

1. Lý do chọn đề tài

Bước sang cơ chế thị trường, hệ thống đào tạo phải hướng tới đáp ứng nhu cầu lao động kỹ thuật của khách hàng về chất lượng, số lượng, 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" sang đào tạo theo "hướng cầu". Ở TP.HCM, đào tạo nghề đã sớm tiếp cận với cơ chế thị trường, tuy nhiên còn một số hạn chế 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 DoN thuộc các ngành kinh tế mũi nhọn-trọng điểm; chưa bổ sung kịp thời các chương trình đào tạo cho các nghề mới theo yêu cầu của thị trường.

+ Chất lượng đào tạo tại các trường nghề còn nhiều hạn chế so với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp (DoN); nội dung chương trình, giáo trình chưa gắn nhu cầu tuyển dụng

+ 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 hoà nhập vào môi trường DoN còn hạn chế.

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

2. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất các giải pháp quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN nhằm gắn đào tạo với sử dụng, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực tại 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 giải pháp QLLKĐT giữa các CSDN với các DoN tại TP.HCM cấp thành phố và cấp CSDN.

4. Giả thuyết khoa học

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 QLLKĐT giữa CSDN với DoN.

5.2- Đánh giá thực trạng về liên kết và QLLKĐT giữa CSDN với DoN tại TP.HCM ở các Thành phố và cấp CSDN.

5.3- Đề xuất và tổ chức thực nghiệm một số giải pháp quản lý về 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.

- Chủ thể quản lý trong đề tài được giới hạn ở mức độ quản lý cấp TP.HCM và cấp CSDN.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

7.1. *Phương pháp tiếp cận trong nghiên cứu, gồm: Phương pháp tiếp cận thị trường, Phương pháp tiếp cận hệ thống, Phương pháp tiếp cận lịch sử,*

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.

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

- Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

+ Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi + Phương pháp phỏng vấn các lãnh đạo các CSDN, các DoN, lãnh đạo trong những cơ quan Nhà nước có liên quan + Phương pháp tổng kết kinh nghiệm 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 hỗ trợ

+ Phương pháp chuyên gia và phương pháp thống kê, phần mềm SPSS.

8. Những luận điểm bảo vệ

- Dạy nghề chỉ có thể phát triển trên nền tảng liên kết chặt chẽ giữa CSDN và DoN.

- 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 các biện pháp quản lý của các cấp chặt chẽ, phù hợp.

- 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 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 những ưu nhược của QLLKĐT và các điều cần tháo gỡ

9.3. Đề xuất mô hình QLLK và một số giải pháp quản lý cấp thành phố và cấp CSDN 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.

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. Trong công trình nghiên cứu “Vocational Education and Training Today: Challenges and Responses” (*Giáo dục và dạy nghề ngày nay: Thách thức và sự ứng phó*), George Psacharopoulos (Ngân hàng Thế giới-Washington USA)[85, trang 431-453], đưa ra giải pháp phát triển đào tạo nghề. Tác giả đã nêu 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 vào làm việc. Từ đó, xác định nguyên nhân và biện pháp giải quyết, trong đó đặc biệt chú ý đến chính sách đối với đào tạo nghề gắn với nhu cầu của DoN và xã hội.

1.1.1.2. Trong bài “Vocational education and training for youth” (*Giáo dục và đào tạo nghề cho thanh niên*) của David Atchoarena [84, trang 1-3], tác giả nêu 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.

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 Zafiriz Tzannatos & Geraint Johnes [89, trang 385-393] 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 của các nghiên cứu trên có thể, nghiên cứu vận dụng trong quá trình đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội.

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

1.1.2.1. Các nước khu vực Châu Âu

- Mô hình "hệ thống đào tạo kép" ở Đức - Mô hình liên kết "đào tạo luân phiên" ở Pháp
- Mô hình liên kết đào tạo hệ thống tam phương ở Liên bang Thụy Sĩ

1.1.2.2. Các nước khu vực Đông Á

- Mô hình “dạy nghề tại doanh nghiệp” ở Nhật Bản
- Mô hình “hệ thống dạy nghề (2+1)” ở Hàn Quốc

1.1.2.3. Các nước khu vực Đông Nam Á

- Mô hình đào tạo hợp tác ở Thái Lan - Mô hình liên kết đào tạo ở Malaysia
- Mô hình liên kết đào tạo điển hình ở Indonesia-Mô hình liên kết đào tạo ở Singapore

⇒ **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.**

- 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.

- 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 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

1.1.3.1. 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 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.

1.1.3.2. 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.

1.1.3.3. 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 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; các nguyên tắc và chính sách liên kết trong các mô hình CSDN ngoài DoN, CSDN trong DoN, DoN trong CSDN, trung tâm đào tạo tại khu công nghiệp.

1.1.4. Những nhận xét qua nghiên cứu tổng quan

- Tùy tình hình thực tế và điều kiện của mỗi nước, mỗi địa phương mà hoạt động liên kết đào tạo 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 cao và bền vững khi có sự quản lý thống nhất của 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 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 và quyền lợi của các bên có liên quan;

+ Các bên liên kết phải có kế hoạch chiến lược phát triển đơn vị mình. Đây là yếu tố quan trọng, có tính quyết định đến hiệu quả 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; 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.

1.2. Một số khái niệm

1.2.1. Quản lý: “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.”.

Chức năng quản lý: 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 và Chức năng kiểm tra.

Các yếu tố liên quan đến quản lý: Đối tượng quản lý chủ yếu là con người, 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 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 (vĩ mô), quản lý địa phương (trung mô), quản lý cơ sở (vi mô).

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

1.2.2.1. Liên kết: “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: “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 trong luận án được giới hạn ở cấp quản lý trung mô của chính quyền địa phương và cấp quản lý vi mô tại các cơ sở tham gia liên kết đào tạo. .

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

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

1.3.1. Mục đích liên kết đào tạo: - Huy động các nguồn lực cho phát triển đào tạo nghề - Đáp ứng nhu cầu nhân lực cho DoN

1.3.2. Các nguyên tắc trong liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp: - Nguyên tắc đảm bảo các quy luật cung - cầu, bình đẳng, lợi ích và tự nguyện trong liên kết đào tạo - Nguyên tắc đảm bảo sự phù hợp giữa đào tạo nghề và nhu cầu DoN

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

- Trao đổi thông tin nhu cầu thị trường lao động về ngành nghề, trình độ, số lượng, chất lượng, chuẩn kiến thức, chuẩn kỹ năng nghề 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, hỗ trợ học phí cho người học nghề;
- Liên kết trong hướng nghiệp, tư vấn, tuyển sinh, giới thiệu việc làm sau đào tạo.

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

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 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 được đào tạo trong điều kiện tốt hơn về thiết bị và đội ngũ giáo viên;
- + Người học được truyền đạt kinh nghiệm sản xuất thực tiễn, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp, được cập nhật kiến thức về công nghệ sản xuất tiên tiến trên thế giới;
- + Người học 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

- 1.4.1.1. Đào tạo nhân lực đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội
- 1.4.1.2. Đảm bảo hài hòa cung - cầu lao động kỹ thuật trong cơ chế thị trường
- 1.4.1.3. Đảm bảo chất lượng và hiệu quả trong đào tạo nhân lực
- 1.4.1.4. Xã hội hóa đào tạo nguồn nhân lực

1.4.2. Mô hình, hình thức và mức độ liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN

a. Mô hình liên kết phân loại trên cơ sở quan hệ sở hữu: Mô hình CSDN nằm ngoài DoN, Mô hình CSDN nằm trong DoN, Mô hình DoN nằm trong CSDN:

b. Phân loại theo hình thức liên kết giữa CSDN và DoN để tổ chức quá trình đào tạo: Hình thức đào tạo song hành, Hình thức đào tạo luân phiên, Hình thức đào tạo tuần tự.

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

Mức độ liên kết toàn diện, Mức độ liên kết có giới hạn, Mức độ liên kết rời rạc.

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; 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.

1.4.3. Nội dung quản lý liên kết đào tạo

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

Nội dung và cách thức tổ chức thực hiện QLLKĐT cấp tỉnh/thành phố như sau:

- 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 liên kết đào tạo.

- Xây dựng cơ chế liên kết, tạo điều kiện thuận lợi cho các CSDN và DoN thực hiện 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 và tham gia giám sát hoạt động liên kết;

- Tổ chức kiểm tra, tổng kết đánh giá hiệu quả hoạt động liên kết đào tạo hàng năm nhằm xác định những mô hình, phương thức liên kết đào tạo có hiệu quả; đồng thời đề xuất bổ sung, điều chỉnh chế độ chính sách ngày càng hoàn thiện hơn.

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

a) Lập kế hoạch liên kết đào tạo - Quy trình lập kế hoạch liên kết đào tạo

b) Tổ chức quản lý quá trình liên kết đào tạo

Nội dung quản lý gồm những hoạt động và giải pháp trong quá trình liên kết đào tạo, như: 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, hỗ trợ thiết bị cho CSDN.

c) Chỉ đạo việc thực hiện liên kết đào tạo

Gồm chỉ đạo việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra quá trình liên kết đào tạo, xây dựng các giải pháp liên kết, tạo điều kiện thúc đẩy việc liên kết được diễn ra một cách thuận lợi, đạt mục tiêu, thỏa mãn lợi ích các bên liên kết và lợi ích chung của xã hội.

d) Kiểm tra việc thực hiện liên kết đào tạo

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 liên kết đào tạo từ chế độ phối hợp thông tin, tuyển sinh, quá trình đào tạo và giải quyết việc làm sau tốt nghiệp.

1.4.4. Điều kiện quản lý liên kết đào tạo

1.4.4.1. 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.

1.4.4.2. Liên kết đào tạo nghề chỉ có thể đạt hiệu quả cao và bền vững khi có sự quan tâm, hỗ trợ, thống nhất quản lý của Nhà nước thông qua những quy định, cơ chế, chính sách và hướng dẫn.

1.4.4.3. Phải xây dựng mô hình liên kết dưới sự quản lý của Nhà nước cùng các giải pháp tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện cụ thể từng địa phương thì hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN mới đạt mục tiêu và có hiệu quả cao nhất.

1.4.5. Đánh giá quản lý liên kết đào tạo

Để đánh giá được quản lý liên kết đào tạo cấp CSDN có đạt mục tiêu và đảm bảo các yêu cầu hay không, cần phải có bộ công cụ đánh giá. Bộ tiêu chuẩn đánh giá quản lý liên kết đào tạo 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 CSDN và DoN

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

1.5.1.1. Sự tăng trưởng của nền kinh tế

1.5.1.2. Điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo: Nội dung chương trình đào tạo - Đội ngũ giáo viên - Thiết bị dạy nghề, vật tư thực hành

1.5.1.3. Chế độ, chính sách đối với sự phối hợp giữa CSDN với DoN

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

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

1.5.2.1. Các yếu tố khách quan: Ý chí của Nhà nước, Sự phát triển của khoa học quản lý, Sự tham gia ủng hộ của xã hội.

1.5.2.2. Các yếu tố chủ quan: Sự tự nguyện của DoN, Chế độ thông tin liên lạc, Năng lực đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên.

Kết luận chương 1

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

- Tổng quan vấn đề nghiên cứu QLLKĐT giữa CSDN và DoN trong và ngoài nước; Hệ thống hóa các khái niệm: quản lý, LKĐT, quản lý liên kết, đào tạo nghề, CSDN, DoN;

- Đề cập đến cơ sở lý luận về liên kết và QLLKĐT 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 QLLKĐT giữa CSDN và DoN.

Qua nội dung đã đề cập trong Chương I, đánh giá chung:

- 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;

CHƯƠNG 2

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 & doanh nghiệp tại TP. 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.

Bốn ngành công nghiệp trọng yếu (*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 ngành cơ khí tăng 17,9%, điện tử - CNTT tăng 17,5%, hóa chất - nhựa - cao su tăng 16,4%, công nghiệp chế biến thực phẩm tăng 10%.

b. Chuyển dịch cơ cấu các ngành công nghiệp

Chuyển dịch cơ cấu mạnh nhất là ngành hóa chất - nhựa - cao su từ 16,1% năm 2000 tăng lên 21,1% năm 2010; ngành cơ khí từ 13,8% năm 2000 tăng lên 18,4% năm 2010; ngành chế biến tinh lương thực thực phẩm giảm từ 20,8% năm 2000 xuống 16% năm 2010.

c. Lao động công nghiệp

Lao động công nghiệp tăng bình quân 6,2%/năm, trong những năm gần đây số lao động trong các ngành điện tử - CNTT, dịch vụ cũng tăng cao; ngành may có hướng giảm.

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*

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 CNH-HĐH.

Đối với 04 ngành công nghiệp trọng yếu, ngành hóa chất và điện tử-CNTT có tỷ lệ đạt trình độ công nghệ tiên tiến và khá, cao hơn so với ngành công nghiệp khác là cơ khí chính xác và chế biến tinh lương thực thực phẩm (lần lượt là 22%; 21% so với 10%; 7%).

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

Việc phân bố các khu công nghiệp hiện nay chưa tập trung, có quy mô khá thấp và vẫn còn nằm trong các khu dân cư nên ảnh hưởng đến môi trường và an toàn giao thông.

+ Thành tựu

TP.HCM đã triển khai thực hiện tốt Chương trình chuyển dịch cơ cấu công nghiệp. Tỷ trọng 4 ngành trọng yếu chiếm tỷ trọng ngày càng cao trong tổng giá trị công nghiệp.

+ Hạn chế

Ngành công nghiệp phụ trợ chưa phát triển; trên 70% nguyên phụ liệu phải nhập khẩu. Trình độ công nghệ của phần lớn các DoN chỉ đạt trung bình. Đa số các DoN là DoN vừa và nhỏ; 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

Theo Cục Thống kê, thực trạng về số lượng, quy mô DoN đầu năm 2013:

Bảng 2.2: Số DoN phân theo qui mô lao động Nguồn: Cục Thống kê TP.HCM

	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

Các DoN 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 khoa học, kỹ thuật và công nghệ trên thế giới nên thiết bị sản xuất luôn được đổi mới, nâng cấp thường xuyên. Thực trạng DoN ngoài Nhà nước và DoN có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 99,56% về số lượng, 91,51% về số lao động và trong đó có 93,75% là DoN nhỏ có dưới 50 lao động nên các DoN ít quan tâm đến công tác đào tạo, xây dựng đội ngũ lao động cho chính mình.

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. Lực lượng lao động qua đào tạo nghề chiếm tỷ lệ 58% tổng 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 42,6%, 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 Cục thống kê, cơ cấu nguồn nhân lực làm việc khu vực sản xuất công nghiệp, xây dựng thu hút 1,8 triệu người đang làm việc, tỷ lệ 46,29% tổng nhu cầu việc làm các ngành kinh tế Thành phố

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

Năm học 2012-2013, có 66 cơ sở đào tạo thuộc ngành GD-ĐT và 440 CSDN thuộc ngành LĐTBXH. Trên địa bàn còn có các trường ĐH, CĐ, TCCN, các CSDN thuộc các Bộ, ngành trung ương quản lý, gồm 40 trường ĐH, 28 trường CĐ, 8 trường TCCN. Các CSDN tiếp cận nhanh với những tiến bộ về khoa học-công nghệ trên thế giới, máy móc thiết bị hiện đại nên nhạy bén với sự luôn biến động của thị trường lao động.

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

Các ngành nghề và các bậc đào tạo rất đa dạng, phong phú, nhiều hình thức đào tạo, hệ đào tạo như: dạy theo mô đun, dạy nghề thường xuyên, SCN, TCN và CĐN. Các CSDN chưa được quy hoạch theo yêu cầu phát triển, có những nghề thuộc ngành trọng điểm ưu tiên phát triển, nhưng chưa được quan tâm tổ chức đào tạo lực lượng lao động tương xứng.

2.1.3.3. Thực trạng về chất lượng đào tạo

Hệ thống các CSDN 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 và hiệu quả trong phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao tỷ lệ tăng trưởng GDP hàng năm. Tuy nhiên, những CSDN có đầy đủ điều kiện về cơ sở vật chất, thiết bị, đội ngũ giáo viên chỉ là số ít trong hệ thống đào tạo nghề.

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

- Cơ cấu nghề đào tạo chưa hợp lý, đa số CSDN chỉ chủ yếu đào tạo các nghề phổ biến thông thường, trong khi đó có những nghề thị trường lao động có nhu cầu cao nhưng đào tạo rất hạn chế như nghề Cơ khí chính xác, Hàn, Kỹ thuật xây dựng; cơ cấu trình độ đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu trình độ nhân lực của từng ngành, từng địa phương.

- Chưa quy hoạch mạng lưới các CSDN theo nghề. Các CSDN phát triển theo hướng đa ngành nghề. Mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo chưa được thường xuyên cập nhật, chưa gắn với thực tế sản xuất, chưa đáp ứng đúng nhu cầu nhân lực cho DoN.

- Chất lượng đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động cả về kỹ năng nghề và kỹ năng mềm (tác phong công nghiệp, làm việc nhóm, an toàn lao động...).

- Các điều kiện đảm bảo chất lượng dạy nghề như đội ngũ giáo viên, đội ngũ cán bộ quản lý, cơ sở vật chất, máy móc thiết bị... còn bất cập;

- 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.

- Quản lý nhà nước về dạy nghề chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển; thông tin thống kê về dạy nghề còn yếu, chưa hình thành hệ thống thông tin và cơ sở dữ liệu dạy nghề quốc gia, không thống nhất đầu mối quản lý, sự chồng 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 quan hệ liên kết chặt chẽ giữa các DoN với các CSDN; sự tham gia của DoN vào hoạt động dạy nghề còn thụ động và không bền vững.

2.1.4. Đánh giá tổng quát về nghề nghiệp –việc làm của thị trường lao động TP.HCM

* Những mặt tích cực:

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

- Các DoN luôn phát triển năng động, có chính sách thu hút nhân lực trình độ cao.

- Hệ thống dạy nghề phát triển nhanh, quy mô đa ngành; nhân lực luôn được đào tạo để phù hợp yêu cầu trình độ, chất lượng chuyên môn theo tiêu chuẩn quốc tế và khu vực.

- Sự thay đổi về nhận thức và các giải pháp đầu tư nâng cao chất lượng đào tạo gắn với sử dụng đã thúc đẩy việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH.

* Những mặt hạn chế

- Thị trường lao động tồn tại nghịch lý, nhiều người thất nghiệp trong khi có nhiều DoN đang cần nhưng không tuyển được lao động phù hợp yêu cầu về trình độ và tay nghề

- Tỷ lệ thất nghiệp cao (trung bình hơn 5%). Nguyên nhân thất nghiệp xuất phát từ tăng trưởng kinh tế gặp khó khăn, tuy nhiên nguyên nhân cốt lõi là vấn đề đào tạo 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 đang phát triển.

- Bất cập trong công tác tổ chức quản lý liên kết đào tạo nghề 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 TP. HCM

2.2.1. Khảo sát thực trạng liên kết đào tạo

2.2.1.1. Mục đích khảo sát: Nhận định chính xác tình hình liên kết đào tạo; chất lượng đào tạo tay nghề cho công nhân so với nhu cầu DoN và xã hội. Từ đó đề xuất mô hình và biện pháp tổ chức quản lý hoạt động liên kết nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo

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

2.2.1.3. Phương pháp khảo sát: Phiếu khảo sát và phỏng vấn trực tiếp.

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 doanh nghiệp)
- 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

2.2.2.1. Các hình thức liên kết đào tạo

2.2.2.2. Các nội dung liên kết đào tạo

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

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 nhu cầu của DoN.

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

DoN ít quan tâm đến việc cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng nhân lực cho CSDN, 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 trực tiếp từ CSDN những học sinh sau tốt nghiệp.

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

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.

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

Tổ chức liên kết đào tạo thực hành nghề tại DoN là chưa nhiều. Những liên kết này chỉ dựa trên cơ sở quan hệ cá nhân giữa lãnh đạo của hai bên, các DoN cũng chỉ cho học sinh thực hành ở những công đoạn ít tiếp cận với máy móc hiện đại, những vật tư đắt tiền.

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

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

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

Chưa có nhiều DoN quan tâm hỗ trợ cơ sở vật chất, thiết bị cho CSDN. Các DoN cũng chỉ 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 DoN.

Tóm lại, việc thực hiện liên kết đào tạo nghề giữa CSDN và DoN trong thời gian qua mang tính tự phát, không theo 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 đào tạo nghề không cao, thiếu tính bền vững và chưa được áp dụng rộng rãi.

2.3. Thực trạng quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với DoN tại TP.HCM

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

2.3.1.1. Mục đích khảo sát: Nhận định chính xác công tác quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN; từ đó đề xuất biện pháp tổ chức quản lý, đề xuất công cụ kiểm tra đánh giá hiệu quả quản lý liên kết.

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 liên kết đào tạo; xây dựng cơ chế liên kết, tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức và quản lý hoạt động liên kết đào tạo; công tác kiểm tra, tổng kết đánh giá hiệu quả hoạt động liên kết đào tạo.

b. Quản lý liên kết đào tạo cấp CSDN: Khảo sát công tác lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo điều hành và kiểm tra hoạt động liên kết đào tạo của các CSDN.

2.3.1.3. Phương pháp khảo sát: Phiếu khảo sát và phỏng vấn trực tiếp.

2.3.2. Thực trạng quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN với DoN tại TP.HCM

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

a. Những quy định cụ thể hóa chế độ, chính sách liên kết đào tạo giữa CSDN-DoN

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 chỉ được đề cập theo hướng vận động các DoN tham gia góp phần nâng cao chất lượng đào tạo [79, trang 7]. Chế độ, chính sách về liên kết đào tạo vẫn dựa trên quan điểm vận động sự tự nguyện của DoN là chủ yếu. 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 và không ổn định.

b. Thành phố chưa xây dựng cơ chế tạo điều kiện thúc đẩy phát triển liên kết, chưa có đầu mối để định hướng, thu thập thông tin từ các CSDN và DoN nhằm điều phối, vận động, thúc đẩy tổ chức và nâng cao hiệu quả liên kết. Một trong những biểu hiện yếu kém của QLLKĐT là rất ít DoN cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng lao động của mình cho các cơ quan chức năng.

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 chưa được thực hiện.

Nguyên nhân chủ yếu của những tồn tại trong quản lý liên kết cấp thành phố là:

- Những văn bản quy định trách nhiệm, nghĩa vụ, chế độ, chính sách, quyền lợi, quy trình thực hiện liên kết đào tạo giữa CSDN-DoN chưa được ban hành hoàn chỉnh, đồng bộ.

- Chế độ thông tin báo cáo đến các cơ quan có trách nhiệm chưa được thực hiện nghiêm túc, đầy đủ, chính xác và kịp thời. Các hiệp hội nghề nghiệp chưa được phát huy vai trò để cùng vận động các thành viên tích cực, tự nguyện thực hiện liên kết đào tạo.

- Nguyên nhân chủ quan là cơ quan quản lý chưa thường xuyên, định kỳ thực hiện việc kiểm tra, tổng kết đánh giá mức độ hiệu quả liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.

Kết quả của QLLKĐT cấp thành phố thể hiện qua thực trạng sự đáp ứng nhu cầu về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo của các CSDN cho các DoN

+ Về cơ cấu ngành nghề

Hiện nay do mạng lưới các CSDN chưa được quy hoạch cụ thể, nên các CSDN 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.

+ Về trình độ đào tạo

Vì thiếu thông tin nên việc đáp ứng nguồn nhân lực kỹ thuật đúng trình độ theo nhu cầu cũng rất hạn chế. Có những vị trí công tác chỉ cần đào tạo theo môđun hay SCN nhưng lại được đào tạo với trình độ TCN, CĐN; như nghề may công nghiệp, lắp ráp điện tử...

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

Đa số các CSDN có đào tạo trình độ TCN trở lên đều chủ động, tích cực tìm DoN phù hợp với các nghề đang đào tạo để liên kết. Hiện hoạt động này còn nhiều tồn tại, bất cập nên hiệu quả liên kết không cao và thiếu bền vững. Những tồn tại, bất cập đó là:

a) Xây dựng kế hoạch liên kết: Các CSDN thiếu xây dựng kế hoạch liên kết chi tiết cụ thể, thiếu sự phối hợp và thống nhất giữa các bên liên kết trong suốt quá trình đào

tạo, từ xác định mục tiêu, xây dựng nội dung chương trình đào tạo đến các phương án và mô hình liên kết hướng dẫn thực hành tại DoN, giải quyết việc làm sau đào tạo...

b) Về tổ chức, chỉ đạo 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. Qua khảo sát cho thấy quá trình tổ chức LKĐT chưa chặt chẽ, thiếu bản bạc chi tiết nhất là giai đoạn liên kết dạy thực hành tại DoN. 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 thiết bị máy móc hiện đại theo yêu cầu của chương trình. Chỉ có 10,87% cán bộ quản lý DoN cho rằng LKĐT thực hành tại DoN là có hiệu quả thật sự.

c) Kiểm tra việc thực hiện liên kết đào tạo

Trong quá trình liên kết nhất là liên kết dạy thực hành tại DoN, CSDN 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. Tổ chức hội nghị hai bên để tổng kết, nhận xét đánh giá và đưa ra biện pháp nâng cao hiệu quả liên kết định kỳ hàng năm cũng chưa được thực hiện nghiêm túc.

Kết quả của QLLKĐT cấp CSDN là thực trạng sự đáp ứng nhu cầu về chất lượng đào tạo của CSDN cho DoN

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

Tóm lại, quản lý liên kết đào tạo giữa các CSDN với DoN trong thời gian qua chưa được 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 cấp thành phố và cấp CSDN tại TP.HCM hiện nay là không cao và không rõ ràng.

2.4. Đánh giá chung

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.

- 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.

- 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

- 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.

- Liên kết giữa các CSDN và DoN có nhiều bất cập trong đào tạo và sử dụng, thể hiện trên cả 3 lĩnh vực: số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề.

- Tổ chức bộ máy, cơ chế liên kết 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 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 mối quan hệ giữa CSDN và DoN.

Từ thực trạng cho thấy, nếu muốn tồn tại và phát triển 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

- 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 CSDN, cơ sở sử dụng lao động và người lao động để thực hiện đào tạo nghề theo nhu cầu của thị trường lao động.

- Chuyên mạnh dạy nghề từ hướng cung sang hướng cầu của thị trường lao động, từ việc tuyển sinh, xây dựng chương trình, hình thức đào tạo theo cơ chế đặt hàng của DoN.

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

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

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

3.2.1. Nguyên tắc bình đẳng và đảm bảo lợi ích

3.2.2. Nguyên tắc cung – cầu

3.2.3. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

3.2.4. Nguyên tắc tự giác trong khuôn khổ pháp luật

3.3. Đề xuất một số giải pháp quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN

3.3.1. Xây dựng mô hình quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN tại TP.HCM

3.3.1.1. Mục đích giải pháp: Xác định mối quan hệ giữa các cơ quan chức năng tham gia quá trình tổ chức quản lý liên kết đào tạo, quy định rõ chức năng nhiệm vụ của các bộ phận có liên quan trong quản lý liên kết đào tạo. Phát huy vai trò và tạo điều kiện cho các hiệp hội nghề nghiệp, huy động các thành viên tích cực, tự nguyện tham gia liên kết đào tạo..

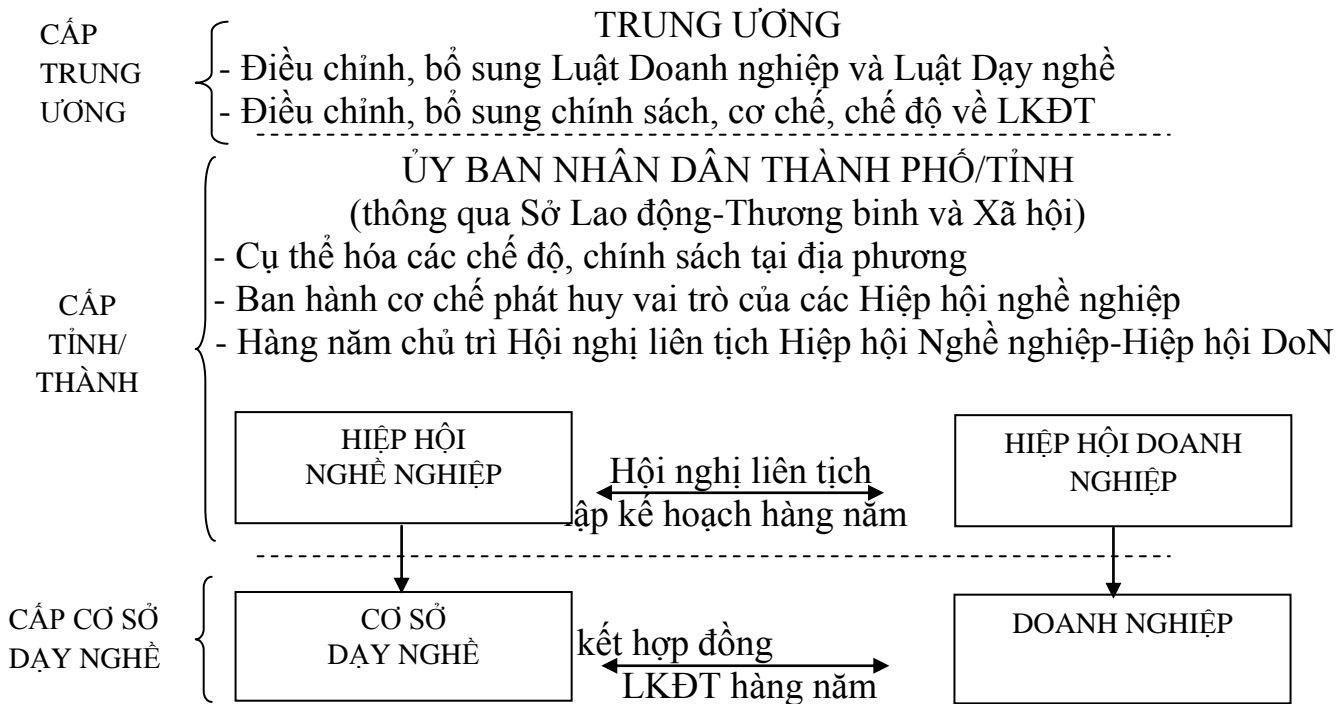
3.3.1.2. Nội dung giải pháp

- Xây dựng các chính sách khuyến khích nhằm tăng cường quan hệ liên kết giữa đào tạo và sử dụng nhân lực; 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; 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 liên kết đào tạo trên địa bàn.

3.3.1.3. Cách thức tổ chức thực hiện giải pháp

a) Xây dựng mô hình quản lý liên kết đào tạo và xác định vai trò cùng các mối quan hệ giữa các cơ quan chức năng tham gia quá trình tổ chức quản lý liên kết đào tạo.



Sơ đồ 3.1: Sơ đồ mối quan hệ tổ chức quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và 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 chính sách, chế độ và cơ chế quản lý hoạt động liên kết đào tạo 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, tự nguyện thực hiện liên kết đào tạo.

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 quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN.

- Có cơ chế phát huy vai trò đầu mối của các hiệp hội nghề nghiệp, hiệp hội DoN.

- 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 DoN nhằm tổng kết hoạt động liên kết đào tạo 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 CSDN và DoN

3.3.2.1. Mục đích giải pháp: Đảm bảo hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN thực hiện đúng kế hoạch định hướng, đúng quy định, 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.

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. Các cơ quan quản lý nhà nước định kỳ kiểm tra thực tế hoạt động liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN tại cơ sở;
- Định kỳ thực hiện tổng kết hoạt động liên kết đào tạo.

3.3.2.3. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Có văn bản quy định về chế độ 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 liên kết đào tạo.
- 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 DoN nhằm tổng kết hoạt động liên kết đào tạo và tạo điều kiện cho các bên 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

Các CSDN chủ động thảo luận với DoN nhằm lựa chọn mô hình và phương án liên kết đào tạo phù hợp với từng nghề và điều kiện hoạt động cụ thể của DoN, CSDN. Trong đó, mô hình liên kết đào tạo luân phiên theo nhiều phương án linh hoạt với từng nghề là mô hình liên kết hiệu quả nếu phù hợp với điều kiện hoạt động của DoN và CSDN.

3.3.3.1. Mục đích giải pháp

- Tăng thời lượng học sinh được thực hành tại xưởng sản xuất của DoN. Những kỹ năng chủ yếu trong từng mô đun 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 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, 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 liên kết, mục tiêu đào tạo cho từng mô đun 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 liên kết đào tạo 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.

3.3.3.3. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Các lợi ích mang lại cho DoN là rõ ràng; các lợi ích đó đến từ chế độ chính sách của nhà nước và 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 hoạt động ổn định và có chiều hướng phát triển tốt trong tương lai.

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

3.3.4.1. Mục đích giải pháp

- 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 QLLKĐT nhằm có biện pháp tổ chức hoạt động LKĐT hiệu quả hơn.

3.3.4.2. Nội dung giải pháp: Bộ tiêu chuẩn có các tiêu chuẩn, tiêu chí, 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 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 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 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 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 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.

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 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 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, 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.

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 LKĐT cho lãnh đạo đúng định kỳ theo quy định
- b) Các báo cáo được tổng hợp chính xác, xử lý kịp thời trường hợp phát sinh đột xuất.
- c) Các báo cáo được lưu trữ và được sử dụng trong 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.

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 biện pháp tổ chức LKĐT
- b) Những biện pháp tổ chức liên kết 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 LKĐT thực hiện theo một quy trình thống nhất và ổn định.
- b) Các bên liên kết tự giác thực hiện trách nhiệm nghĩa vụ trong quá trình đào tạo.
- c) Các bên bình đẳng về trách nhiệm, 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 DoN.
- b) Chất lượng tay nghề học sinh sau tốt nghiệp đảm bảo đáp ứng đúng yêu cầu 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 phát triển khoa học và công nghệ, chuẩn đầu ra phù hợp với yêu cầu DoN
- b) Học sinh được rèn luyện tác phong công 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 tại CSDN và tại DoN.

- c) Việc tổ chức đánh giá quá trình người học có sự phối hợp thực hiện chặt chẽ giữa 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, 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 CSDN được nâng cao trình độ, kiến thức, kinh nghiệm khi được tiếp cận thiết bị tương đương trình độ công nghệ sản xuất hiện đại, 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 nghề nghiệp ngay từ đầu khóa học và suốt quá trình học tập.
- b) Người học được cấp học bổng, tạo môi trường thuận lợi cho rèn luyện 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 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 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 đúng yêu cầu.
- 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.

Tiêu chí 5.4: Tính bền vững của hoạt động liên kết

- a) DoN có chiến lược phát triển dài hạn, trong đó có chiến lược về phát triển nhân sự.
- b) CSDN có chiến lược phát triển dài hạn, trong đó xác định tổ chức đào tạo các nghề phù hợp chiến lược phát triển của 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 quá trình đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội.

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. Tổng số điểm đánh giá tối đa của bộ tiêu chuẩn là 300 điểm. Hiệu quả quản lý liên kết đào tạo cấp vi mô được đánh giá theo các mức sau: KHÔNG ĐẠT, ĐẠT VÀ TỐT.

3.3.4.3. Cách thức tổ chức thực hiện giải pháp

Bước 1: Chuẩn bị thu thập dữ liệu và minh chứng

Bước 2: Thu thập dữ liệu và minh chứng

Bước 3: Tiến hành chấm điểm theo thang điểm

Bước 4: Xử lý kết quả theo quy định.

3.3.4.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT cấp CSDN được ban hành; Cán bộ đánh giá được tập huấn; CSDN và DoN lưu trữ hồ sơ tài liệu đầy đủ; kết quả đánh giá có giá trị sử dụng.

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 cấp vi mô giữa CSDN và DoN

Kết quả:- Biện pháp 1 (Xây dựng mô hình quản lý liên kết): cần thiết 76% ; khả thi 68%
 - Biện pháp 2 (Kiểm tra đánh giá thực hiện liên kết): cần thiết 84%; khả thi 86%.
 - Biện pháp 3 (Phối hợp lựa chọn mô hình liên kết): cần thiết 82% ; khả thi 74%

3.4.1.2. Khảo nghiệm mức độ phù hợp của Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT giữa các CSDN và DoN cấp CSDN

Tiêu chuẩn 1 (Xây dựng kế hoạch, mục tiêu liên kết): phù hợp 76%

Tiêu chuẩn 2 (Tổ chức và chỉ đạo thực hiện liên kết): phù hợp 78%

Tiêu chuẩn 3 (Kiểm tra hoạt động liên kết): phù hợp 76%

Tiêu chuẩn 4 (Hiệu quả của hoạt động liên kết): phù hợp 90%

Tiêu chuẩn 5 (Đánh giá tính bền vững của hoạt động liên kết): phù hợp 78%

Có 71,93% ý kiến cho rằng Bộ tiêu chuẩn có thể đánh giá hiệu quả quản lý liên kết đào tạo cấp vi mô giữa các CSDN và DoN tương đối toàn diện, 9,94% ý kiến cho rằng có thể đánh giá tốt và chính xác hiệu quả quản lý liên kết đào tạo.

Kết quả khảo nghiệm cho thấy Bộ tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả quản lý liên kết đào tạo cấp vi mô là phù hợp và Sở LĐTĐ TP.HCM có thể ban hành và áp dụng vào thực tế để kiểm tra, đánh giá thực trạng quản lý liên kết đào tạo 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 kiểm chứng mức độ khả thi và hiệu quả của biện pháp quản lý liên kết đào tạo giữa CSDN và DoN cấp vi mô đã đề xuất, xác định tính khách quan, khoa học của biện pháp.

3.4.2.2. Giới hạn thực nghiệm: Biện pháp để thực nghiệm là “Phối hợp giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp lựa chọn tổ chức thực hiện mô hình liên kết đào tạo”.

3.4.2.3. Đối tượng thực nghiệm: Học sinh năm thứ 2 của các khoa: Cơ-Điện lạnh, Điện tử, Công nghệ Thông tin thuộc Trường TCN Nhân Đạo và Khoa Cơ điện tử thuộc Trường TCN KTCN Hùng Vương. Các học sinh này được tổ chức thực hành nghề tại Công ty Cơ-Điện lạnh Đông Sapa, Công ty TNHH DV-TM-KT-XD Cơ-Điện lạnh Tân Bách Khoa, Công ty Điện tử Sao Kim và Công ty TNHH Tin học Hoàng Khang, Cty TNHH TM-SX Cơ Khí Dân Tiến, Công ty TNHH cơ khí VIMA - Đức Hòa - Long An.

3.4.2.4. Nội dung thực nghiệm

Bước 1: Thống nhất mục tiêu, nội dung, mô hình, phương thức, kế hoạch liên kết và ký hợp đồng chính thức

Bước 2: Triển khai thực hiện liên kết. Thực hiện 2 đợt, mỗi đợt có 2 giai đoạn:

- Giai đoạn 1: Dạy kiến thức và kỹ năng nghề cơ bản tại xưởng Trường.
- Giai đoạn 2: Thực hành các kỹ năng nghề chủ yếu tại các Công ty đối tác

Bước 3: Kiểm tra đánh giá kỹ năng nghề của học sinh

Bước 4: Cung ứng nhân lực cho các công ty

3.4.2.5. Thời gian thực nghiệm

+ Đợt 1: từ 05/2013 đến 06/2013 + Đợt 2: từ 11/2013 đến 12/2013

3.4.2.6. Phương pháp thực nghiệm có đối chứng thông qua các hoạt động triển khai tổ chức liên kết đào tạo thực hành nghề giữa Trường TCN Nhân Đạo, Trường TCN KTCN Hùng Vương với các công ty đối tác.

3.4.2.7. Phương thức đánh giá và xử lý kết quả thực nghiệm

+ Phương thức đánh giá

Sau mỗi đợt thực tập cho những kỹ năng nghề chủ yếu, tổ chức kiểm tra đánh giá tại xưởng của Công ty, phân định rõ 4 mức độ: Hoàn hảo; Khá; Chấp nhận được và Chưa đạt.

+ Xử lý kết quả thực nghiệm:

⇒ Đánh giá định lượng bằng phần mềm SPSS

Xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS để có các kết quả: điểm trung bình, kiểm định điểm trung bình đầu vào và đầu ra của 2 nhóm học sinh thực nghiệm - đối chứng.

⇒ Đánh giá định tính

Qua trao đổi, phỏng vấn trực tiếp học sinh trong nhóm thực nghiệm và đối chứng về quy trình thực hiện kỹ năng, mức độ hình thành kỹ năng, 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 công ty tham gia thực nghiệm

b) Chọn đối tượng thực nghiệm và đối chứng

Đối tượng thực nghiệm: Học sinh năm thứ hai đang học HK3 và HK4, trong học kỳ có bố trí thời gian thực hành các kỹ năng nghề phù hợp với hoạt động sản xuất của công ty.

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 dạy thực hành nâng cao tại các Công ty). Nhận xét, kết quả kiểm tra đầu vào các kỹ năng chủ yếu của hai nhóm thực nghiệm và đối chứng trước khi thực nghiệm là trung bình và tương đương nhau.

Bước 2: Tiến hành hoạt động thực nghiệm liên kết đào tạo theo mô hình đã xác định.

a) Quy trình thực hiện

⇒ *Về phía Trường TCN Nhân Đạo và Trường TCN KTCN Hùng Vương*

- Căn cứ chương trình, xây dựng kế hoạch và các phương án dự kiến liên kết đào tạo thực hành nghề, trao đổi thống nhất với các công ty về nội dung các kỹ năng nghề chủ yếu cần được thực tập, thời điểm và thời gian. Ký kết hợp đồng chính thức với các công ty.

- Thực hiện giảng dạy lý thuyết, dạy thực hành những kỹ năng cơ bản cần thiết trước khi thực tập và thường xuyên kiểm tra tiến độ 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 học sinh về nội quy. 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
- * Bố trí cán bộ kỹ thuật hướng dẫn phù hợp với mô đun thực tập.
- * Thường xuyên trao đổi giáo viên, 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 để thực hiện nhiệm vụ liên kết đào tạo; 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 phù hợp với điều kiện thực tế sản xuất của công ty, đạt yêu cầu mục tiêu đào tạo

- Ký kết hợp đồng cụ thể, chi tiết. Bộ phận phụ trách cùng phối hợp kiểm tra, theo dõi, giải quyết sự vụ trong các đợt đào tạo thực hành nghề tại DoN, đánh giá kết quả học tập của học sinh, tập trung vào các kỹ năng nghề chủ yếu trong từng giai đoạn đào tạo.

3.4.2.9. 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

3.4.2.10. Đánh giá kết quả thực nghiệm

Bảng 3.11. Bảng tổng hợp phân phối kết quả của HS nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng

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

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.

⇒ Đánh giá định tính

- Được thực hành nhiều tại môi trường lao động thực tế nên nhóm học sinh thực nghiệm đạt kỹ năng nghề nhanh hơn, giải quyết 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, nhận thấy học sinh 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

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; 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: Là nhằm kiểm chứng mức độ khả thi, hiệu quả, tính khách quan, khoa học, mức độ phù hợp của Bộ tiêu chuẩn đánh giá QLLKĐT cấp CSDN.

3.4.3.2. Đối tượng thử nghiệm: Trường TCN Nhân Đạo, CSDN tiêu biểu tại TP.HCM

3.4.3.3. Nội dung thử nghiệm: Bộ tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả quản lý đã đề xuất.

3.4.2.4. Thời gian thử nghiệm: Thời điểm đánh giá là từ 2009 đến 2013.

3.4.3.5. Phương pháp thử nghiệm: Nghiên cứu hồ sơ, khảo sát thực tế, phỏng vấn các cán bộ có trách nhiệm 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 so với thực trạng QLLKĐT của CSDN và ý kiến của các chuyên gia có trách nhiệm liên quan.

3.4.3.7. Tiến trình thử nghiệm

Bước 1: Chuẩn bị thực nghiệm

Chọn trường TCN Nhân Đạo, 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 CSDN và cán bộ quản lý các DoN thường xuyên liên kết đào tạo với trường. Liên hệ đăng ký và gửi các câu hỏi và 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

3.4.3.8. Kết quả thử nghiệm

Tiêu chuẩn 1 (Xây dựng kế hoạch, mục tiêu liên kết): đạt 17/30 điểm

Tiêu chuẩn 2 (Tổ chức và chỉ đạo thực hiện liên kết): đạt 30/60 điểm

Tiêu chuẩn 3 (Kiểm tra hoạt động liên kết): đạt 34/60 điểm

Tiêu chuẩn 4 (Hiệu quả của liên kết đào tạo): đạt 59/90 điểm

Tiêu chuẩn 5 (Đánh giá tính bền vững của liên kết): đạt 38/60 điểm

3.4.3.9. Đánh giá kết quả thử nghiệm

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 là ĐẠT yêu cầu. Kết quả này khá trùng khớp với nhận định của các chuyên gia và các cán bộ quản lý các DoN về mức độ hiệu quả quản lý liên kết đào tạo của Trường TCN Nhân Đạo.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và đánh giá thực trạng QLLKĐT giữa CSDN và DoN, luận án đã nghiên cứu đề xuất một số giải pháp chủ yếu với 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 và cấp CSDN.

Giải pháp QLLKĐT giữa CSDN và DoN ở cấp địa phương (Sở LĐT BXH) 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 căn cứ để kiểm tra, đánh giá mức độ 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, kết quả:

- 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, hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thực tiễn.

1.2. Đề tài góp phần làm rõ thêm một số khái niệm cơ bản có liên quan đến vấn đề nghiên cứu như: quản lý, liên kết, liên kết đào tạo, quản lý liên kết đào tạo, những yếu tố ảnh hưởng đến liên kết đào tạo.

1.3. Đặc biệt đề tài đã phân tích sâu những nội dung về QLLKĐT cấp thành phố và cấp CSDN. Những phân tích là cơ sở cho nội dung tiến hành khảo sát, điều tra thực trạng.

1.4. Sau khảo sát, đề tài đã nêu lên được thực trạng hoạt động QLLKĐT cấp thành phố và cấp CSDN tại TP.HCM và những kết quả mang lại

1.5. Đề tài đề xuất bốn giải pháp tổ chức QLLKĐT có tính chất cốt lõi, có tác động trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả và tính bền vững của hoạt động liên kết, 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.

1.6. Kết quả thu được từ việc thực nghiệm khẳng định tính đúng đắn của giả thuyết khoa học đã nêu, khẳng định tính khả thi, khoa học và hiệu quả của giải pháp.

2. Khuyến nghị

2.1. Với các CSDN và DoN

- 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...

- Các CSDN và DoN cần linh hoạt trong kế hoạch đào tạo và sản xuất, ưu tiên tạo điều kiện thuận tiện trong sản xuất và đem lại lợi ích thật sự cho DoN khi tham gia liên kết.

2.2. Với Thành phố Hồ Chí Minh

- Tiếp tục triển khai thực nghiệm các biện pháp QLLKĐT, 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.

- Thực hiện định kỳ kiểm tra đánh giá hoạt động LKĐT. Sở LĐTBXH cần xây dựng và ban hành hệ thống các tiêu chuẩn để đánh giá chính xác QLLKĐT trên địa bàn.

2.3. Với Trung ương và Bộ ngành

- Nhà nước, các Bộ, Ngành liên quan cần quy định LKĐT là nghĩa vụ, là một hoạt động bắt buộc tham gia bằng nhiều hình thức đối với các cơ sở sử dụng nhân lực.

- Bộ LĐTBXH cần thường xuyên tổ chức kiểm tra đánh giá hoạt động QLLKĐT nhằm có biện pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả LKĐT trên cả nước.