao đẳng.

Xin trích dẫn hai danh ngôn:

“Người giáo viên bình thường mang chân lí đến cho trò, người giáo viên giỏi biết dạy học trò đi tìm chân lí”. Đê-xtéc-véc

“Thật vô cùng may mắn cho ai được học cách học”. Mê-na-đơ

2.1 Về đội ngũ giảng dạy

Hiện nay, khoa Cơ khí có 24 giảng viên, trong đó:

- Thạc sĩ: 8
- Kỹ sư: 16
- Tuổi đời trên 40: 11; dưới 40: 13
- Thâm niên giảng dạy trên 10 năm: 14
- Giảng viên đã từng tham gia vào thực tế sản xuất Cơ khí: 5

Như vậy, về năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên hiện nay của Khoa là khá tốt, có kinh nghiệm giảng dạy nhiều năm.

Tuy nhiên, số giảng viên có kinh nghiệm về lĩnh vực sản xuất Cơ khí còn thiếu nhiều. Một số giảng viên mới ra trường cũng còn nhiều bỡ ngỡ, phần lớn chỉ dạy trên sách vở.

2.2 Về phương tiện giảng dạy và các hoạt động chuyên môn

Khác với trước đây, hiện nay chúng ta có nhiều phương tiện giảng dạy hiện đại, nhiều cơ hội để ứng dụng các phương tiện đó để cải tiến phương pháp giảng dạy, đáp ứng chủ trương “đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo”.

Về phương tiện giảng dạy, chúng tôi có các phòng học được trang bị Projector giúp chuyển tải nhanh kiến thức bài học, các xưởng được trang bị máy móc, thiết bị phục vụ cho thực tập cơ bản và nâng cao như các xưởng thực tập Hàn, Nguội, Tiện, Phay-Bào và CAD/CAM-CNC, bao gồm cả các máy CNC công nghiệp, giúp HSSV làm quen thiết bị Công nghiệp, dễ dàng tiếp cận thực tế.

Về hoạt động chuyên môn, chúng tôi có các Tổ bộ môn đảm nhận việc xây dựng chương trình đào tạo, biên soạn tài liệu, giáo trình giảng dạy. Các Trưởng bộ môn là các giáo viên có nhiều kinh nghiệm và tâm huyết với nghề nghiệp. Hàng năm, chúng tôi đều tổ chức thao giảng để giao lưu, học hỏi, chia sẻ, trao đổi về đổi mới phương pháp giảng dạy; tham gia các khóa học bồi dưỡng năng lực giảng dạy (do Sở GD&ĐT, Bộ DG&ĐT tổ chức), các khóa cập nhật kiến thức chuyên môn (khoa chủ động phối hợp với doanh nghiệp như công ty TNHH VCAMTECH, Trung tâm Thiết kế Chế tạo Thiết bị mới (NEPTECH) Sở KH&CN TP. HCM v.v...). Đồng thời, khoa cũng tổ chức nhiều báo cáo chuyên đề để chia sẻ kiến thức, cập nhật thông tin khoa học kỹ thuật phục vụ công tác giảng dạy; tham quan thực tế các doanh nghiệp như Công ty cổ phần NAKYCO, Công ty cổ phần Cơ khí Sài Gòn, hội chợ triển lãm hàng năm về lĩnh vực Cơ khí MTA v.v...

Ngoài các hoạt động giảng dạy tại trường, chúng tôi đã tham gia đào tạo cho nhiều doanh nghiệp và các trường khác trong TP. HCM, góp phần vào việc hỗ trợ, bổ sung kiến thức cho lao động tại các doanh nghiệp, hòa nhập thị trường lao động quốc tế như các doanh nghiệp và trường học (chỉ tính từ 2009):

1. Công ty cổ phần XKLD Ánh Thái Dương, TP. HCM
2. Công ty XKLD VNAGIMEX
3. Công ty TNHH kỹ thuật Nền móng và Xây dựng Hồng Đức
4. Công ty TNHH Cơ khí dược Tuấn Thắng
5. Công ty TNHH thiết bị lạnh và cách nhiệt TST
6. Công ty TNHH Một thành viên 756, Bộ tư lệnh Công binh
7. Trường ĐH Kỹ thuật Công nghệ TP. HCM
8. Trường ĐH Nguyễn Tất Thành TP. HCM
9. Trường Cao đẳng Viễn Đông TP. HCM

Chúng tôi luôn xác định vai trò quan trọng của người thầy, cô là:

- Tích cực, chủ động đổi mới phương pháp giảng dạy.
- Ưu tiên áp dụng công nghệ mới và phương tiện giảng dạy mới.
- Luôn thay đổi phương pháp giảng dạy ứng với đặc thù mỗi lớp khác nhau.
- Thường xuyên cập nhật kiến thức thực tế thông qua nhiều kênh thông tin từ mạng Internet đến tham quan, học hỏi tại các doanh nghiệp v.v...

Tuy có chủ động trong các hoạt động chuyên môn, do năng lực giảng viên tiếp cận CNTT có khác nhau nên việc ứng dụng, khai thác công nghệ phục vụ giảng dạy chưa được như mong muốn.

KẾT LUẬN

Trên đây là một số thông tin thực tế về hoạt động giảng dạy, điều kiện hiện có của Khoa Cơ khí, Trường Cao đẳng kỹ thuật Lý Tự Trọng cũng như những thuận lợi, khó khăn của chúng tôi khi thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo.

Chúng tôi rất mong được các doanh nghiệp quan tâm, đóng góp ý kiến để cải tiến, xây dựng chương trình đào tạo, cập nhật kiến thức từ thực tế, góp phần điều chỉnh chương trình, giáo trình giảng dạy sao cho phù hợp, đáp ứng yêu cầu của xã hội./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chương trình khung Giáo dục đại học ngành Công nghệ Kỹ thuật Cơ khí trình độ cao đẳng, ban hành kèm theo Quyết định số 64/2007/QĐ-BGDĐT, ngày 1 tháng 11 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.
2. Chương trình đào tạo và kế hoạch giảng dạy bậc Cao đẳng, khóa 2012 ngành Công nghệ kỹ thuật cơ khí, trường Cao đẳng kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. HCM, ban hành năm 2012.
3. Chương trình khung Trung cấp chuyên nghiệp ngành Cơ khí chế tạo, ban hành kèm theo Thông tư số 59 /2011/TT-BGDĐT ngày 15 tháng 12 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.
4. Chương trình đào tạo và kế hoạch giảng dạy bậc Trung cấp chuyên nghiệp (12+2), khóa 2012 Ngành cơ khí chế tạo - chuyên ngành Tiện/Phay, trường Cao đẳng kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. HCM, 2012.
5. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.
6. Website báo Việt Nam Net :<http://vietnamnet.vn/>.
7. Website: <http://huynhhuunghia-a7.hot-me.com/>

CÁC GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG HỢP TÁC VỚI DOANH NGHIỆP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA KHOA CÔNG NGHỆ THÔNG TIN

ThS. Nguyễn Văn Giang
Khoa Công nghệ thông tin

1. Mở đầu

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng như hiện nay, chất lượng nguồn nhân lực chính là yếu tố quyết định cho sự phát triển của đất nước, là chìa khóa cho sự thành công của doanh nghiệp và là thước đo về chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo nghề.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong phần nhiệm vụ, giải pháp đã nêu rõ: “Đa dạng hóa các phương thức đào tạo. Thực hiện đào tạo theo tín chỉ. Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng năng lực, kỹ năng nghề tại cơ sở sản xuất, kinh doanh. Có cơ chế để tổ chức, cá nhân người sử dụng lao động tham gia xây dựng, điều chỉnh, thực hiện chương trình đào tạo và đánh giá năng lực người học.”

Vì thế việc tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo là yêu cầu bắt buộc của tất cả các cơ sở đào tạo nghề hiện nay.

2. Thực trạng việc hợp tác với các doanh nghiệp ở khoa công nghệ thông tin (CNTT) hiện nay

➤ Điểm mạnh:

- Khoa duy trì được mối quan hệ với nhiều doanh nghiệp và luôn đảm bảo 100% học sinh – sinh viên (HS-SV) năm cuối được đi thực tập tại các doanh nghiệp. Khoa cũng phân công giáo viên hướng dẫn (GVHD) theo sát việc thực tập của HS-SV tại tất cả các doanh nghiệp.

TT	Năm học	Số doanh nghiệp nhận HS-SV thực tập	Số HS-SV thực tập	Tỷ lệ thực tập đạt yêu cầu
1	2013-2014	68	257	100%
2	2012-2013	77	238	100%
3	2011-2012	106	284	100%

- Nhiều doanh nghiệp xem đợt thực tập như là thời gian thử việc và tuyển dụng ngay SV của khoa khi kết thúc thực tập. Điển hình như Công ty GreenSun (là công ty chuyên gia công phần mềm cho Nhật) sau khi kiểm tra trình độ của 3 SV khóa 10CĐ đã quyết định nhận cả 3 SV này vào làm việc với mức lương thử việc 5tr/tháng trong thời gian thực tập và mức lương khởi điểm là 6 triệu sau khi kết thúc thời gian thực tập. Nhiều HS-SV của khoa vượt qua được nhiều vòng kiểm tra kỹ năng của Công ty FPT và được nhận vào làm ngay sau khi tốt nghiệp.

- Khoa thường xuyên tham khảo ý kiến đóng góp của các doanh nghiệp và GVHD sau mỗi đợt thực tập để rút kinh nghiệm và điều chỉnh quá trình đào tạo của khoa.

- Một số chuyên gia trong các doanh nghiệp lớn chuyên về CNTT như Công ty LogiGear, FPT cũng tham gia giảng dạy cho SV của khoa.

➤ **Điểm yếu**

- Sự gắn kết và hợp tác giữa doanh nghiệp và khoa chưa cao do các nguyên nhân:

- Do nhu cầu nhận thực tập ngành CNTT của các doanh nghiệp không nhiều nên trung bình mỗi doanh nghiệp chỉ nhận từ 2 đến 3 HS-SV thực tập.
- Số lượng nhân sự ngành CNTT cần tuyển dụng trong mỗi công ty thường không nhiều và đặc biệt trong lĩnh vực lập trình thường ưu tiên các ứng viên có trình độ đại học.

Vì thế nhiều doanh nghiệp chưa cảm thấy sự cần thiết phải “đầu tư” và hợp tác sâu rộng hơn với khoa.

- Việc tổ chức lấy ý của các doanh nghiệp mới chỉ thực hiện trên phạm vi hẹp và mang tính tự phát nên kết quả còn hạn chế.

- Các hoạt động hợp tác với doanh nghiệp chủ yếu vẫn chỉ tập trung vào vấn đề thực tập cho HS-SV, các hoạt động khác chỉ mang tính thời vụ.

- Việc mời các chuyên gia từ các doanh nghiệp tham gia giảng dạy cho SV của khoa như trước đây gặp khó khăn do không đáp ứng được yêu cầu về chứng chỉ sư phạm theo quy định hiện nay của Bộ.

- Một số ý kiến đóng góp của các doanh nghiệp và cựu SV cho việc xây dựng chương trình chưa thực hiện được hoàn toàn do chương trình của khoa bị khống chế về thời lượng và còn thiếu GV dạy các môn về công nghệ mới.

3. Các giải pháp tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của khoa

3.1 Các giải pháp do khoa chủ động thực hiện

- Định kỳ sau mỗi đợt thực tập tiến hành lấy phiếu khảo sát, góp ý đối với tất cả các doanh nghiệp có nhận HS-SV thực tập.

- Tổ chức các buổi họp mặt cựu SV hàng năm để tiếp thu các ý kiến đóng góp cho quá trình đào tạo của khoa.

- Trên cơ sở các ý kiến đóng góp của doanh nghiệp và cựu sinh viên, thường xuyên điều chỉnh chương trình đào tạo để đáp ứng được sự thay đổi và nhu cầu của thị trường lao động cũng như nghiên cứu mở thêm các chuyên ngành mà thị trường lao động đang có nhu cầu cao như Công nghệ di động, Đồ họa đa truyền thông,...

- Xây dựng và duy trì tốt hơn nữa mối quan hệ với các doanh nghiệp đặc biệt là các doanh nghiệp nhiều năm liên nhận HS-SV của khoa thực tập.

3.2 Các giải pháp cần sự hỗ trợ của Nhà trường

- Xây dựng lộ trình cho việc biên soạn chương trình đào tạo trong đó bắt buộc phải có sự tham gia đóng góp ý kiến của các doanh nghiệp. Bên cạnh đó cần cho phép khoa được chủ động hơn trong việc lựa chọn các môn học và thời lượng của phần kiến thức đại cương nhưng vẫn đảm bảo quy định của Bộ.

- Tổ chức khảo sát tình hình xin việc làm của HS-SV trong năm đầu sau khi tốt nghiệp, bao gồm tỷ lệ có việc làm, tỷ lệ làm việc đúng chuyên ngành và mức lương, vị trí công việc. Cần thông báo công khai kết quả của từng khoa để các khoa có cơ sở điều chỉnh việc đào tạo của mình và định hướng cho HS-SV.

- Nên yêu cầu bắt buộc sinh viên phải viết bài thu hoạch sau mỗi đợt thực tập và có tính tỷ lệ điểm thực tập cho bài thu hoạch này để sinh viên có thái độ thực tập tích cực hơn và khoa có cơ sở tốt hơn để đánh giá về quá trình thực tập của SV.

- Xây dựng cơ chế thành lập xưởng thực hành và sửa chữa máy tính, gia công phần mềm để HS-SV của khoa có điều kiện thực tập thường xuyên trong quá trình học và tăng kinh nghiệm thực tiễn cho GV. Ngoài ra cũng nên có cơ chế cho phép HS-SV của khoa tham gia công tác bảo trì máy tính tại Trung tâm Bảo trì Máy tính và Thiết bị ngoại vi.

- Các hoạt động liên kết với doanh nghiệp của Nhà trường cần được tổ chức và duy trì thường xuyên, tránh làm theo kiểu thời vụ.

- Nhà trường cần hỗ trợ thêm cho khoa trong việc liên kết với các doanh nghiệp lớn chuyên về lĩnh vực CNTT.

- Theo ý kiến đóng góp của các doanh nghiệp, Nhà trường nên yêu cầu về chứng chỉ tiếng Anh cho HS-SV tốt nghiệp. Đối với ngành CNTT thì yêu cầu về tiếng Anh là yêu cầu bắt buộc trong khi tình trạng hiện nay HS-SV của trường rất yếu ngoại ngữ nên bị hạn chế khi xin việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.
2. Website Báo Giáo dục TP. HCM www.giaoduc.edu.vn: “Nhân lực ngành công nghệ thông tin: Đào tạo nhiều mà vẫn thiếu”.

THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

ThS. Nguyễn Ngọc Phương
Khoa Động lực

Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) là một bộ phận quan trọng của hệ thống giáo dục quốc dân, đào tạo đội ngũ lao động thực hành có trình độ sơ cấp, trung cấp về chuyên môn nghiệp vụ trong hầu hết các ngành kinh tế - xã hội của đất nước. Xu hướng phát triển chung của GDNN thời gian gần đây cho thấy rõ 3 xu hướng là: (1) Phân hóa chi tiết hơn về trình độ trong dạy nghề trở thành các cấp trình độ khác nhau, đó là ba cấp: Sơ cấp nghề, Trung cấp nghề và Cao đẳng nghề; (2) Phân hóa giáo dục Trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) theo hướng chủ yếu là nâng cao trình độ lý thuyết và thực hành; (3) Nâng cao trình độ tuyển sinh đầu vào và kéo dài thời gian đào tạo ở một số ngành nghề theo nhu cầu của xã hội. Mục đích của xu hướng này là để nâng cao chất lượng GDNN.

Hệ thống chất lượng trong GDNN là cơ cấu tổ chức, sứ mạng, mục tiêu, các thủ tục, quy trình và nguồn lực cần thiết tác động lên các yếu tố có tính đồng bộ và có tính hệ thống.

Quản lý chất lượng GDNN chính là các hoạt động quản lý trong lĩnh vực chất lượng gồm: Tổ chức chất lượng hệ thống đảm bảo chất lượng; Quản lý việc triển khai hệ thống đảm bảo chất lượng để đạt được các mục tiêu và chất lượng đã đề ra; Kiểm tra, kiểm soát, đánh giá chất lượng.

Phát triển nguồn nhân lực bao gồm giáo dục, đào tạo và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống.

Để đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng GDNN, trước hết phải tìm hiểu thực trạng về chất lượng đào tạo của hệ thống GDNN hiện nay.

1. Thực trạng về chất lượng đào tạo nghề hiện nay

1.1 Về chất lượng yếu tố đầu vào

Hầu hết học sinh (HS) được tuyển vào học TCCN (khoảng hơn 98%) là những HS tốt nghiệp THPT, số chủ yếu còn lại là sau khi thi “trượt” không vào được ĐH, CĐ. Đa số ý kiến đánh giá chất lượng của những HS tuyển vào là yếu về trình độ học vấn, không thật sự an tâm, thiếu động lực học TCCN.

Đội ngũ Giáo viên (GV) TCCN trong những năm gần đây đã phát triển từng năm cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên tỉ lệ HS/GV vẫn còn khá cao; GV TCCN còn nhiều mặt hạn chế, nhất là về tay nghề thực hành (TH), trình độ về nghiệp vụ sư phạm, hiểu biết về thực tế sản xuất, ngoại ngữ, tin học, khả năng thích ứng trong cơ chế thị trường.

Đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) trường TCCN tuy có trình độ chuyên môn tốt nhưng còn yếu về trình độ quản lý nhà trường trong cơ chế thị trường hiện nay; công tác đào tạo, bồi dưỡng cho họ chưa có tiêu chuẩn làm căn cứ, thực hiện được quá ít ỏi và không thường xuyên...

Định mức kinh phí đào tạo bằng ngân sách Nhà nước cho 1 HS TCCN cũng như mức thu học phí hiện tại là quá thấp, cơ chế phân bổ tài chính cào bằng, không hợp lý, không

thể “tính đúng, tính đủ” cho đào tạo, ảnh hưởng không tốt tới chất lượng đào tạo TCCN, nhất là ở những ngành nghề đòi hỏi tiêu hao nhiều vật tư, nguyên liệu.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị của các trường TCCN còn thiếu, không đồng bộ, khá lạc hậu

1.2 Về yếu tố quá trình đào tạo

Chương trình đào tạo đã dần dần được cải tiến để phù hợp hơn với yêu cầu thực tiễn. Tuy nhiên, có tỉ lệ đáng kể GV và CBQL cho rằng chương trình đào tạo lạc hậu, không cập nhật và không thật phù hợp với thực tiễn; tỉ lệ lý thuyết/thực hành chưa phù hợp, thừa lý thuyết nhưng thiếu về thực hành. Nhiều HS tốt nghiệp TCCN đang có việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo cho rằng cần đào tạo bổ sung và tăng cường một số lĩnh vực về: ngoại ngữ, tin học, kỹ năng giao tiếp, quản lý, marketing, kinh tế... Nhiều GV và CBQL thấy rằng cần phải đổi mới việc phát triển chương trình đào tạo TCCN theo hướng hiện đại đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động.

Đa số GV đã sử dụng phối hợp phương pháp dạy học (PPDH) truyền thống và PPDH mới nhưng còn rất nhiều hạn chế về phương pháp (PP) mới, hiệu quả không cao. Kiến thức chủ yếu vẫn được truyền thụ một chiều từ GV sang HS. Thực trạng PPDH trong các cơ sở GDNN nhìn chung còn đơn điệu, chưa phong phú và kém linh hoạt.

Các cơ sở GDNN đã thực hiện quy chế kiểm tra, thi, công nhận tốt nghiệp và cấp văn bằng chứng chỉ. Tuy nhiên, việc kiểm tra, đánh giá chưa phản ánh trung thực, chính xác kết quả học tập của HS. Hầu như GV giảng dạy môn nào thì vừa giảng dạy, vừa ra đề rồi chấm thi, kiểm tra môn đó. Đa số GV vẫn thường sử dụng PP thi, kiểm tra theo hình thức tự luận. Chỉ có một số ít GV có sử dụng PP trắc nghiệm khách quan trong kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HS nhưng nhìn chung chưa đảm bảo đầy đủ các yêu cầu của bài trắc nghiệm khách quan.

Hầu hết các cơ sở GDNN đều có quan hệ với các doanh nghiệp trong đào tạo nhưng do phía nhà trường chủ động là chủ yếu; việc liên kết còn khá lỏng lẻo, mang tính tự do và phụ thuộc vào từng doanh nghiệp và sự năng động của từng cơ sở GDNN.

Nhiều cơ sở GDNN đã cố gắng chuẩn hóa đội ngũ GV, tập trung vào việc nâng cao chất lượng đào tạo, khuyến khích GV dạy tốt. Tuy nhiên, trong quá trình đào tạo hàng ngày ở cơ sở, các trường chưa có cơ chế, chính sách khuyến khích duy trì sử dụng thường xuyên những PPDH tích cực hóa nhận thức; nhiều trường đầu tư cơ sở vật chất còn thiếu tập trung; chưa có cơ chế, chính sách huy động nguồn lực tài chính nên kinh phí cho đào tạo còn nhiều hạn chế.

1.3 Về chất lượng đầu ra (HS tốt nghiệp)

Nhìn chung, cả kiến thức và kỹ năng của HS tốt nghiệp của các cơ sở GDNN chỉ đều đạt mức trung bình và khá, trong đó ở TCCN, kiến thức có phần khá hơn kỹ năng. Đa số ý kiến đánh giá về các phẩm chất của HS tốt nghiệp như phẩm chất đạo đức, tác phong lao động, tinh thần trách nhiệm và một số phẩm chất khác là đạt mức độ khá và tốt, cao hơn so với kiến thức và kỹ năng. Tuy nhiên, tình trạng phổ biến là họ còn hạn chế nhiều về trình độ tin học, ngoại ngữ và kỹ năng giao tiếp.

Tỉ lệ HS tốt nghiệp TCCN có việc làm trái và gần đúng với ngành nghề đào tạo là khá cao. Phần lớn HS sau khi tốt nghiệp, có việc làm đúng với ngành nghề đã được đào

tạo, cần phải bồi dưỡng và đào tạo lại về chuyên môn nghiệp vụ, nhất là về kỹ năng thực hành.

1.4 Về chất lượng đội ngũ giáo viên TCCN

Quy mô đội ngũ giáo viên TCCN có tăng nhưng chậm hơn tốc độ tăng quy mô học sinh, dẫn tới tỉ lệ HS/GV hiện vẫn cao. Tình trạng thiếu giáo viên, giáo viên quá tải trong giảng dạy vẫn phổ biến ở nhiều trường TCCN. Đặc biệt, để đáp ứng nhu cầu nhân lực cho việc phát triển kinh tế xã hội, nhiều chuyên ngành đào tạo mới ra đời và đối với những chuyên ngành này việc thiếu giáo viên ngày càng trở nên trầm trọng

Một bộ phận giáo viên TCCN về phẩm chất đạo đức và thái độ nghề nghiệp chưa cao. Những nhà quản lý trực tiếp giáo viên chưa thật hài lòng đối với một số giáo viên về ý thức tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp vụ; tinh thần tận tụy hướng dẫn học sinh trong học tập và thực tập sản xuất; ý thức phấn đấu hoàn thành các công việc được giao.

Một bộ phận giáo viên TCCN hiện tại mới được đào tạo chưa đủ chuẩn. Do trình độ được đào tạo còn thấp, đã và đang cản trở họ trong việc nâng cao chất lượng chuyên môn đáp ứng việc yêu cầu đổi mới của các chuyên ngành đào tạo. Một phần trong số này đã lớn tuổi, sẽ rất khó khăn khi muốn đạt được trình độ đào tạo cao hơn, số giáo viên ít tuổi hơn đòi hỏi phải có chính sách đào tạo để nâng cấp trình độ về chuyên môn của họ. Về đại trà cả đội ngũ giáo viên TCCN, những khía cạnh sau đây đang cần có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực về chuyên môn, đó là: khả năng sử dụng ngoại ngữ; năng lực nghiên cứu khoa học; các chuyên đề chuyên sâu về chuyên môn để tạo khả năng cho giáo viên có thể tham gia việc phát triển chương trình, giáo trình đào tạo; những chuyên đề nhằm cung cấp kiến thức chung về các vấn đề văn hóa xã hội.

Trừ một số ít giáo viên được đào tạo từ các trường sư phạm, phần nhiều trong số họ tốt nghiệp các ngành nghề chuyên môn ngoài khối sư phạm. Mặc dù đã có quy định số giáo viên TCCN (chưa tốt nghiệp cao đẳng hoặc đại học sư phạm) phải hoàn thành các chứng chỉ sư phạm bậc I, bậc II; nhưng do các chương trình này đã xây dựng quá lâu và chỉ chú ý cung cấp kiến thức chứ không chú ý hướng tới các kỹ năng giảng dạy, nên nhìn chung năng lực của đội ngũ giáo viên TCCN hiện nay khá bất cập. Để khắc phục tồn tại này, cần tiến hành một chương trình đào tạo có hệ thống hướng tới nâng cao năng lực sư phạm một cách căn bản cho giáo viên TCCN. Những nội dung sau đây (từ kết quả khảo sát) cần được tiếp tục xem xét và phân tích nhu cầu đào tạo giúp cho việc thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng một cách phù hợp, đó là: khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông vào giảng dạy; khả năng vận dụng kiến thức về giáo dục học, tâm lý học trong giảng dạy; việc thiết kế và phối hợp các công cụ để kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh; khả năng sử dụng những phương pháp, kỹ thuật mới trong kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh; hiểu biết và sử dụng các phương pháp dạy học mới làm tăng tính tích cực học tập của học sinh.

Nếu các nhà quản lý trực tiếp giáo viên đánh giá đúng, hiện có khoảng 1/3 số giáo viên TCCN chưa đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đào tạo TCCN. Ngoài việc đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho cả đội ngũ, trong trung hạn cần có các giải pháp về chính sách tập trung nâng cao năng lực cho số này. Các giải pháp cơ bản nhất, gồm: Giáo dục

nhằm nâng cao nhiệt huyết về nghề nghiệp; Đào tạo và bồi dưỡng về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm; Giải quyết chế độ cho về hưu sớm hoặc chuyển đổi nghề nghiệp đối với những giáo viên lớn tuổi không đáp ứng được yêu cầu và khó có cơ hội tham gia các khóa đào tạo dài hạn; Chính sách biên chế, nhất là việc tuyển dụng nhằm thu hút những người có đủ năng lực và tiềm năng để làm giáo viên của các trường TCCN.

2. Một số giải pháp cơ bản để góp phần nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp

Một là, điều chỉnh cơ cấu trình độ và quy hoạch lại mạng lưới cơ sở đào tạo của hệ thống giáo dục nghề nghiệp theo hướng thống nhất, liên thông trong hệ thống và với các hệ thống khác, nhất là với giáo dục đại học.

Trước hết, nâng cấp các trường TCCN để đào tạo trình độ cao đẳng, cùng với việc đồng thời hoàn thiện ba cấp trình độ dạy nghề để xúc tiến việc xây dựng hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành thống nhất. Từ đó, thống nhất một đầu mối quản lý nhà nước đối với hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Đồng thời, quy hoạch lại mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp dựa trên cơ sở chiến lược và quy hoạch phát triển nhân lực của từng ngành, từng vùng, từng địa phương, có tính đến nhu cầu xuất khẩu lao động, đặc biệt là xuất khẩu lao động kỹ thuật trình độ cao.

Hai là, thực hiện phân cấp quản lý theo hướng tăng cường tính tự chủ và chịu trách nhiệm xã hội của cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Đây là giải pháp mang tính đột phá trong các giải pháp thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 bởi sự tác động mạnh mẽ của công tác quản lý giáo dục đến sự chuyển động phát triển của toàn hệ thống giáo dục.

Ba là, xây dựng một số loại tiêu chuẩn thiết yếu cho giáo dục nghề nghiệp, gồm: Hệ thống tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp, đánh giá và cấp chứng chỉ nghề quốc gia theo tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp; Tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp giáo viên TCCN; Tiêu chuẩn năng lực cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp.

Tư là, xây dựng hệ thống kiểm định cơ sở và chương trình giáo dục nghề nghiệp, gồm các tiêu chuẩn: Triết lý và mục tiêu; Tổ chức và quản lý; Chương trình đào tạo; Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý; Thư viện và các nguồn lực phục vụ dạy học; Khuôn viên và cơ sở vật chất; Xưởng thực hành, thiết bị và phương tiện dạy học; Dịch vụ và người học.

Quy trình kiểm định gồm các giai đoạn chính như sau: Đăng ký kiểm định; Tự đánh giá; Đánh giá ngoài; Công bố kết quả kiểm định.

Năm là, phát triển chương trình giáo dục nghề nghiệp chuẩn hóa, hiện đại hóa theo định hướng thị trường và hội nhập quốc tế.

Sáu là, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp, bao gồm các nội dung sau: Đổi mới, đa dạng hóa phương thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên; Thiết lập hệ thống định kỳ đăng ký giáo viên theo tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp; Nâng cao năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý.

Bảy là, xây dựng hệ thống quản lý chất lượng đào tạo trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp bao gồm từ việc xây dựng kế hoạch, tổ chức đến việc xây dựng các tiêu chí đảm bảo chất lượng và xây dựng các văn bản quy định, các quy trình, thủ tục, tài liệu hướng dẫn thực hiện.

Tám là, đa dạng hóa và đổi mới phương thức gắn kết giữa đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp và đơn vị sử dụng lao động.

Sự gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động qua đào tạo trong hệ thống GDNN được tăng cường trước hết thông qua việc đổi mới mục tiêu và nội dung đào tạo theo định hướng nhu cầu của các cơ sở sử dụng lao động đồng thời với việc đa dạng hóa và đổi mới phương thức, cơ chế gắn kết đó với các nội dung như sau: Thành lập cơ sở đào tạo tại các doanh nghiệp; Thành lập cơ sở sản xuất trực thuộc các cơ sở đào tạo; Ký kết các hợp đồng liên kết đào tạo, bồi dưỡng; Liên kết đào tạo tại các doanh nghiệp; Có các tiểu ban “quan hệ trường ngành” với sự tham gia của đại diện cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để điều phối sự gắn kết đó; Các chuyên gia tại các cơ sở đào tạo được mời tham gia các chương trình hợp tác nghiên cứu đổi mới kỹ thuật, công nghệ, thiết kế mẫu mã sản phẩm.

Huy động các chuyên gia của doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình đào tạo, tham gia cùng giảng dạy và báo cáo chuyên đề; Các doanh nghiệp tạo điều kiện về địa điểm cho học sinh thực tập, cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý và học sinh tham quan thực tế tại doanh nghiệp; Các doanh nghiệp tiếp nhận học sinh tốt nghiệp vào làm việc tại đơn vị; Thường xuyên cung cấp thông tin phản hồi về sự phù hợp của đào tạo nghề đối với sử dụng...

Chín là, đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp, tiếp tục đổi mới cơ chế chính sách, đổi mới tư duy và phương thức quản lý. Thực hiện những chính sách, phương thức quản lý đã có hiệu quả, được xã hội đồng tình, ủng hộ, đồng thời nhanh chóng điều chỉnh những cơ chế, chính sách, phương thức quản lý chưa hiệu quả, ban hành những chính sách mới đáp ứng được nhu cầu phát triển những gì mà xã hội đang cần

Kết luận

Những giải pháp đề xuất trên đây đã được đề xuất dựa trên một số cơ sở lý luận và thực tiễn phát triển hệ thống GDNN. Có nhiều ý kiến cho rằng cần phải có giải pháp về việc tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị... tuy nhiên vấn đề này đã được lồng ghép như là một nội dung rất quan trọng trong hệ thống đảm bảo chất lượng cơ sở GDNN, cũng như là một nội dung rất quan trọng trong hệ thống đảm bảo chất lượng nhà trường. Hơn nữa vấn đề này sẽ được giải quyết tốt nếu đầu tư của Nhà nước đáp ứng được nhu cầu, và đặc biệt là thông qua các giải pháp liên quan trên đây, đội ngũ cán bộ, giáo viên sẽ có trách nhiệm và thực hiện tốt hơn việc trang bị và sử dụng có hiệu quả CSVN, thiết bị, phương tiện dạy học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu phát triển CNH*, Hà Nội, 2001.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010* Nxb Giáo dục, Hà Nội, 2002.
3. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Nghị quyết 90/ CP về phương hướng và chủ trương xã hội hóa các hoạt động giáo dục, y tế, văn hóa*, Hà Nội, ngày 21/ 8/ 1997.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 16-NQ/TW ngày 10/6/2012 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020*, báo Nhân Dân ngày 14/8/2012
5. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2010.
6. Phạm Minh Hạc, *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, NXB Chính trị quốc gia, H.2002.
7. Nguyễn Hữu Châu, *Những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng giáo dục*, NXB Giáo dục, 2008.
8. Nguyễn Thị Hằng, *Quản lý đào tạo nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 82 (tháng 7/2012)
9. Phan Văn Nhân, *Cơ sở kinh tế - xã hội của mô hình hoạt động cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong nền kinh tế thị trường*, Tạp chí khoa học Giáo dục, số 85 (tháng 10/2012)
10. Tài liệu “*Hội nghị khu vực về đào tạo nghề tại Việt Nam – Đột phá chất lượng dạy nghề*”, Hà Nội, ngày 10-11/10/2012

GIẢI PHÁP XÂY DỰNG BỀN VỮNG MỐI HỢP TÁC GIỮA KHOA CÔNG NGHỆ MAY THỜI TRANG TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT LÝ TỰ TRỌNG VÀ DOANH NGHIỆP MAY TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH MAY

ThS. Trương Việt Khánh Trang
Khoa Công nghệ May Thời trang

1. Đặt vấn đề

Trong thời gian qua, mối hợp tác giữa Khoa Công nghệ May Thời trang (KNCMTT), Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng (CĐKT LTT) và Doanh nghiệp may (DNM) đã được quan tâm chú trọng từ cả hai phía với những chuyển biến tích cực trong hợp tác đưa sinh viên đi thực tập tốt nghiệp, hỗ trợ việc cho sinh viên, hỗ trợ công tác đào tạo nhằm tăng cường các hoạt động thực hành cũng như kinh nghiệm thực tế của sinh viên (SV) bên cạnh các kiến thức nền tảng được nhà trường trang bị.

Ngành dệt may Việt Nam hiện nay đang thu hút khoảng 2,5 triệu lao động và đến năm 2015, dự kiến số lao động của ngành sẽ tăng khoảng 3,5 triệu. Hiện nay lao động ngành dệt may đang rất thiếu và yếu cả lao động trực tiếp, quản lý, kinh doanh và chuyên môn nghiệp vụ. Trong các (DNM) nói chung, vấn đề đào tạo nguồn nhân lực cũng chưa được quan tâm đúng mức.

Mối hợp tác giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM là nhu cầu khách quan và có vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực ngành may cho địa phương, các khu chế xuất công nghiệp trong khu vực và đất nước nhằm góp phần thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước.

Tuy nhiên, mối hợp tác giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM trên thực tế chưa thật sự gắn kết và bền vững, KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM chưa tìm được tiếng nói chung trong đào tạo và tuyển dụng; số lượng hợp đồng ký kết hợp tác trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ còn hạn chế. Vì vậy, KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM cần xây dựng mối hợp tác bền vững nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành may.

2. Các hoạt động hợp tác giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM

KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM đã, đang và sẽ tiếp tục đưa sinh viên đến với DNM, đến khu chế xuất, khu công nghiệp để nối dài hoạt động từ nhà trường ra thực tế. Từ những kế hoạch đặt ra bước đầu hợp tác giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM và hiện nay việc tham gia thực tập tốt nghiệp trở thành điều kiện bắt buộc cho mọi sinh viên trước khi tốt nghiệp.

Việc hợp tác với DNM trong quá trình đào tạo là mối quan hệ có lợi cho cả hai bên nên KNCMTT trường CĐKT LTT đã từng bước tiếp cận với DNM và xây dựng một kế hoạch hợp tác toàn diện cả trong thực tập tốt nghiệp, đào tạo, nghiên cứu khoa học.

Những năm qua, KNCMTT đã hợp tác DNM trong tổ chức thực tập tốt nghiệp với các công ty may và tổ chức các hoạt động vừa tạo sân chơi ngoại khóa bổ ích có ý nghĩa nâng cao tay nghề chuyên môn như tổ chức chương trình biểu diễn thời trang được Nhà trường

và Công ty may TNHH SX- TM- DV Nguyên Khánh, Công ty Cổ phần May TNHH quốc tế Thăng Lợi hỗ trợ kinh phí, các chương trình biểu diễn thời trang phục vụ quảng cáo hội tư vấn tuyển sinh hướng nghiệp 2014, giới thiệu tư vấn việc làm, KNCMTT đã mời chuyên gia giỏi về ngành công nghệ may, tổ chức giao lưu học hỏi công nghệ mới từ DNM như công ty TV& TK Lean kết nối tri thức, giá trị Việt qua các hội thảo kết hợp nhà trường - KNCMTT - DNM - sinh viên với chuyên đề hội thảo dây chuyền công nghệ Leansigma trong ngành may, lean manufacturing... Khoa tổ chức cho các giảng viên mỗi năm tham gia báo cáo 2-3 chuyên đề nhằm mục đích cùng tham gia xây dựng chương trình đào tạo, lấy ý kiến DNM, cựu sinh viên xây dựng chuẩn đầu ra ngành may, giới thiệu hoạt động của doanh nghiệp cũng như tổ chức nhiều chuyến tham quan bổ ích cho sinh viên của trường đến tham quan dây chuyền sản xuất veston hiện đại sản xuất các đơn hàng của Nhật, đồng phục quân đội tại công ty may Agtex 28-1.

Hoạt động đào tạo, nghiên cứu của KNCMTT trường CĐKT LTT không thể tách rời DNM sản xuất vì doanh nghiệp là nơi sử dụng kết quả cuối cùng trong công tác đào tạo của nhà trường. Ngoài việc KNCMTT còn hợp tác với DNM trong việc tìm kiếm các vấn đề liên quan đào tạo xây dựng chương trình khung, đề cương chi tiết, biên soạn tài liệu giảng dạy cần nghiên cứu từ thực tế quản lý và sản xuất, KNCMTT chủ động mời DNM đánh giá phản biện trong các hội nghị nghiên cứu khoa học học cấp trường cụ thể có biên soạn tài liệu giảng dạy theo hướng nghiên cứu khoa học của giáo viên đã có 3 đề tài nghiệm thu cấp trường, và có 1 đề tài nghiên cứu khoa học của sinh viên được các giảng viên có kinh nghiệm thực tế sản xuất hướng dẫn.

KNCMTT chủ động đối tác với trung tâm đào tạo công nghệ Soongsil Hàn Quốc, trong công ty phần mềm Quang trung tài trợ các suất học bổng học thiết kế thời trang trên máy tính, nhằm nâng cao cơ hội học tập cho giáo viên và sinh viên, cơ hội nghề nghiệp cho sinh viên, đã có 1 giáo viên tham gia, và 44 sinh viên hoàn thành khóa học.

Các DNM còn trao tặng học bổng nhằm khuyến khích sinh viên nghèo vượt khó học tập và tính riêng trong năm học gần đây, các doanh nghiệp đã trao tặng nhiều suất học bổng như Công ty may Baby VT, Công ty may TNHH SX- TM- DV Nguyên Khánh. Sinh viên nhận quỹ học bổng cùng học sinh đến trường được tài trợ từ doanh nghiệp của nhà trường.

KNCMTT Giới thiệu cho DNM các HSSV có kết quả học tốt sau thi tốt nghiệp, đạt giải 3 cá nhân trong hội thi học sinh giỏi cấp thành phố đáp ứng các vị trí chuyên môn cao trong DNM.

KNCMTT mời các chuyên gia đang công tác ở các DNM các tham gia dạy như công ty may TNHH TM-DV Vnconnection, công ty may Gilimex xuất nhập khẩu Bình Thạnh, các giảng viên có thành tích hội giảng, các tổ trưởng chuyên môn có kinh nghiệm các trường bạn về hợp tác giảng dạy với KNCMTT.

Xây dựng mối hợp bền vững giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM đã đem lại những lợi ích rõ ràng cho cả KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM trong phát triển nguồn nhân lực. Mối hợp tác này thể hiện quan hệ hữu cơ KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM trong đào tạo và tuyển dụng nguồn nhân lực ngành may.

3. Giải pháp xây dựng bền vững giữa mối hợp tác giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM trong phát triển nguồn nhân lực ngành may

Trong giai đoạn sắp tới, để xây dựng mối hợp tác bền vững giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM, theo chúng tôi cần tập trung vào một số giải pháp cơ bản có tính khả thi sau:

Một là, thường xuyên gắn chặt giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM từ cập nhật, chỉnh sửa lại chương trình khung có học kỳ doanh nghiệp có thời gian đi kiến tập, chủ động hơn trong những năm đầu, biên soạn đề cương chi tiết giảng dạy đào tạo, nội dung đào tạo theo hướng rèn luyện chuyên sâu kỹ năng chuyên ngành, thực tập được sự hỗ trợ cơ sở thực hành ở DNM thông qua đào tạo, thực tập thông qua các hợp đồng, không ngừng tăng cường nguồn lực đảm bảo các điều kiện cho việc đẩy mạnh công tác xã hội giáo dục.

Hai là, đề xuất nhà trường nâng cao kiến thức rèn luyện, kỹ năng nghề nghiệp cho Sinh viên với kỹ năng mềm như tự học, thuyết trình, học nhóm... cho học sinh sinh viên học tập đáp ứng phương pháp học tập mới theo hệ thống tín chỉ, đảm bảo chất lượng đào tạo, gắn chặt giữa học đi đôi với hành, nhất là trong bối cảnh hội nhập như hiện nay.

Ba là, lập kế hoạch đề xuất nhà trường có chế độ khuyến khích cho giảng viên tham gia học tập cập nhật công nghệ chuyên ngành hàng năm ở các DNM, mời các chuyên gia, kỹ thuật viên các DNM có kinh nghiệm trong ngành may, có tâm lòng yêu nghề giảng dạy tham gia chấm đồ án, khóa luận tốt nghiệp, trực tiếp tham gia giảng dạy một số học phần hoặc chuyên đề công nghệ may phù hợp với năng lực và thể mạnh của từng DNM, thực tiễn đã chứng minh rằng, những chuyên gia DNM đáng tin cậy và có giảng dạy chất lượng cao cho các cơ sở đào tạo, có sự kết hợp hài hòa và phong phú giữa “hành” và “học”, đây là giải pháp phụ thuộc lớn vào quan điểm của DNM, do đó sự trao đổi trên tinh thần đối thoại để tạo điều kiện thực sự thuận lợi cho DNM tham gia vào một phần quá trình đào tạo của nhà trường.

Bốn là, KNCMTT trường CĐKT LTT cần phối hợp với DNM khảo sát, xác định sát thực, cụ thể nhu cầu về nhân lực ngành may của các DNM trong tuyển sinh; xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình, kế hoạch đào tạo theo hướng gắn kết với ngành nghề mà DNM cần lao động, mở rộng liên kết đào tạo và đa dạng hóa loại hình đào tạo để vừa tăng quy mô đào tạo vừa đảm bảo chất lượng đào tạo, đổi mới và phối hợp với các DNM trong việc đánh giá kết quả học tập trong quá trình đào tạo và đánh giá sinh viên; tạo việc làm cho sinh viên tốt nghiệp theo hướng xây dựng cam kết chuẩn đầu ra giữa nhà trường với doanh nghiệp.

Năm là, tăng cường trao đổi thông tin giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM, việc trao đổi thông tin là tiền đề quan trọng tạo sự hiểu biết đủ thông tin lẫn nhau cần chủ động, tăng cường trao đổi thông tin về mối hợp tác giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM trên các trang thông tin điện tử email của đơn vị, các buổi hội thảo, tọa đàm, diễn đàn hoặc bằng văn bản, tin tưởng lẫn nhau, đồng thời là cơ sở để nhà trường và doanh nghiệp tiến hành ký kết thỏa thuận, hợp đồng trong đào tạo và tuyển dụng đặt hàng đào tạo các chuyên ngành mà DNM đang cần nhân lực với số lượng cụ thể, chất lượng sản phẩm đào tạo của KNCMTT; nhu cầu nhân lực hiện tại và trong tương lai của DNM.

Sáu là, chú trọng vai trò của cựu sinh viên (CSV) trong mỗi hợp tác giữa trường KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM, cần nâng cao vai trò của cựu sinh viên trong mối liên hệ giữa trường ĐH và DN, củng cố và đẩy mạnh hoạt động của hội CSV. Bên cạnh đó, cần lựa chọn những cá nhân CSV có đủ năng lực chuyên môn tham gia vào quá trình tư vấn, đóng góp ý kiến đào tạo của nhà trường, Cựu sinh viên là những người am hiểu về KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM, đồng thời là những người mong muốn xây dựng, thúc đẩy mối hợp tác giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM. Về phía doanh nghiệp cần chú trọng phát huy vai trò của CSV trong mỗi hợp tác với KNCMTT trường CĐKT LTT, CSV là cầu nối quan trọng trong mỗi hợp tác bền vững giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM góp phần xây dựng và phát triển bền vững mối hợp tác cần đảm bảo lợi ích của cả 2 phía.

Bảy là, tiến hành ký kết các văn bản ghi nhớ, thỏa thuận, hợp đồng giữa KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM vì hiện nay đa phần được thông qua các mối hợp tác cá nhân thay vì được tổ chức bài bản, đồng thời vấn đề hợp tác chưa thực sự thành nhu cầu cấp thiết có tính sống còn từ 2 phía. Vì vậy KNCMTT trường CĐKT LTT cần cụ thể hóa mối quan hệ thông qua việc ký kết các văn bản ghi nhớ, thỏa thuận, hợp đồng giữa 2 bên trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khọc và chuyển giao công nghệ.... Trong đó, cần nêu rõ trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền hạn, lợi ích của mỗi bên trong quan hệ hợp tác. Đây là cơ sở quan trọng để tăng cường và xây dựng mối hợp tác bền vững giữa KNCMTT trường CĐKT LTT cần hợp tác xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực dài hạn, rõ ràng, có tính hệ thống, phù hợp với xu thế phát triển và nhu cầu địa phương, khu vực và đất nước.

Ngoài ra, nhà trường – doanh nghiệp cần thành lập ban hợp tác để xúc tiến sự hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp, cần tăng cường chỉ đạo, quan tâm tạo điều kiện để ban hợp tác nhà trường – doanh nghiệp duy trì hoạt động thường xuyên, có chương trình làm việc cụ thể, đảm bảo chi phí để hoạt động và góp phần quan trọng trong việc xây dựng mối hợp tác bền vững.

Tám là, nhà trường nên có cơ chế chính sách, cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan nhà nước về lao động với đại diện các hội nghề nghiệp và cơ sở đào tạo trong xây dựng nhu cầu của DNM về nguồn nhân lực trong những năm tới, bên cạnh đó xây dựng trung tâm phân tích, dự báo nhu cầu thị trường lao động quốc gia và từng khu vực trung tâm phân tích, dự báo nhu cầu thị trường lao động quốc gia và từng khu vực – vùng miền, ngành kinh tế quốc dân.

Chín là, cần có sự hỗ trợ mạnh mẽ và quyết liệt hỗ trợ hơn nữa từ phía bộ giáo dục và đào tạo hợp tác chặt chẽ hơn giữa nhà trường và doanh nghiệp bằng việc ban hành các quy định chung. Những quy định này, các Nhà trường sẽ cụ thể hóa và tìm kiếm những con đường riêng phù hợp với đặc thù đào tạo của nhà trường.

4. Kết luận

Trong bối cảnh nước ta ngày càng phát triển và đang trong tiến trình hội nhập, mối hợp tác giữa Nhà trường với doanh nghiệp là một tất yếu khách quan, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu đào tạo của xã hội, xuất phát từ nhu cầu khách quan, dựa trên quy luật kinh tế, quan hệ cung cầu, đảm bảo hài hòa lợi cho cả KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM.

Mối hợp tác giữa trường KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng sản phẩm đào tạo của trường, đồng thời là chất lượng nhân lực với DNM sẽ giúp sẽ điều chỉnh công tác đào tạo nhờ luôn có thông tin cập nhật của thị trường lao động, KNCMTT trường CĐKT LTT và DNM đòi hỏi tầm nhìn và chiến lược lâu dài về phát triển bền vững, về trách nhiệm với người lao động, DNM yên tâm về chất lượng nguồn nhân lực.

KNCMTT trường CĐKT LTT cần chủ động thay đổi quan niệm đào tạo cái mình đang có. Thay vào đó, cần hướng tới những điều mà DNM, mà rộng hơn nữa là xã hội đang cần. với DNM góp phần nâng cao tỉ lệ lao động qua đào tạo trong xã hội, chúng ta cùng hy vọng và tin tưởng rằng, trong thời gian tới, sự hợp tác này sẽ thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực ngành may có chất lượng trong nền kinh tế - xã hội của đất nước đi lên bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ giáo dục (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020*, NXB giáo dục, Hà Nội, 2012.
2. Chính phủ (2012), *Chỉ thị số 18/CT-TTg về việc Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 và đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội giai đoạn 2011-2015*, Hà Nội.
3. Phùng Xuân Nhạ (2009), *Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay Tạp chí Khoa học ĐHQGHN- Kinh tế và Kinh doanh*, (25), tr.1-8.
4. Nguyễn Thị Bích Thu, *Phát triển mô hình liên kết bền vững giữa cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp dệt may trong xu hướng hội nhập WTO*.
5. Thủ Tướng Chính Phủ, *Quyết định số 36/2008/QĐ-TTg về việc phê duyệt chiến lược phát triển ngành công nghệ Dệt may đến năm 2015, định hướng phát triển đến năm 2020*.
6. Trương Việt Khánh Trang, *Từ thực tiễn của một số nước, bàn về mô hình nhà trường và doanh nghiệp ở Việt Nam, t/c lao động và công đoàn (Tổng Liên đoàn Lao Động Việt Nam)*, số 502 (tháng 6/2012).
7. Trương Việt Khánh Trang, *Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp – giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực ngành may, Hội thảo ” đối sánh chuẩn đầu ra theo nhu cầu xã hội”*, Trường Đại Học Quốc Gia, (tháng 12/2012).

MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC RÈN LUYỆN KỸ NĂNG THỰC HÀNH CHO HỌC SINH TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT LÝ TỰ TRỌNG TP.HỒ CHÍ MINH

*ThS. Võ Phước Quang
Khoa Điện lạnh*

1. Cơ sở đề xuất các giải pháp

1.1. Cơ sở lý luận và thực tiễn

Căn cứ vào tầm quan trọng của quá trình rèn luyện kỹ năng thực hành cho học sinh của Trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh.

Những luận điểm có tính định hướng cho việc đề ra các giải pháp quản lý quá trình rèn luyện kỹ năng thực hành cho học sinh của Trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh

Căn cứ vào thực trạng của công tác tổ chức quản lý thực hành rèn luyện kỹ năng nghề của học sinh Trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh

1.2. Những nguyên tắc đề xuất các giải pháp

Việc đề xuất một số giải pháp quản lý công tác rèn luyện kỹ năng thực hành cho học sinh bậc Trung cấp chuyên nghiệp ở trường CĐKT Lý Tự Trọng, thành phố Hồ Chí Minh phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

➤ Nguyên tắc đảm bảo tính mục tiêu

Các giải pháp đề xuất phải nhằm mục đích nâng cao được chất lượng rèn luyện kỹ năng thực hành nghề cho học sinh từ đó nâng cao được chất lượng đào tạo nghề của nhà trường. Các giải pháp phải xuất phát từ cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn và tác động vào hoạt động dạy học nghề, đặc biệt là dạy học thực hành trong đó chú trọng đến hoạt động tự học, tự rèn luyện của học sinh.

➤ Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

Các giải pháp phải phù hợp với hoạt động tạo trong hệ thống đào tạo chung của nhà trường. Các giải pháp phải có quan hệ gắn kết, quan hệ biện chứng với nhau và phục vụ cho mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo. Vì vậy các giải pháp phải tác động tới các yếu tố của hệ thống đào tạo trong nhà trường, phải lôi cuốn được các chủ thể như độc giả cán bộ giáo viên, học sinh tham gia thực hiện.

Tuy nhiên các giải pháp đề xuất không được làm xáo trộn chương trình cũng như hoạt động đào tạo của nhà trường.

➤ Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

Các giải pháp phải phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường, phù hợp với hoàn cảnh địa phương và khắc phục được các tồn tại trước đây. Ngoài ra các giải pháp phải đáp ứng được nhu cầu thiết thực của giáo viên, học sinh trong dạy và học kỹ năng thực hành nghề.

➤ Nguyên tắc bảo đảm tính khả thi

Các giải pháp đề xuất phải thiết thực và phải được thực hiện có hiệu quả trong chương trình đào tạo chung của nhà trường. Vì vậy các giải pháp cần được triển khai và được đánh giá thường xuyên trên cơ sở lấy kết quả, chất lượng thực hành nghề của học sinh làm

thước đo và đặc biệt lấy khả năng đáp ứng yêu cầu thị trường lao động của học sinh để xác định hiệu quả tác động.

2. Một số giải pháp quản lý công tác rèn luyện kỹ năng thực hành cho học sinh bậc Trung cấp chuyên nghiệp ở trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh

2.1. Giải pháp 1: Gắn kết hoạt động rèn luyện kỹ năng cơ bản và nâng cao với thực tiễn sản xuất và thị trường lao động

Trang thiết bị máy móc, chủng loại cũng như số lượng không đầy đủ và diện tích nhà xưởng thực hành thiếu. Để khắc phục tình trạng này thì phải có biện pháp giảm tải cho xưởng thực hành tại trường.

Chất lượng kỹ năng tay nghề của học sinh các trường dạy TCCN và CĐKT tốt nghiệp ra trường, mà chủ yếu là trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh trong những năm qua, với nhiều thời điểm khác nhau, từng bước được các Doanh nghiệp nhà máy chấp nhận. Nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động Thành phố về tay nghề thực hành.

Học sinh các trường tại Tp Hồ Chí Minh trong đó có học sinh trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh, khi ra làm việc tại các xí nghiệp còn lúng túng, chưa độc lập trong công việc, chưa thích ứng với trang thiết bị máy móc và dây chuyền công nghệ của nhà máy, còn bỡ ngỡ với qui trình qui định và môi trường sản xuất thực tế của xí nghiệp.

Quá trình dạy kỹ năng nghề và hướng dẫn học sinh làm việc tại nhà máy doanh nghiệp, của giáo viên nhà trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh và của cán bộ kỹ sư nhà máy trong thời gian qua còn nhiều bất cập, chưa có sự phối hợp đồng bộ, dẫn đến hiệu quả học tập và hướng dẫn tại xí nghiệp đạt chưa cao, do đó cần phải có qui chế phối hợp tốt.

Bố trí tổ chức giảng dạy và hướng dẫn quá trình rèn luyện kỹ năng thực hành nghề, ngay cả những kỹ năng cơ bản trong nghề nghiệp, cho học sinh nhà trường trên các trang thiết bị, dây chuyền sản xuất của các nhà máy xí nghiệp, với thời gian càng nhiều càng tốt. Nhằm làm cho quá trình rèn luyện kỹ năng thực hành của học sinh học nghề gắn với các trang thiết bị trực tiếp sản xuất, gắn với môi trường sản xuất thực tế ra sản phẩm. Nhằm giúp cho học sinh ý thức được thái độ rèn luyện cũng như động cơ học tập. Từ đó giúp cho quá trình thao tác của học sinh càng thêm chuẩn mực để tránh sai sót ảnh hưởng đến quá trình sản xuất thực tế của nhà máy xí nghiệp, quá trình rèn luyện thực hành sẽ được nâng cao.

Khi tổ chức cho quá trình rèn luyện thực hành cơ bản, nâng cao hay thực tập hoàn thiện để tốt nghiệp ra trường tại nhà máy, thì giữa nhà trường và nhà máy đều có lợi. Nhà trường có thể sử dụng máy móc thiết bị của nhà máy, còn nhà máy có sức lao động của lực lượng học sinh để làm ra sản phẩm cho nhà máy.

Tổ chức giảng dạy thực hành tại nhà máy, phải phối hợp tốt cả hai cách thức: Nhà trường cử giáo viên trực tiếp hướng dẫn học sinh học tập và rèn luyện hoặc nhà trường hợp đồng đội ngũ cán bộ kỹ sư của nhà máy trực tiếp hướng dẫn học sinh theo nội dung chương trình của trường, trên thiết bị của nhà máy. Phải xây dựng được qui chế nhằm phối hợp một cách có hiệu quả trong mô hình dạy thực hành cho học sinh trường CĐKT Lý Tự Trọng TP Hồ Chí Minh tại các nhà máy, doanh nghiệp của TP Hồ Chí Minh.

➤ **Tổ chức thực hiện**

Đầu năm học, căn cứ tình hình xưởng thực hành, trang thiết bị máy móc và chương trình các môn học và mô-đun được phân bổ trong từng học kỳ, căn cứ vào tình hình khảo sát nắm bắt các dây chuyền công nghệ và đặc điểm trang thiết bị nhà máy, Phòng đào tạo cùng các Khoa lập kế hoạch bố trí tiến độ thực tập môn học và mô-đun cũng như thực tập tốt nghiệp trong tại các nhà máy xí nghiệp.

Theo tiến độ các Khoa chuyên môn có kế hoạch liên hệ các nhà máy, doanh nghiệp, đề nghị đưa học sinh đến thực tập về số lượng cũng như đối tượng thực tập: thực tập tốt nghiệp, thực tập cơ bản hay thực tập môn học v.v... Sau đó các Khoa tiếp tục xây dựng đề cương thực tập cho từng nhóm học sinh tại từng đơn vị nhà máy, xí nghiệp.

Nhà trường căn cứ kế hoạch của Phòng đào tạo, thành lập quyết định đưa học sinh thực tập tại xí nghiệp và quyết định phân công giáo viên hướng dẫn kiểm tra, hoặc hợp đồng cán bộ kỹ sư của nhà máy tại đơn vị sản xuất. Phòng đào tạo phối hợp các Khoa sinh hoạt nội qui thực tập tại nhà máy và các qui trình qui định về an toàn cũng như vệ sinh công nghiệp trước khi đưa học sinh đến thực tập tại nhà máy.

2.2. Giải pháp 2: Đổi mới, điều chỉnh phương pháp dạy thực hành theo Mô đun. Bồi dưỡng nâng cao kỹ năng thực hành nghề cho đội ngũ giáo viên dạy thực hành

Việc biên soạn chương trình kết hợp giữa hệ thống môn học và Mô-đun cho phần kỹ năng thực hành nghề, đã được áp dụng và đưa vào giảng dạy tại trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh từ năm 2005 đã đạt được một số thành công ban đầu, khẳng định sự định hướng đúng đắn và phù hợp của lãnh đạo nhà trường. Nhưng hạn chế chung của các chương trình này là việc xác định các đơn nguyên học tập có nội dung quá lớn, làm cho quá trình triển khai thực hiện còn nhiều bất cập, không thể hiện sự tích hợp giữa lý thuyết và thực hành của một công việc.

Đa số giáo viên dạy thực hành của nhà trường chưa cập nhật giảng dạy theo đơn nguyên học tập mà vẫn theo phương pháp cũ: dạy hết một phần lý thuyết nghề tương đối lớn sau đó mới tiến hành rèn luyện kỹ năng thực hành cho học sinh, không thể hiện được sự tích hợp giữa lý thuyết và thực hành của một công việc.

Vì vậy đổi mới phương pháp dạy thực hành theo phương pháp tích hợp, tức là phương pháp truyền đạt tích hợp giữa lý thuyết nghề và kỹ năng nghề của một công việc nhất định nào đó là rất cần thiết, nhằm nâng cao chất lượng dạy thực hành trong công tác đào tạo nghề hiện nay tại trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh.

Đội ngũ giáo viên dạy kỹ năng nghề của trường phần lớn vừa tốt nghiệp các trường Đại học, Cao đẳng sư phạm kỹ thuật trong nước hoặc các trường Đại học Cao đẳng khác và qua các lớp bồi dưỡng sư phạm dạy nghề. Đặc điểm của đội ngũ giáo viên dạy nghề của trường hiện nay là: đạt chuẩn về trình độ đào tạo, đạt chuẩn về nghiệp vụ sư phạm, nhưng chưa có chuẩn đánh giá qui định về trình độ kỹ năng tay nghề.

Quán triệt cho toàn thể cán bộ giáo viên nhà trường thấy được một trong những yếu tố quyết định chất lượng tay nghề cho học sinh là phải đổi mới phương pháp dạy, đó là phương pháp dạy kỹ năng nghề theo Mô-đun.

Đội ngũ cán bộ giáo viên nhà trường phải áp dụng và sử dụng một cách có hiệu quả cao nhất giáo án tích hợp.

Trong công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ giáo viên dạy nghề, ngoài việc nâng cao về trình độ đào tạo, trình độ sư phạm, trong thời gian tới nhà trường phải có kế hoạch nâng cao kỹ năng nghề cho giáo viên dạy thực hành.

➤ **Tổ chức thực hiện**

Nhà trường quán triệt quan điểm và thái độ đối với việc đổi mới phương pháp giảng dạy thực hành theo Mô-đun trong toàn thể giáo viên, cán bộ quản lý nhằm nâng cao nhận thức, tính tích cực, chủ động, sáng tạo của GV, coi đây là một công việc quan trọng có ý nghĩa quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của nhà trường.

Tổ chức Hội thi, hội thảo bàn về đổi mới phương pháp giảng dạy thực hành theo Mô-đun, gồm các đối tượng có liên quan đến công tác đào tạo như liên kết đào tạo, sử dụng lao động tham dự đóng góp ý kiến. Mời chuyên gia về dạy mẫu để toàn trường rút kinh nghiệm và học tập.

Chỉ đạo các khoa, xưởng thực hành, tổ bộ môn lập kế hoạch tổ chức đổi mới phương pháp giảng dạy ở đơn vị mình. Đối với giáo viên dạy thực hành phải có kế hoạch dự giờ góp ý bổ sung kiến thức kỹ năng dạy nghề.

Chọn một số giáo viên dạy giỏi, có kinh nghiệm giảng mẫu, tổ chức cho toàn thể giáo viên dự giờ và bình giảng để rút kinh nghiệm và học tập lẫn nhau, đây cũng là điều kiện để giáo viên tự nâng cao về phương pháp. Tổ chức thanh tra đào tạo thường xuyên, dự giờ đột xuất không báo trước giúp cho giáo viên có ý thức tốt hơn, đầy đủ hơn trong quá trình giảng dạy.

Kết hợp quá trình hướng dẫn học sinh tại nhà máy, nhà trường có qui định về thời gian giáo viên phải làm việc và nghiên cứu tại nhà máy xí nghiệp phù hợp với nghề chuyên môn được đào tạo, nhằm rèn luyện kỹ năng nâng cao tay nghề và kinh nghiệm trong nghề nghiệp.

Đẩy mạnh việc gắn quá trình đào tạo với quá trình sản xuất tại xưởng trường, nhằm tăng thu nhập, phát huy hết công năng của trang thiết bị và đặc biệt là góp phần nâng cao kỹ năng nghề cho đội ngũ giáo viên dạy thực hành.

2.3. Giải pháp 3: Đổi mới nội dung rèn luyện kỹ năng hoàn thiện tại xí nghiệp

Thực tập hoàn thiện tại xí nghiệp trong đào tạo nghề, mục đích giúp học sinh hoàn thiện những kỹ năng nghề nghiệp đã học tại trường và làm quen với quá trình làm việc tại nhà máy, chuẩn bị cho học sinh tâm lý sau khi tốt nghiệp.

Với mục đích đó trong thời gian qua, nội dung thực hành tại nhà máy xí nghiệp chưa được xác định rõ ràng cụ thể mang tính chất chung chung.

Khâu rèn luyện hoàn thiện kỹ năng tại xí nghiệp trong thời gian qua của nhà trường về nội dung trong đề cương thực hành của nhà trường đề ra chưa gắn với thực tế công việc sản xuất của xí nghiệp. Tuy vậy, hiệu quả của việc thực tập tại xí nghiệp tại trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh chưa cao.

Nhà trường và các nhà máy chưa nắm bắt được nhu cầu đào tạo, năng lực đào tạo của nhau, do đó chưa thiết lập được kế hoạch lâu dài giữa nhà trường và nhà máy.

Xây dựng được nội dung thực tập tại xí nghiệp cho từng nhóm học sinh tại từng nhà máy xí nghiệp ứng với đặc điểm trang thiết bị của từng nhà máy hiện có, để phát huy cao nhất hiệu quả công tác thực tập tốt nghiệp.

Phối hợp quản lý học sinh trong thời gian thực tập tốt nghiệp một cách đồng bộ và hiệu quả giữa các bộ phận trong nhà trường và nhà máy.

➤ **Tổ chức thực hiện**

Trước khi đưa học sinh đi thực tập tại các nhà máy xí nghiệp, nhà trường phải tổ chức cho các Khoa và các giáo viên đi khảo sát các nhà máy, để nắm bắt đặc điểm trang thiết bị máy móc tại các nhà máy.

Các khoa tiến hành lựa chọn xây dựng Đề cương thực tập với các nội dung phù hợp với từng đối tượng học sinh tương ứng với từng trình độ đào tạo và cho từng nhà máy xí nghiệp cụ thể.

Có kế hoạch phân công cụ thể từng nhóm học sinh thực tập tại từng nhà máy xí nghiệp. Tổ chức sinh hoạt đề cương thực tập, vấn đề an toàn lao động tại xí nghiệp cũng như nội quy chế làm việc của nhà máy. Đưa học sinh xuống thực tập tại nhà máy và cử giáo viên tổ chức kiểm tra hướng dẫn theo định kỳ hàng tuần.

Đánh giá học sinh thực tập tốt nghiệp căn cứ vào kết quả làm việc và nhận xét của các kỹ sư phụ trách hướng dẫn nhóm tại xí nghiệp.

Kết luận

Trên cơ sở những nghiên cứu lý luận và nghiên cứu thực tiễn vấn đề rèn luyện kỹ năng thực hành cho học sinh các trường trung cấp chuyên nghiệp, qua kinh nghiệm của hoạt động thực tiễn trong những năm qua tại Trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng thực hành nghề tại Trường CĐKT TP. Hồ Chí Minh:

- Gắn quá trình rèn luyện kỹ năng cơ bản và nâng cao với thực tiễn.
- Đổi mới, điều chỉnh phương pháp dạy thực hành theo Mô đun. Bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho giáo viên.
- Đổi mới nội dung thực tập hoàn thiện tại xí nghiệp.

Các giải pháp trên có liên quan mật thiết và hỗ trợ lẫn nhau. Nếu thực hiện đầy đủ, đồng bộ các giải pháp thì công tác đào tạo của Trường, công tác rèn luyện kỹ năng thực hành nghề tại Trường CĐKT Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh nhất định sẽ được nâng cao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Duy Bắc, “*Phát triển Giáo dục – Đào tạo và Khoa học – Công nghệ trong thời kỳ đẩy mạnh Công nghiệp hóa, Hiện đại hóa*”, Học Viện Chính trị - Hành chính Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, 2012
2. Chu Văn Cấp, “*Nắm vững định hướng xã hội chủ nghĩa trong xây dựng nền kinh tế thị trường*”, 2011; <http://www.nhandan.com.vn/>
3. Cổng Thông tin Chính Phủ Nước CHXHCN Việt Nam, “*Quyết định về ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ IX chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011-2015*”; <http://www.chinhphu.vn/>

4. Trần Khắc Hoàn, Hoàng Xuân Trường và Phan Hồng Hải, “*Báo cáo kết quả thực hiện đề tài: Nghiên cứu đề xuất một số giải pháp kết hợp đào tạo nghề giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề*”, Sở Khoa học và Công nghệ Nghệ An, Vinh, 2009.
5. Đặng Cảnh Khanh, Phạm Bằng, “*Một số vấn đề về lao động và việc làm của thanh niên hiện nay*”, Viện Nghiên cứu Thanh niên, 2012; <http://www.molisa.gov.vn/>
6. Đặng Bá Lãm, *Quản lý nhà nước về giáo dục – lý luận và thực tiễn*, NXB Chính Trị Quốc Gia, Hà Nội, 2005.
7. Quốc Hội nước CHXHCN Việt Nam, *Luật Giáo dục*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2006.
8. Quốc Hội nước CHXHCN Việt Nam, *Luật Dạy Nghề*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2006.
9. Ủy ban Nhân dân Tp.Hồ Chí Minh, “*Quyết định về ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ IX về chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011-2015*”; <http://www.sonoivu.hochiminhcity.gov.vn/>
10. Hoàng Ngọc Vinh, *Công nghệ: Giáo dục Kỹ thuật và Dạy nghề*, Nhà Xuất Bản Giáo Dục Việt Nam, 2009.

VẤN ĐỀ GIẢNG DẠY ANH VĂN CHUYÊN NGÀNH THEO YÊU CẦU VÀ ĐỊNH HƯỚNG CỦA DOANH NGHIỆP

ThS. Trần Kim Thu Liễu
Khoa Khoa học Cơ bản

1. Mở đầu

Theo Chương trình hành động của Ngành Giáo dục thực hiện chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam 2011-2020. Nhà trường nói chung và Khoa Khoa học Cơ bản, tổ Anh văn nói riêng đã xác định tầm quan trọng của việc dạy Anh văn mà trọng điểm là Anh văn Chuyên ngành nhằm triển khai tích cực các hợp đồng, thực hiện các nội dung liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong đào tạo. Việc thực hiện cầu nối với doanh nghiệp nhằm huy động tối đa sự tham gia của doanh nghiệp vào việc xác định nhu cầu đào tạo. Nhà trường đã xác định đào tạo gắn với nhu cầu doanh nghiệp là mục tiêu hàng đầu trong xã hội tiến bộ. Đào tạo thiết thực, phù hợp với cuộc sống nói chung và doanh nghiệp nói riêng. Nhà trường cần đào tạo theo lĩnh vực, theo tiêu chí, có chương trình đào tạo gắn với nhu cầu của nhà tuyển dụng.

Ngược lại doanh nghiệp có nhiệm vụ phản hồi thông tin từ thực tế tuyển dụng và đưa ra yêu cầu và dự báo cụ thể để nhà trường thực hiện tốt nhiệm vụ đào tạo. Qua phản hồi của doanh nghiệp, người học định hướng chọn nghề, ngành học phù hợp với sở trường, năng lực bản thân và điều kiện làm việc trong tương lai.

Trong nội dung bài tham luận này, Khoa Khoa học Cơ bản đề cập đến một vấn đề góc hiện nay đối với nhiều trường Đại học và Cao đẳng là việc giảng dạy Anh văn chuyên ngành như thế nào là phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

2. Nội dung

2.1 *Thực trạng vấn đề giảng dạy Anh văn Chuyên ngành.*

Doanh nghiệp với tư cách là nhà tuyển dụng trong quá trình tiếp cận người tuyển dụng luôn khẳng định Anh văn Chuyên ngành tạo điều kiện cho người làm việc có cơ hội tiếp cận và nâng cao trình độ chuyên môn thông qua việc sử dụng tiếng Anh trong giao tiếp công việc, tìm kiếm thông tin hỗ trợ công việc. Anh văn chuyên ngành là chìa khóa vạn năng cho công việc. Do đó, nhà tuyển dụng luôn đánh giá cao những ứng viên có trình độ ngoại ngữ.

Để đáp ứng yêu cầu đó, nhà trường cần chú trọng việc nâng cao chất lượng giảng dạy Anh văn. Hiện nay, trong chương trình đào tạo của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng, có các học phần Anh văn 1, Anh văn 2 (tổng cộng 5 tín chỉ) chú trọng giảng dạy để sinh viên học sinh có thể đạt được chuẩn đầu ra là điểm TOEIC và Anh văn Chuyên ngành (2 tín chỉ).

Thực trạng của việc đào tạo Anh văn Chuyên ngành tại trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng có nhiều điểm thuận lợi nhưng cũng có không ít khó khăn

*** Thuận lợi:**

- Tổ Anh văn được Ban Giám Hiệu nhà trường tạo nhiều điều kiện để giảng viên có cơ hội học tập nâng cao trình độ. Trong những năm gần đây, nhà trường liên tục cử các giảng viên tham gia các lớp tập huấn như: Hầu hết giảng viên đều đang tham gia lớp Bồi

đường Năng lực giảng dạy tiếng Anh do Sở GD&ĐT tổ chức. Bồi dưỡng giảng viên dạy chương trình TOEIC, (trường cử 2 giảng viên đi học), Bồi dưỡng năng lực giảng viên sử dụng công nghệ thông tin để giảng dạy trong thời đại kỹ thuật số (trường cử 1 giảng viên đi học). Bồi dưỡng về vấn đề đánh giá kết quả học tập học phần Anh văn (trường cử 1 giảng viên đi học). Nhà trường chi kinh phí mua phần mềm trau dồi ngoại ngữ cho mỗi giảng viên thuộc tổ Anh văn.

- Giảng viên tổ Anh văn có điều kiện tiếp cận nhiều giáo trình bản gốc từ nhà xuất bản Oxford hoặc các nhà xuất bản danh tiếng khác, để làm tài liệu giảng dạy và tham khảo cho người dạy và người học.

- Giảng viên tổ Anh văn được tạo điều kiện tham gia lớp Bồi dưỡng nâng cao năng lực giảng dạy ngoại ngữ do Sở Giáo dục và Đào tạo tổ chức từ tháng 08/2012 đến nay.

* Khó khăn:

- Tỷ lệ phân bố chương trình giảng dạy Anh văn hiện nay ở nhiều trường đại học và cao đẳng là không đồng đều. Theo chương trình khung chi tiết về giảng dạy tiếng Anh cơ bản theo học chế tín chỉ được Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định, môn tiếng Anh cơ bản được dạy trong 7 tín chỉ tức là 105 tiết trong 3 học phần: Tiếng Anh cơ bản 1, Tiếng Anh cơ bản 2, và Tiếng Anh cơ bản 3. Chương trình Anh văn chuyên ngành tùy theo ngành học của từng trường khác nhau quy định theo chương trình đào tạo của các ngành đó.

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn thuộc Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Anh văn chuyên ngành gồm 12 đơn vị học trình tương đương 180 tiết. Tỷ lệ Anh văn Cơ bản và Anh văn chuyên ngành là 12:7. Ở một số trường đại học khác ở thành phố Hồ Chí Minh, tỉ lệ phân bổ số đơn vị học trình tiếng Anh chuyên ngành trên số đơn vị học trình tiếng Anh cơ bản thông thường là 6:10, 8:10 9:10 hoặc 10:16 (đại học Ngân hàng, đại học Kinh tế, đại học Mở bán công, đại học bán công Tôn Đức Thắng). Đại học Cần Thơ và khoa Kinh tế thuộc đại học Quốc gia Tp HCM thì tỉ lệ đồng đều 12:12. Đại học Kiến trúc (Hà Nội), đại học Khoa học Tự nhiên (Hà Nội), đại học Sư phạm Hà Nội, phân bổ chương trình bao gồm 150 - 180 tiết tiếng Anh cơ bản và 30 # 50 tiết tiếng Anh chuyên ngành, chiếm tỉ lệ 5:1 hoặc 18:5. Đại học Quốc gia Hà Nội số tiết quy định cho cả 2 loại hình trên lên đến 420 tiết (28 tín chỉ). Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng tỉ lệ phân bổ là 5:2.

Những con số trên cho thấy sự đánh giá mức độ quan trọng của giảng dạy Anh văn chuyên ngành ở từng trường là khác nhau và tỉ trọng giảng dạy Anh văn cơ bản và Anh văn chuyên ngành của các trường có một sự cách biệt lớn.

- Ngoài một số giáo trình Anh văn chuyên ngành như English for the Automobile Industry (NXB. Oxford) dùng cho ngành Công nghệ kỹ thuật Ô tô, Basic English for Computing (NXB. Oxford) dùng cho Công nghệ thông tin, Oxford English for Electrical and Mechanical Engineering (NXB. Oxford)... một số ngành như Công nghệ Kỹ thuật Nhiệt, Công nghệ May không có giáo trình chuyên ngành phù hợp của các nhà xuất bản danh tiếng. Vì thế, các giảng viên tổ Anh văn tự soạn giáo trình giảng dạy lưu hành nội bộ dựa theo tài liệu giảng dạy của nhiều trường đại học và cao đẳng hoặc chọn thông tin phù hợp từ mạng Internet. Do đó độ chuẩn xác khoa học về ngôn ngữ và chuyên ngành chưa cao. Chất lượng về yêu cầu khoa học của giáo trình phụ thuộc vào trình độ của giảng viên biên soạn.

- Việc phân bổ chương trình ứng với thời lượng 2 tiết / tuần khó cho người dạy và người học để có thể học trọn vẹn một giáo trình nguyên bản gốc. Do đó, tổ Anh văn phải thực hiện sự chọn lọc nội dung học từ giáo trình gốc. Việc chọn lọc không tránh khỏi ảnh hưởng đến tính logic của giáo trình và chương trình.

- Trình độ đầu vào và trình độ tiếp thu của sinh viên học sinh không đồng đều, một lớp học lại có sĩ số quá đông, việc theo dõi và rèn luyện 4 kỹ năng cho sinh viên là khó thực thi hiệu quả. Thêm vào đó giờ giảng Anh văn chuyên ngành với nhiều thuật ngữ chuyên môn thường khô khan, ít hấp dẫn.

- Trình độ chuyên môn của giảng viên của trường đạt theo trình độ đào tạo sư phạm và giảng dạy chuyên ngữ. Giảng viên tổ Anh văn không được đào tạo bài bản về giảng dạy về chuyên môn kỹ thuật để có thể dạy tốt Anh văn chuyên ngành như ngành đào tạo Sư phạm Anh văn của trường đại học Sư phạm Kỹ thuật Thủ Đức. Hạn chế về từ vựng chuyên môn có đôi phần ảnh hưởng đến năng lực giảng dạy của giảng viên.

- Trình độ chuyên môn của giảng viên tổ Anh văn không đồng đều, kết quả sau đợt khảo sát về năng lực giảng dạy ngoại ngữ gần đây, theo khung năng lực khung tham chiếu Châu Âu CEFRL, tổ Anh văn chỉ có 1 giảng viên đạt chuẩn B2 chiếm tỉ lệ 12,5%, 5 giảng viên đạt chuẩn B1 chiếm tỉ lệ 62,5%, 2 giảng viên đạt chuẩn A2 chiếm tỉ lệ 25%. Hạn chế về trình độ chuyên môn ngôn ngữ cũng là hạn chế về trình độ giảng dạy Anh văn chuyên ngành.

2.2 Một số vấn đề có liên quan giảng dạy và sử dụng Anh văn chuyên ngành

2.2.1 Yếu tố để dạy tốt Anh văn chuyên ngành

- Yếu tố đầu vào

Việc học chỉ thực sự có kết quả nếu có chuẩn đầu vào phù hợp. Hiện nay không có trường nào trên toàn quốc kể cả trường Đại học xác định mức đầu vào cần thiết để sinh viên học sinh có thể học tốt chương trình Anh văn chuyên ngành.

- Yếu tố giáo trình

Giáo trình là một trong những yếu tố quan trọng quyết định mức độ thành công của quá trình dạy và học Anh văn chuyên ngành. Các giáo trình Anh văn chuyên ngành phổ biến hiện nay chỉ chú trọng ngữ pháp và từ vựng chuyên ngành, còn thiếu sót phần lớn về nội dung chuyên môn của chuyên ngành. Do đó, trách nhiệm của tổ bộ môn phải có những giảng viên có năng lực lựa chọn và biên soạn tài liệu giảng dạy phù hợp với trình độ sinh viên học sinh và phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

- Yếu tố chương trình đào tạo

Giảng viên không thể dạy tốt và hoàn thành mục tiêu và yêu cầu do doanh nghiệp đề ra nếu mục tiêu và yêu cầu của doanh nghiệp không được đưa vào Chương trình đào tạo của nhà trường. Chương trình đào tạo và mục tiêu đào tạo hiện nay vừa không phù hợp thực tế, thiếu cập nhật thông tin vừa được đặt ra quá cao. Điều đó làm suy giảm hứng thú học tập của sinh viên học sinh và gây khó khăn cho giảng viên khi thực hiện nhiệm vụ giảng dạy.

- Yếu tố nhân lực

Trong thời đại kỹ thuật số, cho dù công nghệ thông tin có phát triển đến đâu thì vai trò người chỉ huy quá trình dạy và học của giảng viên cũng không vì thế mà kém đi trách

nhiệm. Đội ngũ giảng viên cần được đào tạo, bồi dưỡng hàng năm để có thể đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng

2.2.2 Sự năng động trong công tác chuyên môn có sử dụng Anh văn

Đề án 1400-TTg của Chính phủ - Đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân 2008 – 2020- đã cho thấy tầm quan trọng của ngoại ngữ trong nhiều cấp độ học của người học. Với kiến thức ngoại ngữ phù hợp cộng với khả năng sử dụng độc lập, người học tự tin trong giao tiếp và có chiều hướng phát triển trên các bậc học cao hơn.

Hơn nữa, trong công việc chuyên môn có sử dụng đặc biệt là ngành Công nghệ thông tin, hầu hết các chuyên đề như Chương trình Dịch, Mã hóa dữ liệu, Phân tích thiết kế thuật toán, đồ họa máy tính... không có nhiều thậm chí không có giáo trình tiếng Việt. Nếu học sinh sinh viên không có kiến thức ngoại ngữ thì việc thực hiện công tác chuyên môn là không thể. Không riêng gì ngành công nghệ thông tin, các ngành kỹ thuật khác cũng có hiện trạng tương tự bởi vì các thông số trên máy đều bằng tiếng Anh, hậu quả của thực tế “mù tiếng Anh” là không thể vận hành được máy.

Với trình độ Anh văn chuyên ngành tốt, người làm việc có được sự năng động trong việc tìm kiếm thông tin, xử lý thông tin, học hỏi kinh nghiệm làm việc từ các trang Web bằng tiếng Anh. Người làm việc sẽ đáp ứng tốt với môi trường làm việc đa văn hóa, đa ngôn ngữ. Người làm việc sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến khi làm việc tại các khu chế xuất, khu công nghiệp, công ty, nhà máy có yếu tố nước ngoài.

2.2.3 Yếu tố liên thông từ kiến thức Anh văn chuyên ngành và thực tế sử dụng tại doanh nghiệp

Công tác đào tạo gắn kết với doanh nghiệp là chủ trương đúng đắn của chính phủ nhằm thay đổi cách dạy, cách học, đồng thời cải thiện chất lượng giảng dạy Anh văn đặc biệt quan trọng và cần thiết là Anh văn chuyên ngành. Để xác định được các yếu tố liên thông từ kiến thức được cung cấp ở nhà trường và thực tế sử dụng tại doanh nghiệp, nhà trường cần thiết lập hai cầu nối cần thiết:

- Cầu nối giữa nhà trường với cựu học sinh, sinh viên để nhận được những phản hồi chính xác từ thực tế. Tạo điều kiện để cựu học sinh, sinh viên về trường trao đổi kinh nghiệm, nói chuyện. Những buổi trao đổi cần thiết sẽ góp phần hình thành động cơ và thái độ học tập đúng đắn để tạo động lực cho sinh viên học sinh đang học tại trường.

- Cầu nối với doanh nghiệp để tạo điều kiện tham quan, thực tập và giúp cho sinh viên, học sinh có định hướng phát triển sau khi tốt nghiệp. Cầu nối với doanh nghiệp cũng nhằm hình thành những cơ sở giải quyết tốt khâu giới thiệu và giải quyết việc làm cho sinh viên học sinh khi tốt nghiệp.

Giải quyết tốt mối quan hệ giữa tam giác: cựu sinh viên học sinh – doanh nghiệp – nhà trường là tìm hiểu và giải quyết được các vấn đề thuộc về sự liên thông giữa nhà trường và nhu cầu của doanh nghiệp.

2.3 Nhiệm vụ và giải pháp

Để dạy tốt Anh văn chuyên ngành gắn kết với yêu cầu và định hướng của doanh nghiệp nhà trường cần chú trọng đến các điểm chính sau:

- Tăng cường hợp tác với doanh nghiệp để tạo lập mối quan hệ và xác định được định hướng của doanh nghiệp đồng thời tìm hiểu mặt bằng kiến thức Anh văn chuyên ngành cần thiết phù hợp với doanh nghiệp.

- Thực hiện tốt với độ tin cậy cao việc tìm hiểu, điều tra lao động và việc làm của sinh viên học sinh sau khi ra trường.

- Xây dựng và triển khai Đề cương chi tiết phù hợp với thực tế về yêu cầu đào tạo của doanh nghiệp.

- Xây dựng chương trình, tài liệu và triển khai thực hiện bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm về giảng dạy Anh văn chuyên ngành cho giảng viên Ngữ văn Anh và cho giảng viên thuộc các Khoa chuyên ngành đã có trình độ Cử nhân Anh văn.

- Xây dựng và triển khai kế hoạch đưa giảng viên ngoại ngữ tích cực có nhiều đóng góp cho công việc của nhà trường và có thành tích về dạy học đi tham quan, học tập, bồi dưỡng chuyên môn ở các nước bản ngữ hoặc quốc gia nói tiếng Anh, đặc biệt tham gia các khóa tập huấn cấp chứng chỉ quốc tế.

3. Kết luận và kiến nghị

3.1 Kết luận

Thực hiện việc giảng dạy Anh văn chuyên ngành hiệu quả theo yêu cầu và định hướng của doanh nghiệp là việc làm cần thiết và cấp bách trong thời kỳ hiện nay. Tuy nhiên vấn đề cần nhiều nỗ lực giải quyết với sự kết hợp của nhiều đơn vị trong và ngoài trường. Vấn đề cần được thực hiện với chiến lược hợp lý và thiết thực. Đồng thời vấn đề lớn trên chỉ có thể từng bước thành công với nhiệt tâm của từng thành viên có liên quan.

3.2 Kiến nghị

3.2.1 Tổ Anh văn

- Giảng viên tham gia các lớp Bồi dưỡng năng lực giảng dạy ngoại ngữ để đạt theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

- Giảng viên tham gia Câu lạc bộ tiếng Anh với tư cách là cộng tác viên để có vấn đề về chuyên môn cho học sinh sinh viên.

- Thường xuyên cập nhật kiến thức Anh văn chuyên ngành thông qua trao đổi thông tin với đồng nghiệp ở các khoa chuyên ngành. Với đặc thù của Anh văn chuyên ngành, phần khó khăn hầu như thuộc về các khái niệm và thuật ngữ chuyên ngành, do đó, ý thức tự học, tự trau dồi của giảng viên là quan trọng hơn cả. Đồng thời việc trau dồi kinh nghiệm về phương pháp giảng dạy Anh văn chuyên ngành để hạn chế sự khô khan của giờ học là rất cần thiết. Các giảng viên dạy cùng hoặc đã từng dạy chung chuyên ngành nên trao đổi các bài giảng hay để đồng nghiệp khác học hỏi, kinh nghiệm sẽ được tích lũy ngày một nhiều.

- Biên soạn lại Đề cương chi tiết và chọn lựa giáo trình Anh văn chuyên ngành mới để cập nhật kiến thức đặc biệt là Đề cương chi tiết và giáo trình Anh văn chuyên ngành dùng cho ngành Công nghệ thông tin, hiện nay đã rất lạc hậu.

- Tổ Anh văn nên tổ chức nhiều buổi Hội thảo giao lưu chuyên môn với các trường Cao đẳng trong thành phố để trao đổi kinh nghiệm, đặc biệt là thực hiện được sự liên kết trong xây dựng chương trình và biên soạn tài liệu giảng dạy Anh văn chuyên ngành.

3.2.2 Đoàn Thanh niên

- Thành lập Câu lạc bộ tiếng Anh và tạo điều kiện để giảng viên tham gia cùng với sinh viên học sinh nhằm nâng cao năng lực giao tiếp bằng tiếng Anh đặc biệt với các chủ đề về chuyên ngành. Do đó, Câu lạc bộ tiếng Anh cần có sự tham gia nhiệt tình của các giảng viên có bằng cấp chuyên môn về kỹ thuật và có trình độ Anh văn tham gia. Các hình thức để giảng viên tham gia Câu lạc bộ tiếng Anh để hỗ trợ sinh viên như: tham gia trực tiếp, gửi bài tập hoặc bài thảo luận theo chủ đề chuyên ngành cùng với các câu hỏi thảo luận để giảng viên tổ Anh văn thực hiện.

- Mời giảng viên các khoa chuyên ngành có trình độ cử nhân Anh văn tham gia Câu lạc bộ tiếng Anh với tư cách là cộng tác viên để hỗ trợ chuyên môn cho câu lạc bộ.

- Câu lạc bộ tiếng Anh có chương trình hỗ trợ hoặc thực hiện các chuyên đề để sinh viên có cơ hội được rèn luyện thêm các kỹ năng mềm khác bổ trợ như: kỹ năng diễn giải, tóm tắt, suy luận, nêu vấn đề, diễn đạt, so sánh, đối chiếu, thuyết trình, làm việc nhóm, viết báo cáo...

3.2.3 Khoa chuyên ngành

- Giảng viên của các khoa chuyên ngành giới thiệu các số tài liệu chuyên ngành cần thiết hoặc đôi khi chỉ đơn thuần là một bảng hướng dẫn thao tác thực hiện công việc bằng tiếng Anh cho tổ Anh văn của khoa Khoa học Cơ bản hoặc cho Câu lạc bộ tiếng Anh để giảng viên hoặc cộng tác viên của Câu lạc bộ tiếng Anh.

- Khoa chuyên ngành phối hợp với giảng viên tổ Anh văn khoa Khoa học Cơ bản cần trao đổi thông tin với nhau và với sinh viên học sinh nhằm làm cho sinh viên học sinh thấy rõ tầm quan trọng và lợi ích lâu dài của việc học Anh văn chuyên ngành.

3.2.4 Phòng Khảo thí

- Hỗ trợ tổ Anh văn khoa Khoa học Cơ bản xây dựng ngân hàng đề thi trên cơ sở quy chuẩn như TOEIC. Sinh viên học sinh khi học phải được rèn luyện theo chuẩn này để họ chuẩn bị cho việc thi kết thúc khóa học. Phòng Khảo thí cần khuyến khích áp dụng các hình thức thi tương tự như kỳ thi TOEIC để kích thích động cơ học tập và định hướng hoạt động dạy theo năng lực giao tiếp cho sinh viên học sinh.

3.2.5. Phòng Đào tạo

- Lớp học Anh văn chuyên ngành lý tưởng có sĩ số không quá 30 sinh viên. Trong năm học tới phòng Đào tạo hỗ trợ cho khoa Khoa học Cơ bản thực hiện việc thi khảo sát đầu năm học để phân loại và xếp lớp sinh viên theo sĩ số lý tưởng nhằm đạt hiệu quả đào tạo cao nhất.

3.2.6 Nhà trường

Về chiến lược đào tạo: Nhà trường từng bước xác định nhu cầu xã hội để đề ra mục tiêu đào tạo phù hợp. Nhu cầu xác thực của sinh viên học sinh sẽ sử dụng Anh văn chuyên ngành được đào tạo để làm gì, đạt được mục tiêu nào trong quá trình thăng tiến nghề nghiệp. Khi quá trình đào tạo đúng hướng, đúng nhu cầu sẽ là kích thích rất lớn đối với động cơ học tập và giúp cho việc đào tạo đúng trọng tâm, đúng mục tiêu. Muốn thực hiện được kết quả nội dung trên, nhà trường nên tổ chức nhiều hội thảo, làm việc trực tiếp

với doanh nghiệp để lắng nghe và điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp với mục tiêu của xã hội nói chung và doanh nghiệp nói riêng.

Về cơ sở vật chất: Đề nghị nhà trường trang bị thêm ít nhất là 2 phòng Lab với các phần mềm hỗ trợ phù hợp cho đào tạo Anh văn hiệu quả

Về nhân sự và chất lượng chuyên môn của quá trình dạy học : Tuyển dụng sinh viên được đào tạo Hệ đại học ngành Sư phạm tiếng Anh của Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh hoặc thường xuyên bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh chuyên ngành thông qua các khóa tập huấn phương pháp, nâng cao năng lực. Tổ chức bồi dưỡng Anh văn chuyên ngành cho giảng viên chuyên ngữ.

Cử giảng viên có bằng cấp chuyên môn kỹ thuật đã có trình độ Cử nhân Anh văn được đi học các lớp bồi dưỡng tiếng Anh để đạt chuẩn giảng dạy theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Về việc đánh giá kết quả học tập của sinh viên: Nhà trường hỗ trợ kinh phí ra đề thi theo tiêu chuẩn TOEIC, hội đồng ra đề thi phải được trả thù lao xứng đáng với công sức đầu tư, nhằm động viên cán bộ giảng viên tham gia ra đề theo chuẩn. Giảng viên ra đề thi phải qua đào tạo, tập huấn và là những người có kinh nghiệm thực tế trong giảng dạy tiếng Anh chuyên ngành.

3.2.7 Doanh nghiệp

- Doanh nghiệp đề ra các yêu cầu về Anh văn chuyên ngành cho người tuyển dụng mà doanh nghiệp nhắm đến.

- Doanh nghiệp giới thiệu các tài liệu ngoại ngữ chuyên ngành cho nhà trường để giảng viên tổ Anh văn có điều kiện tích cực tiếp cận và bổ sung cập nhật vào chương trình giảng dạy.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Kế hoạch triển khai đề án ngoại ngữ 2020 trong các cơ sở giáo dục đại học giai đoạn 2012 – 2020*, (16/8/2012) .
2. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định 1400/QĐ-TTg*, 30/09/2008.
3. Đỗ Thị Xuân Dung, *Dạy và học tiếng Anh chuyên ngành trong tình hình mới- thách thức và giải pháp*, Cái Ngọc Duy Anh, Tạp chí Khoa học, Đại học Huế, Số 60, 2010.
4. Báo Người Lao động, *Lỗ hổng tiếng Anh chuyên ngành*, 25/11/2009.

GIẢI PHÁP GẮN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI

*Phòng Đào Tạo
Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP.HCM*

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, một trong những vấn đề bức xúc ở nước ta là đào tạo chưa gắn liền với nhu cầu của xã hội, trong đó đặc biệt là nhu cầu của các doanh nghiệp. Phần lớn sinh viên tốt nghiệp khó tìm được việc làm hoặc công việc không phù hợp với chuyên môn được đào tạo. Các doanh nghiệp phải mất nhiều thời gian, chi phí để đào tạo lại thì mới sử dụng được. Các doanh nghiệp luôn than phiền chương trình đào tạo của các đại học còn nặng tính “sách vở” và thiếu tính thực tiễn. Trước sự bế tắc về “đầu ra”, ngày càng nhiều cơ sở đào tạo đã ý thức được phải gắn kết với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu xã hội nói chung và nhu cầu doanh nghiệp và người học nói riêng. Vì vậy tìm ra giải pháp cho vấn đề này là nhu cầu cần thiết.

2. Thực trạng việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực hiện nay

Việt Nam được thế giới đánh giá là có lợi thế về dân số đông, đang trong thời kỳ “dân số vàng” nên lực lượng trong độ tuổi lao động khá dồi dào. Đây là nguồn lực vô cùng quan trọng để đất nước ta thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2020 đã được Đại hội Đảng XI thông qua ngày 16/2/2011. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam vẫn còn thấp và cần phải được cải thiện càng sớm càng tốt.

Hiện nay ở Việt Nam đang hình thành 2 loại hình nhân lực: nhân lực phổ thông và nhân lực chất lượng cao. Nhân lực phổ thông hiện tại vẫn chiếm số đông, trong khi đó, tỷ lệ nhân lực chất lượng cao lại chiếm tỷ lệ rất thấp. Cái thiếu của Việt Nam hiện nay không phải là nhân lực phổ thông, mà là nhân lực chất lượng cao. Không thể nói đến nhân lực chất lượng cao khi chất lượng giáo dục đại học còn thấp; kết cấu hạ tầng còn rất thấp kém; tỷ lệ lao động mới qua đào tạo mới chỉ có từ 30 đến 40%; trình độ ngoại ngữ, khả năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin kém... Theo số liệu thống kê năm 2010, trong số 20,1 triệu lao động đã qua đào tạo trên tổng số 48,8 triệu lao động đang làm việc, thì chỉ có 8,4 triệu người có bằng cấp, chứng chỉ do các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Số người từ 15 tuổi trở lên được đào tạo nghề và chuyên môn kỹ thuật rất thấp, chiếm khoảng 40%. Cơ cấu đào tạo hiện còn bất hợp lý được thể hiện qua các tỷ lệ: đại học và trên đại học là 1, trung học chuyên nghiệp là 1,3 và công nhân kỹ thuật là 0,92; trong khi trên thế giới, tỷ lệ này là 1-4-10. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), Việt Nam đang rất thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao và chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam cũng thấp hơn so với nhiều nước khác. Nếu lấy thang điểm là 10 thì chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (xếp thứ 11/12 nước Châu Á tham gia xếp hạng của WB) trong khi Hàn Quốc là 6,91; Ấn Độ là 5,76; Malaysia là 5,59; Thái Lan là 4,94... Cơ cấu phân bổ lao động theo ngành nghề cũng mất cân đối. Các ngành kỹ thuật - công nghệ,

nông - lâm - ngư nghiệp ít và chiếm tỉ trọng thấp, trong khi đó các ngành xã hội luật, kinh tế, ngoại ngữ... lại quá cao. Nhiều ngành nghề, lĩnh vực có tình trạng vừa thừa vừa thiếu nhân lực. Những lĩnh vực hiện đang thiếu lao động như: Kinh doanh tài chính, ngân hàng, kiểm toán, công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông, cơ khí chế tạo...

Thực trạng hiện nay, khó khăn lớn nhất ở các trường chuyên nghiệp của Việt Nam là đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu của xã hội, trong đó đặc biệt là nhu cầu của các doanh nghiệp, nếu được tuyển dụng không đáp ứng được công việc, đa số các công ty phải mất 1 – 2 năm đào tạo các kỹ năng, nghiệp vụ. Các doanh nghiệp phải bỏ ra rất nhiều thời gian, chi phí để đào tạo lại. Các doanh nghiệp thì luôn than phiền về chương trình đào tạo của trường chưa hợp lý và thiếu thực tiễn.

Các cơ sở đào tạo hiện nay cũng ít quan tâm đến sinh viên sau khi tốt nghiệp. Đa số nhà trường chỉ quan tâm đến việc đào tạo sao cho đảm bảo đầy đủ theo yêu cầu chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Chính vì lý do này đã làm cho nhà trường tạo ra các sản phẩm không đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp và làm cho xã hội thiếu tin tưởng chất lượng đào tạo của các trường. Phần lớn các doanh nghiệp hiện nay cũng chưa tính đến việc sử dụng nguồn nhân lực cho tương lai, đánh giá nhu cầu nhân lực chỉ cho từng vị trí. Khi cần thì mới thông tin để tuyển dụng. Vì thế cũng chính là lý do mà các doanh nghiệp chưa quan tâm mặn mà đến vấn đề hợp tác với các cơ sở đào tạo.

Như vậy từ những thực trạng trên cho thấy rằng mong muốn của hai phía nhà trường và doanh nghiệp thì rất rõ ràng nhưng vấn đề hợp tác thì chưa thể triển khai thực hiện một cách hiệu quả. Vấn đề chủ yếu là giữa các bên chưa thấy được hết tầm quan trọng của sự hợp tác thì cùng có lợi đến các bên như thế nào (win – win).

3. Lợi ích của việc đào tạo gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp

Hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nói chung và trong lĩnh vực đào tạo nói riêng còn khá mới mẻ ở nước ta. Do đó, sự hiểu biết lẫn nhau để thực hiện nguyên tắc cùng có lợi còn rất hạn chế.

3.1. Lợi ích cho doanh nghiệp

Lợi ích lớn nhất mang lại từ hợp tác với các trường đào tạo là có được nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu phát triển của doanh nghiệp. Thay vì phải tìm kiếm lao động trên thị trường tự do, mất thời gian và chi phí để đào tạo lại, các doanh nghiệp “đặt hàng” với các trường để đào tạo ra những cán bộ, chuyên gia đáp ứng được nhu cầu phát triển của mình. Như vậy, các trường sẽ đem lại lợi ích rất lớn, tạo nguồn “tài sản” quý giá trong tương lai cho các doanh nghiệp. Ngoài ra, các doanh nghiệp còn nhận được lợi ích từ các các trường trong việc tiếp cận trực tiếp với các giải pháp phát triển doanh nghiệp, phát minh, sáng chế và các dịch vụ tư vấn.

3.2. Lợi ích cho nhà trường

Gắn kết đào tạo theo nhu cầu phát triển của doanh nghiệp cũng mang lại nhiều lợi ích cho các trường. Trước hết, sản phẩm đầu ra đã có nơi đặt hàng, nhờ đó nắm bắt được cụ thể yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ, phẩm chất nghề nghiệp, số lượng/qui mô cần phải đào tạo. Các thông tin này có vai trò cực kỳ quan trọng trong việc thiết kế nội dung các chương trình đào tạo và tuyển chọn, phát triển đội ngũ giảng viên. Mặt khác, nhờ có đơn đặt hàng, các trường có được nguồn kinh phí dồi dào, tăng cường cơ sở vật chất. Những lợi ích này sẽ giúp các trường có được thương hiệu mạnh, thu hút đầu vào giỏi,

nhiều đơn đặt hàng, nhận được nhiều tài trợ (đặc biệt là tài trợ của các cựu sinh viên thành đạt).

Gắn kết đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp sẽ mang lại lợi ích to lớn cho tất cả các bên. Sự gắn kết này đã và đang được các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp ở nhiều nước khai thác triệt để. Ở nước ta, các trường đào tạo và doanh nghiệp cũng bắt đầu thấy được lợi ích to lớn nếu gắn kết được với nhau. Tuy nhiên, làm thế nào để gắn kết được với nhau vẫn là câu hỏi lớn, chưa có lời giải đáp.

4. Giải pháp gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu xã hội

Do vậy tham luận này đề cập tới tầm quan trọng của việc gắn kết trong quá trình đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Nó nhìn nhận là lợi ích cho cả hai phía. Phía doanh nghiệp sẽ đóng vai trò là những nhà cung cấp thông tin để các cơ sở đào tạo nắm được nhu cầu của thị trường lao động. Hoạt động đào tạo của nhà trường luôn hướng tới nhu cầu doanh nghiệp. Mặt khác, nếu nhà trường đảm bảo cung cấp những lao động đáp ứng đúng nhu cầu của doanh nghiệp, thì đối với doanh nghiệp đó là điều lý tưởng nhất. doanh nghiệp được hợp tác với cơ sở đào tạo cũng là nhu cầu thiết thực của chính doanh nghiệp. Do đó, mối liên kết này vừa mang tính tất yếu, vừa mang tính khả thi cao trong việc đáp ứng lao động cho doanh nghiệp. Tham luận xin đề xuất những giải pháp liên quan nhằm tạo nên mối liên kết chặt chẽ giữa hai bên.

4.1. Thứ nhất: “Xây dựng mối quan hệ giữa Nhà trường và Doanh nghiệp”

4.1.1. Nhà trường cần phối hợp với các cơ quan như Liên đoàn Lao động Tỉnh, Huyện; Sở Lao động Thương binh và Xã hội thông qua các buổi hội thảo, tập huấn về luật với các doanh nghiệp. Cuối những buổi này nhà trường có thể giới thiệu thông tin của mình tới các doanh nghiệp. Trong đó, nhà trường khảo sát cho các doanh nghiệp, bao gồm tên doanh nghiệp, loại hình doanh nghiệp, điện thoại, email, cơ cấu tổ chức, nhu cầu tuyển dụng..., từ những thông tin khảo sát này nhà trường tiếp tục xây dựng mối quan hệ chặt chẽ với doanh nghiệp để tìm hiểu thực trạng và nhu cầu của doanh nghiệp.

4.1.2. Nhà trường thành lập trung tâm nghiên cứu và đào tạo phục vụ doanh nghiệp. Đơn vị là đại diện của nhà trường làm việc với các doanh nghiệp trong việc tìm hiểu nhu cầu của họ thường xuyên thông qua các hình thức đối thoại trực tiếp hoặc gián tiếp. Từ đó nhà trường nắm bắt được nhu cầu của doanh nghiệp đối với các sản phẩm đào tạo của nhà trường. Từ đó xây dựng chương trình đào tạo phù hợp, đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp.

4.1.3. Tăng cường chặt chẽ hơn nữa về mối quan hệ giữa cựu sinh viên với nhà trường, tạo cơ chế để những cựu sinh viên đang làm việc tại DN liên hệ thường xuyên với nhà trường, có thể tổ chức những buổi hội thảo trao đổi kinh nghiệm giữa lý thuyết với thực tiễn. Đây là cầu nối vững chắc giữa nhà trường và doanh nghiệp, rất hiệu quả, rất thiết thực. Qua sự liên kết này, nhà trường sẽ cải tiến chương trình đào tạo theo từng thời điểm sao cho phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Hình thành cổng thông tin kết nối giữa nhà trường và cựu sinh viên để có thể trao đổi thêm kinh nghiệm, nhận phản hồi ý kiến đóng góp từ họ. Tạo lập diễn đàn để đưa ra các tình huống thực tế trong sản xuất, liên quan đến các học phần thực hành nghề nghiệp để sinh viên có thể tiếp cận học phần nhanh chóng, tích lũy chia sẻ kinh nghiệm.

4.2. Thứ hai: “Tạo nhiều thời gian cho sinh viên tiếp cận thực tập thực tế ngay những năm đầu”

Phần lớn sinh viên ra trường còn thiếu tự tin, thiếu hoặc chưa có những kỹ năng mềm cần thiết để phục vụ cho đáp ứng các công việc mà doanh nghiệp giao, thiếu hiểu biết về các chuẩn mực nghề nghiệp, các yêu cầu làm việc chuyên nghiệp và dễ nản khi gặp khó khăn trong công việc, nhiều khi thiếu tinh thần học hỏi. Do đó, nhà trường cần phải song hành với doanh nghiệp, nắm bắt được những mùa tuyển dụng cao điểm của doanh nghiệp để giới thiệu sinh viên, hỗ trợ doanh nghiệp. Hoạt động này tạo ra nhiều lợi ích cho doanh nghiệp cũng như cơ sở đào tạo.

Lợi ích của việc cho sinh viên thực tập là tạo cơ hội cho sinh viên là nắm bắt được môi trường thực tế, phát triển được kỹ năng giải quyết những vấn đề phát sinh. Chính bản thân của sinh viên sẽ có được yếu tố linh động, mềm mại, uyển chuyển hơn trong xã hội. Thực tập, kiến tập tại doanh nghiệp giúp sinh viên mở rộng mối quan hệ của mình. Các đợt thực tập thực tế giúp họ hiểu rõ hơn những bài học lý thuyết. Với kinh nghiệm thực tập họ sẽ tự tin, sẵn sàng nhận công việc được giao sau khi ra trường. Đợt thực tập cũng là cuộc khảo sát, thử thách họ trong quá trình lập nghiệp. Cho dù đạt được kết quả nhiều hay ít, các đợt thực tập cũng mang lại cho sinh viên nhiều cơ hội khác nhau.

Lợi ích của nhà trường tạo được tiếng vang trong giáo dục và đào tạo, gây uy tín cũng như duy trì mối liên kết bền vững giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Lợi ích của doanh nghiệp là yên tâm rằng luôn có một đội ngũ nhân lực vững chắc hỗ trợ khi mình có nhu cầu. Đồng thời doanh nghiệp ít tốn chi phí tuyển dụng, thử việc, vì qua thời gian thực tập chính là thời gian sinh viên thể hiện năng lực, doanh nghiệp đánh giá khả năng, năng lực, phẩm chất của sinh viên.

5. Kết luận

Thông qua việc thực hiện một số giải pháp cơ bản nói trên, Góp phần giải quyết mâu thuẫn hiện nay giữa “Nguồn nhân lực” mà nhà trường cung cấp với “Nguồn nhân lực” mà doanh nghiệp cần sẽ được khắc phục; tạo ra được nhiều lợi ích, tiềm năng về thời gian, nhân lực, kinh tế và phát triển thương hiệu cho doanh nghiệp cũng như nhà trường trong quá trình hoạt động và phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phùng Xuân Nhạ - *Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay* – Trường ĐH Kinh tế - ĐH Quốc gia Hà Nội, 2009.
2. Trần Đình Mai - *Mối quan hệ giữa nhà trường, sinh viên với nhu cầu xã hội tại Đại học Đà Nẵng* - Đại học Đà Nẵng, 2009.
3. TS. Trần Anh Tài - *Gắn đào tạo với sử dụng, Nhà trường với doanh nghiệp* - Trường ĐH Kinh tế - ĐH Quốc gia Hà Nội, 2009.
4. Phan Anh Tuấn - *Thực trạng đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực hiện nay* - Phó Tổng Giám đốc Công ty TNHH Sanko Mold VN-KCN Amata, 2014.
5. Văn Công Khánh Linh - *Đề xuất một số giải pháp hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp vì lợi ích các bên* - Trường Cao đẳng Kinh tế TP.HCM, 2014

KINH NGHIỆM VỀ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO THEO NHU CẦU XÃ HỘI CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VÀ VẬN DỤNG MÔ HÌNH QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CPIO TRONG NHÀ TRƯỜNG

*ThS. Nguyễn Ngọc Trang
Phòng Khoa học Công nghệ và Quan hệ quốc tế*

1. Đặt vấn đề

Đào tạo nguồn nhân lực nói chung và nhân lực trình độ cao đẳng nói riêng trong cơ chế thị trường có những khác biệt so với đào tạo nguồn nhân lực trong thời kỳ kế hoạch hóa tập trung trước đây. Trên cơ sở phân tích kinh nghiệm về chính sách đào tạo theo nhu cầu xã hội của một số nước trên thế giới đã cho thấy nhà trường cần vận dụng mô hình quản lý đào tạo CPIO và những chính sách phù hợp nhằm đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu xã hội

2. Kinh nghiệm về chính sách đào tạo theo nhu cầu xã hội của một số nước trong khu vực và trên thế giới

2.1. Khu vực Đông Á

Bài học từ Nhật Bản: Nhật bản và các nước công nghiệp đã rất thành công trong việc thực hiện chính sách mới này. Trong những năm 1970, họ đã đầu tư cho 3 cấp giáo dục: tiểu học, trung học, đại học và mở rộng giáo dục nghề nghiệp cấp trung học. Từ những năm 1980, sự xuất hiện của nền kinh tế tri thức, các nước Đông Á đã tập trung nguồn lực cải cách mạnh mẽ hệ thống giáo dục và đào tạo cả về cơ cấu, nội dung giảng dạy, tạo điều kiện tốt nhất cho mọi người tham gia học tập và đổi mới kiến thức suốt đời. Các nước này cho rằng lực lượng lao động có tay nghề là cầu nối giữa các nhà khoa học và sản xuất, là lực lượng chủ chốt cho sản xuất. Các nước này thường kết hợp giáo dục (GD) nghề nghiệp ban đầu ở các cấp trung học, lẫn sau trung học.

Đào tạo nghề ngay tại nơi làm việc rất phổ biến ở Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc nhằm đảm bảo được nguyên tắc gắn học với hành và tránh sự bất cập giữa cung và cầu. Gần đây, Nhật Bản đã đẩy mạnh cải cách GD nhằm đào tạo ra những con người năng động, sáng tạo hơn, đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học và công nghệ của đất nước trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu. Những hướng cải cách chủ yếu là loại bỏ dần tính thống nhất và bình đẳng thái quá trong GD; giảm thiểu kiến thức, nhất là phần lý thuyết suông trong các trường phổ thông và tăng thêm phần thực hành; chuyển cách dạy và học từ chỗ nặng về “thầy dạy, trò ghi nhớ một cách máy móc”, sang “thầy chủ yếu khơi gợi vấn đề, trò chủ động tham gia thảo luận”; giảm dần sự can thiệp quá mức của Nhà nước, đề cao tính chủ động và tự quản của các địa phương, các nhà trường trong các vấn đề giáo dục; và đa dạng hóa các loại hình trường lớp, linh hoạt hóa các chương trình giảng dạy để tạo cho mọi người có thể chủ động tham gia vào quá trình học tập bất cứ lúc nào trong đời. Chính phủ Nhật Bản đã đưa ra dự án Thiên niên kỷ (Millennium project) trong đó có mục Số hóa giáo dục (Digitalization of Education) nhằm phổ cập máy tính và Internet tại tất cả các cấp học phổ thông vào năm 1999. Nhật Bản cũng đang tăng cường dạy tiếng Anh và sẽ dần là ngôn ngữ thứ hai sau tiếng Nhật.

Cùng với việc cải cách hệ thống giáo dục và đào tạo, Nhật Bản cũng tiến hành đổi mới hệ thống quản lý xí nghiệp theo trọng năng lực và thành tích cá nhân, đề cao tính độc lập và sáng tạo của người lao động, khuyến khích nâng cao trình độ.

Bài học từ Đài Loan: Vào 1980, mối quan hệ giữa các trường đại học và doanh nghiệp ở Đài Loan bắt đầu được sự chấp thuận của Bộ Giáo dục. Sau đó, Đài Loan bắt đầu chương trình “Nghiên cứu hợp tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp”, đến tháng 3/1999, đã có hơn 140 công ty và 14 trường đại học tham gia 95 dự án nghiên cứu hợp tác. Đầu những năm 1980, chính phủ Đài Loan đã ban hành chính sách công nghệ công nghiệp, để thiết lập các viện nghiên cứu, và để thu hút các kỹ sư Trung Quốc và các học giả nước ngoài trở về và tạo ra các ngành công nghiệp công nghệ cao. Tuy nhiên, nhằm tăng cường mối liên hệ giữa các trường đại học và doanh nghiệp, nâng cao trình độ công nghệ của Đài Loan lên tầm cao mới, chính phủ xây dựng được những chính sách giáo dục phù hợp, nhằm ủng hộ nhà trường và doanh nghiệp trong tất cả những mối quan hệ hợp tác.

Bài học ở các nước ASEAN: việc mở rộng hệ thống giáo dục trung học lại không theo sát quá trình CNH đã gây ra một vài rối loạn trên thị trường lao động. Philippin mở rộng GD vượt quá nhu cầu của CNH, hay không đi kèm với sự tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ đã gây ra tình trạng thất nghiệp có học lớn. Do đó, Philippin đã phải chọn giải pháp xuất khẩu lao động để giải quyết việc làm cho số lao động dư thừa. Trái lại, Thái Lan, Indonesia, Malaysia GD trung học lại không đáp ứng được nhu cầu về lao động có kỹ năng ngày càng cao của nền kinh tế.

Tóm lại, chính sách mở rộng GD trung học của Nhật Bản và các nước công nghiệp mới hiệu quả hơn các nước ASEAN là do nhanh chóng đổi mới quá trình đào tạo nhằm đáp ứng các nhu cầu về lao động có kỹ năng cao phù hợp với phát triển kinh tế.

2.2. Trung Quốc

Trung Quốc đã tiến hành cải cách GD phổ thông, đặc biệt chú ý đến việc phát triển GD đại học để đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao và thu hút nhân tài. Trung Quốc đã đưa ra Dự án 21 nhằm nâng cấp 100 trường đại học thuộc lĩnh vực trọng điểm như cơ khí, phát triển nông thôn và CNTT. Đồng thời, còn có chính sách khuyến khích thanh niên đi du học và nghiên cứu ở nước ngoài để sau đó trở về xây dựng đất nước.

2.3. Châu Âu

Ở Châu Âu, các doanh nghiệp thường kết hợp chặt chẽ với ngành GD để tạo thuận lợi cho sinh viên từ nhà trường đến làm việc ở các doanh nghiệp. Để phổ cập Internet trong dân chúng. Hội nghị thượng đỉnh EU tại Lisbon, Bồ Đào Nha (23/3/2000) nhất trí quyết định tăng cường đầu tư đào tạo nhân tài, thúc đẩy cải cách kinh tế xã hội, để EU thích ứng hơn nữa với “xã hội tin học dựa trên cơ sở tri thức và đổi mới”. Các nước này đã đặt mục tiêu, trong vòng 10 năm tới, đuổi kịp nền kinh tế Internet Mỹ, xây dựng Châu Âu thành khu “khu vực kinh tế có sức sống mạnh nhất, có sức cạnh tranh nhất thế giới”, với một số biện pháp cụ thể như hoàn tất khung pháp lý cho thương mại điện tử, tất cả các trường học đều có thể truy cập Internet, năm 2002, kết nối mạng với tốc độ cao cho tất cả các trường đại học, thư viện và viện nghiên cứu .

2.4. Cộng hòa Liên bang Đức

Nằm ở vị trí trung tâm của Châu Âu, nước Đức tiếp giáp với 9 nước láng giềng, là một quốc gia chuyển tiếp quan trọng nhất Châu Âu với khoảng 7,3 triệu người từ khắp nơi trên thế giới đến đây sinh sống. Hiện nay có khoảng 2 triệu sinh viên đang du học, học tập tại 400 ngành học khác nhau. Nước Đức trở thành nơi lý tưởng cho nhiều đối tượng, từ sinh viên Đại học đến các cán bộ khoa học trẻ hay các nghiên cứu sinh vì đất nước, con người và hệ thống GD ở đây có nhiều ưu việt.

Các trường tại Đức luôn có sự kết hợp chặt chẽ với các tập đoàn Kinh tế công nghiệp trong lĩnh vực nghiên cứu và phát triển. Do đó, quá trình đào tạo tại Đức luôn giúp cho người học có khả năng phát huy tối đa năng lực nghiên cứu, thực hành. Hệ thống giáo dục của Đức được công nhận có chất lượng cao, đặc biệt với các ngành Khoa học kỹ thuật, Kinh tế và Luật. Không những thế, nước Đức là quốc gia sở hữu một hệ thống đào tạo dạy nghề nổi tiếng toàn thế giới. Học viên học nghề được đào tạo từ lớp 9, 75% theo hệ thống đào tạo nghề theo phương thức đào tạo tại xí nghiệp và trường học (gọi là hệ thống đào tạo song hành-Dual System), 25% còn lại học tại các trường dạy nghề thuần túy. Phần thực hành trong hệ thống đào tạo song hành chiếm khoảng hai phần ba thời gian đào tạo và còn lại là phần lý thuyết. Ngoài Đức ra, hệ đào tạo này còn được áp dụng ở Áo và Thụy Sĩ. Việc đào tạo song hành được tiến hành trong khuôn khổ của 3 bộ luật và một quy chế. Đó là Bộ luật đào tạo nghề nghiệp, bộ luật khuyến khích đào tạo nghề, bộ luật bảo vệ lao động thanh thiếu niên và quy chế về thủ công nghiệp. Ngoài ra, từng nghề nghiệp còn được quy định cụ thể trong các quy chế đào tạo riêng của nghề. Bên cạnh đào tạo nghề, việc bồi dưỡng, nâng cao tay nghề cũng được tổ chức rộng rãi bởi một hệ thống trường lớp đa dạng, hoạt động trên nguyên tắc thị trường. Các xí nghiệp, hiệp hội cũng như các cơ sở tư nhân và nhà nước cũng cạnh tranh bình đẳng trong việc đáp ứng nhu cầu dạy nghề trong xã hội.

Ngoài hệ thống đào tạo nghề, Cộng hòa Liên bang Đức rất chú trọng loại hình đào tạo kỹ sư thực hành nhằm đáp ứng linh hoạt và chất lượng cao cho nền kinh tế phát triển.

3. Vận dụng mô hình quản lý chất lượng đào tạo CPIO trong quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng

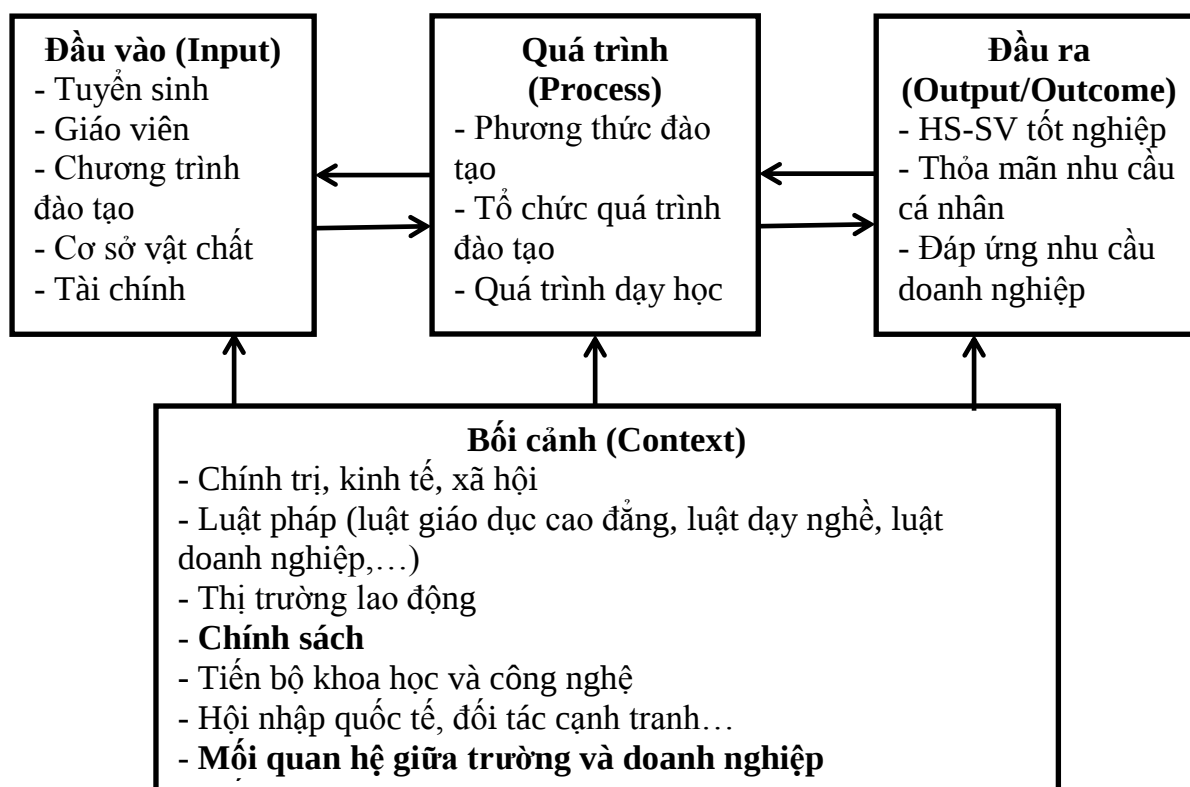
Trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế từ cơ chế kế hoạch tập trung sang cơ chế thị trường, giáo dục và đào tạo cũng phải chuyển đổi theo. Đào tạo nguồn nhân lực trong cơ chế thị trường có những khác biệt so với thời kỳ kế hoạch hóa tập trung trước đây như sau:

TT	Tiêu chí	Kế hoạch tập trung	Cơ chế thị trường
1	Triết lý đào tạo	Đào tạo và học một lần, làm việc suốt đời.	Đào tạo tiếp tục/ học suốt đời để thích ứng với việc làm thay đổi.
2	Mục tiêu đào tạo	- Do cơ quan quản lý giáo dục và người dạy tự đề ra. - Chung chung, không có chuẩn đầu ra cụ thể.	- Do cơ quan quản lý giáo dục và người dạy đề ra với sự tham gia của cơ quan sử dụng lao động. - Hình thành các năng lực nghề nghiệp theo chuẩn nghề nghiệp.

3	Nội dung chương trình đào tạo	- Chương trình cấu trúc theo môn học. - Lý thuyết và bài thực hành riêng biệt. - Không có chuẩn cụ thể.	- Chương trình cấu trúc theo mô đun/ học phần mềm dẻo linh hoạt. - Nội dung tích hợp theo năng lực và chuẩn công nghiệp. - Có chuẩn đầu ra theo nhu cầu của thị trường lao động.
4	Tuyển sinh	Theo chỉ tiêu nhà nước giao hàng năm.	Theo nhu cầu của thị trường lao động, của doanh nghiệp và người học.
5	Người học	Được cấp học bổng toàn phần.	Phải đóng học phí, trừ diện chính sách.
6	Tổ chức quá trình đào tạo	Theo kế hoạch dạy học cứng nhắc cho từng lớp	Đào tạo theo học chế tín chỉ theo kế hoạch dạy học linh hoạt, theo nhu cầu người học.
7	Đánh giá kết quả đào tạo	Đánh giá theo mục tiêu đào tạo do các nhà giáo dục từ đề ra và tự đánh giá.	- Đánh giá theo năng lực đầu ra, theo chuẩn nghề nghiệp. - Giảng viên đánh giá kết hợp với cơ quan sử dụng lao động.
8	HS tốt nghiệp	Được nhà nước phân công, không được chọn nơi làm việc.	Tự tìm việc làm và chọn việc làm.
9	Sử dụng SV tốt nghiệp	Doanh nghiệp tiếp nhận theo sự phân công của nhà nước.	Doanh nghiệp tự xét tuyển theo nhu cầu về số lượng và theo năng lực người xin việc.
10	Quan hệ giữa trường và doanh nghiệp	Theo quy định của nhà nước	Theo sự thỏa thuận giữa đôi bên trên nguyên tắc 2 bên cũng có lợi.

Ngày nay, mô hình quản lý chất lượng cơ sở đào tạo đang được áp dụng ở nhiều nước như các mô hình: Đảm bảo chất lượng, Quản lý chất lượng tổng thể. Tuy nhiên, những mô hình quản lý chất lượng này không đề cập đến quản lý chất lượng đầu ra của nhà trường là sản phẩm đào tạo. Chỉ có một số mô hình quản lý chất lượng quan tâm đến chất lượng đầu ra của đào tạo là các mô hình: Kiểm soát chất lượng, Kiểm soát quá trình và mô hình CIPO. Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi muốn giới thiệu về mô hình quản lý chất lượng CPIO (Context Input Process Outcomes) trên cơ sở phát triển từ mô hình IPO (Input Process Outcomes) của UNESCO.

Mô hình CIPO (Context Input Process Outcomes) là mô hình quản lý chất lượng theo quá trình từ quản lý chất lượng các yếu tố đầu vào đến quá trình và các yếu tố của đầu ra nhưng có tính đến tác động của các yếu tố môi trường, bối cảnh ngoại cảnh đến đào tạo như ở hình dưới đây



Mô hình quản lý chất lượng đào tạo CIPO

Bên cạnh đó, mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp, giữa 2 thành tố bên cung và bên cầu của thị trường lao động đóng một vai trò rất quan trọng trong việc đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội.

- Đầu vào của đào tạo bao gồm: sinh viên, giảng viên, chương trình, cơ sở vật chất (trang thiết bị dạy học, tài chính...)
- Quá trình đào tạo bao gồm: lựa chọn phương thức đào tạo, tổ chức quá trình đào tạo, quá trình dạy học.
- Đầu ra của đào tạo: năng lực nghề nghiệp của SV tốt nghiệp, việc làm, tiền lương và triển vọng nghề nghiệp của họ.
- Bối cảnh tác động: môi trường chính trị, kinh tế - xã hội; luật pháp (luật giáo dục, luật dạy nghề, luật doanh nghiệp...); thị trường lao động; chính sách; tiến bộ khoa học và công nghệ, hội nhập quốc tế, mối quan hệ giữa trường và doanh nghiệp...

Trong đó, các chính sách về đào tạo có tác động đến mọi yếu tố của đầu vào, quá trình và đầu ra vừa làm cơ sở pháp lý, vừa tạo động lực cho các bên liên quan thực hiện tốt quản lý chất lượng và nâng cao chất lượng đào tạo. Như vậy, mô hình CIPO không chỉ là mô hình quản lý chất lượng mà còn có tác động nâng cao chất lượng đào tạo.

4. Kết luận

Các nước Đông Á, Châu Âu và Trung Quốc ngay từ những ngày đầu tiên hành công nghiệp hóa nền kinh tế đều đã coi con người là nhân tố quan trọng và cần được đào tạo không chỉ về số lượng mà cả nhất lượng theo nhu cầu thị trường. Tuy cách thức đào tạo của mỗi nước là khác nhau như các nước Đông Á gắn đào tạo theo sát nhu cầu của thị trường trong từng giai đoạn phát triển, các nước Châu Âu tạo mối liên kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp và nhà trường, Trung Quốc tiến hành cải cách mạnh mẽ giáo dục theo nhu

cầu hiện đại hóa của thế giới và của tương lai, song tựu chung các nước đều gắn đào tạo theo nhu cầu xã hội. Đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng là những kỹ thuật viên cao đẳng đáp ứng nhu cầu xã hội có một vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển giáo dục và kinh tế - xã hội của đất nước. Để thực hiện mục tiêu này, nhà trường cần nghiên cứu vận dụng mô hình quản lý đào tạo CPIO nhằm tăng cường chất lượng đào tạo theo định hướng phát triển năng lực người học trong thế kỷ 21 và bối cảnh hội nhập toàn cầu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Adebayo Oladipo, Oyenike Adeosun, *“Quality Assurance And Sustainable University Education In Nigeria”*, University of Lagos, Nigeria, 2010.
2. Sonia Guerriero, *“Innovative Teaching For Effective Learning”*, EDU/CERI/CD/RD vol 4 JT03348091, Organisation for Economic Co operation and Development, 2013.
3. UNESCO, *“Beyond the Conceptual Maze Approaches to quality in education”*, UNESCO Education Research and Foresight, 2011
4. UNICEF, *“Defining Quality in Education”*, New York: UNICEF, 2000.
5. Yumiko Ono, *“Bridging the Gap between Intended and Implemented Curriculum: Japanese Experience of Education Development”*, Naruto University of Education, Tokushima, Japan, 2010.

TỔ CHỨC VÀ TRIỂN KHAI CÔNG TÁC QUAN HỆ DOANH NGHIỆP VÀ GIỚI THIỆU VIỆC LÀM CHO HỌC SINH – SINH VIÊN

KS. Lê Hồng Vân

Phòng Công tác Học sinh - sinh viên

Ngày nay nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là nhân tố quyết định sự thành công của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Để đáp ứng yêu cầu nguồn lực chất lượng cao đòi hỏi người lao động được đào tạo từ các cơ sở đào tạo phải có đủ năng lực và phẩm chất cần thiết, đáp ứng được những yêu cầu mà thị trường lao động đặt ra. Do đó, đào tạo đạt chuẩn đầu ra và đáp ứng nhu cầu xã hội là nhiệm vụ, mục tiêu hàng đầu của các cơ sở đào tạo hiện nay. Đặc biệt là các trường Đại học, Cao đẳng đòi hỏi phải phát triển hơn nữa mô hình liên kết Nhà trường – Doanh nghiệp. Đây là một trong những vấn đề cấp bách được Bộ Giáo dục và Đào tạo triển khai mạnh mẽ, yêu cầu các cơ sở đào tạo phải đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội từ năm 2008..

1. Đặc điểm tình hình

Thực hiện các quy định, hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo về công tác hướng nghiệp, tư vấn việc làm, đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, nhu cầu doanh nghiệp, từ tháng 9/2010, Trung Tâm Tư vấn giới thiệu việc làm được thành lập với chức năng tham mưu cho Hiệu trưởng về hoạt động tư vấn hướng nghiệp, tư vấn giới thiệu việc làm; công tác gắn nhà trường với các doanh nghiệp. Trong quá trình hình thành và phát triển, để phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và đặc điểm riêng của nhà trường, ngày 20/9/2013 trung tâm sát nhập vào phòng Công tác Học Sinh - sinh viên

2. Kết quả hoạt động

2.1 Hoạt động quan hệ doanh nghiệp

- Tổ chức một số diễn đàn, giao lưu, đối thoại trực tiếp giữa doanh nghiệp và học sinh, sinh viên. Sinh viên giao lưu với công ty P&G, công ty Unilever, Công ty Intel, Công ty CICS... Nhằm tạo môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp và sinh viên gặp gỡ trao đổi những thông tin cần thiết và hiểu nhau hơn trong thị trường lao động thời hội nhập. Kết quả là các nhà tuyển dụng có định hướng phù hợp cho công tác tuyển dụng và đào tạo của đơn vị mình trong thời gian tới, đồng thời sinh viên cũng có định hướng đúng đắn cho việc cập nhật những kiến thức, kỹ năng phù hợp đáp ứng nhu cầu đòi hỏi của doanh nghiệp.

- Tổ chức cho học sinh, sinh viên tham quan, tìm hiểu môi trường làm việc thực tế tại các doanh nghiệp: công ty Agtex, công ty May Bình Minh, công ty Unilever, công ty CICS... Thông qua hoạt động này giúp cho sinh viên thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn.

- Hỗ trợ các khoa chuyên môn trong việc liên hệ thực tập tốt nghiệp cho học sinh, sinh viên tại các doanh nghiệp. Giới thiệu cho các khoa các chương trình thực tập sinh của các doanh nghiệp lớn có uy tín cao. Các sinh viên được tuyển chọn sẽ tham gia các khóa huấn luyện chuyên nghiệp và phụ trách các công việc thực tế trong thời gian thực tập tại các doanh nghiệp. Khi kết thúc các chương trình thực tập này, sinh viên nào đủ khả năng đáp

ứng nhu cầu sẽ được tuyển dụng vào làm việc tại các doanh nghiệp và thường được trả mức lương rất cao khi được tuyển dụng.

- Phối hợp, bàn bạc và xúc tiến việc ký kết các văn bản ghi nhớ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp.

- Thực hiện công tác thăm dò, đánh giá thông tin phản hồi của doanh nghiệp về chất lượng, khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của người học sau tốt nghiệp.

2.2 Hoạt động tư vấn hướng nghiệp và giới thiệu việc làm

- Phối hợp với các công ty, doanh nghiệp tổ chức giới thiệu việc làm cho hàng ngàn sinh viên, bao gồm công việc toàn thời gian và bán thời gian.

- Thông tin về thị trường lao động, nhu cầu tuyển dụng, vị trí tuyển dụng và yêu cầu đối với ứng viên của các doanh nghiệp được cập nhật thường xuyên trên website của nhà trường, trên bảng thông báo việc làm nhằm giúp học sinh, sinh viên tìm việc, đồng thời từ những thông tin trên giúp học sinh, sinh viên cập nhật bổ sung kiến thức về việc làm, có những bước chuẩn bị cần thiết, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động khi tốt nghiệp.

- Phối hợp với Đoàn thanh niên, trường Trung học phổ thông tổ chức mời các chuyên gia tư vấn và các trường đại học, cao đẳng có uy tín trong thành phố đến tư vấn hướng nghiệp và tư vấn tuyển sinh cho học sinh Trung học phổ thông.

- Tổ chức “Ngày hội việc làm” hàng năm, ngày hội dành cho học sinh, sinh viên tất cả các ngành nghề thuộc các trường cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Ngày hội việc làm là một môi trường thuận lợi cho Doanh nghiệp – Học sinh, sinh viên và nhà đào tạo gặp gỡ, giao lưu trao đổi thông tin; tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên tìm được việc làm phù hợp khi ra trường, các doanh nghiệp được quảng bá hiệu quả thương hiệu của mình, đồng thời tiếp cận và trực tiếp tuyển dụng nguồn lao động kỹ thuật cao của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng và các trường bạn.

2.3 Hoạt động tập huấn

- Bên cạnh công tác giới thiệu việc làm, để học sinh, sinh viên tìm được việc làm phù hợp và đạt kết quả tốt khi xin việc, phòng còn kết hợp với tổ Khoa Học Giao Tiếp thuộc khoa Khoa Học Cơ Bản tổ chức tư vấn cho học sinh, sinh viên những kỹ năng cần thiết khi chuẩn bị hồ sơ xin việc và kinh nghiệm dự phỏng vấn.

- Phối hợp với các doanh nghiệp tổ chức tập huấn các kỹ năng mềm, kỹ năng học tập hiệu quả.

3. Đánh giá kết quả hoạt động

3.1 Mặt đạt được

- Thông qua các doanh nghiệp, trường sẽ thường xuyên cập nhật và bổ sung những kiến thức thực tế cần thiết vào chương trình đào tạo nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu của xã hội đối với vấn đề tuyển dụng lao động.

- Chương trình giao lưu trao đổi trực tiếp với các doanh nghiệp đã góp phần giúp sinh viên xác định động cơ thái độ học tập đúng, tạo cầu nối giữa doanh nghiệp và sinh viên, từ đó định hướng trong việc tự đào tạo của sinh viên.- Đáp ứng nhu cầu quan tâm của

các doanh nghiệp về vấn đề tuyển dụng học sinh, sinh viên khi ra trường, đồng thời giúp doanh nghiệp có những thông tin cần thiết về quá trình đào tạo của trường.

- Công tác giới thiệu việc làm được thực hiện chu đáo và miễn phí hoàn toàn đối với cả doanh nghiệp và học sinh, sinh viên nên tạo điều kiện tốt nhất cho doanh nghiệp tuyển dụng và học sinh, sinh viên tìm việc.

3.2 Mặt hạn chế

- Mặc dù có nhiều cố gắng trong các hoạt động gắn kết nhà trường với doanh nghiệp, nhưng chưa có chiến lược đồng bộ về công tác tổ chức hoạt động này nên so với tiềm năng thì hiệu quả chưa đạt được ở mức cho phép, chưa tận dụng được hết nguồn lực to lớn của doanh nghiệp hỗ trợ cho quá trình đào tạo của trường.

- Do số lượng học sinh, sinh viên khá lớn, hội trường không đủ chỗ nên các chương trình hoạt động không huy động được đầy đủ học sinh, sinh viên tham gia.

- Còn một số ngành nghề học sinh, sinh viên ra trường chưa được giới thiệu việc làm đúng ngành nghề, nhiều em phải làm trái nghề như ngành Công nghệ thông tin, Động lực trong khi đó ngành Điện lạnh có số lượng học sinh, sinh viên quá ít, không đủ để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

- Còn khá nhiều doanh nghiệp vẫn cho rằng việc đào tạo là trách nhiệm của nhà trường và xã hội nên chỉ tuyển dụng khi cần, không có chính sách hỗ trợ sinh viên và nhà trường trong quá trình đào tạo.

KẾT HỢP GIỮA TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT LÝ TỰ TRỌNG TP. HỒ CHÍ MINH VỚI DOANH NGHIỆP TRONG VIỆC SỬ DỤNG CƠ SỞ VẬT CHẤT NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

*ThS. Nguyễn Văn Lâm
Phòng Quản trị Cơ sở vật chất*

1. Đặt vấn đề

Để nâng cao chất lượng đào tạo nghề, cùng với đội ngũ cán bộ, giảng viên, chương trình, nội dung giảng dạy, kiểm tra, đánh giá,... yếu tố cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo có vai trò quan trọng, quyết định việc đảm bảo chuẩn đầu ra của nguồn nhân lực được đào tạo, đặc biệt là kỹ năng thực hành. Vì vậy, việc xây dựng kế hoạch, đầu tư, quản lý, sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo trở thành một nhiệm vụ quan trọng của các cơ sở đào tạo, trong đó có Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh.

Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XI, Chiến lược phát triển dạy nghề 2011-2020 và nhiều văn kiện đã khẳng định điều đó. Nghị quyết Hội nghị lần 8 của Ban Chấp hành trung ương Đảng khóa XI cũng đã nhấn mạnh mục tiêu, nhiệm vụ của việc giáo dục nghề nghiệp là tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp; hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành; nội dung giáo dục nghề nghiệp được xây dựng theo hướng tích hợp kiến thức, kỹ năng, tác phong làm việc chuyên nghiệp để hình thành năng lực nghề nghiệp cho người học.

Việc kết hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc đầu tư, quản lý, sử dụng cơ sở vật chất (cơ sở vật chất bao gồm: lớp học, phòng thí nghiệm, phòng thực hành, nhà xưởng, trang thiết bị máy móc và các loại dụng cụ khác phục vụ dạy học trong nhà trường hoặc sản xuất kinh doanh tại doanh nghiệp) là một giải pháp quan trọng. Sự kết hợp ấy sẽ giải quyết tình trạng khủng hoảng (thiếu và thừa) về cơ sở vật chất (CSVC) hiện nay, làm cho hoạt động đào tạo gắn sát hơn với nhu cầu của doanh nghiệp và theo kịp trình độ phát triển của khoa học kỹ thuật – công nghệ. Việc kết hợp ấy cũng tạo điều kiện cho doanh nghiệp tham gia trực tiếp rèn luyện tay nghề, đào tạo nguồn nhân lực, tận dụng hết công suất sử dụng của CSVC tại các doanh nghiệp. Chính trong quá trình thực tập sản xuất, sử dụng CSVC tại các doanh nghiệp giúp học sinh sinh viên (HSSV) thích nghi với môi trường làm việc thực tế, tiếp thu cái mới, hạn chế yếu kém, tự tin khi bước vào đời. Đó cũng chính là nhiệm vụ mà Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh cùng với các doanh nghiệp đã, đang và sẽ làm để không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

2. Khái quát về thực trạng cơ sở vật chất của Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh hiện nay

Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh (Trường CĐKT Lý Tự Trọng) đang đào tạo các bậc học: Cao đẳng Kỹ thuật chính quy, Cao đẳng Kỹ thuật liên thông, Trung cấp Kỹ thuật (Trung cấp chuyên nghiệp 9 ngành, Cao đẳng 6 ngành), đào tạo

ngắn hạn, bồi dưỡng nâng bậc thợ.

Trường CĐKT Lý Tự Trọng là một trong những cơ sở đào tạo có CSVC tương đối quy mô, đáp ứng cơ bản yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực hiện nay cho thành phố và các tỉnh khu vực phía Nam. Trường có tổng diện tích đất sử dụng: 50,0646.6m², với tổng diện tích sàn xây dựng trên 24,600m² về cơ bản đảm bảo đủ các phòng học, phòng thí nghiệm, phòng thực hành và xưởng thực tập sản xuất theo chuyên ngành đào tạo. Hệ thống CSVC của Trường được phân chia thành các khu chính: khu xưởng Cơ khí, khu Động lực, khu Điện – Điện tử, khu CNTT, Điện lạnh và Công nghệ May thời trang.

Căn cứ vào nguồn ngân sách được cấp, những năm gần đây Nhà trường đã quan tâm đầu tư cải tạo, nâng cấp và đưa vào sử dụng một số hạng mục công trình: phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, xưởng thực tập; trang bị mới và bổ sung nhiều thiết bị máy móc, mô hình dạy học tương đối hiện đại nhằm thay thế cho thiết bị cũ hỏng, đáp ứng được yêu cầu đổi mới và mở rộng quy mô đào tạo.

Tuy nhiên, việc đầu tư còn nhỏ lẻ, dàn trải, chưa thật sự đồng bộ. Các khoa Cơ khí, Động lực vẫn còn phải dạy và học bằng nhiều thiết bị cũ, lạc hậu và còn thiếu, chưa theo kịp sự phát triển của khoa học công nghệ hiện đại. Nhiều phòng thực hành, xưởng thực tập chưa đáp ứng về diện tích (m²/HSSV), trang thiết bị đồ dùng dạy học còn thiếu. Quy mô hệ thống phòng học, phòng chuyên môn, xưởng thực hành chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu đào tạo theo hệ thống tín chỉ. Thư viện của trường chưa nâng cấp thành thư viện điện tử. Kinh phí đầu tư đổi mới trang thiết bị hàng năm của trường còn ở mức thấp. Mặt khác do cơ chế chính sách thiếu nhất quán, những qui định, thủ tục chồng chéo và nguồn lực còn hạn chế... nên việc đầu tư cho CSVC còn gặp nhiều khó khăn. Bên cạnh đó, chưa phát huy hết tiềm năng, mối liên kết, phối hợp có hiệu quả giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc sử dụng CSVC tại các doanh nghiệp để nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Thực hiện Quyết định số 1443/QĐ-UBND ngày 26/3/2014 của Ủy ban nhân Thành phố Hồ Chí Minh về phê duyệt kế hoạch thực hiện chương trình Nâng cao chất lượng giáo dục đại học, cao đẳng trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 - 2015. Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, trường CĐKT Lý Tự Trọng tiếp tục xây dựng hoàn thiện bộ máy quản lý, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ và giảng viên; tiếp tục tăng cường đầu tư CSVC, tăng diện tích sử dụng tại các xưởng thực tập và thực hành, đồng thời hiện đại hóa trang thiết bị phù hợp với ngành nghề đào tạo và thường xuyên liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp để tận dụng nguồn lực CSVC hiện có tại các doanh nghiệp, nhằm phục vụ đắc lực cho công tác đào tạo của Nhà trường, tạo sản phẩm đầu ra có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp.

Bám sát điều kiện thực tế của nhà trường ở từng năm, từng giai đoạn để chủ động kết hợp các nguồn vốn, tăng cường cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo. Sử dụng hiệu quả các nguồn vốn để cải tạo, mở rộng, xây dựng mới lớp học, nhà xưởng và trang bị máy móc, thiết bị đồ dùng dạy học đồng bộ và hiện đại. Phấn đấu trong những năm tới đáp ứng đầy đủ trang thiết bị phục vụ giảng dạy cho các khoa nghề. Có kế hoạch và biện pháp kích thích để tạo động lực nhằm thúc đẩy ý thức bảo dưỡng, bảo trì và khai thác triệt để trang thiết bị, nhà xưởng, phòng học hiện có sao cho đạt hiệu quả cao nhất. Kiến nghị UBND Thành phố, Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Hồ Chí Minh tập trung hỗ trợ về pháp lý và nguồn lực tài chính để sớm triển khai Dự án xây dựng khu thực hành Điện – Điện tử, dự án Tăng cường

trang thiết bị máy móc, đồ dùng dạy học 2014 - 2015, dự án Xây dựng mới phân hiệu Trung học kỹ thuật tại huyện Củ Chi, các dự án đầu tư cho các khoa Cơ khí, Động Lực, tòa nhà Công nghệ thông tin, Thư viện, Ký túc xá ...

Đó cũng chính là những định hướng, cơ sở để xây dựng mối liên kết giữa Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng với các doanh nghiệp về quản lý, đầu tư, sử dụng CSVC.

3. Một số ý kiến nhằm tăng cường kết hợp giữa Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh với các doanh nghiệp trong việc đầu tư, quản lý, sử dụng cơ sở vật chất để nâng cao chất lượng đào tạo

Một là, tiếp tục nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của việc kết hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp về đầu tư, quản lý, sử dụng CSVC nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo. Trong đào tạo nghề hiện nay, việc cung cấp những tri thức lý thuyết mà không rèn luyện kỹ năng thực hành cho người học thì việc nắm lý thuyết sẽ không bền vững, không gắn với thực tế. Để học đi đôi với hành đối với HSSV, cần phải coi trọng vai trò, vị trí, tác dụng toàn diện của CSVC và sự liên kết với các doanh nghiệp. Việc kết hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp giúp nhà trường định hướng về đầu tư, quản lý, sử dụng CSVC đúng hướng và hiệu quả.

Hai là, xây dựng kế hoạch phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp về đầu tư, quản lý, sử dụng CSVC phù hợp với điều kiện thực tế của Nhà trường là một yêu cầu cấp thiết. Thực tập kết hợp sản xuất tại các nhà máy, xí nghiệp giúp người học được tiếp cận và làm quen với máy móc thiết bị, dây chuyền sản xuất hiện đại rất cần thiết, hữu ích và giữ vị trí quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo một cách bền vững. Hợp tác, liên kết với doanh nghiệp sẽ giúp nhà trường định hướng, đầu tư, sử dụng CSVC hợp lý, không bị lãng phí nguồn lực không cần thiết hoặc chồng chéo, bị động. Như vậy sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường và giúp doanh nghiệp tuyển dụng được nguồn nhân lực có chất lượng cao, giảm chi phí đào tạo lại khi tuyển dụng nhân sự.

Ba là, phân công, bố trí nhân sự làm nhiệm vụ cầu nối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc đưa HSSV đi thực tập. Việc kết hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp phải thực chất, tránh hình thức, hạn chế ở một vài hội nghị, cuộc gặp hàng năm mà phải thực hiện thường xuyên liên tục, có phân công tác nhiệm, phải có người chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng nhà trường và Giám đốc doanh nghiệp để thực hiện có hiệu quả việc liên kết này. Có như vậy, mới đảm bảo lợi ích của hai bên, tạo sự thống nhất, đồng thuận trong việc liên kết sử dụng CSVC phục vụ đào tạo cũng như sản xuất kinh doanh.

Bốn là, thông qua các thầy cô giáo, các cựu học sinh, các nhà quản lý và cơ chế chính sách giúp nhà trường định hướng đầu tư xây dựng CSVC, trong việc mua sắm tăng cường trang thiết bị, giúp công tác đào tạo gắn liền với hoạt động sản xuất tại doanh nghiệp. Việc này có ý nghĩa quan trọng trong việc tăng cường CSVC phục vụ đào tạo nghề, đặc biệt là tính đa dạng của máy móc thiết bị có chất lượng và hiện đại. Khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển, yêu cầu nguồn nhân lực ngày càng thay đổi và phát triển theo sự phát triển của nền kinh tế - xã hội. Vì vậy, nhà trường cần phải tăng cường đầu tư, bổ sung trang thiết bị phù hợp để làm cho công tác thực hành nghề nghiệp của HSSV đi sát hơn với thực tiễn sản xuất, kinh doanh. Tuy nhiên, trong điều kiện khó khăn hiện nay, nhà trường và doanh nghiệp cần liên kết chặt chẽ nhằm phát huy công suất sử dụng CSVC. Đây không chỉ tiết

kiệm cho nhà trường và doanh nghiệp mà còn là tiết kiệm cho xã hội, có tác dụng giảm chi phí cho người học cũng như giảm giá thành sản phẩm ở các doanh nghiệp.

Năm là, tăng cường công tác phối hợp sử dụng có hiệu quả CSVC để phục vụ đào tạo của nhà trường và hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Vấn đề này có ý nghĩa quan trọng ở nhiều phương diện: con người, vật lực, tài lực.... Thực tế là, chất lượng hiệu quả của CSVC chủ yếu phụ thuộc vào hiệu quả của việc tổ chức hoạt động phục vụ đào tạo như thế nào? Thực tiễn đã có nhiều cơ sở đào tạo trang bị, xây dựng CSVC rất hiện đại, quy mô, nhưng lại “đắp chiếu”, gây lãng phí cho nhà trường, nhà nước và cho xã hội. Vì vậy, liên kết đầu tư, sử dụng để đảm bảo cho người học được đào tạo tại trường hay tại doanh nghiệp luôn được sử dụng, thực tập sản xuất ngay trên các trang thiết bị máy móc phù hợp để hình thành kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp đầu tiên của người học.

4. Kết luận

Trong phạm vi bài viết ngắn này, chúng tôi chưa có tham vọng nêu lên những kiến nghị có tính vĩ mô đối với Bộ, Ngành, các Cơ quan quản lý trực tiếp cấp trên, mà chỉ có một số đề xuất liên quan trong mối quan hệ liên kết về việc sử dụng CSVC để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

Đối với các doanh nghiệp, phải xem sự liên kết với nhà trường không chỉ là trách nhiệm đối với xã hội mà là một biện pháp để đẩy mạnh sản xuất kinh doanh, nâng cao năng suất lao động, giảm giá thành sản phẩm. Vì vậy, thường xuyên liên kết có hiệu quả với nhà trường về hoạt động đào tạo nói chung; việc đầu tư, khai thác, sử dụng CSVC nói riêng đúng hướng, hiệu quả.

Đối với Trường CDKT Lý Tự Trọng, cần quan tâm và chủ động thực hiện sự liên kết với các doanh nghiệp trong quản lý, đầu tư, sử dụng CSVC để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu xã hội. Phải xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện, phân công trách nhiệm một cách cụ thể, thường xuyên nhưng phải trên nguyên tắc đảm bảo lợi ích của doanh nghiệp. Đối với đội ngũ Cán bộ - Giảng viên Giáo viên, bên cạnh việc không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nói chung và kỹ năng quản lý, vận hành CSVC nói riêng, phải xem việc liên kết với các doanh nghiệp trong quá trình quản lý, giảng dạy, công tác như là một yêu cầu, kỹ năng của mình trong xu thế đổi mới đào tạo hiện nay. Đối với HSSV Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng, phải thường xuyên xây dựng ý thức coi môi trường doanh nghiệp là môi trường đào tạo thứ hai của mình trong thời gian học tập; phải có ý thức tham gia khai thác, sử dụng hiệu quả CSVC ở các doanh nghiệp. Có ý thức bảo quản, giữ gìn CSVC ở Trường và Doanh nghiệp để hình thành phẩm chất tốt của người lao động trong thời kỳ đổi mới và thị trường hóa sức lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 29-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.*
2. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định 771/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 về việc ban hành Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020.*

3. Ủy ban nhân Thành phố Hồ Chí Minh, Quyết định số 1443/QĐ-UBND ngày 26/3/2014 của UBND TP. Hồ Chí Minh về phê duyệt kế hoạch thực hiện chương trình nâng cao chất lượng giáo dục đại học, cao đẳng trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 - 2015.
4. Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh, Kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2013 – 2018 và tầm nhìn đến năm 2020.
5. Nguyễn Văn Lâm, Nâng cao chất lượng công tác quản lý các cơ sở thực hành ở Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh, Tạp chí Giáo dục Việt Nam, số tháng 9/2012.

ĐỒNG BỘ HÓA GIỮA CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ TRANG THIẾT BỊ TRONG CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO NGHỀ

ThS. Nguyễn Anh Tuấn
Khoa Động lực

1. Tóm tắt

Nước ta đã có những bước phát triển vượt bậc trong nửa cuối thế kỷ 20 và những năm đầu của thế kỷ 21, vị thế của Việt Nam ngày càng được nâng cao trên trường quốc tế như Việt Nam đã tham gia vào tổ chức thương mại thế giới WTO, gia nhập vào khu vực mậu dịch tự do của Đông Nam Á AFTA, mở rộng hợp tác và đầu tư với tất cả các quốc gia trên thế giới hay trở thành thành viên không thường trực của hội đồng bảo an Liên Hiệp Quốc (UN). Tuy nhiên, ta hòa nhập càng sâu vào thế giới thì những nhược điểm của nước ta càng bộc lộ mà rõ nhất như lực lượng lao động được đào tạo chưa đáp ứng được trình độ yêu cầu phát triển kinh tế như kỹ năng thực hành yếu, không tiếp cận ngay được với thực tế sản xuất, tác phong công nghiệp chưa cao. Vì vậy, việc cung ứng nguồn lao động có kỹ năng phù hợp cho sự phát triển của đất nước là dấu hỏi được đặt ra với ngành giáo dục, Đào tạo và dạy nghề phải đáp ứng một cách kịp thời để nguồn lực lao động Việt Nam không “thua ngay trên sân nhà” trước việc nhập khẩu nguồn lao động từ các nước trong khu vực và trên thế giới.

Hiện nay nhiều trường đã được nâng cấp từ trường trung cấp chuyên nghiệp thành trường cao đẳng kỹ thuật. Việc xây dựng chương trình đào tạo và trang thiết bị đồng bộ là một vấn đề rất quan trọng để đảm bảo sự thống nhất giữa lý thuyết và thực hành, người học không phải học lý thuyết suông mà luôn phải có thực tế ứng dụng đi kèm và *yếu tố đặc biệt quan trọng* là phải phù hợp với *thực tế sản xuất*. Vì vậy, cần phải có sự nghiên cứu, khảo sát mang tính khoa học toàn diện về mọi mặt đối với chương trình đào tạo các ngành nói chung và đối với chuyên ngành ô tô nói riêng. Chất lượng của việc nâng cấp chương trình đào tạo phải được kiểm chứng qua sản phẩm đào tạo và được các đơn vị sử dụng chấp nhận.

2. Tổng quan về chất lượng đào tạo ngành công nghệ kỹ thuật ô tô của các trường cao đẳng

Từ định hướng phát triển trên của ngành công nghiệp ô tô Việt Nam cho thấy nhu cầu về nguồn lực kỹ thuật phục vụ cho ngành ô tô là rất lớn. Tuy nhiên, chất lượng sinh viên cao đẳng ngành công nghệ ô tô hiện nay cũng như các ngành khác nhìn chung vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Theo bà Chu Thị Tuyết Hạnh - giám đốc nhân sự của Tổng công ty Cơ khí giao thông Sài Gòn thì công ty bà đang phải đối mặt với hầu hết thực trạng được dư luận báo chí đề cập như: dư thừa nguồn lao động, chất lượng sinh viên ra trường không đáp ứng yêu cầu công việc, đào tạo tràn lan... Là doanh nghiệp nhà nước, tổng công ty này có đến 1.120 lao động. Trong đó, người có trình độ từ đại học (ĐH) trở lên chiếm đến 23,47%. Lao động có trình độ cao đẳng (CĐ), trung cấp và thợ bậc 5/7 cũng chiếm một tỉ lệ rất cao. Thế nhưng, thay vì lực lượng hùng hậu này tạo ra sự biến chuyển tích cực, công ty lại phải đi tìm cách giải bài toán “sắp xếp công việc cho đội ngũ nhân lực vừa đảm bảo có hiệu quả, vừa đảm bảo cho tất cả lao động... có việc làm”.

Hiện nay, rất nhiều trường đã chuyển từ trường trung cấp chuyên nghiệp hay trung cấp nghề thành các trường cao đẳng kỹ thuật, cao đẳng nghề nên chất lượng đầu ra cũng đang là một dấu hỏi đối với nhà tuyển dụng!

Về đội ngũ đào tạo cho ngành ô tô lại rất thiếu hụt, phần lớn giáo viên tại các trường này là những giáo viên trẻ, mới tốt nghiệp tại các trường Đại Học, họ chưa hề trải qua thực tế làm việc tại các công ty, xí nghiệp, thậm chí một số giáo viên còn chưa bao giờ được thực tập trên ô tô thực tế thì làm sao có thể đảm bảo chất lượng giảng dạy cho sinh viên?

Mặt khác, về chương trình đào tạo thì lại rất “chắp vá” và một số chương trình lại không phù hợp với tình hình thực tế tại các công ty, xí nghiệp như nhận xét của một chủ doanh nghiệp: *“Kiến thức đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng hầu như quá lỗi thời, không sát thực tế so với tại công ty. Điều này khiến sinh viên mới tốt nghiệp rất lúng túng khi thực thi công việc. Khi công ty tiếp nhận sinh viên mới tốt nghiệp, họ chỉ có thể làm những việc giản đơn thôi... Đáng buồn hơn, rất nhiều sinh viên trong số đó không có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ, vi tính”*.

Hiện nay hầu hết sinh viên ngành công nghệ ô tô tại các trường cao đẳng và đại học hiện nay chủ yếu là học lý thuyết, không có điều kiện thực hành trên xe. Nếu có học thực hành tại các trường thì cũng chỉ thực hành trên các mô hình hoặc trên các động cơ đời cũ đã không còn được sử dụng bên ngoài xã hội còn trên các sa bàn hay mô hình mới thì chủ yếu là đứng... nhìn vì nếu thực hành thì sợ bị... hư tài sản nhà trường. Đó là một thực tế không phải chỉ tồn tại trong một hay hai trường cao đẳng, dạy nghề mà là tại hầu hết các trường cao đẳng hiện nay. Một thực tế đáng buồn mà những người quản lý cần phải xem xét lại và sâu sát hơn trong quá trình quản lý của mình.

3. Tầm quan trọng của thiết bị trong quá trình đào tạo chuyên môn cho sinh viên

Thiết bị là một yếu tố rất quan trọng và không thể thiếu trong quá trình đào tạo. Tại các nước có ngành công nghiệp ô tô phát triển cao như Đức, Mỹ, Nhật, Pháp hay Hàn Quốc thì họ rất chú trọng đến yếu tố này. Thiết bị có thể chia làm hai loại: thiết bị thí nghiệm, nghiên cứu và thiết bị dùng để thực tập, giảng dạy và sản xuất.

Đối với thiết bị phục vụ thí nghiệm thì phần lớn được trang bị trong các phòng thí nghiệm của công ty, các viện nghiên cứu và đặc biệt là tại các trường đại học. Mọi quan hệ giữa các trường cao đẳng và đại học với các doanh nghiệp ở nước ngoài là rất mật thiết và phần lớn các phát minh đều do đội ngũ kỹ thuật và nghiên cứu của các trường tìm ra.

Các thiết bị thí nghiệm này rất quý và đắt tiền nên phần lớn là do các công ty ô tô mới có khả năng đầu tư nhằm nghiên cứu và phát triển sản phẩm mới hoặc các phòng thí nghiệm đó là của các trường đại học nhưng nhận các dự án nghiên cứu của các công ty ô tô còn dùng để phục vụ giảng dạy thì rất hiếm. Vì vậy việc nghiên cứu và ứng dụng trong ngành ô tô tại Việt Nam gặp rất nhiều khó khăn, khả năng nghiên cứu khoa học bị hạn chế rất nhiều.

Bên cạnh thiết bị nghiên cứu phục vụ cho mục tiêu phát triển trong tương lai của ngành công nghệ ô tô thì các thiết bị được ứng dụng trong sửa chữa, đào tạo và kiểm định cũng không kém phần quan trọng.

Trong giai đoạn hiện nay, phần lớn các công ty ô tô tại Việt Nam chỉ đóng vai trò của nhà cung cấp, bảo trì và sửa chữa. Do đó việc trang bị các mô hình máy hiện đại, thiết bị bảo dưỡng, chẩn đoán và sửa chữa có kỹ thuật cao trong các trường Cao Đẳng là rất cần thiết. Nó giúp cho sinh viên tiếp cận được các công nghệ tiên tiến đang được sử dụng tại các đơn vị ngành trong ô tô. Nhưng để phát huy hết hiệu quả của trang thiết bị được đầu tư thì yếu tố con người vẫn mang tính chất quyết định, nếu những cơ quan chủ quản không thể vận hành hay khai thác hết các tính năng của thiết bị dẫn đến để “trùm mèm” thì hết sức lãng phí tài sản nhà nước và tiền của của nhân dân và nghịch lý này không chỉ tồn tại trong ngành ô tô mà ở rất nhiều ngành khác trong các trường đào tạo từ trung cấp tới bậc Đại Học lẫn trong cả một số đơn vị sản xuất trong xã hội.

Tóm lại, Thiết bị là một phần không thể thiếu trong định hướng phát triển của ngành công nghệ ô tô, vấn đề là ta phải đầu tư và sử dụng thiết bị đó như thế nào sao cho hiệu quả nhất để đáp ứng được yêu cầu chính đáng của người học, người lao động và không gây lãng phí cho xã hội.

4. Cơ sở thực tiễn

4.1. Yêu cầu phát triển nguồn nhân lực cho ngành công nghệ kỹ thuật ô tô

Nguồn nhân lực mà các trường đang đào tạo hiện nay là để phục vụ cho doanh nghiệp và xã hội, vì vậy muốn nguồn nhân lực đạt chất lượng yêu cầu thì việc phải nghe phản hồi từ doanh nghiệp và từ chính những người sinh viên tốt nghiệp đã và đang công tác tại doanh nghiệp là điều cần thiết. Sau đây là một số ý kiến từ doanh nghiệp:

“ Hiện chúng ta phải đào tạo sinh viên theo diện rộng vì cũng chẳng biết sau khi tốt nghiệp sinh viên sẽ làm ở đâu, ai tuyển dụng... Nói chung là đào tạo không có địa chỉ rõ ràng. Trong khi đó, yêu cầu nhà tuyển dụng lại rất khác nhau khiến chúng ta thật sự bị động, lúng túng”. Đó là ý kiến phản hồi của Anh Châu Thành Phước – Công ty Honda Ôtô Cộng Hòa

“Bạn là xưởng trưởng bảo trì ô tô. Hãy lên danh sách các thiết bị và dụng cụ cần cho xưởng của bạn.”. Đây là một tình huống giả định mà nhà tuyển dụng đặt ra đối với một sinh viên tốt nghiệp với điểm số các môn rất cao. Nhà tuyển dụng không yêu cầu kiến thức gì cao siêu nhưng đòi hỏi kiến thức tổng hợp và khả năng giải quyết từng vấn đề trên thực tế. Các đơn vị sản xuất luôn đặt ra các yêu cầu rất cụ thể cho vị trí họ tuyển dụng trong khi môi trường đại học, cao đẳng của chúng ta hiện là môi trường nặng về học thuật, sinh viên ra trường chuẩn bị cho các công việc theo hướng chuyên môn cao hoặc sâu. Do vậy, khó hoặc không thể đáp ứng yêu cầu thực tế. Ông Huỳnh Văn Thọ, Trưởng Phòng dịch vụ công ty cổ phần ô tô Phú Đạt PDACO chia sẻ về chuyện đi xin việc của một sinh viên vừa rời ghế nhà trường.

“ Hiện nay nhu cầu thợ đồng sơn đã được đào tạo chuyên môn về ô tô của công ty chúng tôi là rất nhiều nhưng việc tuyển dụng thì lại rất khó khăn. Theo tôi biết thì tại Thành Phố Hồ Chí Minh và các vùng phụ cận như Đồng Nai, Bình Dương, Long An...chỉ có hai trường đào tạo về đồng sơn trong chương trình là Trường Đại Học sư phạm kỹ thuật TP.HCM và Trường Cao đẳng Kỹ Thuật Cao Thắng trong khi nhu cầu của thị trường là cực kỳ lớn. Tại sao ta không tập trung đầu tư và đào tạo ở phần này đặc biệt là các trường Cao đẳng mới thành lập? Nếu các cơ sở đào tạo quan tâm hơn đến vấn đề này thì tôi nghĩ

nó sẽ giải quyết được cả hai vấn đề là đầu vào của doanh nghiệp và đầu ra của nhà trường”. Đó là ý kiến đóng góp của anh Hoàng Anh Tuấn - Trưởng phòng dịch vụ và bảo trì Công Ty Suzuki Đại Lợi.

Nhân lực ngành ô tô ở nước ta hiện nay vừa thừa lại vừa thiếu, thiếu là thiếu những công nhân, kỹ thuật viên, cố vấn và quản lý lành nghề, phân tích và sắp xếp được công việc công các công ty, xí nghiệp còn thừa là những sinh viên được đào tạo chuyên ngành ô tô nhưng không thể phục vụ được vì tay nghề kém, không có khả năng sắp xếp công việc và phải làm khác với chuyên môn hẹp được đào tạo gây lãng phí cho gia đình và xã hội.

Từ việc khảo sát doanh nghiệp cho thấy việc đào tạo nhân lực phục vụ cho ngành ô tô không đơn thuần là chỉ đào tạo những kỹ thuật viên hay kỹ sư chỉ biết về kỹ thuật chuyên môn đơn thuần mà nó đòi hỏi người kỹ sư hay cử nhân này tổng hợp rất nhiều các kiến thức khác, không cần quá chuyên sâu nhưng cần phải bao quát và có một nền tảng kiến thức vững chắc bởi đó là nền tảng cơ bản cho sự phát triển về chuyên môn sau này. Ngoài kiến thức về chuyên môn thì khả năng về ngoại ngữ, vi tính, kỹ năng về giao tiếp khách hàng, làm việc theo nhóm hay khả năng nghiên cứu một vấn đề mới... cũng cần phải được quan tâm một cách đúng mức, làm được như vậy thì lực lượng lao động ngành ô tô mới có thể phát triển cả chất và lượng đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

4.2. Yêu cầu về trang thiết bị cho ngành công nghệ kỹ thuật ô tô

Trong những năm gần đây rất nhiều các trường dân lập được thành lập nhưng lại rất ít trường đầu tư vào các ngành cơ khí trong đó có ngành ô tô vì chi phí đầu tư là rất lớn và các thiết bị này đòi hỏi tính đồng bộ rất cao trong đó bao gồm thiết bị kiểm định, chẩn đoán và sửa chữa.

Trên các xe đời mới có rất nhiều các thiết bị hiện được trang bị hiện đại như hệ thống phun xăng bằng điện tử, hệ thống ABS, TRC, mạng CAN, LAN... nên việc trang thiết bị đúng và đủ là cực kỳ quan trọng. Giả sử rằng nếu thiết bị trong các xưởng sửa chữa ô tô hiện nay chỉ có các bộ đồ nghề đơn giản như clê, tyúp... thì việc sửa chữa sẽ như thế nào? Chắc chắn việc sửa chữa sẽ không thể thực hiện được vì muốn chẩn đoán hay sửa chữa đều phải cần đến thiết bị chuyên dụng.

Hiện nay việc đào tạo tại các trường cao đẳng và đại học vẫn còn rất nhiều hạn chế, sinh viên phải học và thực hành trên rất nhiều thiết bị máy móc cũ kỹ, thiếu cập nhật kiến thức thực tế hoặc nếu có thiết bị hiện tại thì lại dễ “trùm mềm” chứ không được thực tập gây lãng phí cho xã hội. Vì vậy, ngoài việc đầu tư thiết bị đúng, đủ thì vấn đề khai thác cần phải được quan tâm đúng mức như phải đào tạo nhân sự khai thác đưa thiết bị vào để đào tạo và bảo trì song song với việc đầu tư thiết bị, máy móc, đánh giá lại hiệu quả sử dụng qua từng giai đoạn hoặc từng học kỳ...

5. Phân tích, đánh giá kết quả khảo sát và đề xuất của doanh nghiệp

➤ **Kết quả khảo sát:** Người nghiên cứu đã tiến hành khảo sát, trò chuyện và trao đổi thông tin tại hơn 60 công ty, doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực ô tô. Đây là những đơn vị có sinh viên của trường cao đẳng kỹ thuật Lý Tự Trọng và các trường cao đẳng khác đang thực tập và làm việc. Kết quả cho thấy trong 32 phiếu khảo sát thu về được thì có 20 phiếu có nhận xét kiến thức, tay nghề của sinh viên ta còn yếu, cần phải bồi dưỡng

thêm kiến thức hoặc phải đào tạo lại chiếm 62,5 %; 7 phiếu thì tạm chấp nhận kiến thức cơ bản của sinh viên chiếm 21,8%; chỉ có 5 phiếu khảo sát là chấp nhận chất lượng đào tạo hiện nay của sinh viên các trường cao đẳng chiếm 15,7%.

➤ **Đối tượng khảo sát:** Đối tượng khảo sát là ban giám đốc; trưởng phó phòng kỹ thuật, dịch vụ, đào tạo; nhân viên phụ trách xưởng; nhân viên phòng phụ tùng, kinh doanh... Đây là những người trực tiếp tuyển dụng hoặc quản lý người lao động.

➤ **Đối tượng lao động thường xuyên tuyển dụng của các công ty (doanh nghiệp)**

Hiện nay nhu cầu tuyển dụng lao động có trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật có tay nghề cao là rất lớn. Trong khi đó lực lượng lao động có trình độ cao đẳng, đại học thì các công ty có nhu cầu ít hơn vì họ thường đảm nhận các vị trí như cố vấn dịch vụ, nhân viên phòng phụ tùng... Tuy nhiên trong những năm đầu sau khi ra trường thì nhóm lực lượng lao động này phải công tác như một người kỹ thuật viên để tiếp cận được kỹ thuật, phương cách quản lý và nguyên tắc làm việc của công ty.

Hầu hết các ý kiến của doanh nghiệp đều tương đồng với ý kiến sau của Anh Nguyễn Hoàng Thái Hải – Công ty Honda Việt Nam và Anh Huỳnh Tấn Thuyết – Công ty Toyota Biên Hòa

Các em sinh viên khi ra trường đều rất cần cù, chịu khó, ham học hỏi. Đây là một đức tính rất tốt, thế nhưng về chuyên môn và các “kỹ năng mềm” thì còn nhiều vấn đề phải cải thiện. Để thực hiện điều này tôi xin đề xuất các giải pháp sau đối với cơ sở đào tạo:

- Hiệu chỉnh lại chương trình đào tạo theo hướng hiện đại và tích cực hoá người học, phải có quy trình đào tạo cũng như kiểm tra, giám sát nghiêm ngặt theo từng modul công việc cụ thể.
- Đầu tư trang thiết bị phải đúng, đủ và đồng bộ bởi đây là một yếu tố rất quan trọng quyết định đến chất lượng đào tạo. Mô hình, sa bàn phải thiết kế phù hợp với mục tiêu giảng dạy, đặc biệt là phải cho sinh viên làm quen với các xe sống để tránh ngỡ ngàng khi ra trường.
- Phải thiết lập mối quan hệ với các công ty xí nghiệp trong ngành để tăng cường khả năng thực tập cho sinh viên, tiếp cận các thiết bị và công nghệ mới của ngành, thời gian trung bình thực tập tại các công ty nên thay đổi từ 2- 3 tháng lên 5-6 tháng bởi vì trong thời gian đầu các em phải có thời gian thích nghi với điều kiện làm việc thực tế bên ngoài.
- Nên liên kết với các doanh nghiệp để đào tạo đúng như nhu cầu hay theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp.
- Phải đào tạo được đội ngũ giảng viên giảng dạy có trình độ cao, luôn tiếp cận với thực tế sản xuất và công nghệ hiện đại, liên tục được huấn luyện về chuyên môn công tác cũng như nghề nghiệp”
- Rèn luyện cho sinh viên các kỹ năng lao động, giao tiếp, ngoại ngữ và các kỹ năng mềm khác trong suốt quá trình học tập tại nhà trường
- Thường xuyên tổ chức các buổi chuyên đề và huấn luyện về công nghệ mới với sự tham gia của chuyên gia từ các công ty trong nước lẫn quốc tế...

6. Kết luận

Để phát huy hết hiệu quả của chương trình đào tạo và các thiết bị, dụng cụ được trang bị tại các xưởng thực tập thì vấn đề nhân sự của các trường cao đẳng cần được quan tâm một cách đúng mức hơn. Một số trường cao đẳng hiện nay tuy được đầu tư rất nhiều trang thiết bị, mô hình, dụng cụ và các loại xe ô tô hiện đại nhưng lại có một nghịch lý là không thể sử dụng để giảng dạy hoặc nếu có thì cũng chỉ sử dụng được một số tính năng rất nhỏ của nó do đó không thể phát huy hết hiệu quả của thiết bị. Người học sẽ không được lĩnh hội kiến thức mới như thực tế sản xuất, sửa chữa yêu cầu nếu Người Thầy không có đủ trình độ, kinh nghiệm giảng dạy, không được tiếp cận với thực tế, không trực tiếp làm việc trên các máy móc hiện đại thì cho dù có thay đổi chương trình hay cố gắng chuẩn hóa thiết bị thì cũng không thể giải quyết được cái gốc của vấn đề. Đây là một vấn đề không chỉ của riêng trường CDKT Lý Tự Trọng mà nó là vấn đề chung của toàn ngành giáo dục dạy nghề và xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thủ tướng Chính phủ, Quyết định 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012 về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011-2020.
2. Thủ tướng Chính phủ, Quyết định 771/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 về việc ban hành “Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020”.
3. Phạm Minh Hạc, *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, NXB Chính trị quốc gia, 2002.
4. Phùng Xuân Nhạ, *Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu doanh nghiệp*, Tạp chí Khoa học (Đại học Quốc gia Hà Nội), 2009.

HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP ĐỂ ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÃ HỘI

ThS. Nguyễn Tam Cường
Khoa Cơ khí

1. Đặt vấn đề

Đề án Đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020 ban hành theo Nghị quyết 14/2005/NQ – CP của Chính phủ cũng nêu rõ mục tiêu trước năm 2020 cần đạt được “70 – 80% tổng số SV theo học các chương trình nghề nghiệp – ứng dụng”.

Theo Quy hoạch tổng thể hệ thống Giáo dục đại học (GDĐH), đại bộ phận sinh viên (SV) sẽ theo học tại các trường thuộc tầng thứ hai và thứ ba của hệ thống GDĐH phân tầng, tức là sẽ được đào tạo trong các trường đại học thiên về ứng dụng.

Thực trạng hầu hết các trường đại học trong nước hiện tại chỉ đào tạo cái mình có, chưa quan tâm đào tạo cái mà doanh nghiệp cần. Còn một khía cạnh khác là có rất ít doanh nghiệp thật sự quan tâm và gắn kết với các trường đại học trong quá trình đào tạo.

Hiện nay, sinh viên ra trường thất nghiệp ngày càng tăng, thiếu tự tin khi phỏng vấn, chưa có định hướng nghề nghiệp đúng với nhu cầu thị trường và sở trường cá nhân, thiếu kỹ năng nghề nghiệp, lúng túng khi áp dụng lý thuyết vào thực tế.

Trong tiến trình phát triển của đất nước trong tương lai gần và xu thế toàn cầu hoá, tôi nhận thấy cần thiết phải tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường - doanh nghiệp. Chính điều này là sự cần thiết phải kiến tạo mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp có thể là hình thức tương tác trực tiếp hay gián tiếp, giữa cá nhân hay tổ chức giữa trường đại học và các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai: hợp tác trong nghiên cứu và phát triển, kích thích sự năng động của giảng viên, sinh viên và các nhà chuyên môn đang làm việc tại các doanh nghiệp, thương mại hóa các kết quả nghiên cứu, xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức học tập suốt đời ...

Chủ đề này tập trung phân tích khía cạnh sau: mối quan hệ hợp tác các trường đại học và các doanh nghiệp từ góc nhìn của các trường. Mối quan hệ hợp tác này thành công có thể là kết quả nâng cao chất lượng đào tạo và triển vọng việc làm tương lai cho sinh viên hay những nghiên cứu từ các trường thực hiện chuyển giao công nghệ, tri thức cho khu vực sản xuất kinh doanh.

2. Giải pháp

Hiện nay trên thế giới, tại các quốc gia đang phát triển như chúng ta phải đương đầu với những thách thức to lớn trong việc đáp ứng đòi hỏi của một thị trường toàn cầu hóa, quốc tế hóa và năng động chưa từng có. Trong một vài thập kỷ vừa qua, đã có một sự thay đổi nhanh chóng trong nhận thức của các nhà hoạch định chính sách cũng như các nhà quản lý đại học (ĐH), về cái được gọi là “sứ mạng thứ ba” của trường đại học.

Những năm gần đây, nhiều trường ĐH rất có ý thức về những cách thức mà họ có thể đóng góp trực tiếp cho xã hội, như là tổ chức học tập suốt đời, hỗ trợ các nỗ lực sáng

ng nghiệp, giao lưu với các doanh nghiệp. Nhờ đó, những giá trị và lợi ích đạt được qua hợp tác với các doanh nghiệp đã trở thành ngày càng quan trọng đối với các trường và ngày càng được công nhận rộng rãi.

Nhà trường cần chủ động thiết lập mối liên kết thường xuyên thể hiện thành hợp đồng đào tạo với các doanh nghiệp để cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng đúng yêu cầu của doanh nghiệp, theo yêu cầu phát triển của thực tiễn sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp có thể tham gia với nhà trường trong việc xây dựng mục tiêu, chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo, quảng bá, định hướng nghề nghiệp, tham gia đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp. Nhờ vậy, các chương trình đào tạo của các trường thường xuyên cập nhật được các tiến bộ khoa học và công nghệ mà sản xuất đang áp dụng, tạo điều kiện cho sinh viên tốt nghiệp có cơ hội tìm được việc làm, chất lượng đào tạo không ngừng được nâng cao. Có thể nói Trường đại học là nơi cung cấp nguồn nhân lực cho doanh nghiệp, nhưng doanh nghiệp là nơi phản ánh chất lượng đào tạo của các Trường đại học.

2.1 Mô hình hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp

Mô hình dưới đây sẽ diễn đạt một cách khái quát về những mối liên hệ tương tác giữa các nhân tố khác nhau trong đó mối quan hệ giữa nhà trường và các doanh nghiệp diễn ra dưới bất cứ hình thức nào. Các nhân tố này tác động từ dưới lên và có thể trình bày ra như sau:

Ở cấp độ hành động: là những hành động kích thích mối quan hệ hợp tác diễn ra. Đây là nơi chứa đựng những trụ cột qua đó các hoạt động sẽ tạo ra ảnh hưởng đến phạm vi và mức độ của mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Ở cấp độ hành động, phải xem xét đến vai trò của các bên liên quan bao gồm các trường ĐH, nhà nước và các doanh nghiệp. Trường ĐH được hiểu là bao gồm giới hàn lâm, tức những người giảng dạy và nghiên cứu chuyên nghiệp, giới quản lý và giới chuyên gia đang làm việc ở các doanh nghiệp và tham gia vào một số hoạt động chuyên môn của nhà trường.

Ở cấp độ các nhân tố: nơi những nhân tố ảnh hưởng đến nỗ lực hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp cần được cân nhắc trong bất kỳ thử nghiệm nào nhằm tác động đến mối quan hệ này. Những nhân tố ảnh hưởng đến quan hệ hợp tác nhà trường và doanh nghiệp có thể là nhận thức về lợi ích, động lực và rào cản đối với quan hệ này, cũng như các nhân tố tình thế tạo thuận lợi hay gây cản ngại cho quan hệ ấy.

Ở cấp độ kết quả: nơi mà phạm vi, mức độ của mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp có thể nhìn thấy được. Nhìn vào kết quả, có thể thấy tám hình thức hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là: hợp tác trong nghiên cứu; lưu chuyển các nhà khoa học, sinh viên; thương mại hóa kết quả nghiên cứu; xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo; giáo dục suốt đời; hỗ trợ sáng nghiệp và quản trị tổ chức.

Đối với các trường, lợi ích đạt được là cải thiện cơ hội việc làm cho sinh viên, tăng cường hoạt động nghiên cứu nhờ có các nguồn ngân sách bổ sung, tạo ra thu nhập nhờ chuyển giao công nghệ. Đối với giới học thuật, lợi ích đạt được có thể là những ý tưởng thực tiễn cho nghiên cứu và giảng dạy, có thêm nguồn tài chính cho nghiên cứu, nhiều cơ hội công bố khoa học hơn. Đối với các doanh nghiệp, đó là động lực cho việc sản xuất

kinh doanh thông qua tạo ra sản phẩm mới, dịch vụ mới, có nguồn nhân lực đào tạo tốt và triển vọng thu nhập tốt hơn trong tương lai.

Ở cấp độ sản phẩm: Qua hợp tác với doanh nghiệp, GDĐH rút cuộc đã đóng góp những sản phẩm gì cho xã hội? Tạo ra kiến thức mới (thông qua nghiên cứu, thể hiện qua sáng chế, phát minh, bài báo khoa học), thúc đẩy sản xuất (qua chuyển giao công nghệ, thể hiện qua tăng trưởng kinh tế dựa trên tri thức), cung cấp nguồn nhân lực có kỹ năng (thông qua đào tạo, thể hiện qua số sinh viên tốt nghiệp có việc làm) như thế nào?

Ở cấp độ tác động: Quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp đã tác động đến tăng trưởng kinh tế ở tầm vĩ mô như thế nào? Những sản phẩm mà quan hệ nhà trường và doanh nghiệp tạo ra có làm thay đổi tiêu chuẩn sống, phương thức sản xuất hay cách thức mà xã hội này đang tồn tại và nền kinh tế này đang vận hành?

Trong thời gian vừa qua, Khoa Cơ khí, Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng TpHCM, là một trong 6 đơn vị của các nhà trường luôn đào tạo theo phương châm “Học đi đôi với hành, lý thuyết gắn liền với thực tiễn” và đã ký kết được nhiều hợp đồng đào tạo theo yêu cầu doanh nghiệp, văn bản hợp tác, bản ghi nhớ giữa khoa và các doanh nghiệp, có thể liệt kê như sau:

1. Công ty TNHH MTV 756 (Bộ tư lệnh công binh)
2. Công ty TNHH nhựa Đạt Hòa
3. Công ty TNHH TST
4. Công ty TNHH AST
5. Công ty TNHH dược Tuấn Thắng
6. Công ty cổ phần NAKYCO
7. Công ty TNHH Ánh Thái Dương

Có thể khẳng định rằng, sự phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp là hoàn toàn đúng đắn. Trong thời gian vừa qua, số lượng sinh viên của Khoa Cơ Khí được đào tạo sau khi ra trường có việc làm ngày càng tăng, đều tự tin, năng động, sáng tạo và tìm kiếm được việc làm đúng với sở trường, sở thích và ngành nghề đào tạo.

2.2 Các hình thức hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp

Hợp tác trong nghiên cứu: đây là hình thức hợp tác cao nhất giữa nhà trường và doanh nghiệp, nhưng thực tế còn diễn ra rất khiêm tốn trong giới hàn lâm. Mục đích của sự hợp tác này là đạt đến sự hỗ trợ cho hoạt động nghiên cứu của nhà trường, thực hiện các dự án liên kết mà giới hàn lâm và các doanh nghiệp cùng tiến hành. Các trường có thể tìm kiếm sự hợp tác này bằng cách chủ động giới thiệu với các doanh nghiệp những chương trình nghiên cứu khả dĩ đem lại lợi ích trực tiếp cho các doanh nghiệp.

Thương mại hóa các kết quả nghiên cứu: đây là điều khá phổ biến trong các nước phát triển mặc dù còn ít được giới hàn lâm trong trường ĐH chú ý. Nó bao gồm cả chuyển giao công nghệ. Ở các nước đang phát triển như Việt Nam, để có thể đẩy mạnh hình thức hợp tác này, một điều rất cần phải làm ngay là củng cố bộ khung thể chế bảo đảm trong thực tế quyền sở hữu trí tuệ. Hoạt động này thường tập trung ở những người đang có quan hệ chặt chẽ với các doanh nghiệp trong lĩnh vực chuyên ngành của họ. Cần thúc đẩy lợi ích của cả ba bên, giới hàn lâm, nhà trường và doanh nghiệp, và ủng hộ các nỗ lực của họ.

Thúc đẩy khả năng lưu chuyển của sinh viên: bằng cách tạo ra các cơ chế hỗ trợ họ, ví dụ như đưa sinh viên đi thực tập và tạo ra cơ hội giao lưu để họ có thể trải nghiệm nhiều khía cạnh phong phú của thế giới bên ngoài nhà trường. Tăng cường phối hợp với phòng nhân sự của các công ty, doanh nghiệp để tạo điều kiện cho sinh viên đến với thế giới việc làm.

Thúc đẩy sự vận động, lưu chuyển của giới hàn lâm: khuyến khích những hoạt động giao lưu hay hợp đồng làm việc ngắn hạn của giới hàn lâm trong các doanh nghiệp nhằm xây dựng quan hệ, chia sẻ quan điểm và nắm bắt thực tế. Cần có luật lệ, quy định để quyền lợi của giảng viên (như hưu bổng, kỳ nghỉ, sự thăng tiến, v.v.) không bị ảnh hưởng bởi thời gian làm việc ngắn hạn như thế.

Xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo: có ý nghĩa rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và giúp sinh viên thích ứng tốt với đòi hỏi của thị trường lao động. Cần khuyến khích sự tham gia của giới doanh nghiệp vào việc xây dựng và cập nhật chương trình của nhà trường, thông qua các cuộc thảo luận và trao đổi thông tin. Giới chuyên gia đang làm việc tại các doanh nghiệp cũng là một nguồn hợp tác đầy tiềm năng trong việc đảm nhận một phần việc giảng dạy trong nhà trường.

Học tập suốt đời: hiện nay hoạt động này còn rất ít có sự hợp tác giữa hai bên. Cần nâng cao hiểu biết về học tập suốt đời và tăng cường giao tiếp với các doanh nghiệp để nắm bắt nhu cầu cũng như lợi ích và khả năng thực hiện nhiều hình thức học tập khác nhau mà nhà trường có thể đem lại cho doanh nghiệp.

Tham gia quản trị nhà trường: tăng cường sự tham gia của giới doanh nghiệp vào quá trình ra quyết định ở tầm lãnh đạo của nhà trường. Mời những người thành đạt trong giới doanh nghiệp tham gia vào Hội Đồng Trường. Họ sẽ giúp ích nhà trường rất nhiều đặc biệt là về chiến lược phát triển.

Tất cả các nhà khoa học và nhà quản lý đang làm việc trong các trường ĐH ở Việt Nam, bất kể với bao nhiêu năm kinh nghiệm, đều có thể xác nhận những cản ngại gần như nhau đối với các trường ĐH. **Cản ngại lớn nhất mà tuyệt đại đa số nhìn thấy, hầu như hoàn toàn tập trung vào khía cạnh thiếu hụt nguồn tài chính**, trong khi sự quan liêu lại không bị coi là một cản ngại. Giới đại học cho rằng cung cấp nguồn tài chính để phát triển mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp là trách nhiệm của nhà nước và coi mối quan hệ với nhà nước là cản ngại lớn nhất.

Nguồn tài chính được cả giới khoa học lẫn giới quản lý ĐH xem là rào cản lớn nhất cho quan hệ nhà trường và doanh nghiệp, có nghĩa họ cho là không thể nào xây dựng được mối quan hệ đó nếu không có nguồn tài chính sẵn sàng. Tuy vậy, họ lại không đánh giá đúng khả năng tiếp cận được nguồn tài chính khi làm việc với các doanh nghiệp và không thấy đó là một trong các động lực chủ yếu của mối quan hệ nhà trường và doanh nghiệp. Tuy nhiên, nếu chỉ có tài trợ thôi thì không đủ để khuyến khích giới hàn lâm hợp tác. Thay vào đó, sự tin cậy lẫn nhau, sự gắn bó và chia sẻ một mục tiêu chung là những động lực được đánh giá cao nhất.

Tất cả các bên liên quan trong mô hình hợp tác nhà trường – doanh nghiệp đều có vai trò quan trọng trong việc kích thích mối quan hệ này. Để quan hệ hợp tác này hấp dẫn hơn đối với giới hàn lâm và giới quản lý các trường ĐH và hỗ trợ sự tham gia tích cực của họ, có nhiều hành động có thể thực hiện được như:

➤ Tăng cường nhận thức của giới hàn lâm về những ích lợi mà việc hợp tác với các doanh nghiệp mang lại, đưa ra những khích lệ cá nhân với việc cùng làm việc với doanh nghiệp chẳng hạn coi đó là một tiêu chuẩn đánh giá chất lượng công việc của giảng viên. Điều này có thể tạo ra động lực cho giới hàn lâm, nhưng quan trọng hơn vẫn là bản thân họ nhận thức được lợi ích của mối quan hệ này và coi đó là một hoạt động hấp dẫn, đáng mong muốn.

➤ Làm giảm bớt những rào cản lớn nhất, đặc biệt là bảo đảm nguồn kinh phí dành cho hoạt động này và làm cho quy trình, thủ tục thanh toán đơn giản hết mức có thể.

➤ Đẩy mạnh những động lực tạo ra quan hệ giữa giới hàn lâm và giới doanh nghiệp, cũng như hỗ trợ cho việc tạo ra và quản lý những mối quan hệ ấy, chẳng hạn như định hướng cho các kỳ vọng, trợ giúp việc xây dựng niềm tin và sự cam kết, gắn bó giữa giới hàn lâm và giới doanh nghiệp.

➤ Khuyến khích giới hàn lâm dành thời gian làm việc với các doanh nghiệp bằng những biện pháp khích lệ thích hợp hay là ưu tiên tuyển dụng các giảng viên có thành tích từng làm việc trong các doanh nghiệp, vì những người này sẽ có tác động tích cực với việc mở rộng mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp.

➤ Xây dựng một cơ chế giúp cho việc xây dựng và phát triển mối gắn kết với các doanh nghiệp phải được coi là một ưu tiên chiến lược của nhà trường và nhà nước.

2.3 Xây dựng và phát triển những đối thoại và quan hệ đối tác với doanh nghiệp

Cả trường ĐH và các doanh nghiệp đều có lợi khi làm việc cùng nhau điều này chỉ thực hiện được trên cơ sở tăng cường đối thoại giữa khu vực giáo dục và thế giới việc làm. Điểm trọng yếu trong việc đối thoại này là chương trình đào tạo và những kỹ năng mà thế giới việc làm đòi hỏi. Những mô hình thành công trong mối quan hệ này thì rất phong phú, từ những quan hệ trực tiếp giữa một trường ĐH với bộ phận nhân sự hay R&D của các doanh nghiệp, hay các cơ hội gặp gỡ trao đổi cá nhân trong những hội thảo chuyên ngành giúp khơi gợi ý tưởng mới. Những vấn đề về quyền sở hữu trí tuệ cũng cần đặc biệt lưu ý, vì một thực tế là nhà trường và doanh nghiệp dùng những “ngôn ngữ” khác nhau và hoạt động trong một bối cảnh văn hóa khác nhau. Nhà nước và nhà trường cần đóng vai trò chủ động tạo ra cầu nối giữa giới hàn lâm và giới doanh nghiệp, vì không phải ai trong giới khoa học cũng quan tâm đến hoặc có khả năng “tiếp thị” sản phẩm nghiên cứu của mình, hoặc đánh giá đúng vai trò của giới doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo.

3. Kết luận và kiến nghị

3.1 Nhìn nhận nhu cầu giữa hai bên - doanh nghiệp và nhà trường

Nhà trường là nơi đã và đang đào tạo nguồn nhân lực phục vụ nhu cầu phát triển của xã hội. Thực tế cho thấy hiện nguồn nhân lực có bằng cấp cao và có khao khát cống hiến không thiếu nhưng lại không đáp ứng đủ nhu cầu nhân lực cho các Doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nước ngoài. Việc liên kết chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng trong công tác đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội:

○ Về phía nhà trường với tư cách là nơi cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường đa dạng nói chung và cho các doanh nghiệp nói riêng, nắm bắt nhu cầu các doanh nghiệp cũng như nền kinh tế hiện nay. Các hoạt động của nhà trường luôn gắn kết và đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.

○ Về phía Doanh nghiệp, để có được đội ngũ lao động tốt thực hiện cho chiến lược kinh doanh của mình đó là nhu cầu mở rộng sản xuất, kinh doanh, đổi mới công nghệ nhằm cạnh tranh thị trường nhất là trong giai đoạn hội nhập hiện nay. Các Doanh nghiệp quảng bá, định hướng nghề nghiệp, tìm kiếm lao động trên thị trường, các nguồn lực trẻ từ các trường đại học để tìm ra ứng viên tốt.

Theo chúng tôi thiết nghĩ, không thể đánh giá một trường Đại học là có triển vọng và phát triển mạnh khi tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp chưa tìm được việc làm tại trường đó ngày càng cao. Tại các trường đại học chúng tôi đến tuyển dụng, đa số các bạn sinh viên đều mong muốn được làm việc trong một môi trường chuyên nghiệp, năng động, lương cao.... Về mặt kiến thức chuyên ngành chúng tôi không dám đánh giá vì biết rằng các bạn sinh viên mới ra trường chưa có điều kiện tiếp xúc nhiều với thực tế và yếu tố kinh nghiệm cũng không phải là tiêu chí quan trọng trong việc tuyển chọn nhân tài của công ty.

3.2 Định hướng cụ thể giữa hai bên: doanh nghiệp - nhà trường để có giải pháp phù hợp, hiệu quả

Theo đề cập ở trên thì doanh nghiệp và nhà trường cần thiết phải hỗ trợ lẫn nhau trong công tác đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội. Theo tôi được biết đây là vấn đề được các nước tiên tiến trên thế giới áp dụng từ rất lâu và rất hiệu quả. Để có được sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp chúng ta nên có những định hướng cụ thể như sau:

Chương trình đào tạo

Nhà trường nên có khung đào tạo chung hướng đến nhu cầu thực tế của các Doanh nghiệp. Thường xuyên điều chỉnh chương trình đào tạo giúp sinh viên cập nhật được xu hướng mới trong khoa học công nghệ đáp ứng nhu cầu của các Doanh nghiệp và xã hội. Để làm điều này cần có các cuộc hội thảo giữa các Doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo. Được biết Trường Đại học Lạc Hồng đã và đang thực hiện điều này nên cần có đánh giá để tiếp tục hiệu chỉnh.

Duy trì phối hợp thường xuyên

Hiện nay tại các trường ĐH mà chúng tôi đến liên hệ đều có những Thầy/Cô phụ trách công tác Hợp tác doanh nghiệp hoặc Cơ hội việc làm cho sinh viên trong mỗi khoa và cả toàn trường. Đây là một hoạt động tích cực cần được phát triển hơn nữa trong thời gian sắp tới. Chúng tôi cũng mong muốn việc hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp cần được tổ chức lâu dài và thường niên, tránh làm theo kiểu mùa vụ.

Thực tập tại doanh nghiệp

Trong các kỳ thực tập, nhà trường và doanh nghiệp cần hợp tác làm tăng tính thực tế và phát huy được lợi ích của loại hình đào tạo này. Doanh nghiệp sẽ phải trình bày rõ các nhiệm vụ mà sinh viên cần làm, tiêu chí đánh giá, thông báo kết quả thực tập của sinh viên cho giáo viên phụ trách, phía nhà trường cũng hỗ trợ thông báo những yêu cầu, mục tiêu... thực tập cho doanh nghiệp để doanh nghiệp có thể điều chỉnh nội dung thực tập sao

cho phù hợp cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên trong việc học cũng như việc tiếp nhận kiến thức thực tiễn của các bạn.

Quá trình đào tạo sinh viên có trách nhiệm huấn luyện của phía Doanh nghiệp từ định hướng, phối hợp của Nhà trường. Nhà trường có thể yêu cầu hỗ trợ từ phía doanh nghiệp trong công tác đào tạo của mình, chẳng hạn như việc yêu cầu doanh nghiệp chuẩn bị các bài nói chuyện với sinh viên về chuyên ngành mà các em đang theo học. Ví dụ các công ty chuyên về lĩnh vực sản xuất cơ khí trình bày về quy trình sản xuất, nguyên vật liệu cho ngành sản xuất cơ khí và đối tượng lao động mà các công ty chúng tôi nhắm đến là các bạn sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành cơ khí. Qua buổi nói chuyện này các bạn sinh viên đam mê có tìm hiểu thêm hoặc phát triển những nghiên cứu sau này, doanh nghiệp cũng có cơ hội nói chuyện thân thiện cởi mở hơn với các bạn và cũng có thể doanh nghiệp sẽ tuyển chọn được một số bạn ứng viên tiềm năng.

Tóm tắt: Bài viết khẳng định việc phối hợp, hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là nhiệm vụ và quyền lợi của hai bên, phải duy trì thường xuyên. Quá trình đào tạo cần hướng cho sinh viên hiểu về trong môi trường công việc, vừa quan tâm đến lợi ích cá nhân và tập thể, luôn tự tin trong giao tiếp. Nhà trường thường xuyên điều chỉnh chương trình đào tạo giúp sinh viên cập nhật được xu hướng mới trong khoa học công nghệ đáp ứng nhu cầu của các Doanh nghiệp và xã hội. Tôi mong rằng những ý kiến trên có thể đóng góp một phần nhỏ bé vào việc hợp tác giữa doanh nghiệp với nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hội thảo quốc tế về quan hệ tương tác giữa nhà trường và doanh nghiệp.
(trường ĐH Free University of Amsterdam tổ chức từ 27 – 29 tháng 05 năm 2013)
2. Bản tin số 11. Trường Đại học Nguyễn Tất Thành, 2013

TĂNG CƯỜNG SỰ GẮN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO VÀ TẠO CƠ HỘI VIỆC LÀM CHO HỌC SINH- SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP

ThS. Đỗ Thị Phương Khanh
Khoa Cơ khí

Trong nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI, Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng đã ký ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa – hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, một trong những nội dung chủ yếu của Nghị quyết là “...Đối với giáo dục nghề nghiệp, tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp. Hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành, bảo đảm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ của thị trường lao động trong nước và quốc tế....Coi sự chấp nhận của thị trường lao động đối với người học là tiêu chí quan trọng để đánh giá uy tín, chất lượng của cơ sở giáo dục đại học, nghề nghiệp và là căn cứ để định hướng phát triển các cơ sở giáo dục, đào tạo và ngành nghề đào tạo.”

Như vậy, để có thể cung ứng cho thị trường nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của các nhà tuyển dụng thì nhà trường cần phải nắm bắt nhu cầu của các doanh nghiệp nói riêng, và của nền kinh tế nói chung, chủ động liên kết với các doanh nghiệp để nghiên cứu, tìm hiểu nhu cầu thực tế để có hướng đào tạo.

Nhận thức được rằng xây dựng cầu nối giữa nhà trường và doanh nghiệp là việc làm hết sức cần thiết nhằm giúp nhà trường nắm bắt được yêu cầu của xã hội, của doanh nghiệp để thường xuyên cập nhật, điều chỉnh chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp đào tạo nhằm tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, trường CĐKT Lý Tự Trọng TP.HCM đã xây dựng và duy trì mối liên hệ với rất nhiều các công ty, xí nghiệp, trung bình mỗi Khoa trong trường hợp tác với khoảng 100 doanh nghiệp để sinh viên thực tập tốt nghiệp, tiếp cận và tìm hiểu thực tế tình hình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp. Qua đó, sinh viên có thể vận dụng tổng hợp các kiến thức đã học vào công việc thực tế, va chạm thực tế, giải quyết các vấn đề cụ thể và học tập kinh nghiệm tại doanh nghiệp. Trong quá trình thực tập đã có rất nhiều sinh viên thể hiện được khả năng của mình và được doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động dài hạn sau khi tốt nghiệp.

Đã từ lâu, nhà trường đã xây dựng được kế hoạch thực tập tốt nghiệp cho học sinh-sinh viên rất cụ thể, hợp lý và khoa học. Có thể trình bày vắn tắt kế hoạch thực tập qua các bước sau:

- Bước 1: Giáo viên chủ nhiệm triển khai cho HS-SV viết lý lịch trích ngang để nhà trường và doanh nghiệp thuận lợi trong việc theo dõi, quản lý HS-SV thực tập.
- Bước 2: Khoa sẽ phân bổ số lượng HS-SV cho tổ, các giáo viên hướng dẫn, giáo viên chủ nhiệm.

- Bước 3: Liên hệ với các doanh nghiệp nhận HS-SV thực tập (giáo viên (GV) sẽ liên hệ với các doanh nghiệp, nếu HS-SV tìm được doanh nghiệp muốn thực tập thì báo cho giáo viên chủ nhiệm để GV đến tìm hiểu về công ty và trao đổi về việc thực tập). GV gửi công văn xin thực tập.
- Bước 4: Công ty phản hồi công văn nhận HS-SV thực tập, số lượng...GV lập danh sách HS-SV thực tập tại công ty đó nộp về Khoa
- Bước 5: Khoa sẽ lập hồ sơ thực tập, sẽ gửi các giấy tờ cần thiết cho giáo viên hướng dẫn, Giáo viên hướng dẫn sẽ gửi doanh nghiệp các giấy tờ cần thiết như nội dung thực tập, danh sách và lý lịch trích ngang của HS-SV, báo cáo tình hình thực tập, phiếu thực tập ...
- Bước 6: GV gặp gỡ, dặn dò HS-SV trước khi thực tập và đưa HS-SV đến doanh nghiệp thực tập.
- Bước 7: HS-SV sẽ thực tập tại doanh nghiệp từ 6-8 tuần, GV sẽ theo dõi, quản lý quá trình thực tập thông qua các báo cáo tình hình thực tập của HS-SV gửi về mỗi tuần, qua điện thoại và qua việc GV trực tiếp đến doanh nghiệp để tìm hiểu.
- Bước 8: Kết thúc quá trình thực tập nhà trường gửi thư cảm ơn doanh nghiệp và giấy xin rút HS-SV về, doanh nghiệp sẽ gửi phiếu thực tập có nhận xét, đánh giá, điểm số về cho nhà trường. Sinh viên nộp báo cáo thực tập cho GV

Là một trường trọng điểm đào tạo nguồn nhân lực cho Tp.HCM và cho cả nước, Trường CDKT Lý Tự Trọng đã rất quan tâm, chú trọng đến công tác thực tập tốt nghiệp của HS-SV nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, qua đó sẽ nâng cao vị thế và phát triển cho nhà trường. Trường đã tổ chức các buổi hội thảo với các doanh nghiệp, tổ chức ngày hội việc làm...

Hiện nay, trường đào tạo nhiều ngành nghề, trong đó ngành Cơ Khí được nhà trường xác định là một trong những ngành mũi nhọn.

Nhận thức được vai trò và vị trí của mình, tập thể các GV khoa Cơ Khí đã không ngừng phấn đấu, nỗ lực để thực hiện nhiệm vụ của mình. Lãnh đạo Khoa đã tổ chức nhiều hoạt động nhằm nâng cao kiến thức cho GV như: tổ chức các lớp chuyên môn, nghiệp vụ cho GV như lớp bồi dưỡng kiến thức về CAD/CAM-CNC; bồi dưỡng tay nghề về Thực hành Tiện, Thực hành Phay, Thực hành Hàn. Tổ chức nhiều hội thảo chuyên đề về Công Nghệ tạo mẫu nhanh, Công nghệ Nano, về các phương pháp gia công tiên tiến... Tổ chức cho GV đi tham quan thực tế tại các doanh nghiệp, tham quan triển lãm tại các hội chợ triển lãm về Cơ Khí lớn tại Trung tâm Triển lãm MTA...

Thực hiện phương châm “Học đi đôi với hành, lý thuyết phải gắn liền với thực tiễn”, ngoài việc thực hành tại trường, Lãnh đạo khoa Cơ khí còn tổ chức các cuộc thi HS-SV giỏi nghề Tiện, Phay, Hàn, thiết kế trên máy tính, tổ chức cho các HS-SV được tham quan thực tế tại các doanh nghiệp như công ty BONCHEN, Công Ty Cổ Phần NAKYKO.

Các GV Khoa Cơ khí có mối liên hệ với trên 100 công ty Cơ Khí, hàng năm đưa khoảng gần 300 HS-SV đến thực tập tốt nghiệp tại các công ty.

Qua mỗi đợt thực tập, giáo viên đều trao đổi, thu thập ý kiến các DN từng bước hiệu chỉnh, cập nhật chương trình đào tạo sát với thực tiễn nhằm đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Thông qua thực tập, GV cũng tự bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho

mình, còn với HS-SV đây là cơ hội tiếp cận công việc thực tế trước khi ra trường, được học hỏi nhiều kiến thức mới, rèn luyện được kỹ năng, ý thức nghề nghiệp và tác phong công nghiệp, qua đó HS-SV trưởng thành hơn, nhận thức rõ vai trò, trách nhiệm của mỗi người trong từng vị trí công việc, góp phần xây dựng và phát triển đất nước trong thời kỳ Công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Bên cạnh đó, các GV trong Khoa đã thường xuyên liên lạc, phối hợp tốt với các DN trong việc tuyển dụng. SV sau khi thực tập, được tuyển dụng làm việc tại DN thực tập, hoặc mỗi khi DN có nhu cầu cần tuyển dụng đã chủ động liên lạc với các GV trong Khoa, giúp cho DN và nhà trường gắn bó nhau hơn, DN tiết kiệm chi phí như: chi phí đào tạo lại, chi phí thử việc, chi phí tuyển dụng... và SV thì có việc làm ngay khi ra trường.

Đã có hơn 70% SV/ tổng số SV tốt nghiệp được giữ lại đơn vị thực tập làm việc, trong đó có hơn 65% số SV làm việc thuộc lĩnh vực chuyên môn hoặc gần với chuyên môn được đào tạo, nhiều cựu SV hiện là trưởng, phó đơn vị hoặc đạt được những thành công nhất định. Nhiều HS-SV của Khoa sau khi tốt nghiệp, đi làm một thời gian đã đứng ra thành lập công ty cơ khí riêng của mình.

Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp là cần thiết và không thể tách rời bởi vì sự tồn tại và phát triển bền vững sẽ đem lại lợi ích chung cho cả hai bên. Doanh nghiệp và nhà trường cần thiết phải hỗ trợ lẫn nhau trong công tác đào tạo nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội. Nhà trường là nơi đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường đa dạng của các doanh nghiệp, các hoạt động của nhà trường luôn gắn kết và đáp ứng được thực tế của các doanh nghiệp. Còn doanh nghiệp góp phần cùng nhà trường trong việc xây dựng chương trình đào tạo, tìm hiểu thực tế tình hình sản xuất kinh doanh, cập nhật được xu hướng mới trong khoa học và công nghệ. Nhà trường và doanh nghiệp phải duy trì mối quan hệ và phối hợp thường xuyên, lâu dài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản và toàn diện về giáo dục và đào tạo.*
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Chương trình khung Giáo dục Đại học*, ngành Công nghệ Kỹ thuật Cơ khí, 2007.
3. Chương trình đào tạo và kế hoạch giảng dạy Cao Đẳng – Khóa 2011 ngành Công Nghệ Kỹ thuật Cơ Khí. Chương trình đào tạo và kế hoạch giảng dạy Trung cấp chuyên nghiệp Khóa 2012–ngành Cơ khí chế tạo.

LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ NHÀ TRƯỜNG “ GIÁ ĐỖ” CẦN THIẾT GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI

KS. Bùi Thị Ngọc Sương
Khoa Công nghệ May thời trang

Giai đoạn hiện nay, việc liên kết trong đào tạo, nghiên cứu giữa nhà trường và các doanh nghiệp là xu thế không thể tránh khỏi. Điều này đã, đang và sẽ ngày càng có vai trò quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và nghiên cứu khoa học cho các trường cũng như sự phát triển của chính bản thân doanh nghiệp. Trong khuynh hướng chung đó, việc tăng cường hợp tác, liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp chính là yếu tố then chốt để các trường nâng cao chất lượng đào tạo và quyết định thương hiệu, thậm chí là sự sống còn của mình, nhất là trong bối cảnh hội nhập toàn cầu đang là xu thế phổ biến của thế giới hiện nay.

Giai đoạn hiện nay, khi mà thế giới đang dần “ phẳng” hơn thì nguồn nhân lực có chất lượng cao là yếu tố cực kỳ quan trọng để đạt năng lực cạnh tranh cao của mỗi doanh nghiệp. Có thể nói rằng, nguồn nhân lực là một yếu tố rất quan trọng, ảnh hưởng tới hiệu quả hoạt động của bất cứ doanh nghiệp nào muốn phát triển bền vững, và một khi nhân lực đã được khẳng định là chìa khóa thắng lợi trong cạnh tranh kinh tế thì hậu quả của khủng hoảng, tụt hậu trong giáo dục – đào tạo mà trực tiếp là đào tạo đại học đối với phát triển kinh tế nói chung là vô cùng nặng nề.

Trong cuộc trao đổi với *Tuổi trẻ*, Thứ trưởng Bộ Lao động- thương binh và xã hội Doãn Mậu Diệp nhận định một bộ phận trí thức Việt Nam thất nghiệp hoặc làm công việc có thu nhập kém vì “ Việt Nam đã quá thừa lao động có trình độ Cao đẳng, Đại học kém chất lượng”. Vì sao?

Nước ta vẫn tự hào vì chỉ số phát triển con người (HDI) cao nhưng bản chất là người Việt có thời gian học tập dài. Có thể do học nhiều quá, học không theo nhu cầu thị trường về cơ cấu, chất lượng nên thất nghiệp là điều tất yếu. Bên cạnh đó, Khoa học kỹ thuật (KHKT) ngày càng tiến bộ, máy móc và công nghệ tại các doanh nghiệp được cải tiến và cập nhật liên tục, trong khi đó làm 1 cuộc khảo sát ở các trường cao đẳng, trung tâm dạy nghề, hay thậm chí 1 số trường đại học... thì hình ảnh quen thuộc là những máy móc, trang thiết bị lạc hậu chiếm 1 lượng đáng kể. Chính vì vậy, người học với tấm bằng tốt nghiệp cho dù là Khá, Giỏi cũng không thể tự tin khi bước chân vào doanh nghiệp với một rừng trang thiết bị hiện đại mà mình chưa được sử dụng qua. Kinh phí cho đào tạo cũng không cho phép các trường trang bị những thiết bị hiện đại như thế. Việc tổ chức cho người học thường xuyên đến tham quan, thực tập tại các doanh nghiệp phần nào giải quyết được nhu cầu bức thiết đó. Nhưng giải pháp đỉnh cao phải kể đến chính là HỌC KÌ DOANH NGHIỆP- đó là khoảng thời gian người học thu thập và bổ sung kiến thức ngành nghề mình ngay tại chính doanh nghiệp, giáo viên có thể là người hướng dẫn hoặc đại diện phía doanh nghiệp sẽ trực tiếp giảng dạy và đánh giá năng lực của người học. Bài toán kinh phí tại nhà trường sẽ nhẹ nhàng hơn, chất lượng giảng dạy sẽ đảm bảo hơn với sự hỗ trợ của doanh nghiệp. Ở đó, ý thức tự hoàn thiện kiến thức và kỹ năng của người học để

đáp ứng nhu cầu xã hội và nhu cầu tuyển dụng sẽ được nâng cao, gắn với thực tế rõ ràng hơn, giáo viên có cơ hội cập nhật kiến thức, kỹ năng, từ đó điều chỉnh nội dung, phương pháp giảng dạy cho phù hợp, doanh nghiệp đỡ mất thời gian cho việc tuyển dụng và đào tạo lại từ đầu... Khi tất cả cùng chung tay hướng tới mục tiêu giáo dục thì chắc chắn hiệu quả sẽ vượt bậc.

Trường đại học, với tư cách là nơi đáp ứng được nhu cầu nhân lực cho nền kinh tế, có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc cung ứng nguồn lao động chất lượng cao cho doanh nghiệp cần phải có những chiến lược mang tính dài hạn để thiết lập mối quan hệ hữu cơ giữa đào tạo với nhà tuyển dụng, để thực sự đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp đặt ra, tránh gây lãng phí cho xã hội. Tuy nhiên, do hoạt động trong cơ chế thị trường, các cơ sở đào tạo phải tuân thủ một quy tắc là: sản phẩm đào tạo phải đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động vốn rất khát khe và đa dạng, mà biểu hiện đầu tiên chính là sự tiếp nhận của thị trường đối với sinh viên tốt nghiệp. Đương nhiên một điều mà chúng ta có thể nhận thấy dễ dàng rằng: một cơ sở đào tạo không thể được coi là uy tín mà khi phần lớn sinh viên hằng năm ra trường lại không có việc làm. Đặc biệt, khi thực hiện việc chuyển đổi phương thức đào tạo từ niên chế sang học chế tín chỉ, thì số lượng sinh viên tốt nghiệp được tuyển dụng còn là điều kiện tiên quyết để hàng năm Bộ Giáo dục & Đào tạo xem xét, quyết định cho mở hay đình chỉ một số mã ngành đào tạo của trường. Vì vậy, để đáp ứng nhu cầu sử dụng của xã hội, bên cạnh việc nỗ lực nâng cao chất lượng đào tạo, các trường đại học phải nắm bắt nhu cầu lao động của nền kinh tế để kịp thời điều chỉnh cơ cấu, chỉ tiêu đào tạo một cách hợp lý.

Trong giai đoạn hiện nay, liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp là nhu cầu khách quan và xu thế không tránh khỏi. Thời gian tới, để tăng cường hợp tác, liên kết giữa trường cùng với các doanh nghiệp nhằm đáp ứng nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của xã hội, cần phải tiến hành thực hiện các giải pháp đồng bộ sau :

Thứ nhất, để trở thành địa chỉ đáng tin cậy về đào tạo, cung ứng nhân lực cho xã hội, thời gian tới, các trường cần tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy, cách thức đào tạo, đầu tư thêm các trang thiết bị, dụng cụ dạy nghề hiện đại, bồi dưỡng trình độ giảng viên theo chuẩn quốc tế.

Thứ hai, nhà trường nên có những hoạt động thiết thực và mang tính “ dài hơi” trong việc liên kết với doanh nghiệp để gửi sinh viên đến thực tập, thực tế, giúp sinh viên vừa “học” vừa “ làm”.

Thứ ba, hướng sinh viên thường xuyên rèn luyện các kỹ năng nghề nghiệp, đặc biệt là những kỹ năng như ngoại ngữ, vi tính và kỹ năng mềm khác, kết hợp với các hoạt động xã hội được tuyển dụng.

Thứ tư, các trường cần có cơ chế để các doanh nghiệp, các cựu sinh viên được tham gia vào quá trình biên soạn chương trình đào tạo, tham dự các hội thảo khoa học, các buổi đối ngoại, hoạt động seminar, chuyên đề thỉnh giảng, chương trình tham gia thực tế doanh nghiệp, thực tập rèn nghề, phối hợp hướng dẫn khóa luận tốt nghiệp... đây là con đường cơ bản nhất để các trường kịp thời điều chỉnh chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo. Từng bước “nhìn lại mình” để có sự chuyển đổi hình thức đào tạo nhân lực theo hướng ngày càng gắn với nhu cầu doanh nghiệp, và điều này cũng giúp cho sinh viên có thêm kiến thức thực tế bám sát với ngành nghề mà họ đang theo học.

Thứ năm, tự bản thân các trường cũng gần chú trọng đến việc quảng bá thương hiệu của nhà trường với doanh nghiệp. Điều này có thể làm được bằng cách, nhà trường chủ động tìm cách thiết lập mối liên kết thường xuyên thể hiện thành hợp đồng đào tạo với các doanh nghiệp để cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp với chất lượng không ngừng được nâng cao theo yêu cầu phát triển của xã hội, nhất là trong bối cảnh hội nhập như hiện nay.

Thứ sáu, các doanh nghiệp cũng cần chủ động và “lăn xả” hơn nữa trong việc “rót” vốn vào các dự án hoặc các chương trình của các trường đại học, nếu nhận thấy đó là chương trình, dự án có tính khả thi và có chiến lược rõ ràng, phù hợp với những kế hoạch dài hạn của doanh nghiệp. Ngoài ra, doanh nghiệp còn có thêm cơ hội quảng bá hình ảnh của mình với xã hội.

Sự hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp được coi là mô hình kết hợp nghiên cứu và sản xuất, đã áp dụng ở tất cả các nước phát triển. Trong những năm gần đây việc kết hợp này đã, đang và sẽ là nhu cầu tất yếu của chính bản thân doanh nghiệp và các trường đại học. Thiết nghĩ, để việc gắn kết này thành công và mang lại hiệu quả cao nhất, cần có sự phối hợp chặt chẽ hơn nữa giữa nhà trường, doanh nghiệp cùng với cơ chế chính sách của cơ quan ban ngành từ trung ương đến địa phương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 – 2012*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Báo Tuổi trẻ ngày 7.4.2014 “ Học cao vẫn thất nghiệp: lỗi do đào tạo”

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO SINH VIÊN ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI

ThS. Nguyễn Thị Tố Nga
Khoa Điện - Điện tử

1. Ý kiến đóng góp cho hội thảo

Thông qua việc gửi những sinh viên ngành Điện tử đến thực tập và làm việc tại công ty. Tôi xin nêu lên một số ưu - khuyết điểm và những giải pháp trong thời gian tới để nhà trường có những bước cải tiến cho công tác đào tạo ngày một phát triển.

1.1 Những ưu điểm của sinh viên chuẩn bị ra trường và sinh viên đã tốt nghiệp

- ***Trình độ chuyên môn:*** về cơ bản sinh viên có kiến thức chuyên môn tương đối đầy đủ của một Sinh viên chuyên ngành điện điện tử, biết vận dụng kiến thức chuyên môn vào công việc bảo trì, bảo dưỡng các thiết bị điện tử công nghiệp nói chung và ngành thang máy, điều khiển tự động nói riêng

- ***Kiến thức chung về ngành nghề:*** sinh viên am hiểu một số vấn đề về kiến thức chung về ngành nghề có liên quan đến chuyên ngành điện mình đang học.

Ví dụ như: máy phát điện, mạch quảng cáo. Hệ thống điều khiển thiết bị điện trong các nhà máy sản xuất trong khu chế xuất & khu công nghiệp, hệ thống máy lạnh gia dụng gia đình hay khách sạn, cao ốc... hay hệ thống máy lạnh công nghiệp sinh viên sau khi ra trường vào làm việc có thời gian thử việc 2 tháng và có kỹ thuật của công ty đứng ra hướng dẫn là 1 số công việc bảo trì, bảo dưỡng, sửa chữa các em có thể làm được.

Một số ngành cần có đào tạo chuyên môn sâu và thời gian thực hành thực tế nhiều hơn như: Các thiết bị tự động hóa như băng tải, băng chuyền, thang máy, máy giặt gia đình, công nghiệp sử dụng các thiết bị nâng hạ...

- ***Đạo đức, tác phong nghề nghiệp:*** đa số sinh viên có tâm huyết với nghề mình đã theo học, có tinh thần học hỏi nghiêm túc, không ngại những khó khăn thực tế để tiếp tục vươn xa hơn nữa.

- ***Môi trường thực tập, môi trường làm việc:*** sinh viên có lợi thế thực tập tại công ty chuyên lắp đặt bảo trì thang máy trên địa bàn thành phố, các sinh viên luôn có điều kiện thực tập một cách dễ dàng, cơ hội sinh viên được tiếp nhận làm việc sau khi ra trường rất cao.

1.2 Những nhược điểm cần khắc phục của sinh viên chuẩn bị ra trường và sinh viên đã tốt nghiệp chuyên ngành điện

- ***Cập nhật kiến thức chuyên môn:*** một số kiến thức Sinh viên được học trong nhà trường còn lạc hậu so với những yêu cầu chuyên môn của thực tế, do vậy sinh viên còn bỡ ngỡ với công việc, nhất là những lĩnh vực điều khiển tự động. Sinh viên chưa linh động trong việc cập nhật những kiến thức chuyên môn mới và cũng chưa có kinh nghiệm để cập nhật, bổ sung những kiến thức loại này cho mình, sinh viên còn mang nặng tính lý thuyết ở nhà trường, trong khi đó khả năng thực hành còn kém, bắt nhịp theo công việc chậm, từ đó dễ gây tâm lý không tự tin trong một số sinh viên khi đi thực tập.

- ***Khả năng vận dụng về công nghệ thông tin trong công việc:*** công nghệ thông tin là một công cụ hữu hiệu nhất, đã và đang mang lại những ứng dụng tuyệt vời giúp góp

phần nâng cao năng lực của người làm công tác chiết tính như báo cáo, lập bảng tính dự trù vật tư và nhân công cho một dự án cụ thể. Phần lớn qua khảo sát sinh viên, được biết những khả năng về ứng dụng tin học, sinh viên đều tự học là chính, tự trang bị cho mình, tuy có được đào tạo trong chương trình của mình, nhưng mức độ chưa đủ hoặc không sát với nhu cầu thực tế.

- **Định hướng nghề nghiệp:** đa số sinh viên chưa có cái nhìn định hướng nghề nghiệp của mình trong tương lai, vì vậy khi ra trường lúng túng, thậm chí có sinh viên có tư tưởng bi quan với nghề nghiệp của mình. Đa số sinh viên ra trường không biết cách chọn lựa vị trí cho công việc mình làm, hoặc tìm các công ty, doanh nghiệp (DN) nào là phù hợp với họ.

- **Vốn sống hay kinh nghiệm kỹ năng mềm:** đại đa số các sinh viên khi ra trường hay đang đi thực tập đều thiếu các kỹ năng, vốn sống, hay kinh nghiệm sống trong một môi trường kinh doanh tại DN.

- **Kỹ năng giao tiếp:** tức là khi ra công trình gặp khách hàng hay làm những công ty bán sản phẩm hay làm dịch vụ một số kỹ năng trình bày, kỹ năng thuyết trình rất yếu
- **Về kiến thức ngoại ngữ:** mặc dù có một số em đọc hiểu được tài liệu chuyên ngành bằng tiếng Anh. Tuy nhiên, phần lớn khả năng đọc hiểu và giao tiếp bằng tiếng Anh còn rất nhiều hạn chế
- **Khả năng làm việc nhóm:** các bạn làm việc cá nhân rất tốt nhưng làm việc nhóm lại không đạt hiệu quả. Thường những bất đồng ý kiến trong công việc không giải quyết được.
- Không chỉ các kỹ năng liên quan đến công việc mà các kỹ năng về ứng xử, giao tiếp và thái độ sống của sinh viên chưa được tốt lắm. Sinh viên thường bộc lộ sự nóng vội, muốn thấy được kết quả nhanh nên thiếu sự tích cực trong việc tiếp thu, lắng nghe cũng như thiếu sự cam kết gắn bó lâu dài với công việc.
- Tâm lý lo ngại về trình độ học vấn và nghề nghiệp trong giai quá trình làm việc với tư tưởng là trình độ trung cấp sẽ không giỏi hơn trình độ cao đẳng hay đại học đây cũng là một vấn đề rất lớn cho nhà tuyển dụng phải biết rõ đối tượng mình tuyển dụng và giải thích cho họ rõ vai trò và công việc vị trí mình đang cần.
- Bên cạnh đó một số công ty họ e ngại sinh viên thực tập hay mới ra trường chưa có kinh nghiệm sẽ dễ xảy ra không an toàn gây tai nạn hay làm ảnh hưởng chất lượng sản phẩm nên họ không tạo điều kiện thực tập cho HSSV hay nhận HS mới ra trường, phí đào tạo lại theo thực tế ngành nghề rất nhiều.

1.3 Một số ý kiến đóng góp

Xuất phát từ những nhận xét về ưu điểm và nhược điểm của đại đa số các Sinh viên khi ra trường hoặc chuẩn bị ra trường, chúng tôi có một số chia sẻ như sau:

- Nhà trường nên xây dựng, bổ sung trong chương trình một số buổi học ngoại khoá. Theo đó nhà trường nên mời những người làm công tác thiết kế, lắp đặt, bảo trì, bảo dưỡng tại các công ty, tòa nhà, cao ốc trên địa bàn (gọi chung là các chuyên gia bảo trì) cùng tham gia giao lưu với sinh viên, để sinh viên có cơ hội nắm bắt được tình hình bên ngoài xã hội đang xảy ra như thế nào. Sinh viên sẽ được làm quen với phong cách làm

việc hay những cách giải quyết tình huống mang đậm tính cách của từng cá nhân chuyên gia được mời giao lưu trao đổi. Thông qua các chuyên gia này có thể lồng ghép vào chương trình định hướng cho Sinh viên về nghề nghiệp, sinh viên có thể đặt câu hỏi để ứng viên trả lời trực tiếp hoặc trả lời qua email vv...

- Bổ sung cho sinh viên cuối khoá, trước khi ra trường những kiến thức chung về môi trường làm việc của một DN một cách thực tế nhất, hướng dẫn cho sinh viên các quan hệ ứng xử giữa các nhân viên với nhau trong môi trường làm việc là một công ty hay DN.

- Nghiên cứu lại (có thể tham khảo ý kiến đóng góp từ những công ty trong lĩnh vực thi công, lắp đặt, bảo trì ngành điện, quảng cáo, điều khiển tự động) chương trình đào tạo của một sinh viên tránh trường hợp cái sinh viên cần thì không dạy cái sinh viên không cần thì lại dạy. Ví dụ điển hình nhà trường đang áp dụng đưa vào giảng dạy môn tin học phải có một số bài toán về báo cáo, hoạch toán, chiết tính về nhân công hay lập bảng thống kê vật tư thiết bị cho một công trình điện sẽ thi công.

- Tạo điều kiện cho sinh viên tiếp xúc với môi trường DN hoặc khi đi thực tập tại doanh nghiệp từ năm học đầu tiên, không nhất thiết phải gửi sinh viên vào cuối khóa học. Do vậy, có thể kết hợp giữa nhà trường và các công ty, doanh nghiệp có nhiều kinh nghiệm thực tế trong công tác thiết kế, thi công, lắp đặt và bảo trì điện. Theo đó giúp sinh viên mới ra trường đi xin việc và được nhận vào làm việc trong một công ty và được phân công công việc mà mình đã được tiếp cận trong quá trình học tại trường.

- Hàng năm Nhà trường cần cập nhật chương trình giảng dạy theo tính thời sự nhất, mới nhất tránh tình trạng thông tin sinh viên được học lại quá lạc hậu với thực tế bên ngoài xã hội, gây bối ngỡ, không tự tin cho sinh viên khi ra trường. Nên hướng dẫn Sinh viên cách tự tiếp cận, tự nghiên cứu các vấn đề mới dựa trên cơ sở nền tảng đã được học.

- Nhà trường nên liên kết với các trường bạn hay thỉnh giảng các giáo viên bên ngoài chuyên thuyết trình chuyên đề đưa thêm các môn có hướng bổ sung tích cực kiến thức cho sinh viên sau khi chuẩn bị thi tốt nghiệp hay ra trường, giúp doanh nghiệp an tâm tạo điều kiện cho HSSV thực tập hay nhận họ vào làm sau khi tốt nghiệp.

Đề xuất các chuyên đề nhà trường nên bổ sung và tăng số tiết hay tín chỉ:

- ✓ Tâm lý trong giao tiếp.
- ✓ Kỹ năng trong giao tiếp, Kỹ năng thuyết trình và làm việc nhóm.
- ✓ An toàn lao động trong doanh nghiệp (Do bộ lao động thương binh xã hội TPHCM dạy cấp chứng chỉ cho học viên).
- ✓ Sơ cấp giao tiếp tiếng Anh + tiếng Nhật tối thiểu.
- ✓ Chất lượng sản phẩm 5S, Kazen, TQM, hay dịch vụ...
- ✓ Lập kế hoạch và tổ chức sản xuất hay dịch vụ.
- ✓ Kỹ năng đàm phán & Thuyết trình...
- ✓ Quản lý thông tin trong doanh nghiệp.
- ✓ Trí tuệ chuyên gia hệ điều hành hay gọi là kỹ năng suy đoán - chẩn đoán vấn đề.

Cắt giảm các môn không cần thiết trong quá trình đào tạo vì HSSV ra làm thực tế như:

- ✓ Môn Toán, Lý, Hóa, Văn... Vì học hoài hết giai đoạn cấp 2 và cấp 3 là tâm lý họ rất chán gọi là bão hòa (như quanh năm suốt tháng họ ăn bánh mì) nên rất lãng phí

thời gian, Mà nên mạnh dạn đưa học Anh văn giao tiếp, Tiếng Nhật... bảo đảm họ ra trường có chứng chỉ và xin được việc vào các khu chế xuất, CN là rất dễ.

✓ Bên cạnh đó nhà trường muốn thu hút sinh viên vào học phải có định hướng từ việc làm đồng thời tăng cường mô hình liên thông cho sinh viên học lên Cao đẳng, rồi lên đại học.

Rất nhiều doanh nghiệp đang cần người có kinh nghiệm mà học không cho làm thực tế lấy đâu ra kinh nghiệm mà tuyển dụng. Nên theo tôi học trung cấp ra trường làm 1 năm trường tuyển sinh cho học tiếp khóa vừa học vừa làm lên cao đẳng hay chính quy tùy theo khả năng tài chính hay quỹ thời gian của mọi người khác nhau... Sau khi tốt nghiệp cao đẳng gọi là kỹ sư nghề rồi đi làm sau 1 (3 năm quá lâu như quy định hiện tại) học tiếp lên đại học. Điều này tạo điều kiện rất tốt cho người học yên tâm đi vào trường trung cấp chuyên nghiệp và có hướng phát triển ngành nghề của mình và cung cấp nguồn nhân lực xã hội rất tốt.

✓ Nhà trường liên kết với công ty tăng thời lượng thực tập tại công ty, thay vì nhà trường đầu tư trang thiết bị cho sinh viên thực tập tại trường rất tốn kém chi phí và bị hạn chế kinh nghiệm thực tế của sinh viên Sinh viên? Tại sao mình không dùng khoảng chi phí đó thuê hẳn doanh nghiệp hướng dẫn và đào tạo thực tế cho sinh viên Sinh viên. Trường có lợi học viên ra có việc ngay, tuyển sinh đầu vào tốt, đầu ra chất lượng theo thực tế nhu cầu của doanh nghiệp, Doanh nghiệp có lợi không mất phí tuyển vào để đào tạo gọi là thời gian thử việc 2 tháng, phí cho người hướng dẫn thực tập giám sát báo cáo như giáo viên hướng dẫn cho nhóm thực tập...

Hiện tại theo xu hướng và tâm lý học như một trào lưu. Ai cũng muốn con mình vào đại học nhưng thực tế học xong họ ra làm không được vì khả năng của người học có giới hạn vì sĩ diện và nhiều lý do họ được vào đại học cũng như trách nhiệm của trường đào tạo nên tỉ lệ mất cân đối số lượng kỹ sư nhiều hơn trung cấp thực sự nếu là kỹ sư ra trường anh phải nói giao tiếp đọc tài liệu tiếng Anh ngôn ngữ thứ hai còn hiện tại công ty chúng tôi tuyển dụng không biết gì hết tay nghề còn yếu hơn trung cấp nghề vì thời gian thực tập kỹ sư ít hơn trung cấp và Cao đẳng.

Xu hướng công ty là tuyển người làm nhiều hơn người quản lý vì công nghệ hóa thông tin trong doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kỷ yếu Hội thảo “*Sinh viên với đáp ứng nhu cầu xã hội, nhu cầu doanh nghiệp*”, Bộ GD&ĐT, Hà Nội 8/2008.
2. Trần Đình Mai và Phạm Văn Tường, *Báo cáo cho Bộ GD&ĐT “Sinh viên với đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, nhu cầu doanh nghiệp”*, Đà Nẵng, 2008.
3. Huỳnh Ngọc Long Giám đốc trung tâm giới thiệu việc làm tỉnh Đồng Nai, *Đáp ứng nhu cầu thị trường lao động*.
4. Tạp chí khoa học và công nghệ Đại Học Đà Nẵng số 3(32) 2009.

RÈN LUYỆN KỸ NĂNG HỌC VÀ LÀM VIỆC CHO SINH VIÊN ĐỂ ĐÁP ỨNG NHU CẦU CỦA DOANH NGHIỆP

CN. Nguyễn Thị Thu Hoài

Khoa Khoa học Cơ bản

MỞ ĐẦU

Cuộc sống con người có những điểm mốc quan trọng, có thể quyết định sự thành công hay thất bại của mỗi cá nhân. Bước chọn nghề nghiệp để sống và làm việc là một trong những điểm mốc có ý nghĩa như thế. Ở một số nước châu Á, đặc biệt là Việt Nam, vấn đề hướng nghiệp - chọn ngành nghề với học sinh sau khi tốt nghiệp trường trung học phổ thông- vốn rất được các bậc phụ huynh và học sinh quan tâm.

Nhưng vấn đề xác định học để làm gì, học như thế nào và học những điều gì để đáp ứng nhu cầu làm việc trong nghề nghiệp tương lai còn quan trọng hơn nhiều lần so với vấn đề hướng nghiệp. Vấn đề quan trọng đó là xác định rõ mục đích của việc học chính là để làm việc và làm việc chuyên nghiệp, tức là làm việc có kỹ năng.

Nội dung của bài viết này nhằm đề cập đến vấn đề giáo dục và rèn luyện kỹ năng làm việc cho sinh viên để đáp ứng hiệu quả với công việc trong tương lai.

NỘI DUNG

1. Thay đổi tư duy giáo dục, từ việc xác định mục đích của việc học tập

Câu hỏi được đặt ra cho sinh viên Việt Nam những năm gần đây là: “Học để làm gì?”. Chủ đề này vốn được nhiều nhà giáo dục, tâm lý đã và đang “đổi thoại”, “tọa đàm”, và có rất nhiều ý kiến khác nhau.

Theo tổ chức UNESCO mục tiêu của việc học là: Học để tồn tại, học để biết, học để làm việc và học để sống cùng nhau. Trong 4 mục tiêu mà UNESCO đưa ra thì 2 mục tiêu đầu là học để có kiến thức và 2 mục tiêu sau là học để có kỹ năng.

Thật ra những mục tiêu này đã được ông cha ta đúc kết từ ngàn đời bằng câu những câu tục ngữ, ca dao rất ngắn gọn nhưng đầy ý nghĩa giáo dục như: *Dao có mài mới sắc, người có học mới nên*, hoặc *Học là học để mà hành, vừa hành vừa học mới thành người khôn*”.

Về việc học, “Học để biết” như trên nói, tức là học để lấy kiến thức. Học để hiểu biết và uyên bác là điều đáng quý. Nhưng trong thời đại ngày nay, khi mà con người không chỉ khẳng định mình bằng thời gian “sống lâu lên lão làng” thì học để biết đã đủ hay chưa?

Ngày xưa khi chưa có Công nghệ thông tin, chưa có Google thì người biết nhiều sẽ rất có lợi ích. Ngày nay, khi lượng thông tin là bình đẳng, ta có thể ngồi một chỗ mà tìm kiếm mọi thông tin liên quan đến vấn đề mà ta quan tâm. Ta có thể giao tiếp với bạn bè “Năm châu bốn bể”. Ta có thể tiếp cận lượng kiến thức khổng lồ trên mạng...thì liệu chúng ta có đánh giá năng lực của cá nhân chỉ bằng lượng thông tin mà họ biết? Trí nhớ của một cá nhân liệu có thể hơn một công cụ tìm kiếm như Google?

Như thế, con người không thể hơn nhau bởi thông tin và kiến thức mà họ biết, họ chỉ hơn nhau bởi kỹ năng tra cứu và sử dụng thông tin mà thôi. Và cũng vì thế, mục đích học

của chúng ta ngày nay không chỉ để biết. Thật vậy, chúng ta học để hiểu và quan trọng hơn, học để làm việc và làm việc có kỹ năng.

Nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã đưa môn Kỹ năng mềm vào chương trình Đào tạo ở các trường Đại học và Cao đẳng như một bộ môn cần thiết.

Trường CDKT Lý Tự Trọng cũng coi đây là một trong những bộ môn thiết thực nhất giúp sinh viên có khả năng làm việc chuyên nghiệp, cũng như đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp đang tìm kiếm nguồn nhân lực chất lượng cao. Để thực hiện được mục đích này, chúng tôi đã và đang giúp sinh viên thay đổi tư duy, từ việc nghĩ rằng học để biết, để thi, để có bằng... chuyển sang học để làm.

Cụ thể là giảng viên các Khoa chuyên ngành tạo điều kiện cho sinh viên đi làm thêm, liên hệ với các doanh nghiệp để tạo điều kiện cho sinh viên đi thực tập nhiều hơn.

Với học phần Kỹ năng giao tiếp, ngoài những kỹ năng giao tiếp cơ bản, chúng tôi đã thực tế hơn khi đưa những kỹ năng tìm việc, kỹ năng trả lời phỏng vấn và kỹ năng ở nơi làm việc vào giáo trình giảng dạy. Chúng tôi coi việc rèn luyện cho sinh viên những kỹ năng này như sự liên kết chặt chẽ giữa nhà trường với các doanh nghiệp, giúp sinh viên có nhiều kinh nghiệm hơn, tự tin hơn, giao tiếp giỏi hơn, sống cùng nhau tốt hơn và khi đó, các em đã thu hẹp khoảng cách giữa cái biết và những cái làm được. Như thế, sinh viên sẽ có khả năng làm việc tốt, thích ứng nhanh với môi trường làm việc sau này.

2. Rèn luyện các kỹ năng sống và làm việc ngay trong quá trình học tập:

Vai trò của giảng viên tổ Khoa học Giao tiếp là rèn luyện cho sinh viên các kỹ năng để đáp ứng với yêu cầu của doanh nghiệp, gồm các kỹ năng như sau:

➤ Kỹ năng tìm việc làm:

- Định hướng tìm việc làm:

Để có định hướng khi tìm kiếm việc làm, sinh viên cần xác định được thể nào là một việc làm phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện, năng lực của bản thân để có thể làm tốt. Mỗi người có sở thích, điều kiện riêng nhưng nhìn chung, một việc làm tốt là một công việc phù hợp với năng lực cá nhân, phù hợp với mục tiêu phát triển nghề nghiệp, có thu nhập đủ để bảo đảm cuộc sống của bản thân, gia đình. Công việc này cũng còn có thể giúp bản thân tích lũy vốn cho những hoạch định trong tương lai, thực hiện được những ước mơ, hoài bão của mình. Trong các tiêu chí lựa chọn nghề nghiệp, tiêu chí phù hợp với năng lực bản thân và phát triển nghề nghiệp nên được coi trọng và ưu tiên hàng đầu. Chỉ khi có một công việc mà mình yêu thích, đam mê, con người mới phát huy được năng lực, mới hình thành được những kỹ năng sống, làm việc có tinh thần trách nhiệm. và chỉ khi kiến thức chuyên môn được kết hợp với kỹ năng nghề nghiệp, con người mới làm việc có hiệu quả.

- Xác định cơ hội việc làm: Có thể tìm công việc từ các nguồn cung cấp thông tin tuyển dụng:

✓ Nguồn chính thức: Báo chí, đài truyền thanh, truyền hình; Các thông báo tuyển dụng tại các trụ sở, cơ quan, công ty; Webside của các tổ chức, các trung tâm dịch vụ việc làm; Các nguồn tư vấn nhân lực, nguồn tuyển dụng từ các trường Trung cấp chuyên nghiệp, trường Cao đẳng, Đại học...

✓ Nguồn không chính thức: Từ bạn bè, người thân, từ các buổi giao lưu nghề nghiệp.

✓ Nộp hồ sơ tự phát: Có thể nộp hồ sơ vào những đơn vị mà bản thân thấy phù hợp, Bởi dù đơn vị không đăng thông báo tuyển dụng nhưng không hẳn trong tương lai họ không cần người. Nên chọn những đơn vị đang có kế hoạch mở rộng hoặc chuẩn bị cải tổ cơ cấu.

- Phân tích yêu cầu công việc:

✓ Mô tả, nhận diện được công việc

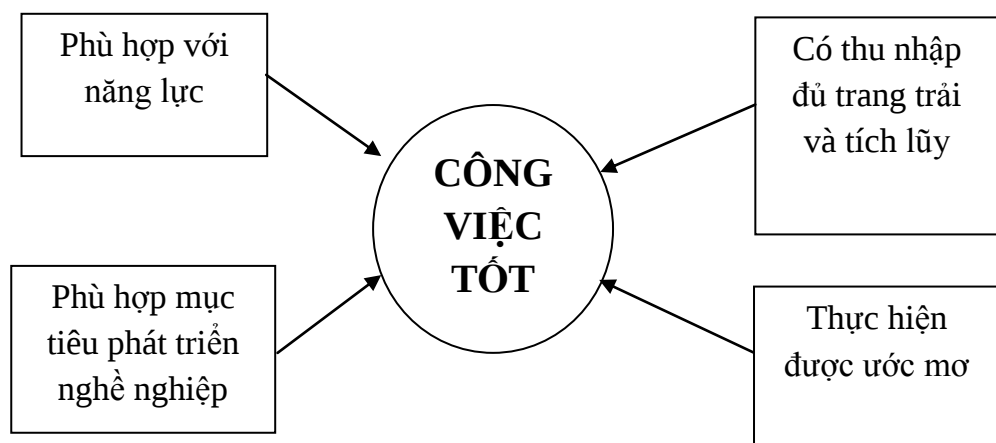
✓ Yêu cầu, điều kiện để làm được công việc: Bao gồm những yêu cầu về chuyên môn, yêu cầu về kỹ năng sống, yêu cầu về tính cách.

✓ Quyền lợi: Bao gồm các khoản thu nhập, môi trường làm việc, cơ sở vật chất của đơn vị làm việc, điều kiện học tập nâng cao trình độ, khả năng phát triển vị thế...

- Phân tích năng lực và nguyện vọng của bản thân:

✓ Năng lực của bản thân: Bao gồm trình độ học vấn (trình độ chuyên môn); Các phẩm chất cá nhân (Trình độ văn hóa, Phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, ý chí cầu thị, chịu được áp lực...); Nhóm các kỹ năng (Gồm các kỹ năng cơ bản, kỹ năng tư duy và các kỹ năng chuyên biệt)

✓ Nguyện vọng của bản thân: Một nghề nghiệp được coi là tốt khi nó có sức hấp dẫn với con người, hay chí ít nó phải bao hàm những hoạt động gây được sự hứng thú với bản thân để có thể làm việc không chỉ là nghĩa vụ, trách nhiệm mà còn là sự đam mê.



Sơ đồ tiêu chuẩn một công việc tốt.

➤ **Kỹ năng chuẩn bị hồ sơ dự tuyển và trả lời phỏng vấn:**

- Kỹ năng chuẩn bị hồ sơ dự tuyển:

Hồ sơ dự tuyển là lời tự giới thiệu với nhà tuyển dụng. Đây là một trong những căn cứ để xác định ứng viên có thể bước tiếp vào vòng sau hay không. Bộ hồ sơ cần thể hiện được những điều mà nhà tuyển dụng muốn biết về ứng viên: Trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, các phẩm chất cá nhân... Để tạo ưu thế, ứng viên cần thể hiện những phẩm chất nổi trội, nhất là những phẩm chất phù hợp với nơi mình dự tuyển.

Có thể mỗi đơn vị tuyển dụng có cách nhận hồ sơ dự tuyển theo cách khác nhau, nhưng thường có hai cách:

- ✓ Hồ sơ bằng văn bản theo mẫu. Bao gồm các loại giấy tờ: Đơn xin việc, Sơ yếu lý lịch, Bản sao các bằng cấp chuyên môn, giấy chứng nhận sức khỏe, bản sao chứng minh nhân dân, hộ khẩu, những bằng chứng về những thành tích hoặc kinh nghiệm của ứng viên.

- ✓ Hồ sơ được điền trực tiếp vào mẫu cung cấp thông tin ứng viên được cài đặt sẵn trên các webside của đơn vị tuyển dụng.

Dù bằng cách nào thì ứng viên cũng cần lưu ý khi viết đơn xin việc. Khi viết đơn, ứng viên cần bảo đảm các yêu cầu:

- ✓ Về hình thức, đơn có bố cục hợp lý, từ ngữ theo phong cách văn bản khoa học, không mắc lỗi về ngữ âm, ngữ nghĩa;

- ✓ Về nội dung, đơn cần thể hiện rõ 4 nội dung chính: Vị trí dự tuyển, khả năng phù hợp với công việc, khả năng đóng góp cho đơn vị, mong muốn chân thành được đơn vị nhận vào làm việc.

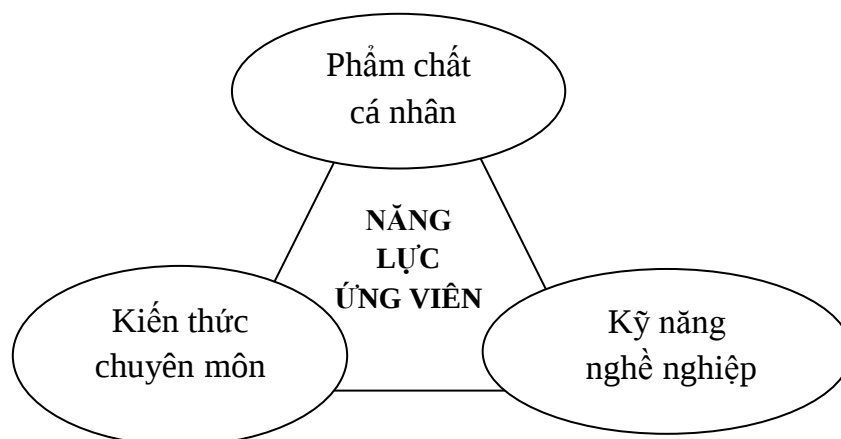
➤ **Kỹ năng chuẩn bị dự phỏng vấn:**

Phỏng vấn tuyển dụng là bước thử thách đầy khó khăn với mỗi ứng viên, nhất là với sinh viên mới ra trường. Để giảm bớt khó khăn này, sinh viên cần chuẩn bị tốt để có tâm lý tự tin trước và trong quá trình dự phỏng vấn. Những vấn đề cơ bản cần chuẩn bị trước khi dự phỏng vấn là:

- ✓ Tìm hiểu kỹ đơn vị tuyển dụng;
- ✓ Tìm hiểu kỹ công việc dự tuyển;
- ✓ Tự đánh giá bản thân trên quan điểm đơn vị tuyển dụng;
- ✓ Dự kiến tiến trình buổi phỏng vấn: Dự kiến những câu điều nhà tuyển dụng có thể hỏi, những điều sẽ hỏi nhà tuyển dụng;

- ✓ Chuẩn bị cho bản thân: Chuẩn bị về ngoại hình (trang phục, đầu tóc, phụ kiện...) cho phù hợp với công việc, bối cảnh, chuẩn bị về thể trạng, tâm thế...

- ✓ Sinh viên mới ra trường còn cần thiết nắm được các tiêu chí nhà tuyển dụng đánh giá năng lực ứng viên như sau:



Các tiêu chí đánh giá năng lực ứng viên

3. Hướng dẫn sinh viên cách vận dụng kỹ năng giao tiếp ở nơi làm việc

➤ **Giao tiếp với cấp trên:** văn phòng nào cũng có người lãnh đạo, quản lý, điều hành và quyết định các vấn đề tổ chức, thực hiện, tạo ra các chuẩn mực. Do đó, nhìn chung, tất cả nhân viên đều thừa nhận và phục tùng lãnh đạo. Giao tiếp với cấp trên, vì thế mang lại các đặc điểm sau:

- Tôn trọng cấp trên:

Hãy tiếp thu sự phê bình, nhận xét của cấp trên như một lẽ đương nhiên, để có tâm trạng nhẹ nhàng và thái độ cầu thị cần thiết

Tuyệt đối không bao giờ nói xấu cấp trên ngay cả khi cảm thấy cấp trên không thể biết được và không bắt nã trong bất cứ trường hợp nào. Cần quan tâm để hiểu được phong cách sống của cấp trên, từ đó điều chỉnh bản thân, tạo sự hài hòa trong sinh hoạt với cấp trên.

Ngoài ra hãy tập trung nhìn sự việc từ chỗ đứng của người lãnh đạo để có sự thông cảm với cấp trên, xây dựng được một tình cảm thực sự, chân thành với lãnh đạo,...

- Phải biết quý trọng thời gian của cấp trên:

Khi nói chuyện với cấp trên, cần nói rõ các điểm, ý chính, trao đổi chính xác những vấn đề cần thiết và chú ý lắng nghe – ghi chép những ý chỉ đạo, nhận xét của cấp trên.

Không nên tranh thủ lúc giao tiếp công việc để nói việc riêng hay tán chuyện, kéo dài thời gian tiếp xúc.

- Tôn trọng cấp bậc trong tổ chức:

Không làm việc vượt cấp, ngay cả khi cảm thấy có kết quả tốt. vì như vậy sẽ để lại ấn tượng rất xấu và hậu quả có khi đi ngược lại những điều ta mong đợi.

➤ **Giao tiếp với đồng nghiệp:** khi bước vào công sở làm việc, không ai có thể làm việc độc lập một mình được mà phải có sự hỗ trợ, tương tác của một tập thể hay nói rõ hơn là làm việc theo nhóm. Phối hợp “ăn ý” và hiệu quả cao với các cộng sự là một điều thật sự khó khăn.

Những yếu tố quan trọng để giao tiếp với đồng nghiệp đạt hiệu quả cao được tổng kết bằng các bước đơn giản sau:

+ Biết tạo ấn tượng ban đầu tốt đẹp và thường xuyên gặp gỡ, giao lưu với đồng nghiệp một cách phù hợp thì họ sẽ rất sẵn sàng nghe bạn và có thể cho bạn những ý kiến rất có ích trong công việc của bạn.

+ Làm tốt công việc của mình đồng thời với việc hỗ trợ đồng nghiệp, để cùng nhau hoàn thành tốt công việc chung.

+ Hạn chế nhờ vả ngay cả những việc tưởng chừng như nhỏ nhất vì dễ gây sự khó chịu và làm mọi người không muốn gần gũi bạn.

+ Tránh sự đổ kỵ và sẵn sàng nhận lỗi nếu bản thân thực sự có lỗi. Như thế uy tín của bạn sẽ được khẳng định, mọi người sẽ tôn trọng, thậm chí còn yêu quý bạn.

+ Tôn trọng cá tính và sự riêng tư của đồng nghiệp, đặc biệt là không được đem những khiếm khuyết của đồng nghiệp ra chế giễu.

+ Nếu được đồng nghiệp tin tưởng, hãy chia sẻ với họ cả những vấn đề cá nhân để có mối quan hệ thân tình...

4. Kiến nghị:

- Tiếp nhận được sự phản hồi từ doanh nghiệp qua quá trình sử dụng nguồn nhân lực được cung cấp từ nhà trường

Với các nhiệm vụ như trên chúng tôi mong muốn các doanh nghiệp – đầu ra cho những sản phẩm đặc biệt của chúng tôi, có sự góp ý chân thành với chúng tôi về phương thức, nội dung đào tạo những kỹ năng cần thiết cho học sinh, sinh viên. Vì nói một cách hình tượng, mỗi học sinh, sinh viên đều là những đứa con tinh thần của những thầy cô giáo chúng tôi. Chúng tôi không chỉ quan tâm đến “sản phẩm” của mình trong thời gian học tập hay khi thi tốt nghiệp mà còn dõi theo các em lúc ra trường. Chúng tôi còn kỳ vọng vào năng lực, sự cống hiến của các em với xã hội như kỳ vọng vào những tác phẩm được đón nhận và trân trọng. Mong mỏi của chúng tôi là sự kỳ thác loại “sản phẩm đặc biệt” của chúng tôi với doanh nghiệp. Để dưới sự sử dụng của doanh nghiệp - như một phương thức dẫn dắt, các em từng bước trưởng thành trong nghề nghiệp và cuộc sống. Trở lại, các em có đủ năng lực đóng góp tích cực nhất cho doanh nghiệp, cho xã hội.

Không thể chối cãi rằng, với doanh nghiệp, nguồn nhân lực phải được coi là “ưu tiên số 1”. Lý do rất đơn giản và rõ ràng. Vì nguồn nhân lực-Con người, là “nguồn tài nguyên sống” duy nhất có thể sử dụng và kiểm soát các nguồn lực khác, khai thác tốt nhất khả năng, năng suất và hiệu quả của chúng. Vì vậy, nếu năng lực của người lao động được trân trọng, nâng cao và phát triển thì doanh nghiệp càng có tiềm năng phát triển lớn mạnh hơn.

- Doanh nghiệp khuyến khích và tạo điều kiện để sinh viên được tuyển dụng có thể phát triển năng lực tốt nhất.

Điều quan trọng mà một doanh nghiệp cần thực hiện là khuyến khích nhân viên, thông qua việc cung cấp những cơ hội thích hợp để họ phát triển năng lực bản thân. Khi đó nhân viên cũng thấu hiểu và biết rõ tầm nhìn, chính sách của lãnh đạo doanh nghiệp là gì và họ đang đi đâu, đến đâu, ở đó họ có được những gì...

Một vấn đề cũng cần coi trọng là trong một tổ chức, doanh nghiệp, các nhân viên phải được lãnh đạo đối xử một cách công bằng. Bác Hồ dạy: “Không sợ thiếu, chỉ sợ không công bằng”. Trong môi trường sống hay làm việc, con người đều cần sự công bằng. Sự công bằng thể hiện chất lượng cuộc sống mà ở đó không bon chen đố kỵ, không bè phái giả dối. Ở đó con người sống và làm việc theo nhu cầu và hưởng theo năng lực.

- Đối thoại thường xuyên và cởi mở giữa nhà trường và doanh nghiệp cũng như giữa doanh nghiệp với sinh viên được tuyển dụng

Doanh nghiệp và nhà trường sẽ thấu hiểu lẫn nhau nếu có đối thoại thường xuyên để tạo “đơn đặt hàng” cho “sản phẩm”. Thiếu thông tin từ thực tế thì nhà trường sẽ thiếu định hướng tốt cho công tác giảng dạy và đào tạo các kỹ năng cần thiết cho sinh viên.

Doanh nghiệp cũng cần tạo môi trường giao tiếp cởi mở giữa lãnh đạo với nhân viên, giữa những người lao động để thấu hiểu nhau nhiều hơn, tạo niềm tin nhiều hơn giữa mọi người. Sự tin tưởng lẫn nhau chính là sự cơ sở thực sự để cải tiến, nâng cao hiệu quả kinh doanh và tăng trưởng bền vững đối với hầu hết các tổ chức hay doanh nghiệp.

KẾT LUẬN

Dù nhiệm vụ, mục đích khác nhau, nhưng giữa nhà trường và doanh nghiệp có cùng chung một đối tượng là con người, nguồn nhân lực của xã hội. Mỗi liên hệ giữa chúng ta là đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực một cách hiệu quả và ít lãng phí nhất.

Vì thế, chất lượng nguồn nhân lực là mối quan tâm lớn nhất của cả nhà trường và doanh nghiệp. Sự cố gắng để có sản phẩm chất lượng cao của chúng tôi là sự đóng góp tích cực cho doanh nghiệp nói riêng, xã hội nói chung. Đồng thời, việc sử dụng nguồn nhân lực cho phù hợp, không lãng phí là nhiệm vụ, là sự đóng góp tích cực của doanh nghiệp với xã hội. Vấn đề diễn đàn hôm nay thảo luận thật sự rất rộng lớn và hữu ích. Chúng tôi kỳ vọng vào sự nghiệp giáo dục của nhà trường và sự nghiệp chung của ngành giáo dục và đào tạo, rộng hơn nữa là sự phát triển lớn lao của đất nước trong thời kỳ mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Hỏi đáp về một số nội dung “Đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo”*, NXB Giáo dục Việt Nam, 2013.
2. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

VĂN HÓA NGHỀ NGHIỆP VÀ ĐÀO TẠO NGHỀ GẮN VỚI NHU CẦU DOANH NGHIỆP

KS. Trần Thị Lệ
Khoa Điện- Điện Tử

1. Đặt vấn đề

Con người và văn hóa là gốc, chi phối tất cả đời sống xã hội. Mọi hoạt động đều do con người tiến hành; mọi hoạt động đều mang bản chất văn hóa. Nhưng khi hoạt động kinh tế, chính trị lớn mạnh, tiền và quyền có thể làm phát triển rực rỡ nền văn hóa, hoặc cũng có thể hủy hoại, làm biến dạng, suy đồi nền văn hóa... Quyền và tiền xét đến cùng, cũng chỉ là phương tiện, cái quyết định vẫn chính là con người, gốc văn hóa của con người [5].

Văn hóa nghề nghiệp là một bộ phận của văn hóa Việt Nam, được biểu hiện qua các hành vi, thái độ ứng xử theo xu hướng nghề nghiệp, được biểu hiện qua cử chỉ, tác phong, đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm trong công việc, sự trung thực trong hoạt động nghề nghiệp... Mỗi nghề nghiệp sinh ra, tồn tại và mất đi hay phát triển đều xuất phát từ nhu cầu của xã hội, không phân biệt nghề này “cao quý” hơn nghề khác. Mỗi nghề đều có sứ mạng, chức năng, nhiệm vụ, đạo đức, yêu cầu, giá trị nghề nghiệp của nghề đó.

Có nền tảng về văn hóa nghề nghiệp sẽ hình thành thói quen nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp tốt. Văn hóa nghề nghiệp có sự tác động rất lớn đến người học nghề, người lao động, người quản lý điều hành công việc... tác động đến cả vấn đề về kinh tế, xã hội...

Sự phát triển nền tảng văn hóa nghề nghiệp bền vững, là nhân tố đẩy mạnh đào tạo nghề theo nhu cầu phát triển của xã hội, có cơ chế và chính sách thiết lập mối liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp với cơ sở đào tạo nghề.

Mối liên kết giữa các trường dạy nghề với doanh nghiệp là mối quan hệ biện chứng của các thành tố : Đào tạo nhân lực - Sử dụng nhân lực – Phát triển nhân lực. Ba thành tố trên đan xen nhau tạo mối liên kết, đảm bảo mối liên hệ của ba thành tố.

2. Thực trạng đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực

2.1. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực trình độ Đại học, Cao đẳng

Trong những năm gần đây, quy mô đào tạo Đại học (ĐH), Cao đẳng (CĐ) tăng đáng kể về số trường và số sinh viên.

Trong năm 2007-2008 có 209 trường Cao đẳng với 344.914 sinh viên chính quy và 160 trường đại học với 688.288 sinh viên chính quy. Đến năm học 2011-2012, số trường đại học là 204 trường với 1.039.169 sinh viên chính quy (tăng 150% so với năm 2011). Trong năm 2007-2008 có 433.595 học sinh, sinh viên ĐH, CĐ, Trung cấp huyện nghiệp (TCCN) tốt nghiệp; năm học 2011-2012, số lượng 618.407 (tăng 1,5 lần). (Nguồn: Trung tâm thông tin Vụ KHTC, Bộ GD&ĐT)

Bên cạnh ngành đào tạo chính, nhiều trường đã có các ngành đào tạo cũng đa dạng hơn; các trường đã chuyển sang đào tạo đa ngành, đáp ứng nhu cầu của người học. Tuy nhiên, thực tế bất cập hiện nay là rất nhiều trường phải tuyển sinh theo một rập khuôn, theo cơ chế “đặt”, “đề” ... của các cấp quản lý, thiếu sự chủ động linh hoạt, thiếu định hướng đào tạo theo cơ chế thị trường. Vì vậy, nhân lực đào tạo “thừa” mà “thiếu”. “Cung” chưa đáp ứng “Cầu”. Kết quả, theo đặc trưng mỗi vùng miền, theo nhu cầu phát

triển kinh tế của địa phương, các doanh nghiệp, thị trường lao động, “thiếu” nhân lực đáp ứng nhu cầu lao động nhưng đồng thời vẫn “thừa” những nhân lực đã được đào tạo nhưng không phù hợp cơ chế thị trường, phù hợp doanh nghiệp sản xuất; dẫn đến tình trạng “thất nghiệp có trình độ”.

2.2. Thực trạng thất nghiệp và thiếu việc làm của các lực lượng lao động

Theo báo cáo điều tra việc làm của Tổng Cục Thống kê, năm 2011 cả nước có 1.046,4 nghìn người thất nghiệp, trong đó 59,2% người trong độ tuổi từ 15- 29 tuổi; người có trình độ Trung cấp chuyên nghiệp chiếm 5,6%, trình độ Cao đẳng chiếm 4,4%, trình độ Đại học trở lên chiếm 7,6%.

Đến thời điểm 1/10/2012 số người thiếu việc làm là 1.369 nghìn người (trong đó số người thất nghiệp có trình độ Trung cấp chuyên nghiệp chiếm 6,7%, trình độ Cao đẳng chiếm 5,6%, trình độ Đại học trở lên chiếm 11,3%).

Theo báo cáo mới nhất của Bộ Lao động TBXH và Tổng cục Thống kê trong quý IV năm 2013 có 72.000 SV tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng không có việc làm.

Nhu cầu lao động tại TPHCM hiện nay có 13 khu chế xuất, khu công nghiệp đang hoạt động với khoảng 910 doanh nghiệp, có trên 1.100 dự án đầu tư, thu hút hơn 250.000 lao động, kim ngạch xuất khẩu đạt 16 tỷ USD . Ngoài ra còn có 43.000 doanh nghiệp và 300.000 cơ sở sản xuất.

Nghịch lý của bài toán đào tạo – việc làm là trong năm 2009 số lao động đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng chỉ chiếm khoảng 6% ; có tới 64% lực lượng lao động chưa được đào tạo và 78% thanh niên trong độ tuổi 20-24 không đạt yêu cầu của nhà tuyển dụng. Vì vậy có 23.796 lao động mất việc trong khi doanh nghiệp thiếu đến 61.527 lao động.

2.3. Dự báo nhu cầu nhân lực theo vùng, lãnh thổ đến năm 2020

2.3.1. Nhân lực vùng Đông Nam Bộ đến năm 2020 [1]

Dự báo đến năm 2015 tổng lao động làm việc trong các ngành kinh tế của vùng đạt khoảng 9 triệu người, năm 2020 trên 10,6 triệu người. Chênh lệch cung - cầu lao động của vùng năm 2015 khoảng gần 230 nghìn người không có việc làm và hơn 120 nghìn người vào năm 2020.

Trình độ người lao động vùng này vào loại cao so với mức trung bình của cả nước, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế- xã hội.

Dự báo, thời kỳ 2011- 2020 nhân lực làm việc trong khối ngành nông, lâm, ngư nghiệp giảm còn 15% năm 2015 và 13% năm 2020. Tỷ trọng lao động trong khối ngành công nghiệp, xây dựng khoảng 43% năm 2015 và 46% năm 2020, khối dịch vụ khoảng 41% vào cả hai thời điểm 2015 và 2020.

Ước tính lao động qua đào tạo khối ngành nông, lâm, ngư nghiệp bình quân hằng năm thời kỳ 2011-2020 tăng khoảng 13% /năm, khối công nghiệp, xây dựng tăng 7%/năm. Tổng số nhân lực qua đào tạo khối ngành nông, lâm , ngư nghiệp năm 2015 tăng khoảng 500 nghìn người, khối ngành công nghiệp- xây dựng khoảng 3,2 triệu người, khối dịch vụ khoảng 3,1 triệu người đến năm 2020 khối ngành nông, lâm , ngư nghiệp tăng khoảng 1 triệu người, khối ngành công nghiệp- xây dựng khoảng 4,5 triệu người, khối dịch vụ khoảng 4,3 triệu người.

Thời kỳ 2011-2020, tập trung đào tạo nhân lực có chất lượng cao cho các ngành có hàm lượng chất xám cao, các giá trị tăng cao như ngành thương mại, tài chính ngân hàng, công nghệ thông tin, hóa dầu, điện, điện tử, cơ khí chế tạo, nhóm ngành thiết kế, dịch vụ tin học viễn thông, các dịch vụ du lịch chất lượng cao..., nông nghiệp công nghệ cao phục vụ thị trường trong nước và xuất khẩu.

2.3.2. Nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2020 [1]

Dự báo đến năm 2015 tổng lao động làm việc trong các ngành kinh tế của vùng đạt khoảng 11 triệu người, năm 2020 trên 12,6 triệu người. Chênh lệch cung - cầu lao động của vùng năm 2015 khoảng gần 330 nghìn người không có việc làm và khoảng 280 nghìn người vào năm 2020.

Trình độ người lao động vùng vào loại thấp so với mức trung bình của cả nước và thấp xa so với nhu cầu phát triển

Dự báo, thời kỳ 2011- 2020 nhân lực làm việc trong khối ngành nông, lâm, ngư nghiệp giảm còn 51% năm 2015 và 48% năm 2020.

Ước tính lao động qua đào tạo khối ngành nông, lâm, ngư nghiệp bình quân hằng năm thời kỳ 2011-2020 tăng khoảng 16% /năm, khối công nghiệp, xây dựng tăng khoảng 10%/năm và khối dịch vụ khoảng tăng khoảng 6%/năm

Thời kỳ 2011-2020, tập trung đào tạo nhân lực có chất lượng cao cho các ngành, các lĩnh vực có nhu cầu trong tương lai: công nghiệp chế biến nông lâm, thủy sản hướng vào xuất khẩu; cơ khí phục vụ nông nghiệp và công nghiệp chế biến nông sản; cơ khí sửa chữa điện, điện tử, công nghệ thông tin tại các đô thị, khu kinh tế, khu công nghiệp, dược, da giày...

3. Một số giải pháp đào tạo nghề gắn với nhu cầu doanh nghiệp trong bối cảnh mới tại Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng

Trong tương lai gần, Bộ Giáo Dục Đào tạo sẽ thực hiện Giáo dục nghề nghiệp trên tinh thần các trường chủ động đào tạo, chính yếu phù hợp vùng, miền, phù hợp năng lực phát triển kinh tế- xã hội của địa phương, không còn thực hiện theo “Chương trình khung” mà theo lộ trình “ Khung chương trình”. Vì thế, cần thiết kết hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước, nhà trường, doanh nghiệp và người học, định hướng phát triển đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo; cần thiết chủ động trong việc đào tạo phù hợp nhu cầu nhân lực trong bối cảnh mới. *Sau khi nhìn nhận về thực trạng đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực và dự báo nhu cầu nhân lực theo vùng, lãnh thổ đến năm 2020*, đề xuất khái quát một số giải pháp như sau:

➤ Bên cạnh bộ phận tuyển sinh của nhà trường cần phát triển bộ phận tiếp thị, phát triển công tác hướng nghiệp một cách bài bản đáp ứng thị trường lao động (TTLĐ). Cần thiết có giải pháp quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp (GDHN) là :

- Nâng cao nhận thức GDHN cho cán bộ quản lý, giảng viên và SV, HS của trường. Phát triển, tổ chức, xây dựng bộ phận quản lý GDHN (Thông tin về nhà trường; thông tin về nghề và về TTLĐ đối với từng nghề cụ thể; hình thành dữ liệu thông tin về TTLĐ rõ về hai mặt là *cung lao động* và *cầu lao động*; xây dựng thông tin về doanh nghiệp...).

- Thực hiện đồng bộ hoạt động GDHN trước, trong và sau quá trình đào tạo (Các Phòng, Bộ phận chức năng phối hợp Khoa chuyên môn thực hiện: tư vấn, định hướng, chọn nghề phù hợp (đầu vào trước đào tạo); tiếp tục thực hiện GDHN trong đào tạo và GDHN sau đào tạo (khi SV chuẩn bị tốt nghiệp, thực tập sản xuất và SV đã tốt nghiệp). Ví dụ, sử dụng các phương tiện GDHN; sổ tay SV ở đầu vào; sổ tay thực tập sản xuất; bộ phận quản lý SV theo dõi SV không những trước, trong mà cả sau khi đào tạo; thống kê những SV tốt nghiệp đã có việc làm, chưa có việc làm ; mỗi Khoa nghề nên có sổ theo dõi, tiếp cận, liên lạc và thống kê mỗi lớp, mỗi khóa học, kể cả khi SV đã tốt nghiệp... Từ đó, hỗ trợ cho GDHN và định hướng đào tạo nghề trong trường CĐKT Lý Tự Trọng .

- Xây dựng cơ chế phối hợp GDHN bốn bên: Trường dạy nghề - Trường phổ thông - Doanh nghiệp - Tổ chức cung ứng lao động.

- Triển khai đồng bộ các chức năng quản lý của hoạt động GDHN (quản lý sản phẩm đầu vào, quản lý sản phẩm giáo dục trong quá trình đào tạo, quản lý sản phẩm đầu ra). Cụ thể : GDHN đầu vào giúp HS trả lời chính xác câu hỏi “*Vì sao tôi chọn trường CĐKT Lý Tự Trọng?*”; Giáo dục văn hóa nghề nghiệp, tư vấn cho sản phẩm đầu ra như chú trọng về “Luật lao động”, pháp luật về “ Sở hữu trí tuệ, các giải pháp hữu ích, sáng tạo...” , nếu không được tư vấn thì sản phẩm đầu ra, cụ thể là SV, HS , người lao động sẽ bị thiệt thòi... Trước đây, chúng ta chủ yếu tập trung khâu: quản lý sản phẩm giáo dục trong quá trình đào tạo!

➤ Văn hóa nghề nghiệp (VHNN) có sự tác động rất lớn đến sự thành công của người học nghề. Tiêu chí của VHNN bao gồm 6 tiêu chí: Kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ; Tay nghề và năng lực nghề nghiệp; Đạo đức nghề nghiệp; Tác phong chuyên nghiệp; Tinh thần trách nhiệm; Thái độ giao tiếp và ứng xử. Trong nhiều năm liền, các doanh nghiệp không phàn nàn về kỹ năng nghề của SV, HS trường CĐKT Lý Tự Trọng mà thường phê bình về tác phong công nghiệp của SV, HS khi thực tập sản xuất hay làm việc tại các doanh nghiệp. Vì tầm quan trọng của sự tác động của VHNN đến người dạy, người học, người lao động, người quản lý điều hành và cả vấn đề về kinh tế- xã hội, trường CĐKT Lý Tự Trọng không chỉ thực hiện đào tạo ở học phần *Kỹ năng giao tiếp* mà mạnh dạn phát triển hình thành học phần *Văn hóa nghề nghiệp* đảm bảo 6 tiêu chí trên. Hiện nay các trường đào tạo nghề, cụ thể là trường Sư Phạm Kỹ thuật Thủ Đức cũng đang kiến nghị dưới góc độ đào tạo, *VHNN là một môn học mang tính chất pháp lý* [4]

➤ Đào tạo gắn với doanh nghiệp là một tất yếu khách quan, nhất là trong cơ chế kinh tế thị trường; bối cảnh hội nhập quốc tế với thách thức lớn về sự mất cân đối cơ cấu lao động cũng như thiếu hụt lực lượng lao động qua đào tạo nghề trong giai đoạn hiện nay. Do vậy, để phát triển bền vững, đáp ứng nhu cầu đào tạo của xã hội, trường CĐKT Lý Tự Trọng cần triển khai một cách mạnh mẽ, đồng bộ *các giải pháp đào tạo gắn với nhu cầu doanh nghiệp trong trường dạy nghề* :

- Quán triệt cho CB, GV nhà trường thấy rõ tính cấp thiết của việc đào tạo gắn với doanh nghiệp.

- Cần thiết đẩy mạnh hình thành *cơ chế phối hợp* giữa nhà trường và doanh nghiệp.

- *Thiết kế chương trình đào tạo mang tính chất đột phá* đảm bảo chất lượng đào tạo phù hợp yêu cầu người học và đáp ứng TTLĐ, đồng thời đảm bảo hiệu quả đào tạo.

Đây là một chiến lược cấp thiết về giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh mới hiện nay, cần thiết được đưa vào chương trình hành động cụ thể, đồng bộ và thông suốt từ cấp lãnh đạo đến các Khoa nghề và CB, GV của nhà trường.

Thực tế, tại TP.HCM đã có những trường dạy nghề đã từng bước đa dạng hóa các ngành nghề và liên kết hai bên cùng có lợi trong việc đào tạo sản phẩm và sử dụng sản phẩm là người lao động có tay nghề. Cụ thể, “Khu nông nghiệp – công nghiệp công nghệ cao TPHCM” ở Củ Chi là một trong những đơn vị mới thành lập nhưng đã có những hợp tác với các viện, các trường đào tạo nghề trong lĩnh vực công nghệ cao đạt hiệu quả tốt; một số trường đại học như đại học Hoa Sen, FPT... đã gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp, giải quyết tốt sản phẩm đang đào tạo, sản phẩm đầu ra, đã tạo hiệu ứng tốt trên TTLĐ trong cơ chế thị trường hiện nay...

4. Kết luận

Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020 đã xác định “ đến năm 2020, dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của TTLĐ cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; chất lượng đào tạo”. Trong công cuộc “Đổi mới căn bản và toàn diện” bao gồm cả đổi mới đào tạo nghề, với những hạn chế của tình hình dạy nghề hiện nay, cùng với những cơ hội và thách thức; nhà trường cần triển khai một cách mạnh mẽ, đồng bộ các xu hướng đổi mới giáo dục nghề nghiệp. Đặc biệt, xu hướng kết hợp nhà trường và doanh nghiệp, đào tạo văn hóa nghề nghiệp, nhân cách người làm nghề, đáp ứng nhu cầu, yêu cầu của xã hội. *Thực chất cũng là tạo ra hàng hóa sức lao động cạnh tranh thắng lợi trên TTLĐ và biết sống một cuộc đời có ý nghĩa, có văn hóa* [5] .

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, *Báo cáo tổng hợp quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, 2011
2. PGS .TS Nguyễn Minh Đường- Phan Văn Kha, *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2006
3. TS. Bùi Văn Hưng, *Quản lý giáo dục hướng nghiệp ở các trường dạy nghề trong bối cảnh mới*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 03/2014
4. TS. Phan Long, *Văn hóa nghề dưới góc độ đào tạo nghề*, Đại học Sư Phạm Kỹ Thuật Thủ Đức, (2014)
5. PGS .TS Mạc Văn Trang , “*Suy nghĩ tản mạn về văn hóa*”; Hội thảo khoa học: “Văn hóa, Giáo dục và phát triển Nhân cách người Việt Nam”, (01/2014)
6. TS Phạm Văn Sơn, *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế*, (2013)

QUAN HỆ TƯƠNG TÁC GIỮA TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT LÝ TỰ TRỌNG VÀ DOANH NGHIỆP

*ThS. Trần Thị Hương
Khoa Cơ Khí*

Chúng ta đều biết, nhà trường là nơi đào tạo ra nguồn nhân lực cho xã hội. Vậy câu hỏi đặt ra là: *Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng đào tạo nhân lực phục vụ cho đối tượng nào trong xã hội?* Theo cá nhân tôi, chủ yếu là các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp luôn luôn mong muốn tuyển dụng được nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng ngay yêu cầu công việc mà không phải đào tạo lại. Để làm được điều đó, đòi hỏi trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng và các doanh nghiệp phải có mối quan hệ chặt chẽ với nhau.

1. Mối quan hệ giữa trường CĐKT Lý Tự Trọng và doanh nghiệp (trong nước và ngoài nước) hiện nay.

Nhà trường chưa thiết lập được mối quan hệ với nhiều doanh nghiệp, thể hiện ở số lượng doanh nghiệp hợp tác với nhà trường còn khá ít, đặc biệt là các doanh nghiệp nước ngoài. Và giữa nhà trường với số ít doanh nghiệp đang hợp tác cũng chỉ dừng lại ở mức quan hệ đơn thuần, mạnh ai nấy làm, chưa có sự tương tác lẫn nhau. Nhà trường đào tạo nhân lực theo cách của mình, trong khi đó doanh nghiệp tuyển dụng theo các tiêu chí họ muốn. Do đó, nảy sinh tình trạng nguồn nhân lực do nhà trường đào tạo ra chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp.

Ý kiến tham luận: Để có mối quan hệ tích cực giữa nhà trường và doanh nghiệp thì chúng ta cần làm rõ hai vấn đề, đó là: **Lợi ích** và **công việc của hai bên**. Lợi ích càng nhiều thì sự gắn bó càng mật thiết, càng hiệu quả.

1.1 Lợi ích của doanh nghiệp khi hợp tác với trường CĐKT Lý Tự Trọng

- Tuyển dụng được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng ngay các yêu cầu công việc.
- Có thêm kênh quảng bá thương hiệu của doanh nghiệp, quảng cáo giới thiệu sản phẩm mà không mất thêm chi phí.
- Có thể bán sản phẩm cho nhà trường khi trường có nhu cầu. (Cụ thể là Trang thiết bị, máy móc, vật tư thực tập, ... phục vụ cho các hoạt động của nhà trường).
- Nhận được chế độ bồi dưỡng khi hợp tác, xây dựng hoặc tư vấn cho nhà trường.

1.2 Lợi ích của trường CĐKT Lý Tự Trọng khi gắn bó với doanh nghiệp

- Đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng các yêu cầu của doanh nghiệp.
- Đây chính là định hướng cơ bản mà nền giáo dục nước ta đang hướng tới. Sinh viên ra trường sẽ có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm (*trong nước và ngoài nước*).
- Thông qua các doanh nghiệp, thương hiệu của nhà trường được vươn xa, có nhiều người biết đến. Điều đó tạo ra rất nhiều thuận lợi cho công tác tuyển sinh của nhà trường.
 - Có nơi để cho sinh viên đi thực hành, thực tập trong điều kiện thực tế tại doanh nghiệp.

Theo tôi nên tăng thời lượng thực tập tại các doanh nghiệp. Lý do:

- Người học có thêm thời gian tiếp cận với công việc, tích lũy kinh nghiệm cho quá trình làm việc sau này tại doanh nghiệp (*đây là yếu tố quan trọng*).
- Giảm được chi phí đào tạo trong quá trình sinh viên đi thực tập.
- Doanh nghiệp có thêm nguồn nhân lực giá rẻ.

1.3 Những công việc cần phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Để đào tạo gắn liền với thực tiễn - Người học ra trường bắt nhịp được nội dung công việc thì nhà trường và doanh nghiệp cần hợp tác làm những công việc sau đây:

- Mời các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nước ngoài tham gia tư vấn:
 - Mục tiêu đào tạo
 - Chương trình đào tạo
 - Ngành đào tạo
 - Số tín chỉ cho từng môn
 - Giáo trình giảng dạy
 - Nội dung bài giảng sát với nội dung thực tế.
 - Máy móc, trang thiết bị, đồ dùng dạy học.
- Nhà trường mở thêm ngành đào tạo nếu doanh nghiệp cần.
- Thành lập trang web tuyển dụng và hướng nghiệp.

Theo cá nhân tôi, những nội dung vừa nêu phải được cập nhật, bổ xung thường xuyên cho phù hợp với điều kiện thực tế.

1.4 Quảng cáo trên mạng internet, truyền thông, báo chí...về sự tương tác giữa trường và doanh nghiệp.

Một vài khảo sát gần đây cho biết: “27% cử nhân được hỏi cho biết chưa tìm được việc vì ngành học không phù hợp với thị trường. 18% cử nhân than thở khó xin việc do nhà tuyển dụng không hiểu ngành học. Thậm chí, tỷ lệ các sinh viên không hiểu mình học ra để làm gì chiếm khoảng 70%”.

Những con số trên cho thấy mối quan hệ rất lỏng lẻo giữa các trường hiện nay - và doanh nghiệp. Các trường đào tạo theo kiểu “sống chết mặc bay”, cứ tuyển, cứ dạy, cứ tốt nghiệp. Sinh viên ra trường đồng nghĩa với việc nhà đào tạo đã hết vai trò. Đây là tình trạng chung của hầu hết các trường trong hệ thống giáo dục ở nước ta.

2. Để khắc phục hiện tượng trên, Trường CĐKT Lý Tự Trọng cần có những giải pháp nào?

Theo cá nhân tôi:

- Thiết lập nhiều mối quan hệ mật thiết với các doanh nghiệp (*trong nước và ngoài nước*).
- Đào tạo theo kiểu gắn liền với nhu cầu của doanh nghiệp.
- Thành lập trang web tuyển dụng và hướng nghiệp. (đưa ra các công ty tuyển dụng nêu rõ ngành nghề và mức lương hàng năm).
- Và cuối cùng trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng chứng minh cho công chúng biết: *Trường đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội (xã hội cần trường mới đào tạo)* bằng các hình thức Quảng cáo trên mạng internet, truyền thông, báo chí...

Trên đây là một số ý kiến của cá nhân tôi với mong muốn góp phần thúc đẩy sự phát triển đi lên của Nhà trường. Tuy nhiên, do chưa có điều kiện để bao quát toàn diện vấn đề đặt ra, nên rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của quý thầy cô và những ai quan tâm, để bài tham luận phản ánh sát, đúng thực tế của Nhà trường, từ đó góp phần tích cực vào mục tiêu: Đào tạo - đáp ứng nhu cầu xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Website báo Giáo dục: www.giaoduc.net.vn

TÂM LÒNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO

ThS.Trương Thị Phương Hồng
Khoa Cơ khí

Là giảng viên khoa Cơ khí, bản thân tôi tham gia giảng dạy trực tiếp đã 16 năm tại Trường Cao đẳng kỹ thuật Lý Tự Trọng. Hàng năm, tôi được phân công dẫn dắt sinh viên-học sinh đến thực tập tốt nghiệp tại các công ty, xí nghiệp, cơ sở sản xuất ngành Cơ khí.

Hiện nay, khoa Cơ khí Trường Cao đẳng kỹ thuật Lý Tự Trọng có mối quan hệ với hơn 70 công ty, xí nghiệp, cơ sở sản xuất. Từ năm 2007 cho đến nay, hàng năm khoa Cơ khí gửi học sinh-sinh viên (HSSV) đến thực tập tại hơn 50 công ty, xí nghiệp, cơ sở sản xuất. Trong quá trình HSSV thực tập, giáo viên-giảng viên được phân công hướng dẫn thường xuyên liên lạc với nơi thực tập khi bằng điện thoại, khi đến trực tiếp. Mục đích là để nắm bắt tình hình thực tập, chấp hành kỷ luật HSSV khi tham gia vào quá trình sản xuất tại các cơ sở thực tập, kịp thời uốn nắn các em khi được các doanh nghiệp phản ánh. Mặt khác, để tạo mối liên hệ ngày càng mật thiết trong quá trình đào tạo giữa các công ty, xí nghiệp, cơ sở sản xuất và Nhà trường, chúng tôi cũng đã trao đổi với nhiều doanh nghiệp về năng lực của HSSV khoa Cơ khí, lượng kiến thức các em được học đã phù hợp với yêu cầu của thực tế sản xuất chưa v.v... để chúng tôi điều chỉnh phương pháp giảng dạy và chương trình đào tạo.

Trong quá trình dẫn dắt HSSV đến thực tập tại các công ty, xí nghiệp, cơ sở sản xuất cơ khí tôi cũng đã nhận được nhiều lời khen ngợi về tính kỷ luật của HSSV khoa Cơ khí Trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng. Bên cạnh đó họ cũng cho biết để HSSV có thể làm việc được tại các xưởng cơ khí hầu như còn phải hướng dẫn thêm nhiều về chuyên môn và đó là tình trạng chung của các trường nghề và trường kỹ thuật.

“HSSV Trường Cao đẳng kỹ thuật Lý Tự Trọng ngoan, lễ phép và là trường có kỷ luật tương đối tốt hơn so với các trường bạn” đó là nhận xét của nhiều công ty, xí nghiệp, cơ sở sản xuất có HSSV khoa Cơ khí thực tập. Được như vậy không thể không kể đến công sức của phòng công tác học sinh-sinh viên, các thầy cô trợ lý khoa thường xuyên giáo dục, nhắc nhở các em trong quá trình các em được học tại Trường; các thầy cô giáo viên chủ nhiệm, cố vấn học tập đều là những người đầy tinh thần trách nhiệm. Họ yêu nghề, yêu trò và đều là những người đầy tâm huyết.

Cũng như họ, tôi luôn cảm thấy trần trở khi xung quanh mình còn nhiều học trò có hoàn cảnh khó khăn, mỗi em một hoàn cảnh. Để động viên các em vượt qua khó khăn hiện tại, phấn đấu học tốt, tôi đã liên hệ với một số công ty, xí nghiệp, kêu gọi các doanh nghiệp ủng hộ để gây quỹ học bổng vượt khó cho HSSV khoa Cơ khí.

Chỉ tính từ năm học 2013-2014 đã có 5 công ty, xí nghiệp tài trợ cho khoa Cơ khí tổng cộng 50 suất học bổng, mỗi suất trị giá 1.000.000 đồng. Đó là:

1. Công ty TNHH An Việt Long
2. Công ty TNHH cơ khí Duy Thịnh
3. Công ty TNHH mô hình Vi Trục Thăng
4. Công ty TNHH cơ khí được Tuấn Thăng
5. Công ty TNHH cơ khí nhựa Ngọc Hoa

Trong thời gian tới, năm học 2014-2015 Công ty TNHH An Việt Long đã hoàn tất thủ tục tiếp tục tài trợ cho HSSV khoa Cơ khí 20 xuất học bổng, trị giá mỗi xuất 1.500.000 đồng; Công ty TNHH cơ khí Duy Thịnh, Công ty TNHH cơ khí được Tuấn Thắng cũng hứa sẽ tiếp tục tài trợ cho HSSV khoa Cơ khí.

Xuất phát từ tấm lòng nhân ái các công ty, xí nghiệp ngoài việc ủng hộ gây quỹ vượt khó cho HSSV khoa Cơ khí, họ còn nhận HSSV đến làm việc sau khi tốt nghiệp ra trường. Hiện nay có 17 HSSV đang làm việc tại các doanh nghiệp trên.

Tôi xin thay mặt khoa Cơ khí, Trường Cao đẳng kỹ thuật Lý Tự Trọng xin gửi lời tri ân đến các mạnh thường quân: Ông Lê Triều Bảo Lộc – Giám đốc Công ty TNHH An Việt Long; Ông Phạm Nhật Phúc Thịnh - Giám đốc Công ty TNHH cơ khí Duy Thịnh; Ông Nguyễn Khoa - Lãnh đạo Công ty TNHH mô hình Vi Trục Thắng; Lãnh đạo Công ty TNHH cơ khí được Tuấn Thắng; Lãnh đạo Công ty TNHH cơ khí nhựa Ngọc Hoa. Tôi mong muốn khoa Cơ khí và các doanh nghiệp có mối liên hệ ngày càng khăng khít và có thêm nhiều tấm lòng ủng hộ cho HSSV khoa Cơ khí để động viên các em học tập, rèn luyện bản thân trong thời gian còn ngồi ghế Nhà trường.

Cũng từ sự quan tâm trên, tôi rất mong các doanh nghiệp chia sẻ, đóng góp nhiều ý kiến trong công tác đào tạo của Khoa, của Nhà trường, giúp chúng tôi xây dựng chương trình đào tạo tốt hơn để phù hợp với các yêu cầu của doanh nghiệp.

CÔNG TÁC ĐÀO TẠO DƯỚI GÓC NHÌN CỦA CỰU SINH VIÊN

Nguyễn Tiến Thăng

Cựu sinh viên khóa 2006 - Khoa Cơ khí

Tôi tên Nguyễn Tiến Thăng là sinh viên khóa 2006-2009 của khoa Cơ khí trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng.

Lúc mới ra trường, ra ngoài công ty làm việc tôi mới nhận thấy sự khác biệt giữa học nghề tại trường và nơi mình vận dụng kiến thức để tạo ra sản phẩm, nó giống và khác nhau như thế nào. Với không ít lần làm sai, hư sản phẩm nhưng cũng không vì thế mà tôi trở nên chán nản, tôi tự động viên mình và cùng với sự động viên giúp đỡ của các đàn anh chị đi trước nhiều kinh nghiệm trong công việc tôi đã vượt qua thời gian khó khăn đó trong thời gian 30 ngày.

Tôi nhận thấy rằng đào tạo nghề nghiệp rất quan trọng, nó góp phần cho mỗi cá nhân có công ăn việc làm ổn định, thu nhập cao, gia đình yên ấm, đẩy lùi tệ nạn làm cho xã hội phát triển, đất nước giàu mạnh...v.v

Hiện nay tôi đang mở cơ sở sản xuất tại gia đình và đang tự nghiên cứu chế tạo một số loại máy cho thị trường như máy làm bánh tráng rế (đã thực hiện và đưa vào sản xuất), máy hỗ trợ người khuyết tật rửa xe gắn máy, ô tô (đang nghiên cứu chế tạo) nhưng cũng gặp khá nhiều khó khăn về trang thiết bị, vốn, kiến thức...v.v

Từ bản thân và bạn bè cùng khóa tôi nhận thấy rằng, sinh viên ở trường khi ra làm việc tại một số doanh nghiệp ở một số lĩnh vực thì rất tốt như bảo trì, thiết kế 2D-3D, điều hành sản xuất...v.v, được doanh nghiệp đánh giá khá cao, nhưng ở một vài lĩnh vực thì còn yếu như cải tiến sản xuất, tăng năng suất, tiết kiệm năng lượng....v.v.

Về cơ bản sinh viên trường Cao đẳng Kỹ thuật Lý Tự Trọng đáp ứng khá tốt nhu cầu của doanh nghiệp trong thời gian ngắn làm quen, có sức khỏe tốt, kỷ luật cao.

Để tay nghề của sinh viên khi ra trường phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp tôi thiết nghĩ, trong quá trình học tập ở trường sinh viên nên được tiếp cận doanh nghiệp sớm hơn và phải có mức độ thường xuyên.

Về phần đào tạo của khoa Cơ khí tôi thấy lĩnh vực điện - điện tử rất quan trọng, có liên quan đến công việc thực tế nhưng chưa được đầu tư đào tạo. Nhà trường và khoa nên mở thêm ngành Cơ điện tử, mua sắm trang bị nhiều thiết bị thực tập liên quan đến điện công nghiệp, điện tử, thủy lực - khí nén và cho sinh viên làm đồ án tốt nghiệp (có chọn lọc), tổ chức tham gia robocon...v.v.

Nhà trường cũng nên tổ chức gặp gỡ các sinh viên đã ra trường có các công việc ổn định liên quan đến kỹ thuật cơ khí để có thể trao đổi học hỏi hỗ trợ cho các sinh viên có thêm kiến thức thực tế khi tra trường, và cũng giúp cho khoa, cho nhà trường có thông tin thực tế để cải tiến chương trình đào tạo.