

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH ĐÀO TẠO KÉP GIỮA CƠ SỞ DẠY NGHỀ VÀ DOANH NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

• Dương Đình Dũng^(*)

Tóm tắt

Trước bối cảnh thời đại, đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực lành nghề, kỹ thuật cao, thích nghi nhanh chóng với sự chuyển đổi công nghệ trong thực tiễn sản xuất là nhiệm vụ vô cùng khó khăn đặt ra cho các cơ sở dạy nghề. Để khắc phục bất cập trên đây, Cộng hòa Liên bang Đức tiến hành tổ chức liên kết đào tạo giữa trường dạy nghề và doanh nghiệp, còn gọi là đào tạo kép. Ở nước ta những năm gần đây, một số trường dạy nghề áp dụng mô hình “đào tạo kép” và đạt kết quả nhất định. Bài viết dưới đây tác giả làm rõ: đào tạo kép và lợi ích; thực tiễn đào tạo kép ở nước ta và từ đó đề xuất một số giải pháp đẩy mạnh đào tạo kép giữa trường dạy nghề và doanh nghiệp.

Từ khóa: Đào tạo kép, mô hình “đào tạo kép”, cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp, giải pháp đẩy mạnh đào tạo kép.

1. Đặt vấn đề

Nhân loại đã và đang đón nhận những thành tựu khoa học - kỹ thuật - công nghệ làm biến đổi sâu sắc đời sống vật chất lẫn tinh thần; thế giới ngày nay “phẳng” hơn, các quốc gia nối kết phụ thuộc nhau hơn, nền kinh tế mới dựa vào tri thức sáng tạo... Giới nghiên cứu và các nhà quản trị, lãnh đạo, chính khách lớn có cùng quan điểm rằng các quốc gia đang chứng kiến cuộc cách mạng công nghệ - với tên gọi Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đã làm thay đổi cơ cấu ngành nghề, việc làm; trong khi đó thực tế đang diễn ra, một bộ phận lớn người lao động ở nước ta chưa qua đào tạo nghề và nếu được đào tạo thì chất lượng còn thấp, thiếu khá nhiều lực lượng chuyên gia và lao động có tay nghề thích ứng vị trí việc làm trước yêu cầu của thời đại. Ý thức vai trò của nguồn nhân lực được trang bị kiến thức, kỹ năng, thái độ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, ngày 04/05/2017 Thủ tướng Chính phủ ban hành Chỉ thị số 16/CT-TTg “Về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4” [6]. Theo đó, cần thiết phải cải tiến hệ thống giáo dục - đào tạo, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, cần chú trọng thúc đẩy quan hệ giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp; cần nhận thức tăng cường kết nối với doanh nghiệp trong đào tạo nghề là yêu cầu bức thiết và doanh nghiệp kết

hợp với nhà trường cùng đào tạo nguồn nhân lực mang lại lợi ích kép cho cộng đồng doanh nghiệp, nhà trường và xã hội.

2. Nội dung

2.1. Khái quát về đào tạo kép và lợi ích của đào tạo kép

2.1.1. Khái quát về đào tạo kép

a. Mô hình “Đào tạo kép”

Mô hình “Đào tạo kép” hay “Đào tạo song hành” tồn tại từ lâu của nền giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp ở Cộng hòa Liên bang Đức. Sự ưu việt của mô hình này góp phần ghi danh nước Đức là quốc gia có tỷ lệ thất nghiệp thấp nhất châu Âu. Hệ thống đào tạo nghề kép là sự kết hợp giữa việc học trong một môi trường gần gũi với thực tế sản xuất của doanh nghiệp và một cơ sở có năng lực chuyên môn về sư phạm và nghiệp vụ dạy nghề của các trường dạy nghề; theo đó các doanh nghiệp tập trung vào việc cung cấp các kiến thức và kỹ năng thực tế, đặc biệt là kiến thức và kỹ năng phù hợp với công nghệ sản xuất của doanh nghiệp, còn nhà trường cung cấp khối kiến thức lý thuyết về cơ bản nhiều hơn. Do phát triển trên hai nền tảng kết hợp lý thuyết và thực hành tại chỗ như vậy, nên hệ thống đào tạo nghề này còn gọi là hệ thống đào tạo nghề kép.

Điểm khác biệt quan trọng giữa hệ thống đào tạo nghề kép với phương pháp đào tạo nghề truyền thống là căn cứ vào yêu cầu nguồn nhân lực đầu

^(*) Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật
Thành phố Hồ Chí Minh.

ra để lựa chọn công nghệ đào tạo và đầu vào phù hợp. Từng vị trí công việc trong doanh nghiệp sẽ xác định rõ người lao động cần phải có những kiến thức, kỹ năng - nghiệp vụ nào và những phẩm chất nghề nghiệp cụ thể nào.

b. Khái niệm “Đào tạo kép”

Hệ thống đào tạo nghề kép (tiếng Anh: Dual system training; tiếng Đức: duale Ausbildung, duales Berufsausbildungssystem) là một nền giáo dục song đôi, kết hợp giữa việc học nghề trong môi trường thực tế tại một doanh nghiệp và tại trường dạy nghề, theo đó cơ sở làm việc tập trung vào việc cung cấp các kiến thức và kỹ năng thực tế, còn nhà trường cung cấp kiến thức lý thuyết về cơ bản. Để có thể theo học, người học nghề, phải có một hợp đồng với một doanh nghiệp. Trong thời gian học, học sinh học nghề học phần lý thuyết ở trường dạy nghề và phần thực hành tại hãng xưởng.

2.1.2. Lợi ích của đào tạo kép

Lợi ích thiết thực nhất của đào tạo nghề kép mang lại là nguồn nhân lực có tay nghề cao và phù hợp với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp. Phía doanh nghiệp thay vì phải tìm kiếm nguồn lao động tự do trên thị trường, tốn thời gian và chi phí, thì khi phương thức đào tạo kép được hình thành, phía doanh nghiệp có thể liên hệ với nhà trường để ký hợp đồng làm việc với những lao động có tay nghề. Ngoài ra phía doanh nghiệp còn nhận được những lợi ích khác từ phía nhà trường trong việc tiếp cận các giải pháp phát triển sản xuất cũng như nâng cao chất lượng đội ngũ lao động.

Mô hình đào tạo nghề kép gắn liền nhà trường và doanh nghiệp sẽ mang lại lợi ích cho tất cả các bên. Nhà trường tận dụng được hạ tầng máy móc, dây chuyền công nghệ của doanh nghiệp để người học được tiếp cận thực tế tốt hơn. Đối với doanh nghiệp, tham gia vào quá trình đào tạo nhằm đánh giá và nắm bắt được lực lượng lao động tương lai của mình, qua đó dễ dàng tuyển dụng vào dây chuyền sản xuất của mình.

2.2. Tình hình tổ chức đào tạo kép hiện nay

Đến nay ở nước ta có nhiều cơ sở đào tạo nghề đã thực hiện mô hình đào tạo kép, hay đào tạo theo

nhu cầu của doanh nghiệp đạt nhiều kết quả nhất định. Một số trường dạy nghề chủ động liên kết với nước ngoài thông qua những tập đoàn sản xuất lớn để đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp này thông qua mô hình “Đào tạo nghề phối hợp” tại trường. Mô hình này phản ánh, một số cố vấn và chuyên gia của doanh nghiệp cùng với giảng viên của trường trực tiếp tham gia giảng dạy theo cơ cấu chương trình đào tạo: 30% lý thuyết, 70% thực hành. Đến cuối quy trình đào tạo, học viên vừa là người học, vừa là người công nhân làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp và hưởng lương đảm bảo cuộc sống [7].

Ở thành phố Hồ Chí Minh, để hiện thực hóa Nghị quyết số 20-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa X về xây dựng giai cấp công nhân thời kỳ đổi mới, Thành ủy và Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành Kế hoạch thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp của Thành phố năm 2018 [4], trong đó có nội dung thí điểm tổ chức thực hiện mô hình “Đào tạo kép” bằng việc hướng dẫn, chỉ đạo các trường cao đẳng, trung cấp có đào tạo 4 nhóm ngành công nghiệp trọng yếu phối hợp với các doanh nghiệp tổ chức đào tạo cho học sinh, sinh viên theo phương thức: 30% thời gian học tại trường (lý thuyết và thực hành căn bản) và 70% thời gian thực hành kỹ năng nghề chuyên sâu tại doanh nghiệp.

Kết quả sau những năm tổ chức thực hiện mô hình đào tạo kép cho thấy bước đầu gia tăng cơ sở dạy nghề gắn với nhu cầu doanh nghiệp tại các địa phương, đồng thời khắc phục tâm lý quá kỳ vọng vào các trường đại học để có được tấm bằng. Trước bối cảnh thời đại, đổi mới tư duy về giáo dục nghề nghiệp phải là đầu tư phát triển mô hình kết hợp đào tạo và hướng nghiệp giữa nhà trường và doanh nghiệp, là phương thức đào tạo mang lại hiệu quả thiết thực, kịp thời cung cấp nguồn nhân lực có trình độ và chất lượng phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong quá trình thực hiện sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo, thì mô hình đào tạo kép giữa trường dạy nghề và doanh nghiệp sẽ góp phần khẳng định vị trí, vai trò của giáo dục nghề nghiệp đối với phát triển kinh tế - xã hội của nước ta.

2.3. Một số giải pháp đẩy mạnh đào tạo kép giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập

2.3.1. Tăng cường hợp tác doanh nghiệp và các hiệp hội ngành nghề

Hiện nay, gắn kết đào tạo với doanh nghiệp là một trong ba giải pháp trọng tâm, yêu cầu bắt buộc của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp đối với các trường trong hệ thống. Đặc biệt, trong “đào tạo kép” mối quan hệ giữa trường nghề và doanh nghiệp phải được xây dựng vững chắc. Điểm chung của mối quan hệ này là nhu cầu của các phía:

Doanh nghiệp cần lực lượng lao động có tay nghề và có thể bỏ qua được quá trình tuyển dụng.

Nhà trường cần môi trường để đào tạo ra lực lượng lao động chất lượng cao cung cấp cho doanh nghiệp.

Trong Luật Giáo dục nghề nghiệp, quyền lợi cho doanh nghiệp tham gia vào đào tạo nguồn nhân lực đã được nhắc đến với sự ưu đãi về thuế của nhà nước. Nhu cầu tuyển dụng lao động đã qua đào tạo thì doanh nghiệp tìm đến các trường nghề thông qua mối quan hệ hay sự giới thiệu của các hiệp hội ngành nghề, các doanh nghiệp có thể hỗ trợ các trường nghề thông qua các hoạt động đào tạo, hỗ trợ phương tiện, máy móc thực hành để nhà trường đào tạo và cung cấp lại nguồn nhân lực cho họ.

Cựu học sinh-sinh viên cũng là thành tố quan trọng thúc đẩy sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Họ là những người đã đi ra từ nhà trường hiểu được khó khăn của bản thân, của nhà trường và vị trí việc làm. Thông qua các mối quan hệ trong công việc của mình, cựu học sinh-sinh viên có thể giới thiệu nhiều doanh nghiệp trong cùng lĩnh vực đến với nhà trường.

2.3.2. Xây dựng chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo là vấn đề tiên quyết bảo đảm đào tạo gắn liền với nhu cầu nguồn nhân lực của mỗi doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cần tham gia trực tiếp vào việc xây dựng lên chương trình đào tạo. Những nội dung của chương trình đào tạo phải

bảo đảm tính tiên tiến, hiện đại gắn liền với thực tiễn sản xuất và khoa học công nghệ hiện tại đang áp dụng tại các doanh nghiệp. Thời lượng của một ngành trong đào tạo kép được các chuyên gia chỉ ra là 30% tại trường và 70% tại doanh nghiệp. Sự phân bổ hợp lý các môn học sẽ giúp cho người học tiếp nhận kiến thức cơ sở ngành và tham gia thực tập sẽ hiệu quả hơn. Chương trình học có sự phân bổ hợp lý thời gian học tại doanh nghiệp theo từng lứa sẽ giúp người học có thời gian học ở trường với giảng viên và học tại doanh nghiệp hài hoà, song song đó sự bố trí hợp lý cũng giúp các doanh nghiệp chủ động hơn trong việc tiếp nhận sinh viên đến học và thực tập tại doanh nghiệp.

Doanh nghiệp tham gia đánh giá người học: đây được xem như là khâu kiểm tra sản phẩm của quá trình phối hợp đào tạo và doanh nghiệp đánh giá được sản phẩm đào tạo của mình trước khi nhà trường cấp chứng chỉ và doanh nghiệp có thể tự tin tuyển dụng mà không cần qua nhiều bước như trước đây.

2.3.3. Xây dựng lực lượng giáo viên dạy nghề kép và lực lượng chuyên gia

Nhà trường tạo mối liên kết chặt chẽ và rộng rãi với doanh nghiệp cũng như các trung tâm đào tạo kỹ năng hay các hiệp hội ngành nghề công nghệ như lĩnh vực sản xuất trình độ cao, công nghệ thông tin và chăm sóc sức khỏe; gửi lời mời cộng tác và thuyết phục các chuyên gia có kinh nghiệm trong ngành, những người có khả năng gia nhập mạng lưới đào tạo để hợp tác truyền đạt kinh nghiệm làm việc của mình, nhằm đào tạo ra các học viên có trình độ cao đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.

Lực lượng giáo viên là yếu tố quan trọng trong quá trình đào tạo, quyết định sự thành công của hệ thống đào tạo nghề kép. Đối với giáo viên tại trường có chức năng hướng dẫn lý thuyết và những kỹ năng nghề nghiệp cơ bản trong 30% thời lượng học tại trường của học sinh, sinh viên. Đội ngũ giáo viên dạy nghề phải luôn được cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, không nên phụ thuộc vào những kiến thức, kinh nghiệm và sự chủ quan, mừng tượng của bản thân.

2.3.4. Xây dựng hệ sinh thái - mở rộng công đồng “đào tạo kép”

Khái niệm “hệ sinh thái” được nhắc đến nhiều trong giai đoạn Cách mạng công nghiệp 4.0, nó được xem như môi trường cho các tác nhân “cộng sinh” và phát triển. Trong hệ sinh thái của “đào tạo kép” không chỉ gồm nhà trường và doanh nghiệp mà nó còn mở rộng ra toàn xã hội trong đó nhu cầu người học, dung lượng tuyển dụng và định hướng nghề nghiệp là những thành tố tác động đến định hướng cũng như quy hoạch và phát triển chiến lược nhân sự của doanh nghiệp và kế hoạch tuyển sinh đào tạo của nhà trường.

Ngoài ra phải kể đến cộng đồng nghề nghiệp và hiệp hội ngành nghề là những tác nhân cung cấp số liệu về hướng phát triển công nghệ và nhu cầu lao động cũng như kỹ năng trong tương lai. Trên cơ sở này, nhà trường liên tục cập nhật quy trình đào tạo, chiến lược phát triển và xây dựng mối quan hệ của mình với doanh nghiệp.

3. Kết luận và kiến nghị

Hệ thống đào tạo nghề kép là mô hình đào tạo được thế giới công nhận là mô hình đào tạo tiên tiến với mục đích chính là phát triển một lực lượng lao động chất lượng với quy mô ngày càng tăng. Vận hành một hệ thống “đào tạo kép” cần có mối quan hệ chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp, sự cung cấp thông tin về quy mô và số lượng nhân sự cũng như định hướng phát triển kỹ năng nghề nghiệp trong tương lai giúp cho nhà trường điều chỉnh chiến lược đào tạo.

Chương trình đào tạo được xây dựng dựa trên ý kiến đóng góp của doanh nghiệp sẽ làm cho đào tạo nguồn nhân lực hiệu quả hơn.

Việc đào tạo được căn cứ và gắn liền với nhu cầu nguồn nhân lực của các doanh nghiệp chứ không chỉ dựa vào chỉ tiêu phân bổ đào tạo hàng năm của nhà nước.

Lực lượng giáo viên tại trường được bồi dưỡng, chuẩn hoá và thường xuyên xuống doanh nghiệp cùng sinh viên để nắm bắt những công nghệ cũng như quy trình kiến thức nhằm điều chỉnh nội dung giảng dạy.

Vai trò của người thợ cả tại “trường doanh nghiệp” hết sức quan trọng trong quy trình đào tạo và đánh giá người học tại doanh nghiệp. Xây dựng hệ sinh thái nhằm kết nối cộng đồng doanh nghiệp, người lao động, nhà trường để phát triển hệ thống.

Để việc thực hiện đào tạo kép đạt yêu cầu của sự nghiệp giáo dục nghề nghiệp, tác giả đề xuất một số kiến nghị:

Điều kiện đầu tiên chính là sự nhận thức, quyết tâm của lãnh đạo các trường dạy nghề và doanh nghiệp. Mỗi bên đều phải thấy rõ được lợi ích của sự hợp tác.

Phía nhà trường phải luôn đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng viên - giáo viên, cơ sở vật chất, chất lượng dạy nghề và chương trình đào tạo.

Phía doanh nghiệp phải có chiến lược phát triển nhân sự cụ thể để phía nhà trường biết được ngành nghề, nhu cầu nguồn nhân lực mà phía doanh nghiệp cần.

Doanh nghiệp được điều hành (không chỉ tham gia) việc xây dựng các tiêu chuẩn và chương trình đào tạo cho cả hai hợp phần thực hành và lý thuyết của đào tạo nghề.

Cả hai bên đều phải có bộ phận chuyên trách thực hiện công việc hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường để tổ chức phối hợp các hoạt động đào tạo nghề kép tốt nhất.

Và điều vô cùng quan trọng đó là sự ký kết hợp tác song phương nhằm củng cố sự gắn kết và đảm bảo quyền lợi của các bên tham gia vào hệ thống, cần làm rõ doanh nghiệp được gì khi tham gia đào tạo, nhà trường được gì và quyền lợi của người học chương trình đào tạo kép ra sao?

Thực tế cho thấy chất lượng và hiệu quả của việc đào tạo nghề ở các đơn vị có “đào tạo kép” “tăng lên rõ rệt, điều này cho thấy sự đúng đắn và cần thiết. Tuy nhiên hệ thống này vẫn còn mới mẻ ở Việt Nam nên vẫn còn gặp nhiều khó khăn và hạn chế. Do đó cần thống nhất quan điểm, có quyết tâm thực hiện của mỗi bên, hài hoà lợi ích của nhà trường và doanh nghiệp, đồng thời có sự hỗ trợ của Nhà nước để việc đổi mới sáng tạo trong hệ thống đào tạo nghề kép trở thành hiện thực./.

Tài liệu tham khảo

[1]. Kiến Anh (2018), ""Hệ thống giáo dục kép" Vinfast sắp áp dụng chính là "đặc sản" kinh điển của nền công nghiệp Đức: Miễn phí học nghề, được nhận lương tháng, ra trường chắc chắn có việc", *Theo Tri Thức Trẻ*, <https://cafebiz.vn/he-thong-giao-duc-kep-ma-vinfast-sap-ap-dung-chinh-la-dac-san-kinh-dien-cua-nen-cong-nghiep-o-to-duc-mien-phi-hoc-nghe-duoc-nhan-luong-thang-ra-truong-chac-chan-co-viec-2018022711145654.chn>.

[2]. T. Anh (2017), "Vai trò thợ cả trong đào tạo kép", *Báo Giáo dục Online*, <https://www.giaoduc.edu.vn/vai-tro-tho-ca-trong-dao-cao-kep.htm>.

[3]. Ban Chấp hành Trung ương (2008), Nghị quyết số 20-NQ/TW Hội nghị lần Sáu BCHTW khóa X về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, *Cổng thông tin điện tử Chính phủ*.

[4]. S. Hải (2018), "Thí điểm thực hiện mô hình "Đào tạo kép" trong giáo dục nghề nghiệp", *Báo điện tử Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh*, <https://thanhuuytphcm.vn/tin-tuc/thi-diem-thuc-hien-mo-hinh-%E2%80%9Cdao-cao-kep%E2%80%9D-trong-giao-duc-ng-1491843147>.

[5]. HR Insider (2019), "VietnamWorks ra mắt Báo cáo thị trường nhân lực ngành công nghệ thông tin 2019", <https://hrinsider.vietnamworks.com/vietnamworks-ra-mat-bao-cao-thi-truong-nhan-luc-nganh-cntt-2019.html>.

[6]. Thủ tướng Chính phủ (2017), Chỉ thị số 16/CT-TTg Về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4, *Cổng thông tin điện tử Chính phủ*.

[7]. N. Trinh (2017), "Đồng Nai: Đào tạo nghề phối hợp - mô hình hướng đến nhu cầu doanh nghiệp", *Tạp chí Lao động và Xã hội Online*, <http://laodongxahoi.net/dong-nai-dao-cao-nghe-phi-hop-mo-hinh-huong-den-nhu-cau-doanh-nghiep-1306378.html>.

**SOME SOLUTIONS TO PROMOTE DUAL TRAINING
BETWEEN VOCATIONAL TRAINING INSTITUTIONS AND ENTERPRISES
IN THE INTEGRATION CONTEXT**

Abstract

In the current context, training human resources, especially those of competent skills, high-tech and decent adaptation to technology in production practice, is an extremely difficult task for vocational training institutions. To ease this task, the Federal Republic of Germany conducts a training association between vocational schools and enterprises, also called dual training. In our country in recent years, some vocational schools have applied the "dual training" model and achieved certain results. This article clarifies: Dual training and benefits; The practices of dual training in our country, and thereby proposes some solutions to promote double training between vocational schools and enterprises.

Keywords: Dual training, "dual training" model, vocational training institutions and enterprises, solutions to promote dual training.