ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP LIÊN KẾT GIỮA CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TỈNH ĐỒNG NAI

PROPOSED SOLUTIONS TO LINK BETWEEN VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS AND ENTERPRISES IN TRAINING HUMAN RESOURCES IN DONG NAI PROVINCE

NGUYỄN THỊ THANH HẰNG(*), PHAN LONG(**)
(*)Trung tâm Đào tạo - Cung ứng lao động kỹ thuật Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, *hangsstc@diza.vn*
(**)Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, *phanlong1955@yahoo.com*

THÔNG TIN

Ngày nhận: 7/9/2018
Ngày nhận lại: 29/9/2018
Duyệt đăng: 15/10/2018
Mã số: TCKH-S03T09-B09-2018
ISSN: 2354 – 0788

Từ khóa:
Giải pháp, liên kết, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp, đào tạo nguồn nhân lực.

Key words:
Solutions, linking, vocational education institution, enterprise, human resourch training.

TÓM TẮT

Bài viết tiến hành thu thập phân tích, tổng hợp để hình thành cơ sở lý luận; sử dụng phương pháp điều tra bằng phiếu đối với các cán bộ quản lý lao động doanh nghiệp; sử dụng phương pháp chuyên gia để thực hiện đánh giá giải pháp về vấn đề liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu khu công nghiệp. Các giải pháp triển khai liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đã được trên 80% ý kiến chuyên gia đánh giá mức độ rất cần thiết và cần thiết.

ABSTRACTS

The paper has collected and analyzed statistics in order to form the theoretical basis; Using the survey method to collect the data and information from labor management managers in the companies; Using the professional approach to evaluate the performance of linking vocational education institutions and enterprises to meet the demands of industrial zones. Those solutions for linking has been approved by more than 80% specialists when asked.

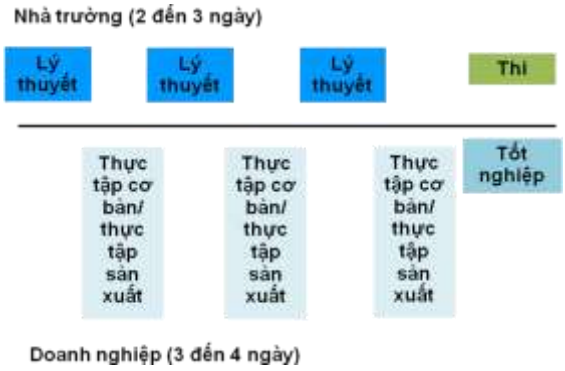
1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đồng Nai là một tỉnh có nhiều khu công nghiệp và là một trong những tỉnh nằm trong khu vực kinh tế trọng điểm các tỉnh phía Nam. Nhằm phục vụ cho sự phát triển kinh tế xã hội tỉnh, lãnh đạo tỉnh Đồng Nai đặc biệt quan tâm việc thực hiện đào tạo nguồn nhân lực. Vấn đề liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực nhằm thực hiện mục tiêu chính là để nâng cao chất lượng lao động. Theo thống kê của tỉnh Đồng Nai, hiện có tới 88% lao động phổ thông; không có trình độ năng lực, tay nghề chuyên môn, hoặc có tay nghề nhưng làm việc không

đúng chuyên môn. Thực tế này cho thấy Đồng Nai đang rất cần nguồn lao động chất lượng cao. Vì vậy việc đề xuất các giải pháp liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực tại tỉnh Đồng Nai là thực sự cần thiết.

2. NỘI DUNG

Mô hình đào tạo tại nơi làm việc (On The Job Training – OJT) là một phương pháp quan trọng để con người thu nhận các kiến thức và kỹ năng có liên quan đến công việc vì nó được lập kế hoạch, tổ chức và hướng dẫn ngay tại nơi làm việc của nhân viên. Ưu điểm mô hình đào tạo tại nơi làm việc là đào tạo có thể được phân chia theo thời gian thích hợp; người được đào tạo có nhiều cơ hội thực hành ngay lập tức và được phản hồi ngay kết quả làm việc của mình. Tuy nhiên, mô hình này cũng có một số nhược điểm là người huấn luyện tại xí nghiệp có thể không có đủ thời gian và kỹ năng sư phạm kém (Snell, Scott, 2011).

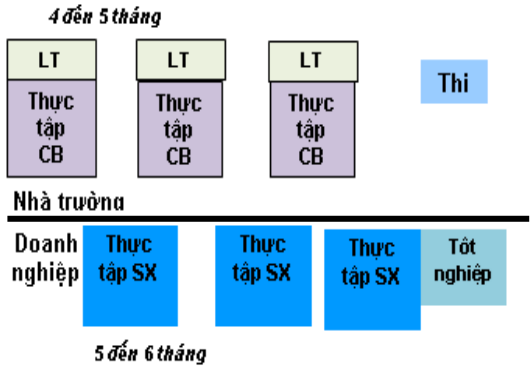


Hình 1. Mô hình hệ thống đào tạo kép

Mô hình đào tạo kép/song hành Đức (Dual SystemTraining), còn được gọi là *hệ thống giáo dục kép* hoặc *hệ thống đào tạo nghề kép*, kết hợp học việc (đào tạo thực hành) với giáo dục chính quy (đào tạo lý thuyết), tạo ra những mối liên kết mật thiết giữa hệ thống giáo dục và ngành sản xuất kinh doanh (Federal Institute of Vocational Training and Education, 2011). Mô hình đào tạo nối tiếp (Continuous Training) là hệ thống đào tạo trong đó quá trình học việc tiếp nối quá trình học lý thuyết ở trường. Điều này có nghĩa là quá trình thực hành và học lý thuyết không xảy ra cùng một lúc mà nối tiếp nhau. Đào tạo nối tiếp có thể áp dụng đối với người vừa tốt nghiệp trung cấp/cao đẳng hoặc đại học và cũng có thể được áp dụng đối với những người đang đi làm (Kapplinger, B., 2011).

Hình 2. Mô hình hệ thống đào tạo nối tiếp

Mô hình đào tạo luân phiên (Alternative Training): Hệ thống này nằm ở giữa đào tạo kép và đào tạo nối tiếp với thời gian 4-5 tháng học lý thuyết và thực hành cơ bản tại trường xen kẽ với khoảng thời gian 5-6 tháng thực tập sản xuất tại doanh nghiệp.



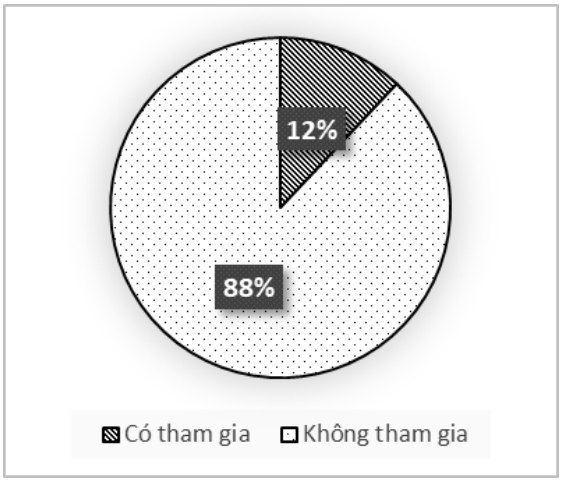
Hình 3. Mô hình hệ thống đào tạo luân phiên

3. THỰC TRẠNG VÀ NHU CẦU LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

Tổng hợp số liệu khảo sát về tình hình hợp tác đào tạo nghề mà doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã thực hiện ở hình 4. Kết quả cho thấy liên kết trong đào tạo nghề giữa doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở một số hình thức rất tốt như: hình thức doanh nghiệp tiếp nhận học sinh – sinh viên của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đến thực tập được thực hiện nhiều nhất với hơn 78% số doanh nghiệp được khảo sát đã thực hiện. Đây là một hình thức hợp tác dạy nghề rất hiệu quả nếu như được tiến hành thường xuyên và nghiêm túc. Một số hình thức khác không phổ biến nhưng cũng có một số doanh nghiệp thực hiện như Doanh nghiệp ký hợp đồng nhà trường đào tạo (28% doanh nghiệp thực hiện); Doanh nghiệp cung cấp thông tin cho trường về nhu cầu nhân lực (24% doanh nghiệp thực hiện); Giáo viên của trường đến giảng dạy các khóa học do doanh nghiệp tự đào tạo (14% doanh nghiệp thực hiện); Doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình, giáo trình (12% doanh nghiệp thực hiện); Phối hợp tổ chức sản xuất, nghiên cứu ứng dụng và chuyển giao công nghệ (6% doanh nghiệp thực hiện). Tuy nhiên, kết quả cũng chỉ ra một số hình thức hợp tác vẫn còn hạn chế mà những doanh nghiệp khảo sát chưa thực hiện như: doanh nghiệp hỗ trợ trang thiết bị cho nhà trường; Giáo viên của trường đến tham quan, tìm hiểu, thực tập; Cán bộ chuyên môn của doanh nghiệp tham gia giảng dạy tại trường (0% doanh nghiệp thực hiện). Riêng với hình thức giáo viên của trường đến tham quan, tìm hiểu, thực tập chủ yếu mới dừng ở việc tham quan tìm hiểu mà không thực tập.

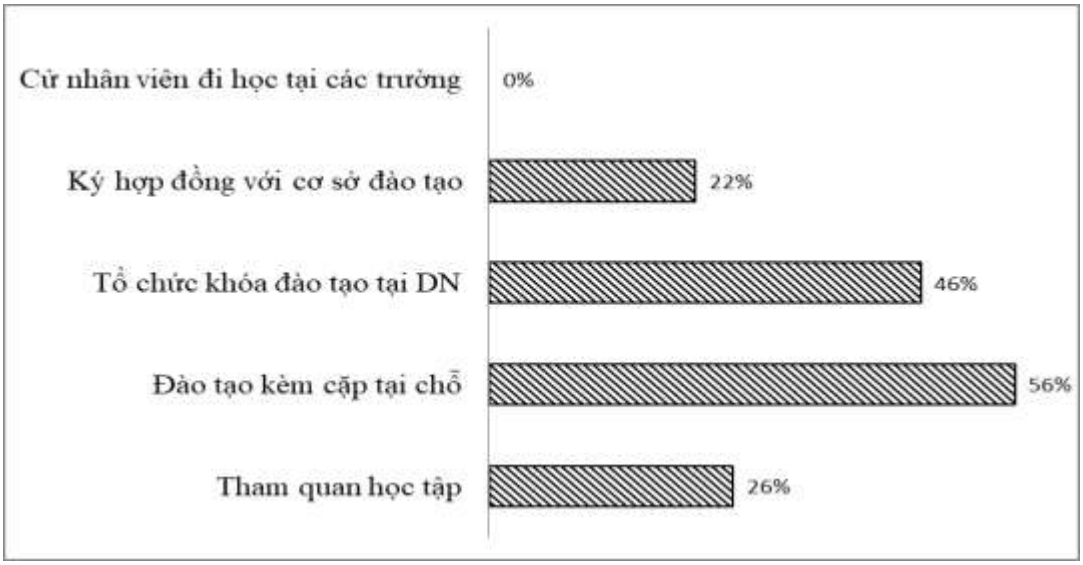
Hình 4. Hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực

Số liệu khảo sát về việc doanh nghiệp có tham gia thiết kế và xây dựng chương trình đào tạo cùng cơ sở giáo dục nghề nghiệp thì 88% doanh nghiệp cho rằng mình chưa từng tham gia. Chương trình khung qui định đối với khối dạy nghề nhà trường chỉ được thay đổi 30% trong chương trình khung, đó cũng là một trong những điểm làm hạn chế sự tham gia doanh nghiệp vào việc thiết kế và xây dựng chương trình (Hình 5).



Hình 5. Doanh nghiệp tham gia thiết kế và xây dựng chương trình đào tạo của cơ sở giáo dục nghề nghiệp

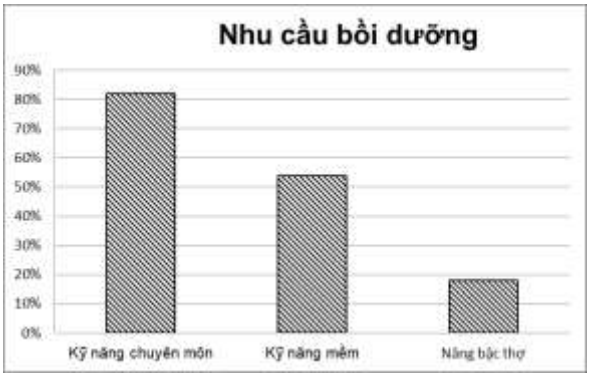
Hình 6 tổng hợp số liệu về hình thức đào tạo nguồn nhân lực được doanh nghiệp thực hiện trong thời gian qua. Kết quả cho thấy doanh nghiệp thực hiện đào tạo nguồn nhân lực tại doanh nghiệp như sau: hình thức đào tạo kèm cặp tại chỗ 56 % doanh nghiệp được khảo sát thực hiện tại doanh nghiệp. Bên cạnh đó các doanh nghiệp được khảo sát còn áp dụng những hình thức đào tạo khác như: tổ chức khóa đào tạo thường xuyên tại doanh nghiệp (46% doanh nghiệp thực hiện); Tham quan học tập (26% doanh nghiệp thực hiện); Ký hợp đồng với cơ sở đào tạo (22% doanh nghiệp thực hiện). Tuy nhiên, kết quả khảo sát cũng cho thấy rằng các doanh nghiệp không đào tạo nguồn nhân lực thông qua hình thức Cử nhân viên đi học tại trường (0% doanh nghiệp thực hiện).



Hình 6. Hình thức đào tạo nguồn nhân lực doanh nghiệp đã thực hiện

Hầu hết các cán bộ quản lý doanh nghiệp tham gia trả lời khảo sát đều thấy sự cần thiết của việc đào tạo nguồn nhân lực với 100% số người trả lời cho rằng người lao động cần phải được bồi dưỡng tay nghề thường xuyên.

Khi được khảo sát về kiến thức, kỹ năng cần bồi dưỡng thì chủ yếu doanh nghiệp quan tâm đến vấn đề bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong lĩnh vực chuyên môn với 82% doanh nghiệp có nhu cầu. Nhu cầu bồi dưỡng kỹ năng mềm với 54% doanh nghiệp được khảo sát quan tâm. Riêng nhu cầu về bồi dưỡng nâng bậc thợ thì chỉ 18% doanh nghiệp được khảo sát quan tâm (Hình 7).



Hình 7. Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp

4. GIẢI PHÁP LIÊN KẾT GIỮA CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TỈNH ĐỒNG NAI

Xây dựng và quản lý mô hình liên kết Cơ sở giáo dục nghề nghiệp – Trung tâm – Doanh nghiệp

Thành lập kênh trao đổi thông tin đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp mà cầu nối là Trung tâm đào tạo – cung ứng lao động kỹ thuật. Thành lập kênh trao đổi thông tin đào tạo qua mạng Internet giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong tỉnh và doanh nghiệp trong khu công nghiệp Đồng Nai theo từng nhóm ngành nghề. Hệ thống kênh trao đổi thông tin với sự tham gia của Sở lao động thương binh xã hội (đơn vị quản lý cơ sở giáo dục nghề nghiệp), Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai (đơn vị quản lý doanh nghiệp) mà trực triếp là Trung tâm Đào tạo – cung ứng lao động kỹ thuật, Cơ sở giáo dục nghề nghiệp, Doanh nghiệp.

Kênh trao đổi thông tin đào tạo với chức năng:

Cung cấp thông tin về nguồn nhân lực và năng suất lao động tại các doanh nghiệp, tình hình phát triển nguồn nhân lực và nhu cầu kỹ năng nghề.

Hỗ trợ tích cực việc phát triển, triển khai và liên tục cải tiến của công tác đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp; làm việc với doanh nghiệp, các tổ chức đào tạo nghề phù hợp với Chương trình, mô hình đào tạo cần triển triển khai.

Xây dựng qui chế qui định rõ quyền lợi và trách nhiệm của cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong việc phối hợp tổ chức đào tạo. Dựa trên chính sách, qui định pháp luật về trách nhiệm quyền lợi của cơ sở giáo dục nghề nghiệp và Doanh nghiệp trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.

Rà soát sự phát triển, thay đổi công nghệ trong từng ngành nhằm có cảnh báo sớm giúp nắm bắt khịp thời yếu tố đang hình thành và ảnh hưởng tới việc phát triển lực lượng lao động và dịch vụ của hệ thống giáo dục đào tạo nghề nghiệp trong tổ chức đạt chất lượng theo kịp với thị trường.

Kênh thông tin từng ngành cập nhật hàng năm và xây dựng kế hoạch liên tục cải thiện chất lượng của chương trình, nội dung tài liệu đào tạo nghề, nêu ra những thay đổi trong chương trình tài liệu đào tạo nghề để đáp ứng nhu cầu kỹ năng hiện tại và mới trong ngành. Giám sát, đánh giá chất lượng đào tạo

Chương trình, nội dung các nghề đáp ứng theo nhu cầu doanh nghiệp trong khu công nghiệp Đồng Nai

Giao quyền tự chủ về chương trình cho cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc tổ chức đào tạo đáp ứng theo nhu cầu doanh nghiệp. Tham khảo chương trình đào tạo nghề liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp ở các nước. Cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp phối hợp xây dựng chương trình đào tạo. Thường xuyên điều chỉnh chương trình đào tạo, cập nhật được xu hướng mới trong khoa học công nghệ đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.

Giải pháp giáo viên, người huấn luyện

Xây dựng tiêu chuẩn giáo viên, người huấn luyện tham gia đào tạo nghề theo mô hình

đào tạo liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp.

Bồi dưỡng nâng cao trình độ giáo viên cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Bồi dưỡng kỹ năng sư phạm trong huấn luyện nghề cho người huấn luyện dạy thực hành tại doanh nghiệp. Chúng tôi đã tiến hành tham khảo ý kiến chuyên gia về các giải pháp đã đề xuất: Các nhóm giải pháp liên kết đào tạo nguồn nhân lực này nhận được 68% đến 100% ý kiến chuyên gia đánh giá về tổng mức độ cần thiết, rất cần thiết.

4. KẾT LUẬN

Triển khai mô hình đào tạo liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp để học viên được học thực tập cơ bản, thực hành nâng cao tại môi trường sản xuất thực tế của doanh nghiệp và giải pháp bồi dưỡng kỹ năng sư phạm cho người huấn luyện tại các doanh nghiệp trong Khu công nghiệp Đồng Nai. Cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp cùng tham gia đào tạo người lao động dựa trên quan hệ hợp tác toàn diện giữa hai bên và có sự hỗ trợ từ cơ quan quản lý của nhà nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Snell, Scott. Managing Human Resources, (2011). https://college.cengage.com/business/course360/human_resources_mngt_exp_1111748578/ebook/snell_9781111532826_ch07.pdf.
2. Federal Institute of Vocational Training and Education (2011). Continuing Vocational Training in Germany. viewed 30 July 2014, http://www.bibb.de /en/30130.htm.
3. Kapplinger, B. (2011). Convergence or divergence of continuing vocational training in Europe? Empirical findings and theoretical conclusions for adult education. http://www.adulterc.org/proceedings/2011/papers/kapplinger.pdf.
4. Franz, J. (2007). *Financing of Technical and Vocational Education and Training* (TVET), Vietnam. Vietnamese-German Development Cooperation.
5. Gabriele, R. (2012). *With the business sector – for the business sector*. Vietnamese-German Development Cooperation.
6. Hà Xuân Quang (2013), *Thực trạng đào tạo nghề gắn với doanh nghiệp. Tạp chí Khoa học dạy nghề*, Số 1, 22-25.
7. Viện Quản lý và Phát triển châu Á (2014), Dự án tăng cường kỹ năng nghề.

BÀI BÁO KHOA HỌC

THỰC HIỆN CÔNG BỐ THEO QUY CHẾ ĐÀO TẠO THẠC SỸ

Bài báo khoa học của học viên

có xác nhận và đề xuất cho đăng của Giảng viên hướng dẫn

Bản tiếng Việt ©, TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT TP. HỒ CHÍ MINH và TÁC GIẢ

Bản quyền tác phẩm đã được bảo hộ bởi Luật xuất bản và Luật Sở hữu trí tuệ Việt Nam. Nghiêm cấm mọi hình thức xuất bản, sao chụp, phát tán nội dung khi chưa có sự đồng ý của tác giả và Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh.

ĐỂ CÓ BÀI BÁO KHOA HỌC TỐT, CẦN CHUNG TAY BẢO VỆ TÁC QUYỀN!

Thực hiện theo MTCL & KHTHMTCL Năm học 2018-2019 của Thư viện Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Tp. Hồ Chí Minh.