

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

**ĐÀO THỊ LÊ**

**QUẢN LÝ ĐÀO TẠO LIÊN KẾT Ở TRƯỜNG TRUNG CẤP  
VỚI DOANH NGHIỆP**

**Chuyên ngành: Quản lý giáo dục**

**Mã số: 62.14.01.14**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC**

**HÀ NỘI – 2017**

**CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI  
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

Người hướng dẫn khoa học:

**GS.TS NGUYỄN THỊ MỸ LỘC**

**TS TRẦN THỊ TỐ OANH**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Bộ môn họp tại Viện Khoa học Giáo dục  
Việt Nam, 101 Trần Hưng Đạo, Hà Nội

Vào hồi      giờ      ngày      tháng      năm 2017

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc Gia
- Thư viện Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

## MỞ ĐẦU

### 1. Lí do chọn đề tài

Lao động kĩ thuật là động lực của phát triển KT-XH và đã trở thành điều kiện tiên quyết, không thể thiếu trong quá trình tiến hành CNH – HĐH đất nước.

Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011 – 2020 [66] cũng đã nêu: “Thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển nguồn nhân lực theo NCXH. Thực hiện các chương trình, đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao đối với các ngành, lĩnh vực chủ yếu, mũi nhọn. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài, đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức”.

Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020 [83] được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt ngày 13 tháng 6 năm 2012 cũng đã chỉ rõ mục tiêu cụ thể phát triển giáo dục nghề nghiệp: “Hoàn thiện cơ cấu hệ thống giáo dục nghề nghiệp và đại học; điều chỉnh cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, 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 kĩ năng nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ, kĩ 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...”

Hiện nay, các trường TC của nước ta đang trong giai đoạn phát triển về chất và lượng theo xu thế phát triển chung của giáo dục chuyên nghiệp trên thế giới. Mạng lưới cơ sở giáo dục TC phân bố rộng khắp cả nước, đa dạng hóa về loại hình trường, ngành nghề, phương thức đào tạo và về nguồn lực,...theo hướng hội nhập với xu thế chung của thế giới.

Để người học sau khi tốt nghiệp ra trường có thể làm việc được ngay tại vị trí sản xuất của doanh nghiệp, chương trình đào tạo của nhà trường cần phải đáp ứng được các yêu cầu đối với các vị trí công việc ở DN.

Chủ trương về đào tạo liên kết với DN đã có từ lâu ở nước ta, đã được đưa vào Luật giáo dục, Luật dạy nghề và nhiều văn bản khác của nhà nước, nhưng không thực hiện được vì nhiều những lý do khách quan và chủ quan, chưa đạt được kết quả như mong muốn.

Xuất phát từ bối cảnh lí luận và thực tiễn nêu trên, đề tài: “*Quản lí đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp*” được chọn làm đề tài luận án với mong muốn góp phần nâng cao chất lượng và kết quả đào tạo nguồn nhân lực.

**2. Mục đích nghiên cứu:** Đề xuất các biện pháp quản lí ĐTLK ở trường trung cấp thuộc tỉnh Bắc Ninh với doanh nghiệp, nhằm đảm bảo “sản phẩm” đầu ra – lực lượng lao động đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

### 3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

**3.1. Khách thể nghiên cứu:** ĐTLK ở trường TC thuộc tỉnh Bắc Ninh với các DN.

**3.2. Đối tượng nghiên cứu:** Quản lí ĐTLK ở trường TC với DN

### 4. Giả thuyết khoa học

Nếu các biện pháp quản lí ĐTLK với DN ở trường trung cấp được thực hiện theo đúng đặc điểm của mô hình CIPO, phát huy được vai trò, trách nhiệm chung và trách nhiệm của từng bên giữa nhà trường và DN, tạo ra môi trường hợp tác giữa hai bên trong từng khâu từ tuyển sinh đến tìm việc làm cho học viên, thì chúng góp phần nâng cao hiệu quả quản lí đào tạo liên kết và kết quả đào tạo.

### 5. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lí luận về ĐTLK và quản lí ĐTLK với DN ở trường trung cấp.
- Đánh giá thực trạng quản lí ĐTLK với DN ở trường trung cấp thuộc tỉnh Bắc Ninh, những hạn chế và nguyên nhân.
- Đề xuất biện pháp quản lí ĐTLK với doanh nghiệp ở trường trung cấp thuộc tỉnh Bắc Ninh.
- Thử nghiệm một số biện pháp đã đề xuất tại trường trung cấp thuộc tỉnh Bắc Ninh nhằm kiểm tra tính đúng đắn của giả thiết khoa học.

### 6. Phạm vi nghiên cứu

- Do điều kiện nghiên cứu hạn chế, Luận án khảo sát thực trạng quản lí ĐTLK ở trường TCCN thuộc tỉnh Bắc Ninh với DN nhóm ngành Điện, Điện tử. Đề tài được triển khai nghiên cứu tại 6 cơ sở đào tạo TC và 40 DN FDI có sử dụng nhân lực hệ trung cấp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh, Sở giáo dục và đào tạo, Hội DN tỉnh Bắc Ninh, Ban quản lý các khu công nghiệp Bắc Ninh.

- Đề khảo sát thực trạng ĐTLK, đề tài sử dụng các số liệu, sự kiện thu thập, nghiên cứu từ năm 2010 đến 2014.

## **7. Phương pháp tiếp cận và các phương pháp nghiên cứu cụ thể**

### **7.1. Phương pháp tiếp cận**

- Phương pháp tiếp cận hệ thống - cấu trúc của quá trình đào tạo, quan điểm phát triển, quan điểm thực tiễn, quan điểm khách quan là những tư tưởng phương pháp luận chỉ đạo cho việc nghiên cứu đề tài luận án này.

- Phương pháp tiếp cận cung cầu, cơ chế thị trường có ảnh hưởng tới mọi phương diện kinh tế, văn hóa và xã hội. Đào tạo nguồn nhân lực là một lĩnh vực cũng bị ảnh hưởng. Các quy luật của cơ chế thị trường: quy luật cung – cầu, quy luật cạnh tranh đã tác động lớn đến định hướng, cách thức tổ chức đào tạo. ĐTLK ở trường TC với doanh nghiệp trở thành xu hướng tất yếu đáp ứng nhu cầu xã hội, phù hợp với quy luật khách quan. Bởi vậy, ĐTLK và quản lý ĐTLK cần được nghiên cứu theo quan điểm tiếp cận thị trường, dựa trên phân tích đánh giá và phản hồi từ thị trường lao động để đề ra những giải pháp quản lý thiết thực và hiệu quả.

- Phương pháp tiếp cận quá trình là quản lý công việc đào tạo theo một chu trình đã được phân tích và quy định kỹ lưỡng, có sự phân công nhiệm vụ cho từng bên doanh nghiệp và trường trung cấp, từ khâu tuyển sinh đầu vào, hoạt động dạy và hoạt động học cho đến đầu ra. Phương pháp tiếp cận quá trình giúp nhà quản lý kiểm soát được các hoạt động từ đầu đến cuối theo đúng chuẩn đã định ra, đồng thời phải quan tâm đến tác động của bối cảnh mới, đặc biệt là thực hiện Nghị quyết về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo.

### **7.2. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể**

Nhóm các phương pháp nghiên cứu lý luận; Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn; Phương pháp chuyên gia

## **8. Những luận điểm bảo vệ**

Quản lý đào tạo nhân lực trong giai đoạn hiện nay có hiệu quả khi thực hiện ĐTLK với DN. Đây là một yêu cầu tất yếu của đào tạo nhân lực để đáp ứng nhu cầu của DN và góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo trong bối cảnh CNH – HĐH và hội nhập trong giai đoạn hiện nay.

Quản lý ĐTLK với DN là phương thức hiệu quả giúp trường TC khai thác thế mạnh, khắc phục điểm yếu, thay đổi hoạt động đào tạo của trường, đưa đầu ra đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, của các doanh nghiệp, nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Quản lý ĐTLK ở trường TC với DN theo mô hình CIPO là quản lý dựa trên quá trình tiếp cận từ “đầu vào” đến “kết quả đầu ra” qua việc quản lý 4 nhân tố: Bối cảnh (Context) - điều tiết tác động của bối cảnh đòi hỏi nhà trường và DN phải liên kết điều tra nghiên cứu thị trường, phân tích đặc điểm nghề nghiệp, dự báo nhu cầu nhân lực, nguy cơ và thách thức trong ĐTLK; Đầu vào (Input) – Liên kết trong việc tuyển sinh, chia sẻ nguồn lực về CSVC, trang thiết bị, GV, CBKT của DN, xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo; Quá trình (Process) – Liên kết quản lý quá trình đào tạo về quá trình dạy học của GV và quá trình học tập và rèn luyện của HS; Đầu ra (Outcome) – Liên kết quản lý giám sát kết quả đầu ra gồm số lượng và chất lượng HS tốt nghiệp, số lượng HS tìm được việc làm, mức độ đáp ứng nhu cầu DN sẽ góp phần quyết định chất lượng đào tạo trong quá trình quản lý ĐTLK.

## **9. Những đóng góp mới của luận án**

### **9.1. Về lý luận**

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý ĐTLK ở trường TC với DN; làm sáng tỏ ưu thế và vai trò ĐTLK ở trường TC với DN trong đào tạo nhân lực; Xây dựng những nội dung về quản lý ĐTLK ở trường TC với DN vận dụng tiếp cận quản lý đào tạo theo mô hình CIPO.

### **9.2. Về thực tiễn**

- Khảo sát, đánh giá được thực trạng hoạt động ĐTLK và quản lý ĐTLK ở trường TC thuộc tỉnh Bắc Ninh với DN.

- Đề xuất được biện pháp quản lý ĐTLK ở trường TC thuộc tỉnh Bắc Ninh với DN để nâng cao kết quả đào tạo, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực qua đào tạo.

## **10. Cấu trúc của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án được kết cấu thành 3 chương chính.

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý ĐTLK ở trường trung cấp với doanh nghiệp.

Chương 2: Thực tiễn quản lý ĐTLK ở trường trung cấp thuộc tỉnh Bắc Ninh với doanh nghiệp.

Chương 3: Biện pháp quản lý ĐTLK ở trường trung cấp với doanh nghiệp.

# CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO LIÊN KẾT Ở TRƯỜNG TRUNG CẤP VỚI DOANH NGHIỆP

## 1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

Quá trình phân tích, hệ thống các tài liệu nghiên cứu của các tác giả ngoài nước và trong nước, có thể sắp xếp các nội dung nghiên cứu liên quan đến hoạt động quản lý hoạt động ĐTLK với DN theo các vấn đề như sau:

### 1.1.1. Vấn đề đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội

### 1.1.2. Vấn đề đào tạo liên kết với doanh nghiệp

### 1.1.3. Vấn đề các mô hình đào tạo liên kết

Kết quả các công trình nghiên cứu trên đã khẳng định vai trò của ĐTLK, rằng ĐTLK là một trong những biện pháp hiệu quả trong việc đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của các DN; đồng thời qua ĐTLK với DN, các nhà trường sẽ xây dựng được uy tín và thương hiệu bền vững cho công tác đào tạo của mình.

ĐTLK đã được nghiên cứu và triển khai nhiều ở nước ngoài, nhiều mô hình ĐTLK đã được xây dựng, tuy nhiên chưa nghiên cứu theo định hướng CIPO. Vai trò quản lý của từng bên, nhà trường và doanh nghiệp, chưa được xem xét một cách rõ ràng, thấu đáo trong quá trình đào tạo liên kết.

Chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu về quản lý ĐTLK với DN ở trường TC trong giai đoạn hiện nay.

## 1.2. Một số khái niệm cơ bản

### 1.2.1. Đào tạo liên kết ở trường trung cấp

**Đào tạo:** Đào tạo là một quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, đồng thời giáo dục phẩm chất đạo đức, thái độ cho người học để họ trở thành người lao động “có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp ở các trình độ khác nhau, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người lao động có khả năng tìm việc làm, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh”. Quá trình này diễn ra trong các CSĐT như các trường Đại học, Cao đẳng, TC và trường dạy nghề... theo một kế hoạch, chương trình, nội dung trong một thời gian qui định cho từng ngành nghề cụ thể nhằm giúp cho người học đạt được một trình độ nhất định trong lao động nghề nghiệp.

Khái niệm “đào tạo” trong luận án này được hiểu là quá trình cung cấp cho người học những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết của một nghề cụ thể và những kỹ năng hội nhập trong môi trường DN để có thể thực hiện tất cả các nhiệm vụ liên quan đến công việc được giao hoặc tự tạo việc làm trong phạm vi nghề nghiệp đó.

**Đào tạo liên kết:** ĐTLK được hiểu là sự kết hợp giữa CSĐT với DN cùng xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện trên cơ sở nguyên tắc hai bên cùng cộng đồng trách nhiệm, cùng có lợi và đảm bảo thực hiện mục tiêu đã định.

### 1.2.2. Quản lý đào tạo liên kết với doanh nghiệp

**Quản lý:** Quản lý là quá trình tiến hành những hoạt động khai thác, lựa chọn, tổ chức và thực hiện các nguồn lực, các tác động của chủ thể quản lý theo kế hoạch chủ động và phù hợp với quy luật khách quan để gây ảnh hưởng đến đối tượng quản lý nhằm tạo ra sự thay đổi cần thiết vì sự tồn tại (duy trì), ổn định và phát triển của tổ chức trong một môi trường luôn biến động.

**Quản lý đào tạo:** Quản lý đào tạo là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo, kiểm tra các nguồn lực và hoạt động đào tạo của tổ chức nhằm đạt được mục đích đào tạo của tổ chức với hiệu lực và hiệu quả cao trong điều kiện môi trường luôn biến động. Các hoạt động của quản lý có mối quan hệ chặt chẽ với nhau thông qua những công cụ, phương thức nhất định. Ngoài ra, tổ chức và lãnh đạo còn được gọi chung là khâu tổ chức thực hiện.

**Quản lý đào tạo liên kết:** Quản lý ĐTLK trong luận án này ở cấp độ vi mô là quản lý quá trình tổ chức, thực hiện ĐTLK giữa các chủ thể tham gia liên kết trên cơ sở tự nguyện và thống nhất về nội dung, hình thức, mức độ, mô hình đào tạo liên kết.

**Doanh nghiệp:** DN được hiểu là một tổ chức kinh tế, có tư cách pháp nhân được đăng ký kinh doanh theo quy định của pháp luật nhằm mục đích thực hiện các hoạt động kinh doanh, các hoạt động sản xuất, cung ứng, trao đổi những hàng hóa trên thị trường theo nguyên tắc tối đa hóa lợi ích của đối tượng tiêu dùng.

### **1.3. Trường Trung cấp trong hệ thống giáo dục quốc dân**

**1.3.1. Khái niệm trường trung cấp:** Theo tác giả luận án trường trung cấp là cơ sở giáo dục nghề nghiệp bậc trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.

#### **1.3.2. Chức năng, nhiệm vụ của trường trung cấp**

Theo Luật Giáo dục [75], Luật giáo dục nghề nghiệp [77] có quy định trường TC là cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục của nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Trường TC đào tạo trình độ trung cấp giúp học sinh có kiến thức chuyên môn và kỹ thuật thực hành cơ bản về ngành nghề, có khả năng giải quyết những vấn đề thông thường phù hợp với chuyên ngành đào tạo, có khả năng ứng dụng kỹ thuật, công nghệ vào công việc, làm việc độc lập, làm việc theo nhóm. Trường TC phải tập trung đào tạo năng lực thực hành nghề, coi trọng giáo dục đạo đức, rèn luyện sức khỏe, rèn luyện kỹ năng theo yêu cầu đào tạo của từng nghề, nâng cao trình độ học vấn theo yêu cầu đào tạo, giáo dục phải phù hợp giữa kỹ năng thực hành với lý thuyết giúp người học có khả năng hành nghề. “Học sinh học hết chương trình TC, có đủ điều kiện theo quy định thì được dự thi và nếu đạt yêu cầu thì được Hiệu trưởng nhà trường cấp bằng TC”.

Theo điều 3 của Điều lệ trường TCCN [7]; Điều 6,7 của Điều lệ trường TC nghề [10] quy định Nhiệm vụ và quyền hạn của trường TC: “...Xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh, tổ chức tuyển sinh, tổ chức giảng dạy, học tập, quản lý người học và các hoạt động giáo dục khác theo mục tiêu, chương trình giáo dục; công nhận tốt nghiệp và cấp văn bằng, chứng chỉ theo thẩm quyền; Xây dựng và ban hành chương trình đào tạo trên cơ sở quy định về chương trình khung và chương trình khung các ngành đào tạo trình độ TC do Bộ Giáo dục và Đào tạo; Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành; Tổ chức biên soạn hoặc lựa chọn giáo trình của các ngành đào tạo TC để sử dụng làm tài liệu giảng dạy, học tập chính thức trong nhà trường để bảo đảm có đủ giáo trình giảng dạy, học tập. Việc biên soạn hoặc lựa chọn và duyệt giáo trình các ngành đào tạo TC thực hiện theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo; Lao động – Thương binh và Xã hội;

#### **1.3.3. Nội dung đào tạo trong trường trung cấp**

Giáo dục TC là loại hình đào tạo đa dạng về đối tượng tuyển sinh, loại hình đào tạo và cơ cấu ngành nghề. Công tác đào tạo TC có quan hệ chặt chẽ và chịu sự chi phối, ảnh hưởng trực tiếp của nhu cầu và trình độ phát triển của kinh tế - xã hội, thị trường lao động – việc làm trên phạm vi toàn quốc và của từng vùng, từng địa phương và ngành kinh tế - xã hội.

Mỗi chương trình khung tương ứng với một ngành đào tạo cụ thể. Chương trình được cấu trúc từ các học phần thuộc các khối kiến thức, kỹ năng: khối kiến thức các môn văn hóa (đối với đối tượng tốt nghiệp trung học cơ sở); khối kiến thức các môn chung; khối kiến thức, kỹ năng các môn cơ sở và chuyên môn.

#### **1.3.4. Hình thức đào tạo**

Theo Quy chế đào tạo TCCN [9] quy định có hai hình thức đào tạo: Đào tạo chính quy và Đào tạo thường xuyên

Đối tượng học sinh tốt nghiệp THCS: thời gian học 3 - 4 năm

Đối tượng học sinh tốt nghiệp THPT: Thời gian học 2 năm

Đối tượng học sinh đã tốt nghiệp THPT đồng thời có chứng chỉ về giáo dục nghề nghiệp cùng nhóm ngành, nghề: Thời gian đào tạo 1,5 năm

Đối tượng học sinh đã có 1 bằng TC: Thời gian đào tạo 1 năm

Trong thời gian đào tạo, học sinh có nhu cầu có thể đăng kí học 2 chương trình đào tạo.

### **1.4. Mục tiêu, nguyên tắc và nội dung đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp**

Các văn bản quản lý nhà nước về quản lý đào tạo nói chung là tương đối đầy đủ, nhưng văn bản quản lý nhà nước về ĐTLK, đặc biệt là ĐTLK với DN nói riêng hầu như là chưa có. Do vậy, hoạt động ĐTLK với DN ở nhà trường được thực hiện chủ yếu dựa trên mối quan hệ, chủ động và tự nguyện, không có ràng buộc về mặt pháp lý. Muốn thực hiện tốt công tác ĐTLK với DN thì nhà nước cần ban hành các văn bản quản lý nhà nước để khuyến khích, tạo điều kiện cho DN tự nguyện tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực vì lợi ích của DN, CSĐT, người học và của toàn xã hội.

#### **1.4.1 Mục tiêu đào tạo liên kết với doanh nghiệp**

#### **1.4.2. Các nguyên tắc đào tạo liên kết**

#### **1.4.3 Nội dung đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp**

## **1.5. Lý luận về tổ chức đào tạo liên kết và quản lý đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp theo mô hình CIPO**

### **1.5.1 Tổ chức đào tạo liên kết theo mô hình CIPO**

Trên thế giới hiện nay có các mô hình ĐTLK với DN: mô hình đào tạo song hành, mô hình đào tạo tuần tự và mô hình đào tạo luân phiên. Mỗi mô hình đều có những ưu nhược điểm riêng.

Mô hình CIPO [49] là mô hình kiểm soát quá trình được Jaap Schireren đề xướng. Đây là mô hình khá phù hợp đối với hình thức ĐTLK giữa nhà trường và DN trong giai đoạn hiện nay. Mô hình CIPO gồm bốn yếu tố: C- Context (bối cảnh); I – Input (đầu vào); P – Process (quá trình); O – Outcome (kết quả đầu ra).

Đầu vào (Input): Là giai đoạn bắt đầu của chương trình ĐTLK, việc lập kế hoạch, lựa chọn nguồn lực tham gia vào ĐTLK gồm có: số lượng học sinh tuyển được; nguồn lực của nhà trường dành phục vụ cho ĐTLK (giáo viên, CSVG, trang thiết bị dạy học, nhà xưởng thực hành, chương trình đào tạo, kế hoạch thực hiện, cán bộ quản lý); nguồn lực của DN phục vụ cho ĐTLK (đội ngũ CBKT có trình độ cao, khả năng tài chính, nhà xưởng và dây chuyền sản xuất, nhu cầu nhân lực, cán bộ quản lý).

Quá trình (Process): Là giai đoạn thực hiện đầy đủ các mục tiêu, kế hoạch đào tạo và nội dung chương trình theo đúng tiến độ thời gian. Là quá trình biến chuyển các thành tố “đầu vào” thành sản phẩm mới, người tốt nghiệp đạt được chất lượng mong đợi và đáp ứng yêu cầu của DN, của xã hội.

Đầu ra (Outcome): Kết quả đầu ra là giai đoạn kết thúc của quá trình ĐTLK, kết quả đầu ra được đánh giá với các tiêu chí: Kiến thức, kỹ năng và thái độ. Do vậy, qua kết quả đầu ra có thể đánh giá được chất lượng đào tạo của HS cũng như sự phù hợp của các nguồn lực. Dựa trên kết quả đầu ra, nhà trường có quyết định sửa đổi, điều chỉnh, bổ sung hay chấm dứt chương trình đào tạo.

Kết quả đầu ra được đánh giá dựa trên các yếu tố: Đầu ra (Output) số lượng và chất lượng HS tốt nghiệp; Kết quả đầu ra (Outcome) số lượng HS có việc làm đúng ngành nghề; số lượng HS học nâng cao; Mức độ thỏa mãn nhu cầu cá nhân; Mức độ đáp ứng nhu cầu của DN, nhà trường và XH.

Bối cảnh (Context): Bối cảnh có thể tác động trực tiếp hoặc gián tiếp tới hoạt động ĐTLK giữa nhà trường và DN đó là: sự biến động của nền kinh tế- xã hội, thể chế chính trị, sự phát triển của khoa học công nghệ, chủ trương đường lối chính sách của Đảng, nhà nước về giáo dục đào tạo, văn bản quy phạm pháp luật, các chỉ thị, nghị quyết, thông tư về giáo dục nghề nghiệp, nhu cầu phát triển nhân lực phục vụ CNH – HĐH đất nước, trình độ nhân lực, nhận thức và tâm lý xã hội về đào tạo nhân lực... Cơ chế thị trường, quan hệ cung – cầu, chính sách về ĐTLK ....

### **1.5.2. Quản lý đào tạo liên kết vận dụng theo mô hình CIPO**

Các nhóm nội dung quản lý ĐTLK ở trường TC với DN vận dụng mô hình CIPO gồm: Quản lý đầu vào; Quản lý quá trình; Quản lý kết quả đầu ra và Quản lý điều tiết tác động của bối cảnh đến đào tạo nhân lực ở trường TC

#### **1.5.2.1. Quản lý đầu vào (Input)**

Quản lý đầu vào trong ĐTLK với DN gồm: Quản lý công tác tuyển sinh; Quản lý điều chỉnh mục tiêu, nội dung chương trình phù hợp với nhu cầu DN; Quản lý nguồn lực đảm bảo cho quá trình ĐTLK (GV, CSVG, trang thiết bị dạy học)

#### **1.5.2.2. Quản lý quá trình (Process)**

Quản lý quá trình trong ĐTLK gồm: Quản lý hoạt động dạy của GV; Quản lý hoạt động học của HS và Quản lý nền nếp dạy và học.

#### **1.5.2.3. Quản lý kết quả đầu ra (Outcome)**

Quản lý kết quả đầu ra trong ĐTLK với DN gồm: Quản lý kiểm tra – đánh giá kết quả đầu ra; Quản lý thông tin đầu ra (hoạt động tư vấn hướng nghiệp và tiếp nhận HS sau tốt nghiệp).

#### **1.5.2.4. Tác động của bối cảnh (Context – C) đến quản lý đào tạo**

Bối cảnh, môi trường rất đa dạng, do vậy cần xác định chính xác yếu tố bối cảnh có tác động tới hoạt động ĐTLK giữa nhà trường và DN để lựa chọn phương pháp điều tiết có lợi cho hoạt động ĐTLK. Những yếu tố bên ngoài có ảnh hưởng, có tác động trực tiếp hoặc chi phối hoạt động ĐTLK với DN.

### **1.5.3. Nội dung quản lý đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp theo CIPO**

#### **1.5.3.1. Quản lý đầu vào**

**Quản lý tuyển sinh:** Tùy theo hình thức tuyển sinh có sự phân công trách nhiệm, quyền hạn cũng như mức độ quản lý khác nhau đối với từng bên liên kết như sau:

**Quản lý nguồn lực về con người:** Trong ĐTLK, có sự tham gia nguồn nhân lực từ cả 2 phía với các mức độ và vai trò khác nhau tùy theo nhiệm vụ thực hiện. Nguồn nhân lực trong ĐTLK ở trường

TC với DN gồm: Giáo viên, CBKT, CBQL. Đây là đội ngũ trực tiếp tham gia vào ĐTLK, hiện thực hóa, quyết định mức độ thành công của ĐTLK. Do vậy, về phía nhà trường cần xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đạt chuẩn về chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ, đồng bộ về cơ cấu.

*Quản lý nguồn lực vật chất kỹ thuật:* Tài chính đảm bảo hoạt động ĐTLK gồm: Ngân sách nhà nước; Học phí; Các nguồn thu và hỗ trợ khác. Ngoài ra, DN có trách nhiệm đầu tư, đóng góp một phần tài chính – phí hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực (nguồn kinh phí này được coi như nguồn kinh phí bắt buộc DN phải thực hiện khi đã sử dụng lao động qua đào tạo) trong trường hợp DN gửi lao động đào tạo tại các CSĐT; Lao động đã trải qua một thời gian học tập tại CSĐT đã có kiến thức và tay nghề nhất định.

CSVC, thiết bị nhà xưởng ảnh hưởng không nhỏ tới kỹ năng thực hành. CSVC trong trường TC phục vụ trực tiếp đào tạo, giảng dạy bao gồm phòng học; xưởng thực hành, thực tập; Mô hình, giáo cụ trực quan; Các trang thiết bị dạy chung, máy móc; Vật tư, nhiên liệu thực hành thực tập. Nguồn lực vật chất kỹ thuật của trường TC thuộc quyền quản lý trường TC.

Tuy nhiên, khi HS học thực hành thực tập tại DN dưới sự hướng dẫn của CBKT trong DN, HS sử dụng thiết bị công nghệ, cơ sở vật chất kỹ thuật của DN. Tùy theo sự thỏa thuận, thương lượng giữa trường TC và DN mà trường TC phải chịu trách nhiệm chia sẻ chi phí khi sử dụng thiết bị máy móc cho DN. Trong ĐTLK, DN chia sẻ với nhà trường CSVC phục vụ trực tiếp đào tạo (thiết bị dạy học), khắc phục tình trạng thiếu hoặc lạc hậu, lỗi thời của trang thiết bị dạy học.

- *Chương trình đào tạo:* Quản lý việc xây dựng và điều chỉnh mục tiêu đào tạo theo nhu cầu của DN thực chất là phân tích nhu cầu của DN, năng lực đào tạo của trường và của DN trên thực tế để luôn luôn bảo đảm mục tiêu đào tạo là đúng hướng, khả thi và đáp ứng được thị trường. Do đó sự tham gia của DN trong xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của nhà trường giúp nhà trường hiểu và đáp ứng tốt hơn nhu cầu thị trường lao động.

#### 1.5.3.2 Quản lý quá trình

- *Quản lý hoạt động dạy học:* Căn cứ vào tính chất, điều kiện thời gian, vị trí công tác, có thể yêu cầu giáo viên của nhà trường tham gia giảng dạy lý thuyết chuyên môn với vai trò giáo viên lý thuyết, hướng dẫn thực hành cơ bản, tham gia hỗ trợ giám sát quản lý khi HS thực tập sản xuất trong DN. Ở trường TC, giáo viên là người quản lý và chịu mọi trách nhiệm trước nhà trường về công tác giảng dạy của mình. Các thành viên từ DN sẽ là người phối hợp, hỗ trợ cho GV của trường khi HS học thực hành thực tập tại DN.

Đối với DN, đội ngũ CBKT tham gia hoạt động giảng dạy phải đảm bảo tiêu chí: trình độ chuyên môn tay nghề cao, có phẩm chất tư cách đạo đức, nhiệt tình, có trách nhiệm với công việc được giao. CBKT tay nghề cao của DN tham gia giảng dạy thực hành nghề, hướng dẫn thực tập với vai trò giáo viên thực hành, tham gia đánh giá kỹ năng nghề của HS, hướng dẫn giới thiệu với giáo viên trường TC làm quen với dây chuyền sản xuất, với thiết bị công nghệ hiện đại trong DN. Khi HS thực hành nghề ở DN, CBKT là người quản lý, chịu trách nhiệm về hướng dẫn thực hành thực tập cho HS, còn giáo viên là người hỗ trợ, phối hợp quản lý HS.

- *Quản lý hoạt động học của học sinh:* Quá trình học thực hành, thực tập của HS tại DN đòi hỏi phải có sự kết hợp chặt chẽ của DN để đảm bảo nội dung, chương trình thực tập và đảm bảo vệ sinh lao động, an toàn lao động cho người học. Do vậy phải bố trí và phân công nhiệm vụ cụ thể cho GV và cán bộ kỹ thuật của DN khi giám sát, điều hành hoạt động thực hành, thực tập trong DN.

Quản lý đổi mới hoạt động dạy và học: Trong ĐTLK giữa nhà trường với DN, đổi mới trong quá trình dạy là sự thay đổi nhận thức của người thầy, trong đó người thầy phải hiểu và nắm vững mục tiêu bài giảng, chú trọng phát triển năng lực thực hành cho HS, tự học tập, nghiên cứu và bồi dưỡng hoàn thiện kỹ năng nghề cho bản thân, cập nhật tiên bộ KH- CN. Đối tượng là cán bộ kỹ thuật của DN khi tham gia công tác giảng dạy thực hành, hướng dẫn thực tập cho HS thì cần được bồi dưỡng về tác phong, nghiệp vụ sư phạm, nâng cao nhận thức về công tác đào tạo nhân lực, coi việc giảng dạy, hướng dẫn thực tập cũng là nhiệm vụ chính phải hoàn thành.

#### 1.5.3.3 Quản lý kết quả đầu ra

Quản lý kiểm tra – đánh giá kết quả đào tạo: Kiểm tra, đánh giá không chỉ nhằm thẩm định chất lượng ĐTLK mà còn là việc kiểm nghiệm mức độ phù hợp của quá trình đào tạo với mục đích đào tạo, tổng kết đánh giá về những ưu điểm, những hạn chế và nguyên nhân để kịp thời điều chỉnh.

Về hội đồng đánh giá tốt nghiệp có sự tham gia của nhà trường và DN. Về nội dung đánh giá sẽ bao gồm hai nội dung là kiến thức chuyên ngành và kỹ năng nghề nghiệp. Về cách thức tổ chức



đánh giá: Nhà trường chịu trách nhiệm đánh giá về kiến thức chuyên ngành; DN chịu trách nhiệm đánh giá phần kỹ năng nghề.

Kết quả sau tốt nghiệp được xác định thông qua kết quả của số lượng và chất lượng học sinh tốt nghiệp được đánh giá theo chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ sau quá trình đào tạo. Kết quả sau tốt nghiệp được xem xét qua các tiêu chí như thời gian học sinh có việc làm, mức độ phù hợp giữa việc làm và trình độ, ngành nghề được đào tạo, việc làm có khả năng phát triển hay không. Kết quả việc làm sau tốt nghiệp sẽ đánh giá được hiệu quả ĐTLK.

Các trường TC phối hợp chặt chẽ với các DN để đào tạo nhân lực trình độ TC, đồng thời bổ sung và nâng cấp tay nghề cho HS. DN tiếp nhận hầu hết HS sau quá trình thực tập, sau khi tốt nghiệp ra trường và còn giảm thời gian thử việc vì họ đánh giá được năng lực của HS.

#### *1.5.3.4 Điều tiết tác động của bối cảnh*

Trong ĐTLK, trường TC và DN cùng nhau thỏa thuận và xây dựng cơ chế làm việc, quy chế và chế độ làm việc cho các bên tham gia một cách rõ ràng, cụ thể, tránh tạo xung đột hoặc giảm hiệu quả đào tạo liên kết.

Sự tác động của cơ chế thị trường có ảnh hưởng không nhỏ tới ĐTLK, điều tiết tác động của bối cảnh giúp cho nhà trường và DN chủ động được trong hoạt động ĐTLK. Nếu không thực hiện điều tiết tác động của bối cảnh, nhà trường và DN sẽ dễ bị chi phối và khó thực hiện được ĐTLK.

Nội dung của điều tiết tác động của bối cảnh đòi hỏi nhà trường và DN phải phân tích và dự báo xu hướng phát triển của kinh tế - xã hội. Sự phát triển của KH - CN và những biến động về kinh tế, chính trị, xã hội, xu hướng toàn cầu hóa, chủ trương đường lối của Đảng và nhà nước về giáo dục nghề nghiệp.

Điều tiết tác động của bối cảnh trong quản lý ĐTLK ở trường TC với DN đòi hỏi cần đội ngũ CBQL nhà trường và chủ DN có năng lực và tâm huyết với việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực.

### **1.6. Những yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp**

#### *1.6.1. Sự tác động của cơ chế thị trường*

#### *1.6.2. Các chính sách, văn bản quy phạm pháp luật của các cơ quan quản lý nhà nước*

#### *1.6.3. Thị trường lao động – việc làm*

#### *1.6.4. Những yếu tố chủ quan của nhà trường và doanh nghiệp*

### **Kết luận chương 1**

## **CHƯƠNG 2. THỰC TIỄN QUẢN LÝ ĐÀO TẠO LIÊN KẾT Ở TRƯỜNG TRUNG CẤP THUỘC TỈNH BẮC NINH VỚI DOANH NGHIỆP**

### **2.1. Giới thiệu giáo dục trung cấp tại tỉnh Bắc Ninh**

#### *2.1.1. Khái quát điều kiện tự nhiên và xã hội tỉnh Bắc Ninh*

#### *2.1.2. Giới thiệu về các trường TC đào tạo ngành kỹ thuật Điện, điện tử*

##### *2.1.2.1. Cơ cấu tổ chức của các trường TC*

##### *2.1.2.2. Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên*

##### *2.1.2.3. Học sinh trường TC*

##### *2.1.2.4. Cơ sở vật chất của trường TC*

#### *2.1.3. Giới thiệu chung về doanh nghiệp sản xuất hàng Điện, Điện tử tỉnh Bắc Ninh*

##### *2.1.3.1. Mạng lưới doanh nghiệp tỉnh Bắc Ninh*

##### *2.1.3.2. Đội ngũ nhân sự trong doanh nghiệp*

### **2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng**

#### *2.2.1. Mô tả quá trình và phương pháp khảo sát*

#### *2.2.2. Mục tiêu khảo sát*

#### *2.2.3. Nội dung khảo sát*

#### *2.2.4. Thời gian và phạm vi đối tượng khảo sát*

### **2.3. Thực trạng quản lý đầu vào của đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp**

#### *2.3.1. Thực trạng đầu vào đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp*

**Thực trạng tuyển sinh:** Hiện nay, công tác tuyển sinh đang là vấn đề khó khăn với các trường, khác với trước kia học sinh tìm đến trường nộp hồ sơ đăng ký học. Trước nguy cơ không có HS, các nhà trường đã có thay đổi trong tuyển sinh, các chiến dịch tuyển sinh được thực hiện nhằm thu hút sự quan tâm của xã hội như: Phát tờ rơi, quảng cáo trên phương tiện thông tin đại

chúng, Website...và có nhiều trường đã lựa chọn DN làm môi trường tuyển sinh. Theo số liệu khảo sát tại 6 trường, 40 DN, các nhóm đối tượng đều khẳng định hoạt động ĐTLK có diễn ra song hoạt động không thường xuyên, mang tính thời vụ, chủ yếu là phục vụ nhu cầu nhân lực thời vụ của DN.

**Thực hiện chương trình đào tạo:** ĐTLK ở trường với DN trong việc xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo hiện nay chưa được nhà trường coi trọng. 46.67% CBQL nhà trường được hỏi đều nói, hoạt động này trên thực tế chưa thực hiện. Trường TC chủ động xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo. DN gần như không tham gia, hoặc đóng góp ý kiến chung chung, đưa ra vài nhận xét chủ quan.

**Thực trạng sử dụng nguồn lực:** Việc phân định trách nhiệm và quyền lợi khi sử dụng nguồn lực giữa hai bên liên kết khá khó khăn. Nguồn lực trong đào tạo nhân lực gồm: tài lực, vật lực và nhân lực. DN e ngại cho HS thực tập trên dây chuyền công nghệ hiện đại trong sản xuất do tâm lý sợ hỏng máy móc ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất, và quan trọng hơn cả là việc giữ bí mật về công nghệ sản xuất. Nhiệm vụ của DN là sản xuất ra sản phẩm. Tài chính là phần hỗ trợ nhỏ trong công tác thực tập sản xuất.

### **2.3.2. Thực trạng quản lý đầu vào đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp**

**Thực trạng quản lý tuyển sinh đào tạo liên kết:** Trên thực tế hiện nay, thực hiện ĐTLK ở trường TC với DN về tuyển sinh cả nhà trường và DN đều lúng túng trong khâu quản lý. Việc tuyển sinh thường do nhà trường chủ động thực hiện, sau khi DN gửi thông báo về nhu cầu nhân lực thời vụ cho nhà trường, nhà trường tiến hành thông báo và lập danh sách gửi lại DN. Hoạt động tuyển sinh chủ yếu là dùng nguồn HS sẵn có tại trường để tham gia vào quá trình trải nghiệm thực tế mà thực chất là lao động thời vụ tại DN trong thời gian nhất định do DN cần. Phía DN chưa có cán bộ chuyên trách tuyển sinh để cử tham gia vào quản lý tuyển sinh, cho nên hoạt động quản lý ĐTLK về tuyển sinh vẫn chưa thực sự hiệu quả.

**Quản lý nguồn lực đào tạo liên kết:** Nguồn lực trong ĐTLK ở trường TC với DN thể hiện ở ba thành tố: Nhân lực, vật lực và tài lực. Nhân lực hiện tại tham gia ĐTLK ở trường TC với DN phía nhà trường là CBQL nhà trường, DN là cán bộ kỹ thuật. Tài chính là mức kinh phí hỗ trợ thực tập sản xuất. CSVC của nhà trường không được trang bị đầy đủ, không đồng bộ và lạc hậu. Trên thực tế, quản lý nguồn lực trong ĐTLK ở trường TC với DN là khá khó khăn.

**Quản lý xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo:** Như đã nêu ở phần thực trạng, xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo ĐTLK ở trường TC với DN chủ yếu là của nhiệm vụ của trường TC, nhưng các trường TC cũng chưa thực sự quan tâm, chú trọng. 60% CBQL nhà trường, 68.89% giáo viên và 57% CBQL DN đều khẳng định là không phối hợp khi xây dựng và cũng không quản lý hoạt động xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo. DN thì mặc nhiên coi việc xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo là của trường TC, về phía trường TC thì chưa chủ động trong việc kết nối với DN để thực hiện việc xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo..

## **2.4. Thực trạng quản lý quá trình đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp**

**2.4.1. Thực trạng quá trình đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp:** Việc tham gia của DN vào quá trình đào tạo của nhà trường là rất hạn chế, có 37% CBQL DN trả lời có tham gia vào các cuộc hội thảo, hội nghị, về các lĩnh vực như phát triển nguồn nhân lực ở địa phương nơi nhà trường và DN đặt trụ sở, hội nghị xây dựng kế hoạch tuyển sinh hằng năm, tổ chức ngày hội việc làm, hội thảo xây dựng chương trình,... còn lại 50% ý kiến là không tham gia. Họ không đánh giá cao sự hợp tác của đôi bên, qua trao đổi trực tiếp tại nơi khảo sát các ý kiến đều cho rằng: đã gặp nhiều khó khăn trong việc mời các chuyên gia giỏi từ phía DN tham gia vào quá trình đào tạo, vì họ là những trụ cột của DN nên thời gian rất bận, hơn nữa phía nhà trường cũng không có nhiều kinh phí để chi cho những hoạt động này... nên dẫn đến tình trạng có những nơi mời được chuyên gia của DN đến dự hội nghị hội thảo nhưng không tranh thủ khai thác được một cách có hiệu quả.

**Về đổi mới phương pháp dạy học ở trường trung cấp:** Đây là nội dung được các trường TC quan tâm, đổi mới phương pháp dạy học được xem như là chìa khóa về chất lượng đào tạo. Trên thực tế, theo ý kiến của giáo viên được khảo sát thì để thực hiện chủ trương đổi mới phương pháp dạy học phải cần sự hỗ trợ tích cực về trang thiết bị phục vụ việc dạy học; khả năng phân tích sơ đồ hình vẽ; năng lực thực hành của giáo viên..., trong khi hiện nay thì trang thiết bị phục vụ giảng dạy còn thiếu, lạc hậu; năng lực của giáo viên cũng hạn chế, do vậy rất cần sự hỗ trợ dạy thực hành nghề từ phía cán bộ kỹ thuật có tay nghề của DN. Do vậy, 40% CBQL nhà trường và 50% GV cho rằng chưa thực hiện đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng nhu cầu DN.

### **2.4.2. Thực trạng quản lý quá trình đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp**

Chương trình thực tập được thực hiện phần lớn theo kế hoạch giữa nhà trường và DN đã thỏa thuận. HS được hưởng tiền lương theo sản phẩm mà họ làm ra theo chế độ quy định của DN. Tuy nhiên, việc thực hành, thực tập theo chuyên ngành của HS đang học tập lại không được bảo đảm ở DN. Khi kết thúc khóa trải nghiệm thực tế, DN cấp giấy chứng nhận hoàn thành chương trình trải nghiệm thực tế cho HS tham gia đầy đủ và thực hiện nghiêm túc nội quy, quy chế của DN và nhà trường. Giấy chứng nhận hoàn thành khóa thực tập trải nghiệm này sẽ là một trong những căn cứ ưu tiên khi HS quay lại DN xin việc và HS không phải trải qua thời gian thử việc ban đầu.

Hoạt động quản lý đổi mới phương pháp dạy học trong ĐTLK ở trường TC với DN có rất nhiều trở ngại. Trên thực tế hoạt động này cũng gặp khó khăn vì DN mặc nhiên coi đây là nhiệm vụ chính của nhà trường, nhiệm vụ của DN là sản xuất kinh doanh, thêm vào đó chưa có các chính sách tạo điều kiện cho cán bộ kỹ thuật có tay nghề tham gia dạy thực hành. Giáo viên trường TC được cử xuống DN chỉ là để quản lý học sinh và điểm danh, giải quyết các sự vụ liên quan đến HS. Giáo viên không được tham gia vào quá trình thực tập sản xuất, bởi vậy việc cập nhật khoa học công nghệ của DN đối với giáo viên của các trường TC là không thể thực hiện.

Sự phân định trách nhiệm và nghĩa vụ của các bên tham gia ĐTLK không rõ ràng nên không thu hút được cán bộ kỹ thuật tham gia dạy thực hành. Đa số CBQL nhà trường và CBQL DN đều không nhận thức đúng vị trí, vai trò của mình trong ĐTLK. Do vậy, sự phối hợp giữa các bên không chặt chẽ, DN chủ yếu cần nhân lực để đáp ứng nhu cầu sản xuất thời vụ cho nên chỉ cử CBKT tham gia hướng dẫn học sinh ở công đoạn nhất định của quá trình sản xuất, không có sự phối hợp của giáo viên nhà trường và CBKT của DN.

## **2.5. Thực trạng quản lý đầu ra ở trường trung cấp liên kết với doanh nghiệp**

### **2.5.1. Thực trạng đầu ra đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp**

**Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo:** Kiểm tra, đánh giá được coi là hoạt động chính để đo lường chất lượng đào tạo. Trên thực tế, việc ĐTLK ở trường TC với DN về hoạt động này chưa được coi trọng. Nhiệm vụ kiểm tra, đánh giá mặc nhiên được coi là nhiệm vụ của nhà trường. Vai trò của DN trong kiểm tra đánh giá gần như là không có, DN không tha thiết với những hoạt động không mang lại lợi ích cho DN. CBQL DN đều khẳng định không tham gia kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, nếu có tham gia thì chỉ tham gia cho đủ thành phần.

### **2.5.2. Tác động của bối cảnh đến đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp**

Tác động của cơ chế thị trường, cung và cầu về nhân lực luôn biến động, liên tục tăng giảm theo thị trường. Cơ chế chính sách cũng có ảnh hưởng mạnh đến hoạt động ĐTLK ở trường TC với DN, đặc biệt là quan hệ về lợi ích của các bên tham gia. Hoạt động trong cơ chế thị trường, các cơ sở đào tạo phải tuân thủ một nguyên tắc chung là sản phẩm của nhà trường phải đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động rất đa dạng và đầy biến động. Phép thử cho việc tuân thủ nguyên tắc đó chính là sự tiếp nhận của thị trường đối với những HS tốt nghiệp (nhu cầu của thị trường không chỉ được xem xét trong ngắn hạn, mà còn gắn liền với chiến lược phát triển của dài hạn của nền kinh tế).

### **2.5.3 Thực trạng quản lý đầu ra**

**Thực trạng quản lý công tác kiểm tra, đánh giá:** Hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập trong ĐTLK ở trường TC với DN chưa được DN chú trọng và coi như là nhiệm vụ chính của DN. Do vậy, trên thực tế hoạt động quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả học tập ĐTLK ở trường TC với DN cũng không có hiệu quả.

### **Thực trạng quản lý tư vấn nghề nghiệp và tiếp nhận HS sau tốt nghiệp**

Nhiều cán bộ quản lý, GV ở các trường TC khẳng định hướng nghiệp cho HS trước và trong quá trình đào tạo là một trong những nhiệm vụ vô cùng quan trọng. Trên thực tế hiện nay, các trường TC chưa thấy hết được tác động của việc tư vấn nghề nghiệp liên quan đến việc nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo của nhà trường.

Mặt khác, qua trao đổi với HS sau khi tốt nghiệp ra trường, trong quá trình đào tạo HS đã trải nghiệm thực tế tại DN được cấp giấy chứng nhận của công ty về việc trải nghiệm thực tế, và có những ưu thế riêng khi quay lại nộp hồ sơ xin việc vào DN, nhưng cũng có rất ít HS quay trở lại DN làm việc. 6,29% lý giải cho việc này là do DN có nhiều điều kiện lựa chọn, có nhiều trường TC gửi HS đến thực tập trải nghiệm thực tế.

Để quản lý tư vấn nghề nghiệp và tiếp nhận HS sau tốt nghiệp được thực hiện tốt, đòi hỏi các bên tham gia ĐTLK phải thực sự đầu tư thời gian, công sức và nhân lực. Thực tế đã có nhiều trường TC thực hiện các chương trình như: “Theo dấu vết HS”; “Kết nối học sinh”..., nhưng các chương trình

không được thực hiện thường xuyên liên tục, do gặp phải nhiều trở ngại như HS sau tốt nghiệp thay đổi địa chỉ, số điện thoại mà không báo lại khiến thông tin liên lạc bị gián đoạn, do các chương trình này là khá mới mẻ nên HS vẫn còn chưa nhận thức rõ về quyền lợi và trách nhiệm của mình. Theo thống kê, có 58.8% học sinh có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp, 32.3% học sinh có việc làm sau 3 đến 6 tháng. Do vậy, việc tiếp nhận HS sau tốt nghiệp thực hiện khá tốt, nhưng quản lý ĐTLK tư vấn nghề nghiệp và tiếp nhận HS sau tốt nghiệp ở trường TC với DN lại chưa hiệu quả như mong muốn.

## **2.6. Đánh giá kết quả khảo sát**

### **2.6.1. Ưu điểm**

### **2.6.2. Nhược điểm**

### **2.6.3. Nguyên nhân**

## **2.7. Kinh nghiệm của một số nước về quản lý đào tạo liên kết với doanh nghiệp**

Qua một số ví dụ điển hình có thể thấy một điều khá chung ở các nước, đó là, học đi đôi với hành, có sự liên kết giữa CSĐT và DN trong đào tạo với các hình thức đa dạng, có sự bảo đảm về pháp lý của Nhà nước. Nếu là học sinh, có thể vừa học văn hóa, kết hợp học nghề, nếu là nông dân họ được học lý thuyết, kết hợp trên đồng ruộng, trang trại và được cấp chứng chỉ mới được hành nghề. Điều này lý giải vì sao ở các nước đã giải quyết được vấn đề cung – cầu, CSĐT thực hiện tốt việc đáp ứng nhu cầu xã hội, nhu cầu của thị trường lao động; HS sau khi tốt nghiệp nhanh chóng có việc làm trong các DN và thích nghi với môi trường sản xuất thực tiễn.

## **Kết luận chương 2**

# **CHƯƠNG 3. BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO LIÊN KẾT Ở TRƯỜNG TRUNG CẤP VỚI DOANH NGHIỆP**

## **3.1. Định hướng phát triển giáo dục nghề nghiệp**

## **3.2. Nguyên tắc đề xuất biện pháp**

Đảm bảo tính cần thiết, khả thi; Đảm bảo nguyên tắc cung – cầu; Đảm bảo tính thực tiễn; Đảm bảo tính kế thừa và phát triển

## **3.3. Biện pháp quản lý đào tạo liên kết ở trường trung cấp với doanh nghiệp**

### **3.3.1. Xây dựng cơ chế đào tạo liên kết để khuyến khích việc thực hiện trách nhiệm từ doanh nghiệp và trường trung cấp**

ĐTLK giữa trường TC và DN là đang một xu thế của đào tạo nghề trong cơ chế thị trường, đang được nhiều nước trên thế giới triển khai áp dụng. Do vậy, để khuyến khích được việc thực hiện trách nhiệm từ DN và nhà trường, thì việc xây dựng cơ chế ĐTLK giữa nhà trường và DN cho phù hợp với điều kiện của nhà trường và DN là một điều kiện tiên quyết của ĐTLK giữa trường TC và DN.

Nguyên tắc để xây dựng cơ chế ĐTLK để khuyến khích được việc thực hiện trách nhiệm từ DN và nhà trường: trường TC và DN cùng là chủ thể của quá trình thực hiện ĐTLK; ĐTLK giữa trường TC và DN phải dựa trên nguyên tắc cân bằng lợi ích, trên tinh thần tự nguyện, cộng đồng trách nhiệm từ hai bên và cùng có lợi; ĐTLK giữa trường TC và DN là cùng nhau chia sẻ trách nhiệm, linh hoạt trong việc lập kế hoạch thực hiện ĐTLK để không làm ảnh hưởng đến kế hoạch riêng của cả hai bên; ĐTLK giữa trường TC và DN phải đảm bảo chất lượng, tiến độ công việc theo kế hoạch và các điều kiện thực hiện ĐTLK, để quá trình thực hiện ĐTLK có chất lượng và hiệu quả.

ĐTLK ở trường TC với DN là một động lực thu hút học sinh vào học, HS sau khi tốt nghiệp ra trường có việc làm ngay đúng ngành nghề và phù hợp với chuyên ngành đào tạo

#### **3.3.1.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp**

- Thực hiện tốt trách nhiệm và đảm bảo quyền lợi cho trường TC và DN trong ĐTLK.
- Thay đổi quan niệm của DN coi lao động đã qua đào tạo như một nguồn hàng hóa tự do, công cộng.

- Phát triển hoạt động ĐTLK và khuyến khích đào tạo theo nhu cầu DN, để tạo điều kiện cho HS sau tốt nghiệp có việc làm đúng ngành nghề, trình độ được đào tạo.

- Có được cơ chế ĐTLK giữa nhà trường và DN hợp lý, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội hiện nay ở nước ta để thực hiện có hiệu quả công tác đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội, nhu cầu DN.

- Tăng cường được nguồn lực và các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo cho trường TC để đáp ứng nhu cầu DN.

### 3.3.1.2. Nội dung của biện pháp

- Ký kết các hợp đồng đào tạo mới, bồi dưỡng và đào tạo lại cho đội ngũ nhân lực đang làm việc tại DN.
- Ký kết các văn bản hợp tác giữa trường TC và DN
- Tổ chức ĐTLK tại các DN
- Thông qua các bộ phận tư vấn và giới thiệu việc làm trực thuộc trường TC và DN thiết lập mối quan hệ giữa trường TC và DN.
- Quan hệ đào tạo và sử dụng nhân lực trong một lĩnh vực ngành nghề hoặc một vài lĩnh vực ngành nghề được điều phối thông qua các hội đồng trường hoặc tiểu ban quan hệ ngành có sự tham gia của đại diện của trường TC và DN.
- Trường TC và DN chủ động mời chuyên gia của hai bên tham gia các chương trình hợp tác đào tạo, nghiên cứu phục vụ đào tạo và đổi mới kỹ thuật, công nghệ, thiết kế mẫu mã sản phẩm...(ngoài phạm vi các hợp đồng liên kết).
- Trong quá trình đào tạo, phân lý thuyết cơ sở, lý thuyết chuyên ngành học sinh được học tại trường, Phần thực hành cơ bản và thực hành chuyên ngành được học tại xưởng trường, phần thực tập sản xuất có sự kết hợp giữa nhà trường và cơ sở sản xuất được diễn ra tại DN.
- Khi tốt nghiệp phân thi lý thuyết do nhà trường tổ chức thi tại trường, phân thi thực hành có sự kết hợp giữa hai bên có thể tổ chức tại xí nghiệp hoặc xưởng trường. HS tốt nghiệp đạt yêu cầu của DN sẽ được lựa chọn vào làm việc tại DN.

### 3.3.1.3. Tổ chức thực hiện biện pháp

#### a/ Lập kế hoạch

- Lập kế hoạch về việc ĐTLK giữa trường TC và DN, phân công cán bộ phụ trách, cử cán bộ tham gia chương trình.

#### b/ Triển khai thực hiện

- Ký kết các hợp đồng đào tạo mới, bồi dưỡng và đào tạo lại cho đội ngũ nhân lực đang làm việc tại DN
- Thực hiện việc trao đổi thông tin giữa nhà trường, cơ cấu ngành nghề, về chất lượng đội ngũ lao động kỹ thuật ở DN về nhu cầu đào tạo bổ sung, bồi dưỡng cập nhật, nâng cấp về chuyên môn, nghiệp vụ... để có phương án phối hợp giải quyết kịp thời và hiệu quả thiết thực.
- Thành lập các tiểu ban “Quan hệ trường – ngành” cho các lĩnh vực ngành nghề trên cơ sở phối hợp giữa hai bên đào tạo và sử dụng lao động, hoạt động theo phương thức thỏa thuận với nhiệm vụ lựa chọn các nội dung, phương thức, cơ chế liên kết giữa hai bên, tổ chức và điều phối các mối quan hệ để đạt mục tiêu đề ra.
- Thực hiện các nội dung ĐTLK giữa trường TC và DN: Liên kết trong việc chuẩn bị các đầu vào cho đào tạo (Xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, tư vấn hướng nghiệp và tuyển sinh); Liên kết trong việc thực hiện quá trình ĐTLK; Liên kết trong việc đánh giá HS tốt nghiệp và tư vấn, giới thiệu việc làm cho HS

#### c/ Chỉ đạo thực hiện

- Chỉ đạo triển khai kế hoạch phối hợp giữa nhà trường và DN để thực hiện các nội dung phối hợp trong các hợp đồng ĐTLK.
- Tổ chức hội nghị, các lớp bồi dưỡng kiến thức về đào tạo và phát triển nhân lực, về ĐTLK với nhà trường, về trách nhiệm của DN khi sử dụng nhân lực đã qua đào tạo... cho cán bộ quản lý DN.

#### d/ Kiểm tra giám sát

- Kiểm tra mức độ thực hiện các tiêu chí về ĐTLK giữa nhà trường và DN: Lấy ý kiến phản hồi thông tin từ nhà trường và DN; thống kê, phân tích và đề xuất hướng giải quyết.

### 3.3.1.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Sự quan tâm của cơ quan quản lý cấp trên về quản lý ĐTLK giữa trường TC với DN.
- Các văn bản quy định trách nhiệm của DN đối với hoạt động đào tạo phát triển nhân lực.
- Chính sách đối với cán bộ kỹ thuật, công nhân tay nghề cao tham gia giảng dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp.

### 3.3.2. Phân định quyền và trách nhiệm trong quản lý đào tạo liên kết giữa trường trung cấp với doanh nghiệp

Đảm bảo sự bình đẳng về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên liên quan trong ĐTLK (DN, trường TC, người học), đảm bảo cho ĐTLK giữa trường TC và DN đạt hiệu quả bền vững.

### 3.3.2.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

- Việc phân định quyền và trách nhiệm giúp tăng sự liên kết, phát huy sức mạnh, lợi thế của trường TC và DN, đồng thời định hướng rõ công việc cần làm của mỗi bên.
- Làm cho DN thấy được lợi ích của tham gia ĐTLK trong phát triển nhân lực.

### 3.3.2.2. Nội dung biện pháp

- Lựa chọn nội dung và hình thức ĐTLK với DN ở trường TC
- Xây dựng nguyên tắc phân định trách nhiệm và quyền giữa các bên trong quản lí.
- Phân định quyền và trách nhiệm tùy thuộc vào nội dung ĐTLK (các mức độ khác nhau về quyền và trách nhiệm tùy theo mức độ liên kết). Theo đó, việc phân chia trách nhiệm, quyền lợi và nguồn lực được thể hiện như sau:

**Bảng 3.1. Phân chia trách nhiệm giữa trường trung cấp và doanh nghiệp trong đào tạo liên kết**

<b>Nội dung</b>	<b>Trường trung cấp</b>	<b>Doanh nghiệp</b>
Quản lý tuyển sinh	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thành lập bộ phận chuyên trách về tuyển sinh, tư vấn đào tạo</li> <li>- Triển khai công tác tuyển sinh theo yêu cầu của DN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gửi thông tin về nhân lực cho trường</li> <li>- Cử cán bộ phối hợp với nhà trường trong công tác tuyển sinh, tư vấn đào tạo</li> </ul>
Quản lý xây dựng mục tiêu và nội dung chương trình	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thành lập hội đồng xây dựng chương trình đào tạo</li> <li>- Phân công thành viên viết mục tiêu, chương trình đào tạo theo yêu cầu của DN</li> <li>- Tổ chức hội thảo về việc xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo theo yêu cầu DN</li> <li>- Gửi mục tiêu chương trình đào tạo cho DN để lấy ý kiến tham khảo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đưa ra yêu cầu đào tạo của DN đối với nhân lực theo ngành nghề</li> <li>- Cử cán bộ tham gia vào hội đồng xây dựng chương trình đào tạo</li> <li>- Tham gia hội thảo về việc xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo theo yêu cầu DN</li> <li>- Có ý kiến phản hồi về chương trình đào tạo</li> </ul>
Quản lý thực hiện chương trình: - Hoạt động dạy của GV; - Hoạt động học của HS; - Đánh giá kết quả HT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Phân công và giám sát giáo viên giảng dạy lý thuyết và thực hành cơ sở</li> <li>- Thực hiện việc kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo học sinh cuối khóa phần lý thuyết.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Phân công và giám sát giáo viên giảng dạy thực hành và thực tập tại DN</li> <li>- Tham gia vào việc kiểm tra đánh giá tay nghề học sinh cuối khóa phần thực hành, thực tập</li> </ul>
Quản lý tư vấn nghề nghiệp và HS sau khi tốt nghiệp	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cập nhật thường xuyên những thay đổi của thị trường LĐ, việc làm để tư vấn cho HS</li> <li>- Cung cấp cho DN về khả năng đào tạo của nhà trường</li> <li>- Thiết lập kênh thông tin với HS qua trang Web và các kênh mạng xã hội để trao đổi và thu thập thông tin.</li> <li>- Tiếp cận trực tiếp cựu HS để nắm bắt thông tin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Phân công cán bộ thường xuyên liên lạc với nhà trường để kịp thời nắm bắt được thông tin về nguồn nhân lực về chất lượng đào tạo và khả năng giải quyết việc làm</li> <li>- Cung cấp cho nhà trường về kế hoạch phát triển và nhu cầu nhân lực của DN</li> <li>- Cử cán bộ tham gia tư vấn nghề nghiệp cùng nhà trường</li> </ul>

**Bảng 3.2. Phân chia quyền giữa trường trung cấp và doanh nghiệp trong đào tạo liên kết**

<b>Nội dung</b>	<b>Trường trung cấp</b>	<b>Doanh nghiệp</b>
Quản lý Tuyển sinh	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xem xét về việc ĐTLK với DN</li> <li>- Tư vấn giới thiệu về khả năng đào tạo các ngành, nghề theo yêu cầu của DN.</li> <li>- Xác định số lượng HS được tuyển mỗi năm phù hợp với khả năng đào tạo trên cơ sở xem xét nhu cầu của DN.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xem xét khả năng đào tạo của CSĐT</li> <li>- Tư vấn nghề nghiệp, giới thiệu triển vọng nghề nghiệp tại DN.</li> </ul>

<b>Nội dung</b>	<b>Trường trung cấp</b>	<b>Doanh nghiệp</b>
	- Thống nhất mức thu lệ phí tuyển sinh, học phí, tài liệu, giáo trình ...	
Quản lý xây dựng mục tiêu và nội dung chương trình	- Đề xuất thay đổi ngành, nghề đào tạo phù hợp với nhu cầu biến động của thị trường trên cơ sở xem xét thực tiễn SX của DN	- Lập kế hoạch, nội dung cho hoạt động thực tập nghề, thực tập sản xuất tại DN. - Cung cấp thông tin về kỹ năng, kiến thức, thái độ cần có đối với mỗi vị trí công việc cụ thể.
Quản lý thực hiện chương trình: - Hoạt động dạy của GV; - Hoạt động học của HS; - Đánh giá kết quả HT	- Thực hiện các hoạt động đào tạo theo định hướng thị trường và yêu cầu DN, theo thỏa thuận giữa các bên liên kết - Thực hiện mọi hoạt động đảm bảo chất lượng đào tạo theo chức năng và nhiệm vụ của cơ sở đào tạo. - Chịu trách nhiệm pháp lý đối với văn bằng chứng chỉ cấp cho người học	- Thực hiện các hoạt động dạy nghề đáp ứng nhu cầu của chính DN và trường, theo thỏa thuận giữa các bên liên kết
Quản lý tư vấn nghề nghiệp và HS sau khi tốt nghiệp	- Yêu cầu DN chi trả kinh phí hỗ trợ GV, HS thực tập nghề tại DN.	- Lựa chọn và tuyển dụng HS đáp ứng yêu cầu DN. - Thỏa thuận mức kinh phí hỗ trợ GV, HS thực tập nghề tại DN.

**Bảng 3.3. Chia sẻ nguồn lực (nhân sự, cơ sở vật chất, thiết bị, tài chính) giữa trường trung cấp và doanh nghiệp**

<b>Nội dung</b>	<b>Trường trung cấp</b>	<b>Doanh nghiệp</b>
Quản lý Tuyển sinh	- Cử cán bộ là tư vấn tuyển sinh - Trang thiết bị, CSVC phục vụ cho công tác Tuyển sinh: Phòng làm việc, trang thiết bị,...	Cử cán bộ tham gia vào việc tư vấn tuyển sinh đào tạo
Quản lý xây dựng mục tiêu và nội dung chương trình	Cử giáo viên xây dựng mục tiêu và nội dung, chương trình	Cử cán bộ tham gia vào việc xây dựng chương trình
Quản lý thực hiện chương trình: - Hoạt động dạy của GV; - Hoạt động học của HS; - Đánh giá kết quả học tập	Phân công cán bộ quản lý quá trình đào tạo theo yêu cầu DN Cử giáo viên giảng dạy lý thuyết, thực hành cơ bản CSVC phục vụ dạy và học lý thuyết, học thực hành cơ bản Phân công giáo viên	Cử cán bộ tham gia quản lý quá trình đào tạo Cử cán bộ kỹ thuật tham gia trong việc dạy lý thuyết Đồng ý sử dụng máy móc trang thiết bị trong giảng dạy thực hành Cử cán bộ kỹ thuật tham gia quá trình đánh giá kết quả đào tạo
Quản lý tư vấn nghề nghiệp và HS sau khi tốt nghiệp	Cử cán bộ tham gia vào việc tư vấn nghề nghiệp sau đào tạo	Cử cán bộ tham gia vào việc tư vấn và tuyển dụng. Về tài chính: DN với tư cách là nơi tiếp nhận học sinh sau khi tốt nghiệp sẽ đóng góp kinh phí cho nhà trường để phục vụ giảng dạy. Mặt khác, những vật tư, vật liệu mà đơn vị sản xuất sử dụng sẽ là nguồn để học sinh thực tập và tạo sản phẩm. Tất cả những nguồn kinh phí trên kể cả từ đóng góp tới tiết kiệm sẽ được đầu tư trở lại cho nhà trường, đồng thời cũng góp phần nâng cao phúc lợi, nâng cao đời sống tinh thần, vật chất cho thầy và trò.

### 3.3.2.3. Tổ chức thực hiện biện pháp

- Trường TC và DN gặp gỡ thảo luận và thống nhất phân định quyền và trách nhiệm trong ĐTLK.
- Thành lập bộ phận chuyên trách trong đó có đại diện của trường TC và DN nhằm hiện thực hóa những thỏa thuận mà hai bên đã ký kết.
- Thực hiện quản lý hoạt động ĐTLK trên cơ sở văn bản đã được kí kết giữa các bên.
- Quá trình phân định quyền và trách nhiệm trong ĐTLK có sự gắn kết với các chính sách thị trường lao động nhằm mang lại hiệu quả thiết thực, mang lại lợi ích cho trường TC và DN, tăng phúc lợi xã hội, tạo cơ hội việc làm cho người học, cộng đồng trách nhiệm của các bên.

### 3.3.2.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Nhận thức và trách nhiệm của DN về vai trò đồng chủ thể trong quản lý ĐTLK.
- Cập nhật các văn bản, quy định nhà nước về ĐTLK giữa nhà trường với DN và thực hiện nghiêm túc.

### **3.3.3. Điều chỉnh thay đổi mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo ở trường trung cấp phù hợp với môi trường đào tạo liên kết với doanh nghiệp**

Mục tiêu, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo là những yếu tố quyết định việc đào tạo đáp ứng nhu cầu DN. Do vậy, điều chỉnh thay đổi mục tiêu, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo là một trong những biện pháp thiết yếu để đào tạo đáp ứng nhu cầu DN.

Chương trình đào tạo cần xây dựng trên cơ sở kết hợp chặt chẽ việc đào tạo kiến thức với đào tạo kỹ năng cơ bản tại trường với việc đào tạo kỹ năng nghề nghiệp tại các cơ sở sản xuất. Có chính sách thu hút chuyên gia, thợ giỏi làm việc tại các cơ sở sản xuất tham gia xây dựng chương trình đào tạo, tham gia giảng dạy và tham gia đánh giá chương trình đào tạo

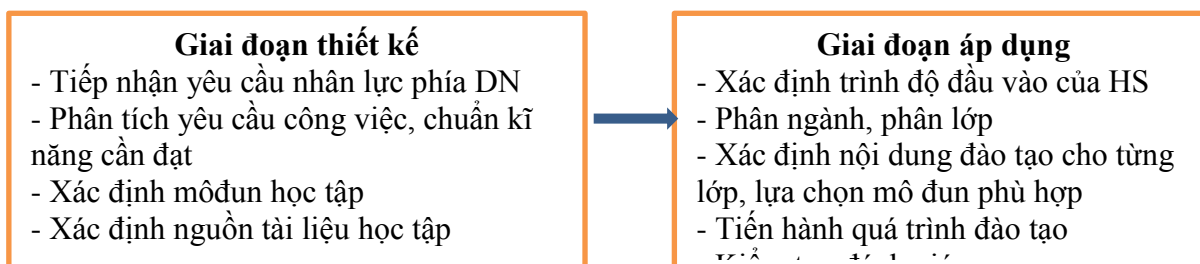
Mục tiêu đào tạo được xác lập dựa trên các căn cứ thực tiễn như: nhu cầu đào tạo của xã hội, của doanh nghiệp. Do vậy, nhu cầu đào tạo cần quan tâm tới các yếu tố về ngành nghề, thời gian đào tạo, đặc điểm nghề nghiệp, tâm lý, sinh lý, trình độ của người học, đồng thời cần xem xét các điều kiện đảm bảo chất lượng như: cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, nguồn tài chính.... Đối với dạy nghề, đặc biệt các nghề kỹ thuật, dựa trên cơ sở phân tích nghề theo phương pháp phát triển chương trình giảng dạy, kết hợp với phương pháp chuyên gia, việc xây dựng chương trình đào tạo của từng nghề theo hình thức môn học kết hợp với module, có như vậy chương trình đào tạo mới đáp ứng được yêu cầu của DN và sát thực với thực tiễn sản xuất hiện đại

#### 3.3.3.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

- Cập nhật thông tin về kỹ năng nghề phù hợp với sự phát triển của khoa học công nghệ, đáp ứng yêu cầu DN và nhu cầu người học.
- Cải tiến chương trình đào tạo, phương pháp dạy học để đáp ứng nhu cầu DN, nhu cầu xã hội
- Người học được học những nội dung thiết thực, đáp ứng ngay với công việc sản xuất của DN phù hợp khả năng cá nhân.
- DN tuyển chọn được nhân lực đáp ứng ngay yêu cầu sản xuất kinh doanh, tiết kiệm được thời gian và chi phí.

#### 3.3.3.2. Nội dung biện pháp

- Thực hiện điều chỉnh mục tiêu và chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp;
- Quản lý hoạt động dạy của GV và hoạt động học của HS trong đào tạo liên kết với doanh nghiệp (điều chỉnh nội dung đào tạo, đổi mới phương pháp đào tạo) nhằm phát huy thế mạnh của từng bên liên kết, cụ thể như sau:
  - Quản lý quy trình xây dựng chương trình đào tạo theo hai giai đoạn: giai đoạn thiết kế và giai đoạn áp dụng.



**Hình 3.1. Xây dựng chương trình đào tạo**



Khi phân định ngành nghề đào tạo, cần xác định luôn các nhiệm vụ nghề (vị trí công việc mà người lao động phải làm), danh mục các công việc của nghề (thông qua mô đun nghề) và năng lực cần đạt tương ứng với mỗi công việc.

Trong việc điều chỉnh mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo đáp ứng nhu cầu DN, quản lý hoạt động giảng dạy của giáo viên và hoạt động học tập của HS là những nhiệm vụ quan trọng của quản lý quá trình đào tạo đáp ứng nhu cầu DN:

- Quản lý hoạt động giảng dạy của giáo viên: Việc chuẩn bị lên lớp; Thực hiện giảng dạy trên lớp; Tổ chức và trực tiếp hướng dẫn HS thực hành cơ bản tại xưởng trường, thực tập nghề nghiệp; Thực tập sản xuất; Đánh giá kết quả học tập của HS.

- Quản lý hoạt động học tập và rèn luyện của HS: Giáo viên của nhà trường có trách nhiệm quản lý hoạt động học tập và rèn luyện của HS trong giờ học lí thuyết trên lớp và giờ học thực hành ở xưởng trường; Giáo viên và CBKT có trách nhiệm quản lý hoạt động học tập và rèn luyện của HS trong giờ học thực hành ở cơ sở sản xuất; Theo dõi, đôn đốc thực hiện, đánh giá được kết quả thực hiện các hoạt động đơn vị trong học tập, rèn luyện của HS; Theo dõi, tìm hiểu để nắm được những biểu hiện tích cực và tiêu cực trong việc thực hiện các hoạt động học tập, rèn luyện cũng như những thay đổi nhân cách của HS; Theo dõi, thúc đẩy, khuyến khích HS phát huy các yếu tố tích cực, khắc phục các yếu tố tiêu cực, phấn đấu vươn lên đạt kết quả học tập, rèn luyện ngày càng cao.

Điều chỉnh thay đổi mục tiêu, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo ở trường TC phù hợp với môi trường ĐTLK với DN, chủ thể thực hiện là trường TC và DN, do vậy phương pháp đào tạo: Học lí thuyết tại trường do giáo viên nhà trường giảng dạy, thực hành thực tập tại DN do CBKT của DN hướng dẫn. Tài liệu học tập: Được thiết kế và xây dựng phù hợp với chương trình đào tạo đã được thỏa thuận giữa các bên liên kết.

Kiểm tra – đánh giá là khâu cuối cùng của quá trình dạy học. Kiểm tra và đánh giá là hai công việc có thứ tự hoặc đan xen nhau nhằm mô tả kết quả, thành tích học tập, rèn luyện của HS. Kiểm tra - đánh giá kết quả học tập của người học trong ĐTLK là nhằm xác định được người học có thực hiện được công việc với những kỹ năng yêu cầu của DN theo chương trình ĐTLK đã được ký kết giữa nhà trường và DN.

#### 3.3.3.3. Tổ chức thực hiện biện pháp

Quy trình tổ chức thực hiện: Thành lập ban chỉ đạo; Lập kế hoạch thực hiện; Triển khai thực hiện; Kiểm tra giám sát.

##### **a/ Lập kế hoạch**

Lập kế hoạch về việc điều chỉnh mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo và phương pháp đào tạo ở trường trung cấp phù hợp với môi trường ĐTLK với DN.

##### **b/ Triển khai thực hiện**

- Thành lập Hội đồng về việc điều chỉnh mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo phù hợp với môi trường ĐTLK với DN.

- DN và trường TC cử cán bộ cùng tham gia việc điều chỉnh mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo.

- Điều chỉnh mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo được thực hiện theo các bước: Xác định yêu cầu đào tạo; Phân tích nghề (xác định nhiệm vụ của nghề, danh mục các công việc thuộc nghề đó, các bước của từng công việc và điều kiện để thực hiện các công việc đó); Yêu cầu về kỹ năng nghề, các năng lực cần đạt tương ứng với công việc, nhiệm vụ của ngành nghề đào tạo.

- Để xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của ĐTLK đáp ứng nhu cầu DN thì các bên tham gia phải cùng nhau phối kết hợp chặt chẽ trong việc thực hiện:

- + Phía DN cung cấp những yêu cầu đối với nghề ĐTLK, tiêu chuẩn thực hiện và tiêu chuẩn an toàn, quy định về dụng cụ, thiết bị, vật liệu, cách xử lí những sai hỏng thường gặp.

- + Phía nhà trường tiếp nhận và tổng hợp thông tin, phân tích nghề, thiết kế bài học cụ thể, xây dựng những năng lực HS cần phải thực hiện để đạt yêu cầu của nghề, hình thành khái niệm, kỹ năng gắn với năng lực giải quyết công việc.

Quy trình điều chỉnh thay đổi mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo ở trường TC phù hợp với môi trường đào tạo liên kết.

**Bảng 3.4: Nội dung quy trình điều chỉnh thay đổi mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo**

STT	Công việc	Bộ phận thực hiện	Nội dung công việc	Hồ sơ	Sản phẩm
1	Xác định mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo cần điều chỉnh phù hợp với yêu cầu DN	CSĐT: Khoa chuyên ngành, GV, phòng đào tạo	- Tiếp nhận yêu cầu nhân lực phía DN - Phân tích yêu cầu công việc, chuẩn kỹ năng cần đạt - Xác định môđun học tập - Xác định nguồn tài liệu học tập	QĐ thành lập hội đồng xây dựng chương trình đào tạo Kế hoạch hoạt động chi tiết	Báo cáo tổng quan về những nội dung cần điều chỉnh, bổ sung chương trình đào tạo
2	Lấy ý kiến góp ý	CSĐT: Khoa chuyên ngành, GV, phòng đào tạo DN: CBKT	Hội thảo chuyên đề ở bộ môn Hội thảo chung có sự tham gia của DN	QĐ về việc tổ chức hội thảo	Biên bản hội thảo, các báo cáo tại hội thảo
3	Tiếp thu ý kiến	CSĐT: Khoa chuyên ngành, GV, phòng đào tạo	Chỉnh sửa mục tiêu, chương trình theo sự góp ý của các thành viên	Kế hoạch chi tiết đã được phê duyệt	Dự thảo, mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo
4	Đề xuất chỉnh sửa	CSĐT: Khoa chuyên ngành, GV, phòng đào tạo	Họp hội đồng với sự tham gia đầy đủ của các thành viên để thống nhất thông qua các nội dung điều chỉnh, bổ sung	Kế hoạch chi tiết đã được phê duyệt	Biên bản họp hội đồng
5	Hoàn thiện chương trình	CSĐT: Khoa chuyên ngành, GV, phòng đào tạo	Chỉnh sửa mục tiêu, chương trình theo sự góp ý của các thành viên hội đồng	Kế hoạch chi tiết đã được phê duyệt	Dự thảo chương trình đã hoàn thiện
6	Ký duyệt và ban hành	Hiệu trưởng	Ký ban hành và triển khai thực hiện	QĐ phê duyệt chương trình (Ban hành)	Chương trình đào tạo

- Thực hiện đưa chương trình vào thực tế giảng dạy: Xác định trình độ đầu vào của HS; Phân ngành, phân lớp; Xác định nội dung đào tạo cho từng ngành; tổ chức quá trình đào tạo; Kiểm tra, đánh giá kết quả theo chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ và kỹ năng mềm trong HS.

- Thực hiện việc quản lý ĐTLK, quản lý hoạt động giảng dạy của thầy và quản lý hoạt động học của HS dựa trên các yêu cầu cần đạt đối với ngành nghề đào tạo.

#### **c/ Chỉ đạo thực hiện**

- Quản lý hoạt động giảng dạy của GV gồm: Quản lý việc chuẩn bị của GV và Quản lý thực hiện việc giảng dạy của GV. Xây dựng các tiêu chí đánh giá, xếp loại giáo án, giờ giảng; Tiêu chí đánh giá về chất lượng giảng dạy của giáo viên thông qua kết quả học tập của HS.

+ Quản lý việc chuẩn bị bài giảng:

Chuẩn bị bài giảng là nghiên cứu chương trình môn học, nội dung bài học trước; soạn giáo án bài học mới. Bài giảng phải đảm bảo các nội dung cần đạt được: Khả năng thực hiện công việc; Kiến thức công việc mà học sinh cần đạt; Kỹ năng công việc được hình thành - kỹ năng trí tuệ/ kỹ năng lao động chân tay).

Chuẩn bị phương tiện, thiết bị dạy học: Việc chuẩn bị đầy đủ các điều kiện cần thiết hỗ trợ hoạt động dạy như phương tiện máy móc, thiết bị, dụng cụ thực hành, thực tập; Kế hoạch, lịch trình giảng dạy...

+ Quản lý hoạt động thực hiện việc giảng dạy:

Quản lý theo dõi, đôn đốc thực hiện, đánh giá được kết quả thực hiện các nhiệm vụ giảng dạy của GV.

Quản lý hoạt động hướng dẫn học sinh thực hành, thực tập tại xưởng trường và Quản lý hoạt động hướng dẫn học sinh thực hành, thực tập tại DN.

Tổ chức dự giờ trên lớp, thu thập ý kiến phản hồi của HS về chất lượng giảng dạy, tinh thần, thái độ và cách ứng xử của GV.

- Nhân lực trực tiếp tham gia hoạt động giảng dạy LK là giáo viên trường TC và CBKT phía DN.

- Điều kiện để thực hiện đào tạo nghề thích hợp là môi trường sản xuất thực tế, trong đó giáo viên và CBKT cùng phối hợp giảng dạy. GV đảm nhận phần lý thuyết và THCB, CBKT hướng dẫn TTSX.

- Quản lý hoạt động học của HS đáp ứng theo yêu cầu DN trong ĐTLK là quản lý việc thực hiện các nhiệm vụ học tập, nghiên cứu, rèn luyện của HS trong quá trình đào tạo, nội dung thực hiện gồm:

+ Trong quá trình tư vấn tuyển sinh cần hướng dẫn HS lựa chọn, đăng ký ngành nghề đào tạo phù hợp với khả năng và năng lực của người học.

+ Quản lý hoạt động học của HS thông qua: Quản lý thời gian học tập và khả năng của người học. Do đó, HS có thể học và hoàn thành quá trình học tập theo các thời điểm khác nhau.

+ Quản lý chất lượng học tập của HS: Xây dựng hệ thống phần mềm quản lý, phần mềm này đảm bảo mỗi HS có được thông tin phản hồi về quá trình học tập của mình một cách nhanh và chính xác nhất. Dựa trên kết quả đánh giá, HS kịp thời điều chỉnh, gia tăng mức độ học tập;

+ Quản lý các nội dung của hoạt động học tập như: Hoạt động học tập trong giờ lý thuyết, giờ thực hành tại nhà trường; Hoạt động học thực hành, thực tập tại DN.

+ Tổ chức học tập, tự học và dịch vụ hỗ trợ người học

Tổ chức việc học tập, tự học cho học sinh được các khoa thực hiện theo hình thức học tập trên lớp, tại các xưởng, phòng thí nghiệm, tổ chức ngoại khóa và tự học tại ký túc xá. Các khoa có kế hoạch và triển khai tới giáo viên chủ nhiệm, giáo viên bộ môn thực hiện quá trình dạy học theo các hình thức trên đạt hiệu quả cao nhất.

Dịch vụ hỗ trợ người học sẽ tư vấn cho người học tìm hiểu và thực hiện các chính sách, pháp luật về dạy nghề và việc làm; hướng dẫn về mối quan hệ công tác trong hệ thống tổ chức của nhà trường có liên quan đến hoạt động và quyền lợi của học sinh; thu thập và cung cấp các thông tin về việc làm đến học sinh; tư vấn và định hướng cho học sinh về ngành nghề đào tạo; giúp học sinh có điều kiện được đọc sách, tài liệu, tra cứu thông tin trên mạng để phục vụ cho hoạt động học tập.

- Quản lý hoạt động kiểm tra - đánh giá kết quả học tập:

Kiểm tra là việc xác định mục đích, nội dung, lựa chọn phương pháp, tập hợp số liệu, bằng chứng để xác định mức độ đạt được mục tiêu học tập của người học trong quá trình học tập, rèn luyện và phát triển. Kiểm tra bao gồm việc xác định điều cần kiểm tra, công cụ kiểm tra và sử dụng kết quả kiểm tra. Dựa trên bảng phân tích và yêu cầu đối với ngành đào tạo, xác định tiêu chí đánh giá và các điều kiện đánh giá trong chương trình đào tạo.

Thiết lập phương pháp và công cụ đánh giá; Thông báo cho HS và giáo viên biết về nguyên tắc kiểm tra – đánh giá, các hình thức kiểm tra – đánh giá, cách chấm và cho điểm, công bố kết quả biết ngay từ đầu khóa học. Tổ chức và quản lý việc thực hiện các bước trong quy trình kiểm tra – đánh giá.

Kết quả học tập của học sinh thể hiện chất lượng quản lý và tổ chức dạy học của các khoa chuyên môn trong suốt quá trình đào tạo. Kết quả học tập được đánh giá thông qua việc kiểm tra đánh giá về kiến thức, kỹ năng của người học theo từng môn học, mô đun và kết thúc khóa đào tạo.

Nội dung đánh giá được xây dựng trên cơ sở phân tích nghề thành những công việc cụ thể. Các công việc được mô tả, xác định mục tiêu, xây dựng tiêu chí và cách thức đánh giá riêng. Kết quả học tập của học sinh được đánh giá tại thời điểm kết thúc môn học, môn đun, kết thúc khóa học.

#### **d/ Kiểm tra đánh giá**

Kiểm tra đánh giá việc điều chỉnh mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo và phương pháp đào tạo ở trường TC có phù hợp với môi trường ĐTLK với DN để kịp thời có những đề nghị thay đổi, điều chỉnh cho phù hợp với yêu cầu của DN.

Ban giám hiệu, phòng đào tạo, khoa chuyên ngành tiến hành kiểm tra thường xuyên, định kỳ về việc thực hiện nội quy, quy chế đào tạo, các quy định về tổ chức, quản lý hoạt động học của các cá nhân, tổ chức trong trường. Tiến hành tổng hợp để đánh giá những ưu điểm, những mặt còn tồn tại đưa ra hội đồng giáo viên chủ nhiệm (được tổ chức hàng tháng) thảo luận, thống nhất, tìm nguyên nhân, biện pháp khắc phục tồn tại.

Ban giám hiệu sẽ tham gia dự giờ đối với những giờ sinh hoạt lớp của giáo viên chủ nhiệm, ban tự quản lớp học. Biểu dương các lớp HS đã làm tốt, kịp thời phê bình uốn nắn các lớp làm chưa tốt. Tổ chức hội nghị rút kinh nghiệm.

Kiểm tra tính phù hợp, tính sát thực, hiện đại, tính chính xác của chương trình đào tạo với thực tiễn sản xuất của doanh nghiệp, đồng thời tiến hành tập huấn, bồi dưỡng cho giáo viên về kiến thức, phương pháp giảng dạy cho phù hợp với nội dung chương trình đào tạo.

##### **3.3.3.4. Điều kiện thực hiện biện pháp**

- Thành phần tham gia xây dựng chương trình phải có sự tham gia của chuyên gia thuộc lĩnh vực nghề, các CBKT tay nghề cao, các nhà chuyên môn hiểu biết về nghề và thống nhất những năng lực cần đạt trên ba phương diện: kiến thức nghề, kỹ năng hành nghề và thái độ nghề.

- Hỗ trợ mọi điều kiện cần thiết và có chính sách khuyến khích, chế độ đãi ngộ đối với những người tham gia xây dựng chương trình.

- Giáo viên phải có kiến thức thực tiễn nghề nghiệp, được tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ kỹ năng nghề, được tham quan thực tế, tập huấn tại DN.

- Nhận thức của nhà trường và DN trong việc xây dựng mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo phù hợp với môi trường ĐTLK.

##### **3.3.4. Xây dựng và sử dụng hệ thống thông tin quản lý đào tạo liên kết giữa trường trung cấp và doanh nghiệp**

Công tác tuyển sinh luôn đóng vai trò quyết định đến sự tồn tại và phát triển của nhà trường. Các thông tin liên quan đến hoạt động của trường phải được cung cấp kịp thời và chính xác đến doanh nghiệp, xã hội và người học bằng các phương pháp khác nhau. Ngoài ra, cần thu thập những thông tin từ xã hội về nhu cầu đào tạo để có chiến lược mở rộng ngành nghề, cách thức đào tạo phù hợp với thực tế.

Công tác tuyển sinh đóng vai trò quan trọng trong quá trình đào tạo. Tuyển sinh là khâu mở đầu của quá trình đào tạo. Do vậy, đảm bảo chất lượng và số lượng tuyển sinh là yếu tố cần thiết đảm bảo cho chất lượng đào tạo. Chất lượng của công tác tuyển sinh thể hiện ở việc tuyển đủ số lượng chỉ tiêu theo yêu cầu đào tạo.

##### **3.3.4.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp**

- Có một hệ thống thông tin để xác định được nhu cầu đào tạo của HS và nhu cầu nhân lực của các DN hàng năm về số lượng các ngành nghề, chất lượng và trình độ LĐKT để tuyển sinh đào tạo phù hợp với quy luật cung – cầu trong cơ chế thị trường

- Tuyển được những HS có nhu cầu học nghề chính đáng, đảm bảo chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm của nhà trường, đồng thời nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo

- Trong ĐTLK với DN, việc xây dựng hệ thống thông tin tuyển sinh là rất cần thiết để đạt hiệu quả của công tác tuyển sinh: Nhà trường nâng cao số lượng, chất lượng tuyển sinh; Người học biết rõ nơi làm việc của mình – đầu ra, người học được thỏa thuận với nhà trường hoặc DN; bản thân nhà trường/ DN cũng có những thỏa thuận với người học về mọi phương diện (thời gian, kinh phí, chất lượng, hiệu quả...).

- Thu thập thông tin về đào tạo và đáp ứng nhu cầu đào tạo từ nhiều nguồn khác nhau: DN, HS đã tốt nghiệp, phụ huynh HS...

- Xác định nhu cầu đào tạo từ đó làm cơ sở xây dựng và thực hiện kế hoạch tuyển sinh hiệu quả.

##### **3.3.4.2. Nội dung biện pháp**

- Xây dựng hệ thống thông tin tuyển sinh: Trên cơ sở các chính sách tuyển sinh của nhà nước, các trường TC xây dựng những tiêu chí, điều kiện tuyển sinh riêng nhưng phải đáp ứng các quy định của tuyển sinh.

- Nhà trường và DN cùng tham gia tuyển sinh trong các chương trình tư vấn tuyển sinh, tuyển dụng việc làm, các hội thảo, hội nghị về đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội... vai trò là cán bộ tư vấn.

+ Nhà trường thu hút người học bằng các kênh thông tin từ phương tiện đại chúng đến từng gia đình, cá nhân người học.

+ DN có thể trực tiếp tuyển sinh nhân lực theo nhu cầu sản xuất thực tế của mình, gửi học sinh về cơ sở đào tạo.

- Thành lập bộ phận chuyên trách về quan hệ, hợp tác, kết nối thông tin với DN trong trường TC để thu thập thông tin nhu cầu nhân lực (số lượng, chất lượng, trình độ) của DN.

- Xây dựng hệ thống thông tin về khả năng cung ứng lao động, việc làm của nhà trường. Kết nối với các DN, các tổ chức xã hội sẵn sàng chung tay với nhà trường trong sự nghiệp đào tạo và phát triển nhân lực.

- Duy trì và thiết lập mới mối quan hệ với các DN. Xây dựng mạng lưới các cơ sở thực hành, thực tập cho HS

#### 3.3.4.3. Tổ chức thực hiện biện pháp

##### a/ Lập kế hoạch

Lập kế hoạch về việc xây dựng và sử dụng hệ thống thông tin tuyển sinh và cung ứng nhân lực.

##### b/ Triển khai thực hiện

- Thành lập Hội đồng tuyển sinh, phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng thành viên và cơ chế phối hợp để thực hiện tốt nhiệm vụ.

- Thành lập bộ phận quan hệ với DN, có thể thành lập các tổ chức như: Phòng tuyển sinh và hợp tác doanh nghiệp; Trung tâm tư vấn tuyển sinh, giới thiệu việc làm và hợp tác DN...

- Quy định rõ trách nhiệm, chức năng, nhiệm vụ và quyền lợi của bộ phận/phòng ban chuyên trách. Bộ phận này có nhiệm vụ cập nhật đầy đủ các chủ trương, chính sách của Đảng, nhà nước về hoạt động ĐT, ĐTLK với DN;

- Thông báo tuyển sinh rộng rãi

- Liên hệ với các DN có sử dụng lao động đã qua đào tạo của nhà trường nhằm:

+ Thu thập thông tin về nhu cầu nhân lực các cấp trình độ, các ngành nghề từ phía DN.

+ Thu thập những ý kiến nhận xét từ phía DN về lao động đã qua đào tạo của nhà trường.

+ Khảo sát và dự báo về số lượng, chất lượng, trình độ lao động, những thay đổi về yêu cầu ngành nghề trong sản xuất của DN tương lai;

- Thực hiện nhiệm vụ điều tra “theo dấu vết học sinh”; Trực tiếp quảng bá thông tin tuyển sinh về ngành nghề đào tạo, chương trình đào tạo và cơ hội việc làm;

- Thành lập hội đồng tuyển sinh có sự tham gia của nhà trường và DN. Tiến hành tuyển sinh theo các hình thức: DN chủ động tuyển sinh theo nhu cầu, gửi số lượng học sinh tuyển được về trường đào tạo; DN đặt hàng nhà trường đào tạo theo nhu cầu; DN và nhà trường tổ chức các hoạt động tư vấn tuyển sinh, hội chợ việc làm, hỗ trợ hoạt động tham quan cơ sở sản xuất; Nhà trường chủ động tổ chức, thực hiện các hoạt động tuyển sinh theo kế hoạch đã định.

- Các bên tham gia tuyển sinh cần nắm vững những quy trình thủ tục tuyển sinh đối với hình thức xét tuyển TC. Việc tuyển sinh phải đúng đối tượng, đúng ngành học, đúng trình độ. Người học chỉ được coi là trúng tuyển khi đáp ứng được các yêu cầu của khóa học, ngành học.

- Lập kế hoạch tuyển sinh, tìm kiếm hỗ trợ tuyển sinh từ phía DN và các tổ chức xã hội. Phối hợp với DN thực hiện hoạt động tuyển sinh theo 2 giai đoạn:

+ Giai đoạn 1: Thực hiện trước kì thi tốt nghiệp trung học phổ thông, trung học cơ sở. Gồm các hoạt động: Thiết lập mối quan hệ với các trường THPT, THCS đặt vấn đề về công tác hướng nghiệp; Tổ chức hội thảo về công tác hướng nghiệp; Tổ chức cho giáo viên và học sinh các trường THPT tham quan trường TC và cơ sở sản xuất phía DN, tư vấn hướng nghiệp tại chỗ.

+ Giai đoạn 2: Thực hiện sau kì thi tốt nghiệp, gồm các hoạt động: Triển khai thông báo tuyển sinh đến từng giáo viên, học sinh, nhân dân các xã, phường, địa bàn lân cận qua các hình thức: tuyên truyền, quảng cáo trên các phương tiện thông tin đại chúng...

- Thu thập và tổng hợp thông tin về HS tốt nghiệp theo các ngành nghề nhà trường đào tạo về thời điểm tốt nghiệp, số lượng và chất lượng học sinh tốt nghiệp;

- Lập kế hoạch cung ứng lao động cho các DN - Liên hệ với DN - Mời DN đến tuyển dụng tại trường; hoặc nhà trường nhận thông tin tuyển dụng nhân lực qua đào tạo của DN, thông báo tới học sinh; Tiếp nhận bản đăng kí việc làm của học sinh gửi lại cho DN.

### **c/ Chỉ đạo thực hiện**

Chỉ đạo triển khai kế hoạch phối hợp với DN trong việc xây dựng hệ thống thông tin và cung ứng nhân lực

### **d/ Kiểm tra đánh giá**

Việc kiểm tra, đánh giá việc xây dựng hệ thống thông tin tuyển sinh và việc sử dụng hệ thống thông tin tuyển sinh có đảm bảo đúng các quy định, hướng dẫn, đúng mục đích. Hệ thống thông tin tuyển sinh phải được cập nhật thường xuyên. Việc cung ứng nhân lực có hoạt động hiệu quả.

Sau kỳ tuyển sinh, tổ chức họp tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm

#### *3.3.4.4. Điều kiện thực hiện biện pháp*

- Thành lập bộ phận chuyên trách về tuyển sinh, tư vấn việc làm trong nhà trường.
- Quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn của bộ phận chuyên trách.
- Xây dựng cơ chế tài chính, đầu tư CSVC và trang thiết bị phục vụ cho hoạt động

#### **3.3.5. Tổ chức tư vấn nghề nghiệp và tiếp nhận thông tin về học sinh sau tốt nghiệp**

Sau khi tốt nghiệp ra trường thì vấn đề việc làm của HS là rất quan trọng, đó là sự lo lắng không chỉ của riêng cá nhân HS, các bậc phụ huynh mà còn là sự quan tâm của các cấp, các ngành và của toàn xã hội. Trên thực tế hiện nay vấn đề cung cầu trong đào tạo còn nhiều bất cập, hơn thế đó là nếu các trường TC không giải quyết được việc làm cho HS sẽ ảnh hưởng xấu đến công tác tuyển sinh của nhà trường.

Khi tiến hành ĐTLK trong việc tư vấn nghề nghiệp, DN đã có kế hoạch trì bị công tác cho từng học sinh tốt nghiệp, HS có địa chỉ làm việc ngay sau khi tốt nghiệp, tạo sự yên tâm và cố gắng trong học tập, có động cơ mục đích học tập đúng đắn. Vì vậy, tỷ lệ bỏ học, lưu ban rất thấp và tỷ lệ tốt nghiệp rất cao.

Nhờ sự liên kết chặt chẽ với DN, những HS được tư vấn nghề nghiệp tốt khi tốt nghiệp tuổi đời rất trẻ (khoảng 20 tuổi), về cơ bản có trình độ văn hoá 12/12 năm được công nghệ tiên tiến, có sức khoẻ sẽ là những nhân tố tích cực, những hạt giống quan trọng để các doanh nghiệp cất nhắc, bồi dưỡng và phát triển. Họ sẽ thành đạt ngay cả khi tham gia vào các doanh nghiệp tư nhân hoặc tự mình thành lập các doanh nghiệp.

Nắm bắt được yêu cầu đào tạo và đặt hàng của các đơn vị sản xuất mà nhà trường có kế hoạch đầu tư trang, thiết bị dạy học: phòng thí nghiệm, xưởng thực hành cho phù hợp với mục tiêu và nội dung chương trình đề ra, như vậy đạt hiệu quả trong đầu tư kinh phí.

#### *3.3.5.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp*

- Giúp HS an tâm học tập nghề đã chọn và đã được đào tạo.
- Xác định được vị thế của nhà trường trong lĩnh vực đào tạo thông qua ý kiến phản hồi của thị trường lao động về chất lượng lao động đã qua đào tạo.
- Nắm bắt được nhu cầu thực tế của DN về lao động để điều chỉnh, bổ sung, thay đổi kế hoạch và chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu DN.

#### *3.3.5.2. Nội dung biện pháp*

- Tổ chức tư vấn nghề nghiệp là một phần công việc của giáo dục hướng nghiệp, được thực hiện ở cả ba thời điểm: hướng nghiệp trước đào tạo, hướng nghiệp trong đào tạo và hướng nghiệp sau đào tạo.

+ Hướng nghiệp trước khóa học: Các điều kiện về chương trình đào tạo; Mục tiêu và nội dung của khóa học; Các phương pháp tiến hành khóa học (các bài giảng lý thuyết, thực hành, hướng dẫn thực tiễn, các chuyên đi tham quan thực tế, tự học, bài tập, đồ án...); Các lựa chọn hỗ trợ học tập và các nguồn lực sẵn có tại cơ sở (giáo viên và trợ giảng, các phòng học, các xưởng thực hành, thư viện, hệ thống máy tính và các nguồn lực khác); Các chi phí của khóa học mà người học phải đóng góp; Các yêu cầu đánh giá khóa học và các tiêu chuẩn của ngành, nghề; Văn bằng chứng chỉ của khóa học cấp cho người tốt nghiệp; Các chế độ dành đối tượng ưu tiên

+ Hướng nghiệp trong quá trình học: Thời gian biểu và chương trình đào tạo của khóa học; Các bài kiểm tra và các bài tập trên lớp, các đánh giá dựa trên năng lực...); Các tiêu chuẩn về tư cách đạo đức của giáo viên và người học, các hình thức kỉ luật; Các phương pháp học tập hiệu quả; Các dịch vụ phúc lợi và hoạt động ngoại khóa mà nhà trường có thể cung cấp

+ Hướng nghiệp sau đào tạo: Các thông tin về địa điểm, vị trí việc làm, yêu cầu tuyển dụng, chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc, khả năng thăng tiến...

- Thông tin của cựu HS là câu trả lời thực tế nhất về chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhà trường. Nhà trường cần có những phương pháp cụ thể (Lập kế hoạch trực tiếp liên lạc với HS theo định kỳ; hoặc thông qua mạng lưới liên lạc viên là lớp trưởng, nhóm trưởng của cựu HS), tiếp cận với DN có cựu HS nhà trường đang làm việc...) để thu thập được thông tin của cựu HS,

- Thông tin cần thu thập: Thời gian tìm được việc làm lần đầu; Môi trường làm việc; Điều kiện làm việc tại DN; Sự phù hợp giữa vị trí làm việc trong DN với trình độ, ngành nghề được đào tạo; ...

#### *3.3.5.3. Tổ chức thực hiện biện pháp*

##### **a/ Lập kế hoạch**

Lập kế hoạch thực hiện phối hợp với DN trong việc tư vấn nghề nghiệp, tiếp nhận thông tin về HS sau tốt nghiệp

##### **b/ Triển khai thực hiện**

- Yêu cầu bộ phận chuyên trách xây dựng kế hoạch tư vấn nghề nghiệp, quản lý thông tin của HS sau tốt nghiệp

- Qua Website của nhà trường thiết lập kênh liên lạc với HS và cựu HS.

- Thu thập thông tin của HS: Tiếp cận trực tiếp cựu HS đang làm việc tại DN; Liên lạc trực tiếp tới từng HS; Trao đổi thông tin qua liên lạc viên là lớp trưởng, nhóm trưởng các lớp cựu HS; Tiếp cận DN để thu thập thông tin.

- Xử lý thông tin đã thu thập ...

- Tổng kết và đánh giá kết quả, đề xuất hướng phát triển.

##### **c/ Chỉ đạo thực hiện**

- Chỉ đạo triển khai kế hoạch phối hợp giữa nhà trường và DN để thực hiện các nội dung phối hợp trong hoạt động tư vấn và tiếp nhận thông tin học sinh sau tốt nghiệp.

- Trường TC chủ động tiếp cận với DN, đề xuất các phương thức hợp tác, chuẩn bị các nội dung cơ bản để ký Thỏa thuận hợp tác với DN

- Tổ chức các hội thảo, hội nghị để tư vấn nghề nghiệp

##### **d/ Kiểm tra, đánh giá**

Thực hiện công tác tư vấn nghề nghiệp và tiếp nhận thông tin về HS sau tốt nghiệp là hoạt động thường xuyên, liên tục. Vì vậy, công tác kiểm tra đánh giá cũng phải đảm bảo tính thường xuyên, liên tục với những báo cáo kết quả đánh giá chi tiết cả về chất và lượng cùng các yếu tố tác động đã ảnh hưởng đến trong quá trình triển khai của từng giai đoạn, từng đối tượng, từng nguồn đầu vào...nhằm có những điều chỉnh kịp thời.

#### *3.3.5.4. Điều kiện thực hiện biện pháp*

- Thiết lập kênh thông tin liên lạc giữa các bên: Trường trung cấp – Cựu HS – DN.

- Phát triển trang thông tin: “HS và việc làm”...

- Thiết lập quan hệ với DN, phối hợp với DN để làm công tác tư vấn hướng nghiệp.

### **3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp**

Các biện pháp mà luận án đưa ra đều có mối quan hệ khăng khít, gắn kết với nhau. Luận án đưa ra 5 biện pháp: Biện pháp 1: “Xây dựng cơ chế ĐTLK để khuyến khích trách nhiệm của DN và của trường TC”, là biện pháp quan trọng, quyết định tác động của bối cảnh. Biện pháp 2: “Phân định quyền và trách nhiệm trong quản lý ĐTLK giữa trường TC với DN”, đây là biện pháp là căn cứ cho việc thực hiện ĐTLK với DN ở trường TC; Biện pháp 3: “Điều chỉnh thay đổi mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo ở trường TC phù hợp với môi trường ĐTLK với DN”, là biện pháp của yếu tố đầu vào và của quá trình đào tạo; Biện pháp 4: “Xây dựng và sử dụng hệ thống thông tin quản lý ĐTLK giữa trường TC và DN”, là biện pháp đầu vào của quá trình ĐTLK; Biện pháp 5: “Tổ chức tư vấn nghề nghiệp và tiếp nhận thông tin về HS sau tốt nghiệp”, đây là biện pháp của kết quả đầu ra;. Các biện pháp này nhằm thực hiện đào tạo đáp ứng nhu cầu DN. Các biện pháp đề xuất có mối liên hệ mật thiết, có tác động hỗ trợ, gắn bó hữu cơ để tạo nên sức mạnh của đào tạo nhân lực ở trường TC. Không có biện pháp nào thực hiện độc lập mà đạt hiệu quả của đào tạo nhân lực nếu không có sự gắn kết của các biện pháp còn lại. Tùy thuộc vào quan điểm và sự vận dụng của các giải pháp trong mối quan hệ tổng hòa mà điều kiện thực hiện có những vị trí ưu tiên khác nhau.

### **3.5. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp**

#### **3.5.1. Mục đích khảo nghiệm**

#### **3.5.2. Nội dung khảo nghiệm**

#### **3.5.3. Đối tượng khảo nghiệm**

#### **3.5.4. Công cụ và tiêu chí đánh giá**

### **3.5.5. Kết quả khảo nghiệm**

**Mức độ cấp thiết của biện pháp:** Kết quả đánh giá về tính cấp thiết của các biện pháp được đề xuất được thể hiện ở bảng 3.5 khẳng định những biện pháp đề xuất hoàn toàn cấp thiết. Các ý kiến được hỏi về tính cấp thiết của các biện pháp ở mức đồng tình tương đối cao. Trong đó nhóm đối tượng đánh giá cao sự cấp thiết của các biện pháp được đề xuất là nhóm đối tượng HS và người LĐ, vì mục tiêu hướng đến của nhân lực khi tham gia đào tạo nghề nói chung là có việc làm đúng trình độ, đúng ngành nghề và mức lương thỏa đáng, môi trường làm việc tích cực.

**Mức độ khả thi của giải pháp:** Kết quả đánh giá về mức độ khả thi của các biện pháp đã đề xuất, các nhóm đối tượng được khảo sát đều thống nhất các biện pháp đề xuất đều có tính khả thi.

### **3.6. Thử nghiệm biện pháp 4 và một phần biện pháp 3**

Luận án đề xuất 05 biện pháp quản lý ĐTLK ở trường TC với DN, song do thực tiễn khác biệt tại các DN trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh, trong phạm vi, điều kiện luận án, 02 biện pháp được lựa chọn thử nghiệm là Biện pháp 4: Xây dựng và sử dụng hệ thống thông tin quản lý ĐTLK giữa trường TC và DN, và một phần biện pháp 3: Điều chỉnh thay đổi mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo ở trường TC phù hợp với môi trường ĐTLK với DN - Quản lý hoạt động thực tập tại DN.

#### **3.6.1. Mục đích thử nghiệm**

#### **3.6.2. Thời gian và địa điểm thử nghiệm**

#### **3.6.3. Nội dung thử nghiệm**

#### **3.6.4. Tiến trình thử nghiệm**

#### **Biện pháp 4: Xây dựng và sử dụng hệ thống thông tin tuyển sinh và cung ứng nhân lực**

**Kết quả:** Năm 2013 ban thông tin tuyển sinh, tư vấn và giới thiệu việc làm đã tiếp cận 32 DN và giới thiệu khoảng 300 HS đến làm việc tại 22 DN với mức lương từ 2,7 triệu đến 4,5 triệu/người/tháng. Mở rộng thêm mối quan hệ với các DN thuộc các KCN trong tỉnh, đồng thời xây dựng kế hoạch cung ứng lao động năm 2014. Năm 2015, ban thông tin, tư vấn và giới thiệu việc làm đã có sự chuyên môn hóa cao hơn trong công việc, tiếp cận 80 DN và ký hợp đồng cung ứng lao động đến trên 50 DN và giới thiệu cho gần 550 HS đến làm việc tại các DN, đã ký kết được nhiều hợp đồng đào tạo ngắn hạn cho nhân lực của các DN trong KCN.

#### **Biện pháp 3: Một phần biện pháp Điều chỉnh thay đổi mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo ở trường TC phù hợp với môi trường đào tạo liên kết với DN - Quản lý hoạt động thực tập tại DN**

Kết quả cho chất lượng đào tạo của HS nhà trường đã được cải thiện, đặc biệt là kỹ năng nghề và thái độ nghề nghiệp. Năm 2013 tỷ lệ HS đạt chiếm tỷ lệ 35%.

Năm 2014, chất lượng của HS đã bắt đầu đáp ứng yêu cầu của DN với tỷ lệ đánh giá 60%. Kỹ năng làm việc theo nhóm có thay đổi, cao hơn 11% so với năm 2013. Trình độ ngoại ngữ của HS còn nhiều hạn chế, chưa có sự cải thiện. Các tiêu chí còn lại cũng được đánh giá có chuyển biến tích cực.

### **Kết luận chương 3**



## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

### 1. Kết luận

Hoạt động ĐTLK ở trường TC với DN là một hoạt động có ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng và hiệu quả nguồn nhân lực. Luận án đã làm rõ các khái niệm, bản chất và đặc điểm của quản lý ĐTLK ở trường TC với DN, các nguyên tắc khi ĐTLK và quản lý ĐTLK ở trường TC với DN

Kết quả khảo sát thực trạng quản lý ĐTLK ở trường TC trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh với DN đã chỉ rõ những hạn chế trong quản lý hoạt động ĐTLK ở trường TC với DN như: Nhận thức của cán bộ trong trường TC và chủ DN về ĐTLK chưa đúng đắn, hình thức, hệ thống văn bản về ĐTLK và quản lý ĐTLK ở trường TC với DN chưa được ban hành, Nội dung quản lý ĐTLK ở trường TC với DN còn đơn giản, nghèo nàn, thụ động, mang tính tự phát từ cả 2 phía.

Luận án đã đề xuất 5 biện pháp quản lý ĐTLK ở trường TC với DN như sau: Xây dựng cơ chế ĐTLK để khuyến khích việc thực hiện trách nhiệm từ doanh nghiệp và trường TC, Phân định quyền và trách nhiệm trong quản lý ĐTLK giữa nhà trường với DN; Điều chỉnh thay đổi mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo ở trường TC phù hợp với môi trường đào tạo liên kết với DN; Xây dựng và sử dụng hệ thống thông tin quản lý ĐTLK giữa trường TC và DN; Tổ chức tư vấn nghề nghiệp và tiếp nhận HS sau tốt nghiệp;

Các biện pháp đã được tổ chức khảo nghiệm và thử nghiệm (2 biện pháp) ở trường trung cấp Kinh tế Kỹ thuật Công thương CCI và công ty Ban Mai trên một số lượng đủ tin cậy. Sau khảo nghiệm và thử nghiệm, các kết quả đã cho thấy tính khả thi của các biện pháp, đồng thời khẳng định tính đúng đắn của giả thuyết khoa học đã nêu. Các biện pháp đã tác động hiệu quả đến đào tạo nghề cho HS trường TC, đến sự phát triển của DN và trường TC.

### 2. Khuyến nghị

**2.1. Đối với cơ quan quản lý nhà nước:** Nên xây dựng hệ thống văn bản chính sách đủ để thúc đẩy hoạt động ĐTLK ở trường TC với DN. Cần có những văn bản quy định về trách nhiệm của DN trong việc sử dụng nhân lực đã qua đào tạo, về trách nhiệm của DN với hoạt động đào tạo nhân lực, về việc chia sẻ và đóng góp nguồn lực với trường TC; Ban hành văn bản về chế độ chính sách đối với chuyên gia, cán bộ kỹ thuật có tay nghề cao tham gia công tác đào tạo nghề; Tổ chức các khóa đào tạo bồi dưỡng cập nhật kỹ năng nghề, các xu hướng đào tạo nghề cho giáo viên các trường TC để có thể theo kịp thực tiễn sản xuất trong doanh nghiệp.

**2.2. Đối với tỉnh Bắc Ninh:** Cần ban hành những văn bản hướng dẫn cụ thể về ĐTLK với DN phù hợp với hoàn cảnh phát triển kinh tế-xã hội ở địa phương; Làm tốt công tác dự báo nhu cầu nhân lực và xây dựng chương trình phát triển nhân lực của tỉnh theo kế hoạch 5 năm và 10 năm; Tăng cường chỉ đạo, kiểm tra, giám sát và đề xuất, thực hiện cơ chế khuyến khích hoạt động ĐTLK với DN kịp thời nhằm mang lại những hiệu quả đích thực; Căn cứ vào điều kiện phát triển kinh tế xã hội của tỉnh, cần có dự báo nhu cầu nhân lực các ngành nghề trong từng giai đoạn cụ thể để định hướng phát triển dạy nghề ngắn hạn gắn với các KCN, các DN đã đầu tư trên địa bàn tỉnh đặc biệt là những DN có thương hiệu lớn, đa dạng về mặt hàng; Chỉ đạo thực hiện tốt chương trình giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau THPT; Xây dựng chính sách quy định về quyền lợi trách nhiệm và nghĩa vụ của DN khi tiếp nhận và sử dụng lao động đã qua đào tạo; Khuyến khích Hội doanh nghiệp trẻ Bắc Ninh tham gia vào các hoạt động về phát triển nguồn nhân lực; Việc tham gia ĐTLK phát triển nhân lực là một trong những tiêu chí đánh giá hoạt động của DN đồng thời là điểm ưu tiên trong quá trình xét duyệt các chương trình ưu đãi của tỉnh đối với DN; Xây dựng văn bản quy định mức thù lao thích hợp cho các chuyên gia, cán bộ kỹ thuật phía DN có tham gia vào quá trình đào tạo. Xây dựng hình thức thi đua đối với các đối tượng là GV kiêm nhiệm; Xây dựng các tiêu chí khuyến khích trách nhiệm DN phù hợp với tình hình địa phương và đặc điểm từng khối DN trong tỉnh; Đối với DN chưa và không thực hiện hoạt động ĐTLK với nhà trường về việc phát triển nguồn nhân lực, nên có khung quy định trách nhiệm đóng góp kinh phí cụ thể theo tỉ lệ nhất định dựa trên tổng quỹ lương hàng năm; DN có sử dụng lao động phải có trách nhiệm tham gia hoạt động đào tạo phát triển nhân lực. Coi đây là một trong những nội dung bắt buộc DN phải thực hiện khi đăng ký hoạt động kinh doanh sản xuất; Thống nhất quản lý trong toàn tỉnh về thực hiện các chính sách khuyến khích hoạt động ĐTLK giữa nhà trường với DN. Khi ban hành các chính sách về khuyến khích phát triển nhân lực, gắn trách nhiệm DN bên cạnh những chính sách hỗ trợ đối với DN có tham gia ĐTLK với nhà trường; Rà soát toàn bộ hệ thống chính sách liên quan đến đào tạo và phát triển nhân lực. Bổ sung, cụ thể hóa các quy định nhà nước đã ban hành.

**2.3. Đối với trường trung cấp:** Chủ động thiết lập mối quan hệ với các DN để có thể ĐTLK nhân lực phù hợp với nhu cầu DN; Xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu DN nên xác định mục tiêu rõ là: Lấy nhu cầu nhân lực của DN làm định hướng, lấy người học làm trung tâm, dùng đổi mới phương pháp dạy học làm phương tiện. Chủ động hợp tác với DN trong việc xác định mục tiêu, xây dựng nội dung chương trình đào tạo, chia sẻ nguồn lực về cơ sở vật chất và cán bộ kỹ thuật có tay nghề cao trong đào tạo nghề, và kiểm tra đánh giá sau quá trình học để giải quyết việc làm cho học sinh sau khi tốt nghiệp; Xây dựng và triển khai đề án tuyển sinh theo hình thức đa dạng hóa các kênh, quảng bá rộng rãi về các hoạt động đào tạo của nhà trường trong xã hội, huy động nhiều nguồn lực, vật lực tham gia vào công tác tuyển sinh. Xây dựng mạng lưới cộng tác viên tuyển sinh trên phạm vi rộng; Thường xuyên theo định kỳ ngắn hạn điều tra nhu cầu của DN, thiết lập mối liên hệ với học sinh đã tốt nghiệp để điều tra về việc làm và hiệu quả đào tạo; Phối hợp chặt chẽ với DN để tư vấn và hướng nghiệp việc làm cho học sinh. Thành lập bộ phận chuyên trách trong việc thiết lập quan hệ với DN. Thường xuyên tổ chức các buổi tư vấn, giới thiệu việc làm có sự tham gia của DN; Cần xây dựng những cơ chế chính sách về việc khuyến khích các cá nhân, tập thể đơn vị trong việc thiết lập được mối quan hệ ĐTLK với DN; Thành lập bộ phận quan hệ với DN để chuyên môn hóa các hoạt động thiết lập quan hệ với DN để giải quyết việc làm, tìm kiếm cơ sở thực tập cho HS, ký kết các hợp đồng đào tạo; Chú trọng hình thức đào tạo theo địa chỉ sử dụng; Có cơ chế khuyến khích giáo viên dạy nghề đi tham quan thực tế, thực tập tại DN để giáo viên có cơ hội tiếp cận với trang thiết bị công nghệ mới, am hiểu thực tế sản xuất để nâng cao tay nghề. Đa dạng hóa đội ngũ giáo viên dạy nghề như có thể mời CBKT của DN làm giáo viên dạy thực hành và hướng dẫn thực tập.

**2.4. Đối với doanh nghiệp:** Tạo điều kiện cho HS được thực hành thực tập tại DN trên dây chuyền công nghệ hiện đại của DN; Tạo điều kiện cho giáo viên dạy nghề được tham quan thực tế sản xuất, kiến tập, thực tập tại DN; Chủ động phối hợp với trường TC để tư vấn hướng nghiệp cho HS phổ thông lựa chọn ngành học, tư vấn tuyển sinh đào tạo. Tiếp nhận, giới thiệu HS sau đào tạo vào làm việc tại DN; Phối hợp với nhà trường trong việc điều tra nhu cầu nhân lực, cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực qua đào tạo, khả năng đáp ứng việc làm của HS sau đào tạo; Chủ động phối hợp với trường TC trong việc xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo, điều chỉnh chương trình đào tạo hiện hành; Cử cán bộ kỹ thuật có tay nghề tham gia vào quá trình dạy thực hành, thực tập.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ  
ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Đào Thị Lê (2012), “Một số vấn đề về nâng cao chất lượng gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động của xã hội”, *Tạp chí Giáo dục* số đặc biệt 2/2012, trang 31.

2. Đào Thị Lê (2014), “Một số vấn đề lý luận về quản lý đào tạo ở trường trung cấp chuyên nghiệp theo hướng hợp tác với doanh nghiệp”, *Tạp chí Khoa học giáo dục* số đặc biệt 1/2014, trang 56.

3. Đào Thị Lê (2014), “Vai trò của doanh nghiệp trong liên kết đào tạo”, *Tạp chí Khoa học giáo dục* số đặc biệt 10/2014 trang 32.

4. Đào Thị Lê (2016), “Đào tạo liên kết với doanh nghiệp ở trường trung cấp chuyên nghiệp của tỉnh Bắc Ninh”, *Tạp chí Khoa học giáo dục* số 124/2016 trang 43.