

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan, những gì mà tôi viết trong luận án này là do sự tìm hiểu và nghiên cứu của bản thân tôi. Mọi kết quả nghiên cứu cũng như ý tưởng của các tác giả khác nếu có đều có trích dẫn nguồn gốc cụ thể.

Luận án này cho đến nay chưa được bảo vệ tại bất kỳ một hội đồng bảo vệ luận án tiến sĩ nào ở trong nước cũng như ở nước ngoài và cho đến nay chưa hề được công bố trên bất kỳ một phương tiện thông tin nào.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về những gì mà tôi đã cam đoan ở trên.

Hà Nội, ngày tháng năm 2014

NCS. Nguyễn Phan Hòa

LỜI CẢM ƠN

Xin chân thành cảm ơn quý Thầy Cô của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam; cảm ơn tất cả cán bộ Trung tâm Đào tạo và Bồi dưỡng thuộc Viện đã tạo nhiều điều kiện thuận lợi cho tôi suốt thời gian học tập tại Viện;

Xin chân thành cảm ơn Thầy PGS.TS. Nguyễn Văn Lê và Thầy TS. Phan Chính Thức đã trực tiếp hướng dẫn tôi hoàn thành luận án này;

Xin chân thành cảm ơn Ban Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, tập thể cán bộ Phòng Dạy nghề thuộc Sở LĐ.TBXH - TP.HCM, tập thể lãnh đạo, cán bộ kỹ thuật của các doanh nghiệp và tập thể lãnh đạo, cán bộ kỹ thuật, học sinh của các cơ sở dạy nghề thuộc Sở LĐ.TBXH - TP.HCM đã hỗ trợ tôi thực hiện luận án này;

Xin chân thành cảm ơn Quận ủy, Ủy ban Nhân dân Quận 3 – TP.HCM, Ban Giám hiệu, tập thể cán bộ, giáo viên Trường Trung cấp nghề Nhân Đạo đã tạo điều kiện, giúp đỡ để tôi hoàn thành luận án này;

Với tất cả sự yêu thương và cảm ơn dành cho gia đình, các anh chị em, vợ và hai con luôn là niềm động viên mạnh mẽ giúp tôi thực hiện trọn vẹn luận án.

Xin chân thành cảm ơn !

NCS. Nguyễn Phan Hòa

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VÀ CHỮ VIẾT TẮT	vii
DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ	viii
DANH MỤC CÁC BẢNG – BIỂU ĐỒ	ix
DANH MỤC PHỤ LỤC	xi
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	2
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu	2
4. Giả thuyết khoa học	2
5. Nhiệm vụ nghiên cứu	3
6. Phạm vi nghiên cứu.....	3
7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	3
8. Những luận điểm bảo vệ	5
9. Đóng góp mới của luận án	6
10. Cấu trúc của luận án.....	6

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA CƠ SỞ DẠY NGHỀ VÀ DOANH NGHIỆP	7
1.1. Tổng quan lịch sử nghiên cứu vấn đề.....	7
1.1.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài	7
1.1.2. Các mô hình liên kết đào tạo và quản lý liên kết ở nước ngoài	8
1.1.3. Các công trình nghiên cứu trong nước	20
1.1.4. Những nhận xét qua nghiên cứu tổng quan	24
1.2. Một số khái niệm.....	25
1.2.1. Quản lý.....	25
1.2.2. Liên kết - Liên kết đào tạo – Quản lý liên kết đào tạo	27
1.2.3. Đào tạo nghề.....	29
1.2.4. Cơ sở dạy nghề.....	32
1.2.5. Doanh nghiệp.....	32

1.3. Liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp.....	33
1.3.1. Mục đích liên kết đào tạo.....	33
1.3.2. Các nguyên tắc trong liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp.....	34
1.3.3. Nội dung liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp ...	35
1.3.4. Lợi ích của liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp	35
1.4. Quản lý liên kết đào tạo nghề giữa các cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp ..	36
1.4.1. Mục đích quản lý liên kết đào tạo.....	36
1.4.2. Mô hình, hình thức và mức độ liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp.....	40
1.4.3. Nội dung quản lý liên kết đào tạo.....	42
1.4.4. Điều kiện quản lý liên kết đào tạo.....	49
1.4.5. Đánh giá quản lý liên kết đào tạo.....	50
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến liên kết và quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp.....	51
1.5.1. Các yếu tố tác động đến liên kết đào tạo.....	51
1.5.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý liên kết đào tạo.....	55
Kết luận chương 1.....	56

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA CƠ SỞ DẠY NGHỀ VÀ DOANH NGHIỆP TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

58

2.1. Thực trạng các ngành công nghiệp, nhu cầu nhân lực và thực trạng đào tạo nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh.....	58
2.1.1. Thực trạng các ngành công nghiệp, các doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh.....	58
2.1.2. Nhu cầu về nhân lực của Thành phố trong 5 năm qua.....	66
2.1.3. Thực trạng đào tạo nghề tại thành phố Hồ Chí Minh.....	67
2.1.4. Đánh giá tổng quát về nghề nghiệp – việc làm của thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh.....	72

2.2. Thực trạng về liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh	73
2.2.1. <i>Khảo sát thực trạng liên kết đào tạo</i>	73
2.2.2. <i>Kết quả khảo sát về liên kết đào tạo</i>	74
2.3. Thực trạng quản lý liên kết đào tạo giữa các cơ sở dạy nghề với các doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh	78
2.3.1. <i>Khảo sát thực trạng quản lý liên kết đào tạo nghề</i>	78
2.3.2. <i>Thực trạng quản lý liên kết đào tạo giữa các cơ sở dạy nghề với các doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh</i>	79
2.4. Đánh giá chung.....	92
Kết luận chương 2	93

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA CƠ SỞ DẠY NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH 95

3.1. Định hướng quản lý liên kết đào tạo nghề giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp.....	95
3.1.1. <i>Định hướng gắn kết giữa đào tạo với sử dụng</i>	95
3.1.2. <i>Định hướng nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề</i>	96
3.1.3. <i>Định hướng xã hội hóa – Huy động doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề</i>	96
3.2. Các nguyên tắc đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp	98
3.2.1. <i>Nguyên tắc bình đẳng và đảm bảo lợi ích</i>	98
3.2.2. <i>Nguyên tắc cung – cầu</i>	99
3.2.3. <i>Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi</i>	100
3.2.4. <i>Nguyên tắc tự giác trong khuôn khổ pháp luật</i>	101
3.3. Đề xuất một số giải pháp quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp.....	101
3.3.1. <i>Xây dựng mô hình quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh</i>	101

3.3.2. Kiểm tra đánh giá việc thực hiện liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp	105
3.3.3. Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo	107
3.3.4. Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá quản lý liên kết đào tạo – Giải pháp có tính đột phá trong quản lý liên kết đào tạo	114
3.4. Khảo nghiệm, thực nghiệm và thử nghiệm	122
3.4.1. Khảo nghiệm.....	122
3.4.2. Thực nghiệm giải pháp “Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo”... ..	129
3.4.3. Thử nghiệm sử dụng Bộ tiêu chuẩn đánh giá quản lý liên kết đào tạo.....	144
Kết luận chương 3	149
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	151
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ.	156
TÀI LIỆU THAM KHẢO	157
PHỤ LỤC	165

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VÀ CHỮ VIẾT TẮT

Ký hiệu, viết tắt	Viết đầy đủ
CĐN	Cao đẳng nghề
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNKT	Công nhân kỹ thuật
CSDN	Cơ sở dạy nghề
DoN	Doanh nghiệp
ĐTĐ	Đào tạo nghề
GDP	Tổng sản phẩm quốc dân
GD và ĐT	Giáo dục và Đào tạo
HS,SV	Học sinh, sinh viên
LĐTĐBXH	Lao động-Thương binh và Xã hội
LKĐT	Liên kết đào tạo
NCXH	Nhu cầu xã hội
QLLK	Quản lý liên kết
QLLKĐT	Quản lý liên kết đào tạo
SCN	Sơ cấp nghề
TĐ	Thiết bị
TCN	Trung cấp nghề
THCN	Trung học chuyên nghiệp
TP.HCM	Thành phố Hồ Chí Minh

DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ

STT	TÊN SƠ ĐỒ	TRANG
Sơ đồ 1.1	Sơ đồ mô hình hệ thống đào tạo kép ở CHLB Đức	9
Sơ đồ 1.2	Sơ đồ mô hình hệ thống đào tạo luân phiên ở Pháp	12
Sơ đồ 1.3	Sơ đồ mô hình hệ thống đào tạo tam phương (Trial System) ở Thụy Sĩ	13
Sơ đồ 1.4	Sơ đồ bản đồ trí não về sự học tập (theo Romiszowski 1981)	31
Sơ đồ 1.5	Sơ đồ mô hình CSDN nằm trong DoN	40
Sơ đồ 1.6	Sơ đồ mô hình DoN nằm trong CSDN	41
Sơ đồ 1.7	Sơ đồ mô hình CSDN nằm ngoài DoN	41
Sơ đồ 1.8	Sơ đồ quy trình lập kế hoạch liên kết đào tạo	46
Sơ đồ 1.9	Sơ đồ quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế-phát triển khoa học công nghệ với nhu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực kỹ thuật	52
Sơ đồ 2.1	Sơ đồ kết quả 9 chỉ số PCI 2011-2012 của TP.HCM	65
Sơ đồ 3.1	Sơ đồ mối quan hệ tổ chức quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN	103
Sơ đồ 3.2	Mô hình đào tạo luân phiên – Phương án 1	109
Sơ đồ 3.3	Mô hình đào tạo luân phiên – Phương án 2	111
Sơ đồ 3.4	Mô hình đào tạo luân phiên – Phương án 3	112

DANH MỤC CÁC BẢNG – BIỂU ĐỒ

STT	TÊN BẢNG – BIỂU ĐỒ	TRANG
Bảng 2.1	Tốc độ tăng trưởng kinh tế TP.HCM giai đoạn 2008 – 2012	62
Bảng 2.2	Số DoN phân theo qui mô lao động	63
Bảng 2.3	Số DoN phân theo vốn sở hữu	63
Bảng 2.4	Tổng hợp kết quả chỉ số PCI từ 2007-2012 của TP.HCM	65
Bảng 2.5	Số liệu về hệ thống các CSDN tại TP.HCM năm 2012	68
Bảng 2.6	Nhu cầu nhân lực trung cấp và chỉ tiêu tuyển sinh một số ngành trong năm 2012	86
Biểu đồ 2.1	Tốc độ tăng trưởng của TP.HCM và cả nước (%)	62
Biểu đồ 2.2	DoN cùng tuyển sinh với CSDN	76
Biểu đồ 2.3	DoN cùng xây dựng nội dung, chương trình đào tạo với CSDN	76
Biểu đồ 2.4	DoN tạo điều kiện về địa điểm thực tập	77
Biểu đồ 2.5	DoN hỗ trợ cơ sở vật chất cho CSDN	78
Biểu đồ 2.6	Cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng nhân lực từ các DoN cho cơ quan chức năng	82
Biểu đồ 2.7	Ý kiến DoN thực trạng quản lý nhà nước về liên kết đào tạo nghề	82
Biểu đồ 2.8	Ý kiến của DoN về hiệu quả việc ký kết hợp đồng liên kết đào tạo thực hành tại DoN	89
Biểu đồ 2.9	Độ tương thích của trình độ TCN với yêu cầu DoN	90
Biểu đồ 2.10	Mức độ tương thích được DoN đánh giá khá-tốt trở lên	91
Bảng 3.1	Đánh giá của CBQL- GV các CSDN và CBQL- cán bộ kỹ thuật các DoN về mức độ cần thiết và khả thi của các biện pháp.	123

Bảng 3.2	Kết quả đánh giá mức độ cần thiết các tiêu chuẩn, tiêu chí	126
Bảng 3.3	Thang điểm đánh giá kỹ năng thực hành của học sinh cho từng kỹ năng nghề chủ yếu	132
Bảng 3.4	Các kỹ năng nghề chủ yếu được chọn để tổ chức thực nghiệm	134
Bảng 3.5	Phân phối tần số điểm kiểm tra các kỹ năng nghề chủ yếu (sẽ được thực nghiệm) đầu vào của học sinh nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng	137
Bảng 3.6	Điểm kiểm tra kỹ năng nghề chủ yếu của 2 nhóm trước thực nghiệm	138
Bảng 3.7	Phân phối tần số điểm kiểm tra sau thực nghiệm	140
Bảng 3.8	Điểm kiểm tra kỹ năng nghề của 2 nhóm sau thực nghiệm	140
Bảng 3.9	Điểm trung bình đầu vào và đầu ra của 2 nhóm học sinh thực nghiệm và đối chứng	140
Bảng 3.10	Kiểm định điểm trung bình đầu vào và đầu ra của 2 nhóm học sinh thực nghiệm và đối chứng	141
Bảng 3.11	Tổng hợp phân phối kết quả của học sinh nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng trước và sau thực nghiệm	142
Bảng 3.12	Tổng hợp điểm các tiêu chuẩn, tiêu chí sau thử nghiệm	146

DANH MỤC PHỤ LỤC

Tên phụ lục		Trang
PHỤ LỤC 1	Các nghề và trình độ đào tạo tại TP.HCM	165
PHỤ LỤC 2	Bộ tiêu chuẩn đánh giá quản lý liên kết đào tạo cấp cơ sở	167
PHỤ LỤC 3	Bảng thang điểm đánh giá quản lý liên kết đào tạo giữa Cơ sở dạy nghề và Doanh nghiệp cấp cơ sở (Kết quả sau thử nghiệm)	171
PHỤ LỤC 4	Phiếu tham khảo ý kiến về quản lý liên kết đào tạo giữa Cơ sở dạy nghề và Doanh nghiệp	177
PHỤ LỤC 5	- Bảng giá trị và tốc độ tăng giá trị sản xuất 4 ngành công nghiệp trọng yếu trên địa bàn TP.HCM (giá so sánh 1994) - Bảng cơ cấu giá trị sản xuất công nghiệp trên địa bàn TP.HCM chia theo ngành công nghiệp giai đoạn 2000 – 2010 (giá thực tế) - Bảng Tổng sản phẩm trong nước TP.HCM theo giá thực tế giai đoạn 2008 - 2012	180
PHỤ LỤC 6	Các Cơ sở dạy nghề thực hiện khảo sát điều tra	183
PHỤ LỤC 7	Các Doanh nghiệp thực hiện khảo sát điều tra	184

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Bước sang cơ chế thị trường, với quy luật cung - cầu, hệ thống đào tạo phải hướng tới đáp ứng tối đa được nhu cầu lao động kỹ thuật của khách hàng về chất lượng, số lượng cũng như cơ cấu ngành nghề và trình độ; do vậy để tồn tại và phát triển, các trường dạy nghề phải chuyển từ đào tạo theo "hướng cung" (supply driven) sang đào tạo theo "hướng cầu" (demand driven). Từ những năm 1980 đến nay, nhiều nước trên thế giới đã tiến hành cải cách giáo dục, một trong những nội dung cải cách đó là chuyển đào tạo từ "hướng cung" sang "hướng cầu" với sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp (DoN) trong đào tạo.

Ở nước ta, Nhà nước cũng đã có chủ trương đào tạo gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương, khu vực. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020 đã nêu ra định hướng phát triển giáo dục và đào tạo trong thời gian tới là: “Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. 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 nhu cầu xã hội ”.

Ở thành phố Hồ Chí Minh, đào tạo nghề đã sớm tiếp cận với cơ chế thị trường, tuy nhiên còn một số hạn chế như Báo cáo chính trị của Ban chấp hành Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh trong Đại Hội Đảng Bộ lần thứ IX đã nêu thực trạng lĩnh vực dạy nghề còn một số tồn tại như sau:

+ Cơ cấu ngành nghề đào tạo vẫn chưa thật sự phù hợp cơ cấu ngành nghề của thị trường lao động; thiếu lao động kỹ thuật trình độ cao cung cấp cho các doanh nghiệp thuộc các ngành kinh tế mũi nhọn, ngành kinh tế trọng điểm; chưa bổ sung kịp thời các chương trình đào tạo cho các nghề mới theo yêu cầu phát triển của xã hội và cho xuất khẩu lao động.

+ Chất lượng dạy nghề tại các trường nghề vẫn còn nhiều hạn chế so với yêu cầu thực tế của các DoN; nội dung chương trình, giáo trình chất lượng chưa cao, chưa gắn chặt với nhu cầu tuyển dụng, chưa đáp ứng được yêu cầu của thị

trường lao động và chưa phù hợp với sự thay đổi nhanh chóng về công nghệ sản xuất của các DoN hiện nay.

+ Người lao động qua đào tạo nghề, kỹ năng thực hành và khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ của DoN, kỹ năng sống hòa nhập vào môi trường văn hóa DoN còn hạn chế.

Một trong những nguyên nhân chủ yếu đã gây nên tình trạng nêu trên là do nhiều DoN chưa thật sự quan tâm đến công tác đào tạo nghề, mối quan hệ cơ sở dạy nghề (CSDN) và DoN còn lỏng lẻo và tùy tiện, chưa có mô hình và giải pháp tổ chức quản lý liên kết đào tạo (QLLKĐT) giữa CSDN với DoN phù hợp và chưa có bộ công cụ để kiểm tra, đánh giá chính xác QLLKĐT giữa CSDN với DoN.

Với lý do trên, tác giả đã chọn đề tài “**Quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh**” làm đề tài nghiên cứu luận án Tiến sĩ của mình.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, đánh giá thực trạng, đề xuất các giải pháp quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN nhằm gắn đào tạo với sử dụng, nâng cao được chất lượng, hiệu quả đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực tại thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM).

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Quá trình đào tạo nghề và hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý hoạt động liên kết và các giải pháp QLLKĐT giữa các CSDN với các DoN tại TP.HCM ở cấp thành phố và cấp cơ sở dạy nghề.

4. Giả thuyết khoa học

Hiện nay ở TP.HCM, tại hầu hết các CSDN mới liên kết đào tạo với các DoN còn tùy tiện, mang nặng tính tự phát, chưa có mô hình phù hợp và công tác quản lý nhà nước về hoạt động liên kết chưa được cụ thể hóa nên chất lượng đào tạo vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

Nếu xây dựng được mô hình cùng những giải pháp quản lý hoạt động liên kết đào tạo ở các cấp độ có tính khả thi và vận dụng vào thực tiễn thì các CSDN sẽ có nhiều biện pháp chủ động nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng đúng về số lượng và chất lượng theo yêu cầu nhân lực cho DoN. Đồng thời các DoN sẽ tự nguyện tham gia tích cực hơn vào quá trình đào tạo nghề và các cơ quan Nhà nước sẽ quản lý hiệu quả lĩnh vực đào tạo nghề gắn với sử dụng lao động, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1- Tổng quan lịch sử nghiên cứu vấn đề và cơ sở lý luận về quản lý liên kết đào tạo (QLLKĐT) giữa CSDN với DoN.

5.2- Đánh giá thực trạng về liên kết và quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN tại TP.HCM ở cấp Thành phố và cấp CSDN.

5.3- Đề xuất và tổ chức thực nghiệm một số giải pháp quản lý về liên kết đào tạo (LKĐT) giữa CSDN với DoN tại TP.HCM. Đồng thời đề xuất công cụ đánh giá quản lý liên kết đào tạo.

6. Phạm vi nghiên cứu

- Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu đào tạo trình độ trung cấp nghề ở các CSDN trong phạm vi địa bàn TP.HCM.

- Quản lý liên kết đào tạo được nghiên cứu trong luận án này chỉ tập trung vào loại hình CSDN và DoN là hai chủ thể hoàn toàn độc lập với nhau, không có quan hệ ràng buộc về sở hữu; mức độ liên kết có giới hạn, chủ yếu là liên kết dạy thực hành nghề tại DoN theo hình thức đào tạo luân phiên.

- Chủ thể quản lý trong đề tài được giới hạn ở mức độ quản lý cấp thành phố Hồ Chí Minh và cấp CSDN.

- Khách thể khảo sát bao gồm cán bộ quản lý nhà nước về dạy nghề, cán bộ quản lý và cán bộ kỹ thuật của 125 DoN, cán bộ quản lý và giáo viên của 20 cơ sở đào tạo.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp tiếp cận trong nghiên cứu

- Phương pháp tiếp cận thị trường

Hoạt động liên kết giữa CSDN và DoN phải được xây dựng với phương pháp tiếp cận thị trường: đào tạo đáp ứng nhu cầu khách hàng, nhu cầu của thị

trường theo quy luật cung – cầu trên nguyên tắc 2 bên cùng có lợi, bên nọ hỗ trợ cho bên kia phát triển và ngược lại. Công tác quản lý hoạt động liên kết này cũng phải được thực hiện phù hợp với cơ chế quản lý, pháp luật hiện hành, trình độ nhận thức và điều kiện hoạt động thực tiễn của nhà trường - doanh nghiệp.

- Phương pháp tiếp cận hệ thống

Đào tạo và sản xuất là những hệ thống con của hệ thống kinh tế-xã hội. Phát triển đào tạo nghề và phát triển sản xuất đều phải phục vụ cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển. Do đó QLLKĐT giữa CSDN với DoN cũng là một bộ phận trong hệ thống quản lý giáo dục đào tạo của nhà nước.

- Phương pháp tiếp cận lịch sử

Hoạt động liên kết đào tạo (LKĐT) giữa CSDN với DoN đã có ở nước ta từ nhiều năm nay, nhưng chưa được hoàn thiện. Vì thế, nghiên cứu vấn đề này cần phải kế thừa những cái hợp lý mà lịch sử đã để lại, kết hợp với những kinh nghiệm hiện đại của các nước để hoàn thiện. Hoạt động liên kết giữa CSDN và DoN là một thực thể xã hội khách quan với những mô hình phù hợp từng hoàn cảnh và điều kiện lịch sử nhất định. Bởi vậy, tùy thuộc vào lịch sử phát triển đào tạo nghề của mỗi nước mà trên thế giới đang tồn tại nhiều mô hình và giải pháp QLLKĐT khác nhau. Vận dụng những mô hình và giải pháp quản lý này vào TP.HCM phải căn cứ điều kiện lịch sử hiện nay của các CSDN cũng như của các DoN tại Thành phố thì mới mang lại kết quả mong muốn.

7.2. Phương pháp nghiên cứu

- Nhóm các phương pháp nghiên cứu lý thuyết

+ Tổng quan các tài liệu, các văn bản về chủ trương, chính sách, các quy định của pháp luật có liên quan đến việc liên kết và quản lý liên kết trong đào tạo nghề giữa CSDN với DoN.

+ Nghiên cứu các tài liệu nước ngoài về cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tế có liên quan đến đề tài.

+ Nghiên cứu các công trình đã được nghiên cứu trong nước có liên quan đến vấn đề QLLKĐT để phát hiện và khai thác những khía cạnh chưa được đề cập đến để làm cơ sở cho việc nghiên cứu tiếp theo.

- Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

+ Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi để thu thập ý kiến từ các lãnh đạo của các CSDN, các DoN và lãnh đạo các cơ quan Nhà nước có liên quan để tìm hiểu thực trạng cũng như những giải pháp QLLKĐT.

+ Phương pháp phỏng vấn các lãnh đạo các CSDN, các DoN, lãnh đạo trong những cơ quan Nhà nước có liên quan trong lĩnh vực dạy nghề để lấy ý kiến về những khó khăn trở ngại, những đề xuất để tháo gỡ nhằm nâng cao hiệu quả trong QLLĐT.

+ Phương pháp tổng kết kinh nghiệm: Khảo sát, nghiên cứu những kinh nghiệm thực tiễn được tổng kết của các đơn vị đã từng thực hiện việc liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN tại TP.HCM.

+ Phương pháp thực nghiệm để minh chứng cho tính đúng đắn của giả thuyết khoa học và tính khả thi của các giải pháp được đề xuất.

- Nhóm các phương pháp bổ trợ

+ Phương pháp chuyên gia để xin ý kiến các chuyên gia có uy tín, các cán bộ có trách nhiệm trong việc đào tạo nghề, cung ứng nguồn nhân lực cho thị trường lao động để tham khảo các biện pháp tổ chức, QLLKĐT có thể mang lại hiệu quả tốt hơn.

+ Phương pháp toán thống kê, phần mềm SPSS và các phương pháp bổ trợ khác.

8. Những luận điểm bảo vệ

- Dạy nghề chỉ có thể phát triển bền vững trên nền tảng liên kết chặt chẽ giữa CSDN và DoN. Tổ chức liên kết đào tạo nghề giữa CSDN với DoN là một yêu cầu bức thiết, khách quan và là một biện pháp quan trọng trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề.

- Hoạt động liên kết đào tạo này chỉ thành công và đạt hiệu quả tốt nhất trong cơ chế thị trường hiện nay khi có biện pháp quản lý của Nhà nước một cách chặt chẽ, phù hợp và các CSDN tổ chức triển khai LKĐT hiệu quả theo đúng 4 chức năng quản lý chủ yếu.

- Trách nhiệm xã hội của DoN mang tính tự nguyện cao. Do vậy trong LKĐT phải đảm bảo nguyên tắc cùng cộng đồng trách nhiệm và chia sẻ lợi ích, đảm bảo lợi ích thiết thực cho các bên liên quan, đặc biệt là lợi ích cho chính DoN tham gia LKĐT.

- Xây dựng mô hình và đề xuất các giải pháp quản lý phải phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa phương, từng tổ chức thì hoạt động LKĐT mới đạt hiệu quả cao và bền vững.

9. Đóng góp mới của luận án

9.1. Hệ thống hóa cơ sở lý luận về QLLKĐT giữa CSDN và DoN.

9.2. Đánh giá thực trạng và chỉ ra các ưu nhược điểm của QLLKĐT giữa các CSDN với các DoN ở các cấp độ và những vấn đề cấp bách cần tháo gỡ.

9.3. Đề xuất mô hình QLLK và một số giải pháp quản lý cấp thành phố và cấp cơ sở dạy nghề để thực hiện LKĐT có hiệu quả.

9.4. Xây dựng hệ thống các tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT giữa CSDN và DoN cấp CSDN. Đây là tiền đề quan trọng để nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo nghề nhằm phát triển nguồn nhân lực tại địa phương.

10. Cấu trúc của luận án

Luận án ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, cấu trúc luận án gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp

Chương 2: Cơ sở thực tiễn về quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh

Chương 3: Định hướng và giải pháp quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA CƠ SỞ DẠY NGHỀ VÀ DOANH NGHIỆP

1.1. Tổng quan lịch sử nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài

1.1.1.1. Công trình nghiên cứu có tên “Vocational Education and Training Today: Challenges and Responses” (*Giáo dục và dạy nghề ngày nay: Thách thức và sự ứng phó*) của George Psacharopoulos công tác tại Ngân hàng Thế giới – Washington USA [86, trang 385- 393], tác giả đã đưa ra các giải pháp phát triển đào tạo nghề. Theo tác giả, đào tạo nghề có vai trò rất quan trọng trong các vấn đề về giải quyết thất nghiệp cho thanh niên; giải quyết việc thiếu kỹ thuật viên trung cấp cho các DoN đáp ứng yêu cầu toàn cầu hóa; truyền bá tri thức công nghệ đồng thời đây cũng là con đường cho những học sinh không muốn tiếp tục học văn hóa theo đường chính quy truyền thống.

Tác giả cũng đã nêu các dẫn chứng về hiện tượng thanh niên có nghề nhưng vẫn thất nghiệp, quy mô các CSDN được mở rộng nhưng nhà máy vẫn không đủ công nhân kỹ thuật vào làm việc. Từ đó, tác giả đã đưa ra nguyên nhân và biện pháp giải quyết, trong đó đặc biệt chú ý đến chính sách đối với người lao động và đào tạo nghề gắn với nhu cầu của các DoN và xã hội.

1.1.1.2. Trên tạp chí của Viện hoạch định giáo dục quốc tế, số 4, tháng 10-12/2007, trong bài “Vocational education and training for youth” (*Giáo dục và đào tạo nghề cho thanh niên*) - của David Atchoarena [85, trang 1-3], tác giả nêu ra thực trạng những khó khăn của thanh niên trong việc hội nhập thị trường lao động. Vì thế, thanh niên cần phải được chuẩn bị tốt trước khi tham gia thị trường lao động, như tư vấn hướng nghiệp và đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu các DoN và nhu cầu xã hội.

1.1.1.3. Tài liệu “Training and Skills Development in the East Asian Newly Industrialised Countries: a comparison and lessons for developing countries” (*Đào tạo và phát triển kỹ năng ở các nước công nghiệp mới khu vực*

Đông Á: Một sự so sánh và những bài học cho các quốc gia đang phát triển) của Zafiris Tzannatos & Geraint Johnes [90, trang 431-453], tác giả đã giới thiệu việc tổ chức và quản lý quá trình đào tạo và phát triển kỹ năng ở các nước phát triển khu vực Đông Á, trong đó có phương thức liên kết đào tạo giữa các CSDN và DoN. Từ những bài học kinh nghiệm rút ra được trong quá trình này, các quốc gia đang phát triển có thể so sánh, nghiên cứu vận dụng trong quá trình đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

1.1.2. Các mô hình liên kết đào tạo và quản lý liên kết ở nước ngoài

Ở các nước phát triển, việc liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN đã được thực hiện ngay từ khi nền công nghiệp phát triển. Trong điều kiện đó, các DoN có vai trò và tác động tích cực, hiệu quả đến hoạt động đào tạo nghề và đã xuất hiện nhiều mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường và DoN. Trong quá trình phát triển xã hội, sự phát triển của nền kinh tế tri thức cùng với sự tiến bộ nhanh chóng của khoa học – kỹ thuật – công nghệ đã tạo áp lực ngày càng tăng lên các CSDN. Các CSDN phải thường xuyên bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng cho giáo viên và nhất là các thiết bị cho dạy nghề phải theo kịp với môi trường làm việc thực tiễn đang biến động hàng ngày. Thực tế các CSDN không thể tự đầu tư đáp ứng đúng nhu cầu đòi hỏi khách quan này, chính vì thế hoạt động liên kết đào tạo ngày càng phát triển và luôn có những nội dung mới, mô hình mới. Do đó, nhiều mô hình liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN đã ra đời. Đó là điều tất yếu trong việc đào tạo nguồn nhân lực cho nhu cầu phát triển của xã hội. Có thể nêu lên một vài mô hình liên kết đào tạo điển hình trên thế giới như sau:

1.1.2.1. Các nước khu vực Châu Âu

a) Mô hình "hệ thống đào tạo kép" (Dual System)

Mô hình "hệ thống đào tạo kép" là mô hình đào tạo nghề liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN được hình thành và phát triển mạnh ở CHLB Đức, do các nhà nghiên cứu người Đức như: Maslankowski, Lauterbach, Hegelhemer, Zedler, Jurgen W. Mollemann đề xuất và phát triển.

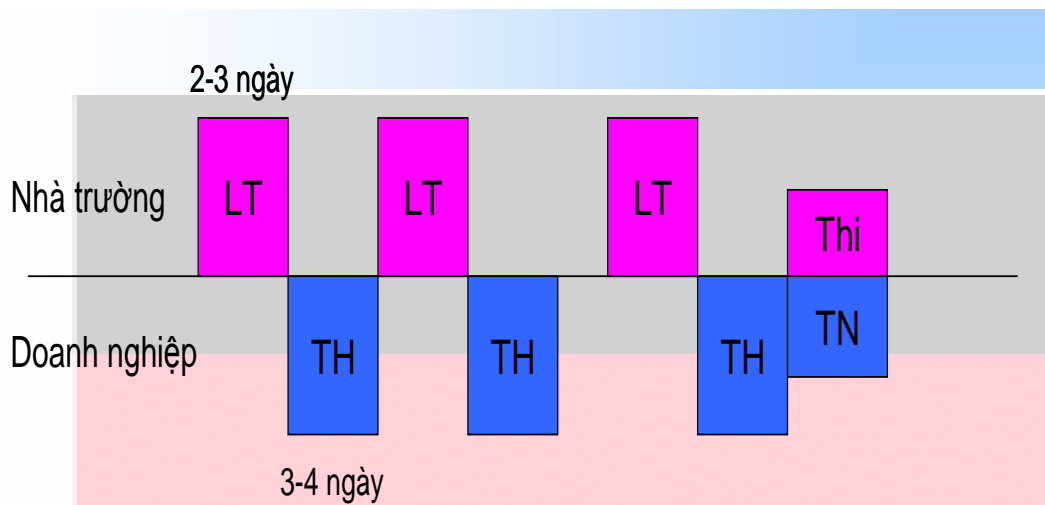
Mô hình này có một số đặc trưng về công tác tổ chức và quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN như sau:

- Về quản lý Nhà nước: CHLB Đức có Luật Dạy nghề, trong luật quy định có cơ quan quản lý về liên kết đào tạo nghề giữa CSDN và DoN. Ở các bang (16 bang) có các Sở quản lý các CSDN, còn phía DoN căn cứ Luật Dạy nghề để triển khai hoạt động đào tạo nghề.

- Về mục tiêu, nội dung chương trình: Chương trình đào tạo lý thuyết được các Bang xây dựng theo chương trình khung thống nhất toàn liên bang, gồm các môn giáo dục đại cương, các môn kỹ thuật cơ sở, các môn chuyên ngành. Điểm đáng chú ý là chương trình đào tạo thực hành do các Hiệp hội Nghề nghiệp và Phòng Công nghiệp xây dựng căn cứ theo chương trình khung nhưng có định hướng theo yêu cầu phát triển công nghệ sản xuất của địa phương và của DoN.

- Về cơ sở vật chất – thiết bị thực hành: gồm cơ sở vật chất - thiết bị của cả CSDN và của DoN, nên luôn đáp ứng yêu cầu thực hành, thực tập và cập nhật công nghệ mới.

- Về giáo viên: gồm cả giáo viên của CSDN chủ yếu dạy lý thuyết và cán bộ kỹ thuật của DoN dạy thực hành.



Sơ đồ 1.1: Sơ đồ mô hình hệ thống đào tạo kép ở CHLB Đức

- Về tài chính: ngoài các nguồn tài chính của CSDN, DoN đóng góp thêm một khoản hỗ trợ.

- Về tổ chức quá trình đào tạo: hàng tuần, học sinh được học một số ngày tại CSDN và một số ngày học thực hành tại vị trí sản xuất của DoN.

- Về kiểm tra đánh giá tốt nghiệp: kết quả bài thi thực hành quyết định việc tốt nghiệp, bài thi lý thuyết chỉ có tính tham khảo. Phòng Công nghiệp ra đề

thi thực hành, DoN có vai trò quan trọng chủ yếu trong Hội đồng chấm điểm đánh giá thi thực hành tốt nghiệp.

- Về việc làm sau tốt nghiệp: đa số học sinh tốt nghiệp đều có việc làm tại các DoN theo hợp đồng đào tạo.

Kinh nghiệm từ mô hình “hệ thống đào tạo kép” ở Cộng hòa Liên bang Đức

Đặc điểm của dạy nghề trong “hệ thống đào tạo kép” tại nước Đức là việc học nghề được tổ chức rộng rãi ở các cơ sở thuộc DoN công lập cũng như tư thực. DoN ký hợp đồng đào tạo với học sinh, trong đó DoN bảo đảm việc dạy nghề trong 3 năm và học sinh đảm bảo theo học đầy đủ tại DoN và tại CSDN.

Ưu điểm của hệ thống tổ chức dạy nghề kép của Đức là: chất lượng dạy nghề luôn phù hợp với nhu cầu của ngành công nghiệp và của các DoN; việc đào tạo theo theo hệ thống kép góp phần tạo sự chuyển biến trong nhận thức là đào tạo nghề phải đáp ứng đúng theo nhu cầu sử dụng lao động.

Nhược điểm của hệ thống dạy nghề này là học sinh gặp khó khăn khi bắt đầu thực tập sản xuất vì chưa thông qua giai đoạn thực hành cơ bản; sau này học sinh chuyển đổi nghề khó khăn vì chương trình đào tạo theo chuyên sâu hẹp.

Tuy nhiên, muốn áp dụng mô hình liên kết đào tạo này vào Việt Nam có hiệu quả, cần được nghiên cứu kỹ phương thức phù hợp để vận dụng trong những trường hợp có thể, đặc biệt là đối với những DoN mạnh đang cần nhanh chóng mở rộng, nâng cao chất lượng để cạnh tranh. Đồng thời cần phải có các điều kiện cơ bản là:

- Nhà nước cần ban hành những chính sách, chế độ làm cơ sở pháp lý về mối quan hệ, về nghĩa vụ, trách nhiệm, quyền hạn của CSDN và DoN.

- Các DoN cần đủ mạnh, có kế hoạch chiến lược phát triển dài hạn cụ thể, rõ ràng; đang sản xuất và kinh doanh có hiệu quả, đủ sức để cáng đáng nhiệm vụ đào tạo cùng CSDN.

- Các chương trình đào tạo được xây dựng theo hướng vừa chuyên sâu vừa có nền tảng rộng để có thể học lên cao hơn hoặc chuyển đổi nghề phù hợp với yêu cầu phát triển kỹ thuật - công nghệ trên thế giới.

- Các hiệp hội nghề nghiệp được phát huy vai trò là đầu mối có đủ khả năng huy động các DoN tham gia vào quá trình liên kết đào tạo với các CSDN

b) Mô hình liên kết "đào tạo luân phiên" (Alternation) ở Pháp

Mô hình đào tạo luân phiên liên kết giữa CSDN với DoN là mô hình đào tạo nghề đặc trưng của Cộng Hòa Pháp, do Viện Đào tạo luân phiên về xây dựng và công trình công cộng (IFABTP: Institut de Formation par Alternance du Batiment et des Travaux Publics) ở Pháp đề xuất.

Mô hình này có một số đặc trưng về tổ chức và quản lý như sau:

- Về chương trình đào tạo: Đối với các lớp đào tạo chính quy, CSDN hoàn toàn tuân thủ theo quy định chuẩn quốc gia về nội dung chương trình giảng dạy, khi tốt nghiệp học sinh được CSDN cấp bằng nghề, DoN tham gia gián tiếp thông qua các đại diện tới Ủy ban Giáo dục Quốc gia. Đối với các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ, DoN được tham gia trực tiếp vào xây dựng chương trình, khi tốt nghiệp CSDN cấp chứng chỉ.

- Về phương pháp tổ chức đào tạo: Các môn cơ bản, lý thuyết chuyên môn, thực hành cơ bản được dạy tại Viện IFABTP, thực tập sản xuất được thực hiện tại các xí nghiệp, công trường (DoN).

- Về đánh giá tốt nghiệp: kiểm tra lý thuyết tiến hành đánh giá tại Viện, kiểm tra tay nghề tại DoN. Thành viên của hội đồng đánh giá có tỷ lệ 50% là cán bộ của Viện và 50% là cán bộ của DoN.

- Về tài chính: DoN phải nộp cho Nhà nước một khoản thuế (thuế học nghề) bằng 0,5% quỹ lương của DoN.

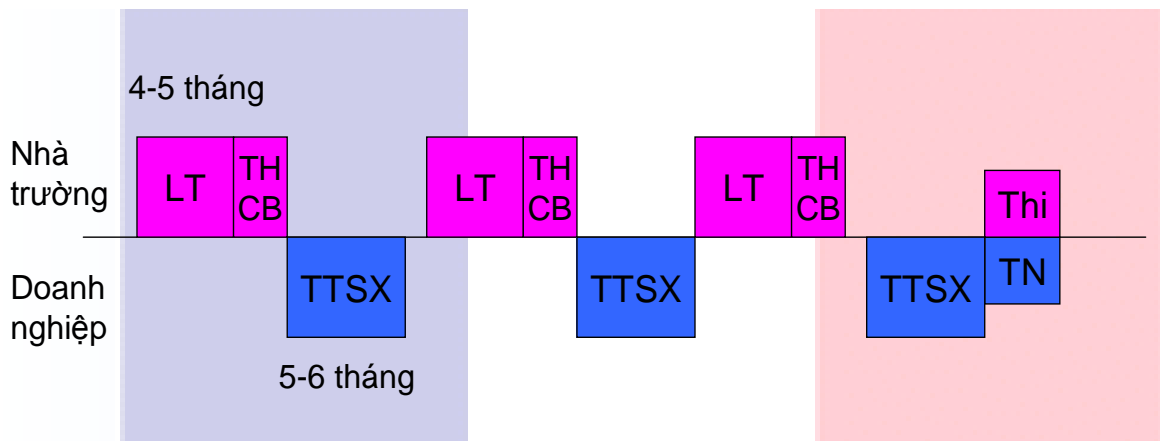
Kinh nghiệm từ mô hình “đào tạo luân phiên” ở Pháp

Đặc điểm của dạy nghề trong “hệ thống đào tạo luân phiên” tại Pháp là phần dạy lý thuyết được thực hiện tại các CSDN, còn phần dạy thực hành được thực hiện tại các DoN. Cụ thể như sau:

- Các khóa học có 20 tuần đầu tiên học lý thuyết ở CSDN;
- Sau đó là đi thực tập 6 tháng tại DoN;
- Sau đợt thực tập, học sinh trở lại CSDN học tiếp lý thuyết 10 tuần;
- Sau đó đến DoN tiếp tục thực tập 6 tháng;

- Tuần tự tiếp tục như thế với tổng thời gian thực tập là 2 năm (4 đợt)
- Kết thúc đợt thực tập cuối cùng, học sinh trở lại CSDN để ôn và thi trong vòng 5 tuần.

Cuối mỗi đợt học sinh đi thực tập, DoN có tổ chức đánh giá nhận xét từng học sinh đồng thời với sự theo dõi nhận xét của CSDN. Kết thúc khóa học, CSDN và DoN cùng tổ chức thi, đánh giá tốt nghiệp. Học sinh sau tốt nghiệp quay về làm việc tại DoN nơi học sinh thực tập trong quá trình học.



Sơ đồ 1.2: Sơ đồ mô hình hệ thống đào tạo luân phiên ở Pháp

Với mô hình đào tạo này, chương trình đào tạo được thiết kế theo từng giai đoạn, lý thuyết gắn chặt với thực hành và được nâng cấp dần. Như vậy, mô hình đào tạo luân phiên cũng có những điểm tương đồng với mô hình “hệ thống đào tạo kép”. Nhưng điểm khác nhau là trong mô hình “hệ thống đào tạo kép” lý thuyết được gắn với thực hành theo từng chủ đề với thời lượng ngắn hàng tuần; còn theo mô hình luân phiên thì lý thuyết gắn với thực hành qua từng giai đoạn với thời lượng dài hơn, thường là hàng tháng.

Tuy nhiên, khi áp dụng mô hình này vào thực tiễn ở Việt Nam sẽ gặp một số khó khăn ngoài những điều kiện cơ bản cần thiết tương tự như mô hình “hệ thống đào tạo kép” là: chưa có luật bắt buộc DoN đóng góp 0,5% quỹ lương nộp vào “thuế dạy nghề”; chưa có cơ chế bắt buộc các DoN phải tham gia vào quá trình đào tạo nghề; cần phải có chương trình đào tạo và kế hoạch hết sức chi tiết phù hợp từng ngành nghề cụ thể khi tổ chức thực tập sản xuất tại DoN.

c) *Mô hình liên kết đào tạo hệ thống tam phương (Trial System) tại Liên bang Thụy Sĩ*

Tại Thụy Sĩ hệ thống giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp được đánh giá rất cao vì nó mở ra nhiều cơ hội tìm được việc làm sau đào tạo. Hiện nay việc phân luồng học sinh sau Trung học cơ sở được thực hiện rất chặt chẽ, bám sát nhu cầu xã hội. Trung bình hàng năm có khoảng 60% học sinh Thụy Sĩ chọn con đường học nghề ngay sau khi hoàn tất bậc trung học cơ sở và khoảng 20% theo học các trường trung cấp chuyên nghiệp, số còn lại theo hướng vào trường dự bị đại học. Điều cơ bản chủ yếu trong hệ thống dạy nghề của Thụy Sĩ là học nghề kèm cặp được tiến hành trong phạm vi một công ty. Hình thức đào tạo này còn được gọi là “tập sự tại xí nghiệp” hoặc “tập sự hành nghề” [15, trang 81].



Sơ đồ 1.3: Sơ đồ mô hình hệ thống đào tạo tam phương (Trial System) ở Thụy Sĩ

Trên thực tế, trong hoạt động đào tạo nghề có ba đơn vị cùng tham gia, đó là: cơ sở sản xuất (nơi làm việc), trung tâm dạy nghề (dạy kiến thức và kỹ năng nghề căn bản) và trường dạy nghề (dạy kiến thức và kỹ năng nghề nâng cao). Do đó, hệ thống dạy nghề của Thụy Sĩ được gọi là hệ thống đào tạo tam phương (Trial System).

Mô hình này có một số đặc trưng về tổ chức và quản lý như sau:

- Về quản lý Nhà nước: Ở các Bang có cơ quan quản lý Nhà nước về hoạt động liên kết đào tạo nghề giữa các CSDN với DoN.
- Về mục tiêu, nội dung chương trình: Chương trình đào tạo lý thuyết được các Bang xây dựng theo chương trình khung thống nhất toàn liên bang, gồm các

môn giáo dục đại cương, kỹ thuật cơ sở, các môn chuyên ngành. Chương trình đào tạo thực hành được xây dựng căn cứ theo chương trình khung nhưng có định hướng theo yêu cầu phát triển công nghệ sản xuất của địa phương và của DoN.

- Về cơ sở vật chất – thiết bị thực hành: gồm cơ sở vật chất - thiết bị của cả CSDN và của DoN, nên luôn đáp ứng yêu cầu cập nhật công nghệ mới.

- Về giáo viên: gồm cả giáo viên của CSDN chủ yếu dạy lý thuyết và cán bộ kỹ thuật của DoN dạy thực hành.

- Về việc làm sau tốt nghiệp: đa số học sinh tốt nghiệp đều có việc làm tại các DoN theo hợp đồng đào tạo.

Đặc điểm của dạy nghề trong “hệ thống đào tạo tam phương” tại Liên bang Thụy Sĩ là việc học nghề được tổ chức rộng rãi ở các cơ sở thuộc DoN công cũng như tư, trong đó DoN bảo đảm việc dạy thực hành trong 3 năm và học sinh đảm bảo theo học đầy đủ tại DoN và tại CSDN.

Ưu điểm của hệ thống dạy nghề tam phương của Liên bang Thụy Sĩ là: Dạy nghề phù hợp với nhu cầu của ngành công nghiệp và của các DoN; việc đào tạo theo hệ thống tam phương góp phần tiết kiệm, tăng hiệu quả đầu tư tại DoN cũng như tại các CSDN, tạo sự chuyên biến trong nhận thức là đào tạo nghề phải đáp ứng đúng, kịp thời theo sự phát triển khoa học công nghệ và nhu cầu sử dụng lao động của nền kinh tế.

1.1.2.2. Các nước khu vực Đông Á

a) Mô hình “dạy nghề tại doanh nghiệp” ở Nhật Bản

Giáo dục nghề nghiệp tại Nhật Bản rất phát triển, đặc biệt là dạy nghề tại DoN. Mô hình dạy nghề tại DoN của Nhật Bản có nhiều ưu điểm trong việc chủ động nguồn nhân lực cho chính DoN đó.

Hệ thống giáo dục nghề nghiệp tại Nhật Bản gồm các hệ đào tạo: chính quy, không chính quy và giáo dục trong DoN. Giáo dục nghề nghiệp hệ chính quy do các trường nghề từ bậc trung học trở lên phụ trách; hệ không chính quy do các CSDN nhỏ phụ trách; còn giáo dục trong các DoN do DoN phụ trách.

Học sinh sau tốt nghiệp các khóa học nghề chính quy tại CSDN được tiếp tục học các lớp bồi dưỡng nghề tại DoN trước khi làm việc, các lớp này cung

cấp cho học sinh những kiến thức và kỹ năng cơ bản trong môi trường sản xuất hiện đại. Nhờ đó học sinh có được những kỹ năng phù hợp với sản xuất, vận dụng kỹ năng cơ bản học được ở CSDN vào thực tế. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp CSDN theo học các lớp bồi dưỡng tại DoN trước khi làm việc lên tới trên 63%.

Ngày nay, DoN là nơi dạy nghề quan trọng cung cấp nguồn nhân lực tại chỗ dưới sự giám sát của những người thợ có kinh nghiệm, đối tượng vào học các lớp bồi dưỡng này là những học sinh tốt nghiệp ở các CSDN. DoN tổ chức đào tạo tại công ty, xí nghiệp với các chính sách do chính DoN đưa ra. Chứng chỉ nghề hầu như không được cấp sau khi tốt nghiệp các lớp học này bởi vì các DoN khác không công nhận, bằng cách đó DoN giữ được sự ổn định về lực lượng lao động. [15, trang 86]

b) Mô hình “hệ thống dạy nghề (2+1)” ở Hàn Quốc

Hàn Quốc hiện là nước đã công nghiệp hóa. Từ giữa thập niên 80, Hàn Quốc đã bắt đầu cải cách chương trình đào tạo, đưa vào thử nghiệm hệ thống [2+1]. Đây là chương trình có sự kết hợp giữa CSDN và DoN (thời gian đào tạo: 2 năm đào tạo tại CSDN, 1 năm thực tập tại DoN) nhằm tăng chất lượng đầu ra, một mô hình mới với mục tiêu đào tạo là hướng tới năng lực thực hiện của người học, tăng thời gian thực hành và cung cấp kinh nghiệm thực tiễn cho người học trong thời gian thực tập tại DoN. *Luật Hàn Quốc quy định các công ty sử dụng trên 300 lao động thì phải có bộ phận tổ chức đào tạo tại DoN* [15, tr. 87]. Nhờ đó, Hàn Quốc đã đạt được mục tiêu đề ra là đáp ứng được số lượng và chất lượng lao động kỹ thuật theo nhu cầu xã hội, thỏa mãn yêu cầu DoN và làm tăng khả năng cạnh tranh của nền kinh tế Hàn Quốc trong thời đại toàn cầu hóa.

1.1.2.3. Các nước khu vực Đông Nam Á

a) Mô hình đào tạo hợp tác (Cooperative Training) tại Thái Lan

Mô hình này được xuất hiện và phát triển mạnh ở Thái Lan và một số nước trong vùng. Mô hình này có một số đặc trưng sau:

- Về tuyển sinh: Có hai hướng; thứ nhất, người học đăng ký tại CSDN, bộ phận hướng nghiệp sẽ phỏng vấn và tìm DoN bảo trợ, khi có DoN bảo trợ, người học bắt đầu nhập học; thứ hai, DoN tuyển người và gửi đến CSDN để

học. Hợp đồng đào tạo được ký theo hình thức hợp đồng ba bên gồm: người học nghề, CSDN và DoN [15, tr. 89].

- Về Tài chính: Theo Luật Phát triển kỹ năng của Thái Lan năm 2003, DoN phải đóng góp vào Quỹ của Cục Phát triển kỹ năng (DSD: Department of Skill Development) với mức 1% tổng quỹ lương.

- Về cơ sở vật chất - thiết bị cho đào tạo do cả CSDN và DoN cung cấp.

- Về nội dung đào tạo được xây dựng theo quan điểm đào tạo theo diện rộng, theo mô-đun, tạo điều kiện dễ dàng cho đào tạo tại DoN, nhà máy.

- Thời gian đào tạo là 2 năm. Về thi, kiểm tra đánh giá: kiểm tra giữa kỳ vào cuối năm thứ nhất, thi tốt nghiệp vào cuối năm thứ hai.

- Hội đồng kỹ thuật có trách nhiệm về tổ chức kiểm tra và thi tốt nghiệp, phát triển chương trình và tư vấn các khóa đào tạo nâng cao.

- Hội đồng Tư vấn có chức năng phát triển các chính sách và mục tiêu chất lượng, chỉ đạo cơ chế hợp tác của “hệ thống hợp tác đào tạo nghề”.

Kinh nghiệm từ mô hình “hợp tác đào tạo nghề” ở Thái Lan

Ưu điểm của mô hình “hợp tác đào tạo nghề” là: người học nghề được bảo trợ ngay từ đầu khóa học bởi các DoN; người học rất an tâm, tập trung học nghề vì biết rõ mình sẽ có việc làm ngay sau khi học nghề xong; DoN vừa bảo trợ các chi phí cho người học, vừa phải đóng góp Quỹ Phát triển kỹ năng.

Tuy nhiên, áp dụng những ưu điểm của mô hình này vào hệ thống đào tạo nghề ở Việt Nam cần phải có những điều kiện nhất định như luật doanh nghiệp phải có quy định DoN đóng quỹ đào tạo, cung cấp cơ sở vật chất cho đào tạo.

b) Mô hình liên kết đào tạo tại Malaysia

Bắt đầu từ năm 2005, Chính phủ Malaysia đã triển khai “*Hệ thống đào tạo kép quốc gia*”. Đây là một hệ thống đào tạo toàn diện để đào tạo ra những công nhân tri thức nhằm đáp ứng những nhu cầu trước mắt và tương lai lâu dài của nền kinh tế.

Chính phủ thành lập Cục phát triển kỹ năng và Bộ Nhân lực được phân công là cơ quan phối hợp để đảm bảo sự hoạt động của hệ thống đạt hiệu quả. Hệ thống đào tạo kép quốc gia là chương trình mang tính quốc gia nên bao gồm

nhiều bên tham gia trong hệ thống, bao gồm: cơ quan chính phủ, các CSDN, các DoN, các tập đoàn ngành, các công ty và các hiệp hội được huy động tham gia vào quá trình đào tạo nghề. Hệ thống đào tạo này là một hình thức đào tạo mang định hướng ngành, kết hợp giữa đào tạo tại CSDN với đào tạo tại nơi làm việc. [15, tr. 92].

Đối tượng học nghề là những học sinh đã ra trường và những công nhân hiện đang làm việc được công ty / DoN lựa chọn. DoN và người học nghề sẽ ký hợp đồng trước khi đào tạo. Học viên sẽ nhận được một số tiền trợ cấp từ DoN trong suốt thời gian đào tạo. Ngược lại, học viên cam kết có trách nhiệm làm việc cho DoN trong một thời gian nhất định sau khi tốt nghiệp. Trong hệ thống đào tạo kép quốc gia này, những cán bộ kỹ thuật và những người thợ lành nghề của DoN được tuyển chọn làm giáo viên hướng dẫn thực hành. Các bài lý thuyết và các kỹ năng cơ bản sẽ do các giáo viên của CSDN đảm nhận giảng dạy tại CSDN. Các hoạt động đánh giá kiến thức và kỹ năng sẽ được DoN và CSDN phối hợp tiến hành thường xuyên trong quá trình học nghề. Cuối mỗi chương đào tạo đều có các bài kiểm tra, những học viên đạt kết quả qua những bài kiểm tra sẽ được Cục Phát triển Kỹ năng cấp Chứng nhận nghề quốc gia.

- Quá trình đào tạo: từ 6 cho đến 24 tháng, tùy vào chương trình
- Tỷ lệ giáo viên hướng dẫn thực hành: 1/3; giáo viên lý thuyết: 1/20
- Phương pháp dạy:
 - + Đào tạo theo ngày: 3-4 ngày đào tạo tại nơi làm việc và 1-2 ngày đào tạo tại CSDN
 - + Đào tạo theo đợt: 3-4 tháng đào tạo tại nơi làm việc và 1-2 tháng đào tạo tại CSDN
- Nội dung đào tạo:
 - + Dựa trên các tiêu chuẩn nghề quốc gia (NOSS, NDTs)
 - + Các chương trình đào tạo và các chương trình khác do Cục Phát triển kỹ năng thông qua
- Chứng nhận:
 - + Chứng chỉ kỹ năng nghề Malaysia (trình độ 1 đến 3) hoặc

- + Bằng nghề cao cấp Malaysia, tùy theo chương trình
- Các chế độ khuyến khích trong đào tạo nghề:
 - + Đối với học viên: được trợ cấp đào tạo hàng tháng
 - + Cơ hội việc làm được bảo đảm sau khi tốt nghiệp
 - + Đối với Công ty, DoN được giảm thuế

Điểm khác biệt giữa hệ thống đào tạo kép quốc gia tại Malaysia so với các chương trình đào tạo khác là yêu cầu đối với các giáo viên hướng dẫn lý thuyết và thực hành phải gắn chặt với thực tế sản xuất tại các DoN, luôn bám sát sự tiến bộ của khoa học công nghệ.

c) Mô hình liên kết đào tạo điển hình tại Indonesia

Mô hình này có tên gọi tiếng Anh là “Link and Match System” (L&M). Một số điểm đáng chú ý của phương thức này là: tiến hành đào tạo đồng thời tại CSDN và DoN; coi kinh nghiệm việc làm là một cấu phần của quá trình đào tạo; hội đồng kiểm tra đánh giá gồm CSDN và DoN. Cụ thể như sau:

- Thực hành cơ bản được thực hiện ở CSDN hoặc tại DoN. Các năng lực đặc biệt được phát triển trong quá trình thực tập tại DoN.
- Hệ thống đánh giá hành vi và giá trị dựa trên các tiêu chí đánh giá của DoN về thời gian thực hiện, quy trình thực hiện, tác phong công nghiệp.
- Chương trình học được thiết kế và được sự chấp nhận bởi Bộ Giáo dục, CSDN và đại diện DoN.

d) Mô hình liên kết đào tạo ở Singapore

Trong đào tạo nghề nghiệp, Singapor có hệ thống giáo dục kỹ thuật dạy nghề (Vocational and Technichal Education) viết tắt là VTE. Trong hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề bao gồm các đơn vị: các Viện Giáo dục kỹ thuật ITE (Institute of Technical Education) đảm trách về dạy nghề; các Hội và Liên đoàn công nghiệp tham gia giáo dục kỹ thuật dạy nghề. Trong quá trình đào tạo, các Viện Giáo dục kỹ thuật thực hiện sự liên kết với các DoN thông qua các Liên đoàn công nghiệp nhằm hướng tới giải quyết tốt mối quan hệ giữa CSDN và DoN để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực.

Tóm lại, hiện nay trên thế giới, tùy theo điều kiện thực tế của từng quốc gia, các CSDN và DoN liên kết với nhau trong việc tổ chức quá trình đào tạo nghề theo nhiều phương thức khác nhau. Riêng phương thức kết hợp sử dụng địa điểm học lý thuyết tại CSDN và học thực hành tại DoN, có thể phân loại các dạng liên kết theo các mô hình đào tạo sau:

- Mô hình đào tạo song hành (dual system) ở Đức;
- Mô hình đào tạo luân phiên (Alternation) ở Pháp và một số nước bắc Âu;
- Mô hình đào tạo tuần tự như ở Việt Nam hiện nay;
- Mô hình đào tạo kết hợp (Co-operative Training System) như ở Thái Lan;
- hay mô hình “Hệ thống kết hợp Indonesia” (Link and Match System, L&M).

Mỗi mô hình đều có những ưu và nhược điểm riêng.

Theo nghiên cứu sinh, vấn đề quan trọng hiện nay ở Việt Nam là phải nghiên cứu lựa chọn, áp dụng mô hình liên kết nào và có biện pháp tổ chức quản lý ra sao cho phù hợp với điều kiện cụ thể của đất nước, đồng thời kế thừa được những kinh nghiệm quý báu của các nước đã đi trước, tạo hiệu quả tốt nhất cho mỗi liên kết này.

⇒ Những kinh nghiệm trong biện pháp tổ chức quản lý liên kết đào tạo của nước ngoài có thể nghiên cứu áp dụng tại Việt nam.

Qua nghiên cứu các mô hình liên kết đào tạo trên thế giới, theo nghiên cứu sinh, một số kinh nghiệm trong biện pháp tổ chức quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN đã được thực hiện tại một số nước điển hình, có thể nghiên cứu vận dụng vào Việt Nam trong những điều kiện thích hợp. Những biện pháp đó là:

- Nhà nước cần ban hành các quy định có tính ràng buộc cụ thể về trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền lợi trong liên kết đào tạo nghề.
- Cần tổ chức một bộ phận quản lý nhà nước chuyên trách về công tác điều phối liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.
- Các hiệp hội nghề nghiệp được phát huy mạnh mẽ vai trò là đầu mối huy động các cơ sở sử dụng lao động, các DoN tham gia vào tất cả các công đoạn trong quá trình đào tạo.

- Các DoN có trách nhiệm đóng góp vào Quỹ đào tạo nghề với tỷ lệ phù hợp và được xác định ngay khi làm thủ tục hồ sơ thành lập DoN.

- Chương trình đào tạo nghề được xây dựng linh hoạt hơn, chương trình lý thuyết có thể theo chương trình khung của Bộ nhưng cho phép các CSDN một tỷ lệ linh hoạt cao hơn (khoảng 40%), phần thực hành do CSDN và DoN thống nhất tổ chức thực hiện phù hợp với yêu cầu của DoN và địa phương.

1.1.3. Các công trình nghiên cứu trong nước

Nội dung liên kết, phối hợp đào tạo giữa các CSDN và DoN tại Việt Nam đã có từ lâu trong thực tế hoạt động. Tuy nhiên trong những năm gần đây mới có một số công trình nghiên cứu khoa học có liên quan đến đề tài này. Một số công trình nghiên cứu tiêu biểu có liên quan đến sự liên kết, sự phối hợp giữa các CSDN với DoN sản xuất, điển hình là những công trình nghiên cứu như:

1.1.3.1. Đề tài "Chương trình phát triển nguồn nhân lực nghề cho các ngành trọng yếu trên địa bàn TP.HCM (Cơ khí, Điện tử-Công nghệ thông tin, Hóa chất, Chế biến thực phẩm)" của Sở Công thương TP.HCM, nghiệm thu năm 2008 [30].

Đề tài này đã đề cập đến một số vấn đề như những giải pháp mang tính vĩ mô để phát triển nguồn nhân lực cho các ngành trọng yếu, trong đó có đề cập đến giải pháp thực hiện liên kết giữa các CSDN với các DoN nhưng không nêu rõ biện pháp tổ chức và quản lý liên kết đào tạo như thế nào để phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội tại TP.HCM.

1.1.3.2. Đề tài: “Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu phát triển công nghiệp ở vùng kinh tế trọng điểm phía Nam”, luận án tiến sĩ của Vũ Minh Hùng (2009) [42].

Đề tài đã đề cập đến đào tạo nghề theo năng lực thực hiện, đề xuất các nguyên tắc và tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, quan hệ đào tạo và sử dụng. Luận án đã nghiên cứu sâu về các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo, trong đó có biện pháp liên kết đào tạo. Tuy nhiên, vấn đề liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN nhằm đáp ứng nhu cầu lao động thực tế của các DoN cũng chưa được đặt ra đúng mức.

1.1.3.3. Đề tài: “Giáo dục và đào tạo đáp ứng phát triển nguồn nhân lực các khu công nghiệp Đồng Nai trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, luận án tiến sĩ của Nguyễn Thị Thu Lan (2007) [51].

Đề tài đã đi sâu nghiên cứu, phân tích yêu cầu của CNH-HĐH với phát triển nguồn nhân lực. Tác giả đã cho thấy thực trạng công tác đào tạo nghề cung ứng lao động cho các DoN chưa hợp lý, điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo còn thấp. Từ đó, tác giả đã đưa ra các nhóm giải pháp nhằm phát triển đào tạo nghề theo yêu cầu nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã – hội của địa phương, của khu công nghiệp Đồng Nai.

Giải pháp liên kết giữa DoN với các CSDN và các DoN tự tổ chức đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu lao động cho chính DoN cũng đã được đặt ra. Nhưng đề tài chưa đề cập đến vấn đề tổ chức quản lý các liên kết đó như thế nào và làm thế nào để đánh giá sự quản lý liên kết đó có hiệu quả.

1.1.3.4. Đề tài nghiên cứu khoa học, mã số 01X - 06/05 - 1, của Sở LĐ-TB &XH Hà Nội (2004):“Các giải pháp gắn đào tạo với sử dụng lao động của hệ thống dạy nghề Hà Nội trong lĩnh vực xây dựng” [61].

Đề tài đã phân tích những kinh nghiệm trên thế giới, điển hình là hình thức đào tạo kép của Đức và hình thức đào tạo luân phiên của Pháp. Đề tài đưa ra một số mô hình tổ chức đào tạo nghề cơ bản và một số giải pháp gắn đào tạo với sử dụng.

Tuy nhiên, do hướng nghiên cứu của đề tài, nên tác giả chỉ tập trung giải quyết các mối quan hệ giữa CSDN và DoN, chưa đi sâu nghiên cứu cơ sở khoa học của việc kết hợp đào tạo nghề và các giải pháp kết hợp giữa CSDN với DoN trong đào tạo nghề hiện nay.

1.1.3.5. Đề tài: “Kết hợp đào tạo tại trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay”, luận án tiến sĩ của Trần Khắc Hoàn (2006) [37].

Tác giả nêu khá đầy đủ những mô hình thực hiện liên kết đào tạo ở các nước. Tác giả tập trung đề xuất phương thức tổng quát kết hợp đào tạo tại CSDN và DoN nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Đề tài cũng đề xuất các giải

pháp quản lý cụ thể để thực hiện như đề xuất thành lập Hội đồng điều phối, tư vấn quan hệ trường ngành (School-Industry Advisory Council), một số nguyên tắc xây dựng các giải pháp thực hiện phương thức kết hợp đào tạo nghề.

Tuy nhiên, đề tài cũng chưa đề xuất được mô hình liên kết đào tạo nào cụ thể phù hợp với điều kiện tại Việt Nam và cơ chế quản lý liên kết như thế nào.

1.1.3.6. Đề tài: “Phối hợp đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trong khu công nghiệp”, luận án tiến sĩ Nguyễn Văn Anh (2009) [1]

Đề tài đã đề xuất được một số giải pháp tăng cường phối hợp đào tạo giữa CSDN và DoN trong khu công nghiệp. Các giải pháp này chỉ bao gồm các lĩnh vực như phát triển chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu DoN, nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên dạy nghề, các điều kiện về cơ sở vật chất cho việc tổ chức quá trình dạy thực tập tại DoN trong khu công nghiệp.

Đề tài cũng chưa đề xuất được mô hình liên kết đào tạo tổng quát với cơ chế quản lý cụ thể nào phù hợp với điều kiện tại Việt Nam.

1.1.3.7. Đề tài: “Các giải pháp tăng cường mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nhân lực trình độ trung học chuyên nghiệp ở Việt Nam”, đề tài cấp Bộ của Phan Văn Kha (2006) [43].

Đề tài đã nêu được tính tất yếu và lợi ích quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nhân lực trong cơ chế thị trường, các yếu tố ảnh hưởng và một số nguyên tắc trong thiết lập quan hệ đào tạo - sử dụng nhân lực có trình độ trung cấp.

Tác giả đã đề xuất một số định hướng cho việc xây dựng các giải pháp, như: thiết lập hệ thống thông tin thị trường lao động; quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo; đổi mới nội dung và mục tiêu đào tạo; hoàn thiện hệ thống chính sách đào tạo và sử dụng nhân lực sau đào tạo; đa dạng hóa nội dung, cơ chế quan hệ giữa cơ sở đào tạo với đơn vị sử dụng lao động; ... Nhưng tác giả chưa đưa ra một mô hình liên kết cụ thể nào giữa đào tạo và sử dụng, cùng với cơ chế quản lý liên kết đào tạo thật sự phù hợp với điều kiện hiện nay của Việt Nam.

1.1.3.8. Đề tài: “Xây dựng cơ chế, chính sách, mô hình liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề cho người lao động” của Bộ LĐ-TBXH (2010) [15]

Đây là đề tài nghiên cứu điển hình tập trung nhất vào mô hình liên kết giữa CSDN và DoN trong giai đoạn hiện nay. Đề tài đã giải quyết được những vấn đề cơ bản là: cơ sở thực tiễn để xây dựng mô hình liên kết, đánh giá các mô hình liên kết và đề xuất nội dung liên kết trong một số mô hình; trong đó chủ yếu là các nguyên tắc liên kết, chính sách liên kết trong các mô hình CSDN ngoài DoN, CSDN trong DoN, DoN trong CSDN và trung tâm đào tạo-bồi dưỡng tại các khu công nghiệp.

Đề tài đã đề xuất một số chính sách trong liên kết, nhưng cũng chưa đưa ra được một mô hình liên kết cùng với những biện pháp quản lý liên kết cụ thể để có thể triển khai thực hiện trong quá trình tổ chức đào tạo nghề.

1.1.3.9. Đề tài: “Phát triển đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội”, (2011) luận án tiến sĩ Phan Minh Hiền [39]

Đề tài đã nghiên cứu sâu về đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội và đi đến kết luận:

- Để đáp ứng nhu cầu xã hội (NCXH), đào tạo nghề (ĐTN) phải chuyển mạnh từ hướng cung sang hướng cầu, gắn với NCXH; các hoạt động phát triển hệ thống ĐTN cần được điều chỉnh bởi các nội dung quản lý ở tầm vĩ mô để duy trì mối quan hệ cân bằng động giữa ĐTN và NCXH.

- Cần thực hiện các giải pháp quản lý ĐTN ở tầm vĩ mô như: Phát triển hệ thống thông tin đào tạo nghề và nhu cầu xã hội; Quy hoạch mạng lưới CSDN; Quản lý chất lượng đào tạo nghề; Xây dựng cơ chế quản lý quan hệ hợp tác đào tạo và sử dụng nhân lực; Nâng cao năng lực quản lý đào tạo nghề.

Đề tài không nghiên cứu sâu việc quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN nhằm tạo hiệu quả cao nhất cho việc đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội.

Tóm lại, theo nghiên cứu sinh, nhìn chung, các công trình nghiên cứu như nêu trên đã có đề cập đến một số nội dung liên quan đến dạy nghề tại các DoN sản xuất, các giải pháp nâng cao chất lượng dạy nghề đáp ứng nhu cầu xã hội; trong đó đã đề cao sự liên kết, phối hợp giữa các CSDN với DoN. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu về quản lý và đánh giá hiệu quả

quản lý nhằm nâng cao hiệu quả liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN trong điều kiện kinh tế - xã hội của TP.HCM hiện nay.

1.1.4. Những nhận xét qua nghiên cứu tổng quan

Qua nghiên cứu các mô hình liên kết và các công trình đã được nghiên cứu về việc tổ chức và quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN trong và ngoài nước, có thể rút ra những vấn đề cốt yếu sau:

- Tùy vào tình hình thực tế và điều kiện kinh tế - xã hội của mỗi nước, mỗi địa phương mà hoạt động liên kết đào tạo giữa các CSDN và DoN có những mô hình liên kết và các biện pháp tổ chức quản lý khác nhau;

- Liên kết đào tạo là một trong những biện pháp quan trọng và hiệu quả nhất trong việc đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của các DoN; đồng thời xây dựng uy tín và thương hiệu bền vững cho các CSDN;

- Liên kết đào tạo chỉ có hiệu quả tốt nhất và bền vững khi có sự quản lý đồng bộ và thống nhất của cơ quan quản lý Nhà nước trên địa bàn cùng với những chế độ, chính sách thỏa đáng cho các bên liên kết;

- Muốn sự liên kết đào tạo đạt hiệu quả như mong muốn thì phải có những điều kiện cơ bản là:

- + Có quy định mang tính pháp lý trong việc liên kết đào tạo giữa các CSDN và DoN, trong đó quy định cụ thể về trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền hạn và quyền lợi của các bên có liên quan;

- + Các bên liên kết phải có kế hoạch chiến lược phát triển hoạt động của đơn vị mình. Từ kế hoạch chiến lược dài hạn, các DoN xây dựng kế hoạch tuyển dụng và đào tạo lực lượng lao động theo yêu cầu phát triển. Từ nhu cầu của thị trường lao động, các CSDN xây dựng kế hoạch chiến lược, tập trung tổ chức đào tạo các ngành nghề với nhiều cấp độ khác nhau nhằm đáp ứng yêu cầu của các DoN và xã hội. Đây là yếu tố rất quan trọng, có tính quyết định đến hiệu quả của quá trình liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.

- + Sự liên kết đào tạo phải đem lại lợi ích kinh tế thiết thực và cụ thể cho các DoN và các CSDN. Qua liên kết đào tạo, các DoN tuyển được công nhân kỹ thuật đáp ứng đúng yêu cầu; nâng cao kiến thức, kỹ năng tay nghề, rèn

luyện thái độ lao động cho công nhân; năng suất lao động tăng và khả năng cạnh tranh ngày càng được cải thiện. Đồng thời qua liên kết, các CSDN đã huy động được nhiều nguồn lực về cơ sở vật chất, cán bộ kỹ thuật tham gia vào quá trình dạy thực hành nhằm nâng cao chất lượng đào tạo với chi phí thấp; đặc biệt công tác giải quyết việc làm cho học sinh sau tốt nghiệp được thực hiện phù hợp với ngành nghề đào tạo và đạt hiệu quả cao.

+ Cơ quan quản lý dạy nghề ở địa phương cần có bộ phận quản lý chuyên trách theo dõi, kiểm tra, giám sát hoạt động liên kết đào tạo. Đồng thời có cơ chế phát huy mạnh mẽ vai trò của các hiệp hội nghề nghiệp, đây là đầu mối quan trọng để nắm bắt thông tin, phối hợp huy động triển khai liên kết đào tạo. Với vai trò này, các hiệp hội chủ động cùng nhau lập kế hoạch tổng thể nhu cầu tuyển dụng của các DoN và cùng tổ chức vận động, điều phối, triển khai giám sát các hoạt động liên kết của các thành viên, tránh sự lãng phí, chệch hướng trong mục tiêu đào tạo nhằm đem lại hiệu quả cao nhất cho công tác đào tạo nguồn nhân lực;

+ Lãnh đạo các bên liên kết cần nhận thức đầy đủ về trách nhiệm, nghĩa vụ và lợi ích khi tham gia liên kết đào tạo.

1.2. Một số khái niệm

1.2.1. Quản lý

Quản lý là một hoạt động thiết yếu trong xã hội loài người được hình thành để tổ chức, phối hợp và điều hành các hoạt động của các cá nhân khác nhau nhằm đạt mục đích chung của một tổ chức lớn hoặc nhỏ nào đó. Theo C.Mác: “Tất cả mọi lao động xã hội trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn, thì ít nhiều cũng cần đến quản lý để điều hòa những hoạt động cá nhân và thực hiện những chức năng chung phát sinh từ sự vận động của toàn bộ cơ thể sản xuất khác với sự vận động của những khí quan độc lập của nó. Một người độc tấu vĩ cầm tự mình điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng” [19].

Xã hội phát triển thì trình độ quản lý nói chung cũng được nâng cao và phát triển theo. Quản lý là một khoa học đồng thời cũng là một nghệ thuật.

Hiện nay nhiều nhà khoa học đã đưa ra nhiều khái niệm khác nhau.

Theo Trần Kiếm: *“quản lý” là tác động có hướng đích của chủ thể quản lý, dựa trên nhận thức những quy luật khách quan của hệ quản lý đến các quá trình đang diễn ra nhằm đạt mục đích đặt ra một cách tối ưu* [48,tr.9].

Theo Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn thị Mỹ Lộc, quản lý có các chức năng là kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo thực hiện và kiểm tra đánh giá. Các chức năng này cũng đồng thời là quy trình của quản lý.

Tóm lại, tùy theo từng giai đoạn lịch sử xã hội cụ thể và do tính đa dạng, tính phức tạp của đối tượng quản lý mà khái niệm quản lý được định nghĩa khác nhau. Tuy nhiên trong tất cả các định nghĩa, theo nghiên cứu sinh, đều có những điểm chung cơ bản về bản chất của quản lý, đó là:

“Hoạt động của người quản lý (chủ thể quản lý) là hoạt động có định hướng, có mục tiêu tác động đến người bị quản lý (đối tượng quản lý) nhằm đạt được mục tiêu chung của tổ chức đã đề ra.”. Trong đó:

- Chủ thể quản lý có thể là một cá nhân, một nhóm hay một tổ chức;
- Đối tượng quản lý là những con người cụ thể
- Nội dung quản lý: Các yếu tố cần quản lý của đối tượng quản lý;
- Công cụ quản lý là phương tiện tác động của chủ thể quản lý tới đối tượng quản lý như: mệnh lệnh, luật lệ, chính sách, chế độ, quy định....
- Phương pháp quản lý là cách thức tác động của chủ thể tới đối tượng quản lý;
- Mục tiêu của tổ chức có thể do chủ thể quản lý áp đặt hoặc do sự cam kết giữa chủ thể và đối tượng quản lý;

Chức năng quản lý

Chức năng - thuộc tính tự nhiên của sự vật – của quản lý, theo nhiều chuyên gia, chủ yếu tập trung có 4 chức năng chính, đó là: Chức năng hoạch định, Chức năng tổ chức bao gồm 2 nội dung: tổ chức bộ máy và tổ chức công việc, Chức năng chỉ đạo (điều hành) và Chức năng kiểm tra.

Các yếu tố liên quan đến quản lý

Đối tượng quản lý chủ yếu là con người, con người vốn rất đa dạng và phức tạp, nên có nhiều yếu tố tác động liên quan đến quản lý. Các tác động đó chủ yếu là: Chế độ chính trị; Xã hội – Môi trường; Khoa học tổ chức; Quyền uy gồm quyền lực và uy tín; Thông tin và Mô hình quản lý tổng quát.

Các cấp độ quản lý

Tùy theo phạm vi quản lý mà có cấp độ quản lý khác nhau. Thông thường có 2 cấp độ quản lý là cấp vĩ mô và cấp vi mô. Trong quản lý nhà nước thường được phân theo 3 cấp độ là cấp quản lý trung ương (cấp vĩ mô), cấp quản lý địa phương (cấp trung gian) và cấp quản lý cơ sở (cấp vi mô).

Đồng quản lý là một loại quản lý/quản trị trong đó quyền ra quyết định, trách nhiệm được chia sẻ cho các bên liên quan. Đồng quản lý có thể đạt được thông qua quá trình thương lượng/ đàm phán qua đó đại diện các chủ thể gặp gỡ, trao đổi quan điểm để đi đến một thỏa thuận về các mục tiêu, giải pháp và xây dựng một thỏa thuận đồng quản lý về các lĩnh vực liên quan cần quản lý.

1.2.2. Liên kết - Liên kết đào tạo – Quản lý liên kết đào tạo

1.2.2.1. Liên kết

-Theo từ điển Tiếng Việt, năm 1999 của Bộ Văn hóa Thông tin: Liên kết là kết lại với nhau từ nhiều thành phần hoặc tổ chức riêng rẽ nhằm mục đích nào đó [79, tr.1019];

- Theo từ điển Tiếng Việt, năm 2007 (Nhà xuất bản Đà Nẵng): Liên kết là kết lại với nhau từ nhiều thành phần hoặc tổ chức riêng rẽ [78, tr.884];

Khái niệm liên kết trong luận án này được hiểu: “Liên kết là sự phối hợp, kết hợp với nhau từ nhiều thành phần để cùng nhau làm theo một kế hoạch chung nhằm đạt một mục đích chung.”

1.2.2.2. Liên kết đào tạo

Liên kết đào tạo hay liên kết trong dạy nghề, hiện nay được hiểu với nhiều góc độ khác nhau tùy theo hình thức và nội dung liên kết. Có người cho rằng LKĐT là một hình thức gọi học sinh đến thực tập tại các DoN có đầy đủ điều

kiện về thiết bị để học sinh làm quen với công nghệ và môi trường làm việc trong một thời gian theo đúng chương trình, kế hoạch đào tạo.

Cũng có quan niệm cho rằng LKĐT là hình thức hợp đồng đào tạo theo địa chỉ có nhu cầu sử dụng với yêu cầu chất lượng đầu ra cụ thể. Quá trình đào tạo có thể được chia thành 2 phần: một phần đào tạo được thực hiện tại CSDN và một phần đào tạo được thực hiện tại DoN.

Những quan điểm đó chỉ là một số thành tố trong việc LKĐT giữa CSDN với DoN. Trong thực tế, LKĐT giữa CSDN với DoN có nhiều nội dung và mức độ khác nhau tùy yêu cầu của từng ngành nghề và khả năng của mỗi bên.

Khái niệm “liên kết đào tạo” nghiên cứu trong luận án này được hiểu là: “sự thống nhất, hợp lực ở nhiều cấp độ hoặc toàn diện giữa CSDN và DoN nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả trong đào tạo nghề, đáp ứng đúng nhu cầu nguồn nhân lực cho sự phát triển của DoN, góp phần nâng cao sức cạnh tranh của DoN trong sản xuất.”

1.2.2.3. Quản lý liên kết đào tạo

Quản lý liên kết đào tạo là quản lý quá trình tổ chức thực hiện LKĐT, bao gồm: quản lý vĩ mô như xây dựng pháp luật, chế độ, chính sách, cơ chế để phát triển LKĐT và quản lý vi mô như quản lý mục tiêu liên kết, các giải pháp tổ chức thực hiện, kiểm tra liên kết giữa CSDN với DoN. Mục tiêu và yêu cầu của quản lý là phải đảm bảo những hoạt động của các bên liên kết được đồng bộ, nâng cao tính tự nguyện, đồng thời các giải pháp thực hiện LKĐT phải đạt mục tiêu với hiệu quả cao, chi phí thấp, mang lại lợi ích thật sự cho các bên liên kết.

Nội dung quản lý cấp trung ương và cấp địa phương gồm những hoạt động của các cơ quan nhà nước có liên quan trong việc ban hành chế độ, chính sách, cơ chế nhằm thúc đẩy hoạt động liên kết phát triển cùng các giải pháp kiểm tra, giám sát trong quá trình thực hiện LKĐT. Nội dung quản lý cấp cơ sở là quản lý các hoạt động tác nghiệp bao gồm xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra việc thực hiện liên kết thông tin giữa CSDN với DoN, liên kết về tuyển sinh học nghề và giải quyết việc làm, liên kết về xây dựng mục tiêu - nội dung chương trình đào tạo nghề, liên kết về phối hợp đào tạo thực hành -

thực tập nghề tại DoN, liên kết về xây dựng và hỗ trợ đội ngũ giáo viên, nâng bậc thợ cho công nhân của DoN, liên kết về cấp học bổng cho người học, hỗ trợ thiết bị cho CSDN...

Khái niệm “Quản lý liên kết đào tạo” nghiên cứu trong luận án này được giới hạn ở cấp quản lý của chính quyền địa phương và cấp quản lý tại các cơ sở tham gia LKĐT. Ở cấp quản lý của chính quyền địa phương, đó là các hoạt động trong xây dựng và ban hành các quy định nhằm cụ thể hóa chế độ, chính sách, cơ chế thúc đẩy phát triển LKĐT. Đồng thời định kỳ kiểm tra hoạt động tổ chức thực hiện liên kết, tạo điều kiện về nguồn lực và cơ chế cho các hiệp hội nghề nghiệp cùng tham gia thúc đẩy, vận động triển khai thực hiện liên kết, tham gia giám sát những hoạt động của các bên liên quan trong quá trình liên kết. Ở cấp quản lý tại cơ sở, đó là những hoạt động tổ chức và quản lý trực tiếp LKĐT của cán bộ lãnh đạo các CSDN và DoN, trong đó vai trò CSDN mang tính chủ đạo và vai trò DoN mang tính định hướng mục tiêu và chủ động hỗ trợ các điều kiện đảm bảo đạt mục tiêu đào tạo.

1.2.3. Đào tạo nghề

- Theo từ điển Tiếng Việt, năm 2007 (Nhà xuất bản Đà Nẵng): Đào tạo là “làm cho trở thành người có năng lực, có khả năng làm việc theo những tiêu chuẩn nhất định.” [78, tr.464].

- Theo các từ điển, đào tạo có một khái niệm rộng, đó chính là sự huấn luyện, rèn luyện cho một người từ chưa hiểu biết thành hiểu biết, từ chưa có năng lực làm việc thành có năng lực để làm việc.

Khái niệm “đào tạo” nghiên cứu trong luận án này được hiểu theo phạm vi hẹp hơn, đó là “dạy nghề”, khái niệm này hiện nay cũng đã được dùng phổ biến là “đào tạo nghề”, và được quy định tại Luật Giáo dục và Luật Dạy nghề.

+ Theo Điều 33. Luật Giáo dục: Dạy nghề là một bậc học trong hệ thống giáo dục quốc dân, dạy nghề là một khái niệm mà phạm trù của nó nằm trong khái niệm giáo dục nghề nghiệp; “dạy nghề nhằm đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ có năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo.” [59, tr.53].

+ Theo Điều 5. Luật Dạy nghề: “Dạy nghề là hoạt động dạy và học nhằm trang bị, kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học nghề để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học.” [60, tr.8]

Ngoài ra, một số tổ chức và nhà khoa học cũng có những quan điểm về đào tạo nghề như sau:

- Theo Benjamin S. Bloom (Taxonomy of Educational Objectives) mọi công việc đều đòi hỏi những kiến thức, kỹ năng và thái độ nhất định để có thể thực hiện được. Do đó, đào tạo nghề phải là quá trình truyền đạt cho người học những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết của nghề sẽ được người học nghề thực hiện trong tương lai.

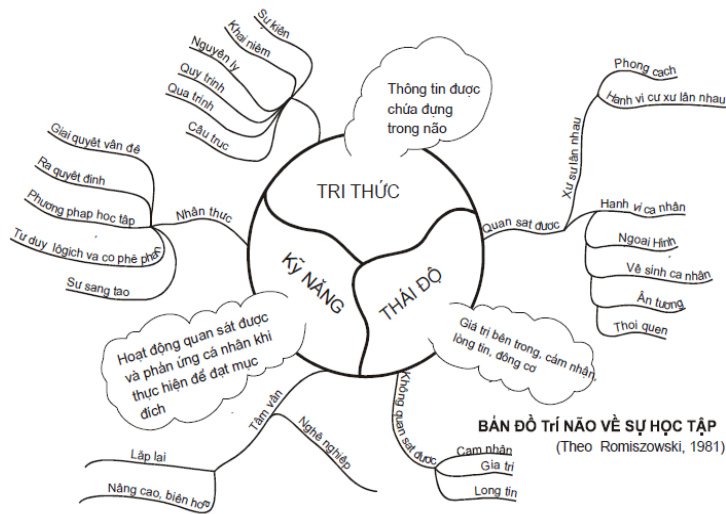
- Theo Romiszowski, cũng có quan điểm đào tạo nghề là phải rèn luyện cho người học cả 3 lĩnh vực: kiến thức, thái độ và kỹ năng làm việc.

+ Kiến thức cần thiết có liên quan đến một công việc là những thông tin có ảnh hưởng trực tiếp đến công việc. Kiến thức là những thông tin chứa trong não. Kiến thức có thể là: sự kiện, khái niệm, nguyên tắc, quy trình, quy định, quy luật, nguyên tắc, quá trình, cấu trúc...

+ Thái độ được định nghĩa là những giá trị bên trong, những cảm xúc, niềm tin, động cơ. Thái độ có các thành phần chủ yếu: kiến thức về chủ đề, cảm xúc về chủ đề, hành động nhằm biểu hiện cảm nhận cá nhân. Thái độ có thể quan sát được, bao gồm hành vi cá nhân (về bề ngoài, thói quen, sự tôn trọng, sự nhất quán, sự tham gia...), hành vi cư xử (lịch sự, cởi mở, hợp tác, trung thực, hòa đồng, hợp tác...) và không quan sát được, bao gồm tình cảm, niềm tin, giá trị, mong muốn...

+ Kỹ năng là khả năng thực hiện một phần hay toàn bộ một công việc. Người hành nghề cần có những kỹ năng về đối tượng lao động, bao gồm kỹ năng nhận thức (sáng tạo, giải quyết vấn đề, phân tích, tổng hợp, ra quyết định) và kỹ năng tâm vận nghề nghiệp; kỹ năng về sử dụng công cụ lao động, bao gồm kỹ năng sử dụng, kiểm tra, bảo quản; kỹ năng về mối quan hệ trong lao

động, bao gồm kỹ năng đàm phán, thuyết phục, giao tiếp, làm việc nhóm, lắng nghe, đàm phán...



Sơ đồ 1.4: Bản đồ trí não về sự học tập (Theo Romiszowski 1981)

- Theo Tổ chức Lao động thế giới (ILO): Đào tạo nghề là nhằm cung cấp cho người học những kỹ năng cần thiết để thực hiện tất cả các nhiệm vụ liên quan tới công việc, nghề nghiệp được giao.

- Theo Phan Chính Thức: “ Đào tạo nghề là quá trình phát triển một cách có hệ thống kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng tìm được việc làm, tự tạo việc làm.” [68, tr.24].

Trong quá trình đào tạo cần chú ý đào tạo cả ba lĩnh vực: kiến thức, kỹ năng, thái độ đồng thời phải hướng dẫn cho người học khả năng tự tìm việc, tự tạo việc làm và tự trao dồi chuyên môn để có thể thích ứng với sự tiến bộ nhanh của khoa học công nghệ.

Các DoN muốn có những công nhân biết thực hiện các kỹ năng cần thiết trong mọi tình huống, mọi hoàn cảnh. Người công nhân phải có khả năng giải quyết các vấn đề, điều chỉnh được các quy trình và hợp tác với đồng nghiệp để tìm ra những giải pháp thích hợp. Người công nhân phải thấy được mối tương quan giữa mọi kỹ năng với nhiệm vụ, công việc được giao. Một công nhân như vậy là phải vừa thành thạo vừa rất tự tin trong công việc.

Khái niệm “đào tạo nghề” nghiên cứu trong luận án này được hiểu là: “quá trình cung cấp cho người học những kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết của một nghề cụ thể và những kỹ năng hội nhập trong môi trường doanh nghiệp 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.”

1.2.4. Cơ sở dạy nghề

Theo Điều 15, Điều 22, Điều 29 của Luật Dạy nghề thì cơ sở dạy nghề được quy định cụ thể bao gồm các cơ sở sau: trung tâm dạy nghề; trường trung cấp nghề; trường cao đẳng nghề; trường trung cấp chuyên nghiệp, trường cao đẳng, trường đại học có đăng ký dạy nghề trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng nghề [60, tr.13, tr.17, tr.20]. Theo Điều 36 của Luật giáo dục 2009 thì cơ sở giáo dục nghề nghiệp bao gồm: trường trung cấp chuyên nghiệp; trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề, lớp dạy nghề và được gọi chung là cơ sở dạy nghề [59, tr.8].

Khái niệm “cơ sở dạy nghề” nghiên cứu trong luận án này được giới hạn là: các trường trung cấp nghề; trường cao đẳng nghề; trường trung cấp chuyên nghiệp, trường cao đẳng, trường đại học có đăng ký dạy nghề trình độ trung cấp.

1.2.5. Doanh nghiệp

Theo Điều 4 của Luật Doanh nghiệp năm 2005: “Doanh nghiệp là tổ chức kinh tế có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch ổn định, được đăng ký kinh doanh theo quy định của pháp luật nhằm mục đích thực hiện các hoạt động kinh doanh.” [58, tr.8]

Khái niệm “doanh nghiệp” nghiên cứu trong luận án này được giới hạn là các DoN sản xuất công nghiệp với quy mô vừa và nhỏ; là DoN thuộc sở hữu nhà nước, tư nhân hoặc liên doanh.

Tại Điều 3 của Nghị định 56/2009/NĐ-CP định nghĩa: Doanh nghiệp nhỏ và vừa là cơ sở kinh doanh đã đăng ký kinh doanh theo quy định pháp luật, được chia thành ba cấp: siêu nhỏ, nhỏ, vừa theo quy mô tổng nguồn vốn (tổng nguồn vốn tương đương tổng tài sản được xác định trong bảng cân đối kế toán của

DoN) hoặc số lao động bình quân năm (tổng nguồn vốn là tiêu chí ưu tiên). Cụ thể như sau:

+ DoN nhỏ: Tổng nguồn vốn 20 tỷ đồng trở xuống, số lao động từ trên 10 người đến 200 người.

+ DoN vừa: Tổng nguồn vốn từ trên 20 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng. Số lao động từ trên 200 người đến 300 người.

1.3. Liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp

1.3.1. Mục đích liên kết đào tạo

Mục đích liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN là huy động các nguồn lực cho phát triển đào tạo nghề và đáp ứng nhu cầu nhân lực cho DoN.

1.3.1.1. Huy động các nguồn lực cho phát triển đào tạo nghề

+ Đối với CSDN: Liên kết đào tạo với các DoN là tăng cường các nguồn lực cho đào tạo nghề về cơ sở vật chất, thiết bị, đội ngũ giáo viên nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Các CSDN có điều kiện cập nhật thông tin, liên tục cải tiến nội dung, chương trình giảng dạy nhằm phù hợp với yêu cầu thực tiễn trong thị trường lao động. Từ đó, CSDN có thể lập kế hoạch chiến lược dài hạn có hiệu quả, xây dựng tốt mối quan hệ CSDN – ngành, đổi mới đào tạo nghề từ hướng cung sang hướng cầu, tạo nền tảng cho sự phát triển của CSDN đồng bộ với sự phát triển của ngành.

+ Đối với DoN: Liên kết đào tạo với CSDN, các DoN chủ động hơn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại đội ngũ lao động kỹ thuật; có cơ hội tham gia định hướng mục tiêu đào tạo, xây dựng nội dung, chương trình đào tạo và từ đó có thể tuyển chọn đội ngũ lao động kỹ thuật đảm bảo chất lượng đúng theo yêu cầu của DoN.

+ Đối với người học nghề: Người học nghề được đào tạo trong điều kiện tốt hơn về cơ sở vật chất, thiết bị và đội ngũ giáo viên. Người học được truyền đạt kinh nghiệm việc làm, sản xuất thực tiễn, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp, cập nhật công nghệ sản xuất tiên tiến, sẵn sàng đáp ứng công việc ngay sau khi tốt nghiệp và có năng lực chuẩn bị tốt hơn cho việc học tập suốt đời.

1.3.1.2. Đáp ứng nhu cầu nhân lực cho doanh nghiệp

Liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN nhằm giải quyết tốt hơn vấn đề cung – cầu nhân lực kỹ thuật cho DoN, đồng thời góp phần giảm lãng phí cho người học và cho xã hội, nâng cao lợi tức đầu tư cho đào tạo nghề; giảm tỷ lệ thất nghiệp, đạt mục tiêu đề ra trong chiến lược đào tạo nguồn nhân lực của Nhà nước, phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội theo hướng CNH - HĐH.

1.3.2. Các nguyên tắc trong liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp

1.3.2.1. Nguyên tắc đảm bảo các quy luật cung - cầu, bình đẳng, lợi ích và tự nguyện trong liên kết đào tạo

+ Tuân thủ theo quy luật cung – cầu, xây dựng mối quan hệ cung ứng dịch vụ và sử dụng dịch vụ đúng quy luật thị trường, bảo đảm tính khả thi, phù hợp với thực tế, không ảnh hưởng đến thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ, các quy định pháp luật của mỗi bên.

+ Bình đẳng về lợi ích, liên kết xuất phát từ lợi ích chung nhưng phải tôn trọng lợi ích riêng, hỗ trợ lẫn nhau để vừa đem đến lợi ích chung vừa có lợi ích thiết thực cho mỗi bên, cùng hoàn thành nhiệm vụ đối với đơn vị và xã hội.

+ Hợp tác tự nguyện, nhưng phải quan tâm chia sẻ trách nhiệm với cộng đồng và xã hội.

+ Đảm bảo chất lượng đào tạo toàn diện về kiến thức, kỹ năng và nhân cách của người lao động trong thời đại mới.

1.3.2.2. Nguyên tắc đảm bảo sự phù hợp giữa đào tạo nghề và nhu cầu của doanh nghiệp

Sự phù hợp giữa đào tạo nghề và nhu cầu của DoN có thể xác định qua nguyên tắc 3P: thỏa mãn về tiềm năng, năng lực của sản phẩm (Performance); thời điểm cung ứng sản phẩm (Punctuality) và giá thành sản phẩm (Price).

Thực tế trong công tác đào tạo nghề đã chứng minh, dù người học nghề được đào tạo có tay nghề cao nhưng cung cấp không đúng thời điểm hoặc chi phí quá cao thì cũng không thể xem là đáp ứng đúng nhu cầu của DoN.

1.3.3. Nội dung liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp

Nội dung LKĐT giữa CSDN với DoN gồm nhiều lĩnh vực. Tất cả những lĩnh vực này khi liên kết và vận hành đều hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Những nội dung chủ yếu trong LKĐT giữa CSDN với DoN như sau:

- Trao đổi thông tin về nhu cầu của thị trường lao động về ngành nghề, trình độ đào tạo, về số lượng và chất lượng, về chuẩn kiến thức, chuẩn kỹ năng hành nghề của từng trình độ và các kỹ năng mềm cần có khác..v.v.
- Liên kết xây dựng mục tiêu, chương trình, phương pháp đào tạo;
- Liên kết tổ chức và quản lý quá trình đào tạo, bao gồm cùng tổ chức đào tạo và kiểm tra đánh giá từng kỹ năng tay nghề trong từng lĩnh vực theo quá trình đào tạo, tác phong công nghiệp và công nhận tốt nghiệp cuối khóa;
- Liên kết phối hợp sử dụng các nguồn lực, gồm: đội ngũ giáo viên hướng dẫn thực hành, cơ sở vật chất và thiết bị;
- Liên kết thực hiện chính sách trong đào tạo, như hỗ trợ kinh phí từ DoN cho CSDN và cho người học nghề;
- Liên kết trong hướng nghiệp, tư vấn, tuyển sinh và giới thiệu việc làm sau đào tạo cho người học.

1.3.4. Lợi ích của liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp

Lợi ích của LKĐT giữa CSDN với DoN là hết sức rõ ràng và có sức thuyết phục cao. Cụ thể các lợi ích đó là:

1.3.4.1. Lợi ích đối với cơ sở dạy nghề

- + CSDN luôn đảm bảo các chương trình đào tạo có chất lượng, luôn được cải tiến và phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động;
- + CSDN hoạch định kế hoạch chiến lược có hiệu quả hơn do có nhiều thông tin trong thực tiễn, hiểu sâu sắc hơn về những nhu cầu trong nghề nghiệp;
- + CSDN xây dựng mối liên kết tốt đẹp với DoN, tạo ra cơ hội được nhận hỗ trợ từ DoN về thiết bị và các nguồn lực khác phục vụ cho công tác đào tạo;
- + CSDN phát triển theo kịp với tốc độ tăng trưởng của ngành, của DoN.

1.3.4.2. Lợi ích đối với doanh nghiệp

- + DoN có điều kiện chủ động hơn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại đội ngũ lao động kỹ thuật hiện có của DoN với chi phí thấp;
- + DoN có cơ hội tham gia định hướng mục tiêu đào tạo, xây dựng nội dung, chương trình đào tạo và từ đó có thể tuyển chọn đội ngũ lao động kỹ thuật đảm bảo chất lượng đúng theo yêu cầu phát triển của DoN;
- + Những công nhân lành nghề bậc cao của DoN có cơ hội phát triển năng lực về nhiều mặt do họ tham gia vào quá trình tư vấn, giảng dạy, đánh giá...

1.3.4.3. Lợi ích đối với người học nghề

- + Người học nghề được đào tạo trong điều kiện tốt hơn cả về cơ sở vật chất, thiết bị và đội ngũ giáo viên;
- + Người học nghề được truyền đạt kinh nghiệm việc làm, sản xuất thực tiễn, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp và thường xuyên được cập nhật kiến thức về công nghệ sản xuất tiên tiến trên thế giới;
- + Người học nghề sẵn sàng đáp ứng công việc ngay sau khi tốt nghiệp và có năng lực chuẩn bị tốt hơn cho việc học tập suốt đời.

1.3.4.4. Lợi ích đối với Nhà nước

- + Góp phần cải thiện hoạt động kinh tế, tăng tính cạnh tranh của các ngành kinh tế do đáp ứng được nguồn nhân lực có chất lượng phù hợp nhu cầu;
- + Góp phần cải thiện mức sống cho người dân, cải thiện các điều kiện kinh tế - xã hội do tỷ lệ thất nghiệp giảm;
- + Góp phần giảm lãng phí, nâng cao hiệu quả đầu tư cho đào tạo nghề.

1.4. Quản lý liên kết đào tạo nghề giữa các cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp

1.4.1. Mục đích quản lý liên kết đào tạo

Hệ thống các CSDN thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực trong cơ chế thị trường nên cũng phải tuân thủ theo những quy luật cơ bản của nền kinh tế thị trường, đó là các quy luật cung cầu, cạnh tranh và giá trị. Nhà nước có vai trò quan trọng trong việc định hướng và điều phối các hoạt động đào tạo phù

hợp với các quy luật nhằm tạo hiệu quả cao nhất. Mục đích QLLKĐT là nhằm đạt mục tiêu liên kết, đồng thời đảm bảo các yêu cầu:

1.4.1.1. Đào tạo nhân lực đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội

Đào tạo nhân lực phải đáp ứng được mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, đó là sứ mệnh cốt lõi của hệ thống các CSDN. Trong bất kỳ một quốc gia nào, bất kỳ chế độ xã hội nào thì hoạt động giáo dục nói chung, đào tạo nghề nói riêng đều phải phục vụ các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia đó.

Trong quá trình đổi mới ở đất nước ta, sự tăng trưởng của nền kinh tế trong những năm qua theo hướng chuyển dịch cơ cấu lao động giảm tỉ trọng lao động nông, lâm, ngư nghiệp, xuống dưới 50%; tăng tỉ trọng lao động công nghiệp, xây dựng và đặc biệt là lao động ở khu vực dịch vụ trong tổng lao động xã hội; phân đầu tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 55% vào năm 2015. Sự chuyển dịch cơ cấu lao động đã tạo nhiều cơ hội và thách thức, có tác động mạnh và trực tiếp đến hệ thống giáo dục - đào tạo.

Thực tế trong những năm qua, sự phát triển nhanh chóng của khoa học – công nghệ, sự hội nhập vào nền kinh tế thế giới đã góp phần thúc đẩy sự tăng trưởng nhanh của nền kinh tế nước ta. Sự phát triển nhanh này đòi hỏi chúng ta phải phát triển hệ thống đào tạo nghề trong cả nước nhằm thường xuyên tổ chức bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề cho người lao động hiện nay đồng thời với việc đào tạo mới lực lượng lao động có tay nghề cao trong tương lai.

Tập trung nâng cao chất lượng dạy nghề nghĩa là làm cho chất lượng nguồn nhân lực phát triển, đây là điều kiện quan trọng nhất có tác động trực tiếp thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Nhu cầu nhân lực kỹ thuật đáp ứng cho công cuộc CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế là hết sức cấp thiết và đa dạng. Năm vững những thông tin về nhu cầu lao động – việc làm của thị trường lao động là cơ sở cho các CSDN lập kế hoạch tổ chức đào tạo đúng ngành nghề, đủ số lượng, đảm bảo chất lượng và kịp thời theo nhu cầu. Ngược lại, nếu các CSDN thiếu thông tin về lao động - việc làm thì không thể tổ chức quá trình đào tạo hiệu quả, nhân lực qua đào tạo không thể đáp ứng đúng nhu cầu lao động kỹ thuật cho các DoN, cho thị trường lao động và cho xã hội.

Thị trường lao động của nước ta hiện nay vẫn là một thị trường chưa ổn định, chưa hoàn thiện, cung - cầu vẫn còn chênh lệch rất lớn. Tuy nhiên, theo định hướng phát triển trong tương lai gần, khi các DoN ngày càng phát triển, nhu cầu nhân lực ngày càng lớn, thì cạnh tranh trong tuyển dụng lao động sẽ diễn ra gay gắt. Lúc này, các DoN mới bắt đầu ý thức và thật sự có trách nhiệm cùng với CSDN trong việc liên kết, phối hợp đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật trước tiên cho chính DoN của mình.

1.4.1.2. Đảm bảo hài hòa cung - cầu lao động kỹ thuật trong cơ chế thị trường

Trong cơ chế thị trường, kinh tế - xã hội càng phát triển thì nhu cầu về lao động kỹ thuật có tay nghề cao càng tăng, hệ thống các CSDN đào tạo nguồn nhân lực càng có điều kiện phát triển và ngược lại. Do vậy, đào tạo nhân lực phải gắn với nhu cầu của thị trường lao động, cụ thể trước hết là nhu cầu của các DoN sản xuất, dịch vụ.

Đây là mối quan hệ “cung – cầu” giữa hệ thống đào tạo nghề với thị trường lao động, hệ thống sử dụng lao động. Nhiệm vụ chủ yếu của hệ thống đào tạo nghề là cung cấp nguồn nhân lực kỹ thuật, đáp ứng đúng, đủ về chất và lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ tay nghề phù hợp cho tất cả các lĩnh vực theo nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn nhất định.

Hệ thống đào tạo nghề giữ vai trò là nguồn “cung” lao động, thị trường lao động giữ vai trò là “cầu”, là “khách hàng”. Trong đào tạo nghề có các loại khách hàng như sau:

- Người học: Người học chủ động trong việc lựa chọn nghề, trình độ đào tạo, nội dung, chương trình và thời gian đào tạo phù hợp để tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm, hoặc nâng cao trình độ, sở thích của bản thân.

- Các DoN: Trong thực tế, các DoN luôn cần đội ngũ lao động có kỹ năng đáp ứng nhu cầu tăng cường năng lực sản xuất, phát triển hoạt động kinh doanh của DoN. Để có thể tuyển chọn được nhân lực phù hợp với nhu cầu, trong quan hệ với các CSDN, DoN phải có vai trò như một khách hàng thật sự: đặt yêu cầu về số lượng và chất lượng đội ngũ lao động kỹ thuật là đầu ra của các CSDN, trả

chi phí cho việc cung ứng lực lượng lao động theo yêu cầu; sử dụng và phản hồi về mức độ đáp ứng yêu cầu của các CSDN.

- Chính phủ, các bộ, ngành, địa phương: Chính phủ, các bộ, ngành, địa phương tùy theo định hướng chiến lược phát triển trong từng giai đoạn, tùy theo yêu cầu chung, hoặc đặc thù riêng mà có thể đặt hàng cung cấp nhân lực với hệ thống đào tạo nghề bằng nhiều hình thức: giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc tổ chức đấu thầu đào tạo nghề...

1.4.1.3. Đảm bảo chất lượng và hiệu quả trong đào tạo nhân lực

Chất lượng trong đào tạo nhân lực thể hiện qua kiến thức, kỹ năng, thái độ của người học tiếp thu trong quá trình đào tạo, đồng thời còn phải thể hiện được năng lực sáng tạo và thích ứng nhanh với hoàn cảnh thực tế trong sản xuất.

Hiệu quả trong đào tạo nhân lực bao gồm “hiệu quả trong” và “hiệu quả ngoài”. “Hiệu quả trong” mang ý nghĩa hiệu quả về kinh tế bên trong từng CSDN khi tổ chức đào tạo một nghề cụ thể. “Hiệu quả ngoài” mang ý nghĩa mức độ thực sự đáp ứng nhu cầu lao động kỹ thuật cho thị trường lao động sau đào tạo của các CSDN, hệ thống đào tạo nghề.

Chất lượng và hiệu quả hoạt động đào tạo cung ứng nhân lực được nghiên cứu trong luận án này tập trung vào chất lượng và hiệu quả ngoài của hệ thống đào tạo nghề, là cung cấp nguồn nhân lực kỹ thuật cho thị trường lao động, nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

1.4.1.4. Xã hội hóa trong đào tạo nguồn nhân lực – Tạo môi trường thuận lợi cho việc liên kết đào tạo nghề.

Trong văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI đã chỉ rõ “Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. 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 nhu cầu xã hội. Nhà nước tăng đầu tư, đồng thời đẩy mạnh xã hội hóa, huy động toàn xã hội chăm lo phát triển giáo dục” [22. Tr.130, 132].

Từ chủ trương về xã hội hóa trong đào tạo nguồn nhân lực của Đảng và Nhà nước, hệ thống giáo dục đào tạo nói chung, hệ thống đào tạo nghề nói riêng

đã được củng cố và phát triển rộng khắp. Tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về dạy nghề từ trung ương đến địa phương đã được tăng cường. Phương thức đào tạo nghề đa dạng: dạy nghề chính quy, dạy nghề thường xuyên, dạy nghề tập trung, dạy nghề lưu động, dạy nghề tại DoN... Ngân sách Nhà nước đầu tư cho dạy nghề ngày càng tăng và vẫn giữ vai trò chủ đạo; công tác xã hội hóa dạy nghề đã đem lại kết quả bước đầu rất đáng khích lệ, đến cuối năm 2011, tỷ lệ nguồn kinh phí đầu tư ngoài công lập lên trên 40% tổng đầu tư cho dạy nghề.

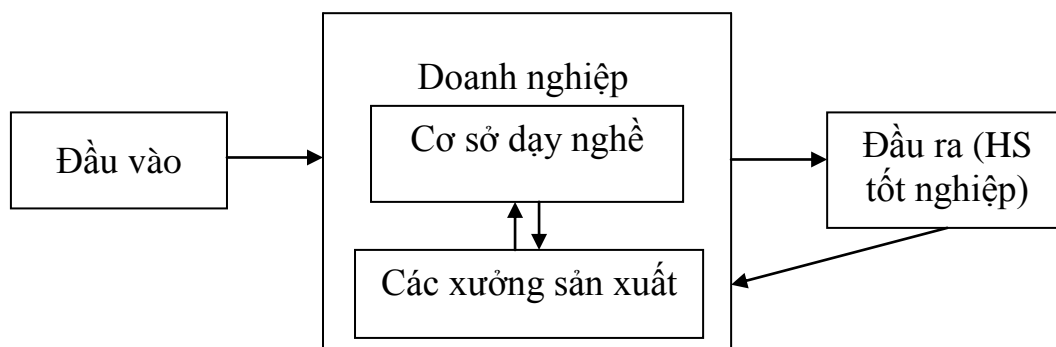
Việc thực hiện LKĐT giữa CSDN với DoN nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo nghề là góp phần thực hiện chủ trương đẩy mạnh xã hội hóa, huy động toàn xã hội chăm lo xây dựng, phát triển nguồn nhân lực cho đất nước trong công cuộc CNH, HĐH.

1.4.2. Mô hình, hình thức và mức độ liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp

Hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN diễn ra đa dạng, có thể khái quát một số mô hình, hình thức và mức độ liên kết tiêu biểu như sau:

a. Mô hình liên kết phân loại trên cơ sở quan hệ sở hữu:

* Mô hình CSDN nằm trong DoN:

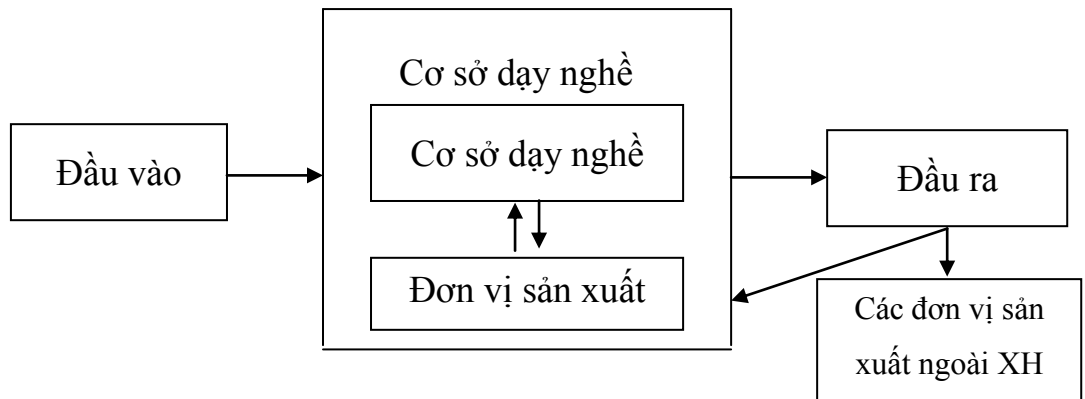


Sơ đồ 1.5: Mô hình CSDN nằm trong DoN

Ưu điểm: CSDN gắn chặt với DoN, tiếp cận được những công nghệ mới và được hỗ trợ nhiều mặt từ DoN; nhất là thiết bị, máy móc phục vụ cho dạy thực hành.

Nhược điểm: Quá trình tổ chức đào tạo khó ổn định, dễ bị xáo trộn do kế hoạch sản xuất theo yêu cầu của DoN.

* Mô hình DoN nằm trong CSDN:

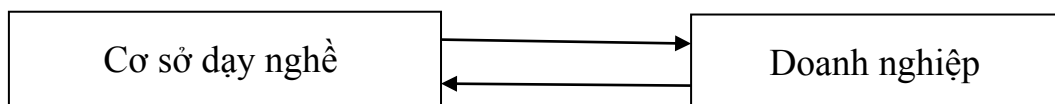


Sơ đồ 1.6: Mô hình DoN nằm trong CSDN

Ưu điểm: Học sinh được đào tạo đúng theo kế hoạch và chương trình, tiếp cận được những công nghệ mới và nhất là thiết bị, máy móc phục vụ cho dạy thực hành.

Nhược điểm: Khả năng các CSDN lập đơn vị sản xuất rất hạn chế vì nguồn kinh phí hạn hẹp và kinh nghiệm trong tổ chức sản xuất kinh doanh của mỗi CSDN còn hạn chế.

* Mô hình CSDN nằm ngoài DoN:



Sơ đồ 1.7: Mô hình CSDN nằm ngoài DoN

Ưu điểm: Học sinh được đào tạo đúng theo kế hoạch và chương trình khung về mặt lý thuyết, mô hình thích hợp với đào tạo nghề diện rộng.

Nhược điểm: CSDN ít tận dụng được sự hỗ trợ về thiết bị của DoN để dạy thực hành cho học sinh.

b. Phân loại theo hình thức liên kết giữa CSDN và DoN để tổ chức quá trình đào tạo. Các hình thức liên kết phổ biến hiện nay là:

* Hình thức đào tạo song hành: Học sinh được học lý thuyết tại CSDN vài ngày và xen kẽ học thực hành kỹ năng nghề tại DoN vài ngày trong tuần.

* Hình thức đào tạo luân phiên: Học sinh được học lý thuyết tại CSDN vài tháng và xen kẽ học thực hành kỹ năng nghề tại DoN vài tháng.

* Hình thức đào tạo tuần tự: Học sinh được học lý thuyết và thực hành toàn bộ chương trình đào tạo tại CSDN và được thực tập sản xuất tại DoN vài tháng trước khi thi tốt nghiệp.

c. Phân loại theo mức độ liên kết giữa CSDN và DoN:

* Mức độ liên kết toàn diện: Cả CSDN và DoN đều có trách nhiệm cao trong toàn bộ quá trình đào tạo. Sự liên kết này thể hiện trên tất cả các khâu: tuyển sinh, xác định mục tiêu, biên soạn nội dung chương trình, tổ chức quá trình đào tạo, đóng góp kinh phí đào tạo, tổ chức thi tốt nghiệp và tiếp nhận học sinh sau tốt nghiệp.

* Mức độ liên kết có giới hạn: Cả CSDN và DoN có sự liên kết để đào tạo song ở mức độ thấp hơn so với mức liên kết toàn diện nhằm đào tạo đội ngũ công nhân làm việc trong một công đoạn cụ thể của dây chuyền sản xuất. Sự liên kết này thể hiện qua các hoạt động như : bổ sung một vài môđun đào tạo vào nội dung chương trình để phù hợp với một công đoạn cụ thể của dây chuyền sản xuất tại DoN; hoặc tạo điều kiện cho học sinh thực tập sản xuất, hỗ trợ phần nhỏ kinh phí đào tạo, tiếp nhận một số học sinh thực tập tại đơn vị sản xuất.

* Mức độ liên kết rời rạc: Quá trình đào tạo do CSDN đảm nhiệm toàn bộ, DoN chỉ tạo điều kiện về địa điểm cho học sinh thực tập ở giai đoạn cuối trước kỳ thi tốt nghiệp, không hỗ trợ kinh phí đào tạo và chỉ tiếp nhận số lượng nhỏ học sinh sau khi tốt nghiệp.

1.4.3. Nội dung quản lý liên kết đào tạo

Tùy theo cấp độ quản lý, nội dung QLLKĐT được xác định cụ thể như sau:

1.4.3.1. Quản lý liên kết đào tạo cấp trung ương và cấp địa phương

Quản lý LKĐT giữa CSDN với DoN là một bộ phận trong tổng thể quản lý giáo dục – đào tạo nói chung. Do đó, nội dung QLLKĐT chỉ là một phần trong nội dung quản lý nhà nước về giáo dục được quy định cụ thể trong chương VII, Mục I, Điều 99 của Luật Giáo dục [59, tr.77] và nội dung quản lý nhà nước

về dạy nghề được quy định cụ thể trong chương X, Điều 83 của Luật Dạy nghề [60, tr.59].

Nhưng phạm vi nghiên cứu của đề tài được giới hạn trong địa bàn TP.HCM, nên đề tài nghiên cứu nội dung công tác quản lý nhà nước về dạy nghề chỉ tập trung chủ yếu những nội dung quản lý được Chính phủ phân công cho cơ quan địa phương cấp tỉnh/thành phố thực hiện.

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh/thành phố chịu trách nhiệm về phát triển dạy nghề của tỉnh/thành phố, thực hiện chức năng quản lý nhà nước về dạy nghề trên địa bàn tỉnh/thành phố và có trách nhiệm quản lý các nội dung theo nghị định số 70/2009/NĐ-CP ngày 21/08/2009 quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về dạy nghề, trong đó có nêu nhiệm vụ “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch dài hạn, năm năm, hàng năm về dạy nghề; chương trình, dự án phát triển dạy nghề của tỉnh...” và “Tổ chức thực hiện chủ trương xã hội hoá sự nghiệp dạy nghề”.

Trong lĩnh vực QLLKĐT, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh/thành phố là cấp trực tiếp với những hoạt động tác nghiệp nên cấp này cần thường xuyên quan tâm theo dõi các diễn biến trong quá trình thực hiện LKĐT nhằm điều chỉnh, bổ sung kịp thời những chính sách, chế độ, cơ chế quản lý hoạt động để ngày càng phù hợp và hiệu quả hơn. Do đó, nội dung và cách thức tổ chức thực hiện QLLKĐT cấp tỉnh, thành phố là:

- Xây dựng và ban hành những quy định nhằm cụ thể hóa những chính sách, chế độ ưu đãi của Nhà nước nhằm khuyến khích thực hiện LKĐT giữa các CSDN và DoN. Ban hành các cơ chế tổ chức và quản lý, tạo điều kiện thúc đẩy, phát triển hoạt động LKĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương.

- Xây dựng cơ chế liên kết, tạo điều kiện thuận lợi cho các CSDN và DoN thực hiện các loại hợp đồng liên kết; tạo điều kiện cho các hiệp hội nghề nghiệp tích cực làm đầu mối vận động thúc đẩy, tổ chức gắn kết, điều phối theo nhu cầu xã hội và tham gia giám sát hoạt động liên kết;

- Tổ chức kiểm tra, tổng kết đánh giá hiệu quả hoạt động LKĐT hàng năm nhằm xác định những phương thức, những mô hình LKĐT có hiệu quả giữa

các CSDN và DoN, những nội dung và loại hình được ưu tiên hưởng các chế độ, chính sách khuyến khích hỗ trợ của Nhà nước; đề xuất bổ sung, điều chỉnh chế độ chính sách ngày càng hoàn thiện, nhân điển hình những phương thức hay mô hình liên kết có hiệu quả cao.

1.4.3.2. Quản lý liên kết đào tạo tại cơ sở dạy nghề

Quản lý LKĐT tại các CSDN và DoN bao gồm các nội dung: lập kế hoạch; tổ chức; điều hành và kiểm tra việc huy động, sử dụng các nguồn lực trong liên kết nhằm đạt mục tiêu đào tạo. Ở cấp cơ sở, CSDN và DoN đều là đồng chủ thể quản lý, trong đó CSDN có vai trò chủ đạo thực hiện và DoN có vai trò định hướng mục tiêu và chủ động hỗ trợ trong suốt quá trình đào tạo.

Cơ sở dạy nghề chủ động trao đổi, bàn bạc với DoN trong việc xác định mục tiêu; lập kế hoạch tổ chức thực hiện và kiểm tra các hoạt động liên kết nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, đáp ứng yêu cầu DoN và nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Nội dung và cách thức tổ chức thực hiện QLLKĐT tại các CSDN và DoN là thực hiện theo đúng chức năng và trình tự của hoạt động quản lý.

Cụ thể, CSDN cần thực hiện các bước trong quá trình liên kết với vai trò chủ đạo như sau:

a) Lập kế hoạch liên kết đào tạo

Lập kế hoạch là chức năng cơ bản, quan trọng nhất của công tác quản lý. Kế hoạch là một loạt các công việc dự định làm, được sắp xếp một cách hệ thống, được quy vào một mục đích chung và được thực hiện trong một thời gian đã định trước. Trong việc lập kế hoạch cần phải xác định rõ mục tiêu, thời gian hoàn thành và các tiêu chí đánh giá mức độ phải đạt. Các mục tiêu đó phải đảm bảo tính khả thi và hợp lý.

Quy trình lập kế hoạch liên kết đào tạo

Bước 1: Nhận thông tin chính xác từ các nguồn có liên quan

Các CSDN phải nắm bắt đầy đủ và chính xác những thông tin về nhu cầu nhân lực trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và của các DoN về số lượng, chất lượng, trình độ, ngành nghề, thời điểm cung ứng.v.v.

Đồng thời thường xuyên rà soát những điều kiện và khả năng của chính CSDN so với nhu cầu thực tế về chương trình, đội ngũ giáo viên, thiết bị. Đây là cơ sở quan trọng ban đầu trong việc lập kế hoạch LKĐT.

Bước 2: Xác định các mục tiêu liên kết đào tạo

Tùy theo tình hình thực tế về các nguồn lực và nhu cầu cụ thể của các bên liên kết, lãnh đạo CSDN cần xác định rõ những mục tiêu với các kết quả cụ thể cần đạt được trong từng giai đoạn LKĐT nhất định.

Bước 3: Xác định các nội dung liên kết đào tạo

Từ những mục tiêu liên kết đã được xác định, những nội dung liên kết cũng được xác lập rõ ràng, cụ thể như:

- + Liên kết về thông tin giữa CSDN với DoN;
- + Liên kết tuyển sinh học nghề và giải quyết việc làm;
- + Liên kết xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo nghề;
- + Liên kết về phối hợp đào tạo thực hành, thực tập nghề tại DoN;
- + Liên kết về xây dựng và hỗ trợ đội ngũ giáo viên, nâng bậc thợ cho công nhân của DoN;
- + Liên kết về cấp học bổng cho người học, hỗ trợ thiết bị cho CSDN...

Bước 4: Xác định các yếu tố tác động đến kế hoạch liên kết đào tạo

Để xác định được các yếu tố tác động đến việc lập kế hoạch, lãnh đạo CSDN cần phải tìm hiểu, điều tra, khảo sát, thảo luận với các chuyên gia, các cán bộ quản lý nhà nước có trách nhiệm liên quan trong việc tổ chức LKĐT. Các yếu tố đó gồm:

- + Các yếu tố ảnh hưởng bên ngoài, như: chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, môi trường pháp lý, tập quán, khoa học công nghệ...;
- + Các yếu tố bên trong như: cơ cấu tổ chức, vấn đề nhân sự, ngân sách, cơ sở vật chất kỹ thuật và nhất là kế hoạch chiến lược phát triển của DoN có liên quan trong liên kết đào tạo.

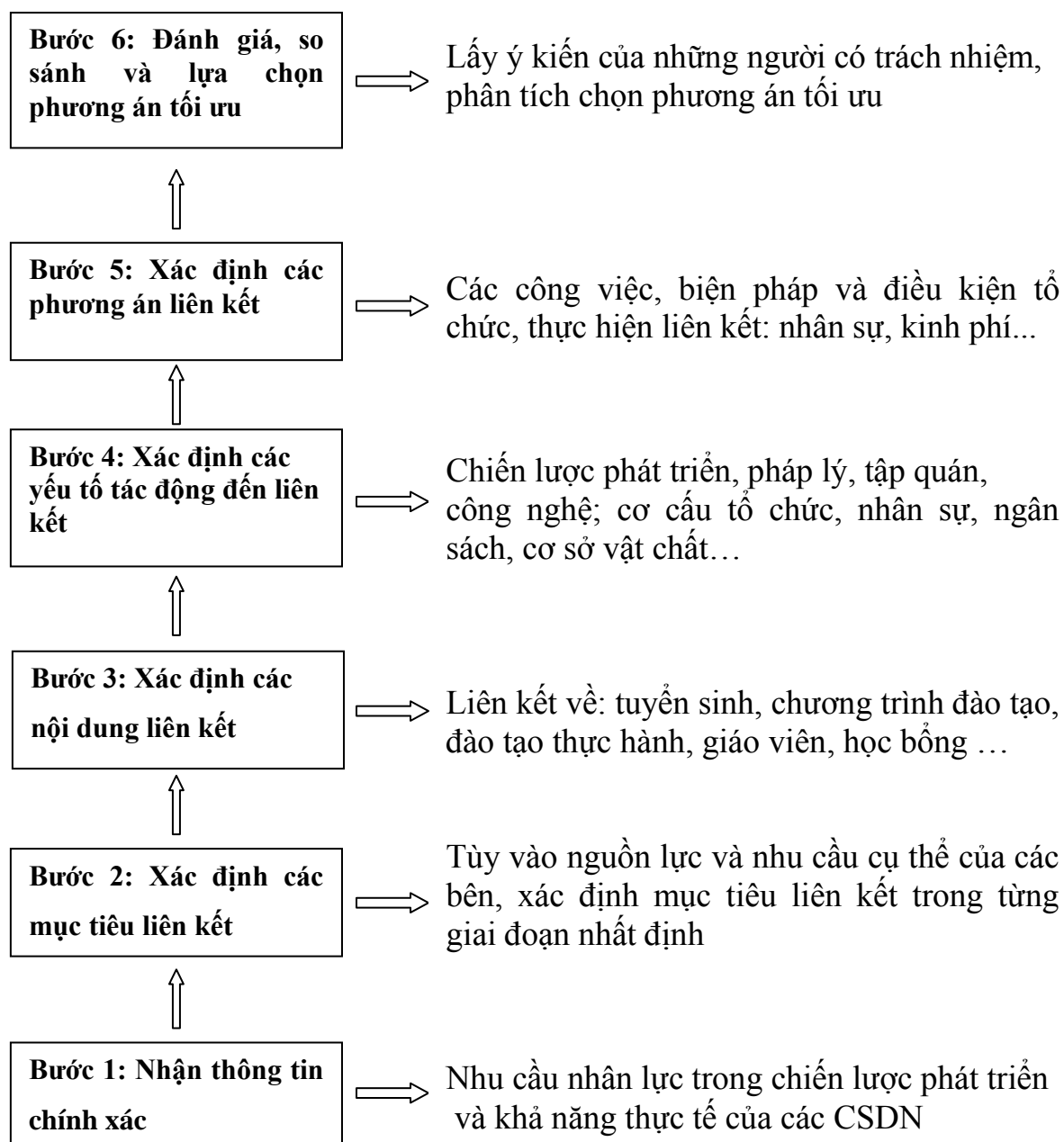
Bước 5: Xác định các phương án liên kết đào tạo

Nhằm tận dụng khả năng của các bên liên kết, huy động mọi nguồn lực để góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả trong đào tạo nghề, lãnh đạo CSDN

cần đưa ra một số phương án LKĐT để có thể thực hiện được mục tiêu đề ra.

Các phương án này bao gồm:

- + Các công việc cụ thể cần liên kết để đạt mục tiêu;
- + Những biện pháp và điều kiện tổ chức thực hiện các công việc đó, như nhân sự, hình thức liên kết, cơ sở pháp lý, phân công trách nhiệm, kinh phí...
- + Phương án tổ chức dạy thực hành nghề tại DoN.



Sơ đồ 1.8: Quy trình lập kế hoạch liên kết đào tạo

Bước 6: Đánh giá, so sánh, lựa chọn phương án tối ưu

Để tạo sự đồng thuận cao, đem lại lợi ích hài hòa thiết thực cho các bên liên kết, lãnh đạo CSDN cần bàn bạc trao đổi ý kiến với lãnh đạo của DoN đối tác. Các bên cùng nhau phân tích để xem phương án nào thuận lợi nhất cho việc thực hiện của mỗi bên và sử dụng nguồn lực, nguồn vốn ít nhất nhưng vẫn đạt mục tiêu, thống nhất chọn phương án tối ưu để tiến hành liên kết.

b) Tổ chức quá trình liên kết đào tạo

Bản chất của quá trình LKĐT là quá trình phối hợp hoạt động của CSDN và DoN bao gồm các cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, giáo viên và học sinh nhằm phát triển phẩm chất và năng lực của học sinh do CSDN chủ trì tổ chức thực hiện và DoN tham gia với vai trò hỗ trợ, định hướng mục tiêu và kiểm soát quá trình đào tạo.

Quản lý liên kết đào tạo là quản lý các hoạt động và giải pháp thực hiện liên kết trong quá trình đào tạo phối hợp giữa CSDN với DoN.

Trong quản lý quá trình liên kết đào tạo, cần xác định rõ các vấn đề:

- Chủ thể quản lý là lãnh đạo CSDN và DoN với vai trò đồng quản lý, cùng tổ chức quá trình LKĐT theo phân công trách nhiệm, kế hoạch và tiến độ đã được thống nhất giữa hai bên, trong đó CSDN có vai trò chủ đạo.

- Đối tượng quản lý là những hoạt động và giải pháp liên kết đào tạo của các CSDN và DoN;

- Mục tiêu và yêu cầu của quản lý là phải đảm bảo những hoạt động của các bên liên kết được đồng bộ, các giải pháp thực hiện LKĐT đạt hiệu quả cao, chi phí thấp; đem lại lợi ích thiết thực cụ thể cho các bên;

- Nội dung quản lý gồm những hoạt động và giải pháp trong quá trình LKĐT, bao gồm chế độ thông tin giữa CSDN với DoN; liên kết tuyển sinh học nghề và giải quyết việc làm; liên kết xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo nghề; liên kết phối hợp đào tạo thực hành, thực tập nghề tại DoN; liên kết xây dựng và hỗ trợ đội ngũ giáo viên, nâng bậc thợ cho công nhân của DoN; liên kết về cấp học bổng cho người học, hỗ trợ thiết bị cho CSDN...

c) Chỉ đạo thực hiện liên kết đào tạo

Liên kết đào tạo là một trong những nhiệm vụ thực hiện chủ trương xã hội hóa dạy nghề. Do đó thực hiện LKĐT phải đảm bảo những lợi ích thiết thực cho các bên tham gia liên kết, đồng thời đáp ứng kịp thời cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Chính vì vậy hoạt động LKĐT cần phải được tổ chức và chỉ đạo chặt chẽ, đảm bảo phối hợp hoạt động nhịp nhàng giữa các bên liên quan, tạo được hiệu quả tốt nhất.

Chỉ đạo thực hiện LKĐT bao gồm chỉ đạo lập kế hoạch, tổ chức triển khai thực hiện, kiểm tra quá trình LKĐT, xây dựng các giải pháp liên kết, tạo điều kiện thúc đẩy hoạt động liên kết được diễn ra một cách thuận lợi, đạt mục tiêu đề ra, thỏa mãn lợi ích các bên tham gia liên kết và lợi ích chung của xã hội.

d) Kiểm tra thực hiện liên kết đào tạo

Kiểm tra thực hiện LKĐT là kiểm tra các hoạt động và các giải pháp liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN. Công tác kiểm tra phải được thực hiện ở tất cả các nội dung LKĐT từ chế độ phối hợp thông tin, tuyển sinh, quá trình đào tạo và giải quyết việc làm sau tốt nghiệp.

Kiểm tra việc thực hiện LKĐT sẽ giúp cho người quản lý hiểu rõ được tình hình thực tế luôn biến động của hoạt động liên kết giữa CSDN với DoN. Từ đó người quản lý kịp thời có những giải pháp phù hợp, điều chỉnh, thúc đẩy các hoạt động LKĐT đúng định hướng và đạt hiệu quả.

Liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN hiện nay được thực hiện trên cơ sở quan hệ tình cảm riêng giữa các bên, mang tính tự nguyện và nhất thời. Đến nay tại Việt Nam vẫn chưa có những quy định ràng buộc có tính phổ biến và mang tính pháp lý cao trong LKĐT. Trong Luật Giáo dục và Luật Dạy nghề, hoạt động LKĐT giữa CSDN với DoN được khuyến khích và xem đây là một trong những biện pháp xã hội hóa giáo dục dạy nghề. Do đó, phương pháp chính trong QLLKĐT là phải dùng phương pháp kinh tế đồng thời với phương pháp giáo dục thuyết phục, phương pháp hành chính và phương pháp tâm lý tình cảm.

1.4.4. Điều kiện quản lý liên kết đào tạo

Đào tạo nghề được hình thành và phát triển do nhu cầu của sản xuất. Kỹ thuật sản xuất càng phát triển thì đòi hỏi tay nghề của đội ngũ công nhân kỹ thuật càng cao, nghĩa là hệ thống đào tạo nghề phải ngày càng phát triển. Chất lượng sản phẩm tạo ra trong quá trình sản xuất phụ thuộc vào năng lực, trình độ, tay nghề của đội ngũ công nhân kỹ thuật; mà đội ngũ này do các CSDN đào tạo và cung ứng là chủ yếu.

Liên kết đào tạo nghề giữa các CSDN với DoN là một trong những biện pháp quan trọng nhất trong xây dựng lực lượng lao động chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Biện pháp này cần phải được ưu tiên tập trung xây dựng dựa trên những luận điểm sau đây:

1.4.4.1. Nhu cầu liên kết đào tạo đội ngũ lao động lành nghề

Nhu cầu liên kết đào tạo nghề với các DoN nhằm đáp ứng đúng nhu cầu phát triển của xã hội và của chính các DoN.

Dạy nghề chỉ có thể phát triển và hiệu quả trên nền tảng có sự liên kết chặt chẽ giữa CSDN và DoN, nhất là trong nền kinh tế công nghiệp phát triển. Trong nền kinh tế phát triển, sự tiến bộ của khoa học và công nghệ bao giờ cũng tác động nhanh chóng đến đời sống kinh tế - xã hội, nhất là nền sản xuất công nghiệp. Các DoN luôn phải thay đổi máy móc thiết bị, thay đổi công nghệ sản xuất và nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động để đảm bảo sản phẩm luôn phải đáp ứng yêu cầu chất lượng ngày càng cao của người tiêu dùng. Các CSDN không thể nào thay đổi thiết bị cho dạy nghề theo kịp với sự phát triển của các DoN. Do đó, các CSDN chỉ có thể phát triển, đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng đúng nhu cầu phát triển xã hội thông qua hình thức LKĐT với các DoN.

1.4.4.2. Những quy định cơ chế, chính sách, hướng dẫn về quản lý liên kết đào tạo của Nhà nước

Liên kết đào tạo nghề chỉ có thể đạt hiệu quả cao và bền vững khi có sự quan tâm, hỗ trợ và thống nhất quản lý của Nhà nước. Tổ chức LKĐT giữa CSDN với DoN là một yêu cầu khách quan, bức thiết và là biện pháp cơ bản trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Tuy nhiên, hoạt động

LKĐT chỉ có thể thành công và đạt hiệu quả tốt nhất trong cơ chế thị trường hiện nay khi cơ quan quản lý nhà nước cấp trung ương và cấp địa phương ban hành những chế độ, chính sách khuyến khích đủ mạnh thu hút sự tự nguyện tham gia của các DoN và có biện pháp tổ chức, quản lý, điều phối hoạt động LKĐT một cách chặt chẽ, phù hợp.

1.4.4.3. Nhận thức và phương thức trong liên kết đào tạo nghề

Tùy theo điều kiện và hoàn cảnh kinh tế cụ thể, mô hình LKĐT và biện pháp quản lý của Nhà nước sẽ có những hình thức và phương pháp khác nhau. Cần phải xây dựng mô hình liên kết dưới sự quản lý của Nhà nước cùng với các giải pháp tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa phương thì LKĐT giữa CSDN với DoN mới đạt mục tiêu đề ra và có hiệu quả cao nhất.

Tóm lại, CSDN và DoN tuy tồn tại độc lập tương đối nhưng luôn vận động, phát triển trong mối quan hệ ràng buộc qua lại và quy định lẫn nhau.

Do đó, quản lý nhà nước về LKĐT là một hoạt động tất yếu khách quan và có ý nghĩa rất quan trọng; đảm bảo sự ổn định, gắn bó trách nhiệm và quyền lợi trong hoạt động liên kết; đảm bảo sự phát triển đúng hướng của CSDN và DoN so với hướng phát triển chung của toàn xã hội.

1.4.5. *Đánh giá quản lý liên kết đào tạo*

Muốn đánh giá QLLKĐT cấp CSDN cần phải có công cụ đánh giá. Công cụ đó nhất thiết phải bao gồm các tiêu chuẩn, tiêu chí khoa học, khách quan, chính xác, cụ thể hóa mục đích QLLKĐT và đảm bảo các yêu cầu:

- Đảm bảo sự cân đối hài hòa giữa cung – cầu, đảm bảo tính phù hợp về chất lượng, thời điểm trong cung ứng nguồn nhân lực cho DoN và xã hội;
- Đảm bảo sự phát triển đúng hướng của CSDN và DoN so với hướng phát triển chung của toàn xã hội. Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề;
- Đảm bảo hiệu quả đầu tư trong đào tạo nghề, huy động mọi nguồn lực của xã hội tham gia vào sự nghiệp dạy nghề;
- Đảm bảo sự bền vững của LKĐT, đảm bảo quyền lợi của DoN thông qua các chế độ, chính sách khuyến khích và hỗ trợ đối với các DoN có tham gia đào tạo nghề, đảm bảo sự ổn định, gắn bó trách nhiệm trong liên kết.

Muốn đánh giá được QLLKĐT cấp CSDN có đạt mục tiêu và đảm bảo các yêu cầu hay không, cần phải có công cụ đánh giá cho từng nhiệm vụ thực hiện các chức năng quản lý. Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT giữa CSDN và DoN cấp CSDN cần có các tiêu chuẩn cơ bản sau đây:

Tiêu chuẩn 1: Kế hoạch và mục tiêu liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.

Tiêu chuẩn 2: Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quản lý liên kết đào tạo

Tiêu chuẩn 3: Kiểm tra hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.

Tiêu chuẩn 4: Hiệu quả của liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.

Tiêu chuẩn 5: Đánh giá tính bền vững hoạt động liên kết giữa CSDN và DoN.

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến liên kết và quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp

1.5.1. Các yếu tố tác động đến liên kết đào tạo

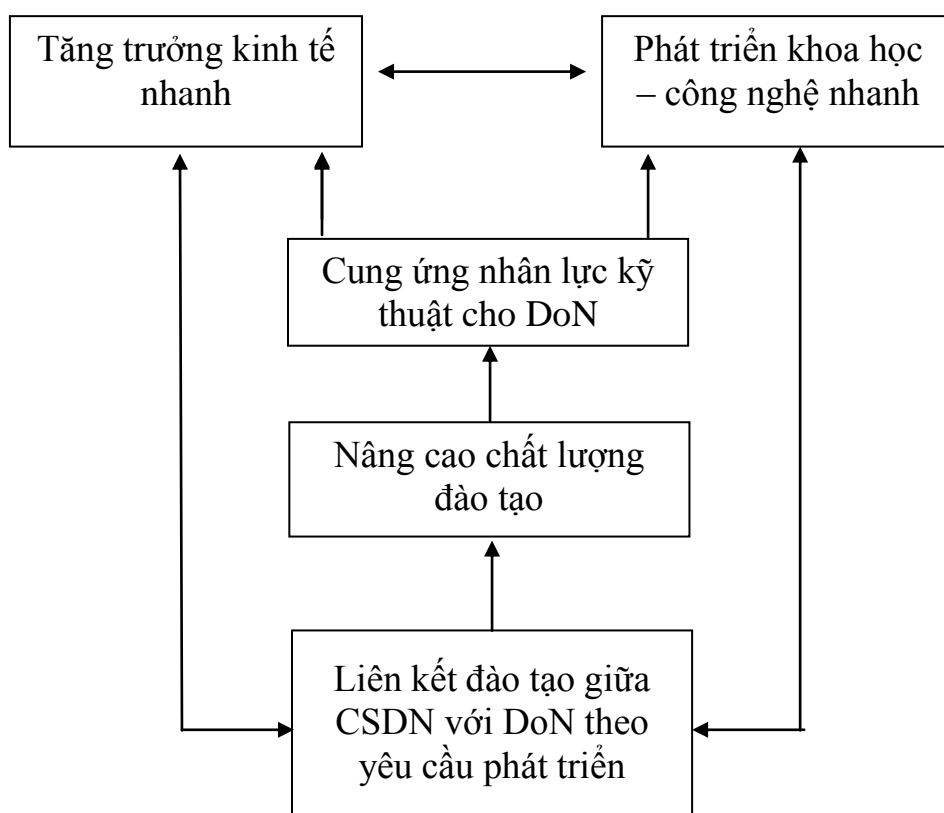
1.5.1.1. Sự tăng trưởng của nền kinh tế

Sự tăng trưởng nhanh của nền kinh tế nước ta trong thời gian qua và hiện nay theo chiều hướng: “chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng giảm tỉ trọng lao động nông, lâm, ngư nghiệp, xuống dưới 50%. Tăng tỉ trọng lao động công nghiệp, xây dựng và đặc biệt là lao động ở khu vực dịch vụ trong tổng lao động xã hội” [7] đã tạo nhiều tiền đề, cơ hội phát triển đất nước và có tác động mạnh đến giáo dục nói chung và dạy nghề nói riêng.

Trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước, đội ngũ nhân lực kỹ thuật có vai trò đặc biệt quan trọng. Nghị quyết TW 2 khóa VIII của Đảng khẳng định: “Muốn tiến hành CNH, HĐH thắng lợi phải phát triển mạnh giáo dục và đào tạo, phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản của sự phát triển nhanh và bền vững”.

Thực tế, trong những năm qua sự tăng trưởng nhanh của nền kinh tế cùng với sự phát triển nhanh chóng của khoa học – công nghệ và xu thế toàn cầu hóa, nhiều DoN đã phải thường xuyên thay đổi thiết bị để đáp ứng những đòi hỏi chất lượng sản phẩm ngày càng cao của thị trường. Do đó, việc tập trung mọi nguồn lực để phát triển dạy nghề, kể cả việc liên kết với DoN là một yêu cầu thực tế khách quan (sơ đồ 1.9). Để nâng cao chất lượng đào tạo của các CSDN, liên kết

với DoN là một trong những giải pháp cần thiết, nhằm kịp thời tạo ra đội ngũ nhân lực kỹ thuật có chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển nhanh của DoN.



Sơ đồ.1.9: Quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế - phát triển khoa học công nghệ với nhu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực kỹ thuật

Đất nước ta từ khi đổi mới, với chủ trương xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, nhu cầu nhân lực kỹ thuật đáp ứng cho công cuộc CNH – HDH và hội nhập quốc tế là hết sức đa dạng và cấp thiết. Vì vậy, những thông tin về thị trường lao động – việc làm, bao gồm cung – cầu lao động, giá cả sức lao động, yêu cầu chất lượng của từng trình độ lao động và các yếu tố cạnh tranh khác trong thị trường lao động là rất quan trọng đối với các CSDN.

Thị trường lao động ở nước ta hiện nay vẫn chưa hình thành hoàn chỉnh, thông tin về thị trường lao động vẫn chưa chuẩn xác, các chủ thể tham gia thị trường lao động (DoN, người lao động) chưa bình đẳng, vai trò quản lý của nhà nước trong việc ban hành những chế độ, chính sách chưa hoàn chỉnh và chưa đủ mạnh để tạo hành lang pháp lý trong việc phối hợp cung cấp thông tin, tổ chức liên kết đào tạo, cung ứng và sử dụng lao động.

Trong tương lai không xa, khi nền kinh tế tăng trưởng nhanh, các DoN ngày càng phát triển, nhu cầu nhân lực kỹ thuật ngày càng nhiều và cấp bách, cạnh tranh lao động diễn ra gay gắt, lúc này vai trò quản lý và điều phối của nhà nước càng cần thiết và các DoN càng phải có trách nhiệm gắn kết cùng với CSDN trong việc chăm lo, phối hợp đào tạo nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật cho chính DoN của mình.

1.5.1.3. Điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo

a) Nội dung chương trình đào tạo

Trong thời gian qua, tổ chức biên soạn và thống nhất ban hành chương trình khung đào tạo ở cấp vĩ mô là cần thiết. Tuy nhiên, dạy nghề đáp ứng nhu cầu DoN, dạy nghề theo địa chỉ sử dụng thì khái niệm chương trình khung chỉ có ý nghĩa tương đối. Nội dung chương trình đào tạo ngoài việc tuân theo những quy định chung thì cần thiết phải đảm bảo những yêu cầu riêng mang tính đặc thù, đó là đáp ứng đúng yêu cầu của người học và nhu cầu của DoN.

Do đó, việc xây dựng nội dung chương trình đào tạo cần phải có sự phối hợp tốt với DoN, cần tăng tỉ lệ nội dung chương trình phân mềm theo nhu cầu của DoN. Nội dung chương trình đào tạo là một trong những yếu tố quan trọng trong việc liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN.

b) Đội ngũ giáo viên

Đào tạo nghề là quá trình dạy cho người lao động từng bước tham gia trực tiếp vào các công đoạn sản xuất. Yêu cầu đối với người lao động sau khi học nghề là phải vừa có kiến thức, vừa có kỹ năng làm việc và thái độ thích ứng với môi trường lao động. Vì vậy, yêu cầu đối với giáo viên dạy nghề là ngoài kiến thức chuyên môn, cần phải có kỹ năng tay nghề vững vàng và kinh nghiệm từ thực tế sản xuất. Nhận thức được vai trò quan trọng của đội ngũ giáo viên đối với chất lượng dạy nghề, các CSDN đã có nhiều biện pháp nhằm nâng cao năng lực, thu hút, tuyển dụng giáo viên giỏi về công tác. Đặc biệt, liên kết sử dụng các cán bộ kỹ thuật, chuyên gia lành nghề của DoN tham gia vào quá trình dạy nghề là một biện pháp quan trọng, một yếu tố tác động tạo hiệu quả cao trong đào tạo nghề.

c) Thiết bị dạy nghề, vật tư thực hành

Trong đào tạo nghề, kỹ năng thực hành nghề được hình thành và phát triển cùng với quá trình thực hành, thực tập của người học. Như vậy, muốn việc dạy nghề đạt hiệu quả thì điều kiện cần có là thiết bị dạy nghề, vật tư, phụ liệu phải đảm bảo đầy đủ cho quá trình thực hành, thực tập.

Với sự tăng trưởng nhanh của nền kinh tế và sự phát triển nhanh của khoa học – công nghệ, máy móc thiết bị luôn được đổi mới nhanh chóng, các CSDN khó có điều kiện đầu tư thiết bị theo kịp với sự phát triển của thực tế sản xuất trong các DoN. Do đó, LKĐT giữa CSDN với DoN là một giải pháp quan trọng đáp ứng đúng, đủ thiết bị dạy nghề và vật tư thực hành cho học sinh nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề với chi phí thấp.

1.5.1.4. Chế độ, chính sách đối với sự phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp

Sự phối hợp giữa CSDN và DoN thường xuyên, chặt chẽ, thống nhất là yếu tố rất quan trọng có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động LKĐT. Nội dung cần phải thống nhất trong phối hợp đào tạo giữa CSDN và DoN là thống nhất mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo; thống nhất tiến độ tổ chức thực hành, thực tập sản xuất, thống nhất phương thức tổ chức kiểm tra đánh giá kỹ năng thực hành; thống nhất phân công trách nhiệm trong đào tạo. Sự phối hợp này cũng phải tuân thủ các nguyên tắc bình đẳng, bảo đảm lợi ích và sự tự giác của cả hai bên. Ngoài ra, để việc thực hiện liên kết mang lại hiệu quả và bền vững thì cần phải có chế độ, chính sách tạo hành lang pháp lý nhằm ràng buộc trách nhiệm, đảm bảo quyền lợi của cả hai bên và của người học nghề.

1.5.1.5. Công tác quản lý nhà nước về liên kết đào tạo

Công tác quản lý nhà nước về LKĐT giữa CSDN và DoN là yếu tố cực kỳ quan trọng trong quá trình thực hiện liên kết. Quản lý nhà nước về liên kết thông qua các chức năng xây dựng pháp luật, kế hoạch định hướng chiến lược, ban hành các chế độ, chính sách, cơ chế tổ chức thực hiện và kiểm tra việc thực hiện liên kết. Nhà nước cần xây dựng những hành lang pháp lý trong liên kết, tạo

điều kiện và thúc đẩy sự tự giác, tự nguyện thực hiện LKĐT vì lợi ích của CSDN, của DoN, của người học và của toàn xã hội.

1.5.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý liên kết đào tạo

Quản lý liên kết đào tạo là quản lý những hoạt động giữa hai chủ thể có mối quan hệ tương tác, hỗ trợ, bổ sung cho nhau nhằm đạt mục tiêu chung. Để QLLKĐT giữa các CSDN với DoN đạt hiệu quả tốt, cần xác định rõ các yếu tố khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến hoạt động QLLKĐT sau đây:

1.5.2.1. Các yếu tố khách quan

- Ý chí của Nhà nước: Thể hiện qua các chế độ, chính sách vừa khuyến khích vừa có tính ràng buộc trách nhiệm, tạo điều kiện thúc đẩy phát triển LKĐT được ban hành đồng bộ và mang lại lợi ích thật sự cho các bên liên quan, thu hút các DoN tích cực tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực cho chính DoN và cho xã hội.

- Sự phát triển của khoa học quản lý: Cùng với sự tăng trưởng của nền kinh tế, những ứng dụng các tiến bộ của khoa học và công nghệ trong quản lý sẽ tác động đến nội dung và phương thức quản lý.

- Sự tham gia ủng hộ của xã hội: Có cơ chế tạo điều kiện cho các hiệp hội nghề nghiệp đủ nguồn lực và khả năng huy động các đơn vị thành viên tích cực tham gia vào quá trình LKĐT nghề.

1.5.2.2. Các yếu tố chủ quan

- Sự tự nguyện của DoN: Lãnh đạo các DoN cần nhận thức đầy đủ trách nhiệm xã hội của mình, tham gia LKĐT nguồn nhân lực là đem lại lợi ích cho chính DoN và cho xã hội. Lợi ích đem lại từ bên trong DoN khi tham gia liên kết là đội ngũ lao động giỏi và năng suất lao động ngày càng tăng; lợi ích từ bên ngoài là từ chế độ chính sách khuyến khích của Nhà nước.

- Chế độ thông tin liên lạc: Lãnh đạo các CSDN và DoN được thông tin đầy đủ và được tạo điều kiện thuận lợi tiếp cận lẫn nhau, các bên chủ động trực tiếp trao đổi thỏa thuận chi tiết để tiến hành ký hợp đồng LKĐT những nghề cụ thể.

- Năng lực đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên: Năng lực cán bộ quản lý tại CSDN, DoN và kiến thức, kỹ năng của đội ngũ giáo viên, cán bộ hướng dẫn thực hành có ảnh hưởng trực tiếp đến nội dung và phương thức QLLKĐT giữa CSDN với DoN.

Kết luận chương 1

Trong chương I, luận án đã đề cập đến các nội dung sau:

- Tổng quan vấn đề nghiên cứu quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN trong nước và nước ngoài;

- Hệ thống hóa các khái niệm cơ bản và khái niệm liên quan đến đề tài bao gồm: quản lý, liên kết đào tạo, quản lý liên kết, đào tạo nghề, cơ sở dạy nghề, doanh nghiệp;

- Đề cập đến cơ sở lý luận về liên kết với các nội dung: Mục đích, nguyên tắc, nội dung và lợi ích của cơ sở dạy nghề, doanh nghiệp trong liên kết đào tạo;

- Đề cập đến cơ sở lý luận về quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN với các nội dung: mục đích, các mô hình, nội dung, cách thức, điều kiện và đánh giá kết quả liên kết ;

- Phân tích các yếu tố tác động đến liên kết và quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN

Qua nội dung đã đề cập trong Chương I, nghiên cứu sinh cho rằng:

- Liên kết trong đào tạo giữa CSDN và DoN là định hướng quan trọng để đổi mới cơ bản và toàn diện lĩnh vực đào tạo nghề chuyên từ hướng cung sang hướng cầu đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và nhu cầu xã hội;

- Liên kết trong đào tạo giữa CSDN và DoN nhằm thực hiện hiệu quả phương châm gắn học với hành, lý thuyết với thực tiễn, đào tạo với lao động sản xuất;

- Liên kết trong đào tạo sẽ góp phần bảo đảm quyền lợi cho các đối tượng tham gia hoạt động đào tạo nghề như Nhà nước, người lao động, người sử dụng lao động, cho các CSDN và DoN;

- Liên kết trong đào tạo giữa CSDN và DoN chỉ thực hiện có kết quả trên cơ sở thực hiện nguyên tắc hai bên cùng cộng đồng trách nhiệm và chia sẻ lợi ích;

Tóm lại liên kết trong đào tạo giữa CSDN và DoN là con đường ngắn nhất để người tốt nghiệp từ các CSDN có cơ hội tiếp cận với việc làm tại các DoN; là giải pháp đột phá nâng cao chất lượng đào tạo và sức cạnh tranh của nhân lực trên thị trường lao động trong và ngoài nước.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA CƠ SỞ DẠY NGHỀ VÀ DOANH NGHIỆP TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Thực trạng các ngành công nghiệp, nhu cầu nhân lực và thực trạng đào tạo nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh

2.1.1. Thực trạng các ngành công nghiệp, các doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh

2.1.1.1. Thực trạng các ngành công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

a. Tốc độ tăng trưởng các ngành công nghiệp.

Giá trị sản xuất công nghiệp trên địa bàn TP. HCM đạt tốc độ tăng trưởng bình quân 13,8%/năm trong suốt giai đoạn 2001-2010. Đây là kết quả của việc tăng tốc vốn đầu tư vào khu vực công nghiệp, tạo nên tốc độ tăng trưởng GDP khu vực công nghiệp - xây dựng cao so với các lĩnh vực khác. Tuy nhiên, do hàm lượng giá trị gia tăng của khu vực công nghiệp chiếm tỷ trọng thấp và có xu hướng giảm nên cần phải tiếp tục huy động nhiều vốn đầu tư vào khu vực này thì mới duy trì được tốc độ tăng trưởng.

Bốn ngành công nghiệp trọng yếu của Thành phố (*cơ khí chính xác, điện tử - công nghệ thông tin, hóa chất - nhựa - cao su, chế biến tinh lương thực thực phẩm*) đạt tốc độ tăng trưởng cao trong suốt giai đoạn 2000-2010, đặc biệt là ngành cơ khí tăng 17,9%, ngành điện tử - công nghệ thông tin tăng 17,5%, ngành hóa chất - nhựa - cao su tăng 16,4%. Các ngành công nghiệp này thu hút lượng đầu tư khá lớn trong thời gian qua. Ngành công nghiệp chế biến thực phẩm tốc độ tăng trưởng chậm hơn và dao động ở mức 10%/năm.

Ngoài ra, giai đoạn 2001-2010, trên địa bàn TP. HCM một số ngành công nghiệp đã và đang phát triển mạnh gồm: sản xuất sản phẩm từ chất khoáng phi kim loại (vật liệu xây dựng) tăng 15,8%, da giày tăng 14,9%, giấy và sản phẩm từ giấy tăng 16%. Các ngành này đạt tốc độ tăng trưởng bình quân 15%-16%/năm (phụ lục 5).

b. Chuyển dịch cơ cấu các ngành công nghiệp

Trong bốn ngành công nghiệp trọng yếu, chuyển dịch cơ cấu mạnh nhất là ngành hóa chất - nhựa - cao su từ 16,1% năm 2000 tăng lên 21,1% năm 2010 và ngành cơ khí từ 13,8% năm 2000 tăng lên 18,4% năm 2010; cơ cấu ngành chế biến tinh lương thực thực phẩm giảm tỷ trọng mạnh nhất giai đoạn 2001 – 2010 từ 20,8% năm 2000 giảm xuống 16% năm 2010. Cơ cấu các ngành công nghiệp dệt may và da giày giảm không đáng kể và vẫn chiếm tỷ trọng lớn trong ngành công nghiệp. Các ngành công nghiệp còn lại giảm tỷ trọng giá trị sản xuất đáng kể giai đoạn 2001 – 2010 (từ 19,1% xuống 14,9%) (phụ lục 5).

c. Hiệu quả sản xuất công nghiệp

Nhìn chung, tỷ lệ giá trị gia tăng trên giá trị sản xuất của khu vực công nghiệp - xây dựng thấp và có xu hướng giảm qua các năm. Năm 1995 tỷ lệ này là 40,26%, năm 2000 là 36,58%, năm 2005 là 32,17% và năm 2010 là 29,53%.

Nguyên nhân chủ yếu là ngành công nghiệp Thành phố đã gặp nhiều khó khăn về những yếu tố đầu vào như thiếu vốn, thiếu lao động có trình độ chuyên môn cao, công nghệ phần lớn đạt trình độ trung bình và lạc hậu, giá cả nguyên nhiên liệu cao... và sử dụng các yếu tố này kém hiệu quả trong những năm qua, đặc biệt là giai đoạn 2008-2009 do ảnh hưởng của sự suy thoái kinh tế toàn cầu.

d. Lao động công nghiệp

Lao động công nghiệp tăng bình quân 6,2%/năm giai đoạn 2001-2010 từ 677.343 người lên 1.237.113 người. Ngành công nghiệp thu hút nhiều lao động nhất là ngành công nghiệp may mặc, sản xuất trang phục chiếm tới 24,3% tổng lao động các ngành công nghiệp. Tuy nhiên, trong những năm gần đây số lao động trong các ngành điện tử - công nghệ thông tin, ngành dịch vụ cũng tăng cao; lao động trong ngành may mặc đang có xu hướng giảm dần.

e. Các khu chế xuất - khu công nghiệp

Đến nay trên địa bàn TP. HCM có 3 khu chế xuất và 12 khu công nghiệp có quyết định thành lập với tổng diện tích 4.426,5 ha, chiếm 70,9% so với tổng diện tích quy hoạch dành cho các khu chế xuất, khu công nghiệp tập trung. Trong đó, 14 khu chế xuất - khu công nghiệp đã đi vào hoạt động.

f. Khu công nghệ cao

Tính đến ngày 31/12/2012, Khu công nghệ cao đã cấp phép đầu tư cho 68 dự án với tổng vốn là 2.196 triệu USD, khoảng 95 ha đất. Về ngành nghề, lĩnh vực vi điện tử - công nghệ thông tin có 16 dự án; cơ khí chính xác - tự động hóa có 7 dự án; công nghệ sinh học có 6 dự án; dịch vụ công nghệ cao có 9 dự án; đào tạo nguồn nhân lực có 3 dự án. Các dự án đã giải quyết việc làm ổn định cho khoảng 17.000 lao động; Các dự án đi vào hoạt động đã góp phần thúc đẩy nhanh sự phát triển và chuyển dịch cơ cấu công nghiệp Thành phố theo hướng nâng tỷ trọng sản phẩm công nghiệp công nghệ cao, giá trị gia tăng lớn.

Nhận xét đánh giá chung

+ Đánh giá thực trạng ứng dụng tiến bộ khoa học – kỹ thuật trong công nghiệp, trình độ công nghệ và các trang bị kỹ thuật được áp dụng

Trong những năm gần đây, các DoN nhất là các DoN có vốn đầu tư nước ngoài đã tích cực tiến hành đổi mới máy móc, thiết bị, công nghệ theo hướng hiện đại nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hoạt động sản xuất công nghiệp. Tuy nhiên, trong thực tế tốc độ đổi mới công nghệ của các DoN, đặc biệt là các DoN trong nước (bao gồm DoN nhà nước và DoN ngoài nhà nước) vẫn còn chậm so với yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

Theo kết quả đánh giá trình độ công nghệ của các DoN trong các khu chế xuất - khu công nghệ trên địa bàn TP. HCM do Sở Khoa học và Công nghệ phối hợp với Ban Quản lý các khu chế xuất - khu công nghiệp Thành phố thực hiện thì hầu hết các ngành công nghiệp trên địa bàn Thành phố kể cả các ngành công nghiệp trọng yếu đều có trình độ công nghệ đạt mức trung bình khá. Đối với 04 ngành công nghiệp trọng yếu, hai ngành hóa chất và điện tử - công nghệ thông tin có tỷ lệ DoN đạt trình độ công nghệ tiên tiến và khá, cao hơn so với các ngành công nghiệp trọng yếu khác là cơ khí chính xác và chế biến tinh lương thực thực phẩm (lần lượt là 22%; 21% so với 10%; 7%).

Qua đó, chứng tỏ trình độ công nghệ của các ngành công nghiệp trên địa bàn Thành phố vẫn còn thấp nên rất khó khăn trong việc nâng cao năng lực cạnh

tranh của các DoN Việt Nam so với các nước trong khu vực ASEAN và thế giới trong tương lai.

+ *Đánh giá thực trạng phân bố công nghiệp, các khu công nghiệp, cụm công nghiệp trên địa bàn TP.HCM.*

Công nghiệp TP. HCM hiện nay phân bố chủ yếu ở các huyện ngoại thành và các quận ven. Thành phố đã tiến hành di dời các xí nghiệp ô nhiễm vào các khu công nghiệp tập trung của Thành phố và các tỉnh trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Hiện nay còn rất nhiều cơ sở sản xuất công nghiệp nằm ngoài các khu công nghiệp. Việc phân bố các khu công nghiệp hiện nay chưa tập trung, nhiều khu công nghiệp có quy mô nhỏ và nằm trong các khu dân cư nên ảnh hưởng đến môi trường và an toàn giao thông.

.+ *Thành tựu*

Các năm qua TP.HCM đã triển khai thực hiện tốt Chương trình chuyển dịch cơ cấu công nghiệp. Các ngành công nghiệp trọng yếu chiếm tỷ trọng ngày càng cao trong tổng giá trị sản xuất công nghiệp. Bên cạnh đó, các khu chế xuất - khu công nghiệp, khu công nghệ cao, Công viên phần mềm Quang Trung đã hoạt động tốt góp phần tăng dần tỷ trọng những ngành công nghiệp có hàm lượng công nghệ cao (điện tử, công nghệ thông tin...).

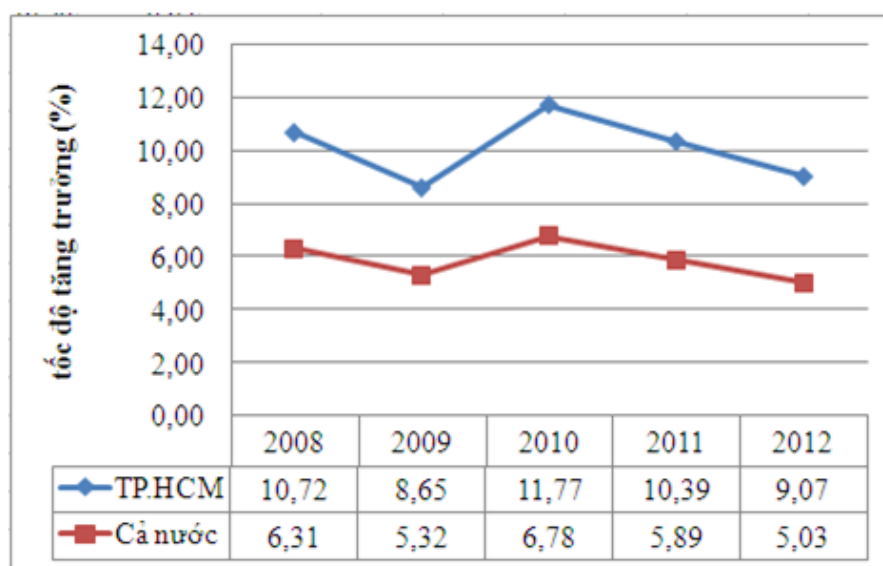
+ *Hạn chế*

Bên cạnh những thành tựu đạt được, ngành công nghiệp trên địa bàn TP.HCM vẫn còn một số hạn chế như ngành công nghiệp phụ trợ chưa được phát triển; trên 70% nguyên phụ liệu phải nhập khẩu với chi phí cao. Mặt khác, trình độ công nghệ của phần lớn các DoN chỉ đạt trung bình hoặc trung bình khá. Đa số các DoN có quy mô vừa và nhỏ về vốn, số lao động; đặc biệt phương thức sản xuất gia công chiếm đa số.

2.1.1.2. Thực trạng các doanh nghiệp hoạt động tại Thành phố

Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế lớn, giữ vai trò quan trọng trong sự thành công và phát triển kinh tế xã hội của cả nước. Kinh tế Thành phố phát triển với tốc độ tăng trưởng cao và được duy trì trong thời gian dài phần lớn là nhờ vào sự phát triển của các DoN. Trong 5 năm qua (2008 – 2012), kinh tế

Thành phố đạt tốc độ tăng trưởng trung bình trên 10%/năm cao hơn 1,6 lần so với tốc độ tăng trưởng chung của cả nước, GDP Thành phố chiếm tỷ trọng trên 20% GDP của cả nước, trong đó có sự đóng góp rất lớn của các DoN.



Nguồn: Cục thống kê TP.Hồ Chí Minh

Biểu đồ 2. 1: Tốc độ tăng trưởng của thành phố Hồ Chí Minh và cả nước (%)

Trong các năm qua, kinh tế Thành phố tiếp tục gặp nhiều khó khăn, giá cả nguyên nhiên liệu đầu vào tiếp tục tăng trong khi thị trường tiêu thụ sản phẩm trong và ngoài nước bị thu hẹp, lãi suất ngân hàng tuy có giảm nhưng vẫn còn khá cao so. Kinh tế Thành phố chịu tác động từ tình hình suy thoái chung của cả nước và trên thế giới, ảnh hưởng lạm phát, tốc độ tăng trưởng kinh tế năm 2012 chỉ đạt 9,07%, mức thấp nhất trong 5 năm qua.

Bảng 2.1: Tốc độ tăng trưởng kinh tế TP.HCM giai đoạn 2008 – 2012

Năm	Chung	Nông – Lâm – Thủy sản	Công nghiệp – Xây dựng	Dịch vụ
2008	10,7	1,7	9,5	12,0
2009	8,6	2,1	7,3	10,0
2010	11,8	5,0	11,5	12,2
2011	10,4	6,2	12,4	8,8
2012	9,07	5,1	6,4	11,4
2008 - 2012	10,1	4,0	09,4	10,9

Nguồn: Cục thống kê thành phố Hồ Chí Minh

Khu vực dịch vụ có mức tăng trưởng cao nhất, giá trị tăng thêm khu vực dịch vụ chiếm khoảng 53,8% tỷ trọng trong GDP Thành phố, tăng trung bình 10,9%/năm. Giá trị tăng thêm khu vực công nghiệp - xây dựng chiếm khoảng 45% GDP, tăng trung bình 9,4%/năm. Khu vực nông nghiệp - lâm - thủy sản chiếm tỷ trọng thấp nhất, giá trị tăng thêm khu vực này chỉ chiếm 1,2% GDP, tăng trung bình 4%/năm (phụ lục 5).

Theo số liệu của Cục Thống kê TP, thực trạng về số lượng và quy mô các DoN trên địa bàn TP.HCM đến đầu năm 2013, như sau:

Bảng 2.2: Số DoN phân theo qui mô lao động

	Tổng số	DN Nhà nước	DN ngoài Nhà nước	DN có vốn nước ngoài
Tổng số	104.665	460	101.448	2.757
Dưới 5 người	45.911	8	45.432	471
Từ 5 đến 9 người	29.361	13	28.962	386
Từ 10 đến 49 người	22.964	93	21.969	902
Từ 50 đến 199 người	4.752	142	4.064	546
Từ 200 đến 299 người	604	55	425	124
Từ 300 đến 499 người	458	56	286	116
Từ 500 đến 999 người	370	50	196	124
Từ 1000 đến 4999 người	225	40	106	79
Từ 5000 trở lên	20	3	8	9

Nguồn: Cục Thống kê TP.HCM

Bảng 2.3: Số DoN phân theo vốn sở hữu

	Số DN	Tỷ lệ %	Lao động	Tỷ lệ %
Tổng số	104.665	100	2.454.842	100
Doanh nghiệp Nhà nước	460	0,44	208.337	8,49
- DN Nhà nước trung ương			135.972	5,54
- DN Nhà nước địa phương			72.365	2,95

Doanh nghiệp ngoài Nhà nước	101.448	96,92	1.692.626	68,95
- DN tập thể			23.416	0,96
- DN tư nhân			70.585	2,87
- Cty TNHH			1.025.511	41,78
- Cty cổ phần có vốn Nhà nước			142.853	5,82
- Cty CP không có vốn Nhà nước			430.261	17,52
DN có vốn đầu tư nước ngoài	2.757	2,64	553.879	22,56
- 100% vốn nước ngoài			473.000	19,27
- DN liên doanh với nước ngoài			80.879	3,29

Các DoN tại TP.HCM đa số được trang bị máy móc tương đối hiện đại, tiếp cận nhanh với công nghệ sản xuất trình độ cao, nhạy bén nắm bắt những tiến bộ về khoa học, kỹ thuật và công nghệ trên thế giới nên thiết bị cho sản xuất luôn được đổi mới, nâng cấp thường xuyên.

Tuy nhiên, với thực trạng DoN ngoài Nhà nước và DoN có vốn đầu tư của nước ngoài chiếm 99,56% về số lượng DoN, 91,51% về số lao động và trong đó có 93,75% là DoN nhỏ có dưới 50 lao động nên các DoN này cũng ít quan tâm chú ý đến công tác đào tạo, xây dựng đội ngũ lao động cho chính mình. Vì có quy mô nhỏ, đa số các DoN - khi có nhu cầu tìm lao động có tay nghề, thường có số lượng ít - chỉ cần thông qua các phương tiện thông tin đại chúng để tuyển dụng lao động ngoài xã hội một cách dễ dàng mà không cần có kế hoạch liên kết đào tạo với các CSDN để chuẩn bị nguồn nhân lực từ trước.

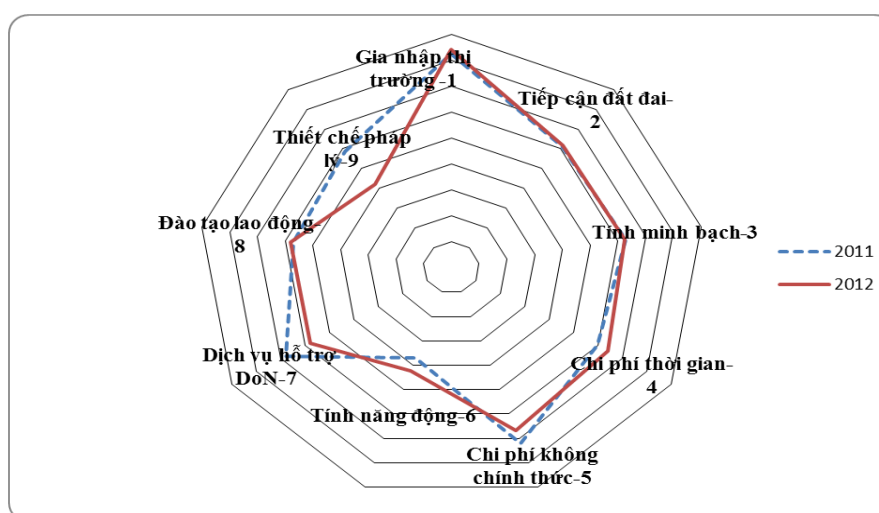
Nghiên cứu chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của TP.HCM các năm gần đây đã cho thấy cảm nhận về chất lượng lao động. Nhìn chung, các DoN trong nước có thái độ tích cực hơn về công tác giáo dục và đào tạo nghề cho lao động so với các nhà đầu tư nước ngoài. Theo tính toán, trong các DoN nước ngoài, bình quân có khoảng 23% lao động cần phải được đào tạo thêm. Các DoN nước ngoài chi trung bình 3,6% chi phí kinh doanh hàng năm cho đào tạo những lao động này. Trung bình có 70% trong số lao động được đào tạo vẫn tiếp tục làm việc cho DoN trong khoảng thời gian hơn một năm.

Về thanh tra, kiểm tra thì chỉ có 8% DoN trong nước cho biết Sở Lao động-Thương binh và Xã hội là cơ quan thanh tra thường xuyên; trong khi đó có đến 21% DoN nước ngoài cho là thường xuyên được thanh tra bởi cơ quan này.

Bảng 2.4. Tổng hợp kết quả chỉ số PCI từ năm 2007-2012 của thành phố Hồ Chí Minh

Năm Year	Điểm tổng hợp PCI score	Kết quả xếp hạng PCI ranking	Nhóm điều hành PCI tier
2012	61,19	13	Tốt/High
2011	61,93	20	Tốt/High
2010	59,67	23	Khá/Mid-high
2009	63,22	16	Tốt/High
2008	60,15	13	Tốt/High
2007	64,83	10	Tốt/High

Kết quả 9 chỉ số thành phần PCI 2011-2012 của TP.HCM



Sơ đồ 2.1: Sơ đồ kết quả 9 chỉ số PCI 2011-2012 của TP.HCM

Số liệu trên hình là số liệu năm 2012

Nguồn: pcivietnam.org

2.1.2. Nhu cầu về nhân lực của Thành phố trong 5 năm qua

2.1.2.1. Về chất lượng nguồn nhân lực

Lực lượng lao động Thành phố có tốc độ tăng trưởng trung bình khoảng 3,5%/năm và tăng dần qua các năm. Năm 2012 tổng nguồn nhân lực (bao gồm những người trong độ tuổi lao động và những người ngoài độ tuổi lao động vẫn có khả năng lao động) theo số liệu của Cục Thống kê, Thành phố có 5,5 triệu người chiếm tỷ lệ 70,6% dân số.

Lực lượng lao động từ 20 tuổi đến 45 tuổi chiếm 65,81% trong các nhóm tuổi tham gia lao động, nhóm tuổi 20-24 chiếm cao nhất 16,70%, nhóm tuổi 25-29 chiếm 15,18%, nhóm tuổi 30-34 chiếm 16,58%.

Tỷ lệ lao động nữ đang làm việc chiếm tỷ lệ 44%; lao động nữ đang làm việc trong các ngành công nghiệp dệt may, giày da, tiêu thủ công nghiệp chiếm tỷ lệ 46%; tỷ lệ lao động nữ làm việc trong các ngành Nông – Lâm – Ngư nghiệp chiếm tỷ lệ 34,7%.

Hàng năm tại Thành phố có 55.000 sinh viên các trường đại học, cao đẳng, học sinh trung cấp tốt nghiệp ra trường, ngoài ra còn có khoảng 180.000 người được đào tạo nghề ngắn hạn có nhu cầu việc làm, trong đó các ngành nghề chuyên môn kỹ thuật chiếm 40%, các ngành nghề chuyên môn quản lý nghiệp vụ chiếm 60% tổng số ngành nghề được đào tạo.

Lực lượng lao động đang làm việc có trên 04 triệu người chiếm tỷ lệ 72,89% so tổng nguồn lao động. Trong tổng số lao động đang làm việc, chuyên môn kỹ thuật bậc cao chiếm 11,40%; chuyên môn kỹ thuật bậc trung 6,44%; các nghề giản đơn và thợ 49,28% và các loại công việc khác 32,88%.

Về trình độ học vấn, nguồn nhân lực tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên có tỷ lệ 47,6%; tốt nghiệp trung học cơ sở tỷ lệ 27,34%.

Lực lượng lao động qua đào tạo nghề chiếm tỷ lệ 58% tổng số lao động, trong đó chuyên môn kỹ thuật có trình độ đại học: 9,35%; cao đẳng 1,67%; trung cấp 4,37%; sơ cấp 42,61%, chưa có bằng cấp chuyên môn kỹ thuật 42%.

Tỷ lệ lao động thất nghiệp tại Thành phố bình quân ở mức 5,10%.

2.1.2.2. Về số lượng nhu cầu nhân lực

Theo số liệu của Cục thống kê Thành phố, cơ cấu nguồn nhân lực làm việc như sau:

- Số chỗ làm việc của khu vực sản xuất công nghiệp, xây dựng thu hút khoảng 1,8 triệu người đang làm việc chiếm tỷ lệ 46,29% tổng nhu cầu việc làm các ngành kinh tế Thành phố.

- Số chỗ làm việc của khu vực thương mại, dịch vụ thu hút khoảng 02 triệu người đang làm việc chiếm tỷ lệ 51,78% tổng nhu cầu việc làm các ngành kinh tế tại Thành phố. Về cơ cấu lao động trong ngành dịch vụ: ngành Thương nghiệp – Khách sạn – Nhà hàng chiếm 55,18%; Vận tải – Kho bãi- Thông tin chiếm 15,15%; Tài chính – Ngân hàng chiếm 2,81%.

- Số chỗ việc làm của khu vực nông nghiệp thu hút trên 70.000 người làm việc chiếm tỷ lệ 1,93% tổng số nhu cầu làm việc các ngành kinh tế Thành phố.

Về tiền lương và giá nhân công có sự chênh lệch lớn giữa các khu vực kinh tế, ngành kinh tế. Bình quân giá cả sức lao động của các khu vực, các ngành kinh tế so nhu cầu thực tế đảm bảo đời sống người lao động thấp hơn từ 40% - 50%. Trong giai đoạn 2005-2010, năng suất lao động của cả 03 khu vực kinh tế đều tăng. Năng suất trung bình của khu vực nông nghiệp đạt 22,87%, khu vực công nghiệp – xây dựng có năng suất lao động cao nhất đạt 82,12%, khu vực thương mại – dịch vụ đạt 77,35%.

2.1.3. Thực trạng đào tạo nghề tại thành phố Hồ Chí Minh

2.1.3.1. Thực trạng về mạng lưới các cơ sở đào tạo tại TP.HCM

Theo báo cáo của Sở Giáo dục - Đào tạo, năm học 2012- 2013, có 66 cơ sở đào tạo thuộc ngành giáo dục - đào tạo Thành phố quản lý, gồm có:

- + 15 trường đại học (3 trường công lập, 12 trường ngoài công lập);
- + 15 trường cao đẳng (7 trường công lập, 8 trường ngoài công lập);
- + 36 trường trung cấp chuyên nghiệp TCCN (28 trường ngoài công lập).

Theo số liệu của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, TP.HCM là địa bàn có số lượng cơ sở dạy nghề phát triển mạnh và đồng nhất nước so với các tỉnh thành khác.

Bên cạnh hệ thống các CSDN do Thành phố quản lý, trên địa bàn còn có các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, các CSDN thuộc các Bộ, ngành trung ương quản lý, gồm có: 40 trường đại học, 28 trường cao đẳng, 8 trường trung cấp chuyên nghiệp.

Quy mô đào tạo của hệ thống các CSDN thuộc Thành phố quản lý là rất lớn. Trong năm 2013, các cơ sở đào tạo thuộc Sở Giáo dục - Đào tạo quản lý có 168.991 học sinh, sinh viên đang theo học (cao đẳng: 47.803, TCCN: 72.224), các CSDN thuộc Sở Lao động - Thương binh & Xã hội quản lý có 318.436 học viên, học sinh sinh viên đang theo học (cao đẳng nghề: 14.985, trung cấp nghề: 6.451, sơ cấp nghề: 297.000).

Thành phố Hồ Chí Minh là một trung tâm lớn nhất nước về kinh tế, văn hóa, khoa học kỹ thuật và công nghệ; là cửa ngõ quan trọng trong việc đón nhận những luồng đầu tư mới từ các nước phát triển. Do đó, các CSDN trên địa bàn TP.HCM có ưu thế là luôn được tiếp cận nhanh với những tiên bộ về khoa học - công nghệ trên thế giới và những máy móc thiết bị hiện đại nên rất nhạy bén với những nhu cầu luôn biến động của thị trường lao động.

Bảng 2.5: Số liệu về hệ thống các CSDN tại TP.HCM năm 2012

Tổng số cơ sở dạy nghề trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh		Đơn vị tính	2011	2012	Dự kiến 2013
Tổng số:		Cơ sở	410	422	440
1	Cao đẳng nghề	“	11	12	14
	Trong đó trường ngoài công lập	“	5	5	6
2	Trường trung cấp nghề	“	29	27	29
	Trong đó trường ngoài công lập	“	10	10	11
3	Trung tâm dạy nghề	“	67	82	84
	Trong đó trung tâm dạy nghề công lập (TTDN quận, huyện)	“	12	12	11
4	Các cơ sở dạy nghề thuộc các tổ chức chính trị xã hội, các công ty xí nghiệp có tham gia dạy sơ cấp nghề	“	303	301	313

Nguồn: Báo cáo của Phòng Dạy nghề - Sở LĐ-TBXH, tính đến 12/2012

2.1.3.2. Thực trạng về ngành nghề và trình độ đào tạo

Các ngành nghề và các bậc trình độ đào tạo tại TP.HCM cũng rất đa dạng và phong phú, có nhiều nghề đặc thù với trình độ công nghệ cao, nhiều hình thức đào tạo, hệ đào tạo như: dạy theo mô đun, dạy nghề thường xuyên, sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề. Các nghề, trình độ đào tạo và số lượng các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề tại TP.HCM tham gia đào tạo được nêu trong phụ lục 1.

Qua khảo sát thực tế cho thấy các CSDN ngoài công lập thường tập trung dạy các nghề thuộc lĩnh vực dịch vụ (Do đầu tư dạy các nghề này không lớn). Điều này cho thấy nếu đầu tư của nhà nước cho các CSDN công lập chưa đúng mức hay nhà nước không có biện pháp cụ thể đẩy mạnh xã hội hóa, như tổ chức chỉ đạo liên kết giữa các CSDN và DoN trong đào tạo nghề, thì kết quả đào tạo lao động kỹ thuật khó có chất lượng tốt. Đồng thời các CSDN hiện nay chưa được quy hoạch theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Hiện có những nhóm ngành nghề thuộc ngành trọng điểm ưu tiên phát triển tại TP.HCM, nhưng chưa được quan tâm đầu tư, tổ chức đào tạo lực lượng lao động tương xứng; như ngành hóa chất - nhựa - cao su; chế biến tinh lương thực thực phẩm.

2.1.3.3. Thực trạng về chất lượng đào tạo

Hệ thống các CSDN tại TP.HCM trong nhiều năm qua đã đào tạo được nhiều lao động có tay nghề cao, bổ sung nguồn nhân lực kỹ thuật có chất lượng; góp phần quan trọng, tích cực và hiệu quả trong phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao tỷ lệ tăng trưởng GDP hàng năm của Thành phố. Trong các kỳ thi tay nghề trẻ cấp toàn quốc, cấp khu vực Asean hay cấp thế giới, những học sinh được đào tạo từ các CSDN tại TP.HCM đã luôn đạt nhiều huy chương, trong đó có nhiều nghề với công nghệ cao, như nghề cơ điện tử, tự động hóa, thiết kế web..., giúp cho Đoàn học sinh TP.HCM luôn được xếp ở thứ hạng cao trong các kỳ thi.

Tuy nhiên, những CSDN có đầy đủ điều kiện về cơ sở vật chất, thiết bị, đội ngũ giáo viên để đào tạo học sinh có kỹ năng tay nghề cao chỉ là số ít trong hệ thống đào tạo nghề của Thành phố.

2.1.3.4. Những hạn chế của hệ thống các CSDN hiện nay tại TP.HCM

Tuy đã được quan tâm đầu tư nhiều hơn trong những năm qua và các CSDN đã có nhiều đóng góp tích cực cho sự phát triển chung của nền kinh tế, nhưng các CSDN hiện nay cũng vẫn còn đang gặp nhiều khó khăn, hạn chế trong hoạt động:

- Cơ cấu nghề đào tạo chưa hợp lý, đa số các CSDN tập trung chủ yếu đào tạo các nghề phổ biến như: Điện gia dụng và công nghiệp, Điện tử gia dụng và công nghiệp, Vận hành và sửa chữa thiết bị lạnh, Kế toán, Quản trị kinh doanh, các nghề thuộc lĩnh vực ứng dụng công nghệ thông tin..., trong khi đó có những nghề thị trường lao động có nhu cầu cao nhưng chưa được đào tạo hoặc đào tạo rất hạn chế như các nghề Cơ khí chính xác, Hàn, Chế biến tinh lương thực thực phẩm, Kỹ thuật xây dựng, các nghề thuộc lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp...; cơ cấu trình độ đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu cơ cấu trình độ nhân lực của từng ngành, từng địa phương.

- Chưa quy hoạch mạng lưới các CSDN theo nghề, do đó mạng lưới các CSDN còn nhiều bất hợp lý, chưa gắn được với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Các CSDN đang phát triển theo hướng đa ngành nghề, chưa chú ý đào tạo chuyên ngành; nhiều cơ sở đào tạo những ngành nghề trùng lặp trên một địa bàn, chưa hình thành được những CSDN chất lượng cao có đẳng cấp quốc tế. Mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo chưa được cập nhật, bổ sung theo sự thay đổi của kỹ thuật – công nghệ mới, chưa gắn được với thực tế sản xuất, chưa đáp ứng đúng nhu cầu nhân lực cho các DoN.

- Chất lượng đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cả về kỹ năng nghề và kỹ năng mềm (tác phong công nghiệp, khả năng làm việc theo nhóm, an toàn lao động...). Theo khảo sát của VCCI (Việt Nam Chamber of Commerce and Industry) năm 2011, chỉ số hài lòng của DoN về chất lượng dạy nghề đạt 34%, đây là chỉ số thấp, mặc dù có tăng lên 14% so với năm 2008 (năm 2008 là 20%). Nhìn chung, chất lượng của lao động nước ta còn thấp, xếp thứ 11 trong 12 nước ở Châu Á được tham gia xếp hạng (năm 2008). Năng suất lao động của Việt Nam (năm 2007) thấp hơn Nhật Bản 50,4 lần, Hàn

Quốc 18,6 lần, Malaysia 7,8 lần, Thái Lan 1,96 lần và Indonesia 1,5 lần [14]. Việt Nam còn thiếu nhiều lao động lành nghề, năng lực cạnh tranh của nền kinh tế thấp (năm 2011 xếp thứ 65/141 nước xếp hạng)

- Các điều kiện đảm bảo chất lượng dạy nghề còn bất cập:

+ Đội ngũ giáo viên, giảng viên dạy nghề còn thiếu về số lượng; yếu về chất lượng (còn khoảng 19% giảng viên dạy trình độ cao đẳng nghề, 28% giáo viên dạy trình độ trung cấp nghề chưa đạt chuẩn về nghiệp vụ sư phạm) và kỹ năng nghề còn hạn chế (gần 42% giáo viên dạy thực hành nghề và dạy tích hợp chưa đạt chuẩn về kỹ năng nghề) [71]

+ Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về dạy nghề chưa mang tính chuyên nghiệp, thiếu kinh nghiệm quản lý dạy nghề và nhất là công tác quản lý liên kết đào tạo nghề. Đội ngũ cán bộ quản lý của các CSDN vẫn còn 65% chưa được bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý trường nghề.

+ Cơ sở vật chất, máy móc thiết bị của các CSDN tuy đã được quan tâm đầu tư nhiều trong các năm gần đây, nhưng nhìn chung đa số vẫn chưa theo kịp sự phát triển khoa học - công nghệ nên vẫn lạc hậu so với thực tế sản xuất.

- Việc chuyển đào tạo nghề từ năng lực sẵn có của CSDN sang đào tạo nghề theo nhu cầu xã hội và thị trường lao động còn chậm.

- Công tác quản lý nhà nước về dạy nghề chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển; công tác thông tin, thống kê về dạy nghề còn yếu, thiết bị công nghệ thông tin còn thiếu; chưa hình thành hệ thống thông tin và cơ sở dữ liệu dạy nghề quốc gia. Quan trọng nhất là sự không thống nhất đầu mối quản lý, sự chông chéo về quản lý nhà nước trong giáo dục nghề nghiệp dẫn đến việc các nguồn lực bị phân tán, sử dụng lãng phí.

- Chưa xây dựng được mối liên kết chặt chẽ giữa DoN với CSDN; sự tham gia của DoN vào hoạt động dạy nghề còn thụ động và không bền vững.

Để khắc phục những khó khăn đó, trong nhiều năm qua, các CSDN đã chủ động liên kết với các DoN trong nhiều lĩnh vực nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Những nội dung và hình thức liên kết đào tạo nghề phổ biến hiện nay giữa CSDN với DoN là rất phong phú và đa dạng.

2.1.4. Đánh giá tổng quát về nghề nghiệp – việc làm của thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh

*** Những mặt tích cực:**

- Kinh tế Thành phố có tốc độ tăng trưởng liên tục, đóng vai trò chủ lực đối với sự phát triển chung của khu vực và cả nước. Cơ cấu kinh tế Thành phố và một phần cơ cấu nguồn nhân lực đã và đang chuyển dịch phù hợp với định hướng phát triển và quá trình đô thị hóa.

- Thành phố đặc biệt quan tâm xây dựng định hướng phát triển nguồn nhân lực; nhằm phát huy thế mạnh là trung tâm về giáo dục - đào tạo, khoa học - kỹ thuật để phát triển các ngành kỹ thuật cao và dịch vụ hiện đại.

- Các DoN luôn tích cực phát triển năng động, quan tâm các chính sách thu hút nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Đặc biệt sự đa dạng ngành nghề và phát triển nhanh quy mô của các DoN vừa và nhỏ là môi trường phù hợp thu hút lao động là sinh viên, học sinh mới ra trường đang muốn học tập kinh nghiệm thực tế và rèn luyện kỹ năng nghề.

- Hệ thống dạy nghề của Thành phố phát triển khá nhanh, quy mô đa ngành nghề; nhân lực luôn được đào tạo bổ sung, đào tạo lại để thay thế các vị trí không còn phù hợp hoặc chỗ làm việc mới theo yêu cầu trình độ, chất lượng lao động, ngành nghề chuyên môn với các tiêu chuẩn quốc tế và khu vực.

- Sự thay đổi tích cực về nhận thức và các giải pháp đầu tư nâng cao chất lượng đào tạo gắn với sử dụng lao động đã thúc đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu kinh tế đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH. Đặc biệt đối với thanh niên ý thức tự học tập rèn luyện nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cũng có nhiều biến đổi tích cực.

*** Những mặt hạn chế**

- Thị trường lao động Thành phố đang tồn tại nghịch lý, nhiều người thất nghiệp; trong khi đó lại có nhiều DoN đang cần tuyển dụng nhân lực nhưng không tuyển được người lao động phù hợp với yêu cầu về trình độ và tay nghề.

- Theo khảo sát của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Thành phố, chỉ có khoảng 80% sinh viên sau khi tốt nghiệp tìm

được việc làm, còn 20% tìm việc rất khó khăn hoặc không tìm được việc làm phải chuyển đổi ngành học hoặc làm những công việc thấp hơn trình độ đào tạo. Trong tổng số sinh viên tìm được việc làm, chỉ có 50% là có việc làm phù hợp năng lực và phát triển tốt, 50% làm việc trái ngành nghề thu nhập thấp, việc làm chưa thực sự ổn định và có thể chuyển việc khác. Vấn đề kỹ năng mềm là yêu cầu mà nhiều sinh viên, học sinh chưa đáp ứng được.

- Tỷ lệ thất nghiệp của Thành phố cao (trung bình hơn 5%). Nguyên nhân thất nghiệp xuất phát từ tăng trưởng kinh tế gặp khó khăn, tuy nhiên có thể thấy hai lý do cơ bản gây ra thất nghiệp:

+ Số chỗ làm việc ít so với số lượng người đã được đào tạo đúng ngành nghề. Hiện tượng này thể hiện đào tạo không theo sát nhu cầu thực tế của xã hội, đào tạo không gắn với sử dụng lao động.

+ Có nhiều chỗ làm việc đang cần lao động có tay nghề, nhưng không tuyển được vì nhiều người lao động sau đào tạo vẫn không đáp ứng đúng trình độ kiến thức và kỹ năng tay nghề theo yêu cầu tại vị trí làm việc.

Như vậy có thể nhận định nguyên nhân thất nghiệp cốt lõi là vấn đề đào tạo nghề, kỹ năng nghề, dự báo nhu cầu, phân bổ nguồn nhân lực và các chính sách thu hút, sử dụng lao động còn mất cân đối, chưa đáp ứng yêu cầu thực tế tình hình kinh tế - xã hội của Thành phố đang phát triển.

- Những hạn chế về công tác quản lý nhà nước về nguồn nhân lực, bất cập trong công tác tổ chức QLLKĐT giữa các CSDN và DoN, đặc biệt chưa tổ chức hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực, thông tin thị trường lao động, dịch vụ giao dịch thị trường lao động thật sự có hiệu quả.

2.2. Thực trạng về liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh

2.2.1. Khảo sát thực trạng liên kết đào tạo

2.2.1.1. Mục đích khảo sát

- Giúp nhận định chính xác tình hình LKĐT giữa CSDN và DoN hiện nay tại TP.HCM; chất lượng đào tạo tay nghề cho công nhân so với nhu cầu của DoN và xã hội.

- Trên cơ sở đó đề xuất các mô hình liên kết, các biện pháp tổ chức và quản lý hoạt động LKĐT giữa CSDN và DoN nhằm tạo điều kiện nâng cao chất lượng và hiệu quả trong đào tạo nghề.

2.2.1.2. Nội dung khảo sát

- Khảo sát về liên kết cung cấp thông tin giữa CSDN với DoN
- Khảo sát về liên kết tuyển sinh học nghề và giải quyết việc làm;
- Khảo sát về liên kết xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo
- Khảo sát về liên kết phối hợp đào tạo thực hành, thực tập nghề tại DoN, kiểm tra đánh giá kỹ năng học sinh;
- Khảo sát về liên kết xây dựng và hỗ trợ đội ngũ giáo viên, nâng bậc thợ cho công nhân của DoN;
- Khảo sát về liên kết cấp học bổng, hỗ trợ thiết bị cho CSDN...

2.2.1.3. Phương pháp khảo sát

- Thông qua phiếu khảo sát.
- Thông qua phỏng vấn trực tiếp các đối tượng có liên quan.

2.2.1.4. Đối tượng khảo sát

- Các cán bộ quản lý nhà nước. (Số lượng đã thực hiện 34 người)
- Các cán bộ quản lý DoN. (Số lượng đã thực hiện 125 người / 67 DoN)
- Giáo viên các CSDN. (Số lượng đã thực hiện 141 người / 20 CSDN)

2.2.2. *Kết quả khảo sát về liên kết đào tạo*

Qua khảo sát thực tế, hiện nay tại TP.HCM có những hình thức và nội dung liên kết phổ biến như sau:

2.2.2.1. Các hình thức liên kết đào tạo

- Liên kết theo từng nội dung liên kết cụ thể (67/67 DoN có ít nhất 01 liên kết)
- Liên kết theo địa điểm học lý thuyết và học thực hành (có 46/67 DoN liên kết tạo điều kiện thực hành tại xưởng)

Căn cứ vào địa điểm học lý thuyết và thực hành, hình thức liên kết này có rất nhiều phương thức khác nhau tùy thuộc vào thời lượng, thời điểm học thực hành tại DoN được phân bổ trong chương trình đào tạo.

2.2.2.2. Các nội dung liên kết đào tạo

- Liên kết thông tin giữa CSDN với DoN (có 33/67 DoN thực hiện);
- Liên kết tuyển sinh học nghề và giải quyết việc làm (11 DoN)
- Liên kết xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo (10 DoN);
- Liên kết phối hợp đào tạo thực hành, thực tập nghề tại DoN (17 DoN);
- Liên kết hỗ trợ đội ngũ giáo viên (13 DoN), nâng bậc thợ cho công nhân của DoN (17 DoN);
- Liên kết cấp học bổng người học, hỗ trợ thiết bị cho CSDN (25 DoN).

Tiến hành khảo sát bằng phiếu hỏi về thực trạng liên kết giữa CSDN và DoN của 125 cán bộ quản lý DoN (trong 67 DoN), kết quả khảo sát thực trạng theo những nội dung liên kết được ghi nhận và nhận xét như sau:

+ Ý kiến về liên kết cung cấp thông tin giữa CSDN với DoN

Cung cấp thông tin về năng lực đào tạo, khả năng cung ứng lao động của các CSDN và nhu cầu tuyển dụng nhân lực của các DoN

- Có đến 46% DoN được hỏi cho rằng chưa thực hiện phản hồi thông tin cho các CSDN về năng lực chuyên môn, phẩm chất của đội ngũ lao động trình độ trung cấp, sơ cấp đang làm việc tại DoN.

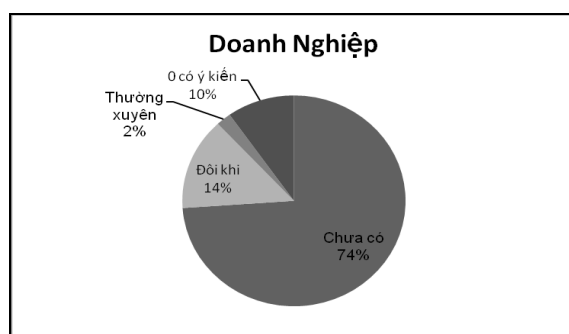
- Có đến 47,83% DoN được hỏi trả lời chưa bao giờ tham gia tổ chức hội nghị việc làm. Ngược lại, phía các CSDN đa số đều rất quan tâm, có đến 88,68% giáo viên được hỏi trả lời là thường xuyên tham dự các hội nghị việc làm để tìm hiểu những nhu cầu nhân lực trong xã hội.

Kết quả khảo sát cho thấy đa số DoN hiện nay chưa quan tâm nhiều đến việc cung cấp thông tin nhu cầu nhân lực của mình cho CSDN nhằm tìm nguồn cung ứng lao động phù hợp. Trong khi đó các CSDN rất quan tâm đến những thông tin có liên quan về số lượng và chất lượng nhu cầu cung ứng nhân lực.

+ Ý kiến về liên kết tuyển sinh học nghề và giải quyết việc làm;

- Ký kết hợp đồng cùng tuyển sinh để đào tạo lao động, cung ứng cho DoN; kết quả khảo sát chỉ có 2,17% DoN thường xuyên và 14,13% DoN đôi khi cùng CSDN tuyển sinh, trong khi đó có đến 74% DoN chưa bao giờ phối hợp tuyển sinh với CSDN, được trình bày bằng biểu đồ 2.3.

- Về tiếp nhận học sinh tốt nghiệp vào làm việc tại DoN có đến 48,91% DoN cho là thường xuyên và 18,48% cho là đôi khi.



Biểu đồ 2.2: DoN cùng tuyển sinh với CSDN

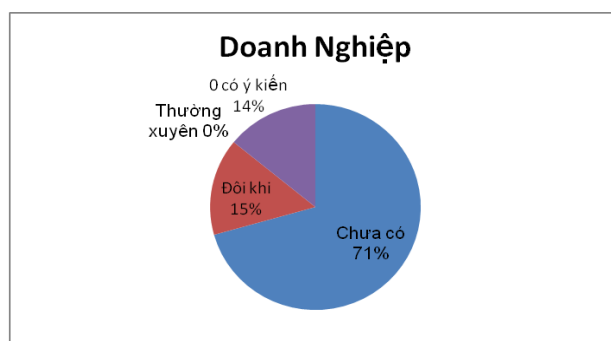
Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của đề tài

Qua khảo sát cho thấy, tuy DoN không quan tâm đến việc cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng nhân lực của mình cho CSDN và chưa có nhiều DoN tích cực cùng CSDN tuyển sinh để đào tạo, nhưng khi cần thì đa số DoN vẫn tin tưởng nhận lao động từ CSDN những học sinh đã được đào tạo và tốt nghiệp.

+ Ý kiến về liên kết xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo;

Kết quả khảo sát việc huy động các chuyên gia của DoN tham gia xây dựng chương trình đào tạo:

- Có đến 70,65% DoN cho rằng chưa bao giờ tham dự các Hội thảo khoa học về biện pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo,



- 15% đôi khi tham gia

- 71% chưa có

Biểu đồ 2.3: DoN cùng xây dựng nội dung, chương trình đào tạo với CSDN

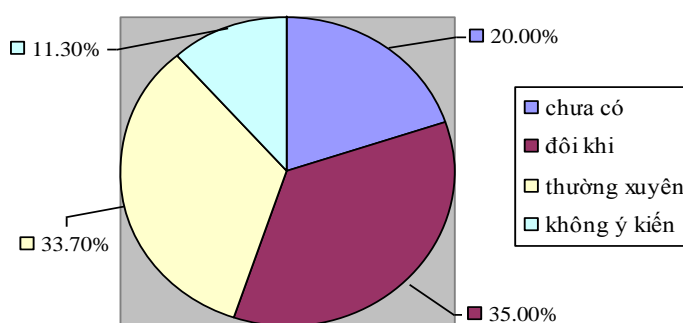
Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của đề tài

- Có đến 67,39 % DoN chưa quan tâm đến việc liên kết cùng CSDN xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo cho phù hợp với nhu cầu của DoN. Trong khi đó, có trên 70% các CSDN đã thường xuyên tổ chức tiếp cận, thu nhận thông tin từ các DoN về những đề xuất, kiến nghị để có cơ sở thực tế điều chỉnh chương trình đào tạo trung cấp nghề, sơ cấp nghề; đảm bảo sự phù hợp của chương trình đào tạo với nhu cầu của DoN và xã hội.

+ Ý kiến về liên kết đào tạo thực hành, thực tập nghề tại DoN;

Khảo sát về liên kết tổ chức đào tạo thực hành, thực tập nghề tại DoN trong thời gian qua kết quả như sau:

• Tạo điều kiện về địa điểm cho học sinh thực tập, ý kiến của các DoN thể hiện qua biểu đồ sau:



Chỉ có 33.70% DoN được hỏi là thường xuyên có nhận học sinh thực tập tại DoN.

Biểu đồ 2.4: DoN tạo điều kiện về địa điểm thực tập

Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của đề tài

• Hoạt động liên kết đào tạo thực hành tại DoN, kết quả khảo sát chỉ có 9.78% DoN thực hiện thường xuyên và 16.30% DoN đôi khi thực hiện.

Thực tế thời gian qua hoạt động liên kết giữa CSDN với DoN tổ chức đào tạo thực hành, thực tập nghề tại DoN rất hạn chế. Sự liên kết này chỉ được thực hiện dựa trên quan hệ cá nhân giữa lãnh đạo của hai đơn vị. Trong quá trình thực hiện liên kết, DoN thường chỉ cho học sinh thực hành ở những công đoạn ít tiếp cận với máy móc hiện đại hoặc những vật tư đắt tiền. Vì thế, quá trình đào tạo khó đạt được mục tiêu như đã đề ra trong chương trình với chất lượng cao.

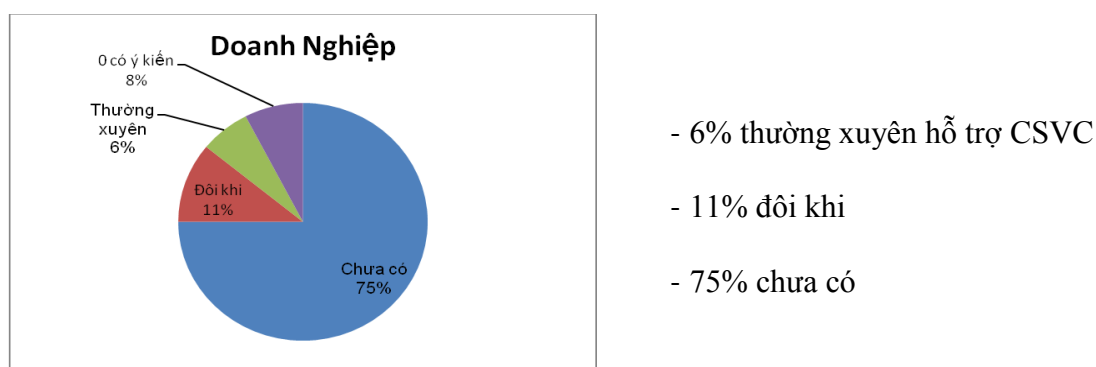
+ Ý kiến về liên kết hỗ trợ đội ngũ giáo viên, nâng bậc thợ cho công nhân của DoN;

• Có đến 66,30% DoN cho là chưa bao giờ thực hiện hợp đồng với CSDN nhằm đào tạo, bồi dưỡng nâng bậc thợ cho công nhân.

• Chỉ có 10.87% DoN ủng hộ các CSDN tổ chức cho cán bộ quản lý và GV.SVHS tham quan thực tế để tìm hiểu những kỹ thuật, công nghệ và biện pháp tổ chức sản xuất đang áp dụng tại DoN. Trong khi đó có đến trên 78% cán bộ quản lý, giáo viên cho rằng cần phải thường xuyên thực hiện hình thức này.

+ Ý kiến về liên kết cấp học bổng cho người học, hỗ trợ thiết bị cho CSDN

- Về hình thức cấp học bổng cho học sinh thì chỉ có 9.78% DoN được khảo sát trả lời là có thực hiện nhưng không thường xuyên.
- Nội dung các DoN hỗ trợ cơ sở vật chất, thiết bị có kết quả như sau:



Biểu đồ 2.5: DoN hỗ trợ cơ sở vật chất cho CSDN

Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của đề tài

Kết quả khảo sát cho thấy, chưa có nhiều DoN quan tâm hỗ trợ cơ sở vật chất, thiết bị cho các CSDN để đào tạo nghề cho lực lượng lao động. Những thiết bị được hỗ trợ thông thường là những thiết bị có công nghệ cũ, lạc hậu. Ngoài ra, các DoN cũng chỉ thực hiện việc cấp học bổng cho học sinh học nghề trong thời gian ngắn, số lượng ít và với điều kiện sau khi tốt nghiệp học sinh đó về làm việc cho DoN một thời gian theo quy định của DoN.

Tóm lại, việc thực hiện LKĐT giữa các CSDN và DoN tại TP.HCM trong thời gian qua mang tính tự phát, không theo một quy định ràng buộc pháp lý nào, đồng thời chưa được cơ quan nhà nước quản lý, kiểm tra, giám sát một cách chặt chẽ. Do đó, hiệu quả của hoạt động liên kết không cao, thiếu tính bền vững và chưa được áp dụng rộng rãi.

2.3. Thực trạng quản lý liên kết đào tạo giữa các cơ sở dạy nghề với các doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh

2.3.1. Khảo sát thực trạng quản lý liên kết đào tạo nghề

2.3.1.1. Mục đích khảo sát

- Giúp nhận định chính xác thực trạng QLLKĐT giữa CSDN và DoN hiện nay tại TP.HCM; nắm bắt tình hình số lượng, chất lượng của các bậc trình độ đào tạo được cung ứng so với nhu cầu thực tế của DoN và xã hội.

- Trên cơ sở thực trạng đề xuất các biện pháp tổ chức quản lý, tạo điều kiện phát triển hoạt động liên kết nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

- Đề xuất công cụ kiểm tra đánh giá quản lý hoạt động LKĐT.

2.3.1.2. Nội dung khảo sát

a. Quản lý liên kết đào tạo cấp Thành phố

- Khảo sát những văn bản pháp lý của Thành phố cụ thể hóa chế độ, chính sách tạo điều kiện phát triển LKĐT;
- Khảo sát việc xây dựng cơ chế liên kết, tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức và quản lý hoạt động LKĐT;
- Khảo sát việc kiểm tra, tổng kết đánh giá hoạt động LKĐT.

b. Quản lý liên kết đào tạo tại cơ sở dạy nghề

- Khảo sát công tác lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo điều hành và kiểm tra hoạt động LKĐT của các CSDN.

2.3.1.3. Phương pháp khảo sát

- Thông qua phiếu khảo sát.
- Thông qua phỏng vấn trực tiếp các đối tượng có liên quan.

2.3.1.4. Đối tượng khảo sát

- Các cán bộ quản lý Nhà nước trong lĩnh vực giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề. (Số lượng thực hiện 34 người)
- Các cán bộ quản lý DoN (Số lượng đã thực hiện 125 người/ 67 DoN)
- Lãnh đạo các CSDN. (Số lượng thực hiện 20 CSDN)

2.3.2. Thực trạng quản lý liên kết đào tạo giữa các cơ sở dạy nghề với các doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh

2.3.2.1. Thực trạng quản lý liên kết đào tạo cấp Thành phố

Phòng dạy nghề thuộc Sở LĐ-TB&XH TP.HCM là bộ phận quản lý nhà nước về đào tạo nghề trên địa bàn với chỉ 07 cán bộ (gồm 1 trưởng phòng, 2 phó phòng và 04 nhân viên, thời điểm tháng 5/2013). Hệ thống mạng lưới đào tạo nghề tại Thành phố có hơn 420 CSDN thuộc phạm vi quản lý của ngành lao động, trong khi bộ phận quản lý chỉ có 7 nhân sự, nên công tác quản lý nhà nước về LKĐT trong thời gian qua còn nhiều hạn chế. Qua nghiên cứu tài liệu, khảo

sát bằng phiếu hỏi và phỏng vấn trực tiếp các đối tượng liên quan, thực trạng QLLKĐT tại TP.HCM được ghi nhận, đánh giá như sau:

a) Những quy định cụ thể hóa các chế độ, chính sách về liên kết đào tạo giữa các cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp

Qua nghiên cứu những văn bản pháp lý đã ban hành có liên quan như Luật Doanh nghiệp, Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề và các nghị quyết, nghị định của chính phủ cho thấy hoạt động LKĐT hiện nay chỉ được khuyến khích, vận động như một phần của chủ trương xã hội hóa đào tạo nghề.. Vì thế, những quy định nhằm cụ thể hóa các chế độ, chính sách về LKĐT chưa được Thành phố đặt ra thành một nhiệm vụ cấp thiết. Trong các nghị quyết, kế hoạch, chương trình hành động của Thành phố về đào tạo nguồn nhân lực đến năm 2015, hoạt động LKĐT cũng chỉ được đề cập theo hướng vận động các DoN tham gia góp phần nâng cao chất lượng đào tạo [81, trang 7].

Chế độ, chính sách hiện nay về LKĐT nhìn chung vẫn dựa trên quan điểm vận động tinh thần tự nguyện của các DoN là chủ yếu. Đây là vướng mắc lớn nhất trong tổ chức thực hiện hoạt động LKĐT. Thực tế hiện nay vẫn còn nhiều quan điểm khác nhau về vấn đề LKĐT. Có ý kiến cho rằng LKĐT phải xuất phát từ lợi ích của các DoN, do đó phải để cho các DoN tự nguyện, không nên ép buộc. Tuy nhiên cũng có ý kiến cho rằng LKĐT đem lại lợi ích chung cho đất nước, cho xã hội và cộng đồng nên cần phải có quy định trách nhiệm của các DoN tham gia trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực với tinh thần tự nguyện có điều kiện.

Thực tiễn đã chứng minh, nếu tổ chức LKĐT tốt sẽ đem lại lợi ích cho người lao động, cho DoN và cho cả xã hội. Đã có kinh nghiệm thực tế thành công về LKĐT giữa DoN may Hữu Nghị với trường May Thời Trang 2 tại TP.HCM trong các năm 2004 - 2005. Trường May Thời Trang 2 cùng với DoN may Hữu Nghị đã hợp đồng LKĐT dựa trên cơ sở thống nhất về mục tiêu đào tạo, cùng xây dựng chương trình và cùng tổ chức triển khai đào tạo theo phân công tại Trường và tại DoN. Kết quả, DoN May Hữu Nghị đã luôn nhận đủ số lượng, đúng thời điểm và đúng chất lượng theo yêu cầu kế hoạch sản xuất của

DoN. Trường May Thời Trang 2 đào tạo học sinh đạt chất lượng theo yêu cầu đơn vị sử dụng; học sinh có việc làm ngay khi tốt nghiệp với chi phí thấp.

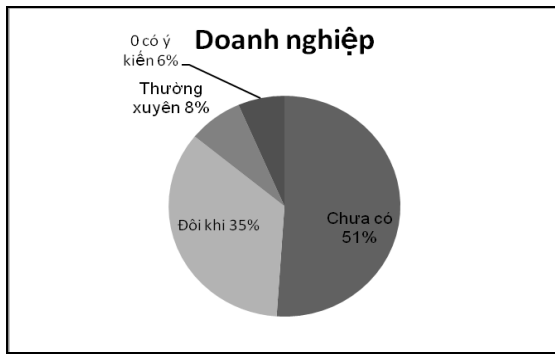
Do đó, song song với quy định pháp lý vừa mang tính khuyến khích, vận động cũng cần phải vừa mang tính ràng buộc trách nhiệm của các bên liên kết. Nhà nước cần có phương thức thích hợp trong việc tổ chức, quản lý, thúc đẩy hoạt động LKĐT với cơ chế, chính sách, chế độ đem lại lợi ích thiết thực cho các bên tham gia liên kết kể cả vật chất và tinh thần. Vấn đề này muốn chuyển biến phải có sự chuyển biến tư duy và phương thức tổ chức quản lý của lãnh đạo nhà nước các cấp và lãnh đạo các DoN.

Chính vì chưa có cơ chế, chính sách quy định ràng buộc trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên liên kết nên hiện nay tại TP.HCM, cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề chưa thể xây dựng kế hoạch định hướng cho hoạt động LKĐT giữa các CSDN với DoN một cách chính thức và toàn diện. Thực tế đa số các CSDN đều chủ động liên hệ các DoN để liên kết, nhưng do không có ràng buộc về pháp lý, thiếu quy định về trách nhiệm và quyền lợi đối với DoN nên chất lượng liên kết chưa đáp ứng đúng yêu cầu đào tạo và không ổn định.

b) Vấn đề ban hành cơ chế tổ chức LKĐT nhằm tạo điều kiện thúc đẩy, phát triển hoạt động liên kết đáp ứng nhu cầu nhân lực cho địa phương chưa được cấp có thẩm quyền quan tâm đúng mức.

Hiện nay tại TP.HCM hoạt động LKĐT diễn ra một cách tự phát, không có đầu mối thông tin điều phối, không có kế hoạch, quy trình và định hướng cụ thể. Các CSDN có đào tạo trình độ trung cấp hay cao đẳng thường chỉ đưa học sinh đến các DoN để thực tập sản xuất trong thời gian 2-3 tháng trước khi tốt nghiệp. Các DoN cũng chỉ giao cho học sinh thực hiện những công đoạn DoN đang trong quy trình sản xuất mà không hướng dẫn cho học sinh thực hành những kỹ năng nghề chủ yếu đúng như trong chương trình đào tạo.

Một trong những biểu hiện yếu kém của tổ chức QLLKĐT cấp Thành phố là rất ít DoN cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng lao động của mình cho các cơ quan chức năng và CSDN. Việc cung cấp thông tin từ DoN cho các cơ quan chức năng và CSDN, kết quả khảo sát ghi nhận được như sau:



- 8% DoN thường xuyên cung cấp thông tin cho cơ quan chức năng và CSDN
- 35% DoN thỉnh thoảng cung cấp thông tin cho cơ quan chức năng
- 51% chưa bao giờ cung cấp thông tin cho cơ quan chức năng

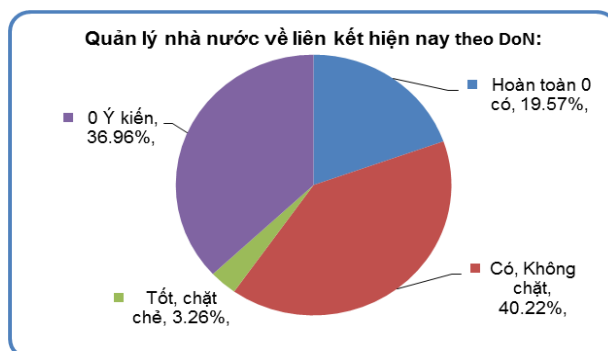
Biểu đồ 2.6: Cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng nhân lực từ các DoN cho cơ quan chức năng
(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của đề tài)

- Có đến 51% DoN được hỏi cho rằng chưa bao giờ cung cấp thông tin, 35% DoN thỉnh thoảng cung cấp thông tin nhu cầu tuyển dụng nhân lực của mình cho cơ quan chức năng.

- Tuy có vài DoN thực hiện liên kết đặt hàng đào tạo nhưng nội dung yêu cầu đào tạo chưa được mô tả rõ ràng và chỉ mang tính sự vụ nhất thời. Trong trường hợp này, bộ phận quản lý nhà nước về dạy nghề chỉ xác nhận thông qua chương trình đào tạo do các CSDN biên soạn và đăng ký.

- Vì ít nhận được thông tin cụ thể, chính xác từ DoN nên các CSDN thường chỉ tổ chức đào tạo những ngành nghề đang có sẵn thiết bị và chương trình, chưa tổ chức đào tạo những ngành nghề mà DoN và xã hội đang cần.

Nhận định mức độ quản lý của nhà nước trong LKĐT nghề, theo ý kiến của DoN (qua điều tra, khảo sát):



- 19,57% hoàn toàn không có quản lý
- 40,22% có quản lý, nhưng không chặt chẽ
- 3,26% có quản lý, tốt

Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của đề tài

Biểu đồ 2.7: Ý kiến DoN thực trạng quản lý nhà nước về liên kết đào tạo nghề

Muốn hoạt động liên kết đúng định hướng, ổn định, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, Thành phố cần xây dựng cơ chế tạo điều kiện cho các hiệp hội nghề nghiệp có đủ khả năng thực hiện nhiệm vụ đầu mối thông tin, tham gia vận động tổ chức thực hiện LKĐT giữa các CSDN và DoN.

c) Vấn đề tổ chức kiểm tra, tổng kết đánh giá hiệu quả hoạt động LKĐT hàng năm của cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề nhằm xác định những phương thức, những mô hình liên kết đào tạo có hiệu quả giữa các CSDN và DoN, những nội dung và loại hình được ưu tiên hưởng các chế độ, chính sách khuyến khích hỗ trợ của Nhà nước cũng chưa được thực hiện.

Nhà nước đã có chế độ ưu đãi, chính sách khuyến khích LKĐT giữa các CSDN và DoN nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Nhưng đến nay cơ quan quản lý nhà nước vẫn chưa chính thức tổ chức kiểm tra, tổng kết đánh giá việc thực hiện những chế độ, chính sách đó như thế nào để điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế. Vì thế những chế độ, chính sách khuyến khích tuy đã được ban hành nhưng vẫn chưa có cơ chế triển khai, chưa thật sự đi vào đời sống xã hội.

Kiểm tra, tổng kết đánh giá quá trình hoạt động LKĐT nghề giữa CSDN và DoN vẫn chưa được thực hiện, vì bộ phận quản lý nhà nước về dạy nghề cho rằng LKĐT xuất phát từ tinh thần tự nguyện giao ước giữa các bên liên quan nên không cần đến sự kiểm tra giám sát của Nhà nước. Chỉ khi nào có những sự cố xảy ra trong quá trình liên kết giữa CSDN và DoN, dẫn đến những khiếu kiện thì bộ phận quản lý nhà nước về dạy nghề mới tiến hành kiểm tra theo từng sự vụ, sự việc cụ thể. Công tác kiểm tra này chỉ phục vụ cho xác định mức độ đúng sai về mặt pháp luật, không liên quan đến việc đánh giá hiệu quả LKĐT.

Theo báo cáo của Phòng Dạy nghề thuộc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội TP.HCM thì công tác kiểm tra đánh giá mức độ hiệu quả hoạt động LKĐT giữa các CSDN và DoN trong thời gian qua chỉ mang tính chất nhận định chủ quan, phiếm diện, thiếu cơ sở khoa học. Thiếu sót này là do thực tế hiện nay cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề chưa xây dựng bộ công cụ khoa học, chính xác và toàn diện để đánh giá mức độ hiệu quả hoạt động LKĐT giữa các

CSDN và DoN. Do đó muốn phát triển, đẩy mạnh LKĐT, bộ phận quản lý nhà nước cần phải thường xuyên kiểm tra đánh giá hiệu quả hoạt động LKĐT bằng bộ công cụ bao gồm những tiêu chuẩn, tiêu chí khoa học, chính xác, cụ thể, khách quan và toàn diện.

Tóm lại, nguyên nhân chủ yếu của những tồn tại trong QLLKĐT cấp Thành phố là:

- Những văn bản quy định trách nhiệm, nghĩa vụ, chế độ, chính sách, quyền lợi, quy trình thực hiện trong lĩnh vực LKĐT giữa CSDN và DoN chưa được ban hành hoàn chỉnh, đồng bộ. Các văn bản pháp quy cần vừa có tính ràng buộc về trách nhiệm vừa có tính khuyến khích, hỗ trợ thông qua chế độ ưu đãi mang lại lợi ích kinh tế thật sự cho DoN khi tham gia LKĐT.

- Về tổ chức quản lý, cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề chưa xây dựng được mô hình QLLKĐT có sự phối hợp chặt chẽ với các ban ngành đoàn thể liên quan. Chế độ thông tin báo cáo từ các DoN và CSDN đến các cơ quan có trách nhiệm về những nhu cầu cung ứng và đào tạo lao động chưa được thực hiện nghiêm túc, đầy đủ, chính xác và kịp thời. Các hiệp hội nghề nghiệp, hội dạy nghề chưa được phát huy vai trò để cùng tham gia vận động, huy động các thành viên tích cực, tự nguyện thực hiện LKĐT, chưa xác định được mô hình và các phương án LKĐT phù hợp, hiệu quả cho từng ngành nghề cụ thể.

- Nguyên nhân chủ quan chủ yếu của những tồn tại trong QLLKĐT là cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề chưa thường xuyên, định kỳ thực hiện việc kiểm tra, tổng kết nhận xét đánh giá mức độ hiệu quả LKĐT giữa các CSDN và DoN nhằm có biện pháp điều chỉnh, bổ sung các chế độ, chính sách và cơ chế quản lý để hoạt động LKĐT đạt hiệu quả ngày càng cao hơn.

Kết quả QLLKĐT cấp Thành phố trong thời gian qua là thực trạng sự đáp ứng nhu cầu về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo của các CSDN cho các DoN, được đánh giá cụ thể như sau:

- + Về cơ cấu ngành nghề

Hiện nay do mạng lưới các CSDN trên địa bàn Thành phố chưa được quy hoạch cụ thể, nên các CSDN công lập cũng như tư thục chỉ tập trung tổ chức đào

tạo những nghề đơn vị đang có thiết bị hoặc những nghề có vốn đầu tư thấp. Vì thế, cung – cầu trong thị trường lao động đang có sự mất cân đối lớn. Điển hình là học sinh tốt nghiệp các nghề kế toán, tài chính - ngân hàng, quản trị kinh doanh... đã không tìm được việc làm đúng nghề đào tạo. Trong khi đó các nghề như cơ khí chính xác, hàn kỹ thuật cao, chế biến tinh lương thực thực phẩm, hóa dược - nhựa - cao su chưa được quan tâm tổ chức đào tạo.

Theo báo cáo tổng kết năm 2012 của Sở Công Thương TP.HCM, ngành công nghiệp cơ khí phát triển rất nhanh, nhất là cơ khí chế tạo, cơ khí chính xác; ngành điện tử - CNTT cũng tăng tốc phát triển vượt bậc, có doanh thu đến 40% doanh thu cả nước của ngành. Nhưng trong lĩnh vực đào tạo nghề số trường có tổ chức dạy nghề thuộc ngành cơ khí chính xác, cơ khí chế tạo, ngành chế biến tinh lương thực thực phẩm, ngành liên quan đến hóa chất - nhựa - cao là rất ít, chỉ có ngành điện tử - công nghệ thông tin có nhiều trường đào tạo ở các cấp độ. Nhìn chung, nhân lực được đào tạo để cung ứng cho 4 ngành công nghiệp mũi nhọn của Thành phố chưa phù hợp về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo.

Hiện trạng này là do hệ thống thông tin thị trường lao động chưa được xây dựng hoàn chỉnh, hiệu quả hoạt động thông tin thấp; hoạt động liên kết và quản lý liên kết đào tạo giữa các CSDN với DoN chưa được quan tâm xem trọng đúng mức, chưa có những quy định mang tính pháp lý trong việc tổ chức và quản lý liên kết đào tạo nghề, đào tạo chưa gắn với sử dụng.

+ Về trình độ đào tạo

Cũng vì thiếu thông tin chính xác các nhu cầu của thị trường lao động, hoạt động LKĐT giữa các DoN có nhu cầu lao động với các CSDN có khả năng đào tạo cung ứng chưa trở thành phổ biến nên việc đáp ứng nguồn nhân lực kỹ thuật đúng trình độ theo nhu cầu cũng rất hạn chế. Điển hình có những vị trí công tác chỉ cần đào tạo mức độ theo từng môđun hay sơ cấp nghề nhưng lại được đào tạo với trình độ trung cấp nghề, cao đẳng nghề; như trong trường hợp nghề may công nghiệp, lắp ráp điện tử...

Theo thống kê của “*Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh*”, năm 2012 tổng nhu cầu tuyển dụng

nhân lực trình độ trung cấp tại Thành phố khoảng 68.000 lao động, tăng 36,5% so năm 2011 và đang có xu hướng tăng trong các năm tới. Tổng chỉ tiêu tuyển sinh năm 2012 khoảng 56.995 học sinh tăng 5,3% so với năm 2011.

Tuy tổng chỉ tiêu tuyển sinh trình độ trung cấp có xu hướng tăng mỗi năm, nhưng so với tốc độ tăng về nhu cầu tuyển dụng nhân lực trình độ trung cấp của DoN có thể thấy sự mất cân đối. Nhân lực trình độ trung cấp năm 2012 chỉ đáp ứng được 80% so với nhu cầu tuyển dụng của một số ngành nghề.

Theo số liệu thống kê các nghề cơ khí, điện tử-viễn thông, bất động sản so về cơ cấu đào tạo và nhu cầu tuyển dụng hiện đang là những ngành nghề thiếu hụt về nhân lực trình độ trung cấp. Nhu cầu nhân lực trung cấp trong các ngành nghề này có xu hướng tăng trong giai đoạn 2012 – 2020, trong khi chỉ tiêu tuyển sinh lại giảm đáng kể, đặc biệt ngành cơ khí và điện tử. Một số ngành như Tài chính ngân hàng, Công nghệ thông tin, Y tế (điều dưỡng), Dược, Du lịch – Nhà hàng – Khách sạn, Kế toán tuy có nhu cầu nhân lực trung cấp cũng khá cao, nhưng so với chỉ tiêu đào tạo thì đang có xu hướng thừa nhân lực.

Bảng 2.6: Nhu cầu nhân lực trung cấp và chỉ tiêu tuyển sinh một số ngành trong năm 2012

TT	Ngành Nghề	Nhu cầu nhân lực trung cấp	Chỉ tiêu tuyển sinh
1	Cơ khí	2543	985
2	Công nghệ thông tin	2252	6360
3	Điện tử - viễn thông	3172	2480
4	Xây dựng	2190	1845
5	Tài chính - Ngân hàng	1600	2350
6	Kế toán - Kiểm toán	2648	9910
8	Du lịch - Nhà hàng - Khách sạn	1026	6415
9	Y tế - Dược	7174	13720
10	Đầu tư - Bất động sản - Chứng khoán	1733	700

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

Có hiện trạng này là vì thiếu thông tin cụ thể các yêu cầu của DoN về những kỹ năng cần thiết khi tuyển dụng lao động. Đồng thời công tác điều hành của bộ phận quản lý nhà nước về đào tạo nghề cũng chưa được phát huy, chưa thể hiện được vai trò trung tâm điều phối cung – cầu trong thị trường lao động.

Nhìn chung, sự đáp ứng nhu cầu về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo của các CSDN cho các DoN hiện nay là còn nhiều bất cập. Cung – cầu lao động còn khoảng chênh lệch lớn. Các CSDN và DoN chưa có sự liên kết tốt trong việc đào tạo và cung ứng lao động kỹ thuật theo yêu cầu phát triển của các DoN. Vai trò quản lý nhà nước trong việc điều phối, điều hành việc đào tạo gắn với sử dụng lao động chưa thể hiện rõ nét, chưa được thực hiện và phát huy đầy đủ.

Tóm lại, QLLKĐT giữa các CSDN với DoN tại TP.HCM trong thời gian qua chưa được triển khai tổ chức thực hiện một cách quy củ, bài bản, do thiếu nhân sự quản lý có đủ năng lực chuyên môn phù hợp, thiếu biện pháp tổ chức quản lý, thiếu những văn bản pháp quy về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên liên quan. Vì thế, hiệu quả của QLLKĐT hiện nay là không cao và không rõ ràng.

2.3.2.2. Thực trạng quản lý liên kết đào tạo tại cơ sở dạy nghề

Thực tế trong thời gian qua tại TP.HCM, đa số các CSDN đào tạo trình độ trung cấp nghề trở lên đều chủ động, tích cực tìm các DoN phù hợp với các nghề đang đào tạo để vận động làm đối tác trong LKĐT. Do đó, tuy chưa có văn bản pháp quy ràng buộc trách nhiệm đối với các DoN nhưng hoạt động LKĐT vẫn được triển khai thực hiện rất đa dạng về hình thức và phong phú về nội dung.

Tuy nhiên, qua khảo sát về QLLKĐT tại các CSDN và DoN cũng cho thấy còn nhiều tồn tại, bất cập nên hiệu quả liên kết không cao và thiếu bền vững. Hoạt động liên kết cho học sinh thực hành, thực tập tại DoN mang tính tự phát, không có quy trình cụ thể; không có phương án, mô hình LKĐT thống nhất và phù hợp. Đa số các DoN chạy theo tiến độ sản xuất nên không quan tâm việc hướng dẫn học sinh đúng quy trình sư phạm, đúng chương trình đào tạo; học sinh không tiếp cận được với các thiết bị hiện đại trong thực tế sản xuất; tiến

độ sản xuất của DoN không khớp với tiến độ của chương trình đào tạo... Những tồn tại, bất cập đó thể hiện qua các công đoạn sau:

a) Xây dựng kế hoạch liên kết đào tạo

Sự yếu kém trong QLLKĐT thể hiện rõ nhất là lãnh đạo các CSDN thiếu xây dựng kế hoạch liên kết chi tiết, cụ thể từng bước theo đúng quy trình cần thiết, như: thiếu sự phối hợp cung cấp thông tin chính xác từ các bên có liên quan; thiếu xác định cụ thể mục tiêu và nội dung liên kết; chưa quan tâm xác định các yếu tố tác động đến liên kết và cũng không xác định rõ phương án liên kết, nhất là phương án liên kết hướng dẫn thực hành tại DoN. Các bên liên kết không thường xuyên bàn bạc thống nhất từ tuyển sinh cho đến xác định mục tiêu, xây dựng nội dung chương trình đào tạo, các phương án liên kết và giải quyết việc làm sau đào tạo.

Qua khảo sát trực tiếp 125 cán bộ quản lý DoN thì có 2,17% DoN tham gia tuyển sinh, 7,61% DoN thường xuyên cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng lao động, 15% DoN đôi khi tham gia xây dựng nội dung, chương trình đào tạo với CSDN và chỉ có 10% DoN chấp nhận hợp đồng liên kết hướng dẫn thực hành cho học sinh tại DoN. Kế hoạch cho những hoạt động LKĐT không được các bên liên quan thảo luận chi tiết xác định từ đầu về mục tiêu và nội dung trong từng môđun, từng giai đoạn cụ thể.

b) Tổ chức, chỉ đạo, điều hành quá trình liên kết đào tạo

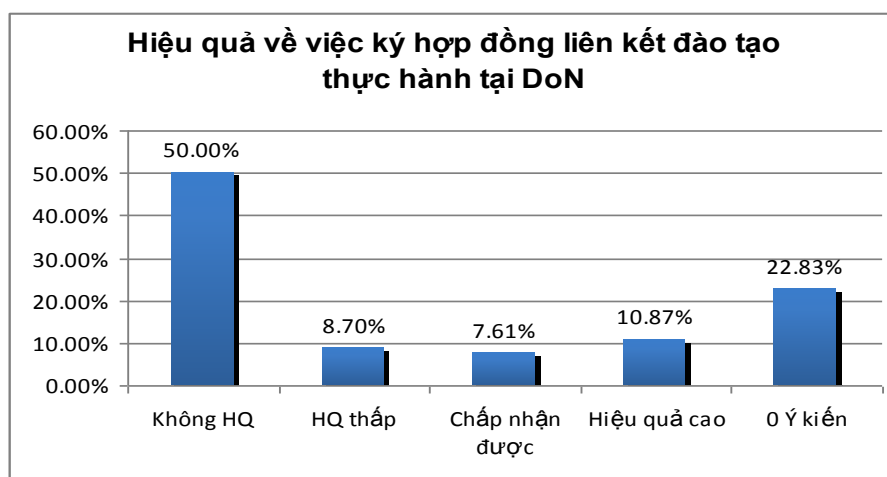
Trong quá trình LKĐT, các CSDN có vai trò chủ đạo tổ chức, quản lý điều hành và DoN có vai trò định hướng mục tiêu, hỗ trợ các điều kiện cần thiết để đào tạo đạt chất lượng theo yêu cầu. Khảo sát thực tế cho thấy các CSDN tổ chức quá trình LKĐT chưa chặt chẽ, thiếu bàn bạc chi tiết nhất là giai đoạn liên kết dạy thực hành nghề tại DoN.

Cụ thể trong thời gian qua các CSDN chỉ mời cán bộ kỹ thuật của DoN tham gia xây dựng chương trình, giáo trình theo sự vụ, không có kế hoạch chiến lược liên kết xây dựng chương trình đào tạo nghề trong dài hạn. Hiện nay hầu hết các CSDN chỉ liên kết dạy thực hành nghề tại DoN theo mô hình tuần tự và xem giai đoạn thực tập sản xuất tại DoN chỉ là một thủ tục cần có trước khi cho

học sinh tốt nghiệp. Vì không xác định rõ thực hành tại DoN là một trong những biện pháp cơ bản nâng cao chất lượng đào tạo nên lãnh đạo các CSDN ít quan tâm đến việc lập kế hoạch chi tiết, xác định cụ thể những kỹ năng nghề chủ yếu cần được rèn luyện trong môi trường sản xuất thực tế.

Trong khi đó, do áp lực của kế hoạch sản xuất nên lãnh đạo DoN cũng ít quan tâm đến những kỹ năng cần phải dạy cho học sinh theo chương trình đào tạo, chưa phân công cán bộ hướng dẫn thực hành phù hợp và hạn chế học sinh tiếp cận những thiết bị máy móc hiện đại theo yêu cầu của chương trình.

Đa số các DoN khi được phỏng vấn cũng cho rằng các DoN chỉ quan tâm chú ý đến việc học sinh sẽ làm được gì trong các công đoạn đang trong kế hoạch sản xuất khi thực tập tại DoN, mà không chú ý đến những mục tiêu kỹ năng cần được rèn luyện theo tiến độ đào tạo. Kết quả khảo sát cho thấy chỉ có 10,87% cán bộ quản lý DoN cho rằng việc ký kết hợp đồng LKĐT thực hành tại DoN là có hiệu quả thật sự.



Biểu đồ 2.8 : Ý kiến của DoN về hiệu quả việc ký kết hợp đồng liên kết đào tạo thực hành tại DoN.

Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của đề tài

c) Kiểm tra việc thực hiện liên kết đào tạo

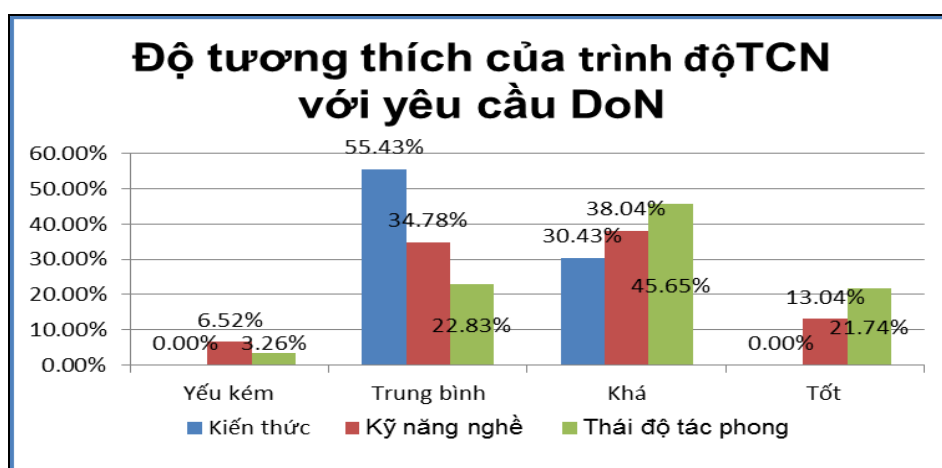
Trong quá trình liên kết nhất là liên kết dạy thực hành tại DoN, phòng đào tạo của CSDN hay giáo viên chủ nhiệm của lớp có học sinh thực hành, thực tập sản xuất thường chủ động kiểm tra tiến độ và chất lượng đào tạo. Tuy nhiên việc kiểm tra này cũng chỉ ở mức độ kiểm tra chuyên cần là chính, các kỹ năng nghề

cần được rèn luyện tại DoN phụ thuộc hoàn toàn vào tình hình sản xuất và điều kiện thực tế của DoN tại thời điểm học sinh đến thực tập.

Việc phối hợp tổ chức hội nghị hai bên để tổng kết, nhận xét đánh giá và đưa ra biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động liên kết định kỳ hàng năm hoặc sau khi thực hiện một hợp đồng liên kết cũng chưa được thực hiện nghiêm túc.

Tóm lại, qua khảo sát và phỏng vấn các cán bộ có liên quan, nguyên nhân chủ yếu của những tồn tại trong QLLKĐT cấp cơ sở là các CSDN chưa xác định được mô hình LKĐT phù hợp với từng ngành nghề nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo. Vì thế các CSDN chưa chủ động phối hợp với DoN trong lập kế hoạch chi tiết, cùng tổ chức thực hiện và kiểm tra quá trình LKĐT nhất là giai đoạn học sinh thực hành tại DoN. Do đó, hiệu quả LKĐT trong thời gian qua không cao và chất lượng đào tạo không ổn định.

Kết quả QLLKĐT tại CSDN thể hiện qua thực trạng sự đáp ứng nhu cầu về chất lượng đào tạo của các CSDN cho các DoN. Kết quả khảo sát thực tế tại 125 DoN trong cả 3 lĩnh vực: kiến thức, kỹ năng tay nghề, thái độ và tác phong nghề nghiệp; đối với các công nhân trình độ trung cấp nghề sau khi được đào tạo, các ý kiến của DoN cho rằng:



Biểu đồ 2.9: Độ tương thích của trình độ TCN với yêu cầu DoN

Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của đề tài

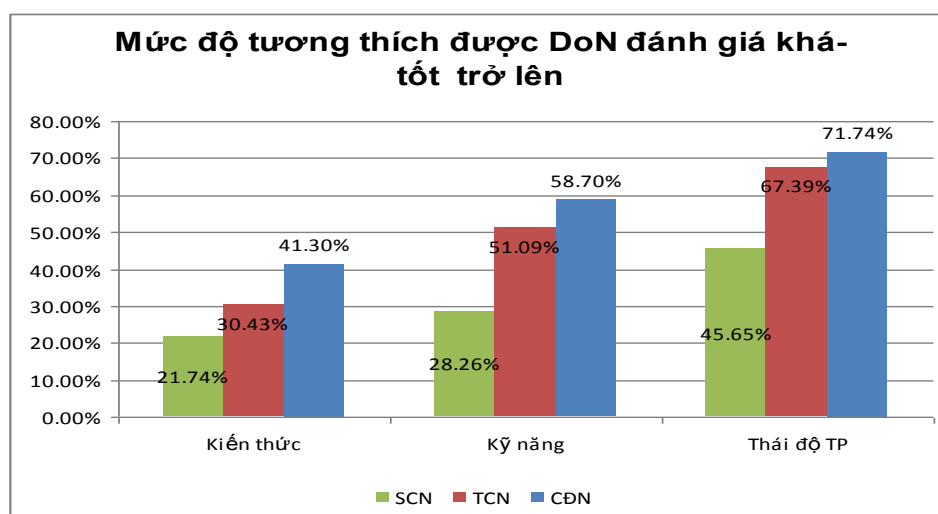
- Đối với kỹ năng nghề : Khoảng 51,08% ý kiến cho là khá-tốt, 34,78% cho là trung bình.
- Đối với thái độ tác phong nghề nghiệp, có trên 59,78% đánh giá khá-tốt.

Qua đó thấy rằng DoN có nhận định công nhân đã qua đào tạo sẽ đạt chất lượng tốt hơn và hệ thống đào tạo nghề có đáp ứng phần nào yêu cầu của DoN.

Cũng qua khảo sát thực tế, đánh giá của DoN về sự tương thích kỹ năng tay nghề đối với yêu cầu của DoN, ở cả 3 trình độ: sơ cấp nghề (SCN), trung cấp nghề (TCN) và cao đẳng nghề (CĐN), như sau:

- Đối với học sinh trình độ cao đẳng nghề sau tốt nghiệp: có 58,70% DoN đánh giá là có kỹ năng tay nghề khá-tốt.
- Đối với học sinh trình độ trung cấp nghề sau tốt nghiệp: có 51,09% DoN đánh giá là có kỹ năng tay nghề khá-tốt.
- Đối với học sinh trình độ sơ cấp nghề sau tốt nghiệp: có 28,26% DoN đánh giá là có kỹ năng tay nghề khá-tốt.

Kết quả khảo sát chứng minh học sinh có được thời gian rèn luyện tay nghề nhiều hơn thì sẽ đáp ứng tốt hơn yêu cầu của DoN và nếu LKĐT giữa các CSDN với DoN được tổ chức chặt chẽ, có sự quản lý, giám sát phù hợp, thì mức độ thỏa mãn những yêu cầu của DoN chắc chắn sẽ còn cao hơn nữa.



Biểu đồ 2.10: Mức độ tương thích được DoN đánh giá khá-tốt trở lên

Nguồn: Khảo sát thực tế năm 2013

Các CSDN muốn đáp ứng đúng yêu cầu về chất lượng đào tạo ở cả 3 lĩnh vực: kiến thức, kỹ năng, thái độ của người lao động cho các DoN thì việc xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo phải phối hợp tốt với DoN.

Kết quả khảo sát ghi nhận có 74.44% CBQL nhà nước về dạy nghề cho rằng nếu có sự phối hợp với cán bộ kỹ thuật của DoN trong xây dựng chương

trình thì hiệu quả rất cao; trong khi đó chỉ có 11.95% DoN cho rằng cần thiết thực hiện sự phối hợp này. Điều này thể hiện chưa có nhiều DoN quan tâm đến việc tham gia cùng với các CSDN trong hoạt động xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo nhằm tăng mức độ tương thích giữa kỹ năng của học sinh sau tốt nghiệp với nhu cầu thực tế của DoN.

Tóm lại, trong thời gian qua do QLLKĐT giữa các CSDN và DoN cấp CSDN chưa được quan tâm đúng mức nên học sinh tốt nghiệp từ các CSDN có kỹ năng nghề chỉ đáp ứng yêu cầu về chất lượng cho các DoN ở mức trung bình.

2.4. Đánh giá chung

Nhìn chung, hoạt động LKĐT và QLLKĐT ở TP.HCM trong những năm qua đã đạt được một số thành tựu cùng với những hạn chế, tồn tại cần tháo gỡ.

2.4.1. Những thành tựu

- Ngày càng có nhiều CSDN tích cực, chủ động tìm các DoN thích hợp để liên kết trong đào tạo nghề. Nhờ đó, mục tiêu, nội dung và chương trình đào tạo của các CSDN đã thường xuyên được cập nhật, điều chỉnh ngày càng sát hợp với yêu cầu thực tế của DoN, đồng thời các CSDN cũng có điều kiện để tiếp cận nhanh với kỹ thuật – công nghệ trình độ cao.

- Xu hướng xã hội hóa trong đào tạo nghề ngày càng mạnh, kể cả đầu tư nước ngoài; quy mô đào tạo nghề được mở rộng; ngày càng có nhiều DoN quan tâm và hỗ trợ cho dạy nghề.

- Các cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề đã quan tâm và xác định rõ mức độ quan trọng của biện pháp liên kết giữa các CSDN với DoN trong đào tạo nghề. Từ đó, Nhà nước đã ban hành một số nghị quyết, quyết định khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các DoN tham gia vào quá trình đào tạo nghề.

2.4.2. Những hạn chế và những vấn đề cần tháo gỡ

Tuy nhiên hoạt động LKĐT và QLLKĐT vẫn còn nhiều khó khăn, bất cập, nhiều vấn đề cần tháo gỡ.

- Chưa huy động được nhiều DoN tham gia vào quá trình đào tạo nghề.
- Thông tin, phối hợp giữa các CSDN với DoN chưa hiệu quả. Thông tin đại chúng chưa thường xuyên, chưa phong phú, chưa có tác động mạnh để xã

hội quan tâm đến việc học nghề và có trách nhiệm với việc đào tạo nghề cho người lao động, nhất là các DoN.

- Liên kết giữa các CSDN và DoN trong đào tạo nghề chưa được triển khai rộng rãi, nhiều bất cập trong đào tạo và sử dụng thể hiện trên cả 3 lĩnh vực:

- Bất cập về số lượng: Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đúng ngành nghề trước khi tuyển dụng vào DoN còn ở mức thấp.

- Bất cập về ngành nghề: Nhiều ngành nghề cần lao động qua đào tạo nhưng không tuyển đủ nhân lực do ít CSDN tổ chức đào tạo nghề đó.

- Bất cập về chất lượng đào tạo: Nhiều lao động đã qua đào tạo nhưng khi được tuyển dụng thì cũng không đáp ứng được yêu cầu công việc khi được bố trí đúng nghề đã đào tạo.

- Tổ chức bộ máy, cơ chế quản lý dạy nghề, cơ chế LKĐT và QLLKĐT chưa phù hợp với đặc điểm công tác dạy nghề và chưa ngang tầm yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Kết luận chương 2

Chương 2 đã giới thiệu về thực trạng và nhu cầu nhân lực của các DoN ngành công nghiệp, thực trạng hệ thống đào tạo nghề và khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực của các CSDN tại TPHCM.

Luận án tiến hành khảo sát phân tích và đánh giá thực trạng liên kết và QLLKĐT của 20 CSDN và 67 DoN trên địa bàn TPHCM. Thông qua đánh giá thực trạng luận án đã phát hiện các điểm mạnh, điểm yếu và xác định các nguyên nhân của hạn chế dẫn đến hoạt động QLLKĐT chưa hiệu quả.

Nhìn chung, tuy các CSDN đã góp phần đáng kể vào việc cung ứng lực lượng lao động cho các DoN của Thành phố, song chất lượng đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu tại các vị trí làm việc trong dây chuyền sản xuất của DoN. Nhiều DoN sau khi tuyển dụng phải tổ chức đào tạo thích ứng, đào tạo lại, đào tạo bổ sung cho học sinh tốt nghiệp từ các CSDN.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên nhưng nguyên nhân chủ yếu là hoạt động LKĐT tại cấp cơ sở còn tự phát, chưa đi vào nề nếp. Đối với

cấp quản lý địa phương (Sở Lao động Thương binh Xã hội và các cơ quan chức năng của Thành phố ...) chưa định vị mô hình quản lý liên kết phù hợp và nhất là chưa có hệ thống cơ chế, chính sách quy định về LKĐT trong điều kiện trách nhiệm xã hội của DoN căn bản dựa vào sự tự nguyện. Vì vậy hoạt động liên kết còn tùy thuộc chủ yếu vào mối quan hệ giữa CSDN và DoN.

Cũng từ đánh giá thực trạng cho thấy, nếu muốn tồn tại và phát triển đáp ứng tốt hơn nhu cầu nhân lực của DoN thì các CSDN cần phải chủ động tìm ra các giải pháp để chuyển đổi dần từ quản lý liên kết lỏng lẻo sang quản lý liên kết theo các chức năng quản lý. Đó là đòi hỏi khách quan và bức thiết.

Để QLLKĐT có tính khả thi nên bắt đầu từ xác định mô hình liên kết và lựa chọn một số giải pháp chủ yếu phù hợp với thực tiễn của các CSDN và DoN tại TPHCM.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA CƠ SỞ DẠY NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1. Định hướng quản lý liên kết đào tạo nghề giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp

3.1.1. Định hướng gắn kết giữa đào tạo với sử dụng

Đào tạo phải gắn với sử dụng lao động là chủ trương định hướng xuyên suốt của Đảng, Nhà nước và đã được nêu ra trong tất cả các chiến lược về xây dựng và phát triển nguồn nhân lực.

Theo Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020:

“Đổi mới tiếp cận xây dựng nền giáo dục, đào tạo phục vụ nhu cầu xã hội.

- Thực hiện đúng yêu cầu học để làm việc, chứ không chỉ để biết.
- Xây dựng kế hoạch đẩy mạnh việc đào tạo theo nhu cầu xã hội cấp quốc gia, tại mỗi địa phương và mỗi cơ sở đào tạo.
- Xây dựng cơ sở đào tạo theo hướng gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với việc đào tạo nhân lực để sử dụng.
- Đổi mới nội dung và phương hướng giáo dục theo hướng hiện đại và phù hợp với điều kiện Việt Nam”. [16, tr.16]

Đào tạo gắn với sử dụng vừa là mục tiêu vừa là biện pháp để nâng cao chất lượng và hiệu quả của quá trình đào tạo. Do đó đào tạo gắn với sử dụng là mục tiêu chủ yếu cho mọi giải pháp quản lý liên kết đào tạo.

Trong “Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của TP.HCM giai đoạn 2011-2015” [81] đã định hướng đào tạo nghề gắn với sử dụng lao động tại TP.HCM cần có tầm nhìn rộng và sâu vì Thành phố có vị trí là trung tâm khoa học-kỹ thuật và công nghệ của cả nước. Các CSDN tại Thành phố đào tạo cung ứng nguồn nhân lực không chỉ phục vụ cho các DoN trên địa bàn mà còn phải đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội cho khu vực và cả nước. Các CSDN tại Thành phố cần phải đi đầu trong việc nâng cao chất lượng đào tạo

theo hướng hiện đại, đáp ứng nguồn nhân lực chất lượng cao theo kịp với sự phát triển khoa học - công nghệ trên thế giới.

3.1.2. Định hướng nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề

Hiệu quả của QLLKĐT được thể hiện qua nhiều tiêu chí, nhưng tiêu chí quan trọng nhất là kết quả LKĐT giữa các CSDN và DoN phải có chất lượng, hiệu quả cao và đáp ứng nhu cầu nhân lực của xã hội, vì đây là mục đích của quản lý liên kết đào tạo. Hiệu quả của hoạt động LKĐT được thể hiện qua kiến thức, kỹ năng, thái độ và việc làm của người lao động sau đào tạo.

Do đó, tất cả các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả QLLKĐT đều phải hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng và hiệu quả của hoạt động LKĐT, nghĩa là nâng cao khả năng đáp ứng đúng số lượng và chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu của DoN và của xã hội.

3.1.3. Định hướng xã hội hóa – Huy động doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề

Liên kết đào tạo giữa các CSDN và DoN là một trong những biện pháp nhằm huy động các nguồn lực sẵn có từ các DoN tham gia vào công tác đào tạo nghề, thực hiện chủ trương xã hội hóa trong việc nâng cao hiệu quả và chất lượng đào tạo.

Hiệu quả QLLKĐT cấp trung ương và cấp địa phương phải được thể hiện qua mức độ huy động các nguồn lực trong xã hội tham gia vào đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội. Nếu có những chính sách, cơ chế và những biện pháp quản lý phù hợp của cơ quan quản lý nhà nước thì sẽ huy động được rất nhiều nguồn lực có từ các DoN tham gia vào lĩnh vực đào tạo nghề.

Vì vậy, trong các giải pháp nâng cao hiệu quả QLLKĐT cần quan tâm chú ý đến việc xây dựng và ban hành những chủ trương, chính sách, chế độ khuyến khích mọi thành phần kinh tế - xã hội tích cực tham gia đóng góp vào sự nghiệp đào tạo nghề.

Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020 cũng đã nêu rõ định hướng về xã hội hóa, huy động DoN tham gia đào tạo nghề [17,tr.5].

- Phát triển dạy nghề là sự nghiệp và trách nhiệm của toàn xã hội; là một nội dung quan trọng của chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; đòi hỏi phải có sự tham gia của Chính phủ, các Bộ, ngành, địa phương, các cơ sở dạy nghề, cơ sở sử dụng lao động và người lao động để thực hiện đào tạo nghề theo nhu cầu của thị trường lao động.

- Thực hiện đào tạo theo cơ chế đặt hàng của DoN. Đối với những nghề ở các DoN khó thu hút lao động, thực hiện cơ chế chỉ định đào tạo và có cơ chế hỗ trợ kinh phí đào tạo và kinh phí thu hút học sinh học nghề.

- Bổ sung cơ chế chính sách huy động các DoN tham gia đào tạo nghề, phát triển mạnh các CSDN tại DoN, tập trung đào tạo phục vụ nhân lực cho DoN; thực hiện đào tạo nghề cho các DoN khác và cho xã hội.

- Xây dựng trung tâm quốc gia phân tích, dự báo nhu cầu thị trường lao động làm cầu nối giữa CSDN và DoN, tạo điều kiện cho hai bên nắm bắt được những thông tin về cung và cầu lao động qua đào tạo nghề.

Trong Chương trình hành động số 09-CTrHĐ/TU ngày 16/3/2011 của Thành ủy TP.HCM về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đã đặc biệt chú trọng đến các giải pháp xã hội hóa, huy động DoN tham gia vào quá trình đào tạo nghề, cụ thể là:

- Xây dựng các mối quan hệ chặt chẽ giữa dạy nghề với thị trường lao động ở các cấp để đảm bảo cho các hoạt động của hệ thống dạy nghề hướng vào việc đáp ứng quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, nhu cầu của DoN.

- Doanh nghiệp có trách nhiệm chính trong việc đảm bảo kỹ năng nghề của người lao động trong DoN của mình (tự tổ chức đào tạo, bồi dưỡng; phối hợp với CSDN để cùng đào tạo, đặt hàng đào tạo); có trách nhiệm đóng góp vào quỹ hỗ trợ học nghề; trực tiếp tham gia vào các hoạt động đào tạo (xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề và chương trình đào tạo, xác định danh mục nghề, đánh giá kết quả học tập của học sinh).

- Doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp thông tin về nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo nghề về quy mô, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ cho các CSDN;

- Mở rộng hình thức dạy nghề theo hợp đồng đặt hàng đào tạo giữa CSDN với DoN đảm bảo cho học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp có việc làm.

- Ban hành chính sách khuyến khích đối với DoN tham gia hoạt động dạy nghề, các khoản chi phí hợp lý của DoN nhằm duy trì việc tham gia vào các hoạt động của CSDN trực tiếp phục vụ cho sản xuất, kinh doanh của DoN được trừ để không tính thu nhập chịu thuế theo quy định của pháp luật.

3.2. Các nguyên tắc đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp

Chất lượng dạy nghề được đánh giá theo ba lĩnh vực, gồm: kiến thức, kỹ năng và thái độ; trong đó kỹ năng là tiêu chí quan trọng nhất đối với người lao động có trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề. Kỹ năng được hình thành, phát triển và hoàn thiện trong quá trình thực hành, thực tập mà DoN là môi trường thực hành, thực tập tốt nhất, hiệu quả nhất. Chính vì vậy, để nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động nói riêng và chất lượng đào tạo nghề nói chung thì cần thiết phải có biện pháp thích hợp để đưa quá trình dạy học thực hành, thực tập vào DoN.

Đây là xu thế LKĐT phổ biến hiện nay trên thế giới. Tại Việt Nam, các CSDN cần có đủ điều kiện thuận lợi về pháp lý, về cơ chế và chính sách để triển khai thực hiện hình thức liên kết này nhằm giảm áp lực về nhà xưởng thực hành, thiết bị thực tập của chính CSDN; đồng thời tăng được thời gian thực hành, thực tập ngay trong môi trường sản xuất cho học sinh.

Liên kết giữa các CSDN với DoN trong đào tạo nghề là một trong những biện pháp quan trọng trong nâng cao chất lượng đào tạo. Tuy nhiên muốn hình thức liên kết này đạt hiệu quả cao và bền vững thì cần phải có sự quản lý chặt chẽ và thống nhất của Nhà nước. Các biện pháp quản lý của cơ quan nhà nước có chức năng cũng cần phải đảm bảo các nguyên tắc cơ bản sau đây, nhằm đem lại hiệu quả cho QLLKĐT, cụ thể là:

3.2.1. Nguyên tắc bình đẳng và đảm bảo lợi ích

Liên kết trong đào tạo nghề sẽ đem lại lợi ích cho CSDN, DoN, người học và cả xã hội.

- Liên kết sẽ tiết kiệm chi phí cho dạy nghề nhất là chi phí dành cho mua sắm thiết bị hiện đại, công nghệ mới. Thường chi phí dành cho mua sắm thiết bị mới, công nghệ hiện đại là lớn, vượt quá khả năng của các CSDN.

- Liên kết là cách thức huy động các nguồn lực để phát triển và nâng cao chất lượng dạy nghề, thu hút DoN tham gia và xác định đúng vai trò vị trí của DoN trong quá trình dạy nghề; đồng thời cũng đem lại lợi ích rất thiết thực cho DoN. DoN vừa tiết kiệm được thời gian và chi phí đào tạo lại, vừa có thể có được nhân lực phù hợp, có khả năng làm việc được ngay với chất lượng và năng suất lao động đạt yêu cầu, do người học đã được làm việc với thiết bị của DoN trong quá trình đào tạo.

- Sự liên kết sẽ huy động được đội ngũ cán bộ giảng dạy, trong đó đội ngũ chuyên gia, cán bộ kỹ thuật của DoN tham gia vào giảng dạy thực hành và hướng dẫn thực tập nhằm nâng cao kỹ năng thực hành của người học là hết sức cần thiết và có hiệu quả cao. Quan trọng hơn là học sinh được học ngay trên những thiết bị mà sau khi học xong họ sẽ có thể được làm việc tại các thiết bị này của các DoN mà không cần có thời gian đào tạo bổ sung.

- Xã hội được lợi vì có được nguồn nhân lực có chất lượng; người học có được việc làm đồng nghĩa với tỷ lệ thất nghiệp giảm và nhà nước/xã hội giảm được chi phí giải quyết thất nghiệp.

Vì LKĐT đem lại lợi ích cho nhiều bên nên trong các giải pháp QLLKĐT cần phải tuân thủ nguyên tắc đảm bảo lợi ích và bình đẳng giữa các bên liên quan. Các bên CSDN, DoN, người học và Nhà nước đều phải được xác định một cách bình đẳng về trách nhiệm, nghĩa vụ cùng những quyền lợi cụ thể. Có như thế thì sự liên kết trong đào tạo nghề mới có hiệu quả cao và bền vững.

3.2.2. Nguyên tắc cung – cầu

Trong những năm qua việc thành lập, nâng cấp các CSDN đã được thực hiện hàng loạt và có phần nóng vội; trong khi các điều kiện về cơ sở vật chất, kỹ thuật và đội ngũ giáo viên chưa đảm bảo, nhất là các trường ngoài công lập và trường của địa phương. Nội dung, chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy của giáo viên chưa theo kịp với sự phát triển của khoa học - công nghệ và

yêu cầu đổi mới của ngành, của DoN trong bối cảnh hội nhập quốc tế, làm cho chất lượng dạy nghề chưa đáp ứng nhu cầu xã hội, yêu cầu của DoN.

Trong khi đó, song song với yêu cầu về số lượng thì yêu cầu chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng cho các DoN ngày càng đòi hỏi cao hơn. Vì vậy, các giải pháp QLLKĐT phải hướng đến việc thỏa mãn cả về số lượng và chất lượng theo đúng quy luật cung - cầu trong thị trường lao động. Cụ thể là muốn các CSDN tồn tại và phát triển thì cần thiết phải tập trung nâng cao chất lượng đào tạo, hướng mục tiêu đào tạo vào những nhu cầu về chất lượng nguồn nhân lực của DoN. Để thực hiện được mục tiêu đào tạo đạt chất lượng và hiệu quả thì CSDN cần liên kết chặt chẽ với DoN trong suốt quá trình đào tạo, từ xác định mục tiêu, nội dung, chương trình, phối hợp dạy thực hành đến kiểm tra đánh giá kỹ năng tay nghề học sinh; chuyển mạnh từ đào tạo theo khả năng mình có sang đào tạo theo nhu cầu xã hội, cái mà xã hội cần, DoN cần.

3.2.3. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

Trong liên kết, CSDN là đơn vị chủ đạo tổ chức quá trình đào tạo và chịu trách nhiệm tổng thể đối với chất lượng của học sinh qua đào tạo. Bên cạnh đó, DoN tuy không tổ chức quá trình đào tạo nhưng là người sử dụng lao động, chịu trách nhiệm trực tiếp về kỹ năng tay nghề của học sinh (học sinh tham gia vận hành thiết bị, tham gia sản xuất tại DoN để tạo ra sản phẩm).

Chính vì vậy, DoN cần có trách nhiệm nhiều hơn, chủ động hơn trong quá trình dạy nghề để nhận biết trước được chất lượng của đội ngũ nhân lực kỹ thuật mà DoN sẽ sử dụng. Trong quá trình liên kết có một giai đoạn học sinh thực hành, thực tập tại DoN, đây là giai đoạn nằm trong quá trình đào tạo mà DoN chịu trách nhiệm chính gồm: phân công các cán bộ kỹ thuật của chính DoN giảng dạy thực hành, hướng dẫn thực tập, kể cả quản lý và đánh giá chất lượng.

Do đó, trong các giải pháp QLLKĐT cần quan tâm chú ý đến việc tổ chức quá trình LKĐT, nhất là giai đoạn thực hành - thực tập tại DoN. Các bên liên kết cần bàn bạc thống nhất rất chi tiết, cụ thể về nội dung, chương trình và tiến độ triển khai để không ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ chính của mỗi bên, nhất là nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của DoN.

3.2.4. Nguyên tắc tự giác trong khuôn khổ pháp luật

Sự liên kết là cộng đồng trách nhiệm để cùng thực hiện nhiệm vụ vì mục tiêu chung. Do vậy, các bên có liên quan cần phải thực sự coi đây là trách nhiệm chung trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho đất nước trong tình hình mới. Vì thế, sự liên kết phải được thực hiện trên tinh thần tự giác cao của các bên có liên quan.

Trong quá trình LKĐT, các bên liên quan cần tuân thủ thực hiện đúng theo các quy trình, quy định đã được Nhà nước ban hành một cách tự giác. Cụ thể, trong xây dựng chương trình đào tạo, các DoN cần tích cực tham gia và chủ động xác định những kỹ năng cần thiết của người lao động khi hành nghề. Trong quá trình tổ chức đào tạo, dù được tổ chức giảng dạy tại DoN hoặc tại CSDN vẫn phải đảm bảo tính giáo dục toàn diện, tính khoa học, tính hệ thống, phù hợp với chương trình và có tính ổn định; đảm bảo liên thông trong đào tạo, tạo điều kiện cho người học có thể tiếp tục học để có được kiến thức, kỹ năng cao hơn khi cần thiết và khi có điều kiện. Do đó, trong các giải pháp QLLKĐT cần đảm bảo nguyên tắc tự giác thực hiện sự liên kết trên cơ sở vì lợi ích chung và trong khuôn khổ pháp luật.

3.3. Đề xuất một số giải pháp quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp

Nhằm nâng cao hiệu quả QLLKĐT giữa CSDN và DoN, nghiên cứu sinh đề xuất một số giải pháp quản lý cấp Thành phố và cấp CSDN như sau:

3.3.1. Xây dựng mô hình quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh

3.3.1.1. Mục đích giải pháp

Xây dựng mô hình QLLKĐT tại địa phương, trong đó xác lập vai trò chủ đạo của cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề trong tổ chức thực hiện LKĐT tại TP.HCM là nhằm:

- Xác định mối quan hệ giữa các cơ quan chức năng tham gia quá trình tổ chức QLLKĐT, quy định rõ chức năng nhiệm vụ của các bộ phận có liên quan trong QLLKĐT;

- Đảm bảo hoạt động LKĐT giữa các CSDN với DoN phù hợp với nhu cầu cung ứng nhân lực nhằm phát triển kinh tế theo chiến lược của địa phương trong từng giai đoạn nhất định;

- Phát huy vai trò và tạo điều kiện cho các hiệp hội nghề nghiệp nâng cao khả năng huy động các thành viên tích cực, tự nguyện tham gia LKĐT.

- Đảm bảo sự bình đẳng về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên liên quan trong LKĐT, gồm: CSDN, DoN và học sinh; đảm bảo hoạt động LKĐT giữa các CSDN với DoN đạt hiệu quả và bền vững.

3.3.1.2. Nội dung giải pháp

- Xây dựng mô hình QLLKĐT theo hướng nâng cao vai trò của các hiệp hội nghề nghiệp và hiệp hội doanh nghiệp làm đầu mối phối hợp vận động, tổ chức, điều phối, giám sát thực hiện LKĐT giữa các CSDN và DoN.

- Xây dựng các chính sách khuyến khích nhằm tăng cường quan hệ liên kết giữa đào tạo và sử dụng lao động; ban hành chính sách đãi ngộ cho những DoN tham gia đào tạo nguồn nhân lực. Đồng thời có chính sách ràng buộc trách nhiệm giữa các bên đào tạo và sử dụng lao động; quy định rõ nghĩa vụ của DoN trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội;

- Ban hành cơ chế, chính sách hỗ trợ cho các hiệp hội nghề nghiệp đủ điều kiện và khả năng huy động các thành viên tích cực tham gia thực hiện LKĐT.

3.3.1.3. Cách thức tổ chức thực hiện giải pháp

a) Xây dựng mô hình QLLKĐT và xác định vai trò của các cơ quan chức năng tham gia trong quá trình tổ chức quản lý liên kết:

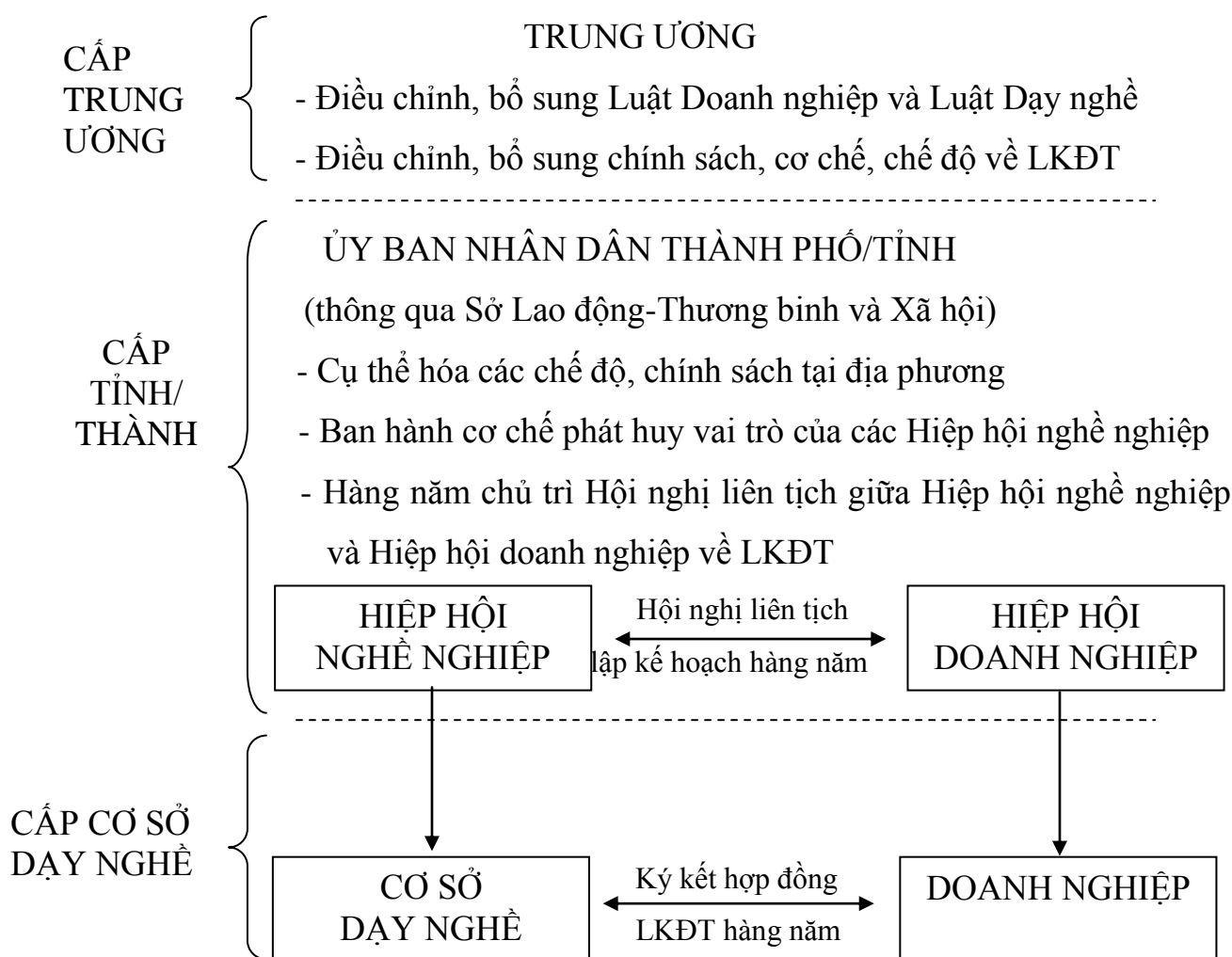
Mô hình QLLKĐT với vai trò và mối quan hệ của các cơ quan chức năng tham gia quản lý liên kết được đề xuất như trong sơ đồ 3.1.

Chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận liên quan quá trình QLLKĐT và quy trình phối hợp như sau:

+ Bộ phận chức năng quản lý nhà nước của Thành phố

Hiện nay trong cơ cấu tổ chức của UBND TP.HCM có Sở LĐ-TB&XH với chức năng tham mưu, giúp UBND TP.HCM quản lý nhà nước về mọi hoạt động chuyên môn đối với các CSDN.

Sở LĐ-TB&XH là cơ quan tham mưu xây dựng kế hoạch định hướng, tham mưu ban hành cơ chế điều hành, kiểm tra, giám sát; giúp UBND TP.HCM hàng năm tổ chức tổng kết đánh giá các hoạt động LKĐT giữa các CSDN và DoN, quan tâm hỗ trợ hoạt động liên tịch giữa các Hiệp hội nghề nghiệp và Hiệp hội doanh nghiệp tại Thành phố.



Sơ đồ 3.1: Sơ đồ mối quan hệ tổ chức quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN

+ Hiệp hội nghề nghiệp cần chủ động thu thập thông tin từ các đơn vị thành viên về khả năng đào tạo cung ứng nhân lực kỹ thuật ở các bậc trình độ của các CSDN. Hiệp hội doanh nghiệp thu thập thông tin về nhu cầu tuyển dụng và nâng cao kỹ năng chuyên môn cho đội ngũ lao động tại từng thời điểm cụ thể theo yêu cầu phát triển của các DoN thành viên.

Hiệp hội nghề nghiệp chủ động quan hệ, gắn kết với Hiệp hội doanh nghiệp để cùng làm đầu mối phối hợp vận động, tổ chức và giám sát hoạt động liên kết giữa các CSDN và DoN nhằm đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương dưới sự hỗ trợ về cơ chế và chính sách của Nhà nước.

+ Các cơ sở dạy nghề: Hiện nay đa số các trường cao đẳng, trung cấp nghề đều đã chủ động xây dựng mối quan hệ với các DoN để đưa học sinh đến thực hành sản xuất, giới thiệu giải quyết việc làm cho học sinh sau tốt nghiệp.

Các CSDN cần chủ động tiếp cận với DoN có nhu cầu tuyển dụng lao động để bàn bạc thống nhất ký kết hợp đồng với những điều khoản chi tiết, cụ thể trong quá trình thực hiện LKĐT. Các hợp đồng liên kết này được thực hiện dưới sự bảo trợ của Hiệp hội nghề nghiệp và Hiệp hội doanh nghiệp.

+ Các doanh nghiệp: Trong các DoN vừa và lớn hiện nay đa số cũng đã có bộ phận chuyên trách về nhân lực, như phòng nhân sự phụ trách tuyển dụng, huấn luyện và xét duyệt nâng bậc thợ. Tuy nhiên công tác bồi dưỡng, đào tạo tại DoN chỉ chủ yếu phục vụ nâng lương cho công nhân trong DoN. Trong hoạt động LKĐT, bộ phận này cần được giao thêm nhiệm vụ phối hợp với các CSDN xác định mục tiêu đào tạo, nội dung, chương trình và cùng tổ chức thực hiện quá trình đào tạo thực hành tại DoN phù hợp với kế hoạch sản xuất tại DoN.

b) Ban hành các văn bản quy định về cơ chế quản lý

Ủy ban Nhân dân Thành phố cần ban hành các quy định cụ thể hóa các chính sách, chế độ và cơ chế quản lý hoạt động LKĐT giữa CSDN và DoN. Các quy định cần theo hướng tạo điều kiện cho các hiệp hội nghề nghiệp đủ khả năng và nguồn lực thu hút, thúc đẩy, khuyến khích các thành viên tích cực và chủ động tự nguyện thực hiện LKĐT. Cần quy định rõ LKĐT là một trong những tiêu chí quan trọng để xét khen thưởng, phong tặng danh hiệu hay xét hưởng các chế độ ưu đãi cho các DoN, trong đó tham khảo ý kiến của các hiệp hội nghề nghiệp là một bước bắt buộc trong quy trình ...

Các quy định này cần được định kỳ kiểm tra, rà soát, bổ sung, điều chỉnh ngày càng hoàn thiện để đạt hiệu quả ngày càng cao trong thực hiện LKĐT.

3.3.1.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Nhà nước ban hành hệ thống các văn bản quy định cụ thể về chính sách, chế độ và cơ chế QLLKĐT giữa CSDN và DoN.

- Có cơ chế phát huy vai trò đầu mối của các hiệp hội nghề nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp. Các hiệp hội này được tạo điều kiện đầy đủ về khả năng và nguồn lực nhằm thu hút, huy động các đơn vị thành viên tích cực tự nguyện tham gia vào hoạt động LKĐT.

- Các biện pháp khuyến khích, thúc đẩy phát triển LKĐT của cơ quan quản lý nhà nước được xây dựng và ban hành khả thi, đồng bộ, tác động nâng cao tính tự nguyện cho tất cả các bên liên quan.

- Trên cơ sở kế hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội hàng năm của Thành phố, cơ quan chức năng cần có kế hoạch định hướng trong đào tạo cung ứng nguồn nhân lực; chủ trì tổ chức hội nghị liên tịch giữa hiệp hội nghề nghiệp và hiệp hội doanh nghiệp nhằm tổng kết hoạt động LKĐT hàng năm với vai trò trung gian đầu mối và cung cấp thông tin định hướng phát triển thị trường lao động trên địa bàn.

3.3.2. Kiểm tra đánh giá việc thực hiện liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp

3.3.2.1. Mục đích giải pháp

Trong quá trình QLLKĐT, nhất thiết phải tiến hành kiểm tra, đánh giá việc thực hiện LKĐT giữa CSDN và DoN là nhằm:

- Đảm bảo hoạt động LKĐT giữa CSDN và DoN thực hiện đúng theo kế hoạch định hướng và các quy định của nhà nước;

- Đảm bảo hoạt động LKĐT giữa CSDN và DoN đạt mục tiêu cung ứng nhân lực kỹ thuật cho nhu cầu của thị trường với chất lượng và hiệu quả cao, chi phí thấp;

- Tạo nề nếp trong hoạt động liên kết, thường xuyên rút kinh nghiệm để tham mưu cấp có thẩm quyền bổ sung, điều chỉnh các cơ chế, chính sách, biện pháp thực hiện LKĐT, nhân rộng những điển hình nhằm đạt hiệu quả cao hơn.

3.3.2.2. Nội dung giải pháp

- Chế độ thông tin liên lạc, chế độ báo cáo giữa CSDN, DoN với các cơ quan quản lý nhà nước, các hiệp hội nghề nghiệp luôn được thông suốt trong cả quá trình thực hiện LKĐT;

- Các cơ quan quản lý nhà nước định kỳ kiểm tra thực tế hoạt động LKĐT giữa CSDN và DoN tại cơ sở;

- Định kỳ thực hiện sơ kết, tổng kết việc tổ chức LKĐT để điều chỉnh, bổ sung các biện pháp thực hiện liên kết và tham mưu cho cấp có thẩm quyền điều chỉnh, bổ sung chế độ, chính sách, cơ chế về LKĐT nhằm đạt hiệu quả tốt hơn trong thời gian tới.

3.3.2.3. Cách thức tổ chức thực hiện giải pháp

- Xây dựng chế độ thông tin báo cáo: Trong quá trình thực hiện kế hoạch LKĐT, các CSDN và DoN cần phải thực hiện báo cáo định kỳ, đầy đủ về quá trình hoạt động liên kết cho các cơ quan quản lý nhà nước và các hiệp hội nghề nghiệp đúng quy định. Chế độ thông tin giữa CSDN, DoN phải được thông suốt. Các báo cáo này cần được tổng hợp chính xác, xử lý kịp thời và lưu trữ đầy đủ nhằm phục vụ cho việc rút kinh nghiệm, sơ kết, tổng kết.

- Kiểm tra thực tế tại cơ sở: Song song với việc nghiên cứu các báo cáo định kỳ, cơ quan quản lý nhà nước phối hợp với các hiệp hội nghề nghiệp định kỳ thực hiện kiểm tra thực tế hoạt động LKĐT giữa CSDN và DoN tại cơ sở. Đây cũng là công đoạn quan trọng trong quá trình QLLKĐT. Những vấn đề phát sinh trong thực tế nhưng chưa được báo cáo đầy đủ sẽ được ghi nhận, nghiên cứu bổ sung vào kế hoạch, biện pháp tổ chức QLLKĐT trong tương lai.

Thông qua các báo cáo và kiểm tra định kỳ, hoạt động LKĐT dần dần đi vào nề nếp theo một quy trình thống nhất và ổn định, các CSDN và DoN thực hiện liên kết một cách tự nguyện, bình đẳng về trách nhiệm và quyền lợi.

- Điều chỉnh, bổ sung chương trình, nội dung, biện pháp LKĐT thông qua tổng kết đánh giá định kỳ hàng năm. Các nhân tố điển hình về LKĐT trong từng nội dung liên kết sẽ được xác định cụ thể, rõ ràng ở từng thời điểm và được triển khai nhân rộng trên địa bàn và trong cả nước.

3.3.2.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Các hiệp hội nghề nghiệp được tạo điều kiện thông qua cơ chế, các chế độ chính sách để thực hiện tốt nhiệm vụ đầu mối vận động, huy động các thành viên trong hiệp hội tích cực, tự nguyện tham gia các hoạt động liên kết;

- Có văn bản quy định về chế độ trách nhiệm trong việc báo cáo định kỳ, đột xuất từ các CSDN và DoN đến các cơ quan quản lý nhà nước và các hiệp hội nghề nghiệp về hoạt động LKĐT.

- Trong vai trò đầu mối trung gian và là nguồn cung cấp thông tin định hướng phát triển nguồn nhân lực, cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề định kỳ hàng năm chủ trì tổ chức hội nghị liên tịch giữa các CSDN, Hiệp hội nghề nghiệp với DoN, Hiệp hội doanh nghiệp nhằm tổng kết hoạt động LKĐT và tạo điều kiện cho các bên tiếp cận, đẩy mạnh hợp tác liên kết cung ứng nhân lực cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương và khu vực.

3.3.3. Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo

Trong quá trình đào tạo nghề, có nhiều nội dung có thể tiến hành liên kết giữa CSDN và DoN để cùng nhau thực hiện, như tuyển sinh, xây dựng chương trình, hỗ trợ thiết bị hay giáo viên dạy thực hành, cấp học bổng, giải quyết việc làm sau tốt nghiệp..., trong đó nội dung liên kết tổ chức quá trình đào tạo thực hành nghề tại DoN là nội dung quan trọng nhất, khó thực hiện nhất.

Thông qua nghiên cứu thực trạng LKĐT thực hành nghề tại DoN, sau khi xem xét ưu nhược điểm của các mô hình liên kết hiện nay trên thế giới và căn cứ vào tình hình thực tế tại TP.HCM, nghiên cứu sinh đề xuất giải pháp CSDN chủ động thảo luận với DoN lựa chọn mô hình và phương án LKĐT phù hợp với từng ngành nghề và điều kiện hoạt động cụ thể của DoN, CSDN. Trong đó, mô hình LKĐT luân phiên theo nhiều phương án linh hoạt là mô hình liên kết phù hợp với nhiều ngành nghề và có hiệu quả cao trong điều kiện hiện nay của các DoN và CSDN.

3.3.3.1. Mục đích giải pháp

Tổ chức thực hiện mô hình LKĐT luân phiên giữa CSDN và DoN theo các phương án phù hợp với từng ngành nghề cụ thể là nhằm:

- Tăng thời lượng học sinh được thực hành trong môi trường sản xuất của DoN, đây là cơ hội tốt nhất cho học sinh được tiếp cận những hoạt động thực tế trong lĩnh vực nghề đang học. Những kỹ năng chủ yếu trong từng môđun đều được hướng dẫn rèn luyện thực hành đầy đủ trong môi trường sản xuất góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng đúng yêu cầu của DoN.

- Triển khai thực hiện quá trình liên kết có mục tiêu đào tạo của từng giai đoạn trùng khớp với kế hoạch sản xuất của DoN nhằm tăng hiệu quả kinh tế cho DoN khi tham gia liên kết đào tạo.

- Tăng cường nguồn lực cơ sở vật chất, tận dụng thiết bị và đội ngũ giáo viên hướng dẫn là cán bộ kỹ thuật trong quá trình dạy thực hành nghề tại DoN.

3.3.3.2. Nội dung giải pháp

- CSDN và DoN thống nhất nội dung, hình thức LKĐT, mục tiêu đào tạo cho từng môđun cụ thể và các điều kiện đảm bảo chất lượng.

- CSDN chủ động xây dựng kế hoạch, tiến độ đào tạo và phối hợp DoN lựa chọn phương án tối ưu thực hiện LKĐT thực hành nghề tại DoN. Kế hoạch và tiến độ đào tạo có thể điều chỉnh linh hoạt để phù hợp với kế hoạch sản xuất của DoN.

Tổ chức đào tạo thực hành nghề tại DoN theo mô hình “***đào tạo luân phiên***” có thể thực hiện với 3 phương án tùy theo ngành nghề cụ thể.

a) Mô hình đào tạo luân phiên – Phương án 1

Quá trình đào tạo trình độ trung cấp cho đối tượng đầu vào đã tốt nghiệp trung học phổ thông với chương trình 2 năm, mô hình liên kết thực hành nghề tại DoN được đề xuất có hình thức tổ chức như sau:

- + Dạy các môn cơ sở, môn chung tại CSDN;
- + Dạy theo phương thức tích hợp từng môđun trong học kỳ 1 và 2 tại CSDN;

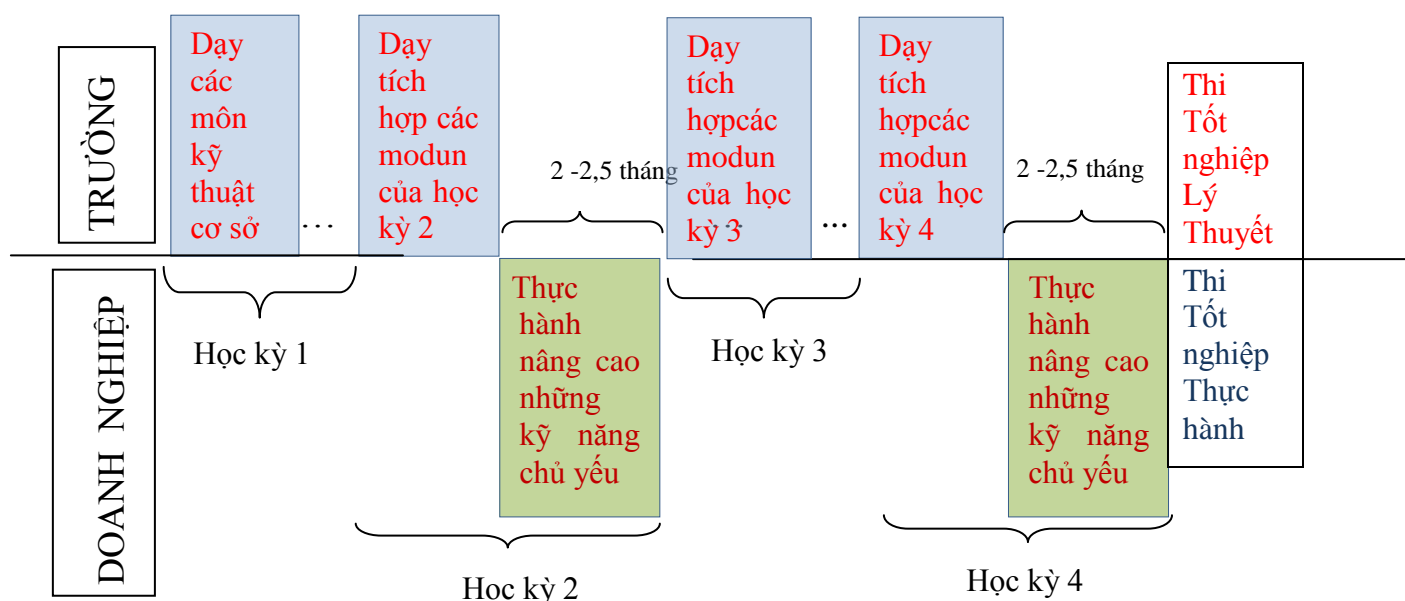
+ Dạy thực hành nâng cao những kỹ năng nghề chủ yếu trong học kỳ 1, 2 tại DoN; thời gian 2 - 2,5 tháng vào cuối học kỳ thứ 2.

+ Sau đó học sinh trở về CSDN học tiếp các mô đun của học kỳ 3, học kỳ 4 theo phương thức tích hợp và tiếp tục học thực hành nâng cao những kỹ năng nghề chủ yếu trong học kỳ 3,4 tại DoN; thời gian 2- 2,5 tháng vào cuối học kỳ 4.

+ Cuối khóa, học sinh được ôn và thi tốt nghiệp lý thuyết tại CSDN và thi tốt nghiệp thực hành tại DoN.

Trường hợp đối tượng đầu vào chỉ có trình độ trung học cơ sở, chương trình học 3 năm, thì học sinh được dạy thực hành tại DoN vào cuối học kỳ thứ 4 và cuối học kỳ thứ 6. Trường hợp chương trình trung cấp nghề 1 năm, thì học sinh được dạy thực hành tại DoN vào cuối học kỳ thứ 1 và cuối học kỳ thứ 2.

Ưu điểm của phương án 1 là có 2 lần thực tập tại DoN, tính khả thi cao; các DoN dễ chấp nhận do học sinh đã có tay nghề tương đối, thời gian thực tập mỗi đợt tương đối dài, có thể đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động và không ảnh hưởng nhiều đến kế hoạch sản xuất của DoN. Học sinh được thực hành tập trung cho những kỹ năng quan trọng của từng giai đoạn được xác định cụ thể trong kế hoạch liên kết đào tạo.



Sơ đồ 3.2: Mô hình đào tạo luân phiên – Phương án 1

Nhược điểm của phương án này là cơ hội tham gia vào thực tế sản xuất ít; số kỹ năng nghề chủ yếu cần tập trung thực hành chưa nhiều; Nhà trường chưa tận dụng được thiết bị của DoN tham gia nhiều vào quá trình đào tạo.

Phương án 1 có thể được triển khai thực hiện đối với các nghề trong nhóm nghề trọng điểm của Thành phố như nghề điện công nghiệp, điện tử công nghiệp, kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí, cơ khí chính xác, hóa chất - nhựa - cao su...

b) Mô hình đào tạo luân phiên – Phương án 2

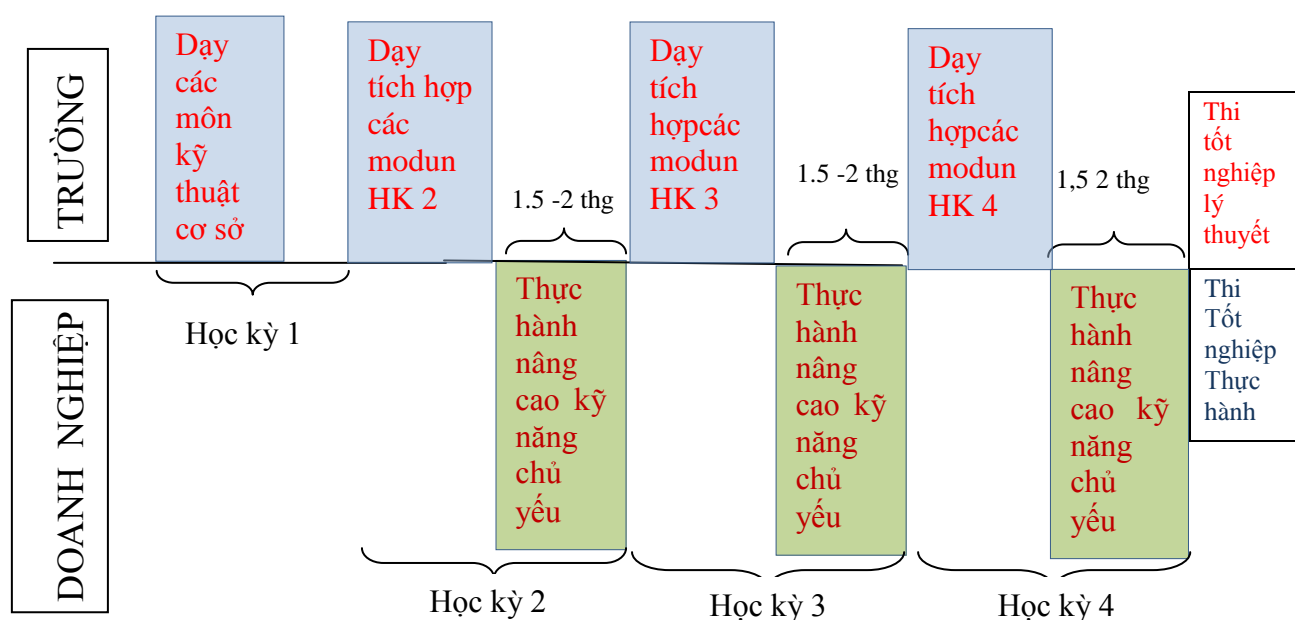
Quá trình đào tạo trình độ trung cấp cho đối tượng đầu vào đã tốt nghiệp trung học phổ thông với chương trình 2 năm, mô hình liên kết thực hành nghề tại DoN được đề xuất có hình thức tổ chức như sau:

- + Dạy các môn cơ sở, môn chung tại CSDN;
- + Dạy tích hợp từng môđun trong học kỳ 1 và 2 tại CSDN;
- + Dạy thực hành nâng cao những kỹ năng nghề chủ yếu trong học kỳ 1, 2 tại DoN; thời gian 1,5 - 2 tháng vào cuối học kỳ thứ 2.
- + Sau đó học sinh trở về CSDN học tiếp các môđun của học kỳ 3 theo phương thức tích hợp và trở lại học thực hành nâng cao những kỹ năng nghề chủ yếu trong học kỳ 3 tại DoN; thời gian 1,5 - 2 tháng vào cuối học kỳ 3.
- + Tuần tự như vậy đến cuối học kỳ 4
- + Cuối khóa, học sinh được ôn và thi tốt nghiệp lý thuyết tại CSDN và thi tốt nghiệp thực hành tại DoN.

Trường hợp đối tượng đầu vào chỉ có trình độ trung học cơ sở, chương trình học 3 năm, thì học sinh được dạy thực hành tại DoN vào cuối học kỳ thứ 4, cuối học kỳ thứ 5 và cuối học kỳ thứ 6.

Ưu điểm của phương án 2 là thực tập tại DoN nhiều lần giúp học sinh dễ đạt yêu cầu về tay nghề, quen môi trường làm việc thực tế, hình thành dần tác phong công nghiệp và nhanh chóng đáp ứng với yêu cầu của DoN khi được tuyển dụng; giảm áp lực cho xưởng thực tập và giảm chi phí phụ liệu học tập cho CSDN.

Nhược điểm của phương án 2 là khó xây dựng kế hoạch tổ chức thực tập phù hợp giữa những kỹ năng chủ yếu cần thực hành trong từng thời điểm với kế hoạch sản xuất của DoN. Trong tình hình hiện nay còn nhiều khó khăn, các DoN không dễ thống nhất phương án này.



Sơ đồ 3.3: Mô hình đào tạo luân phiên - Phương án 2

Phương án 2 có thể được triển khai thực hiện đối với các nghề trong nhóm nghề trọng điểm như nghề điện dân dụng, kế toán, công nghệ thông tin...

c) Mô hình đào tạo luân phiên – Phương án 3

Quá trình đào tạo trình độ trung cấp cho đối tượng đầu vào đã tốt nghiệp trung học phổ thông với chương trình 2 năm, mô hình liên kết đào tạo thực hành nghề tại DoN được đề xuất có hình thức tổ chức như sau:

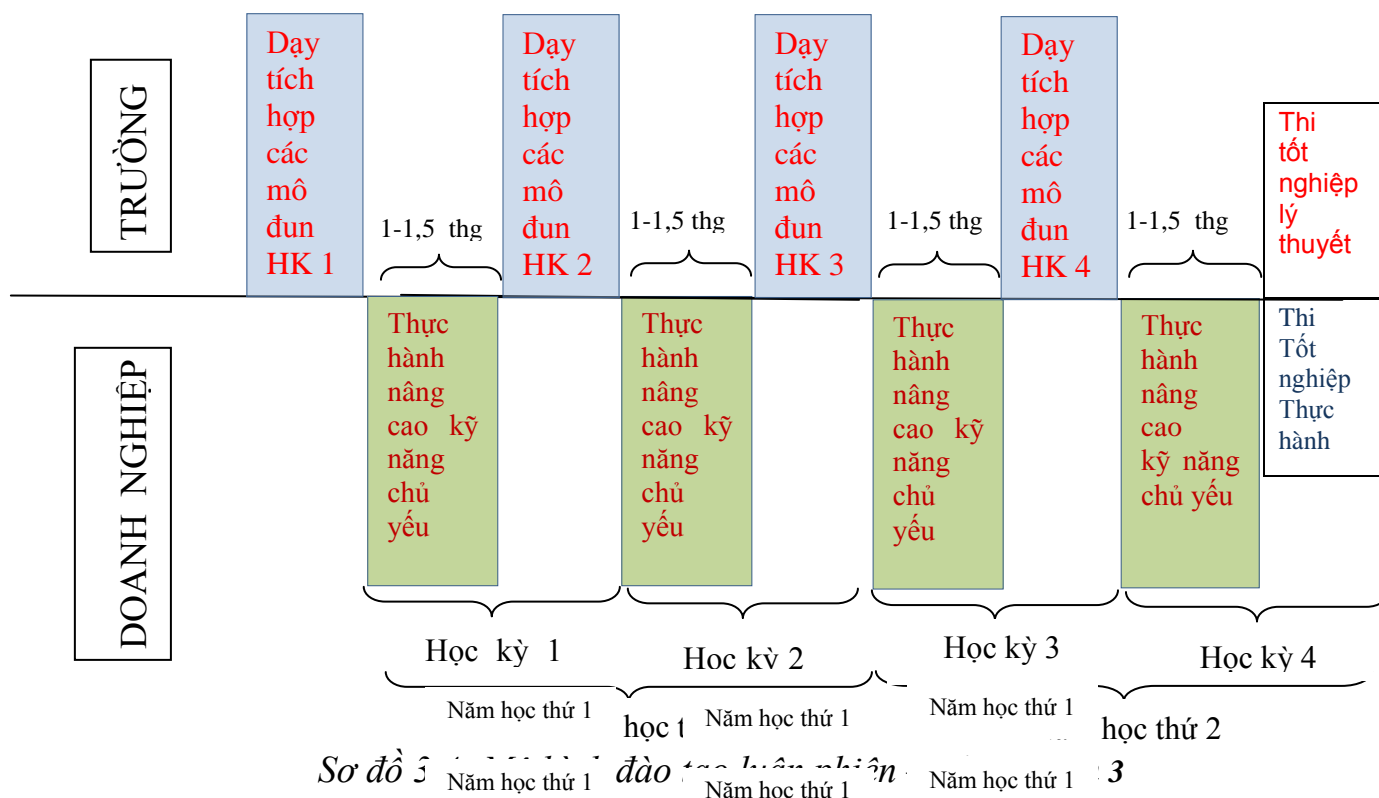
- + Dạy các môn cơ sở, môn chung tại CSDN;
- + Dạy theo phương thức tích hợp từng modul trong học kỳ 1 tại CSDN;
- + Dạy thực hành nâng cao những kỹ năng nghề chủ yếu trong học kỳ 1 tại DoN; thời gian 1- 1,5 tháng vào cuối học kỳ thứ 1.

- + Sau đó học sinh trở về CSDN học tiếp các modul của học kỳ 2 theo phương thức tích hợp và tiếp tục học thực hành nâng cao những kỹ năng nghề chủ yếu trong học kỳ 2 tại DoN; thời gian 1 – 1,5 tháng vào cuối học kỳ 2.

- + Tuần tự như vậy đến cuối học kỳ 4

+ Cuối khóa, học sinh được ôn và thi tốt nghiệp lý thuyết tại CSDN và thi tốt nghiệp thực hành tại DoN.

Trường hợp đối tượng đầu vào chỉ có trình độ trung học cơ sở, chương trình học 3 năm, thì học sinh được dạy thực hành tại DoN bắt đầu từ cuối học kỳ thứ 3 đến cuối học kỳ thứ 6.



Ưu điểm của phương án 3 là học sinh có cơ hội tham gia vào thực tế sản xuất nhiều hơn, kỹ năng nghề được hình thành đúng với thực tế hơn, học sinh tiếp cận và quen dần với những nội quy, quy định, tác phong công nghiệp và văn hóa DoN. Do đó học sinh sau khi tốt nghiệp sẽ dễ dàng được tuyển dụng vào bất kỳ kỳ DoN nào. Nhà trường giảm được chi phí về thiết bị và phụ liệu học tập cho thực hành.

Nhược điểm của phương án 3 là rất khó xây dựng được kế hoạch tổ chức thực tập tại DoN các kỹ năng chủ yếu cần thiết trong từng giai đoạn phù hợp với kế hoạch sản xuất. Trong thời điểm hiện nay rất khó tìm được DoN sắp xếp cho học sinh thực hành theo phương án này vì hoạt động của các DoN thường có tính quy trình cao. Các DoN khó có thể điều chỉnh kế hoạch sản xuất để những đợt thực tập các kỹ năng quan trọng của học sinh trùng khớp thời điểm cần thiết

trong sản xuất. Phương án này chỉ có thể thực hiện được tại những DoN lớn có nhiều dây chuyền sản xuất đồng bộ và liên tục.

Phương án 3 có thể được triển khai thực hiện đối với các nghề trong nhóm nghề trọng điểm của Thành phố như nghề công nghệ thông tin (lập trình, thiết kế đồ họa trên máy tính...).

3.3.3.3. Cách thức tổ chức thực hiện giải pháp

- Lãnh đạo CSDN chủ động tiếp cận DoN trực tiếp thảo luận thống nhất chủ trương về những vấn đề cơ bản như nội dung, phương thức liên kết, giai đoạn thực hiện, trách nhiệm chính của mỗi bên và chính thức ký kết hợp đồng.

- Sau đó, mỗi bên cử bộ phận chuyên trách trao đổi thống nhất kế hoạch chi tiết gồm: nội dung, mục tiêu, chương trình, biện pháp thực hiện từng mô đun.

- Khi liên kết dạy thực hành nghề tại DoN, hai bên cần phải thống nhất chọn mô hình và phương án thực hiện, những kỹ năng nghề chủ yếu cần rèn luyện, các điều kiện đảm bảo chất lượng, kế hoạch chi tiết về tiến độ, phân công trách nhiệm và thời điểm thực hiện liên kết thật cụ thể.

- Triển khai thực hiện hợp đồng theo kế hoạch đã thống nhất và thường xuyên báo cáo lãnh đạo tình hình, tiến độ thực hiện.

- Bộ phận hoặc cá nhân phụ trách liên kết của mỗi bên tham mưu cho lãnh đạo thực hiện kiểm tra, tổng kết sau mỗi hợp đồng hoặc giai đoạn nhất định.

3.3.3.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Khi thực hiện LKĐT, các lợi ích mang lại cho DoN là rõ ràng, cụ thể; các lợi ích đó đến từ chế độ chính sách của nhà nước và đến từ ngay trong quá trình liên kết đào tạo thực hành nghề tại DoN.

- Kế hoạch sản xuất của DoN tương đối trùng khớp với những kỹ năng chủ yếu cần dạy thực hành theo tiến độ đào tạo. Các CSDN có thể linh hoạt một phần kế hoạch đào tạo để phù hợp với kế hoạch sản xuất kinh doanh của DoN.

- DoN đang trong trạng thái ổn định và có chiều hướng phát triển tốt trong tương lai. Các bên liên kết quan tâm, chia sẻ, hỗ trợ lẫn nhau, sẵn sàng linh hoạt điều chỉnh kế hoạch đào tạo hay kế hoạch sản xuất để có thể phù hợp tình hình thực tế của cả hai bên, tạo hiệu quả cao nhất trong liên kết.

3.3.4. Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá quản lý liên kết đào tạo – Giải pháp có tính đột phá trong quản lý liên kết đào tạo

Để đánh giá chính xác QLLKĐT cấp CSDN cần phải có công cụ thích hợp để kiểm tra đánh giá. Công cụ đó là bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT cấp CSDN với những tiêu chí và chỉ số cụ thể.

Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT cấp CSDN được đề xuất căn cứ vào 4 chức năng chủ yếu của quản lý và có nội dung gồm những tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ số và thang điểm đánh giá. Bộ tiêu chuẩn phải đảm bảo các nguyên tắc: cụ thể, chính xác, khoa học, khách quan, định lượng, dễ sử dụng, bám sát và cụ thể hóa mục đích trong QLLKĐT. Nội dung bộ tiêu chuẩn cần đi sâu đánh giá hiệu quả QLLKĐT trong các lĩnh vực:

- Xây dựng kế hoạch liên kết rõ ràng, xác định mục tiêu đào tạo phù hợp yêu cầu sử dụng lao động của DoN, đáp ứng nhu cầu phát triển địa phương.
- Tổ chức và chỉ đạo triển khai thực hiện hoạt động LKĐT giữa CSDN và DoN thống nhất, chặt chẽ, đồng bộ.
- Chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề được đảm bảo đúng theo nhu cầu.
- Hiệu quả đầu tư trong đào tạo nghề, huy động mọi nguồn lực của xã hội tham gia vào sự nghiệp dạy nghề.
- Tính bền vững của hoạt động liên kết giữa CSDN và DoN.

3.3.4.1. Mục đích giải pháp

Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT cấp CSDN là nhằm:

- Các cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề có công cụ đánh giá hoạt động QLLKĐT tại các CSDN;
- Các CSDN có bộ tiêu chuẩn để tự kiểm định và đánh giá toàn diện, chính xác quá trình tổ chức và QLLKĐT tại cơ sở, nhằm có biện pháp tổ chức hoạt động LKĐT hiệu quả hơn.

3.3.4.2. Nội dung giải pháp

Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT cấp CSDN được đề xuất căn cứ vào 4 chức năng quản lý chủ yếu và có các tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ số sau:

Tiêu chuẩn 1: Xây dựng kế hoạch, mục tiêu liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.

Tiêu chí 1.1: Kế hoạch thực hiện LKĐT được xác định rõ ràng, cụ thể hàng năm.

- a) Có văn bản chính thức xác định chỉ tiêu kế hoạch cụ thể hàng năm cho hoạt động LKĐT với DoN.
- b) Trong kế hoạch có ghi rõ mục tiêu, nhiệm vụ, biện pháp, lộ trình, phương tiện thực hiện và được công bố công khai.
- c) Hàng năm có tổng kết đánh giá mức độ và hiệu quả thực hiện kế hoạch LKĐT

Tiêu chí 1.2 : Mục tiêu chủ yếu trong liên kết là nâng cao chất lượng đào tạo, cung ứng nhân lực có tay nghề phù hợp yêu cầu sử dụng của DoN và đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

- a) Mục tiêu LKĐT gắn với yêu cầu chất lượng tay nghề đội ngũ lao động của DoN.
- b) Mục tiêu LKĐT phù hợp với nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, nhu cầu các DoN, nhu cầu người học và xã hội.
- c) Mục tiêu LKĐT gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Tiêu chuẩn 2: Tổ chức và chỉ đạo triển khai thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN

Tiêu chí 2.1 : Tổ chức hội nghị, hội thảo chuyên đề về hoạt động LKĐT giữa CSDN và DoN theo định kỳ.

- a) Có tổ chức hội nghị khách hàng, hội thảo chuyên đề về nhu cầu lao động và khả năng cung ứng đội ngũ lao động qua đào tạo của CSDN.
- b) Có những hợp đồng LKĐT trong nhiều lĩnh vực cụ thể giữa CSDN và DoN sau những hội nghị khách hàng, hội thảo chuyên đề.
- c) Các hợp đồng liên kết có ghi rõ cơ chế phối hợp, huy động nguồn lực của cả hai bên để cùng thực hiện quá trình đào tạo nghề.

Tiêu chí 2.2: Triển khai các hợp đồng liên kết đào tạo bằng nhiều hình thức.

- a) Các bên liên kết có kế hoạch chi tiết để triển khai thực hiện các hợp đồng liên kết đã được ký kết.
- b) Các hợp đồng LKĐT được triển khai thực hiện trong nhiều lĩnh vực dưới nhiều hình thức cụ thể và có sự phân công cụ thể trách nhiệm mỗi bên.
- c) Quá trình thực hiện hợp đồng được triển khai bằng nguồn lực của cả hai bên liên kết một cách tương xứng với nhiệm vụ.

Tiêu chí 2.3: Định kỳ có thực hiện sơ kết, tổng kết, đánh giá hoạt động liên kết đào tạo.

- a) Các bên liên kết định kỳ có tổ chức sơ kết, tổng kết đánh giá việc thực hiện liên kết, rút kinh nghiệm và có kế hoạch điều chỉnh việc liên kết trong thời gian tới.
- b) Có tham mưu cho cơ quan quản lý nhà nước tổ chức hội nghị liên tịch nhằm sơ kết, tổng kết đánh giá hoạt động liên kết trên địa bàn và có kế hoạch cho hoạt động LKĐT trong thời gian tới.
- c) Hiệu quả hoạt động liên kết sau mỗi đợt sơ kết, tổng kết được nâng cao thể hiện qua việc đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực cho DoN và xã hội ngày càng hiệu quả.

Tiêu chí 2.4: Các biện pháp liên kết đào tạo có tính khả thi và đồng bộ

- a) CSDN và DoN đều có bộ phận phụ trách tổ chức thực hiện liên kết, có sự phân công hợp lý, rõ ràng nhiệm vụ của từng bên liên kết.
- b) Các bộ phận chuyên trách có cơ chế phối hợp hoạt động chặt chẽ, xuyên suốt và thống nhất, có kế hoạch, quy trình, biện pháp thực hiện liên kết khả thi, phù hợp, không có trở ngại suốt quá trình liên kết.
- c) Các biện pháp tổ chức LKĐT được rà soát, điều chỉnh, bổ sung định kỳ hàng năm để đạt hiệu quả ngày càng cao trong liên kết.

Tiêu chuẩn 3: Kiểm tra hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.

Tiêu chí 3.1: Bộ phận chuyên trách có quy chế kiểm tra và báo cáo định kỳ về hoạt động LKĐT cho lãnh đạo hai bên đúng quy định.

- a) Bộ phận chuyên trách có quy chế kiểm tra và báo cáo về việc LKĐT cho lãnh đạo hai bên đúng định kỳ theo quy định.

- b) Các báo cáo được tổng hợp chính xác, xử lý kịp thời các trường hợp phát sinh đột xuất.
- c) Các báo cáo được lưu trữ đầy đủ và được sử dụng trong sơ kết, tổng kết, nhận xét đánh giá định kỳ.

Tiêu chí 3.2: Bộ phận chuyên trách có kế hoạch và thường xuyên tổ chức kiểm tra việc LKĐT giữa CSDN và DoN

- a) Bộ phận chuyên trách có kế hoạch kiểm tra việc LKĐT giữa CSDN và DoN, có quy định công cụ và quy trình kiểm tra cụ thể.
- b) Bộ phận chuyên trách triển khai thực hiện kiểm tra LKĐT giữa CSDN và DoN đúng theo sự phân công và kế hoạch tiến độ.
- c) Bộ phận chuyên trách có báo cáo kết quả cụ thể sau các đợt kiểm tra theo kế hoạch hoặc đột xuất.

Tiêu chí 3.3: Các kết quả kiểm tra được sử dụng để điều chỉnh, bổ sung những biện pháp tổ chức LKĐT đạt hiệu quả tốt hơn.

- a) Các kết quả kiểm tra được sử dụng để điều chỉnh, bổ sung những biện pháp tổ chức LKĐT.
- b) Những biện pháp tổ chức LKĐT được điều chỉnh, bổ sung đã mang lại hiệu quả liên kết tốt hơn.
- c) Hiệu quả liên kết tốt hơn cũng được thể hiện thông qua các đợt kiểm tra định kỳ theo kế hoạch và kiểm tra đột xuất.

Tiêu chí 3.4: Hoạt động LKĐT đi vào nề nếp, các CSDN và DoN thực hiện liên kết một cách tự giác, bình đẳng về trách nhiệm và quyền lợi.

- a) Hoạt động LKĐT thực hiện theo quy trình thống nhất và ổn định.
- b) Các bên liên kết tự giác thực hiện trách nhiệm và nghĩa vụ trong quá trình đào tạo nghề cho học sinh.
- c) Các bên liên kết bình đẳng về trách nhiệm và quyền lợi thể hiện qua hợp đồng LKĐT.

Tiêu chuẩn 4: Hiệu quả của hoạt động liên kết đào tạo

Tiêu chí 4.1: Cung ứng đúng, đủ số lượng và chất lượng cho nhu cầu nhân lực của các DoN và nền kinh tế

- a) Cung ứng kịp thời nhu cầu đủ về số lượng nhân lực theo trình độ đào tạo cho các DoN.
- b) Chất lượng tay nghề học sinh sau tốt nghiệp đảm bảo đáp ứng đúng theo yêu cầu của các DoN.
- c) Trên 80% học sinh có việc làm đúng ngành nghề sau tốt nghiệp.

Tiêu chí 4.2: Mục đích, mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra được bổ sung, cập nhật có sự kết hợp với các DoN.

- a) Mục tiêu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo nghề được điều chỉnh cập nhật kịp thời với sự phát triển khoa học và công nghệ, chuẩn đầu ra phù hợp với yêu cầu của các DoN.
- b) Học sinh được rèn luyện tác phong công nghiệp, văn hóa nghề và văn hóa DoN trong môi trường thực tế.
- c) Chương trình LKĐT được Nhà nước công nhận; chứng chỉ, văn bằng có giá trị trên toàn quốc.

Tiêu chí 4.3: Đánh giá quá trình người học

- a) Có hệ thống thích hợp ghi nhận quá trình tiến bộ của người học. Việc đánh giá người học có xem xét đến sự tiến bộ của người học trong suốt quá trình học tại CSDN và tại DoN, kể cả việc đánh giá kiểm tra đầu ra.
- b) Việc đánh giá người học có sử dụng nhiều phương pháp khác nhau theo từng mức độ hình thành kỹ năng và dựa trên các tiêu chí rõ ràng cụ thể, phản ánh đúng yêu cầu chuẩn đầu ra: từ kỹ năng cơ bản đến kỹ năng thành thực (kỹ xảo) tại CSDN và tại DoN.
- c) Việc tổ chức đánh giá quá trình người học có sự phối hợp thực hiện chặt chẽ giữa các CSDN và DoN

Tiêu chí 4.4: Phối hợp sử dụng cơ sở vật chất; thiết bị cho dạy nghề được tăng cường

- a) Các thiết bị đào tạo chủ yếu đạt mức tương đương trình độ công nghệ của sản xuất hiện tại, thiết bị cho dạy nghề được tăng cường, học sinh học nghề được tiếp cận với những thiết bị hiện đại, công nghệ mới.

- b) Số lượng thiết bị đáp ứng đủ theo quy mô đào tạo, bảo đảm các tỷ lệ theo quy định về người học/thiết bị thực hành chính.
- c) Các thiết bị chủ yếu dùng cho đào tạo được sử dụng do cả CSDN và DoN cung cấp.

Tiêu chí 4.5: Phối hợp sử dụng nguồn nhân lực; đội ngũ giáo viên được nâng cao trình độ, kiến thức, kinh nghiệm thực tế và được tăng cường.

- a) Đội ngũ giáo viên của các CSDN được nâng cao trình độ, kiến thức, kinh nghiệm khi được tiếp cận với thiết bị tương đương trình độ công nghệ sản xuất hiện đại và tiếp cận môi trường sản xuất thực tế.
- b) Đội ngũ giáo viên được tăng cường bởi các cán bộ kỹ thuật của các DoN tham gia vào giảng dạy thực hành tại DoN.
- c) Các cán bộ kỹ thuật của các DoN được nâng cao trình độ hướng dẫn thực hành, khả năng nghiên cứu khoa học và tham gia xây dựng chương trình đào tạo.

Tiêu chí 4.6: Tư vấn và hỗ trợ cho người học được thúc đẩy từ các bên liên kết trong suốt quá trình học tập

- a) Người học được tư vấn về nghề nghiệp ngay từ đầu khóa học và xuyên suốt quá trình học tập.
- b) Người học được hỗ trợ học bổng hoặc được tạo môi trường vật chất thuận lợi cho rèn luyện các kỹ năng nghề.
- c) Người học được phản hồi đầy đủ, kịp thời về hoạt động học tập, mức độ thành thạo các kỹ năng của mình từ các bên liên kết trong suốt quá trình đào tạo.

Tiêu chuẩn 5: Đánh giá tính bền vững của hoạt động liên kết giữa CSDN và DoN.

Tiêu chí 5.1: Những hoạt động của các bên liên kết đồng bộ, các biện pháp thực hiện LKĐT đạt hiệu quả cao với chi phí thấp.

- a) Nội dung và biện pháp thực hiện liên kết đồng bộ.
- b) Đạt mục tiêu liên kết đào tạo với chất lượng đào tạo cao.
- c) Tiết kiệm, chi phí cho đào tạo thấp, hiệu quả đầu tư cao.

Tiêu chí 5.2: Hiệu quả đối với DoN

- a) DoN có thể tuyển đủ ngay số lượng công nhân kỹ thuật khi cần.
- b) Người học sau tốt nghiệp đạt chất lượng tại các vị trí công tác theo yêu cầu tuyển dụng của DoN.
- c) Năng suất lao động và hiệu quả kinh tế đem lại cho DoN sau quá trình LKĐT là cụ thể và rõ ràng.

Tiêu chí 5.3: Hiệu quả đối với CSDN

- a) Chất lượng đào tạo sau quá trình LKĐT phù hợp với yêu cầu của DoN và nhu cầu xã hội.
- b) Tiết kiệm chi phí đầu tư thiết bị dạy thực hành
- c) Uy tín của CSDN được nâng cao trong xã hội, tạo điều kiện thuận lợi trong tuyển sinh, cung ứng lao động và giải quyết việc làm sau đào tạo.

Tiêu chí 5.4: Tính bền vững của hoạt động liên kết

- a) DoN có chiến lược phát triển dài hạn, trong đó có xác định chiến lược về phát triển nhân sự.
- b) CSDN có chiến lược phát triển dài hạn, trong đó có xác định chiến lược về phát triển tổ chức đào tạo các nghề phù hợp với chiến lược phát triển của các DoN và định hướng phát triển chung của xã hội.
- c) Nhà nước có chế độ, chính sách đồng bộ và đủ mạnh trong việc khuyến khích các DoN tích cực, tự nguyện tham gia cùng các CSDN trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội.

Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT có 5 tiêu chuẩn, cụ thể như sau:

Tiêu chuẩn 1: có 2 tiêu chí (30 điểm)

Tiêu chuẩn 2: có 4 tiêu chí (60 điểm)

Tiêu chuẩn 3: có 4 tiêu chí (60 điểm)

Tiêu chuẩn 4: có 6 tiêu chí (90 điểm)

Tiêu chuẩn 5: có 4 tiêu chí (60 điểm)

Tổng cộng có 5 tiêu chuẩn với 20 tiêu chí và 60 chỉ số.

Số điểm chuẩn cho mỗi chỉ số từ thấp nhất là 1 đến cao nhất là 5.

Trong đó : - Kém: điểm 1 - Yếu: điểm 2 - Trung bình: điểm 3

- Khá: điểm 4
- Tốt: điểm 5

Tổng số điểm đánh giá tối đa của bộ tiêu chuẩn là 300 điểm.

Hiệu quả QLLKĐT được đánh giá theo các mức sau:

- KHÔNG ĐẠT: Nếu có số điểm dưới 50% tổng điểm của các tiêu chuẩn;
- ĐẠT: Nếu có số điểm trên 50% tổng điểm của các tiêu chuẩn (tất cả các tiêu chuẩn phải trên 50% điểm);
- TỐT: Nếu có số điểm trên 80% tổng điểm của các tiêu chuẩn (tiêu chuẩn 4 phải trên 80% điểm và các tiêu chuẩn khác phải trên 50% điểm).

3.3.4.3. Cách thức tổ chức thực hiện giải pháp

Bộ tiêu chuẩn được sử dụng theo trình tự các bước sau:

Bước 1: Chuẩn bị thu thập dữ liệu và minh chứng

- Chọn CSDN để đánh giá mức độ QLLKĐT. Lựa chọn và sắp xếp các chỉ số có liên quan đến các đối tượng tham gia thu thập dữ liệu và minh chứng, gồm: cán bộ quản lý nhà nước, cán bộ quản lý CSDN và cán bộ quản lý các DoN thường xuyên liên kết đào tạo với CSDN đó, giáo viên dạy nghề và cán bộ kỹ thuật của DoN tham gia hướng dẫn thực hành cho học sinh.

- Liên hệ đăng ký tiếp xúc và gửi trước các câu hỏi, các chỉ số có liên quan trong phạm vi công tác cho các đối tượng dự kiến sẽ đến trực tiếp phỏng vấn và nghiên cứu tài liệu.

Bước 2: Thu thập dữ liệu và minh chứng

- Lần lượt trực tiếp phỏng vấn các cán bộ có trách nhiệm tại Phòng Dạy nghề thuộc Sở LĐTĐBXH, đồng thời tiếp cận nghiên cứu các tài liệu liên quan.

- Phỏng vấn các cán bộ quản lý, giáo viên dạy nghề của CSDN và cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật của DoN có tham gia hướng dẫn thực hành; đồng thời nghiên cứu các hồ sơ về liên kết đào tạo đang được lưu trữ tại CSDN và DoN.

- Minh chứng cho hoạt động QLLKĐT gồm những hồ sơ tài liệu: các nghị quyết của địa phương và ngành; các kế hoạch chiến lược phát triển, kế hoạch liên kết hành năm, kế hoạch liên kết chi tiết; hợp đồng liên kết, bảng phân công chi tiết, các báo cáo của các cơ quan đơn vị có liên quan đến nội hàm các chỉ số: tổng kết, kiểm tra, tham luận..., các biên bản, các quy trình, quy chế liên kết...

Bước 3: Tiến hành chấm điểm theo thang điểm của Bộ Tiêu chuẩn

- Thực hiện chấm điểm các tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ số theo thang điểm.
- Tổng hợp kết quả chấm điểm của 5 tiêu chuẩn, 20 tiêu chí và 60 chỉ số.

Bước 4: Xử lý kết quả theo quy định.

Kết luận mức độ QLLKĐT của CSDN trong thời điểm khảo sát theo quy định của Bộ tiêu chuẩn.

3.3.4.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT cấp CSDN được chính thức ban hành bởi cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền.

- Cán bộ đánh giá được tập huấn thông suốt ý nghĩa nội hàm và cách thức thu thập minh chứng của các chỉ số, các tiêu chí, các tiêu chuẩn.

- Các CSDN và DoN lưu trữ hồ sơ tài liệu đầy đủ, chính xác, trung thực.

- Kết quả sau đánh giá QLLKĐT cấp CSDN có giá trị sử dụng cao, phục vụ cho xây dựng, ban hành, bổ sung, điều chỉnh các chế độ, chính sách và biện pháp thực hiện góp phần đẩy mạnh hoạt động LKĐT trên địa bàn và cả nước.

3.4. Khảo nghiệm, thực nghiệm và thử nghiệm

3.4.1. Khảo nghiệm

3.4.1.1. Khảo nghiệm mức độ cấp thiết và khả thi của các giải pháp thực hiện quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN

Để tìm hiểu mức độ cần thiết và khả thi của các giải pháp thực hiện QLLKĐT giữa CSDN và DoN, sử dụng phiếu hỏi để xin ý kiến các chuyên gia (mẫu phiếu hỏi - phụ lục 4). Các chuyên gia được hỏi ý kiến bao gồm các cán bộ quản lý nhà nước về dạy nghề thuộc Sở LĐTBXH TP.HCM, các cán bộ quản lý và giáo viên của các CSDN, các cán bộ phụ trách đào tạo và tuyển dụng nhân sự của các DoN có nhiều năm kinh nghiệm trong liên kết với các CSDN, tích cực tham gia vào quá trình đào tạo thực hành cho học sinh tại DoN.

Các ý kiến đánh giá bằng cách cho điểm theo thang điểm đã xây dựng cho tính cần thiết và tính khả thi của từng giải pháp được đề xuất. Thang điểm được tính như sau: Tính cần thiết và tính khả thi được đánh giá theo thang điểm từ 1 đến 5 (1- là không cần thiết hoặc không khả thi; 2- là ít cần thiết hoặc ít khả

thi; 3- là tương đối cần thiết hoặc tương đối khả thi; 4- là cần thiết hoặc khả thi; 5- là rất cần thiết hoặc rất khả thi).

Kết quả đánh giá là điểm trung bình cộng của các ý kiến đánh giá cho từng giải pháp, được tính theo công thức sau:

$$\text{Điểm trung bình: } \bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^5 in_i}{\sum_{i=1}^5 n_i}$$

Trong đó: i là mức điểm từ 1 đến 5

n_i là số ý kiến đánh giá mức điểm i

Qua thăm dò ý kiến của 171 người; gồm 6 cán bộ quản lý nhà nước trong lĩnh vực dạy nghề, 28 CBQL và 65 GV của 12 CSDN, 72 CBQL và cán bộ kỹ thuật của 18 DoN, kết quả khảo nghiệm được thể hiện ở Bảng 3.1 như sau:

Bảng 3.1. Đánh giá của CBQL Nhà nước, CBQL - GV các CSDN và CBQL - cán bộ kỹ thuật các DoN về mức độ cần thiết và khả thi của các giải pháp

TT	Các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý liên kết đào tạo nghề giữa CSDN và DoN		Tính cần thiết	Tính khả thi
QUẢN LÝ CẤP THÀNH PHỐ	1	Xây dựng mô hình quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh	3,8	3,4
	2	Kiểm tra đánh giá việc thực hiện liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp	4,2	4,3
	3	Xây dựng Bộ tiêu chuẩn đánh giá quản lý liên kết đào tạo giữa các CSDN và DoN	Khảo nghiệm mức độ cần thiết từng chỉ số	
QUẢN LÝ TẠI CSDN	4	Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo	4,1	3,7

+ Tính cần thiết

Kết quả ở Bảng 3.1 cho thấy 66,6% (2/3) các giải pháp đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả QLLKĐT giữa CSDN và DoN được đánh giá cần thiết hoặc rất cần thiết; có 33,3% (1/3) giải pháp được đánh giá tương đối cần thiết và không có giải pháp nào được đánh giá không hoặc ít cần thiết.

Giải pháp được các chuyên gia đánh giá với điểm số cao là giải pháp “*Kiểm tra đánh giá việc thực hiện liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp*” được đánh giá với số điểm trung bình là 4,2 trong đó ý kiến CBQL, GV các CSDN chiếm 81,5% và ý kiến CBQL, cán bộ kỹ thuật các DoN chiếm 75,4% cho là rất cần thiết. Tiếp theo là giải pháp “*Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo*” được đánh giá với số điểm trung bình là 4,1 trong đó ý kiến CBQL, GV các CSDN cũng chiếm 78,4% và ý kiến CBQL, cán bộ kỹ thuật các DoN chiếm 71,2 % cho là rất cần thiết. Nhìn chung, CBQL, GV của các CSDN và CBQL, cán bộ kỹ thuật của các DoN đều đánh giá cao mức độ cần thiết và rất cần thiết của giải pháp thường xuyên kiểm tra, tổ chức tổng kết để đánh giá, điều chỉnh, bổ sung chế độ, chính sách tạo điều kiện phát triển thuận lợi trong liên kết đào tạo.

Giải pháp được các chuyên gia đánh giá tính cần thiết ở mức độ không cao là giải pháp “*Xây dựng mô hình quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh*” với điểm trung bình là 3,8. Nguyên nhân các chuyên gia đánh giá tính cần thiết của giải pháp đó chưa cao là vì thực tế hiện nay đa số các CSDN đều chủ động tìm DoN đối tác để liên kết đào tạo mà không chờ đợi sự chỉ đạo của cấp trên hay một tổ chức nào.

+ Tính khả thi

Kết quả ở Bảng 3.1 cho thấy 33,3% các giải pháp đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả QLLKĐT giữa CSDN và DoN được đánh giá là khả thi hoặc rất khả thi; có 66,6% giải pháp được đánh giá là tương đối khả thi và không có giải pháp nào được đánh giá là không khả thi hoặc ít khả thi. Giải pháp được các chuyên gia đánh giá tính khả thi với điểm số cao là giải pháp “*Kiểm tra đánh*

giá việc thực hiện liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp” với điểm trung bình là 4,3.

Giải pháp được các chuyên gia đánh giá tính khả thi mức độ không cao là giải pháp “*Xây dựng mô hình quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh*” điểm trung bình là 3,4 và giải pháp “*Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo*” với điểm đánh giá tính khả thi trung bình là 3,7.

Nguyên nhân các chuyên gia đánh giá tính khả thi của giải pháp đó chưa cao là vì vẫn còn quan điểm cho rằng liên kết đào tạo là một hoạt động theo chủ trương xã hội hóa nên cơ quan quản lý nhà nước cũng như các hiệp hội nghề nghiệp không cần tham dự với vai trò tổ chức. Đồng thời với mô hình liên kết đào tạo luân phiên khó thực hiện vì kế hoạch đào tạo không thể điều chỉnh để trùng khớp hoàn toàn với kế hoạch sản xuất của DoN.

Sở dĩ có sự khác biệt về kết quả đánh giá tính cần thiết và khả thi đối với các giải pháp là do các chuyên gia cho rằng một số giải pháp thật sự là rất cần thiết nhưng việc áp dụng vào thực tế quản lý là hết sức khó khăn.

3.4.1.2. Khảo nghiệm mức độ phù hợp của Bộ tiêu chuẩn đánh giá quản lý liên kết đào tạo giữa các CSDN và DoN

Để tìm hiểu mức độ phù hợp (thông qua mức độ cần thiết của từng chỉ số) của Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT giữa CSDN và DoN, sử dụng phiếu hỏi để xin ý kiến các chuyên gia (mẫu phiếu hỏi - phụ lục 4). Các chuyên gia được hỏi ý kiến bao gồm các cán bộ quản lý nhà nước về dạy nghề thuộc Sở LĐTBXH TP.HCM, các cán bộ quản lý và giáo viên của các CSDN, các cán bộ phụ trách đào tạo và tuyển dụng nhân sự của các DoN có nhiều năm kinh nghiệm trong liên kết với các CSDN, tích cực tham gia vào quá trình đào tạo thực hành cho học sinh tại DoN.

Các ý kiến đánh giá bằng cách cho điểm mức độ cần thiết của từng tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ số của Bộ tiêu chí. Thang điểm được tính như sau: Mức độ cần thiết được đánh giá theo thang điểm từ 1 đến 5 (1- là không cần thiết; 2- là ít cần thiết; 3- là tương đối cần thiết; 4- là cần thiết; 5- là rất cần thiết).

Qua thăm dò ý kiến của 171 người; gồm 6 cán bộ quản lý nhà nước trong lĩnh vực dạy nghề, 28 CBQL và 65 GV của 12 CSDN, 72 CBQL và cán bộ kỹ thuật của 18 DoN, kết quả khảo sát được tổng hợp và điểm đánh giá tính cần thiết trung bình của các tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ số được xử lý như sau:

- Đối với các chỉ số có điểm trung bình < 3 thì được loại bỏ hoặc điều chỉnh lại để đánh giá các lĩnh vực cần thiết hơn.
- Điểm trung bình của các tiêu chí là trung bình cộng các điểm trung bình của các chỉ số trong tiêu chí đó.
- Điểm trung bình của các tiêu chuẩn là trung bình cộng các điểm trung bình của các tiêu chí trong tiêu chuẩn đó.

Sau khi xử lý số liệu, kết quả có được như sau:

Bảng 3.2: Kết quả đánh giá mức độ cần thiết các tiêu chuẩn, tiêu chí

Nội dung các tiêu chuẩn, tiêu chí	Điểm trung bình mức độ cần thiết
<i>Tiêu chuẩn 1: Xây dựng kế hoạch, mục tiêu liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN</i>	3,8
Tiêu chí 1.1: Kế hoạch thực hiện liên kết đào tạo được xác định rõ ràng, cụ thể hàng năm.	4,0
Tiêu chí 1.2: Mục tiêu chủ yếu trong liên kết là nâng cao chất lượng đào tạo, cung ứng nhân lực có tay nghề phù hợp yêu cầu sử dụng của DoN và đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế -xã hội của địa phương.	3,6
<i>Tiêu chuẩn 2: Tổ chức và chỉ đạo triển khai thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN</i>	3,9
Tiêu chí 2.1 : Tổ chức hội nghị, hội thảo chuyên đề về công tác liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN theo định kỳ.	3,8
Tiêu chí 2.2: Triển khai các hợp đồng liên kết đào tạo bằng nhiều hình thức.	3,7
Tiêu chí 2.3: Định kỳ có thực hiện sơ kết, tổng kết, đánh giá công tác liên kết đào tạo.	4,2
Tiêu chí 2.4: Các biện pháp liên kết đào tạo có tính khả thi và đồng bộ	3,9
<i>Tiêu chuẩn 3: Kiểm tra hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN</i>	3,8

Nội dung các tiêu chuẩn, tiêu chí	Điểm trung bình mức độ cần thiết
Tiêu chí 3.1: Bộ phận chuyên trách có báo cáo định kỳ về hoạt động liên kết đào tạo cho lãnh đạo hai bên đúng quy định	3,9
Tiêu chí 3.2: Bộ phận chuyên trách có kế hoạch và thường xuyên tổ chức kiểm tra việc liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.	4,0
Tiêu chí 3.3: Các kết quả kiểm tra được sử dụng để điều chỉnh, bổ sung những biện pháp tổ chức liên kết đào tạo đạt hiệu quả tốt hơn	3,6
Tiêu chí 3.4: Hoạt động liên kết đào tạo đi vào nề nếp, các CSDN và DoN thực hiện liên kết một cách tự giác, bình đẳng về trách nhiệm và quyền lợi.	3,7
Tiêu chuẩn 4: Hiệu quả của hoạt động liên kết đào tạo	4,5
Tiêu chí 4.1: Cung ứng đúng, đủ số lượng và chất lượng cho nhu cầu nhân lực của các DoN và nền kinh tế	4,7
Tiêu chí 4.2: Mục đích, mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra được bổ sung, cập nhật có sự kết hợp với các DoN.	4,2
Tiêu chí 4.3: Đánh giá quá trình người học	4,5
Tiêu chí 4.4: Phối hợp sử dụng cơ sở vật chất; thiết bị cho dạy nghề được tăng cường	4,8
Tiêu chí 4.5: Phối hợp sử dụng nguồn nhân lực; đội ngũ giáo viên được nâng cao trình độ, kiến thức, kinh nghiệm thực tế và được tăng cường	4,6
Tiêu chí 4.6: Tư vấn và hỗ trợ cho người học được thúc đẩy từ các bên liên kết trong suốt quá trình học tập	4,2
Tiêu chuẩn 5: Đánh giá tính bền vững của hoạt động liên kết giữa CSDN và DoN.	3,9
Tiêu chí 5.1: Những hoạt động của các bên liên kết đồng bộ, các biện pháp thực hiện liên kết đào tạo đạt hiệu quả cao với chi phí thấp.	4,0
Tiêu chí 5.2: Hiệu quả đối với DoN	4,1
Tiêu chí 5.3: Hiệu quả đối với CSDN	3,7
Tiêu chí 5.4: Tính bền vững của hoạt động liên kết	3,8

+ Nhận xét, đánh giá kết quả khảo nghiệm

- Đối với tiêu chuẩn 1: Tiêu chí 1.1 về “Kế hoạch thực hiện liên kết đào tạo được xác định rõ ràng, cụ thể hàng năm.” được xem là rất cần thiết với

điểm trung bình là 4. Đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng đầu tiên của công tác quản lý.

- Đối với tiêu chuẩn 2: Tiêu chí 2.3 về “*Định kỳ có thực hiện sơ kết, tổng kết, đánh giá công tác liên kết đào tạo*” được xem trọng và cho là rất cần thiết với số điểm trung bình là 4,2.

- Đối với tiêu chuẩn 3: Tiêu chí 3.2 về “*Bộ phận chuyên trách có kế hoạch và thường xuyên tổ chức kiểm tra việc liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN*” được cho là rất cần thiết với điểm trung bình là 4,0. Đây cũng là một trong những nhiệm vụ chủ yếu của công tác quản lý.

- Đối với tiêu chuẩn 4: Đây là tiêu chuẩn bao gồm những tiêu chí quan trọng thể hiện cụ thể mục tiêu liên kết và hiệu quả của quản lý liên kết. Tiêu chí 4.4 về “*Phối hợp sử dụng cơ sở vật chất; thiết bị cho dạy nghề được tăng cường*” là tiêu chí được cho là cần thiết nhất với điểm trung bình là 4,8; kế đến là tiêu chí về cung ứng đúng, đủ số lượng và chất lượng cho nhu cầu nhân lực của các DoN và nền kinh tế với điểm trung bình là 4,7; tiêu chí về tăng cường đội ngũ giáo viên với điểm số là 4,6; các tiêu chí về điều chỉnh bổ sung chương trình, đánh giá quá trình người học, tư vấn hỗ trợ người học, giới thiệu giải quyết việc làm đều được đánh giá là rất cần thiết.

- Đối với tiêu chuẩn 5: Đây là tiêu chuẩn đánh giá tính bền vững của hoạt động liên kết, trong đó tiêu chí về đem lại lợi ích cho DoN được đánh giá là cần thiết và quan trọng nhất với số điểm trung bình là 4,1. Kế tiếp là tiêu chí về việc phối hợp hoạt động giữa các bên phải thật nhịp nhàng, đồng bộ.

+ Tổng hợp ý kiến về khả năng đánh giá chính xác QLLKĐT của Bộ tiêu chuẩn.

Trong 171 chuyên gia được hỏi, có 123 ý kiến cho rằng Bộ tiêu chuẩn có thể đánh giá mức độ QLLKĐT giữa các CSDN và DoN tương đối toàn diện, đạt 71,93% và 17 ý kiến (9,94%) cho rằng có thể đánh giá tốt và chính xác mức độ QLLKĐT. Trong khi đó có 31 ý kiến (18,13%) cho rằng Bộ tiêu chuẩn đánh giá được mức độ QLLKĐT nhưng không toàn diện, cần điều chỉnh bổ sung. Trong

các ý kiến của chuyên gia không có ý kiến nào cho rằng Bộ tiêu chuẩn không đánh giá được thực chất mức độ QLLKĐT.

Kết quả khảo nghiệm cho thấy Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT giữa các CSDN và DoN là phù hợp; Sở LĐTĐ TP.HCM có thể ban hành và áp dụng vào thực tế để kiểm tra, đánh giá thực trạng QLLKĐT hiện nay tại các CSDN.

3.4.2. Thực nghiệm giải pháp “Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo”.

3.4.2.1. Mục đích thực nghiệm

Mục đích thực nghiệm là nhằm chứng minh rằng nếu có biện pháp tổ chức và quản lý phù hợp thì học sinh sẽ có kỹ năng nghề tốt hơn sau quá trình đào tạo. Đồng thời kiểm chứng mức độ khả thi và hiệu quả của giải pháp QLLKĐT giữa CSDN và DoN cấp CSDN đã đề xuất, xác định tính khách quan, khoa học của giải pháp này.

3.4.2.2. Giới hạn thực nghiệm

Do hạn chế về thời gian của luận án, điều kiện đặc thù về đào tạo nghề, và thực tế sản xuất của các DoN, nghiên cứu sinh chọn giải pháp để thực nghiệm là “*Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo*”.

3.4.2.3. Đối tượng thực nghiệm

Thực nghiệm được thực hiện với học sinh năm thứ 2 của các khoa: Cơ-Điện lạnh, Điện tử, Công nghệ Thông tin thuộc Trường Trung cấp nghề (TCN) Nhân Đạo và Khoa Cơ điện tử thuộc Trường TCN Kỹ thuật Công nghệ Hùng Vương. Các học sinh này được tổ chức thực hành nghề tại Công ty cổ phần Cơ-Điện lạnh Đông Sapa - Quận 3, Công ty TNHH DV-TM-KT-XD Cơ-Điện lạnh Tân Bách Khoa - Quận Tân Bình, Công ty cổ phần Điện tử Sao Kim và Công ty TNHH Tin học Hoàng Khang - Quận Bình Tân, Cty TNHH TM-SX Cơ Khí Dân Tiến - Quận 7 và Công ty TNHH cơ khí VIMA - Đức Hòa - Long An.

3.4.2.4. Nội dung thực nghiệm

Nội dung thực nghiệm “*Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo*” được xây dựng cụ thể qua các bước như sau:

Bước 1: Thống nhất mục tiêu, nội dung, mô hình, phương thức, kế hoạch liên kết và ký hợp đồng

Căn cứ vào nhu cầu tuyển dụng nhân lực của các công ty, Trường TCN Nhân Đạo, Trường TCN KTCN Hùng Vương và các Công ty cùng nhau bàn bạc thống nhất lập kế hoạch liên kết đào tạo và cung ứng lao động cho các DoN. Nội dung liên kết là tổ chức dạy thực hành tại các Công ty cho các học sinh năm thứ 2 nghề Kỹ thuật máy lạnh & điều hòa không khí, nghề Điện tử công nghiệp, nghề Thiết kế đồ họa và nghề Cơ khí. Nội dung kế hoạch liên kết bao gồm: mô hình đào tạo luân phiên theo phương án 1 với kế hoạch cụ thể cho từng học kỳ, xác định các kỹ năng nghề chủ yếu và thời gian giảng dạy tại Công ty, phân công giảng dạy, chuẩn bị địa điểm, thiết bị dạy học, phân công quản lý, kiểm tra tiến độ, kiểm tra cuối đợt thực tập...Sau khi thảo luận, Trường và các Công ty chính thức ký hợp đồng liên kết với những nội dung đã thống nhất.

Bước 2: Tổ chức thực hiện liên kết

Quá trình liên kết đào tạo được thực hiện 2 đợt, trong mỗi đợt có 2 giai đoạn:

- Giai đoạn 1: Dạy kiến thức và kỹ năng nghề cơ bản tại xưởng Trường TCN Nhân Đạo, xưởng Trường TCN KTCN Hùng Vương.
- Giai đoạn 2: Thực hành các kỹ năng nghề chủ yếu tại các Công ty đối tác tham gia thực nghiệm theo kế hoạch và tiến độ đã thống nhất.

Bước 3: Kiểm tra đánh giá kỹ năng nghề của học sinh

Trường TCN Nhân Đạo, Trường TCN KTCN Hùng Vương và các công ty đối tác phối hợp kiểm tra đánh giá kết quả dạy thực hành các kỹ năng nghề chủ yếu của học sinh sau mỗi đợt thực tập tại công ty theo các tiêu chuẩn đã thống nhất. Các phương pháp đánh giá được sử dụng là vấn đáp, trắc nghiệm khách quan, thực hành và đánh giá sản phẩm.

Bước 4: Cung ứng nhân lực cho các công ty

Sau khi học sinh hoàn tất chương trình đào tạo trong đó có các giai đoạn được thực hành tại công ty, Nhà trường phối hợp các công ty tổ chức thi kiểm tra cuối khóa (dự kiến vào cuối năm 2014). Nhà trường giới thiệu những học sinh sau tốt nghiệp cho các công ty tuyển dụng.

3.4.2.5. Thời gian thực nghiệm

Để đánh giá hiệu quả của biện pháp “*Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo*” thời gian thực nghiệm được tiến hành trong vòng 4 tháng chia thành 2 đợt vào cuối học kỳ 3 và học kỳ 4 của khóa học:

+ Đợt 1: từ 05/2013 đến 06/2013 + Đợt 2: từ 11/2013 đến 12/2013

3.4.2.6. Phương pháp thực nghiệm

Phương pháp thực nghiệm có đối chứng thông qua các hoạt động triển khai tổ chức LKĐT thực hành nghề giữa Trường TCN Nhân Đạo, Trường TCN KTCN Hùng Vương với các công ty đối tác.

Hình thức tổ chức hoạt động LKĐT bình thường, như từ trước đến nay, được sử dụng làm đối chứng cho hình thức liên kết thực nghiệm.

Kết thúc thực nghiệm tiến hành kiểm tra, đánh giá kỹ năng thực hành nghề của học sinh theo các tiêu chí đã được xác định về mặt định tính và định lượng để rút ra kết luận về mức độ hiệu quả của giải pháp “*Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo*” so với mô hình LKĐT tuần tự, học sinh chỉ thực tập sản xuất tại DoN trước khi tốt nghiệp.

3.4.2.7. Phương thức đánh giá và xử lý kết quả thực nghiệm

+ Phương thức đánh giá

Trong quá trình thực nghiệm, sau mỗi đợt thực tập cho những kỹ năng nghề chủ yếu đều tổ chức kiểm tra đánh giá tại xưởng của công ty. Sử dụng thang điểm 10 để đánh giá khả năng nắm vững kỹ năng của học sinh. Điểm được phân định rõ 4 mức độ.

- Hoàn hảo: Điểm đạt từ 9 - 10 điểm
- Khá: Điểm đạt từ 7 - 8 điểm

- Chấp nhận được: Điểm đạt từ 5 - 6 điểm
- Chưa đạt: Điểm đạt từ 0 - 4 điểm

Lượng hóa các tiêu chí đánh giá về kết quả nắm vững kiến thức và kỹ năng của học sinh qua thực nghiệm tương ứng với các mức độ trên như Bảng 3.3

Bảng 3.3. Thang điểm đánh giá kỹ năng thực hành nghề của học sinh cho từng kỹ năng nghề chủ yếu

Mức độ	Điểm	Các tiêu chí
Hoàn hảo	9 - 10	<ul style="list-style-type: none"> - Trình bày đúng quy trình kỹ thuật thực hiện kỹ năng - Sản phẩm hoặc bán sản phẩm đạt các yêu cầu ở mức độ cao - Động tác chính xác về kỹ thuật và thẩm mỹ - Tốc độ thực hiện nhanh, khả năng phối hợp các thao tác linh hoạt - Đảm bảo vệ sinh công nghiệp và an toàn tuyệt đối trong thực hiện
Khá	7 - 8	<ul style="list-style-type: none"> - Trình bày đúng quy trình kỹ thuật thực hiện kỹ năng - Sản phẩm hoặc bán sản phẩm đạt các yêu cầu - Động tác chính xác về kỹ thuật - Tốc độ thực hiện nhanh, khả năng phối hợp các thao tác tốt - Đảm bảo vệ sinh công nghiệp và an toàn trong thực hiện
Chấp nhận được	5 - 6	<ul style="list-style-type: none"> - Trình bày đúng quy trình kỹ thuật thực hiện kỹ năng - Sản phẩm hoặc bán sản phẩm đạt các yêu cầu cơ bản - Động tác đúng theo quy định, không sai sót về mặt kỹ thuật - Tốc độ thực hiện và khả năng phối hợp các thao tác trung bình - Đảm bảo an toàn trong thực hiện
Chưa đạt	Dưới 5	<ul style="list-style-type: none"> - Trình bày không đúng quy trình kỹ thuật thực hiện kỹ năng - Sản phẩm hoặc bán sản phẩm không đạt các yêu cầu - Động tác còn sai sót về mặt kỹ thuật - Tốc độ thực hiện chậm, khả năng phối hợp các thao tác kém - Không đảm bảo an toàn trong thực hiện

+ Xử lý kết quả thực nghiệm:

⇒ Đánh giá định lượng bằng phần mềm SPSS

Sau khi chấm điểm kỹ năng thực hành nghề của học sinh theo thang điểm 10 (số nguyên) của n học sinh, xử lý các số liệu bằng phần mềm SPSS để có các kết quả sau: điểm trung bình, kiểm định điểm trung bình đầu vào và đầu ra của 2 nhóm học sinh thực nghiệm và đối chứng.

⇒ Đánh giá định tính

Qua trao đổi, phỏng vấn trực tiếp với học sinh trong nhóm thực nghiệm và đối chứng về quy trình thực hiện kỹ năng, mức độ hình thành kỹ năng nghề, giải quyết tình huống, khả năng phân tích và lập luận, từ đó đánh giá thành quả học tập và rèn luyện tay nghề của học sinh.

3.4.2.8. Tiến trình thực nghiệm

Bước 1: Chuẩn bị thực nghiệm

a) Chọn trường và DoN thực nghiệm

Để thuận tiện cho việc nghiên cứu, theo dõi kiểm tra và đánh giá, chúng tôi chọn Trường TCN Nhân Đạo và Trường TCN CNKT Hùng Vương làm đơn vị thực nghiệm vì đây là 2 Trường tương đối lớn, có quá trình hình thành và phát triển trên 30 năm, có điều kiện về cơ sở vật chất, lực lượng giáo viên giàu kinh nghiệm, nhiều giáo viên đạt loại giỏi cấp toàn quốc và Trường được chọn có các nghề trọng điểm cấp quốc gia, cấp khu vực Asean và cấp quốc tế là nghề Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí, Quản trị mạng máy tính và Cơ điện tử.

Đối với Công ty cổ phần Cơ - Điện lạnh Đông Sapa - Quận 3, Công ty TNHH DV-TM-KT-XD Cơ - Điện lạnh Tân Bách Khoa - Quận Tân Bình, Công ty cổ phần Điện tử Sao Kim và Công ty TNHH Tin học Hoàng Khang –Bình Tân, Cty TNHH TM-SX Cơ Khí Dân Tiến - Quận 7 - TP.HCM và Công ty TNHH cơ khí VIMA - Đức Hòa - Long An là những công ty trong nhiều năm qua đã thường xuyên liên kết với các trường nghề tổ chức thực hành, thực tập cho học sinh và đã tuyển dụng nhiều công nhân được đào tạo tại hai trường trên.

b) Chọn đối tượng thực nghiệm và đối chứng

Đối tượng thực nghiệm: Học sinh năm thứ hai đang học học kỳ 3 và học kỳ 4, trong chương trình đào tạo của các học kỳ này có bố trí thời gian thực hành các kỹ năng chủ yếu phù hợp với hoạt động sản xuất của các công ty. Cụ thể chọn mỗi nghề 2 lớp tương đương nhau được sắp xếp thành lớp thực nghiệm và lớp đối chứng.

- + Nghề Kỹ thuật máy lạnh và Điều hòa không khí:
 - Lớp thực nghiệm: lớp ML 12A, có 27 học sinh
 - Lớp đối chứng: lớp ML 10B, có 29 học sinh
 - + Nghề Điện tử công nghiệp:
 - Lớp thực nghiệm: Lớp DK12A, có 16 học sinh
 - Lớp đối chứng: Lớp DK12C, có 26 học sinh
 - + Nghề Thiết kế đồ họa:
 - Lớp thực nghiệm: Lớp ĐH12A, có 26 học sinh
 - Lớp đối chứng: Lớp ĐH12C, có 27 học sinh
 - + Nghề Cơ điện tử
 - Lớp thực nghiệm: Lớp 13CKC, có 14 học sinh
 - Lớp đối chứng: Lớp 12CKC, có 11 học sinh
- c) Khảo sát đầu vào

Nội dung bài kiểm tra đầu vào là những bài kiểm tra các kỹ năng nghề chủ yếu đã được học lý thuyết và thực hành cơ bản tại Trường (các kỹ năng sẽ được tổ chức dạy thực hành nâng cao tại các Công ty).

Bảng 3.4. Các kỹ năng nghề chủ yếu được chọn để tổ chức thực nghiệm

Mã môn học (mô đun)	Tên môn học (mô đun – các kỹ năng nghề chủ yếu)	Thời lượng (giờ)	
		Lý thuyết	Thực hành
1. Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí			
MĐ19	<i>Kỹ năng:</i> Đo lường điện - lạnh - Đo chính xác 5 thông số (nhiệt độ, áp suất, độ ẩm, hiệu điện thế, cường độ dòng điện)	5	50

	<ul style="list-style-type: none"> - Đánh giá 5 đại lượng đo - Xác định tình trạng làm việc của máy 		
MĐ22	<p><i>Kỹ năng:</i> Lắp đặt và sửa chữa hệ thống điều hòa không khí cục bộ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lắp đặt hệ thống điều hòa cục bộ - Bảo dưỡng hệ thống điều hòa cục bộ - Xác định hư hỏng hệ thống - Sửa chữa hệ thống điều hòa cục bộ 	10	100
MĐ 22	<p><i>Kỹ năng:</i> Lắp đặt và sửa chữa hệ thống điều hòa không khí</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lắp đặt hệ thống điều hòa Inverter - Bảo dưỡng hệ thống Inverter - Xác định hư hỏng hệ thống - Sửa chữa hệ thống Inverter 	5	50
1. Điện tử công nghiệp			
MĐ12	<p><i>Kỹ năng:</i> Lắp ráp và sửa chữa mạch điện tử</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thiết kế các mạch điện ứng dụng đơn giản; - Lắp ráp một số mạch điện ứng dụng cơ bản; như: mạch nguồn một chiều, ổn áp, dao động, các mạch khuyết đại tổng hợp... - Vẽ lại các mạch điện thực tế chính xác; - Kiểm tra, thay thế, sửa chữa một số mạch điện tử ứng dụng cơ bản, đơn giản, đúng kỹ thuật. 	10	100
MĐ26	<p><i>Kỹ năng:</i> Vẽ mạch điện tử</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lập thư viện linh kiện điện tử trên Capture và Layout Plus; - Vẽ được mạch in 1 lớp, 2 lớp; - Thiết kế các bo mạch điện tử bằng máy tính từ đơn giản đến phức tạp. 	10	100

2. Thiết kế đồ họa			
MĐ21	<p><i>Kỹ năng:</i> Thiết kế đồ họa trang web</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thiết kế đồ họa trang chủ, trang con bằng phần mềm photoshop; - Xuất giao diện thành hình ảnh. 	10	80
MĐ27	<p><i>Kỹ năng:</i> Định dạng trang web bằng HTML</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tạo trang web HTML - Bố cục các thành phần hình ảnh trên Dreamweaver 	5	50
MĐ27	<p><i>Kỹ năng:</i> Xuất HTML</p> <ul style="list-style-type: none"> - Định dạng trang web bằng HTML - Bố cục các thành phần hình ảnh trên Dreamweaver - Chuẩn hóa HTML 	5	50
4. Cơ khí			
MĐ 24	<p><i>Kỹ năng:</i> Giũa, cưa, khoan, cắt ren bằng bàn ren, ta rô</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lập được quy trình gia công hợp lý. - Thực hiện thành thạo các kỹ năng: giũa, cưa, khoan, cắt ren bằng bàn ren, ta rô. - Màì sửa được dụng cụ cắt và dụng cụ vạch dấu 	15	75
MĐ 26	<p><i>Kỹ năng:</i> Tiện 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sử dụng và bảo dưỡng máy tiện vạn năng đúng quy trình. - Màì sửa, chế tạo được các loại dao tiện thông dụng tiện ngoài và trong. Màì sửa được các mũi khoan xoắn ruột gà. - Rà, gá chi tiết, chọn dao, xác định và điều chỉnh các thông số cắt thích hợp với từng điều kiện gia công nhất định. - Tiện được các loại trụ ngoài và trụ trong đạt độ 	30	120

	chính xác.		
MĐ 27	<p><i>Kỹ năng:</i> Tiện 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sử dụng và bảo dưỡng máy tiện vạn năng đúng quy trình - Kiểm tra và tiện được các bề mặt ren tam giác, ren vuông, ren thang (trong và ngoài) - Tính và lắp được bộ bánh răng khi tiện ren trên máy tiện ren chính xác - Tiện được các bề mặt côn ngoài 	30	120

Sau khi học lý thuyết và thực hành cơ bản tại Trường, trước khi đưa học sinh đi thực tập nghề tại các công ty, tiến hành kiểm tra các kỹ năng nghề chủ yếu (những kỹ năng sẽ được thực tập tại các công ty). Kết quả có được như sau:

Bảng 3.5. Phân phối tần số điểm kiểm tra các kỹ năng nghề chủ yếu (sẽ được thực nghiệm) đầu vào của 2 nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng

Nhóm	Lớp/Khóa	Số học sinh	Điểm số (X_i)											
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	\bar{X}
Thực nghiệm	Lớp ML12A	27						4	18	5				6,03
	Lớp ĐK12A	16						6	6	2	2			6,00
	Lớp ĐH12A	26						11	10	5				5,77
	Lớp 13CKC	14						6	-	5	3			6,36
	Σ và tần số (f_i)	83						27	34	17	5			6,00
Đối chứng	Lớp ML10B	29						4	18	7				6,10
	Lớp ĐK12C	26					1	11	7	7				5,77
	Lớp ĐH12C	27						11	11	5				5,78
	Lớp 12CKC	11							4	6	1			6,72
	Σ và tần số (f_i)	93					1	26	40	25	1			5,99

Bảng 3.6: Điểm kiểm tra kỹ năng nghề chủ yếu của 2 nhóm trước thực nghiệm

Nhóm	Số học sinh	Mức độ %			
		Yếu - Kém	Trung bình	Khá, Giỏi	Xuất sắc
Thực nghiệm	83	-	73,50	26,50	-
Đối chứng	93	01,08	70,96	27,96	-

Nhận xét, kết quả kiểm tra đầu vào các kỹ năng chủ yếu trước khi tiến hành thực nghiệm là trung bình (6,00 đối với nhóm thực nghiệm và 5,99 đối với nhóm đối chứng). Mức độ tay nghề đối với các kỹ năng nghề chủ yếu của học sinh nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng là tương đương nhau.

Bước 2: Tiến hành các hoạt động thực nghiệm liên kết đào tạo theo mô hình đã xác định là dạy lý thuyết tại CSDN và thực hành nghề tại DoN luân phiên (gồm 2 đợt) theo phương án 1.

a) Quy trình thực hiện

⇒ Về phía Trường TCN Nhân Đạo và Trường TCN KTCN Hùng Vương

- Căn cứ vào chương trình, xây dựng kế hoạch đào tạo phù hợp với các phương án dự kiến liên kết đào tạo thực hành nghề tại các công ty.

- Xây dựng kế hoạch dự kiến thực tập tại các công ty, bao gồm: nội dung các kỹ năng nghề chủ yếu cần được thực tập, thời điểm và thời gian.

- Trao đổi thống nhất với các công ty về chương trình đào tạo, tiến độ, các kỹ năng nghề chủ yếu và kế hoạch thực tập tại công ty.

- Ký kết hợp đồng chính thức với các công ty.

- Thực hiện giảng dạy lý thuyết nhằm trang bị cho học sinh các kiến thức căn bản và dạy thực hành những kỹ năng cơ bản cần thiết trước khi cho thực tập tại công ty, đồng thời có hướng dẫn về tác phong công nghiệp, nội quy công ty.

- Thường xuyên liên lạc và kiểm tra tiến độ trong suốt quá trình học sinh thực tập tại công ty.

⇒ Về phía các công ty cùng tổ chức thực nghiệm

- Tham gia đóng góp ý kiến và thống nhất với Trường về chương trình đào tạo, tiến độ, các kỹ năng chủ yếu và kế hoạch thực tập tại công ty.
- Hướng dẫn nội quy và những chú ý trong quá trình thực tập tại công ty.
- Tổ chức và quản lý học sinh thực hành tại công ty, gồm các công việc:
 - * Bố trí thiết bị, máy móc phù hợp với các kỹ năng nghề chủ yếu cần thực tập tại công ty, đồng thời phù hợp với điều kiện sản xuất của công ty.
 - * Bố trí cán bộ kỹ thuật hướng dẫn phù hợp với mô đun thực tập.
 - * Thường xuyên liên lạc, trao đổi với giáo viên của Trường phụ trách liên kết đào tạo và cùng đánh giá kết quả thực tập của học sinh.

b) Biện pháp thực hiện

- Các công ty và Trường thành lập bộ phận chuyên trách tổ chức thực hiện nhiệm vụ LKĐT;
- Trường và các công ty thường xuyên trao đổi, bàn bạc thống nhất về chương trình, tiến độ, các kỹ năng nghề chủ yếu, các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo phù hợp với điều kiện thực tế sản xuất của công ty và đạt yêu cầu mục tiêu đào tạo.
- Kế hoạch thực hiện LKĐT giữa Trường và các công ty được ký kết hợp đồng cụ thể, chi tiết.
- Trong quá trình triển khai thực hiện liên kết, các bên đều có phân công người phụ trách để cùng phối hợp kiểm tra, theo dõi, giải quyết sự vụ trong các đợt đào tạo thực hành nghề tại công ty.
- Sau các đợt thực tập tại công ty, các bên cùng phối hợp kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh, tập trung chính vào các kỹ năng nghề chủ yếu trong từng giai đoạn đào tạo.

3.4.2.9. Kết quả thực nghiệm

+ Sau thực nghiệm biện pháp “*Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo*” và triển khai thực hiện LKĐT thực hành nghề tại DoN theo phương án đã xác định, kết quả ghi nhận được như sau:

Bảng 3.7. Phân phối tần số điểm kiểm tra sau thực nghiệm

Nhóm	Lớp/Khóa	Số học sinh	Điểm số (X_i)											
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	\bar{X}
Thực nghiệm	Lớp ML12A	27								4	17	6		8,07
	Lớp ĐK12A	16								2	8	4	2	8,38
	Lớp ĐH12A	26								9	10	7		7,92
	Lớp 13CKC	14								6	5	3		7,78
	Σ và tần số (f_i)	83									21	40	20	2
Đối chứng	Lớp ML10B	29							4	14	11			7,24
	Lớp ĐK 12C	26						4	2	15	4	1		6,85
	Lớp ĐH12C	27							10	14	3			6,74
	Lớp 12CKC	11							1	6	3	1		7,36
	Σ và tần số (f_i)	93							4	17	49	21	2	7,00

Bảng 3.8. Điểm kiểm tra kỹ năng nghề của 2 nhóm sau thực nghiệm

Nhóm	Số học sinh	Mức độ %			
		Yếu - Kém	Trung bình	Khá, Giỏi	Xuất sắc
Thực nghiệm	83	-	-	73,50	26,50
Đối chứng	93	-	22,58	75,27	02,15

Chúng tôi sử dụng phần mềm SPSS để phân tích dữ liệu nghiên cứu và đánh giá mức độ ý nghĩa của kết quả thực nghiệm.

Bảng 3.9: Điểm trung bình đầu vào và đầu ra của 2 nhóm học sinh thực nghiệm và đối chứng

	Nhóm lớp	Số lượng	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
Học sinh đầu vào	Thực nghiệm	83	6,01	0,890
	Đối chứng	93	5,99	0,801
Học sinh đầu ra	Thực nghiệm	83	8,04	0,772
	Đối chứng	93	6,97	0,800

Bảng 3.10: Kiểm định điểm trung bình đầu vào và đầu ra của 2 nhóm học sinh thực nghiệm và đối chứng

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		Kết luận ý nghĩa thống kê
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)df	
Điểm đầu vào	Phương sai bằng nhau được giả định	0,736	0,392	0,179	0,858	Không
	Phương sai bằng nhau không được giả định			0,178	0,859	
Điểm đầu ra	Phương sai bằng nhau được giả định	0,176	0,675	8,989	0,000	Có ý nghĩa
	Phương sai bằng nhau không được giả định			9,008	0,000	

Trong Bảng 3.10, dựa vào nguyên lý sau để kiểm định ý nghĩa của các biến:

- Nếu giá trị Sig. trong kiểm định Levene nhỏ hơn 0,05, thì phương sai giữa hai nhóm học sinh khác nhau, ta sẽ sử dụng kết quả kiểm định t ở phần phương sai bằng nhau không được giả định (Equal variances not assumed).
- Ngược lại, nếu giá trị Sig. trong kiểm định Levene lớn hơn hoặc bằng 0,05, thì phương sai giữa hai nhóm học sinh không khác nhau, ta sẽ sử dụng kết quả kiểm định t ở phần phương sai bằng nhau được giả định (Equal variances assumed).
- Nếu giá trị Sig. trong kiểm định t nhỏ hơn 0,05, thì ta kết luận có sự khác biệt có ý nghĩa về trung bình giữa hai nhóm.
- Nếu giá trị Sig. trong kiểm định t lớn hơn hoặc bằng 0,05, thì ta kết luận chưa có sự khác biệt có ý nghĩa về trung bình giữa hai nhóm.

Căn cứ vào kết quả có được từ bảng 3.10, ta có thể kết luận điểm trung bình đầu ra của nhóm học sinh thực nghiệm lớn hơn một cách có ý nghĩa thống kê so với điểm trung bình đầu ra của nhóm học sinh đối chứng (dựa vào giá trị trung bình mẫu ở bảng 3.9).

3.4.2.10. Đánh giá kết quả thực nghiệm

Kết quả sau thực nghiệm “*Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo*” được tổng hợp trong Bảng 3.11.

Bảng 3.11. Tổng hợp phân phối kết quả của học sinh nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng trước và sau thực nghiệm

Lần kiểm tra	Nhóm	Tỷ lệ %			
		Yếu- Kém	Trung bình	Khá - Giỏi	Xuất sắc
Trước thực nghiệm	Thực nghiệm	-	73,50	26,50	-
	Đối chứng	01,08	70,96	27,96	-
Sau thực nghiệm	Thực nghiệm	-	-	73,50	26,50
	Đối chứng	-	22,58	75,27	02,15

⇒ Đánh giá định lượng

Từ kết quả thực nghiệm sau thực tập được thể hiện trong bảng 3.9 và bảng 3.11, có thể rút ra một số kết luận như sau:

- Trình độ thực hành các kỹ năng nghề chủ yếu của HS nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng trước thực nghiệm là tương đương nhau.

- Sau thực nghiệm trình độ thực hành các kỹ năng nghề chủ yếu của 2 nhóm này có chênh lệch rõ rệt. Cụ thể:

+ Tỷ lệ HS đạt điểm khá, giỏi và xuất sắc của nhóm thực nghiệm đạt 100%, nhóm đối chứng đạt 77,42%.

+ Tỷ lệ HS đạt điểm trung bình của nhóm thực nghiệm đạt 0%, nhóm đối chứng đạt 22,58%.

Điểm trung bình đầu ra của nhóm thực nghiệm lớn hơn một cách có ý nghĩa thống kê so với điểm trung bình đầu ra của nhóm đối chứng (bảng 3.10).

⇒ Đánh giá định tính

Qua trao đổi, phỏng vấn trực tiếp với học sinh trong nhóm thực nghiệm và đối chứng về quy trình thực hiện kỹ năng, mức độ hình thành kỹ

năng nghề, giải quyết tình huống, khả năng phân tích và lập luận, từ đó đánh giá thành quả học tập và rèn luyện tay nghề của học sinh của hai nhóm như sau:

- Do được thực hành nhiều tại công ty, được tiếp xúc với môi trường lao động thực tế nên nhóm học sinh thực nghiệm đạt kỹ năng nghề nhanh hơn, giải quyết các bài tập tình huống hợp lý hơn, tác phong công nghiệp, vệ sinh công nghiệp và ý thức an toàn lao động tốt hơn nhóm đối chứng.

- Qua quá trình thực nghiệm cũng đã nhận thấy HS nhóm thực nghiệm có hứng thú, tích cực học tập, tự tin với nghề nghiệp trong tương lai và chấp hành kỷ luật lao động tốt hơn so với nhóm đối chứng.

⇒ **Nhận xét - Đánh giá sau thực nghiệm**

☆ *Nhận xét*

- Các CSDN không cần đầu tư nhiều công sức trong tổ chức và quản lý quá trình LKĐT thực hành nghề tại DoN theo mô hình tuần tự như từ trước đến nay. Các CSDN chỉ cần gửi đến các DoN đồng ý nhận học sinh sau khi hoàn tất chương trình học tại CSDN để thực tập sản xuất mà không phải lập kế hoạch chi tiết, thời điểm cụ thể để tổ chức dạy những kỹ năng nghề chủ yếu theo quy định của chương trình đào tạo.

- Các DoN dễ dàng tiếp nhận các học sinh đến thực tập trong mọi thời điểm vì có thể bố trí học sinh thực tập tại bất kỳ công đoạn nào trong kế hoạch sản xuất mà không cần quan tâm đến những công đoạn đó có phù hợp với những kỹ năng nghề chủ yếu cần phải được rèn luyện tại DoN hay không.

- Các CSDN chỉ quan tâm kiểm tra về chuyên cần của học sinh trong quá trình thực tập sản xuất tại DoN.

- Các CSDN và DoN đầu tư rất nhiều công sức trong tổ chức và quản lý QLLKĐT thực hành nghề tại DoN theo mô hình luân phiên. Các CSDN và DoN phải cùng nhau bàn bạc nhằm thống nhất: nội dung, chương trình, kế hoạch chi tiết, phân công thực hiện tiến độ đào tạo với thời điểm cụ thể tổ chức dạy thực hành tại DoN những kỹ năng nghề chủ yếu theo quy định của chương trình, và kiểm tra đánh giá từng giai đoạn đào tạo.

☆ *Đánh giá*

- Kết quả thực nghiệm đã minh chứng, quản lý cấp CSDN và DoN trong quá trình thực hiện LKĐT thực hành nghề tại DoN có vai trò rất quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả đào tạo.

- Nếu các bên liên quan nâng cao vai trò quản lý, lựa chọn mô hình LKĐT phù hợp theo hướng ưu tiên tăng thời lượng thực hành nghề tại DoN, thực hiện đầy đủ các chức năng quản lý gồm: thống nhất phương án liên kết; xây dựng kế hoạch tiến độ liên kết cụ thể; tổ chức thực hiện đào tạo từng mô đun quan trọng; chỉ đạo chặt chẽ, kịp thời và kiểm tra đánh giá thường xuyên thì chất lượng và hiệu quả đào tạo sẽ được nâng cao rõ rệt.

3.4.3. Thử nghiệm sử dụng Bộ tiêu chuẩn đánh giá quản lý liên kết đào tạo

3.4.3.1. Mục đích thử nghiệm

Mục đích thử nghiệm sử dụng Bộ tiêu chuẩn là nhằm kiểm chứng mức độ khả thi, hiệu quả, khách quan, khoa học và mức độ phù hợp của Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT giữa CSDN và DoN trong điều kiện thực tế tại TP.HCM.

3.4.3.2. Đối tượng thử nghiệm

Trường Trung cấp nghề Nhân Đạo, cơ sở dạy nghề tiêu biểu trên địa bàn TP.HCM là đối tượng được nghiên cứu, xem xét đánh giá mức độ QLLKĐT.

3.4.3.3. Nội dung thử nghiệm

Nội dung thử nghiệm được xác định cụ thể là Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT, gồm 5 tiêu chuẩn, trong đó có 20 tiêu chí với 60 chỉ số. Nội dung Bộ tiêu chuẩn bao gồm tất cả những chức năng, nhiệm vụ, công việc trong hoạt động quản lý, những thể hiện hiệu quả quản lý và những vấn đề có liên quan đến sự bền vững trong LKĐT.

3.4.3.4. Thời gian thử nghiệm

Triển khai thử nghiệm Bộ tiêu chuẩn để đánh giá QLLKĐT được thực hiện từ 10/2013 đến 12/2013, thời điểm đánh giá QLLKĐT là từ 2009 đến 2013.

3.4.3.5. Phương pháp thử nghiệm

Bộ tiêu chuẩn được đưa vào thử nghiệm bằng phương pháp nghiên cứu hồ sơ, tài liệu, khảo sát thực tế và phỏng vấn các cán bộ có trách nhiệm của các bên liên quan: cán bộ quản lý của CSDN, cán bộ quản lý các DoN thường xuyên liên kết đào tạo và cán bộ thuộc bộ phận quản lý nhà nước về dạy nghề để có minh chứng và chấm điểm theo các chỉ số đã quy định.

3.4.3.6. Phương pháp đánh giá

Mức độ phù hợp của Bộ tiêu chuẩn được đánh giá thông qua kết quả thử nghiệm Bộ tiêu chuẩn so với thực trạng QLLKĐT của CSDN và ý kiến của các chuyên gia có trách nhiệm liên quan đến lĩnh vực đào tạo nghề.

3.4.3.7. Tiến trình thử nghiệm

Bước 1: Chuẩn bị thực nghiệm

- Chọn một CSDN có đào tạo trình độ trung cấp nghề, cụ thể là Trường TCN Nhân Đạo do Trường được chọn có các nghề trọng điểm cấp quốc gia và là Trường mạnh về LKĐT theo đánh giá của Sở LĐ-TBXH, và các DoN thường xuyên nhận học sinh của Trường đến thực tập hoặc LKĐT cung ứng nhân lực.

- Lựa chọn và sắp xếp các chỉ số có liên quan đến 3 đối tượng tham gia thử nghiệm: cán bộ quản lý nhà nước về dạy nghề, cán bộ quản lý Trường TCN Nhân Đạo và cán bộ quản lý các DoN thường xuyên LKĐT với Trường

- Liên hệ đăng ký và gửi các câu hỏi, các chỉ số có liên quan trong phạm vi công tác cho các đối tượng tham gia thử nghiệm trước khi trực tiếp đến phỏng vấn và nghiên cứu tài liệu.

Bước 2: Tiến hành các hoạt động thử nghiệm - Thu thập minh chứng

- Lần lượt trực tiếp phỏng vấn các cán bộ có trách nhiệm tại Phòng Dạy nghề thuộc Sở LĐTBXH, đồng thời tiếp cận nghiên cứu các tài liệu liên quan.

- Phỏng vấn các cán bộ quản lý của Trường TCN Nhân Đạo và các DoN có quan hệ LKĐT, đồng thời nghiên cứu các hồ sơ về LKĐT đang được lưu trữ tại Trường TCN Nhân Đạo và các DoN.

3.4.3.8. Kết quả thử nghiệm

Sau quá trình nghiên cứu tài liệu, hồ sơ lưu, cùng với phỏng vấn các cán bộ quản lý nhà nước về dạy nghề, các cán bộ quản lý tại Trường TCN Nhân Đạo và

lãnh đạo các DoN có liên quan, chúng tôi đã thu thập minh chứng và thực hiện chấm điểm các tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ số.

Kết quả chấm điểm chi tiết đối với 5 tiêu chuẩn, 20 tiêu chí và 60 chỉ số của Bộ tiêu chuẩn được tổng hợp trong Bảng 3.12 (Phụ lục 3).

Kết quả chấm điểm các tiêu chuẩn, tiêu chí tóm lược như sau:

Bảng 3.12 Tổng hợp điểm các tiêu chuẩn, tiêu chí sau thử nghiệm

NỘI DUNG TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ	ĐIỂM
<i>Tiêu chuẩn 1: Xây dựng kế hoạch, mục tiêu liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN</i>	<i>17/30</i>
<i>Tiêu chí 1.1: Kế hoạch thực hiện liên kết đào tạo được xác định rõ ràng, cụ thể hàng năm.</i>	9
<i>Tiêu chí 1.2: Mục tiêu chủ yếu trong liên kết là nâng cao chất lượng đào tạo, cung ứng nhân lực có tay nghề phù hợp yêu cầu sử dụng của DoN và đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.</i>	8
<i>Tiêu chuẩn 2: Tổ chức và chỉ đạo triển khai thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN</i>	<i>30/60</i>
<i>Tiêu chí 2.1 : Tổ chức hội nghị, hội thảo chuyên đề về công tác liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN theo định kỳ.</i>	9
<i>Tiêu chí 2.2: Triển khai các hợp đồng liên kết đào tạo bằng nhiều hình thức.</i>	8
<i>Tiêu chí 2.3: Định kỳ có thực hiện sơ kết, tổng kết, đánh giá công tác quản lý liên kết đào tạo.</i>	5
<i>Tiêu chí 2.4: Các biện pháp liên kết đào tạo có tính khả thi và đồng bộ</i>	8
<i>Tiêu chuẩn 3: Kiểm tra hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.</i>	<i>34/60</i>
<i>Tiêu chí 3.1: Bộ phận chuyên trách có báo cáo định kỳ về hoạt động liên kết đào tạo cho lãnh đạo hai bên đúng quy định</i>	6
<i>Tiêu chí 3.2: Bộ phận chuyên trách có kế hoạch và thường xuyên tổ chức kiểm tra việc liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.</i>	8

<i>Tiêu chí 3.3:</i> Các kết quả kiểm tra được sử dụng để điều chỉnh, bổ sung những biện pháp tổ chức liên kết đào tạo đạt hiệu quả tốt hơn.	9
<i>Tiêu chí 3.4:</i> Hoạt động liên kết đào tạo đi vào nề nếp, các CSDN và DoN thực hiện liên kết một cách tự giác, bình đẳng về trách nhiệm và quyền lợi.	11
<i>Tiêu chuẩn 4: Hiệu quả của việc liên kết đào tạo</i>	59/90
<i>Tiêu chí 4.1:</i> Cung ứng đúng, đủ số lượng và chất lượng cho nhu cầu nhân lực của các DoN và nền kinh tế	10
<i>Tiêu chí 4.2:</i> Mục đích, mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra được bổ sung, cập nhật có sự kết hợp với các DoN.	9
<i>Tiêu chí 4.3:</i> Đánh giá quá trình người học	10
<i>Tiêu chí 4.4:</i> Phối hợp sử dụng cơ sở vật chất; thiết bị cho dạy nghề được tăng cường	9
<i>Tiêu chí 4.5:</i> Phối hợp sử dụng nguồn nhân lực; đội ngũ giáo viên được nâng cao trình độ, kiến thức, kinh nghiệm thực tế và được tăng cường.	11
<i>Tiêu chí 4.6:</i> Tư vấn và hỗ trợ cho người học được thúc đẩy từ các bên liên kết trong suốt quá trình học tập	10
<i>Tiêu chuẩn 5: Đánh giá tính bền vững của hoạt động liên kết giữa CSDN và DoN.</i>	38/60
<i>Tiêu chí 5.1:</i> Những hoạt động của các bên liên kết đồng bộ, các biện pháp thực hiện liên kết đào tạo đạt hiệu quả cao, với chi phí thấp.	9
<i>Tiêu chí 5.2:</i> Hiệu quả đối với DoN	12
<i>Tiêu chí 5.3:</i> Hiệu quả đối với CSDN	10
<i>Tiêu chí 5.4:</i> Tính bền vững của hoạt động liên kết	7
Tổng điểm	178

3.4.3.9. Đánh giá kết quả thử nghiệm

Qua thử nghiệm, chúng ta nhận thấy hoạt động QLLKĐT tại Trường TCN Nhân Đạo trong các năm qua thực hiện chỉ đạt yêu cầu. Cụ thể:

- “*Tiêu chuẩn 1: “Xây dựng kế hoạch, mục tiêu liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN”* chỉ đạt được 56,66% (17/30), điều này có nghĩa là Trường TCN Nhân

Đạo chưa xây dựng được kế hoạch với những mục tiêu cụ thể hàng năm, chỉ lập kế hoạch và mục tiêu thực hiện cho từng đợt liên kết theo tiến độ đào tạo.

- “*Tiêu chuẩn 2: Tổ chức và chỉ đạo triển khai thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN*” đạt 50% (30/60), chứng tỏ các hoạt động LKĐT thời gian qua chủ yếu là do các CSDN và DoN chủ động thực hiện tự phát theo yêu cầu từng thời điểm chỉ thông qua môi quan hệ cá nhân; không định kỳ tổ chức hội nghị khách hàng, hội nghị chuyên đề nhằm tổng kết đánh giá rút kinh nghiệm trong lập kế hoạch và tổ chức thực hiện LKĐT.

- “*Tiêu chuẩn 3: Kiểm tra hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN*” đạt 56,66% (34/60), thể hiện công tác kiểm tra định kỳ về LKĐT trong thời gian qua đã được Nhà trường chú trọng, vì thế hoạt động LKĐT đã đi vào nề nếp. Đồng thời, Trường và DoN cũng đã tự giác, bình đẳng thực hiện liên kết sau khi ký kết hợp đồng, tuy nhiên công tác báo cáo chưa được thực hiện đầy đủ (tiêu chí 3.1 đạt 40% - 6/15).

- “*Tiêu chuẩn 4: Hiệu quả của việc liên kết đào tạo*” đạt 65,55% (59/90), đây là tiêu chuẩn đạt điểm cao nhất sau thử nghiệm. Điều này cho thấy dù chưa có chính sách, cơ chế quản lý đủ mạnh từ cấp Thành phố, nhưng với sự tích cực, chủ động thực hiện LKĐT theo từng khóa học đơn lẻ giữa Trường với DoN, hiệu quả LKĐT là khá rõ ràng. Do đó có thể khẳng định nếu quản lý cấp vi mô (Trường và DoN) có kế hoạch chi tiết được thống nhất, có phương án tổ chức LKĐT phù hợp, triển khai thực hiện đồng bộ và kiểm tra chặt chẽ thì hiệu quả LKĐT sẽ còn cao hơn rất nhiều.

- “*Tiêu chuẩn 5: Đánh giá tính bền vững của hoạt động liên kết giữa CSDN và DoN*” đạt 50% (30/60), qua thử nghiệm cho thấy hoạt động LKĐT đem lại hiệu quả cho các DoN và Trường là rõ ràng (tiêu chí 5.2 và 5.3 đều đạt 60% - 9/15). Riêng tính bền vững của liên kết phụ thuộc rất nhiều vào sự phát triển của nền kinh tế, chiến lược phát triển của Trường phải đồng hành cùng chiến lược phát triển của các DoN (tiêu chí 5.4 chỉ đạt 40% - 6/15).

Tổng điểm của Bộ tiêu chuẩn sau thử nghiệm là: 178/300 đạt 59,33%, so với quy định của Bộ tiêu chuẩn thì với kết quả này hiệu quả QLLKĐT trong những năm gần đây của Trường TCN Nhân Đạo là ĐẠT yêu cầu.

Tóm lại, kết quả sau thử nghiệm đã phản ánh tương đối cụ thể, rõ ràng, chính xác thực trạng hoạt động QLLKĐT của Trường TCN Nhân Đạo trong những năm gần đây. Theo nhận định chủ quan của một số cán bộ quản lý của các CSDN trong Thành phố thì Trường TCN Nhân Đạo là một trong những Trường mạnh về thực hiện LKĐT. Nhưng với bộ công cụ đánh giá khách quan thì mức độ QLLKĐT của Trường trong những năm gần đây chỉ đạt yêu cầu, không ở mức tốt. Kết quả này khá trùng khớp với nhận định của các chuyên gia và các cán bộ quản lý nhà nước về dạy nghề.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quản lý liên kết và đánh giá thực trạng quản lý liên kết giữa CSDN và DoN, căn cứ vào định hướng phát triển đào tạo nghề và định hướng QLLKĐT; luận án đã nghiên cứu đề xuất một số giải pháp chủ yếu QLLKĐT giữa CSDN và DoN tại TPHCM. Các nguyên tắc đề xuất giải pháp được xác định là: bình đẳng và đảm bảo lợi ích; cung - cầu, khả thi và tự giác trong khuôn khổ pháp luật. Các giải pháp đề xuất ở 2 cấp độ: cấp địa phương (Sở Lao động Thương binh xã hội) và cấp CSDN.

Giải pháp QLLKĐT giữa CSDN và DoN ở cấp độ địa phương (Sở Lao động Thương binh Xã hội) bao gồm:

- Xây dựng mô hình QLLKĐT giữa CSDN và DoN tại TPHCM
- Kiểm tra đánh giá thực hiện liên kết
- Xây dựng và ban hành quy định về Bộ tiêu chuẩn đánh giá mức độ thực hiện QLLKĐT giữa CSDN và DoN

Trong đó giải pháp “Xây dựng và ban hành quy định về Bộ tiêu chuẩn đánh giá quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN” được xác định là giải pháp mang tính đột phá, vì đây là văn bản có tính pháp quy để kiểm tra, đánh giá

mức độ thực hiện liên kết của từng CSDN. Kết quả đánh giá sẽ là một tiêu chuẩn kiểm định chất lượng đối với CSDN và chương trình đào tạo nghề.

Giải pháp QLLKĐT giữa CSDN và DoN ở cấp độ CSDN là: Phối hợp giữa CSDN và DoN lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo.

Nghiên cứu sinh đã khảo nghiệm, thực nghiệm và thử nghiệm các giải pháp, cụ thể là:

- Khảo nghiệm tính cần thiết, tính khả thi của 4 giải pháp. Kết quả đã nhận được sự đồng thuận của các đối tượng tham gia khảo sát;

- Thực nghiệm giải pháp “Phối hợp giữa CSDN và DoN lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo”. Qua thực nghiệm cho thấy nếu các CSDN lựa chọn được mô hình phù hợp thì hoạt động liên kết thành công với hiệu quả cao (đa số lựa chọn mô hình luân phiên);

- Thử nghiệm đánh giá mức độ thực hiện liên kết thông qua Bộ Tiêu chuẩn tại trường Trung cấp nghề Nhân đạo ở TPHCM. Qua thử nghiệm cho thấy Bộ tiêu chuẩn đề xuất có thể đánh giá tương đối chính xác mức độ liên kết và có thể nghiên cứu áp dụng rộng rãi trong hệ thống CSDN của TPHCM.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Liên kết đào tạo giữa các CSDN và DoN là một trong những biện pháp quan trọng góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả trong đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thực tiễn ngày càng cao của đất nước trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

1.2. Đề tài đã góp phần làm rõ thêm một số khái niệm cơ bản có liên quan đến các vấn đề nghiên cứu, như: quản lý, liên kết, liên kết đào tạo, quản lý liên kết đào tạo... Đề tài cũng tập trung phân tích những nội dung liên quan đến LKĐT như: mục tiêu, nội dung, hình thức, những yếu tố ảnh hưởng đến LKĐT. Từ đó đã luận giải cho những điều kiện cần và đủ để sự LKĐT đạt kết quả tối ưu, sử dụng có hiệu quả thế mạnh, nguồn lực và lợi thế của mỗi bên trong việc cùng nhau nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

1.3. Đặc biệt đề tài đã phân tích sâu những nội dung về QLLKĐT như ban hành các văn bản pháp quy, định hướng và khuyến khích LKĐT cấp trung ương và tại địa phương; lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra hoạt động LKĐT cấp CSDN. Những phân tích trên đã góp phần làm phong phú thêm về lý luận trong lĩnh vực QLLKĐT. Những lý luận cơ bản chủ yếu về QLLKĐT là cơ sở cho nội dung tiến hành khảo sát, điều tra thực trạng hoạt động QLLKĐT giữa các CSDN và DoN cấp TP.HCM và cấp CSDN trong những năm gần đây.

1.4. Với phương pháp nghiên cứu khảo sát bằng nhiều hình thức sát thực như: trực tiếp phỏng vấn đồng thời với thực hiện phiếu tham khảo ý kiến; đề tài đã nêu lên được thực trạng hoạt động và kết quả mang lại từ QLLKĐT cấp thành phố và cấp CSDN tại TP.HCM.

Thực tế trong thời gian qua, tuy nhận thức rõ LKĐT giữa CSDN và DoN là biện pháp quan trọng, cơ bản để nâng cao chất lượng và hiệu quả trong đào tạo nghề, nhưng cho đến nay biện pháp này vẫn chưa được phát huy sử dụng rộng rãi, chưa được nhiều DoN tích cực hỗ trợ và các cơ quan chức năng quản lý nhà nước vẫn chưa quan tâm đúng mức về hoạt động này.

Hiện nay với tinh thần tích cực, chủ động, nhiều hình thức LKĐT tự phát đã được triển khai tùy theo điều kiện và tình hình hoạt động thực tế của CSDN hay của DoN. Các hình thức liên kết phổ biến hiện nay là: đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân tại nơi làm việc; đào tạo tại xí nghiệp đối với công nhân mới tuyển; đào tạo “theo địa chỉ”; CSDN tuyển sinh đào tạo và cung cấp lao động theo “đơn đặt hàng” của các DoN; cùng tổ chức tuyển sinh và cùng tổ chức đào tạo thực hành nghề tại xưởng của DoN....

1.5. Từ những cơ sở lý luận và thực tiễn đã nêu sau khi nghiên cứu, đề tài đề xuất bốn giải pháp tổ chức QLLKĐT có tính chất cốt lõi, có tác động trực tiếp đến hoạt động LKĐT giữa CSDN và DoN nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả và tính bền vững của hoạt động liên kết.

Các giải pháp đó là:

- Xây dựng mô hình QLLKĐT giữa CSDN và DoN tại TP.HCM.
- Định kỳ kiểm tra đánh giá việc thực hiện LKĐT giữa CSDN và DoN.
- Phối hợp giữa CSDN với DoN lựa chọn và tổ chức thực hiện mô hình LKĐT.
- Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT cấp CSDN.

Trong từng giải pháp được đề xuất đều chứa đựng những nội dung cơ bản có tính hệ thống, có sự tương hỗ, tác động qua lại xuất phát từ thực tế đòi hỏi trong giai đoạn phát triển hiện nay của đất nước. Từng giải pháp đề xuất đều được phân tích và nêu đầy đủ mục đích, nội dung, cách thực hiện và những điều kiện chủ yếu đảm bảo cho các giải pháp có tính khả thi khi được áp dụng vào thực tiễn, nâng cao hiệu quả QLLKĐT.

1.6. Bằng các phương pháp khảo nghiệm, thực nghiệm và thử nghiệm, đề tài đã chứng minh được tính khoa học, tính khả thi của các giải pháp. Kết quả thu được từ việc thực nghiệm đã khẳng định tính đúng đắn của giả thuyết khoa học đã nêu, khẳng định tính khả thi, tính khoa học và hiệu quả của giải pháp.

2. Khuyến nghị

2.1. Với các cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp

➤ Đối với cơ sở dạy nghề

- Các CSDN cần tích cực, chủ động linh hoạt trong xây dựng kế hoạch, nội dung, chương trình và tiến độ đào tạo để kế hoạch liên kết tổ chức dạy thực hành tại DoN tương đối phù hợp với kế hoạch sản xuất kinh doanh của DoN.

- Các CSDN cần nhạy bén nắm bắt thông tin, chủ động xây dựng quan hệ với nhiều DoN trên địa bàn đang hoạt động trong lĩnh vực nghề nghiệp mà CSDN có tổ chức đào tạo, nhằm không bị động khi xây dựng kế hoạch tổ chức liên kết dạy thực hành tại DoN.

- Kế hoạch LKĐT giữa các CSDN và DoN phải được xây dựng trên cơ sở đảm bảo nguyên tắc bình đẳng, cùng mang lại lợi ích thật sự cho các bên liên quan, đặc biệt là lợi ích cụ thể và thiết thực cho DoN thì sự liên kết này mới đạt hiệu quả cao và bền vững.

- Các CSDN cần phải thường xuyên trao đổi thông nhất với DoN để xây dựng kế hoạch thực hiện liên kết thật chi tiết, cụ thể trong suốt quá trình đào tạo, nhất là chọn mô hình và các phương án liên kết hướng dẫn thực hành tại DoN phù hợp: từ việc xác định mục tiêu, nội dung các kỹ năng nghề chủ yếu cần đào tạo, thời điểm đào tạo và giải quyết việc làm sau đào tạo...

➤ Đối với doanh nghiệp

- Các DoN cần nhận thức rõ về vai trò là một nhân tố chủ lực trong hệ thống đào tạo nghề. DoN cần chủ động, tích cực, tự giác tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực cung ứng cho chính DoN của mình và cho xã hội trên cơ sở những quy định của pháp luật.

- Các DoN cần phân công bộ phận hoặc cá nhân phụ trách về LKĐT với các CSDN để tuyên mới và nâng cao kỹ năng tay nghề cho công nhân. Dưới nhiều hình thức, DoN có thể liên kết với các CSDN cùng thực hiện quá trình đào tạo nghề từ khâu tuyển sinh đến hướng dẫn thực hành tại xưởng của DoN và giải quyết việc làm cho học sinh sau tốt nghiệp hoặc một hình thức khác như đóng góp vào quỹ học nghề...

2.2. Với Thành phố Hồ Chí Minh

- Tiếp tục triển khai thực nghiệm các biện pháp quản lý liên kết đào tạo

Trên đây là kết quả nghiên cứu trong khuôn khổ điều kiện và thời gian được phép của đề tài nghiên cứu. Căn cứ định hướng phát triển dạy nghề, nhu cầu cung ứng nguồn nhân lực cho sự phát triển của nền kinh tế, Thành phố cần tiếp tục nghiên cứu và triển khai thực nghiệm các biện pháp còn lại, đặc biệt cần nghiên cứu triển khai biện pháp xây dựng mô hình quản lý liên kết, có cơ chế phát huy vai trò đầu mối của các hiệp hội nghề nghiệp, tạo điều kiện các hiệp hội tích cực vận động, huy động các thành viên tự nguyện tham gia thực hiện LKĐT giữa CSDN và DoN.

- Thực hiện định kỳ kiểm tra đánh giá hiệu quả hoạt động liên kết đào tạo

Chức năng quản lý nhà nước về dạy nghề và LKĐT cần được quan tâm thực hiện đầy đủ. Cơ quan chức năng cần phải thường xuyên, định kỳ hàng năm kiểm tra, đánh giá hiệu quả hoạt động LKĐT giữa các CSDN và DoN. Để đánh giá được chính xác, Sở LĐTBXH TP.HCM cần xây dựng và ban hành bộ tiêu chuẩn đánh giá hoạt động QLLKĐT. Từ những kết quả có được sau kiểm tra đánh giá, cơ quan chức năng tham mưu bổ sung, điều chỉnh chế độ, chính sách, cơ chế về LKĐT ngày càng phù hợp. Có như thế thì LKĐT mới bền vững và phát huy hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng đúng, đủ nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế-xã hội.

2.3. Với Trung ương và Bộ ngành

- Nhà nước, các Bộ, Ngành liên quan cần quan tâm tạo điều kiện thuận lợi và sớm ban hành những văn bản pháp quy quy định về LKĐT và QLLKĐT, xây dựng cơ sở pháp lý đầy đủ cho việc quản lý điều hành LKĐT. Cần quy định LKĐT là nghĩa vụ, là một hoạt động bắt buộc tham gia bằng nhiều hình thức đối với các cơ sở có sử dụng nhân lực, không nên chỉ là khuyến khích như từ trước đến nay. Đồng thời cần quy định LKĐT là một trong những tiêu chuẩn quan trọng trong xét duyệt các chế độ ưu tiên hay khen thưởng danh hiệu đối với các DoN.

- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cần thường xuyên tổ chức kiểm tra các cơ quan chức năng quản lý nhà nước về dạy nghề tại các địa phương về nhiệm vụ QLLKĐT nhằm có biện pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả LKĐT trên cả nước.

DANH MỤC**CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ.****Các bài báo khoa học liên quan đến luận án**

1. Nguyễn Phan Hòa (2010), *Một vài kinh nghiệm trong việc đưa VĂN HÓA NGHỀ vào chương trình đào tạo nghề tại trường Trung cấp nghề Nhân Đạo*, Kỷ yếu Hội thảo Văn hóa nghề, Hội Dạy nghề Việt Nam, TP.HCM 11/2010.
2. Nguyễn Phan Hòa (2011), *Văn hóa nghề: Một nội dung quan trọng trong liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, Số 70, tr.27, tháng 7/2011.
3. Nguyễn Phan Hòa (2013), *Đề xuất mô hình liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp tại TP,HCM*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, Số 96/2013, tr.46, tháng 9/2013.
4. Nguyễn Phan Hòa (2014), *Liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, Số đặc biệt 01/2014, tr.66.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Văn Anh (2009), *Phối hợp cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trong khu công nghiệp*, Luận án tiến sĩ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
2. Nguyễn Văn Anh (2006), *Mô hình phối hợp trong đào tạo nghề - Kinh nghiệm của một số nước ở Châu Á*, Tạp chí khoa học giáo dục, (số 29).
3. Đặng Quốc Bảo (1997), *Một số khái niệm về quản lý giáo dục*, Trường Cán bộ quản lý giáo dục, NXB Giáo dục, Hà Nội.
4. Đặng Quốc Bảo (2004), *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Bộ Chính trị (2009), *Phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020*, Thông báo kết luận số 242-TB/TW về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII), Hà Nội.
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), *Hệ thống giáo dục và Luật giáo dục một số nước trên thế giới*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
7. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Báo cáo hội thảo quốc gia “Đào tạo theo nhu cầu xã hội”*, TP. Hồ Chí Minh.
8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Quy định về liên kết đào tạo trình độ trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học*, ban hành kèm theo Quyết định 42/2008/QĐ-BGDĐT ngày 28/7/2008.
9. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (1999), *Nghiên cứu đánh giá hệ thống các cơ sở đào tạo nghề hiện tại, kiến nghị biện pháp nhằm nâng cao hiệu lực quản lý Nhà nước và công tác dạy nghề*. Đề tài cấp Bộ mã số: CVCB-1998-05-05.
10. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2002), *Phát triển nguồn nhân lực các nước ASEAN, hệ thống giáo dục và đào tạo các nước ASEAN và một số nước khác*, Hà Nội.
11. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2004), *Xây dựng mô hình liên kết dạy nghề giữa nhà trường và doanh nghiệp*, Đề tài cấp Bộ mã số: CB 2004-02-03.

12. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2006), *Quy hoạch phát triển mạng lưới trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020*, ban hành kèm theo Quyết định 07/2006/QĐ-BLĐ-TBXH.
13. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2008), *Quy định đào tạo liên thông giữa các trình độ tay nghề*, ban hành kèm theo Quyết định 53/2008/QĐ-BLĐ-TBXH ngày 06/5/2008.
14. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2008), *Báo cáo tổng quan dạy nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp thời gian qua – Định hướng, giải pháp cho những năm tới*, Hà Nội.
15. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2010), *Xây dựng cơ chế, chính sách, mô hình liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề cho người lao động*, Hà Nội.
16. *Chiến lược Phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020*, (2011). NXB Hà Nội.
17. *Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011 – 2020*, (2012)
18. *Chỉ thị 18/CT-TTg ngày 30/5/2012 của Thủ tướng*, (2012), Thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020 và đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội giai đoạn 2011 – 2015.
19. *C.Mác & Ăng-ghen toàn tập*, (1993), NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.
20. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
21. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
22. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
23. Nguyễn Minh Đạo (1997), *Cơ sở khoa học quản lý*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

24. Nguyễn Tiến Đạt (2004), *Các thuật ngữ “Nghề”, “Nghề nghiệp”, “Chuyên nghiệp”, và “Nghề đào tạo” trong giáo dục*, Tạp chí Phát triển giáo dục số 4, tháng 4-2004, Hà Nội.
25. Trần Khánh Đức (1998), *Hoàn thiện đào tạo nghề tại xí nghiệp*, Đề tài cấp Bộ, mã số B91-38-07.
26. Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
27. Nguyễn Minh Đường – Nguyễn thị Hằng (2008), *Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội - Quan niệm và giải pháp thực hiện*”, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 32/2008.
28. Nguyễn Minh Đường (2004), *Thiết lập mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sản xuất, một giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề*, Đặc san 35 năm sự nghiệp dạy nghề, Hà Nội.
29. FABTBP (1998), *Đào tạo luân phiên tại Pháp*, Hội thảo khoa học, Hà Nội.
30. Ngô Văn Hai (2008), *Chương trình phát triển nguồn nhân lực nghề cho các ngành trọng yếu trên địa bàn TP HCM*, Sở Công thương TP.HCM.
31. Phạm Minh Hạc (Chủ biên) (2011), *Phát triển toàn diện con người thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
32. Vũ Ngọc Hải và Trần Khánh Đức (2003), *Hệ thống giáo dục hiện đại trong những năm đầu thế kỷ XX (Việt Nam và thế giới)*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
33. Vũ Ngọc Hải (2004), *Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực để đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Tạp chí phát triển giáo dục (6).
34. Vũ Ngọc Hải (2004), *Đổi mới tổ chức quản lý Nhà nước đối với hệ thống giáo dục nghề nghiệp ở nước ta*, Hội thảo Đổi mới giáo dục đại học Việt Nam – Hội nhập và thách thức, Hà Nội.
35. Vũ Ngọc Hải, Đặng Bá Lãm, Trần Khánh Đức (2007), *Giáo dục Việt Nam đổi mới và phát triển hiện đại hóa*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

36. Vũ Ngọc Hải (2007), *Cung – Cầu giáo dục*, Tạp chí Khoa học giáo dục, số 24 và 25 tháng 9 và tháng 10/2007.
37. Trần Khắc Hoàn (2005), *Kết hợp đào tạo tại trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội.
38. Bùi Minh Hiền (chủ biên), Vũ Ngọc Hải, Đặng Quốc Bảo (2006), *Quản lý giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
39. Phan Minh Hiền (2011), *Phát triển đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội*, Luận án tiến sĩ Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam..
40. Minh Hiền (2008), *Mở rộng hình thức dạy nghề trong doanh nghiệp*, Tạp chí For Higher Education Development – The moonlight.gdvt – Sunday, 24 February 2008.
41. Nguyễn Quang Hùng (2010), *Tìm lối đi chung cho cơ sở đào tạo và doanh nghiệp*, Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề - 11/03/2010.
42. Vũ Minh Hùng (2009), *Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu phát triển công nghiệp ở vùng kinh tế trọng điểm phía Nam*, Luận án tiến sĩ.
43. Phan Văn Kha (2003), *Các giải pháp tăng cường mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nhân lực có trình độ trung học chuyên nghiệp ở Việt Nam*. Mã số: B2003 – 52 – TĐ50.
44. Phan Văn Kha (2007), *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Giáo trình dùng cho các khóa đào tạo sau đại học về quản lý giáo dục, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
45. Phan Văn Kha (2002), *Quản lý nhà nước về giáo dục*, Giáo trình dùng cho các khóa đào tạo sau đại học về quản lý giáo dục. Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục.
46. *Khoa học tổ chức và quản lý – Một số vấn đề về lý luận và thực tiễn* (1999), NXB Thống kê, Hà Nội.
47. Trần Kiêm (2005), *Tiếp cận hiện đại trong quản lý trong giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

48. Trần Kiêm (2004), *Khoa học quản lí giáo dục – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
49. Trần Kiêm (2011), *Khoa học Tổ chức và Tổ chức giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
50. Đặng Bá Lãm (2005), *Quản lý Nhà nước về giáo dục – Lý luận và thực tiễn*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
51. Nguyễn Thị Thu Lan (2007), *Giáo dục và đào tạo đáp ứng phát triển nguồn nhân lực các khu công nghiệp Đông Nai trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận án tiến sĩ.
52. Dương Đức Lân (2007), *Đào tạo nghề theo nhu cầu sử dụng của xã hội*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số tháng 2.
53. *Lý luận đại cương về quản lý*, (2005), NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
54. Phan Văn Nhân (2009), *Đào tạo theo nhu cầu xã hội*, Tạp chí KHGD số 46, tháng 7-2009, Hà Nội.
55. Nguyễn Thiện Nhân (2008), *Đào tạo theo nhu cầu xã hội một giải pháp chiến lược để nâng cao hiệu quả đào tạo hiện nay*, Tạp chí Dạy học ngày nay, số 3 năm 2008 – Hà Nội.
56. Trần Vũ Quỳnh Như (2006), *Sự phối hợp giữa nhà trường và ngành công nghiệp trong giáo dục dạy nghề - Một số kinh nghiệm từ Indonesia, Hàn Quốc và Nhật Bản*, Tạp chí Giáo dục kỹ thuật, TP.HCM.
57. Nguyễn Đông Phong (2010), *Trường ĐHKHT với công tác đào tạo gắn nhà trường với doanh nghiệp*, Tạp chí Phát triển kinh tế - 10/2010.
58. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005), *Luật doanh nghiệp*, NXB Hồng Đức.
59. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2009), *Luật giáo dục*, NXB Lao động.
60. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2006), *Luật dạy nghề*, NXB Lao động xã hội.

61. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội (2004), *Các giải pháp gắn đào tạo với sử dụng lao động của hệ thống dạy nghề Hà Nội trong lĩnh vực xây dựng*, Đề tài nghiên cứu khoa học, mã số 01X - 06/05 – 1.
62. Nguyễn Việt Sự (2004), *Giáo dục nghề nghiệp những vấn đề và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
63. Nguyễn Việt Sự (2004), *Tìm hiểu một số phương pháp kết hợp đào tạo nghề giữa nhà trường và cơ sở sản xuất*. Tạp chí thông tin khoa học giáo dục, Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục số 103/2004.
64. Bùi Sỹ (1990), *Các loại hình đào tạo nghề*, Viện nghiên cứu Đại học và giáo dục chuyên nghiệp, VNN C2-C4, Hà Nội.
65. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020*, ban hành kèm Quyết định 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011.
66. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Phê duyệt chiến lược dạy nghề thời kỳ 2011 – 2020*, ban hành kèm Quyết định 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012.
67. Nguyễn Ngọc Tài (2008), *Xu hướng chọn nghề của học sinh các trường trung học phổ thông tại TP.HCM hiện nay và giải pháp giáo dục chuyên nghiệp*, Sở Khoa học Công nghệ TP.HCM.
68. Phan Chính Thức (2003), *Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp CNH-HĐH*, Luận án Tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
69. Phan Chính Thức (2003), *Phát triển đào tạo nghề trong điều kiện hội nhập và tiếp cận với nền kinh tế tri thức*, Kỷ yếu hội thảo “Đào tạo nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Hà Nội.
70. Tổng cục thống kê (2010), *Niên giám thống kê toàn quốc*, NXB Thống kê, Hà Nội 2011.
71. Tổng cục Dạy nghề, *Tài liệu tập huấn cán bộ làm công tác quản lý học sinh, sinh viên của các trường Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề* - Tháng 11/2012

72. Nguyễn Đức Trí (2005), *Quản lý chất lượng giáo dục trung cấp chuyên nghiệp một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Tạp chí KHGD số 2, tháng 11-2005, Hà Nội.
73. Nguyễn Đức Trí (2005), *Quản lý quá trình đào tạo trong nhà trường*, Bài giảng cao học, Viện Chiến lược và chương trình giáo dục, Hà Nội.
74. Nguyễn Đức Trí chủ nhiệm (2004-2006), *Các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục trung học chuyên nghiệp*, Đề tài mã số: B2004 – CTGD – 04, Viện Chiến lược và chương trình giáo dục, Hà Nội.
75. Nguyễn Đức Trí (2007), *Một số vấn đề về đánh giá chất lượng sản phẩm của giáo dục nghề nghiệp*, Tạp chí KHGD số 27, tháng 12-2007, Hà Nội.
76. Nguyễn Đức Trí (2008), *Giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu thị trường lao động*, Tạp chí Khoa học Giáo dục số 32, tháng 5-2008, Hà Nội.
77. Nguyễn Đức Trí (2010), *Giáo dục nghề nghiệp – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học và Kỹ thuật.
78. Từ điển Tiếng Việt (2007), Nhà xuất bản Đà Nẵng.
79. Từ điển Tiếng Việt (1999), Bộ Văn hóa Thông tin.
80. Ủy Ban Nhân Dân TP.HCM, *Báo cáo tình hình kinh tế-xã hội và thu chi ngân sách năm 2012; Phương hướng nhiệm vụ phát triển kinh tế-xã hội và dự toán thu chi ngân sách năm 2013*, Báo cáo số 11/BC-UBND ngày 05/01/2013.
81. Ủy Ban Nhân Dân TP.HCM, *Kế hoạch thực hiện nghị quyết đại hội đảng bộ Thành phố lần thứ IX về chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 – 2015*, Quyết định số 22/2011/QĐ-UBND ngày 14/5/2011
82. Hoàng Ngọc Vinh (2011), *Xu hướng đổi mới giáo dục nghề nghiệp trên thế giới và vấn đề nổi cộm của giáo dục nghề nghiệp 60Việt Nam*.
83. Phạm Viết Vượng (chủ biên) cùng nhiều tác giả (2007), *Quản lý hành chính Nhà nước và quản lý ngành Giáo dục – Đào tạo*, NXB Đại học sư phạm, Hà Nội.

84. Nguyễn Như Ý chủ biên (1999), *Đại từ điển tiếng Việt*, NXB Văn hóa – Thông tin, Hà Nội.
85. David Atchoarena (2007), *Vocational education and training for youth*, Vol XXV, N^o 4, Pages 1-3, IIEP Newsletter (October-December 2007), International Institute for Educational Planning.
86. George Psacharopoulos (1997), *Vocational education and training today: challenges and responses*, Journal of Vocational Education and Training, Vol. 49, No. 3, Pages 385-393, Published online: 20 Dec 2006.
87. James.H.Donnelly JR, James L.Gibson và John M.Ivancevich: *Quản trị học căn bản*, NXB Thống kê, Hà Nội.
88. Robert E. Norton (1997), *DACUM HANDBOOK*, State University Columbus, Ohio.
89. UNESCO (1985), *Developing Modules for Technical and Vocational Education*. UNESCO, Paris.
90. Zafiriz Tzannatos & Geraint Johnes (1997), *Training and skills development in the east asian newly industrialised countries: a comparison and lessons for developing countries*, Journal of Vocational Education & Training, Vol. 49, No.3, Pages 431-453, Published online: 20 Dec 2006.

PHỤ LỤC 1

CÁC NGHỀ VÀ TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO TẠI TP.HCM

STT	TÊN NGHỀ	Số trường tham gia dạy Trình độ CDN	Số trường tham gia dạy Trình độ TCN
1	Cắt gọt kim loại	4	10
2	Chế tạo thiết bị cơ khí	1	0
3	Công nghệ chế tạo vỏ tàu thủy	1	2
4	Công nghệ ô tô	3	6
5	Hàn	3	3
6	Công nghệ chế bản điện tử	0	1
7	Công nghệ in	0	1
8	CN hoàn thiện xuất bản phẩm	0	1
9	Kỹ thuật ML và ĐHKK	3	8
10	Vận hành SC thiết bị lạnh	0	6
11	Sửa chữa máy tàu thủy	2	1
12	Cơ điện tử	1	2
13	Điện Công nghiệp	5	11
14	Điện tàu thủy	1	1
15	Điện tử công nghiệp	5	6
16	Điện dân dụng	1	0
17	Hướng dẫn du lịch	1	1
18	Công tác xã hội	0	1
19	Chăm sóc sắc đẹp	0	1
20	Khai thác máy tàu thủy	2	1
21	Nghiệp vụ nhà hàng	0	1
22	Phiên dịch AV thương mại	1	0
23	Quản trị dịch vụ giải trí t.thao	0	1
24	Quản lý khách sạn	1	2
25	Quản trị khách sạn	1	3
26	Quản trị lễ hành	3	0
27	Quản trị nhà hàng	1	1
28	Văn thư hành chính	0	1
29	Xử lý nước thải công nghiệp	1	1
30	Chế biến rau quả	1	0
31	Chế biến thực phẩm	1	4
32	Kỹ thuật dược	1	0
33	May thời trang	1	4
34	Kế toán doanh nghiệp	10	18

35	Quản trị DN vừa và nhỏ	6	3
36	Quản trị KD vận tải biển	1	1
37	Quản trị KD vận tải đường bộ	1	0
38	Tài chính tín dụng	1	0
39	Thương mại điện tử	1	0
40	Kỹ thuật SC, lắp ráp MT	4	9
41	Lập trình máy tính	3	3
42	Quản trị cơ sở dữ liệu	3	1
43	Quản trị mạng máy tính	9	14
44	Thiết kế đồ họa	1	6
45	Thiết kế trang web	0	2
46	Tin học văn phòng	1	1
47	Điều khiển ph.tiện thủy nội địa	1	1
48	Điều khiển tàu biển	2	1
49	Vận hành máy tc mặt đường	0	1
50	Vận hành máy thi công nền	0	1
51	Xếp dỡ cơ giới tổng hợp	0	1
52	Kỹ thuật xây dựng	3	4
53	Xây dựng cầu đường bộ	2	0
54	Xây dựng công trình thủy	1	1
55	Sản xuất xi măng	0	1
56	Sản xuất gốm sứ xây dựng	0	1
57	Thú y	0	1

PHỤ LỤC 2
BỘ TIÊU CHUẨN ĐÁNH GIÁ QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO CẤP CƠ SỞ

NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ		Điểm				
		1	2	3	4	5
Tiêu chuẩn 1: Xây dựng kế hoạch, mục tiêu liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN		Kết quả ghi nhận				
Tiêu chí 1.1: Kế hoạch thực hiện liên kết đào tạo được xác định rõ ràng, cụ thể hàng năm.	a) Có văn bản chính thức xác định chỉ tiêu kế hoạch cụ thể hàng năm cho hoạt động liên kết đào tạo với DoN.					
	b) Trong kế hoạch có ghi rõ mục tiêu, nhiệm vụ, biện pháp, lộ trình, phương tiện thực hiện và được công bố công khai.					
	c) Hàng năm có tổng kết đánh giá mức độ và hiệu quả thực hiện kế hoạch liên kết đào tạo					
Tiêu chí 1.2: Mục tiêu chủ yếu trong liên kết là nâng cao chất lượng đào tạo, cung ứng nhân lực có tay nghề phù hợp yêu cầu sử dụng của DoN và đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.	a) Mục tiêu liên kết đào tạo gắn với yêu cầu chất lượng tay nghề đội ngũ lao động của DoN.					
	b) Mục tiêu liên kết đào tạo phù hợp với nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, nhu cầu các DoN, nhu cầu người học và xã hội.					
	c) Mục tiêu liên kết đào tạo gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.					
Tiêu chuẩn 2: Tổ chức và chỉ đạo triển khai thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN		Kết quả ghi nhận				
Tiêu chí 2.1 : Tổ chức hội nghị, hội thảo chuyên đề về công tác liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN theo định kỳ.	a) Có tổ chức hội nghị khách hàng, hội thảo chuyên đề về nhu cầu lao động và khả năng cung ứng đội ngũ lao động qua đào tạo của CSDN.					
	b) Có những hợp đồng liên kết đào tạo trong nhiều lĩnh vực cụ thể giữa CSDN và DoN sau những hội nghị khách hàng, hội thảo chuyên đề.					
	c) Các hợp đồng liên kết có ghi rõ cơ chế phối hợp, huy động nguồn lực của cả hai bên để cùng thực hiện quá trình đào tạo nghề.					

NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ		Điểm				
		1	2	3	4	5
Tiêu chí 2.2: Triển khai các hợp đồng liên kết đào tạo bằng nhiều hình thức.	a) Các bên liên kết có kế hoạch chi tiết để triển khai thực hiện các hợp đồng liên kết đã được ký kết.					
	b) Các hợp đồng liên kết đào tạo được triển khai thực hiện trong nhiều lĩnh vực dưới nhiều hình thức cụ thể và có sự phân công cụ thể trách nhiệm mỗi bên.					
	c) Quá trình thực hiện hợp đồng được triển khai bằng nguồn lực của cả hai bên liên kết một cách tương xứng với nhiệm vụ.					
Tiêu chí 2.3: Định kỳ có thực hiện sơ kết, tổng kết, đánh giá công tác liên kết đào tạo.	a) Các bên liên kết định kỳ có tổ chức sơ kết, tổng kết đánh giá việc thực hiện liên kết, rút kinh nghiệm và có kế hoạch điều chỉnh việc liên kết trong thời gian tới.					
	b) Có tham mưu cho cơ quan quản lý nhà nước tổ chức hội nghị liên tịch nhằm sơ kết, tổng kết đánh giá hoạt động liên kết trên địa bàn và có kế hoạch cho hoạt động liên kết đào tạo trong thời gian tới.					
	c) Hiệu quả hoạt động liên kết sau mỗi đợt sơ kết, tổng kết được nâng cao thể hiện qua việc đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực cho DoN và xã hội ngày càng hiệu quả.					
Tiêu chí 2.4: Các biện pháp liên kết đào tạo có tính khả thi và đồng bộ	a) CSDN và DoN đều có bộ phận phụ trách tổ chức thực hiện liên kết, có sự phân công hợp lý, rõ ràng nhiệm vụ của từng bên liên kết.					
	b) Các bộ phận chuyên trách có cơ chế phối hợp hoạt động chặt chẽ, xuyên suốt và thống nhất, có kế hoạch, quy trình, biện pháp thực hiện liên kết khả thi, phù hợp, không có trở ngại suốt quá trình liên kết.					
	c) Các biện pháp tổ chức liên kết đào tạo được rà soát, điều chỉnh, bổ sung định kỳ hàng năm để đạt hiệu quả ngày càng cao trong liên kết.					

NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ		Điểm				
		1	2	3	4	5
Tiêu chuẩn 3: Kiểm tra hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN		Kết quả ghi nhận				
Tiêu chí 3.1: Bộ phận chuyên trách có quy chế kiểm tra và báo cáo định kỳ về hoạt động liên kết đào tạo cho lãnh đạo hai bên đúng quy định	a) Bộ phận chuyên trách có quy chế kiểm tra và báo cáo về việc liên kết đào tạo cho lãnh đạo hai bên đúng định kỳ theo quy định.					
	b) Các báo cáo được tổng hợp chính xác, xử lý kịp thời các trường hợp phát sinh đột xuất.					
	c) Các báo cáo được lưu trữ đầy đủ và được sử dụng trong sơ kết, tổng kết, nhận xét đánh giá định kỳ.					
Tiêu chí 3.2: Bộ phận chuyên trách có kế hoạch và thường xuyên tổ chức kiểm tra việc liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.	a) Bộ phận chuyên trách có kế hoạch kiểm tra việc liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN, có quy định công cụ và quy trình kiểm tra cụ thể.					
	b) Bộ phận chuyên trách triển khai thực hiện kiểm tra việc liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN đúng theo sự phân công và kế hoạch tiến độ.					
	c) Bộ phận chuyên trách có báo cáo kết quả cụ thể sau các đợt kiểm tra theo kế hoạch hoặc đột xuất.					
Tiêu chí 3.3: Các kết quả kiểm tra được sử dụng để điều chỉnh, bổ sung những biện pháp tổ chức liên kết đào tạo đạt hiệu quả tốt hơn	a) Các kết quả kiểm tra được sử dụng để điều chỉnh, bổ sung những biện pháp tổ chức liên kết đào tạo.					
	b) Những biện pháp tổ chức liên kết đào tạo được điều chỉnh, bổ sung đã mang lại hiệu quả liên kết tốt hơn.					
	c) Hiệu quả liên kết tốt hơn cũng được thể hiện thông qua các đợt kiểm tra định kỳ theo kế hoạch và kiểm tra đột xuất.					
Tiêu chí 3.4: Hoạt động liên kết đào tạo đi vào nề nếp, các CSDN và DoN thực hiện liên kết một cách tự giác, bình đẳng về trách nhiệm và quyền lợi.	a) Hoạt động liên kết đào tạo thực hiện theo một quy trình thống nhất và ổn định.					
	b) Các bên liên kết tự giác thực hiện trách nhiệm và nghĩa vụ trong quá trình đào tạo nghề cho học sinh.					
	c) Các bên liên kết bình đẳng về trách nhiệm và quyền lợi thể hiện qua hợp đồng liên kết đào tạo.					

NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ		Điểm				
		1	2	3	4	5
Tiêu chuẩn 4: Hiệu quả của hoạt động liên kết đào tạo	Kết quả ghi nhận					
Tiêu chí 4.1: Cung ứng đúng, đủ số lượng và chất lượng cho nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp và nền kinh tế	a) Cung ứng kịp thời nhu cầu đủ về số lượng nhân lực theo trình độ đào tạo cho các doanh nghiệp.					
	b) Chất lượng tay nghề học sinh sau tốt nghiệp đảm bảo đáp ứng đúng theo yêu cầu của các doanh nghiệp.					
	c) Trên 80% học sinh có việc làm đúng ngành nghề sau tốt nghiệp.					
Tiêu chí 4.2: Mục đích, mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra được bổ sung, cập nhật có sự kết hợp với các doanh nghiệp.	a) Mục tiêu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo nghề được điều chỉnh cập nhật kịp thời với sự phát triển khoa học và công nghệ, chuẩn đầu ra phù hợp với yêu cầu của các DoN.					
	b) Học sinh được rèn luyện tác phong công nghiệp, văn hóa nghề và văn hóa doanh nghiệp trong môi trường thực tế.					
	c) Chương trình liên kết đào tạo được Nhà nước công nhận; chứng chỉ, văn bằng có giá trị trên toàn quốc.					
Tiêu chí 4.3: Đánh giá quá trình người học	a) Có hệ thống thích hợp ghi nhận quá trình tiến bộ của người học. Việc đánh giá người học có xem xét đến sự tiến bộ của người học trong suốt quá trình học tại CSDN và tại DoN, kể cả việc đánh giá kiểm tra đầu ra.					
	b) Việc đánh giá người học có sử dụng nhiều phương pháp khác nhau theo từng mức độ hình thành kỹ năng và dựa trên các tiêu chí rõ ràng cụ thể, phản ánh đúng yêu cầu chuẩn đầu ra: từ kỹ năng cơ bản đến kỹ năng thành thực (kỹ xảo) tại CSDN và tại DoN.					
	c) Việc tổ chức đánh giá quá trình người học có sự phối hợp thực hiện chặt chẽ giữa các CSDN và DoN					

NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ		Điểm				
		1	2	3	4	5
Tiêu chí 4.4: Phối hợp sử dụng cơ sở vật chất; thiết bị cho dạy nghề được tăng cường	a) Các thiết bị đào tạo chủ yếu đạt mức tương đương trình độ công nghệ của sản xuất, dịch vụ hiện tại, thiết bị cho dạy nghề được tăng cường, học sinh học nghề được tiếp cận với những thiết bị hiện đại, công nghệ mới.					
	b) Số lượng thiết bị đáp ứng đủ theo quy mô đào tạo, bảo đảm các tỷ lệ theo quy định về người học/thiết bị thực hành chính.					
	c) Các thiết bị chủ yếu dùng cho đào tạo được sử dụng do cả CSDN và DoN cung cấp.					
Tiêu chí 4.5: Phối hợp sử dụng nguồn nhân lực; đội ngũ giáo viên được nâng cao trình độ, kiến thức, kinh nghiệm thực tế và được tăng cường	a) Đội ngũ giáo viên của các CSDN được nâng cao trình độ, kiến thức, kinh nghiệm khi được tiếp cận với thiết bị tương đương trình độ công nghệ sản xuất hiện đại và tiếp cận môi trường sản xuất thực tế.					
	b) Đội ngũ giáo viên được tăng cường bởi các cán bộ kỹ thuật của các DoN tham gia vào giảng dạy thực hành tại DoN.					
	c) Các cán bộ kỹ thuật của các DoN được nâng cao trình độ hướng dẫn thực hành, khả năng nghiên cứu khoa học và tham gia xây dựng chương trình đào tạo.					
Tiêu chí 4.6: Tư vấn và hỗ trợ cho người học được thúc đẩy từ các bên liên kết trong suốt quá trình học tập	a) Người học được tư vấn về nghề nghiệp ngay từ đầu khóa học và xuyên suốt quá trình học tập.					
	b) Người học được hỗ trợ học bổng hoặc được tạo môi trường vật chất thuận lợi cho rèn luyện các kỹ năng nghề.					
	c) Người học được phản hồi đầy đủ, kịp thời về hoạt động học tập, mức độ thành thạo các kỹ năng của mình từ các bên liên kết trong suốt quá trình đào tạo.					

NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ		Điểm				
		1	2	3	4	5
Tiêu chuẩn 5: Đánh giá tính bền vững của hoạt động liên kết giữa CSDN và DoN.		Kết quả ghi nhận				
Tiêu chí 5.1: Những hoạt động của các bên liên kết đồng bộ, các biện pháp thực hiện liên kết đào tạo đạt hiệu quả cao với chi phí thấp.						
a) Nội dung và biện pháp thực hiện liên kết đồng bộ.						
b) Đạt mục tiêu liên kết đào tạo với chất lượng đào tạo cao.						
c) Tiết kiệm, chi phí cho đào tạo thấp, hiệu quả đầu tư cao.						
Tiêu chí 5.2: Hiệu quả đối với doanh nghiệp						
a) Doanh nghiệp có thể tuyển đủ ngay số lượng công nhân kỹ thuật khi cần.						
b) Người học sau tốt nghiệp đạt chất lượng tại các vị trí công tác theo yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.						
c) Năng suất lao động và hiệu quả kinh tế đem lại cho doanh nghiệp sau quá trình liên kết đào tạo là cụ thể và rõ ràng.						
Tiêu chí 5.3: Hiệu quả đối với CSDN						
a) Chất lượng đào tạo sau quá trình liên kết đào tạo phù hợp với yêu cầu của DoN và nhu cầu xã hội.						
b) Tiết kiệm chi phí đầu tư thiết bị dạy thực hành						
c) Uy tín của CSDN được nâng cao trong xã hội, tạo điều kiện thuận lợi trong tuyển sinh, cung ứng lao động và giải quyết việc làm sau đào tạo.						
Tiêu chí 5.4: Tính bền vững của hoạt động liên kết						
a) Doanh nghiệp có chiến lược phát triển dài hạn, trong đó có xác định chiến lược về phát triển nhân sự						
b) CSDN có chiến lược phát triển dài hạn, trong đó có xác định chiến lược về phát triển tổ chức đào tạo các nghề phù hợp với chiến lược phát triển của doanh nghiệp và định hướng phát triển chung của xã hội						
c) Nhà nước có chế độ, chính sách đồng bộ và đủ mạnh trong việc khuyến khích các DoN tích cực, tự nguyện tham gia cùng các CSDN trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội						

PHỤ LỤC 3:

BẢNG THANG ĐIỂM ĐÁNH GIÁ QUẢN LÝ
LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA CSDN VÀ DoN CẤP CƠ SỞ
 (Kết quả sau thử nghiệm)

NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ		Điểm trung bình mức độ cần thiết				
		1	2	3	4	5
Tiêu chuẩn 1: Xây dựng kế hoạch, mục tiêu liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN						
Tiêu chí 1.1: Kế hoạch thực hiện liên kết đào tạo được xác định rõ ràng, cụ thể hàng năm.	a) Có văn bản chính thức xác định chỉ tiêu kế hoạch cụ thể hàng năm cho hoạt động liên kết đào tạo với DoN.			3		
	b) Trong kế hoạch có ghi rõ mục tiêu, nhiệm vụ, biện pháp, lộ trình, phương tiện thực hiện và được công bố công khai.				4	
	c) Hàng năm có tổng kết đánh giá mức độ và hiệu quả thực hiện kế hoạch liên kết đào tạo	2				
Tiêu chí 1.2: Mục tiêu chủ yếu trong liên kết là nâng cao chất lượng đào tạo, cung ứng nhân lực có tay nghề phù hợp yêu cầu sử dụng của DoN và đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.	a) Mục tiêu liên kết đào tạo gắn với yêu cầu chất lượng tay nghề đội ngũ lao động của DoN.			3		
	b) Mục tiêu liên kết đào tạo phù hợp với nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, nhu cầu các DoN, nhu cầu người học và xã hội.			3		
	c) Mục tiêu liên kết đào tạo gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.	2				
Tiêu chuẩn 2: Tổ chức và chỉ đạo triển khai thực hiện hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN						
Tiêu chí 2.1 : Tổ chức hội nghị, hội thảo chuyên đề về công tác liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN theo định kỳ.	a) Có tổ chức hội nghị khách hàng, hội thảo chuyên đề về nhu cầu lao động và khả năng cung ứng đội ngũ lao động qua đào tạo của CSDN.			3		
	b) Có những hợp đồng liên kết đào tạo trong nhiều lĩnh vực cụ thể giữa CSDN và DoN sau những hội nghị khách hàng, hội thảo chuyên đề.			3		
	c) Các hợp đồng liên kết có ghi rõ cơ chế phối hợp, huy động nguồn lực của cả hai bên để cùng thực hiện quá trình đào tạo nghề.			3		
Tiêu chí 2.2: Triển khai các hợp đồng liên kết đào tạo bằng nhiều hình thức.	a) Các bên liên kết có kế hoạch chi tiết để triển khai thực hiện các hợp đồng liên kết đã được ký kết.	2				
	b) Các hợp đồng liên kết đào tạo được triển khai thực hiện trong nhiều lĩnh vực dưới nhiều hình thức cụ thể và có sự phân công cụ thể trách nhiệm mỗi bên.			3		

	c) Quá trình thực hiện hợp đồng được triển khai bằng nguồn lực của cả hai bên liên kết một cách tương xứng với nhiệm vụ.			3		
Tiêu chí 2.3: Định kỳ có thực hiện sơ kết, tổng kết, đánh giá công tác liên kết đào tạo.	a) Các bên liên kết định kỳ có tổ chức sơ kết, tổng kết đánh giá việc thực hiện liên kết, rút kinh nghiệm và có kế hoạch điều chỉnh việc liên kết trong thời gian tới.		2			
	b) Có tham mưu cho cơ quan quản lý nhà nước tổ chức hội nghị liên tịch nhằm sơ kết, tổng kết đánh giá hoạt động liên kết trên địa bàn và có kế hoạch cho hoạt động liên kết đào tạo trong thời gian tới.		1			
	c) Hiệu quả hoạt động liên kết sau mỗi đợt sơ kết, tổng kết được nâng cao thể hiện qua việc đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực cho DoN và xã hội ngày càng hiệu quả.		2			
Tiêu chí 2.4: Các biện pháp liên kết đào tạo có tính khả thi và đồng bộ	a) CSDN và DoN đều có bộ phận phụ trách tổ chức thực hiện liên kết, có sự phân công hợp lý, rõ ràng nhiệm vụ của từng bên liên kết.			3		
	b) Các bộ phận chuyên trách có cơ chế phối hợp hoạt động chặt chẽ, xuyên suốt và thống nhất, có kế hoạch, quy trình, biện pháp thực hiện liên kết khả thi, phù hợp, không có trở ngại suốt quá trình liên kết.			3		
	c) Các biện pháp tổ chức liên kết đào tạo được rà soát, điều chỉnh, bổ sung định kỳ hàng năm để đạt hiệu quả ngày càng cao trong liên kết.		2			
Tiêu chuẩn 3: Kiểm tra hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN						
Tiêu chí 3.1: Bộ phận chuyên trách có quy chế kiểm tra và báo cáo định kỳ về hoạt động liên kết đào tạo cho lãnh đạo hai bên đúng quy định	a) Bộ phận chuyên trách có quy chế kiểm tra và báo cáo về việc liên kết đào tạo cho lãnh đạo hai bên đúng định kỳ theo quy định.		2			
	b) Các báo cáo được tổng hợp chính xác, xử lý kịp thời các trường hợp phát sinh đột xuất.		2			
	c) Các báo cáo được lưu trữ đầy đủ và được sử dụng trong sơ kết, tổng kết, nhận xét đánh giá định kỳ.		2			
Tiêu chí 3.2: Bộ phận chuyên trách có kế hoạch và thường xuyên tổ chức kiểm tra việc liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.	a) Bộ phận chuyên trách có kế hoạch kiểm tra việc liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN, có quy định công cụ và quy trình kiểm tra cụ thể.			3		
	b) Bộ phận chuyên trách triển khai thực hiện kiểm tra việc liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN đúng theo sự phân công và kế hoạch tiến độ.			3		
	c) Bộ phận chuyên trách có báo cáo kết quả cụ thể sau các đợt kiểm tra theo kế hoạch hoặc đột xuất.		2			
Tiêu chí 3.3: Các kết quả kiểm tra được sử dụng để điều chỉnh, bổ sung những biện	a) Các kết quả kiểm tra được sử dụng để điều chỉnh, bổ sung những biện pháp tổ chức liên kết đào tạo.			3		
	b) Những biện pháp tổ chức liên kết đào tạo được điều chỉnh, bổ sung đã mang lại hiệu quả liên kết tốt hơn.			3		

pháp tổ chức liên kết đào tạo đạt hiệu quả tốt hơn	c) Hiệu quả liên kết tốt hơn cũng được thể hiện thông qua các đợt kiểm tra định kỳ theo kế hoạch và kiểm tra đột xuất.			3	
Tiêu chí 3.4: Hoạt động liên kết đào tạo đi vào nề nếp, các CSDN và DoN thực hiện liên kết một cách tự giác, bình đẳng về trách nhiệm và quyền lợi.	a) Hoạt động liên kết đào tạo thực hiện theo một quy trình thống nhất và ổn định.			3	
	b) Các bên liên kết tự giác thực hiện trách nhiệm và nghĩa vụ trong quá trình đào tạo nghề cho học sinh.				4
	c) Các bên liên kết bình đẳng về trách nhiệm và quyền lợi thể hiện qua hợp đồng liên kết đào tạo.				4
Tiêu chuẩn 4: Hiệu quả của hoạt động liên kết đào tạo					
Tiêu chí 4.1: Cung ứng đúng, đủ số lượng và chất lượng cho nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp và nền kinh tế	a) Cung ứng kịp thời nhu cầu đủ về số lượng nhân lực theo trình độ đào tạo cho các doanh nghiệp.				4
	b) Chất lượng tay nghề học sinh sau tốt nghiệp đảm bảo đáp ứng đúng theo yêu cầu của các doanh nghiệp.			3	
	c) Trên 80% học sinh có việc làm đúng ngành nghề sau tốt nghiệp.			3	
Tiêu chí 4.2: Mục đích, mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra được bổ sung, cập nhật có sự kết hợp với các doanh nghiệp.	a) Mục tiêu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo nghề được điều chỉnh cập nhật kịp thời với sự phát triển khoa học và công nghệ, chuẩn đầu ra phù hợp với yêu cầu của các DoN.			3	
	b) Học sinh được rèn luyện tác phong công nghiệp, văn hóa nghề và văn hóa doanh nghiệp trong môi trường thực tế.			3	
	c) Chương trình liên kết đào tạo được Nhà nước công nhận; chứng chỉ, văn bằng có giá trị trên toàn quốc.			3	
Tiêu chí 4.3: Đánh giá quá trình người học	a) Có hệ thống thích hợp ghi nhận quá trình tiến bộ của người học. Việc đánh giá người học có xem xét đến sự tiến bộ của người học trong suốt quá trình học tại CSDN và tại DoN, kể cả việc đánh giá kiểm tra đầu ra.			3	
	b) Việc đánh giá người học có sử dụng nhiều phương pháp khác nhau theo từng mức độ hình thành kỹ năng và dựa trên các tiêu chí rõ ràng cụ thể, phản ánh đúng yêu cầu chuẩn đầu ra: từ kỹ năng cơ bản đến kỹ năng thành thực (kỹ xảo) tại CSDN và tại DoN.				4
	c) Việc tổ chức đánh giá quá trình người học có sự phối hợp thực hiện chặt chẽ giữa các CSDN và DoN			3	
Tiêu chí 4.4: Phối hợp sử dụng cơ sở vật chất; thiết bị cho dạy nghề được tăng cường	a) Các thiết bị đào tạo chủ yếu đạt mức tương đương trình độ công nghệ của sản xuất, dịch vụ hiện tại, thiết bị cho dạy nghề được tăng cường, học sinh học nghề được tiếp cận với những thiết bị hiện đại, công nghệ mới.			3	
	b) Số lượng thiết bị đáp ứng đủ theo quy mô đào tạo, bảo đảm các tỷ lệ theo quy định về người học/thiết bị thực hành chính.			3	
	c) Các thiết bị chủ yếu dùng cho đào tạo được sử dụng do cả CSDN và DoN cung cấp.			3	

Tiêu chí 4.5: Phối hợp sử dụng nguồn nhân lực; đội ngũ giáo viên được nâng cao trình độ, kiến thức, kinh nghiệm thực tế và được tăng cường	a) Đội ngũ giáo viên của các CSDN được nâng cao trình độ, kiến thức, kinh nghiệm khi được tiếp cận với thiết bị tương đương trình độ công nghệ sản xuất hiện đại và tiếp cận môi trường sản xuất thực tế.			4	
	b) Đội ngũ giáo viên được tăng cường bởi các cán bộ kỹ thuật của các DoN tham gia vào giảng dạy thực hành tại DoN.		3		
	c) Các cán bộ kỹ thuật của các DoN được nâng cao trình độ hướng dẫn thực hành, khả năng nghiên cứu khoa học và tham gia xây dựng chương trình đào tạo.		3		
Tiêu chí 4.6: Tư vấn và hỗ trợ cho người học được thúc đẩy từ các bên liên kết trong suốt quá trình học tập	a) Người học được tư vấn về nghề nghiệp ngay từ đầu khóa học và xuyên suốt quá trình học tập.			4	
	b) Người học được hỗ trợ học bổng hoặc được tạo môi trường vật chất thuận lợi cho rèn luyện các kỹ năng nghề.		3		
	c) Người học được phản hồi đầy đủ, kịp thời về hoạt động học tập, mức độ thành thạo các kỹ năng của mình từ các bên liên kết trong suốt quá trình đào tạo.		3		
Tiêu chuẩn 5: Đánh giá tính bền vững của hoạt động liên kết giữa CSDN và DoN.					
Tiêu chí 5.1: Những hoạt động của các bên liên kết đồng bộ, các biện pháp thực hiện liên kết đào tạo đạt hiệu quả cao với chi phí thấp.	a) Nội dung và biện pháp thực hiện liên kết đồng bộ.		3		
	b) Đạt mục tiêu liên kết đào tạo với chất lượng đào tạo cao.		3		
	c) Tiết kiệm, chi phí cho đào tạo thấp, hiệu quả đầu tư cao.		3		
Tiêu chí 5.2: Hiệu quả đối với doanh nghiệp	a) Doanh nghiệp có thể tuyển đủ ngay số lượng công nhân kỹ thuật khi cần.			4	
	b) Người học sau tốt nghiệp đạt chất lượng tại các vị trí công tác theo yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.			4	
	c) Năng suất lao động và hiệu quả kinh tế đem lại cho doanh nghiệp sau quá trình liên kết đào tạo là cụ thể và rõ ràng.			4	
Tiêu chí 5.3: Hiệu quả đối với CSDN	a) Chất lượng đào tạo sau quá trình liên kết đào tạo phù hợp với yêu cầu của DoN và nhu cầu xã hội.			4	
	b) Tiết kiệm chi phí đầu tư thiết bị dạy thực hành		3		
	c) Uy tín của CSDN được nâng cao trong xã hội, tạo điều kiện thuận lợi trong tuyển sinh, cung ứng lao động và giải quyết việc làm sau đào tạo.		3		
Tiêu chí 5.4: Tính bền vững của hoạt động liên kết	a) Doanh nghiệp có chiến lược phát triển dài hạn, trong đó có xác định chiến lược về phát triển nhân sự	2			
	b) CSDN có chiến lược phát triển dài hạn, trong đó có xác định chiến lược về phát triển tổ chức đào tạo các nghề phù hợp với chiến lược phát triển của doanh nghiệp và định hướng phát triển chung của xã hội		3		
	c) Nhà nước có chế độ, chính sách đồng bộ và đủ mạnh trong việc khuyến khích các DoN tích cực, tự nguyện tham gia cùng các CSDN trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội	2			

PHỤ LỤC 4

PHIẾU THAM KHẢO Ý KIẾN**Về quản lý liên kết đào tạo giữa Cơ sở dạy nghề và Doanh nghiệp**

-----oOo-----

Liên kết đào tạo là một trong những biện pháp mang lại hiệu quả trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề vì học sinh được tiếp cận môi trường thực tế sản xuất trước khi tốt nghiệp. Qua nghiên cứu thực tế, hoạt động liên kết này chỉ có hiệu quả cao và bền vững khi có sự tổ chức quản lý của Nhà nước.

Do đó, xin quý Ông/Bà cho ý kiến về các biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước trong liên kết giữa CSDN với DoN và mức độ phù hợp của Bộ tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả quản lý liên kết trong đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề.

Ông/Bà vui lòng trả lời những câu hỏi dưới đây bằng cách đánh dấu ✓ vào những ô phù hợp hoặc viết thêm ý kiến của Ông/Bà vào chỗ trống (...).

Xin trân trọng cảm ơn !

Đề nghị Ông/bà cho biết một số thông tin về đơn vị đang công tác

Tên đơn vị:

Điện thoại:..... Fax:.....

Website:..... Email:

Địa chỉ:

Ngành nghề đang công tác:

Loại hình Doanh nghiệp:

Nhà Nước Trách nhiệm hữu hạn Có vốn đầu tư Nước Ngoài

Tư Nhân Cổ Phần Khác (xin nêu rõ):

Câu 1: Đề nghị quý ông/bà cho ý kiến về các biện pháp được đề xuất để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước trong liên kết đào tạo:

(Đánh giá: 1- không cần thiết hoặc không khả thi; 2- ít cần thiết hoặc ít khả thi; 3- tương đối cần thiết hoặc tương đối khả thi; 4- cần thiết hoặc khả thi; 5- rất cần thiết hoặc rất khả thi)

TT	Các biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý liên kết đào tạo nghề giữa CSDN và DoN		Tính cần thiết				Tính khả thi				
QUẢN LÝ VÍ MÔ	1	Xây dựng mô hình quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh									
	2	Kiểm tra đánh giá việc thực hiện liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp									
QUẢN LÝ VÍ MÔ	3	Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo									

Các biện pháp khác:.....

.....

.....

Câu 2: Trong Bộ tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả quản lý liên kết có các tiêu chuẩn, tiêu chí và các chỉ số, đề nghị Ông/Bà cho ý kiến về mức độ cần thiết phải có các tiêu chuẩn, tiêu chí và các chỉ số này trong Bộ tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả quản lý liên kết đào tạo.

(Đánh giá: 1- không cần thiết; 2- ít cần thiết; 3- tương đối cần thiết; 4- cần thiết; 5- rất cần thiết)

**BỘ TIÊU CHUẨN ĐÁNH GIÁ QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO
GIỮA CSDN VÀ DoN CẤP CƠ SỞ
(Đính kèm như phụ lục 2)**

Các ý kiến khác về bộ tiêu chuẩn đánh giá quản lý liên kết cấp cơ sở :.....

.....
.....

Câu 3: Theo ý kiến của Ông/Bà thì Bộ tiêu chuẩn này có thể đánh giá được thực chất hiệu quả quản lý liên kết đào tạo giữa các CSDN và DoN không ?

1. Không đánh giá được thực chất hiệu quả quản lý liên kết đào tạo
2. Đánh giá được hiệu quả quản lý liên kết đào tạo nhưng không toàn diện
3. Đánh giá hiệu quả quản lý liên kết đào tạo tương đối toàn diện
4. Đánh giá tốt và chính xác hiệu quả quản lý liên kết đào tạo

Các ý kiến khác:.....

.....
.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/Bà !

PHỤ LỤC 5

Bảng 1: Giá trị và tốc độ tăng giá trị sản xuất bốn ngành công nghiệp trọng yếu trên địa bàn TP.HCM (giá so sánh 1994)

Đơn vị tính: Tỷ đồng; %/năm

Năm	Ngành công nghiệp trọng yếu			
	Cơ khí	Hóa chất - nhựa cao su	Điện tử - công nghệ thông tin	Chế biến lương thực thực phẩm
2000	7.178,6	9.684,1	1.667,9	12.804
2005	16.852,3	21.915,4	4.044,1	21.360
2006	20.030	26.575	4.461	22.687
2007	24.779	30.540	5.313	24.602
2008	27.527	33.135	6.891	28.030
2009	30.190	38.386	7.886	30.465
2010	37.310	44.121,2	8.345,9	33.486
BQ 2001-2005	18,6	17,7	19,4	10,8
BQ 2006-2010	17,2	15,0	15,6	9,4
BQ 2001-2010	17,9	16,4	17,5	10,1

Nguồn: Cục Thống kê TP.HCM

Ghi chú 1. Ngành cơ khí bao gồm: SX sản phẩm từ kim loại; SX máy móc thiết bị; SX máy móc thiết bị điện; SX xe có động cơ; SX phương tiện vận tải khác.

Ghi chú 2. Ngành điện tử - công nghệ thông tin bao gồm: SX thiết bị văn phòng, máy tính; SX radio, tivi, thiết bị truyền thông.

**Bảng 2: Cơ cấu giá trị sản xuất công nghiệp trên địa bàn TP.HCM
chia theo ngành công nghiệp giai đoạn 2000-2010 (giá thực tế)**

Đơn vị tính: %

Ngành công nghiệp	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	tăng, giảm 2010 so với 2000
Tỷ trọng 4 ngành CN trọng yếu	54,5	55,6	56,3	57	56,6	59	59,5	5
1. Cơ khí	13,8	15	15,6	16,9	16,5	17,6	18,4	4,6
2. Hóa chất - nhựa cao su	16,1	18,8	20,1	20,3	19,5	20,8	21,1	5
3. Điện tử - công nghệ thông tin	3,8	3,5	3,4	3,5	4	4,2	4	0,2
4. Chế biến tinh lương thực phẩm	20,8	18,3	17,2	16,3	16,6	16,4	16	-4,8
Tỷ trọng các ngành CN khác	45,5	44,4	43,7	43	43,4	41	40,5	-5
1. Dệt - may	12,6	12,9	13	13,1	12,8	12,2	11,9	-0,7
2. Da giày	7,4	6,4	6,2	6,5	7,1	6,3	7,1	-0,3
3. Sản phẩm từ chất khoáng phi kim loại	4,2	3,8	4,5	3,5	3,7	4,3	3,9	-0,3
4. Giấy và sản phẩm từ giấy	2,2	2,4	2,3	3	3	2,9	2,7	0,5
5. Các ngành CN khác	19,1	18,9	17,7	16,9	16,8	15,3	14,9	-4,2

Nguồn: Cục Thống kê TP.HCM

Bảng 3: Tổng sản phẩm trong nước TP. Hồ Chí Minh theo giá thực tế giai đoạn 2008 – 2012

Năm	Tổng	Nông - lâm nghiệp và thủy sản		Công nghiệp và xây dựng		Dịch vụ	
	Tỷ đồng	Tỷ đồng	Tỷ trọng (%)	Tỷ đồng	Tỷ trọng (%)	Tỷ đồng	Tỷ trọng (%)
2005	165.297	2.121	1,3	79.538	48,1	83.638	50,6
2006	190.561	2.442	1,3	90.324	47,4	97.795	51,3
2007	229.197	3.174	1,4	106.661	46,5	119.362	52,1
2008	287.513	4.111	1,4	126.900	44,1	156.502	54,4
2009	337.040	4.358	1,3	150.020	44,5	182.662	54,2
2010	414.068	4.741	1,1	187.385	45,3	221.942	53,6
2011	503.227	5.552	1,1	224.378	44,6	273.297	54,3
2012	591.863	6.824	1,2	268.329	45,3	316.710	53,5

Nguồn: Cục thống kê thành phố Hồ Chí Minh

PHỤ LỤC 6

CÁC CƠ SỞ DẠY NGHỀ THỰC HIỆN KHẢO SÁT ĐIỀU TRA

STT	TÊN TRƯỜNG	ĐỊA CHỈ	GHI CHÚ
1.	Trường TCN KTCN Hùng Vương	161-165 Nguyễn Chí Thanh P.12 Q.5 TPHCM	
2.	Trường Kỹ thuật nghiệp vụ Nam Sài Gòn	3 – 5 Huỳnh Thị Phụng P.4 Q.8 TPHCM	
3.	Trường kỹ thuật nghiệp vụ Nguyễn Hữu Cảnh	7/1 Huỳnh Tấn Phát P.Bình Thuận Q.7 TPHCM	
4.	Trường CDN Nguyễn Trường Tộ	2 Mai Thị Lựu Q.1 TPHCM	
5.	Trường TCN An Đức	99 – 107 Bạch Vân P.5 Q.5 TPHCM	
6.	Trường CDN Cao Thắng	65 Huỳnh Thúc Kháng P.Bến Nghé Q.1 TPHCM	
7.	Trường CDN Phú Lâm	215 Nguyễn Văn Luông P.11 Q.6 TPHCM	
8.	Trường CDN Đồng Nai	88 khu phố 1 Nguyễn Văn Hoa P.Thống Nhất TP.Biên Hòa Đồng Nai	
9.	Trường CDN KTCN TPHCM	502 Đỗ Xuân Hợp P.Phước Bình Q.9 TPHCM	
10.	Trường CDN ISpace		
11.	Trường Cao Đẳng Nghề TP.HCM	38 Trần Khánh Dư P.Tân Định Q.1	
12.	Trường Trung Cấp Nghề Củ Chi	02 Nguyễn Đại Năng, Khu Phố 1 TT Củ Chi	
13.	Trường Trung Cấp Nghề Số 7	557 Nguyễn Tri Phương Q.10	
14.	Trường Cao Đẳng Nghề Sài Gòn	347A Nguyễn Thượng Hiền P.11 Q.10	
15.	Trường Cao Đẳng Nghề Giao Thông Vận Tải Trung Ương 3	73 Văn Cao P.Phú Thọ Hòa Q.Tân Phú	
16.	Trường TCN Thủ Đức	17 Đường Số 8 P.Linh Chiểu Q.Thủ Đức	
17.	Trường Cao Đẳng Nghề Hồng An	Áp Trung Thắng P.Bắc Thắng, Dĩ An, Bình Dương	
18.	Trường Cao Đẳng Nghề Hàng Hải TP.HCM	Số 4 Phạm Phú Thứ P.11 Q.Tân Bình	
19.	Trường Trung Cấp Nghề Quang Trung	12 Quang Trung P.8 Q.Gò Vấp	
20.	Trường Cao Đẳng Nghề Việt Nam – Singapore	Bình Dương	

PHỤ LỤC 7

CÁC DOANH NGHIỆP THỰC HIỆN KHẢO SÁT ĐIỀU TRA

SỐ TT	TÊN CÔNG TY/DOANH NGHIỆP	ĐỊA CHỈ	GHI CHÚ
1.	Cty TNHH SÔNG LAM	17/1 Mê Linh F19 Q.Bình Thạnh TP.HCM	
2.	Cty CP Tập Đoàn KHANG THÔNG	67 Nguyễn Thị Minh Khai F.Bến Thành Q.1	
3.	Cty TNHH ĐÔNG Á	1042 Huỳnh Tấn Phát Xã Phú Xuân Huyện	
4.	Cty TNHH ĐÁ XANH	122/25 Đặng Văn Ngữ F.14 Q.Phú Nhuận	
5.	Cty CP TRIỀN VỌNG	09 Hoa Sứ F.7 Q.Phú Nhuận TP.HCM	
6.	Cty CP THIẾT GIA MỘC	118/153 Phan Huy Ích F.15 Q.Tân Bình	
7.	Cty TMDV CÔNG VÀNG	31B/55 Ung Văn Khiêm F.25 Q.Bình Thạnh	
8.	Trường THCS và PT Hoàng Diệu	465 Nơ Trang Long P.13 Q.Bình Thạnh	
9.	Cty CP THANG MÁY THIÊN NAM	1/8C Hoàng Việt P.4 Q.Tân Bình	
10.	Cty Cơ Khí & Công Nghệ Tự Động Minh Thành	99 Đặng Văn Bi P.Trường Thọ Q.Thủ Đức	
11.	Cty BITEXCO FINACIAL TOWN	Số 2 Hải Triều Q.1	
12.	Cty TNHH PTKT&TM PHAN NGUYỄN	58/6B Quang Trung P.10 Q. Gò Vấp	
13.	Cty TNHH TMDV ATP	7A/19/4 Thành Thái P.14 Q.10	
14.	Cty Hoàng Minh Châu	86/31D Ông Ích Khiêm Q.11	
15.	Đại lý Misubishi AMC An Lạc	785- Kinh Dương Vương P.An Lạc Q.Bình Tân	
16.	Cty CP Cơ Khí Xây Dựng Giao Thông	P.Trường Thọ Q.Thủ Đức	
17.	Cty TNHH TMDV Vận tải THANH LIÊM	47 Bùi Đình Túy P.24 Q.Bình Thạnh	
18.	Cty TNHH DV Vận Tải Số 9	6/6 QL13 P.Hiệp Bình Chánh Q.Thủ Đức	
19.	Cty CP DV Ô TÔ HÀNG XANH HAXACO	10 Điện Biên Phủ P.15 Q.Bình Thạnh	
20.	Cty CP Ô TÔ PHÚ ĐẠT	B6/4E Trần Đại Nghĩa P.Tân Kiên Q.Bình Chánh	
21.	Cty TNHH TMDV Công Nghệ Phước Thành	14/3A Mạc Hiến Tích P.Long Bình Q.9	

22.	Cty POTEK	12/4F Nguyễn Thị Minh Khai P.Đa Kao Q.1	
23.	Cty TIN HỌC TÂN DUY	36 Chân Hưng P.6 Q.Tân Bình	
24.	Cty TOÀN PHƯỚC	457/21 CMT8 P.13 Q.10	
25.	Cty HOÀNG KHANG	144 Nguyễn Văn Lượng P.17 Q.Gò Vấp	
26.	Cty GAT	135/2 Nguyễn Cửu Vân P.17 Q.Bình Thạnh	
27.	Cty F5	27A Nguyễn Quang Bích P.12 Q.Tân Bình	
28.	Cty THIÊN AN	1198 Trường Sa P.13 Q.Phú Nhuận	
29.	Cty KHÁNH TRUNG	67/5F Quang Trung P.10 Q.Gò Vấp	
30.	Cty Công Nghệ Dịch Vụ Cộng Đồng	27/10 Điện Biên Phủ P.15 Q.Bonhř Thạnh	
31.	Cty HÀ NAM	106 Nguyễn Xí P.26 Q.Bình Thạnh	
32.	Công ty cổ phần xi măng FICO Tây Ninh	VP: Số 9-19 Hồ Tùng Mậu Q.1 TpHCM	
33.	Công ty trách nhiệm hữu hạn VPL	147 Nguyễn Hồng Đào, Phường 14, Quận Tân Bình, Tp. HCM	
34.	Công ty TNHH TM SX Bao Bì Giấy Tân Vĩnh Lợi	Cụm CN Hoàng Gia, xã Mỹ Hạnh Nam, huyện Đức Hòa, Long An	
35.	Công ty cổ phần xây dựng và thương mại TTT	A3-11 Đường số 6 KCN Sóng Thần 1, Dĩ An, Bình Dương	
36.	Công ty TNHH tích hợp hệ thống CMC Sài Gòn thuộc tập đoàn công nghệ CMC	111-121 Ngô Gia Tự Q.10 TPHCM	
37.	Công ty tư vấn quản lý dự án khí	Lầu 11, tòa nhà PVGAS, 673 Nguyễn Hữu Thọ, Phước Kiển, huyện Nhà Bè, TPHCM	
38.	Công ty Asia Pacific Engraver	Lô 16 đường số 7 KCN Tân Tạo Q.Bình Tân, TPHCM	
39.	Công ty cổ phần thiết bị Hữu Hồng	157-159 Xuân Hồng, P.12, Q.Tân Bình, TPHCM	
40.	Công ty TNHH Hiangkie Industries	Đường số 7 KCN Long Thành Đồng Nai	
41.	Công ty TNHH Procter & Gamble Indochina	KCN Đồng An Bình Hòa Thuận An Bình Dương	
42.	Công ty TNHH TMDV & CB Thủy sản Thanh Bình	66 Lý Nam Đế P.7 Q.11	
43.	Công ty TNHH TM-DV lắp đặt thiết bị điện Thuận Phát	12/27 Đào Duy Anh P.9 Q.Phú Nhuận	
44.	Doanh nghiệp tư nhân cơ điện Phước Linh	124 Chu Văn An, Q.Bình Thạnh	
45.	Trường Quốc tế Việt – Mỹ - Úc (Bộ phận Bảo trì hệ thống cung	25 - 27 - 29 Đường số 5, Cư xá Bình Thới, Quận 11	

	cấp điện)		
46.	Công ty Hữu Toàn	8A Lý Thường Kiệt P.12 Q.5	
47.	Công ty TNHH kỹ nghệ điện cơ Việt Phát	1/46 – 1/38 Đường Trục P.13 Q.Bình Thạnh TPHCM	
48.	Trung tâm thương mại An Đông	34 – 36 An Dương Vương P.9 Q.5	
49.	Công ty TNHH cơ điện lạnh Vũ Bảo	106/35 đường 106 KP5, Phước Long B, Q.9	
50.	Công ty TNHH cơ điện lạnh Phố Phương Nam	37 Mai Văn Vĩnh P.Tân Quy Q.7	
51.	Công ty An Lạc Xanh	316 Kinh Dương Vương P.An Lạc Q.Bình Tân	
52.	Công ty công nghệ mạng VNT	44 Cù Lao P.2 Q.Phú Nhuận	
53.	Công ty TNHH cơ điện lạnh Trường Xuân	23B đường số 3 P.Bình An Quận 2	
54.	Công ty TNHH-DV-TM-KT cơ nhiệt điện lạnh Bách Khoa	137/1A Lạc Long Quân P.9 Q.Tân Bình TPHCM	
55.	Tổng công ty cổ phần Thủy sản Sài Gòn – Công ty Đông lạnh Thăng Lợi	Lô 4 – 6 – 8 Đường 1A Khu CN Tân Tạo TPHCM	
56.	Công ty cơ điện lạnh Đông Tây	38/20B Chánh Hưng P.14. Q8	
57.	Công ty Điện Lạnh TVREECO	290B/48B Dương Bá Trạc P.1 Q.8	
58.	Công ty TNHH – TM – DV Điện Lạnh Hoàng Châu	721 Đường 3/2 P.6 Q.10 TPHCM	
59.	Công ty cổ phần điện máy Nguyễn Kim	63-65-67 Trần Hưng Đạo Q.1	
60.	Công ty cổ phần Reetech	364 Cộng Hòa P. 13 Q.Tân Bình	
61.	Công ty vi tính Đỗ Gia	2F Thoại Ngọc Hầu P.Hòa Thạnh Q.Tân Phú TPHCM	
62.	Công ty Thái Đình Phong	215 Trần Bình Trọng P.3 Q.5	
63.	Công ty thương mại Nguyễn Kim	6Bis Phạm Ngũ Lão Q.1	
64.	Công ty máy tính Hiền Nhân	157/20 Đất Thánh Q.Tân Bình	
65.	Công ty máy tính Phát	37 Nguyễn Thượng Hiền Q.3	
66.	Công ty máy tính Thành Nhân	368/36 Nguyễn Tiêu La Q.10	
67.	Công ty dệt may Thành Công	36 Tây Thạnh P.Tây Thạnh Q.Tân Phú	