

MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ HỢP TÁC ĐÀO TẠO GIỮA CÁC TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP Ở TỈNH KIÊN GIANG

• CN. Huỳnh Quang Huy^(*), PGS, TS. Thái Văn Thành^(**)

Tóm tắt

Quán triệt các chủ trương, chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước về giáo dục - đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, thời gian qua, tỉnh Kiên Giang đã cụ thể hoá và ban hành nhiều chế độ, chính sách tạo điều kiện thuận lợi hơn cho phát triển nguồn nhân lực của tỉnh. Tuy nhiên, công tác đào tạo nghề chưa gắn kết nhiều với nhu cầu xã hội và doanh nghiệp; chất lượng tay nghề, kỹ năng lao động còn thấp. Vì vậy, việc khảo sát, đánh giá thực trạng để tìm ra những giải pháp tích cực là hết sức cần thiết, góp phần nâng cao hiệu quả hợp tác đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp.

Từ khóa: doanh nghiệp, giải pháp, hợp tác đào tạo, trung cấp nghề, Kiên Giang.

1. Đặt vấn đề

Đảng, Nhà nước ta luôn xác định giáo dục là quốc sách hàng đầu. Những năm gần đây, nước ta xây dựng, phát triển mạnh hệ thống các trường nghề, các trường kỹ thuật, mục đích là nhanh chóng đạt chuẩn khu vực và quốc tế để không ngừng tăng cường nguồn nhân lực cho thị trường trong nước và khả năng cạnh tranh ở thị trường nước ngoài. Tính đến cuối năm 2012, cả nước có 1.327 cơ sở dạy nghề, quy mô tuyển sinh học nghề khoảng 1.493 triệu người; trong đó, tỉnh Kiên Giang có 28 cơ sở dạy nghề, quy mô tuyển sinh học nghề trên 40.000 người nhằm đáp ứng nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Về mặt số lượng, tuy khá dồi dào nhưng năng lực của người lao động không phải lúc nào cũng đáp ứng kịp, đặc biệt nhân sự cao cấp, các chuyên gia có kinh nghiệm và khả năng quản lý,... đang ở trong tình trạng cung thấp xa so với cầu.

Qua tìm hiểu bước đầu của chúng tôi, có không ít người lao động sau khi tốt nghiệp các trường nghề chưa thích ứng ngay được với sản xuất. Hệ quả là lãng phí nguồn ngân sách đào tạo của Nhà nước; cơ hội tìm kiếm được việc làm phù hợp với trình độ đã được đào tạo của người lao động thấp; nhiều doanh nghiệp (DN) để có nguồn

nhân lực theo mong muốn, sau khi tuyển lao động về phải đào tạo lại, rất mất thời gian, tiền bạc.

Để khắc phục tình trạng trên, người Hiệu trưởng cần có giải pháp quản lý phù hợp nhằm giúp cho trường nghề và DN phối hợp chặt chẽ với nhau trong đào tạo nguồn nhân lực. Trong mối quan hệ hợp tác, với tư cách là đơn vị cung cấp nguồn nhân lực, nhà trường cần phải cạnh tranh về chất lượng sản phẩm đào tạo, cách thức tốt nhất là hợp tác với DN trong đào tạo. Do vậy, để đạt được mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong xu thế toàn cầu và hội nhập hiện nay, việc hoàn thiện và đổi mới các giải pháp quản lý hợp tác đào tạo giữa các trường nghề với DN là thực sự cần thiết.

2. Thực trạng quản lý hợp tác đào tạo giữa các trường trung cấp nghề (TCN) với DN ở tỉnh Kiên Giang

2.1. Về dạy nghề

- *Về mạng lưới cơ sở dạy nghề:* Hiện nay trên địa bàn tỉnh có 28 cơ sở dạy nghề, trong đó có 01 trường cao đẳng nghề; 04 trường TCN, gồm có: trường TCN vùng U Minh Thượng, trường TCN vùng Tứ giác Long Xuyên, trường TCN Tân Hiệp và trường TCN Dân tộc nội trú; 03 trung tâm dạy nghề, gồm có: 02 trung tâm dạy nghề thuộc khối đoàn thể, chính trị và 01 trung tâm dạy nghề tư thục và 20 cơ sở khác có tham gia hoạt động dạy nghề. Có 24 cơ sở công lập, chiếm 85,7% và 04 cơ sở dạy nghề ngoài công lập chiếm 14,3%.

- *Về quy mô đào tạo* của các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh trong 03 năm (từ 2010 - 2012)

^(*)Văn phòng Trung ương Đảng, Ủy ban nhân dân tỉnh Kiên Giang.

^(**) Trường Đại học Vinh.

là 119.271 người, bình quân đạt 39.700 người/năm, trong đó đào tạo hệ cao đẳng 1.066 người, hệ trung cấp là 3.071 người, sơ cấp 16.891 người, dạy nghề dưới 03 tháng 98.243 người đã nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề của tỉnh từ 23% (năm 2010) lên 30,5% (năm 2012), bình quân tăng 2,16%/năm. Tuy nhiên, quy mô tuyển sinh chưa đạt theo Nghị quyết của Tỉnh ủy đề ra (bình quân hàng năm đạt từ 4% trở lên), đến năm 2015 đạt 43%; vì vậy, cần đẩy nhanh việc đầu tư, nâng cấp các cơ sở dạy nghề hiện có theo kế hoạch được duyệt; đồng thời tăng cường xã hội hóa kêu gọi, khuyến khích các tổ chức, DN và cá nhân đầu tư về dạy nghề.

- *Tổng số nghề đang đào tạo* là 44 nghề, trong đó:

+ *Trình độ cao đẳng* có 04 nghề: công nghệ ô tô, lập trình máy tính, kế toán doanh nghiệp, quản trị khách sạn (mỗi năm đào tạo được 355 người/năm = 0,89%).

+ *Trung cấp* có 16 nghề: công nghệ ô tô; cắt gọt kim loại; kỹ thuật xây dựng; kỹ thuật sửa chữa, lắp ráp máy tính; kế toán doanh nghiệp; quản trị mạng máy tính; lập trình máy tính; điện công nghiệp; chế biến và bảo quản thủy sản; nuôi trồng thủy sản nước ngọt; chăn nuôi gia súc, gia cầm; nuôi trồng thủy sản nước mặn, nước lợ; thú y; dịch vụ nhà hàng; nghiệp vụ lễ tân (mỗi năm đào tạo được 1.023 người/năm = 2,57%).

+ *Sơ cấp* có 24 nghề: điện, nước công trình; kỹ thuật xây, trát, cofa, cốt thép công trình; kỹ thuật lát, ốp công trình; cơ khí cắt gọt kim loại; gò hàn; tiện; sửa chữa xe gắn máy; sửa chữa máy nổ; lái xe ô tô; điện dân dụng; sửa chữa điện dân dụng; sửa chữa điện thoại di động; thuốc thú y, thủy sản; sản xuất hàng thủ công từ gỗ; cắt may; đan móc len; tranh thêu tay; kỹ thuật nấu ăn; nghiệp vụ lễ tân; phục vụ bàn; phục buồng; cắt uốn tóc; trang điểm (mỗi năm đào tạo được 5.630 người/năm = 14,1%).

Ngoài ra, dạy nghề dưới 03 tháng có trên 30 nghề: kỹ thuật xây dựng; vận hành thiết bị điện; sửa chữa xe gắn máy; sửa chữa vận hành thiết bị điện; điện dân dụng; thuốc thú y - thủy sản; cơ khí cắt gọt kim loại; cắt uốn tóc; kỹ thuật trồng lúa chất lượng cao, nuôi gà; nuôi heo; trồng cây ăn trái; trồng hoa kiểng; trồng rau an toàn; nuôi

tôm lúa; nuôi tôm sú công nghiệp; cua biển; nuôi lươn; cá rô đồng; trồng nấm rơm; dưa hấu; trồng khóm; trồng mía; cá tra công nghiệp; cá mú lồng bè; nuôi cá chình; kỹ thuật phục vụ bàn; phục vụ buồng; bó chổi, đan lục bình... (mỗi năm đào tạo được 32.740 người/năm = 82,3%).

Chia theo cơ cấu nghề đào tạo: nhóm nghề sản xuất chế tạo 06, nhóm nghề xây dựng 04, nhóm nghề Nông nghiệp - Thủy sản 20 và nhóm nghề dịch vụ 14.

- *Chương trình, giáo trình dạy nghề*: thực hiện theo chương trình khung của từng nghề theo cấp trình độ cao đẳng nghề, TCN do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành; ngoài ra, các cơ sở dạy nghề đã chủ động chỉnh sửa, bổ sung chương trình dạy nghề sơ cấp theo nhu cầu của thị trường lao động trình các cấp có thẩm quyền phê duyệt để tổ chức đào tạo.

- *Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên dạy nghề*: có tổng số 1.372 người (bao gồm giáo viên cơ hữu và giáo viên hợp đồng), trong đó, giáo viên cơ hữu 563 người, giáo viên tham gia công tác quản lý 78 người, còn lại 731 người là giáo viên hợp đồng và thỉnh giảng.

- *Chất lượng giáo viên*: đối với các cơ sở dạy nghề được phân loại như sau:

+ Giáo viên có trình độ chuyên môn sau đại học chiếm 8,2%; đại học và cao đẳng chiếm 84,5%; trung cấp chiếm 7,3%;

+ Giáo viên có nghiệp vụ sư phạm kỹ thuật chiếm 9,6%; dạy nghề chiếm 81,8%; sư phạm bậc II chiếm 3%, sư phạm bậc I và khác chiếm 5,6%;

+ Giáo viên có trình độ ngoại ngữ tiếng Anh, cử nhân chiếm 3,6%; trình độ C chiếm 5,4%; trình độ B chiếm 59,3%; trình độ A chiếm 16,9% và giáo viên có trình độ ngoại ngữ khác chiếm 0,06%;

+ Giáo viên có trình độ tin học cử nhân chiếm 7,8%; trình độ C chiếm 6,0%; trình độ B chiếm 50,1%; trình độ A chiếm 36,1%.

- *Cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy nghề*: được quan tâm đầu tư, mua sắm mới trang thiết bị dạy nghề đáp ứng yêu cầu cho việc dạy và học, cụ thể:

- Tổng diện tích đất 04 trường trung cấp nghề 165.494 m² đạt diện tích đất theo quy định của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

- Tổng diện tích phòng học lý thuyết 8.800m², còn thiếu 3.000m² theo quy định. Trong đó, có 03 trường TCN được đầu tư đầy đủ đáp ứng yêu cầu dạy và học so với quy mô tuyển sinh, còn lại 01 trường TCN dân tộc nội trú đang được triển khai thực hiện đầu tư nên còn thiếu khoảng 3.000m² phòng học lý thuyết.

- Tổng diện tích xưởng thực hành 3.300m², còn thiếu 1.000m² theo quy định. Trong đó, có 03 trường TCN được đầu tư đầy đủ đáp ứng yêu cầu thực hành so với quy mô tuyển sinh, còn lại 01 trường TCN dân tộc nội trú đang được triển khai thực hiện đầu tư nên còn thiếu khoảng 1.000m².

- Trang thiết bị: cơ sở vật chất các trường được đầu tư, bổ sung mới đáp ứng yêu cầu cho việc dạy và học. Tổng số kinh phí được đầu tư mua sắm trang thiết bị dạy nghề của các trường trên 39,270 tỷ đồng.

- *Kết quả đào tạo nghề, giải quyết việc làm:* trong 03 năm (từ 2010 - 2012) các cơ sở dạy nghề đã đào tạo được 730.346 người, nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 39,4%, trong đó lao động qua đào tạo nghề là 30,5% so với lực lượng lao động trong toàn tỉnh; đã giải quyết việc làm 95.215 người, bình quân 31.700 người/năm. Thông qua việc đào tạo nghề, nhất là cho lao động ở nông thôn, gắn với giải quyết việc làm ở các cơ sở sản xuất kinh doanh, khu, cụm công nghiệp trong và ngoài tỉnh hàng năm đã góp phần nâng tỷ lệ sử dụng thời gian làm việc khu vực nông thôn từ 80% (năm 2010), lên 80,9% (năm 2012); tỷ lệ thất nghiệp từ 3,45% (năm 2010) xuống còn 2,60% (năm 2012); góp phần giảm tỷ lệ hộ nghèo từ 7,45% (năm 2008, theo tiêu chí cũ), xuống dưới 5,73% (năm 2012, theo tiêu chí mới), bình quân hàng năm giảm từ 1,5-1,8% đạt theo Nghị quyết Tỉnh Đảng bộ Kiên Giang lần thứ IX, nhiệm kỳ 2010-2015.

2.2. Về quản lý hợp tác đào tạo giữa các trường TCN với DN

Để tìm hiểu, đánh giá thực trạng về sự hợp tác, các yếu tố ảnh hưởng đến hợp tác và hoạt động quản lý nhằm tăng cường sự hợp tác đào tạo giữa các cơ sở dạy nghề với DN; chúng tôi tiến hành khảo sát bằng phiếu hỏi đối với 03 cán bộ quản lý về dạy nghề thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh; 04 hiệu trưởng

trường TCN; 15 chủ DN trên địa bàn tỉnh với các nội dung sau:

- *Nhận thức của cán bộ quản lý và hiệu trưởng trường TCN về ảnh hưởng của sự hợp tác giữa TCN với DN đến chất lượng đào tạo nghề.*

Chúng tôi đặt câu hỏi với một số nội dung chủ yếu: Mục tiêu và nội dung đào tạo phù hợp với yêu cầu của sản xuất; Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý; Tăng cường cơ sở vật chất tài chính cho nhà trường; Đổi mới về quản lý đào tạo; Cải tiến tổ chức kiểm tra và đánh giá chất lượng; Tạo động cơ hứng thú học tập cho học viên; Giúp học viên rèn luyện năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng; Tăng tỷ lệ học viên có việc làm sau khi tốt nghiệp.

Kết quả khảo sát cho thấy, đa số các ý kiến đều thống nhất cho rằng sự hợp tác giữa trường nghề với DN phần nhiều có ảnh hưởng tích cực tới các yếu tố nâng cao chất lượng và một số nội dung có tỷ lệ tương đối khá cao đạt từ 75-100%, cụ thể là yếu tố “Tăng tỷ lệ học viên có việc làm sau khi tốt nghiệp” đạt tỷ lệ 100%. Qua kết quả khảo sát, cho thấy đa số các ý kiến đều nhận thức sự hợp tác giữa trường nghề với DN có ảnh hưởng tích cực tới chất lượng đào tạo nghề. Tuy nhiên, các yếu tố nâng cao chất lượng đào tạo còn đạt thấp như: việc tăng cường cơ sở vật chất cho nhà trường; đổi mới về quản lý đào tạo; cải tiến tổ chức kiểm tra và đánh giá chất lượng đạt tỷ lệ thấp dưới 50%.

- *Thực trạng về sự hợp tác đào tạo giữa trường TCN với DN.*

Chúng tôi đặt câu hỏi với một số nội dung chủ yếu: DN chỉ cho học viên thực tập ở giai đoạn cuối; DN tạo điều kiện cho học viên thực hành, thực tập, tham quan ở mọi thời điểm trong quá trình đào tạo; DN bổ sung nội dung chương trình đào tạo của trường; Cùng nhau tổ chức tuyển sinh; Cùng nhau biên soạn mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của trường; Cùng nhau tổ chức quá trình đào tạo; Hai bên cùng nhau tổ chức hoạt động kiểm tra, đánh giá, thi tốt nghiệp; Hai bên cam kết cung cấp thông tin cho nhau; DN hỗ trợ cơ sở vật chất, phương tiện dạy học. Các nội dung này được khách thể điều tra đánh giá qua 3 mức độ thực hiện: “thỉnh thoảng”, “thường xuyên” và “đôi khi”.

Kết quả khảo sát hầu hết các nội dung về sự hợp tác chủ yếu diễn ra ở mức “thỉnh thoảng” chiếm 45,33% ý kiến đánh giá; có 11,20% ý kiến đánh giá là “thường xuyên được thực hiện”; có nhiều tiêu chí quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề hiện nay 0% ý kiến đánh giá là “thường xuyên” thực hiện. Điều này phản ánh sự hợp tác giữa trường nghề với DN có được diễn ra, song còn mang tính hình thức và ở mức độ thấp; thực tế này có thể phản ánh tính hiệu quả của sự hợp tác giữa trường nghề với DN ở một chừng mực nào đó. Mặt khác trong sự hợp tác này, DN cũng chưa thực sự vào cuộc, đội nhà trường đào tạo xong thì đến liên hệ tuyển dụng mà chưa thể hiện rõ trách nhiệm trong việc đóng góp kinh phí, hỗ trợ cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ đào tạo cho nhà trường.

- Thực trạng hoạt động quản lý hợp tác đào tạo giữa các trường TCN với DN.

Chúng tôi đặt câu hỏi với một số nội dung chủ yếu: Thành lập bộ phận chuyên trách để khai thác và xử lý thông tin về nhu cầu và yêu cầu của DN; Cử cán bộ đi bồi dưỡng nghiệp vụ khai thác và xử lý thông tin về nhu cầu và yêu cầu của DN; Liên kết với các trung tâm giới thiệu việc làm; Tổ chức tham quan, trao đổi kinh nghiệm với DN; Xây dựng quy chế nội bộ về sự hợp tác với DN; Đề xuất kiến nghị với cơ quan quản lý cấp trên để được tạo cơ chế hợp tác với DN.

Kết quả đánh giá của khách thể điều tra, các nội dung của hoạt động quản lý được thực hiện chủ yếu ở mức độ “đôi khi” chiếm 43,80%, mức độ “thường xuyên” chiếm 19,14%, mức độ “chưa có” chiếm 36,76%. Như vậy có thể khẳng định hầu hết các trường nghề đã có những nội dung hoạt động quản lý cụ thể nhằm tăng cường hợp tác với DN trong đào tạo; tuy nhiên, việc thực hiện những nội dung này còn mang tính tự phát, mức độ chưa được thường xuyên.

- Thực trạng về các yếu tố ảnh hưởng đến hợp tác giữa trường nghề với DN.

Chúng tôi đặt câu hỏi với một số nội dung chủ yếu: Về cơ chế, chính sách của Nhà nước; Môi trường hợp tác; Nhu cầu và năng lực mỗi bên; Thông tin về nhau; Năng lực cá nhân thủ trưởng; Nội dung, chương trình đào tạo và tính chất sản xuất ở DN.

Kết quả khảo sát đa số ý kiến đánh giá cho rằng các yếu tố đã ảnh hưởng tới sự hợp tác giữa trường nghề với DN ở mức độ trung bình và tốt chiếm 50,79%; nhiều ý kiến cho là ảnh hưởng chưa tốt chiếm 40,47%. Đánh giá về xu thế sẽ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến sự hợp tác giữa nhà trường với DN đa số ý kiến đã thể hiện được cái nhìn tích cực, cho rằng có tác động tốt hơn so với trước chiếm 60,81%; nhiều ý kiến cho rằng các yếu tố ảnh hưởng sẽ tác động tích cực đến sự hợp tác giữa nhà trường với DN ở mức độ như trước chiếm 32,53%; có rất ít ý kiến cho rằng các yếu tố ảnh hưởng sẽ tác động đến sự hợp tác giữa nhà trường với DN ở mức độ xấu đi so với trước chiếm 6,66%.

- Đánh giá chung về hiệu quả hoạt động quản lý ở các trường nghề nhằm tăng cường hợp tác với DN trong đào tạo.

Chúng tôi đặt câu hỏi với 7 nội dung chủ yếu: (1) Thành lập bộ phận chuyên trách khai thác và xử lý thông tin về thị trường lao động và nhu cầu của DN; (2) Bồi dưỡng phương thức, hình thức và mức độ hợp tác với DN; (3) Cải tiến mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo phù hợp với thực tiễn sản xuất của DN; (4) Bồi dưỡng nâng cao kỹ năng sư phạm cho cán bộ giáo viên phù hợp với thực tiễn sản xuất của DN; (5) Đầu tư, bổ sung cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu học tập phù hợp với thực tiễn sản xuất của DN; (6) Liên kết với trung tâm giới thiệu việc làm; (7) Xây dựng quy chế nội bộ về sự hợp tác với doanh nghiệp; đề xuất kiến nghị với cơ quan quản lý cấp trên để được tạo cơ chế hợp tác với DN.

Kết quả cho thấy cùng một nội dung đánh giá nhưng giữa bên cung (trường nghề) và bên cầu (DN) có sự chênh nhau khá xa về khoảng cách. Hiệu trưởng trường nghề luôn đánh giá hiệu quả các tác động quản lý của mình nhằm tăng cường hợp tác với DN trong đào tạo cao hơn nhiều so với DN đánh giá về họ, kể cả khách thể trung gian là cán bộ quản lý các cấp họ cũng đánh giá rất thấp so với hiệu trưởng, tuy nhiên cao hơn DN một chút. Theo số liệu điều tra thì tính hiệu quả của các nội dung trong hoạt động quản lý nhằm tăng cường sự hợp tác với DN các trường nghề của tỉnh đang thực hiện còn thấp.

Như vậy, các tác động quản lý nhằm tăng

cường hợp tác với DN trong đào tạo của hiệu trưởng các trường nghề của tỉnh đang thực hiện là chưa phù hợp với đòi hỏi của thực tiễn dẫn đến chất lượng đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của DN. Qua các nội dung khảo sát như phần trên về thực trạng của hoạt động quản lý nhằm tăng cường hợp tác với DN trong đào tạo của các trường nghề của tỉnh, chúng tôi nhận thấy:

+ *Về mặt mạnh*: Các hiệu trưởng có bề dày kinh nghiệm về tổ chức quản lý quá trình đào tạo nghề và thâm niên công tác. Một số hiệu trưởng đã mạnh dạn đột phá trong việc liên thông liên kết với các đối tác để huy động nguồn kinh phí, trang thiết bị dạy nghề. Trình độ chuyên môn của các hiệu trưởng đáp ứng yêu cầu so với chức vụ đảm nhiệm. Chất lượng đào tạo của các trường đang được nâng lên; mối quan hệ hợp tác với DN được chú trọng. Cơ chế chính sách, môi trường hợp tác thông thoáng, được các cấp Bộ ngành từ Trung ương đến địa phương khuyến khích và ủng hộ.

+ *Mặt yếu*: Cơ cấu và số lượng các nghề đào tạo chưa hợp lý, chưa sát với nhu cầu thực tiễn của địa phương. Đội ngũ giáo viên vừa thiếu về số lượng vừa yếu về chất lượng so với yêu cầu thực tiễn của công tác dạy nghề hiện nay. Cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ dạy nghề còn lạc hậu, vẫn còn tình trạng sử dụng những máy móc, thiết bị đã hỏng và trang thiết bị tự chế để dạy nghề; diện tích phòng học lý thuyết, thực hành nghề còn thiếu; việc huy động nguồn kinh phí trang bị cơ sở vật chất thiết bị dạy nghề còn y lại nhà nước. Chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo chuyển biến chưa tích cực, chưa bám sát nhu cầu thực tế của DN, việc đổi mới còn chậm, chưa thường xuyên được cập nhật. Mặc dù đã có nhiều cố gắng song phương pháp đào tạo nhìn chung vẫn mang tính truyền thụ một chiều, chưa thực sự phát huy tính chủ động sáng tạo của người học. Phong trào nghiên cứu khoa học còn thấp, chưa kết hợp tốt giữa học tập chính khóa với ngoại khóa. Nội dung kiểm tra, thi còn thiếu tính thống nhất.

3. Một số giải pháp quản lý hợp tác đào tạo giữa các trường TCN với DN trong hiện nay

Giải pháp 1: Đổi mới giải pháp thành lập bộ phận chuyên trách khai thác và xử lý thông tin.

Mục tiêu của giải pháp: Nắm bắt nhanh chóng các thông tin về nhu cầu của DN, của thị trường lao động; nắm bắt khả năng và mức độ hợp tác giữa các bên. Nắm bắt và dự đoán xu hướng phát triển các loại hình ngành nghề trong xã hội, các yêu cầu về phẩm chất, năng lực và thái độ nghề nghiệp của người lao động để tham gia các loại hình nghề nghiệp đó.

Nội dung của giải pháp: Đánh giá tình hình nhiệm vụ công tác khai thác và xử lý thông tin về nhu cầu của DN, của thị trường lao động. Xây dựng kế hoạch thành lập và đào tạo bộ phận chuyên trách để khai thác và xử lý thông tin về nhu cầu của DN. Tổ chức thực hiện nhiệm vụ khai thác và xử lý thông tin về nhu cầu của DN. Xây dựng các tiêu chí để kiểm tra đánh giá chất lượng và hiệu quả hoạt động của bộ phận chuyên trách.

Giải pháp 2: Đổi mới phương thức, hình thức, mức độ hợp tác.

Mục tiêu của giải pháp: Đạt được sự linh hoạt, mềm dẻo, tăng tính chủ động của nhà trường trong việc gắn quá trình đào tạo của nhà trường với thực tế sản xuất của DN, đồng thời phù hợp với sự biến động của thị trường, của cơ chế chính sách mới. Tăng cường tối đa sự hợp tác với mọi loại hình DN ở các phương thức, hình thức và mức độ hợp tác khác nhau nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Nội dung của giải pháp: Đánh giá tổng thể các hình thức, phương thức và mức độ hợp tác với DN hiện có của nhà trường. Xây dựng kế hoạch hoàn thiện, đổi mới phương thức, hình thức và mức độ hợp tác với DN trong đào tạo. Tổ chức thực hiện kế hoạch đã đề ra theo tiến độ dự kiến. Thường xuyên rà soát, đánh giá tình hình thực hiện để có những quyết định tác động phù hợp với tình hình biến động thực tế của từng DN đang hợp tác.

Giải pháp 3: Đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo.

Mục tiêu của giải pháp: Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo đáp ứng được các yêu cầu thực tiễn của DN; có sự mềm dẻo, nâng cao kỹ năng thực hành và khả năng thích ứng của học viên đối với sự biến đổi của công nghệ và thực tế sản xuất, đồng thời có cấu trúc linh hoạt phù

hợp nhu cầu đa dạng của thị trường lao động cũng như của người học; đảm bảo tính hiện đại, khoa học và đại chúng; Rèn luyện đạo đức, ý thức nghề nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật và tác phong công nghiệp trong sản xuất; đảm bảo tính liên thông giữa trình độ đào tạo nghề với các trình độ đào tạo khác, giúp người học có thể chuyển đổi nghề hoặc nâng cao trình độ.

Nội dung của giải pháp: Khảo sát các yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc từ thực tiễn sản xuất của DN đặt ra đối với người lao động. Rà soát lại các nội dung chương trình đào tạo hiện có, đánh giá mức độ phù hợp với thực tiễn sản xuất. Điều chỉnh lại nội dung chương trình cho phù hợp thực tiễn sản xuất của DN. Bổ sung các kỹ năng cần thiết cho giáo viên để thích ứng với nội dung chương trình mới.

Giải pháp 4: Đổi mới giải pháp bồi dưỡng nâng cao kỹ năng sư phạm cho cán bộ giáo viên phù hợp với thực tiễn sản xuất của DN.

Mục tiêu của giải pháp: Người giáo viên giỏi về lý thuyết, tinh xảo về tay nghề, tiến tới không có giáo viên chỉ đơn thuần dạy lý thuyết hoặc thực hành. Người giáo viên có kỹ năng sư phạm giúp học viên nắm bắt, thích ứng nhanh với thực tiễn sản xuất.

Nội dung của giải pháp: Đánh giá tổng thể năng lực của từng giáo viên; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức đào tạo, tự đào tạo bồi dưỡng cho giáo viên; kiểm tra trình độ năng lực sư phạm của mỗi giáo viên so với yêu cầu thực tiễn của DN.

Giải pháp 5: Đổi mới giải pháp đầu tư bổ sung cơ sở vật chất trang thiết bị đào tạo phù hợp với thực tiễn sản xuất ở DN.

Mục tiêu của giải pháp: Bổ sung, tranh thủ tài liệu học tập, cơ sở vật chất, trang thiết bị học tập có nội dung phù hợp với thực tiễn sản xuất của DN.

Nội dung của giải pháp: Điều tra, đánh giá tổng thể thực trạng cơ sở vật chất trang thiết bị hiện có của nhà trường; phân loại tính năng, tác dụng của từng chủng loại để làm cơ sở thực tế cho việc xây dựng kế hoạch đầu tư bổ sung, mua sắm, huy động DN và các nguồn khác. Xây dựng kế hoạch đầu tư bổ sung, mua sắm. Tổ chức thực hiện kế hoạch. Kiểm tra, đánh giá chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị vật tư mua sắm, huy động so

với kế hoạch đề ra và so với yêu cầu thực tiễn sản xuất của DN.

Giải pháp 6: Đổi mới giải pháp liên kết với trung tâm giới thiệu việc làm.

Mục tiêu của giải pháp: Tăng cường hợp tác với DN thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm. Tăng tỷ lệ học viên có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm.

Nội dung của giải pháp: Điều tra, đánh giá thị trường lao động, nhu cầu và năng lực của các trung tâm giới thiệu việc làm. Xây dựng kế hoạch hợp tác với DN thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm. Tổ chức thực hiện kế hoạch. Kiểm tra, đánh giá nhiệm vụ thực hiện so với mục tiêu đề ra.

Giải pháp 7: Đổi mới giải pháp xây dựng quy chế nội bộ về sự hợp tác với DN trong đào tạo.

Mục tiêu của giải pháp: Tạo được các điều kiện thuận lợi cho sự hợp tác giữa nhà trường với DN trong đào tạo. Tăng cường hiệu quả của các hoạt động hợp tác giữa nhà trường với DN. Tạo cơ chế mềm dẻo, linh hoạt để khuyến khích các tổ chức, cá nhân trong và ngoài trường tích cực tham gia đẩy mạnh quan hệ hợp tác giữa nhà trường với DN nhằm đem lại lợi ích dài.

Nội dung của giải pháp: Đánh giá các tồn tại, vướng mắc trong hợp tác với DN có nguyên nhân từ cơ chế, chính sách cho các bên liên quan. Các quy định của nhà trường khi được bổ sung, hoàn thiện cần đảm bảo tính pháp lý, ổn định. Đánh giá lại những thuận lợi và tồn tại của các quy định cũ có liên quan đến sự hợp tác giữa nhà trường với DN trong đào tạo, trên cơ sở đó bổ sung, hoàn thiện các quy định hiện hành. Kiểm tra, đánh giá tính hiệu lực, hiệu quả của quy định, quy chế mới.

Căn cứ vào mục tiêu, nội dung của mỗi giải pháp để xây dựng cách thức thực hiện giải pháp, bao gồm 03 bước: bước 1, xây dựng kế hoạch; bước 2, tổ chức thực hiện; bước 3, kiểm tra, đánh giá. Mỗi giải pháp được đề xuất ở trên đều nhằm vào giải quyết một khía cạnh của vấn đề tăng cường hợp tác giữa trường nghề với DN trong đào tạo. Tuy nhiên, nếu chỉ dừng lại ở tính đơn lẻ thì mỗi giải pháp chỉ đem lại một hiệu quả bộ phận, vì vậy để đạt được hiệu quả tổng thể,

việc áp dụng các biện pháp phải đặt chúng trong mối quan hệ chặt chẽ, biện chứng với nhau tạo thành một hệ thống. Giải pháp này là tiền đề, là cơ sở cho giải pháp kia, giữa chúng có sự bổ sung cho nhau, tác động lẫn nhau, thúc đẩy nhau cùng phát triển, cùng hướng tới mục tiêu là tăng cường hợp tác giữa trường nghề và DN trong đào tạo ở tỉnh Kiên Giang.

4. Kết luận

Các giải pháp quản lý của hiệu trưởng các trường nghề nhằm tăng cường hợp tác với DN trong đào tạo được đề xuất trên cơ sở kế thừa các thành tựu lý luận của các công trình khoa học trước đó;

đồng thời xuất phát từ thực tiễn hoạt động quản lý của các hiệu trưởng trường nghề của tỉnh, chắc chắn sẽ có tác dụng thiết thực đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề theo hướng phù hợp với nhu cầu của DN, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết của Đảng, Nghị quyết của Đảng bộ tỉnh về đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm, đáp ứng nhu cầu của DN và hội nhập. Góp phần làm phong phú thêm các công trình nghiên cứu về khoa học quản lý giáo dục trong lĩnh vực đào tạo nghề, có giá trị ứng dụng đối với công tác quản lý để tăng cường hợp tác với DN trong đào tạo của các hiệu trưởng trường nghề của tỉnh nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề theo tiêu chí hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2001), *Đào tạo nghề*, Hà nội.
- [2]. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, *Hội nghị dạy nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp*, Hà Nội, tháng 5/2008.
- [3]. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2007), *Văn bản quy phạm pháp luật về dạy nghề*, NXB Giáo dục.
- [4]. Trần Khánh Đức (2002), *Sư phạm kỹ thuật*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [5]. Nguyễn Văn Hộ (2007), *Xu hướng phát triển giáo dục*, Tài liệu dùng cho học viên cao học Quản lý giáo dục, Thái Nguyên.
- [6]. Học viện Quản lý giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo (2006), *Quản lý giáo dục và đào tạo, quyển II, phần III*, Hà Nội.
- [7]. Mai Hữu Khuê (1982), *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lý*, NXB Lao động, Hà Nội.
- [8]. Trần Kiểm (2004), *Khoa học quản lý giáo dục, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Giáo dục.
- [9]. Nguyễn Anh Tuấn (2007), *Hoàn thiện và đổi mới các biện pháp quản lý đào tạo nghề của trường trung học công nghiệp quốc phòng trong giai đoạn hiện nay (từ năm 2007 đến năm 2015)*, Luận văn Thạc sỹ, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Hà Nội.
- [10]. Ủy ban nhân dân tỉnh Kiên Giang (2013), *Tình hình triển khai thực hiện chính sách, pháp luật về dạy nghề*.

Summary

Grasping the guidelines, laws and policies of the Party and the Government on education and training for the human resource development, over the past years, Kien Giang province has concretized and promulgated many regulations and policies to create more favorable conditions for the development of human resources in the province. However, vocational training has not been tightly linked to the needs of the society and businesses because of low quality of workmanship and job skills. Hence, conducting a survey to evaluate the reality to find positive solutions to this issue to improve the efficiency of cooperation between the training schools and businesses is an urge.

Keywords: grasping, concretized, promulgated, efficiency, vocational training, training schools, businesses.

Ngày nhận bài: 13/9/2013; ngày nhận đăng: 10/10/2013.