

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

NGUYỄN TUYẾT LAN

**QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA
TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP Ở
TỈNH VĨNH PHÚC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC**

**Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC
Mã số: 62 14 01 14**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Hà Nội, năm 2015

Công trình được hoàn thành tại
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Người hướng dẫn khoa học: - PGS.TS. Trần Kiểm
- TS. Vương Hồng Tâm

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

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

Vào hồi Giờ ngày tháng năm 201

Có thể tìm hiểu luận án tại:

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

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

- Nhân lực chất lượng cao được xác định là nhân tố quan trọng hàng đầu đối với sự nghiệp phát triển KT - XH của một quốc gia. Trong bối cảnh toàn cầu hoá, nhân lực chất lượng cao càng được coi trọng.

- Theo xu hướng hiện đại, đào tạo nhân lực phải gắn với nhu cầu xã hội, nhu cầu của thị trường lao động, và sự tham gia của DoN. Sự hợp tác, liên kết giữa CSĐT với DoN trong cơ chế thị trường là hướng đi hợp quy luật, gia tăng chất lượng đào tạo nhân lực.

- Trên thực tế, hoạt động LKĐT giữa nhà trường và DoN tuy đã được khởi động song hiệu quả chưa cao, chưa thực sự gắn kết và còn mang tính "thời vụ".

- Vấn đề quản lý LKĐT giữa trường CĐN với DoN chưa được nghiên cứu đầy đủ, hệ thống. Đặc biệt ở tỉnh Vĩnh Phúc - một trong 3 tỉnh, thành phố dẫn đầu cả nước về tốc độ tăng trưởng kinh tế, song tỉ lệ lao động gián đơn ở Vĩnh Phúc cao, đại bộ phận nhân lực trong độ tuổi lao động làm nông nghiệp hoặc công việc đơn giản, lao động lành nghề thấp, nhân lực có chất lượng hạn chế. Chỉ số NLCT năm 2013 thấp (58.86 điểm - xếp hạng khá), đứng thứ hạng 26/63 tỉnh thành trong cả nước.

Xuất phát từ nhu cầu thực tiễn và nền tảng lý luận, tác giả luận án lựa chọn đề tài: ***“Quản lý liên kết đào tạo giữa trường cao đẳng nghề với doanh nghiệp ở tỉnh Vĩnh Phúc đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực”*** với mong muốn góp phần nâng cao chất lượng nhân lực, chỉ số NLCT, đáp ứng yêu cầu phát triển KT – XH ở tỉnh Vĩnh Phúc.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, đề xuất biện pháp quản lý LKĐT giữa trường CĐN với DoN ở tỉnh Vĩnh Phúc góp phần nâng cao chất lượng nhân lực của tỉnh, đáp ứng nhu cầu xã hội và quá trình CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế.

3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

3.1. Khách thể nghiên cứu: Hoạt động LKĐT giữa trường CĐN với DoN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Quản lý LKĐT giữa trường CĐN với DoN đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực.

4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC

Trong giai đoạn hiện nay, hoạt động LKĐT giữa trường CĐN với DoN còn tự phát, quản lý còn lỏng lẻo, nếu quản lý LKĐT được tiếp cận theo mô hình CIPO nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực thì sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường CĐN, gia tăng NLCT của các DoN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc.

5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận: Các khái niệm cơ bản về đào tạo, LKĐT, quản lý LKĐT, phát triển nhân lực và nhân lực CĐN; Cơ sở khoa học và các vấn đề lý luận về quản lý LKĐT giữa trường CĐN với DoN đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực.

5.2. Nghiên cứu cơ sở thực tiễn: Đánh giá thực trạng quản lý LKĐT giữa trường CĐN với DoN ở tỉnh Vĩnh Phúc, những hạn chế và nguyên nhân; Tổng hợp kinh nghiệm về LKĐT giữa nhà trường với DoN trên thế giới.

5.3. Đề xuất biện pháp quản lý LKĐT giữa trường CĐN với DoN ở tỉnh Vĩnh Phúc.

5.4. Khảo nghiệm và thử nghiệm

6. PHẠM VI NGHIÊN CỨU

6.1. Nội dung nghiên cứu: Luận án tập trung nghiên cứu nội dung quản lý LKĐT giữa trường CĐN với DoN qua đào tạo hệ CĐN ở hai nhóm ngành: điện, điện tử và cơ khí tại các trường CĐN ở tỉnh Vĩnh Phúc. Những biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhằm phát triển chất lượng nhân lực CĐN ở địa phương.

6.2. Địa bàn nghiên cứu: Đề tài được triển khai nghiên cứu tại trường 04 CĐN và 38 DoN (Trong đó có 18 DoN nước ngoài; 06 DoN quốc doanh; 14 DoN dân doanh) có sử dụng nhân lực CĐN ở tỉnh Vĩnh Phúc.

6.3. Thời gian nghiên cứu: Các số liệu, sự kiện được thu thập, nghiên cứu từ năm 2009 đến năm 2013.

7. PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Tác giả luận án đã sử dụng kết hợp các phương pháp tiếp cận và các phương pháp nghiên cứu sau nhằm triển khai thực hiện đề tài, trong đó phương pháp tiếp cận theo quá trình (cụ thể là tiếp cận theo CIPO) được xem như huyết mạch xuyên suốt luận án.

7.1. Phương pháp tiếp cận: Trên cơ sở quan điểm duy vật biện chứng, luận án được thực hiện theo tiếp cận được cụ thể hoá bằng: tiếp cận CIPO, tiếp cận hệ thống, tiếp cận chức năng, tiếp cận phát triển nhân lực và tiếp cận thị trường.

7.2. Các phương pháp nghiên cứu: Tác giả luận án đã sử dụng những phương pháp nghiên cứu sau: Phương pháp nghiên cứu lý luận; Phương pháp điều tra, khảo sát; Phương pháp tổng kết kinh nghiệm thực tiễn giáo dục; Phương pháp chuyên gia; Phương pháp thử nghiệm; Phương pháp thống kê toán học.

8. NHỮNG LUẬN ĐIỂM CẦN BẢO VỆ

- Luận điểm 1: Quản lý đào tạo, đặc biệt là ĐTN trong bối cảnh hiện đại phải được thực hiện thông qua con đường LKĐT giữa nhà trường với DoN trên cơ sở quán triệt nguyên lý: học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, nhất là trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.

- Luận điểm 2: Quản lý LKĐT giữa trường CDN với DoN là tất yếu khách quan, đáp ứng nhu cầu xã hội trong bối cảnh CNH, HĐH đất nước, hội nhập quốc tế, song trên thực tế, mối liên kết với DoN còn lỏng lẻo, tự phát dẫn tới hoạt động quản lý theo kiểu “mùa vụ”, chưa có hệ thống. DoN và nhà trường chưa tận dụng, phát huy được thế mạnh giữa các bên tham gia (nhà trường chưa thiết lập quan hệ bền vững với DoN, chưa dựa vào DoN như lá chắn bảo tiêu sản phẩm; DoN chưa tận dụng được tài năng, trí tuệ của nhà trường).

- Luận điểm 3: Quản lý LKĐT giữa trường CDN với DoN theo tinh thần CIPO - quản lý chất lượng dựa trên quá trình từ đầu vào đến đầu ra qua quản lý 4 nhân tố (C: Điều tiết tác động “bối cảnh”; I: Thúc đẩy phát triển “đầu vào”; P: Điều khiển kịp thời “quá trình”; O: Giám sát kết quả “đầu ra”) sẽ góp phần quyết định chất lượng ĐTN, chất lượng sản phẩm hàng hoá đồng thời nâng cao NLCT của nhân lực CDN trong các DoN.

9. NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN

Về lý luận

- Luận án xây dựng hệ thống lý luận về LKĐT và quản lý LKĐT giữa trường CDN với DoN đáp ứng yêu cầu xã hội trong bối cảnh tác động của cơ chế thị trường theo cách tiếp cận quản lý quá trình đào tạo CIPO thông qua quản lý toàn diện bốn thành tố: C – I – P – O.

- Luận án đề cập tới mối quan hệ biện chứng giữa nội dung LKĐT, quản lý LKĐT giữa trường CDN với DoN và thực tiễn sử dụng nhân lực CDN tại DoN.

Về thực tiễn

- Luận án đã đánh giá được thực trạng hoạt động LKĐT và quản lý LKĐT giữa trường CĐN với DoN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay, đồng thời xác định được mức độ đáp ứng nhu cầu nhân lực CĐN của các trường CĐN trong tỉnh, khả năng tham gia hoạt động LKĐT của DoN.

- Đề xuất biện pháp quản lý LKĐT tại trường CĐN và DoN đồng thời xây dựng mô hình quản lý LKĐT giữa trường CĐN với DoN đáp ứng yêu cầu nhân lực của tỉnh Vĩnh Phúc trong giai đoạn 2011 - 2020.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

1.1.1. Những nghiên cứu về lợi ích của hoạt động liên kết đào tạo

1.1.1.1. Ở nước ngoài: Các công trình nghiên cứu tập trung vào hai nhóm lợi ích: lợi ích ngắn hạn và lợi ích dài hạn, đồng thời khẳng định có ba đối tượng trực tiếp thụ hưởng: cá nhân, DoN và xã hội.

1.1.1.2. Ở trong nước: Các tác giả nhấn mạnh 4 nhóm lợi ích: Lợi ích đem lại cho chính phủ; Lợi ích đem lại cho doanh nghiệp; Lợi ích đem lại cho cơ sở dạy nghề; Lợi ích đem lại cho học viên, học sinh, sinh viên.

1.1.2. Những nghiên cứu về giải pháp thúc đẩy quản lý liên kết đào tạo

1.1.2.1. Ở nước ngoài: Đề cập tới nhiều giải pháp liên kết mang lại hiệu quả tích cực như: đào tạo tại xí nghiệp, nơi sản xuất với vai trò chủ đạo thuộc về cơ sở sử dụng nhân lực.

1.1.2.2. Ở trong nước: Thống nhất khẳng định 3 nhóm giải pháp: Các giải pháp nâng cao nhận thức về LKĐT giữa nhà trường với DoN; Các giải pháp quản lý đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình, phương pháp ĐTN theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội; Các giải pháp về tuyển sinh, đánh giá tốt nghiệp và thông tin dịch vụ đào tạo - việc làm.

1.1.3. Những nghiên cứu về chính sách liên quan tới quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp

1.1.3.1. Ở nước ngoài: Nhấn mạnh tới trách nhiệm, vai trò của DoN, các quy định về nghĩa vụ, khoản kinh phí đóng góp cho quỹ đào tạo, hỗ trợ phát triển nhân lực.

1.1.3.2. Ở trong nước: Khẳng định, nhóm chính sách nhằm tăng cường hoạt động ĐTN như: Nhóm chính sách đối với cơ sở đào tạo (Bộ LĐTBXH đã có văn bản quy định về việc thành lập phòng quan hệ với DoN); Chính sách đối với người dạy; Chính sách đối với người học; Chính sách đối với doanh nghiệp; Chính sách đầu tư.

1.1.4. Những nghiên cứu về mô hình liên kết và quản lý liên kết đào tạo

1.1.4.1. Ở nước ngoài: Nhiều mô hình liên kết được thử nghiệm, áp dụng như: Mô hình "đào tạo kép" (Dual System) của CHLB Đức; Mô hình "đào tạo luân phiên" (Alternation) của Pháp; Mô hình "ba kết hợp" (Three in one) của Trung Quốc; Mô hình "hệ thống 2 + 1" (2 + 1 system) của Hàn Quốc;... mỗi mô hình có những ưu nhược điểm và điều kiện, môi trường riêng song về cơ bản, các mô hình đã chứng minh được tính ưu việt trong LKĐT với DoN tại mỗi quốc gia ở một giai đoạn lịch sử nhất định.

1.1.4.1. Ở trong nước: Hiện đang tồn tại 3 mô hình: Dạy nghề tại doanh nghiệp; Dạy nghề tại CSDN; Dạy nghề tại CSDN và DoN với 3 mô hình tổ chức quản lý: DoN trong nhà trường; Nhà trường trong DoN; Nhà trường ngoài DoN.

Tóm lại, về LKĐT giữa nhà trường với DoN, tất cả các công trình nghiên cứu, các bài báo khoa học đều thống nhất:

- LKĐT giữa nhà trường và DoN là cần thiết, phù hợp với xu thế phát triển của xã hội, đem lại lợi ích thiết thực.

- Hiện tại, LKĐT còn lỏng lẻo, mang tính đối phó, chấp vá, thời vụ chưa trở thành hoạt động chung của nhà trường và DoN.

- Giải pháp căn bản để tăng cường mối quan hệ với DoN là: đổi mới phương thức liên kết, xây dựng hệ thống cơ chế chính sách phù hợp, đổi mới nội dung chương trình, phương pháp đào tạo, thành lập các tổ chức, dịch vụ gắn kết hoạt động giữa CSĐT và CSSDNL.

Riêng vấn đề quản lý LKĐT giữa nhà trường và DoN chưa được nghiên cứu đầy đủ, đặc biệt quản lý LKĐT giữa trường CĐN và DoN đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực tính đến thời điểm này chưa có công trình nghiên cứu nào đề cập đến.

1.2. LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1.2.1. Một số khái niệm liên quan

1.2.1.1. Liên kết đào tạo

- Liên kết là sự kết hợp giữa các đối tượng tham gia trên một hay nhiều phương diện với cách thức nhất định cùng thực hiện hoạt động nhằm đạt mục tiêu chung.

- LKĐT là hoạt động kết hợp giữa CSĐT với DoN hoặc với CSĐT khác cùng xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện trên cơ sở nguyên tắc hai bên cùng cộng đồng trách nhiệm và cùng có lợi nhằm đảm bảo mục tiêu đã định.

1.2.1.2. Phát triển nhân lực: Phát triển nhân lực là phát triển chất lượng con người, làm cho con người có đủ năng lực cần thiết tham gia vào quá trình lao động.

1.2.1.3. Nhân lực cao đẳng nghề: Nhân lực CĐN là nhân lực có chất lượng cao, có kiến thức chuyên môn, năng lực thực hành nghề nghiệp, có khả năng thực hiện công việc phức tạp của nghề một cách độc lập đồng thời có thái độ, kỹ năng sống phù hợp với trình độ được đào tạo.

1.2.1.4. Doanh nghiệp: *"Doanh nghiệp là một tổ chức xã hội có tư cách pháp nhân, thực hiện các hoạt động sản xuất, cung ứng, trao đổi những hàng hoá trên thị trường theo nguyên tắc tối đa hoá lợi ích của đối tượng tiêu dùng thông qua đó tối đa hoá lợi ích kinh tế của người chủ sở hữu về tài sản của doanh nghiệp, đồng thời kết hợp một cách hợp lý các mục tiêu xã hội."*

1.2.2. Yêu cầu phát triển nhân lực cao đẳng nghề giai đoạn hiện nay

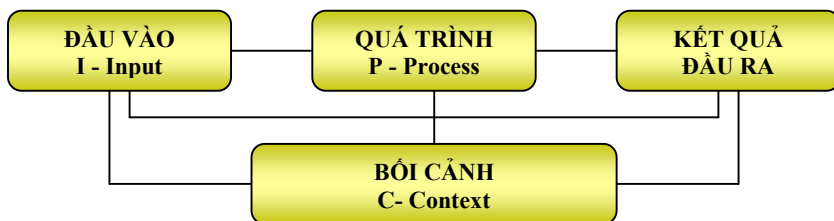
1.2.2.1. Nhu cầu nhân lực cao đẳng nghề: Cơ cấu lao động chuyển dịch, cần số lượng lớn nhân lực có trình độ, chất lượng đáp ứng cầu nhân lực. Trong giai đoạn hiện nay, nhân lực CĐN chưa đáp ứng yêu cầu xã hội về mọi phương diện: số lượng, chất lượng cũng như cơ cấu.

1.2.2.2. Mối quan hệ giữa nhu cầu – đào tạo - sử dụng nhân lực CĐN: KT - XH phát triển tất yếu hình thành thị trường cầu lao động, thị trường này tỉ lệ thuận với tốc độ gia tăng, phát triển của KT – XH mở ra cơ hội lớn cho CSĐT. Trường CĐN là nơi cung ứng dịch vụ đào tạo nhân lực. Mối quan hệ biện chứng giữa cung ứng dịch vụ và sử dụng sản phẩm của dịch vụ được thiết lập thông qua quan hệ CUNG - CẦU. Có nghĩa là, nhu cầu – đào tạo - sử dụng nhân lực là tam giác cân được xây dựng bằng đảm bảo chất lượng, đủ số lượng, hợp lý, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu người sử dụng.

1.2.3. Nội dung liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp: Liên kết trong tuyển sinh; Liên kết xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo theo hướng đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp; Liên kết đảm bảo nguồn lực; Liên kết đổi mới phương pháp dạy, học thực hành, thực tập; Liên kết đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá theo yêu cầu DoN; Liên kết đảm bảo chất lượng đào tạo và việc làm cho học viên sau tốt nghiệp

1.2.4. Mô hình tổ chức liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp: Mô hình doanh nghiệp trong nhà trường; Mô hình nhà trường trong doanh nghiệp; Mô hình nhà trường ngoài doanh nghiệp.

1.2.5. Tổ chức liên kết đào tạo theo mô hình CIPO



1.2.6. Nguyên tắc thiết lập hoạt động liên kết đào tạo với doanh nghiệp: Tự nguyện; Bình đẳng, hai bên cùng có lợi (win – win); Có điều kiện; Thích ứng nhanh; Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

1.3. QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1.3.1. Một số khái niệm liên quan

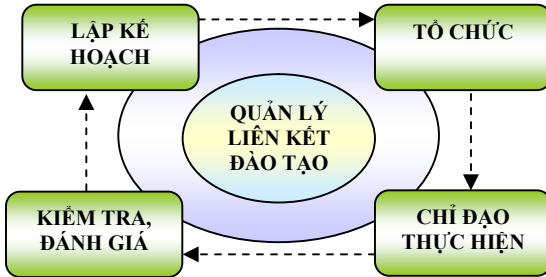
1.3.1.1. Quản lý đào tạo: là quản lý mọi hoạt động liên quan tới quá trình đào tạo, phát triển nhân lực.

1.3.1.2. Quản lý liên kết đào tạo: quản lý LKĐT là quá trình tổ chức, thực hiện LKĐT giữa các chủ thể tham gia liên kết trên cơ sở tự nguyện và đồng thuận về nội dung, hình thức, mức độ, mô hình liên kết nhằm đạt mục tiêu mong đợi.

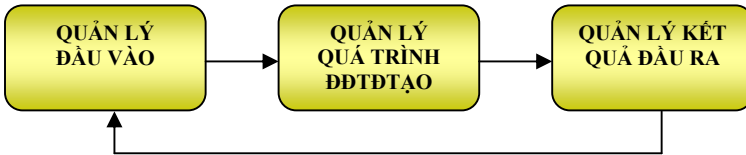
1.3.2. Điều kiện thực hiện quản lý liên kết đào tạo: Thiết lập quan hệ liên kết đào tạo; Quản lý dựa trên thoả thuận về nội dung, hình thức liên kết; Quản lý dựa trên cơ chế, chính sách, văn bản, quy định, hướng dẫn của nhà nước về tổ chức, thực hiện liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp; Quản lý nhà nước về đào tạo nghề; Quản lý dựa trên sự bảo đảm hài hoà lợi ích các bên liên kết.

1.3.3. Mô hình quản lý liên kết đào tạo

1.3.3.1. Mô hình quản lý liên kết đào tạo theo chức năng



1.3.3.2. Mô hình quản lý liên kết đào tạo theo quá trình

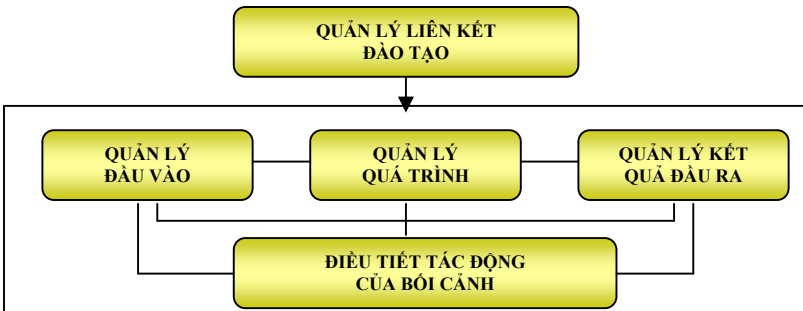


1.3.3.3. Mô hình quản lý liên kết đào tạo theo mục tiêu



1.3.3.4. Mô hình quản lý liên kết đào tạo theo CIPO

Theo mô hình CIPO, quản lý LKĐT được xây dựng dựa trên hoạt động quản lý bốn thành tố: C – Context: Điều tiết tác động của bối cảnh; I – Input: Quản lý đầu vào; P – Process: Quản lý quá trình; O – Outcome: Quản lý kết quả đầu ra.



1.3.3.5. So sánh các mô hình quản lý trong quản lý liên kết đào tạo

Kết quả so sánh trên được đối chiếu qua nhiều nhân tố tác động trong đó có môi trường đã khẳng định sự cần thiết lựa chọn mô hình CIPO trong quản lý LKĐT giữa nhà trường với DoN. Để mô hình CIPO thực sự phát huy hiệu quả, rất cần có sự hỗ trợ từ các cơ quan chức năng nhà nước trên tinh thần tôn trọng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các bên tham gia.

1.3.4. Nội dung quản lý liên kết đào tạo theo mô hình CIPO: Quản lý “đầu vào” trong liên kết đào tạo; Quản lý “quá trình” trong liên kết đào tạo; Quản lý “Kết quả đầu ra”; Điều tiết tác động của bối cảnh – Context Control.

1.3.5. Mối quan hệ giữa liên kết đào tạo và quản lý liên kết đào tạo giữa trường cao đẳng nghề với doanh nghiệp

Nếu LKĐT là nội dung thuần túy lý thuyết thì quản lý LKĐT là phương pháp, cách thức biến lý thuyết thành hiện thực sinh động. Thông qua hoạt động quản lý, nội dung LKĐT được tái hiện cụ thể với những mảng màu đậm nhạt khác nhau.

1.2.6. Các yếu tố ảnh hưởng tới quản lý liên kết đào tạo: Sự tác động của cơ chế thị trường, cơ chế chính sách và năng lực của các bên tham gia liên kết.

1.4. BÀI HỌC ĐỐI VỚI VIỆT NAM TỪ KINH NGHIỆM VỀ QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI

1.4.1. Kinh nghiệm của một số quốc gia châu Âu: Thứ nhất: Dạy nghề cho DoN và vì chính DoN; Thứ hai: Quỹ hỗ trợ dạy nghề - những ảnh hưởng tích cực; Thứ ba: Hình thức và phương thức đào tạo; Thứ tư: Coi trọng người học; Thứ năm: Phân luồng - tác động tích cực tới hoạt động ĐTN.

1.4.2. Kinh nghiệm của một số quốc gia châu Á: Thứ nhất: Coi trọng đào tạo phát triển nhân lực theo nhu cầu thực tế; Thứ hai: Ràng buộc trách nhiệm của doanh nghiệp; Thứ ba: Tăng cường bồi dưỡng nhận thức về dạy nghề, học nghề theo hướng thiết thực

1.4.3. Bài học đối với Việt Nam: Trong ĐTN, cần ưu tiên cho hoạt động LKĐT giữa CSĐT với DoN; Nâng cao trách nhiệm của DoN trong việc kết hợp xác định mục tiêu, xây dựng nội dung chương trình, lập kế hoạch tham quan, thực hành, thực tập tại DoN; Phát triển đội ngũ CBKT vững tay nghề của DoN tham gia giảng dạy thực hành, hướng dẫn thực tập; Có cơ chế, chính sách thúc đẩy DoN nhận thức rõ trách nhiệm, nghĩa vụ khi sử dụng lao động đã qua đào tạo, kết hợp cơ chế

khuyến khích, động viên người học; Thay đổi tư duy về quản lý LKĐT, quan niệm về đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Hoạt động LKĐT giữa trường CĐN với DoN là cần thiết, tất yếu khách quan, hợp xu thế phát triển nhân lực. Mô hình CIPO hoạt động dựa trên 4 thành tố: C - context (Bối cảnh); I - input (Đầu vào); P - process (Quá trình); O - outcome (Kết quả đầu ra). Việc tiếp cận mô hình CIPO trong quản lý LKĐT sẽ là một trong những hướng đi hiệu quả, thúc đẩy mối liên kết giữa trường CĐN với DoN phát triển bền vững, đồng thời đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực cho đất nước. Điều tiết tác động của bối cảnh; quản lý khuyến khích đầu vào; quản lý, thúc đẩy quá trình; quản lý, giám sát kết quả đầu ra. Chu trình quản lý bốn thành tố trên được kết hợp qua bốn chức năng cơ bản của quản lý cho phép hoạt động quản lý LKĐT diễn ra đúng hướng, mang lại hiệu quả đích thực, gia tăng NLCT cho các bên tham gia.

Để thực hiện được lý thuyết về quản lý LKĐT, nhất thiết phải bắt đầu từ quan hệ liên kết với mục tiêu chung là lợi ích. Lợi ích phía nhà trường là chất lượng, hiệu quả đào tạo, là khả năng cạnh tranh thương hiệu. Lợi ích phía DoN là lợi nhuận, là tư bản. Do vậy, khi thiết lập quan hệ liên kết và quản lý LKĐT cần tôn trọng nguyên tắc: Tự nguyện, cân bằng về lợi ích, liên kết có điều kiện và nguyên tắc thích ứng nhanh.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP Ở TỈNH VINH PHÚC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

2.1. MÔ TẢ QUÁ TRÌNH VÀ PHƯƠNG PHÁP KHẢO SÁT

Trên cơ sở khung lý thuyết được xây dựng ở chương 1, tác giả lựa chọn vấn đề và các tiêu chí cần khảo sát, lập kế hoạch khảo sát cùng với các phiếu khảo sát bằng hình thức phiếu hỏi (anket), tiến hành điều tra khảo sát để thu thập số liệu, xử lý số liệu, trao đổi và tham khảo ý kiến chuyên gia, đối chiếu giữa lý luận và thực tiễn quản lý, từ đó xác định những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của công tác quản lý LKĐT giữa trường CĐN với DoN ở tỉnh Vĩnh Phúc nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực.

2.2. VÀI NÉT VỀ TỈNH VINH PHÚC

2.2.1. Điều kiện tự nhiên và tổ chức hành chính tác động đến sự phát triển nhân lực của tỉnh Vĩnh Phúc: Vĩnh Phúc là một bộ phận cấu thành của vành đai phát triển công nghiệp các tỉnh phía Bắc, chịu ảnh hưởng mạnh của các khu công nghiệp và đô thị lớn thuộc Hà Nội như: Bắc Thăng Long, Nội Bài, Sóc Sơn. Hình thành và phát triển nhiều KCN; Chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng mạnh tỷ trọng công nghiệp và xây dựng

2.2.2. Đặc điểm dân số: Năm 2010, dân số trong độ tuổi lao động của tỉnh chiếm 65,2% tổng dân số, dự báo đến năm 2015 có 752 ngàn người (tăng thêm 91 ngàn người so với năm 2010) và năm 2020 có khoảng 832 ngàn người (tăng thêm 80 ngàn người so với năm 2015). Yêu cầu giải quyết việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động

2.2.3. Phát triển kinh tế và yêu cầu giải quyết việc làm: Gia tăng dân số trong độ tuổi lao động tạo sức ép lớn cho ĐTN và tạo việc làm cho người lao động. Đồng thời, lao động nông nghiệp do mất đất canh tác chuyển sang khu vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ có xu hướng tăng cao, đòi hỏi phải mở rộng ĐTN cho người lao động đáp ứng yêu cầu phát triển.

2.2.4. Doanh nghiệp Vĩnh Phúc

2.2.4.1. Các loại hình doanh nghiệp Vĩnh Phúc - đặc điểm và khả năng tham gia đào tạo phát triển nhân lực: Tính đến hết tháng 9 năm 2013, trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc có 5.838 DoN, tập trung thành ba nhóm: DoN dân doanh, DoN nước ngoài và DoN quốc doanh. (Nguồn: Hội doanh nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc, tháng 9/2013)

Theo kết quả khảo sát, DoN Vĩnh Phúc có tiềm năng và khả năng tham gia LKĐT với nhà trường. Điểm trung bình chung: 2.8/5 điểm. Trong đó nội dung 2 (Khả năng cung cấp địa điểm thực tập nghề) 3.4/5 điểm. Nội dung 3 (Khả năng hỗ trợ về tài chính, máy móc, thiết bị) được đánh giá thấp nhất 2.1/5 điểm. Xét khả năng tham gia LKĐT theo từng khối DoN cho thấy:

- Khối DoN dân doanh: điểm trung bình chung = 2.6/5 điểm
- Khối DoN quốc doanh: điểm trung bình chung = 2.7/5 điểm
- Khối DoN nước ngoài: điểm trung bình chung = 2.9/5 điểm

2.2.4.2. Hoạt động liên kết đào tạo tại doanh nghiệp

- *Hoạt động liên kết đào tạo ở doanh nghiệp quốc doanh:* Có nhiều hạn chế, hiện giữa DoN quốc doanh và nhà trường chỉ có mối liên kết về địa điểm thực tập nghề cho SV.

- *Hoạt động liên kết đào tạo ở doanh nghiệp ngoài quốc doanh*: DoN ngoài quốc doanh tập trung thành hai khu vực: DoN dân doanh và DoN nước ngoài. Ở khu vực DoN dân doanh, do phạm vi hoạt động có nhiều giới hạn nên mức đầu tư, quan tâm tới đào tạo nhân lực tiềm năng cũng nhiều hạn chế. Riêng khu vực DoN nước ngoài ở Vĩnh Phúc phát triển tương đối mạnh mẽ, năng suất, sản lượng cao nên thu hút lượng nhân lực lớn. Do vậy, đã có một số hoạt động LKĐT nhưng ở mức độ nhất định.

Tóm lại, Vĩnh Phúc chưa tồn tại mô hình LKĐT nhà trường trong DoN hoặc mô hình LKĐT DoN trong nhà trường. Quan hệ LKĐT theo mô hình nhà trường ngoài DoN đã bắt đầu khởi động song chỉ giới hạn trong phạm vi nhỏ mang tính chất tự nguyện và tự phát khi phát sinh nhu cầu giữa hai bên. Chưa có kế hoạch phát triển LKĐT lâu dài; Chưa hình thành hệ thống quản lý LKĐT giữa nhà trường với DoN.

2.2.5. Năng lực cạnh tranh và thực trạng nhân lực cao đẳng nghề ở Vĩnh Phúc

2.2.5.1. Năng lực cạnh tranh của tỉnh Vĩnh Phúc

Năm 2012 và năm 2013 là hai năm chỉ số NLCT (PCI) của Vĩnh Phúc thấp hơn hẳn so với 5 năm trước đó. Tính trung bình trong 5 năm từ 2007 – 2011 chỉ số năng lực cạnh tranh là 65.28/100. Do những tác động mạnh của kinh tế thị trường và những trở ngại từ địa phương, chỉ số năng lực cạnh tranh đã giảm sâu (năm 2012: 55.15/100; năm 2013: 58.86/100). Hiện tại, NLCT xếp ở mức khá.

2.2.5.2. Thực trạng nhân lực cao đẳng nghề ở Vĩnh Phúc

Về chất lượng nhân lực CĐN, qua khảo sát 38 DoN có sử dụng lao động CĐN, nhìn chung, các DoN còn nhiều băn khoăn về chất lượng nhân lực CĐN, đặc biệt là kỹ năng tay nghề. Có tới 46% DoN nhận xét trình độ tay nghề của SV đã tốt nghiệp chỉ đạt mức 2 - mức ít chất lượng, 18% xác định ở mức 1 - mức không đạt chất lượng. Kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ năng giao tiếp cũng không được đánh giá cao. Số SV đạt chất lượng, phù hợp với vị trí công tác quá mỏng.

2.3. THỰC TRẠNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP Ở TỈNH VĨNH PHÚC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

Để tìm hiểu thực trạng LKĐT, tác giả luận án đã tiến hành khảo sát qua các nội dung: Thực trạng liên kết trong tuyển sinh; Thực trạng liên kết xây dựng chuẩn đầu ra; Thực trạng liên kết xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo theo hướng đáp ứng yêu cầu DoN; Thực trạng hoạt động bảo đảm nguồn lực trong quá

trình liên kết; Thực trạng liên kết đổi mới phương pháp dạy, học theo yêu cầu DoN; Thực trạng liên kết đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá; Thực trạng kết quả tốt nghiệp và Thực trạng việc làm sau tốt nghiệp (Outcome; Thực trạng bối cảnh tác động đến hoạt động liên kết đào tạo. Kết quả thu được không khả quan.

2.4. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP

2.4.1. Thực trạng quản lý đầu vào trong liên kết đào tạo: được cụ thể hóa qua các nội dung: Thực trạng quản lý liên kết tuyển sinh; Thực trạng quản lý liên kết xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp; Thực trạng quản lý liên kết nguồn lực. Ở mỗi nội dung, mức độ thực hiện đều rất hạn chế, thường chỉ giới hạn ở mức độ đôi khi.

2.4.2. Thực trạng quản lý “quá trình” trong liên kết đào tạo: được khảo sát qua 03 vấn đề: Thực trạng quản lý liên kết tổ chức hoạt động thực tập nghề tại DoN; Thực trạng quản lý liên kết đổi mới nội dung, phương pháp dạy học đáp ứng yêu cầu DoN; Thực trạng quản lý liên kết trong kiểm tra, đánh giá quá trình dạy học. Nhìn chung, các nhóm đối tượng đều thống nhất khẳng định, hoạt động liên kết quản lý quá trình chưa được thực hiện thường xuyên, đa phần các đối tượng SV hoàn toàn không biết tới sự tồn tại của nội dung quản lý này.

2.4.3. Thực trạng quản lý “kết quả đầu ra” trong liên kết đào tạo: được xem xét qua ba nội dung: Thực trạng quản lý liên kết đảm bảo chất lượng đầu ra; Thực trạng quản lý liên kết tạo việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp; Thực trạng quản lý liên kết tư vấn hướng nghiệp. Kết quả hoạt động rất hạn chế. Do đó, rất cần thiết khởi động lại chương trình “Theo dấu vết SV” hoặc mở mới trang web “Tiếng nói SV các trường CĐN”...

2.4.4. Thực trạng điều tiết tác động của bối cảnh: chủ yếu tập trung qua: Thực trạng hoạt động thực hiện chính sách về LKĐT; Thực trạng điều tiết tác động cơ chế thị trường. Có thể nói, nhà trường cũng như DoN chưa quan tâm đến nội dung này, chưa có sự liên kết dự báo những ảnh hưởng do ngoại cảnh mang lại.

2.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG

2.5.1. Thành tựu: Hoạt động LKĐT giữa trường CĐN với DoN đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh Vĩnh Phúc đã và đang bắt đầu được khởi động. Trước sự tác động của thị trường sức lao động, sự cạnh tranh về giáo dục, các trường CĐN đã bắt đầu chủ động tìm kiếm sợi dây liên kết với DoN. Gặp gỡ, chấp nối, ký kết hợp đồng đào tạo, hợp đồng sản xuất... Công

tác quản lý LKĐT giữa nhà trường với DoN bắt đầu được chú ý. Hầu hết các trường CDN đều thành lập bộ phận dịch vụ và giải quyết việc làm giúp nhà trường kết nối với DoN.

2.5.2. Hạn chế: Nội dung, hình thức liên kết còn nhiều khiếm khuyết., quản lý LKĐT với DoN còn nhiều lúng túng. Chưa có mô hình quản lý cụ thể. Hoạt động quản lý chủ yếu diễn ra theo “mùa vụ” nên khó đánh giá hiệu quả hoạt động; DoN chưa quan tâm đến đào tạo phát triển nhân lực.

2.5.3. Nguyên nhân của hạn chế:

- Lao động giản đơn ở Vĩnh Phúc hiện rất dồi dào.
- Định hướng đào tạo, khả năng dự báo nhu cầu lao động của tỉnh hạn chế.
- Chưa có hoạt động tạo *tiền đề cho quản lý LKĐT*.
- Nhà trường chưa thực sự năng động, chưa chủ động. DoN, chưa coi trọng hoạt động LKĐT, chưa quan tâm đến chiến lược phát triển nhân lực lâu dài.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Hoạt động LKĐT giữa trường CDN với DoN ở tỉnh Vĩnh Phúc còn rời rạc, manh mún, vụn vặt và mang tính thời vụ, tạm bợ. Nội dung liên kết rời rạc. Hình thức liên kết chủ yếu theo địa chỉ được thực hiện thông qua hợp đồng LKĐT mỗi khi có nhu cầu. Quản lý LKĐT chưa đi vào hệ thống và chưa có mô hình quản lý cụ thể theo đặc thù địa phương. Để LKĐT giữa nhà trường với DoN phát huy được thế mạnh, nội lực các bên, rất cần có sự thay đổi về nhận thức, trách nhiệm, sự tự nguyện gắn kết cùng tìm kiếm mô hình liên kết và quản lý LKĐT nhằm mục đích chung: phát triển NLCT, ổn định vị thế trong cơ chế thị trường biến động. Quản lý LKĐT theo mô hình CIPO với tinh thần quản lý toàn bộ quá trình từ đầu vào đến đầu ra có tính đến tác động từ môi trường ngoại cảnh được xác định là mô hình quản lý phù hợp, thúc đẩy LKĐT giữa nhà trường với DoN lên một trạng thái mới, hiệu quả và bền vững.

Chương 3

**BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO
GIỮA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP Ở TỈNH
VĨNH PHÚC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC**

3.1. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CỦA TỈNH VĨNH PHÚC

3.1.1. Mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo nghề

3.1.2. Phát triển đào tạo nhân lực cao đẳng nghề

3.2. CÁC YÊU CẦU CỦA VIỆC ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP QUẢN LÝ

3.2.1. Yêu cầu đảm bảo tính thống nhất trong quản lý

3.2.2. Yêu cầu đảm bảo sự phù hợp với quy luật thị trường

3.2.3. Yêu cầu cân bằng lợi ích, chia sẻ trách nhiệm

3.2.4. Yêu cầu đảm bảo quyền tự chủ

3.2.5. Yêu cầu đảm bảo chất lượng, hiệu quả

3.3. BIỆN PHÁP QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO

3.3.1. Nhóm biện pháp tiền đề cho quản lý liên kết đào tạo

3.3.1.1. Lựa chọn mô hình liên kết và quản lý liên kết đào tạo.

Mục đích: Đảm bảo tính định hướng, phù hợp với từng trường, từng DoN.

Nội dung: DoN và nhà trường cùng thảo luận, đánh giá về những điểm mạnh, yếu khi tham gia LKĐT, trên cơ sở đó, cùng thống nhất lựa chọn mô hình liên kết với quan điểm hai bên cùng có lợi, cùng phát huy được thế mạnh sẵn có, cùng đảm bảo được mục tiêu đã định (DoN có nhân lực phù hợp và tiếp cận ngay đây chuyên sản xuất, nhà trường có học sinh, có uy tín trong lĩnh vực đào tạo phát triển nhân lực).

Tổ chức thực hiện: Tổ chức hội thảo tiền liên kết, thống nhất lựa chọn mô hình LKĐT; Xây dựng cơ chế phối hợp. Đây là cơ chế mềm hoá, linh hoạt, thích ứng nhanh với những biến đổi xã hội. Cơ chế được vận hành trên hệ thống thông tin thông suốt kết nối giữa nhà trường với DoN thông qua bộ phận tư vấn - đào tạo - việc làm.

3.3.1.2. Thống nhất các tiêu chí phân định trách nhiệm trong liên kết đào tạo và quản lý liên kết đào tạo giữa trường cao đẳng nghề với doanh nghiệp

Mục đích: Cộng đồng trách nhiệm, tăng quyền tự chủ, phát huy sức mạnh, lợi thế của các bên tham gia. Định hướng rõ công việc cần làm của mỗi bên. Phân định trách nhiệm giữa các bên tham gia theo hướng tiếp cận nhu cầu thị trường, định hướng quản lý đầu vào theo chuẩn đầu ra, dưới sự chỉ đạo từ xa của nhà nước.

Nội dung: Các tiêu chí phân định trách nhiệm trong LKĐT

- Tiêu chí 1: Tăng cường trách nhiệm giữa các bên tham gia

- Tiêu chí 2: Phân quyền tự chủ

- Tiêu chí 3: Bổ sung thực hiện chính sách đối với doanh nghiệp tham gia đào tạo phát triển nhân lực

Tổ chức thực hiện: Tổ chức hội nghị hai bên, bàn bạc, thảo luận các tiêu chí phân định trách nhiệm trong LKĐT; Thành lập bộ phận chức năng gồm đại diện nhà trường và đại diện DoN, có trách nhiệm hiện thực hoá phương hướng hoạt động. Phối hợp soạn thảo văn bản quy định, cam kết trách nhiệm; Thực hiện quy trình quản lý trên cơ sở văn bản được ký kết.

3.3.2 Nhóm biện pháp quản lý đầu vào trong hoạt động liên kết đào tạo

3.3.2.1. Quản lý liên kết xây dựng chương trình đào tạo

Mục đích: Cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề phù hợp với sự biến đổi của khoa học công nghệ, đáp ứng yêu cầu DoN và nhu cầu người học.

Nội dung: Chương trình đào tạo phải được xây dựng xuất phát từ yêu cầu DoN, từ thực tiễn sản xuất. Do vậy, cần xác định được lĩnh vực nghề nghiệp (occupational area) cần đào tạo, lĩnh vực công việc (field of work) có liên quan, những nhiệm vụ (task) cần thực hiện.

Tổ chức thực hiện: DoN cử chuyên gia phối hợp với nhà trường cùng tham gia xây dựng chương trình đào tạo; Xác định nhu cầu đào tạo. Căn cứ vào nhu cầu nhân lực của DoN, kết hợp điều tra nhu cầu xã hội để tìm hiểu nghề DoN và thị trường lao động đang cần, sẽ cần, có tính đến sự cân đối về đội ngũ nhân lực, về chi phí và hiệu quả; Phân tích nghề thông qua “*xác định nhiệm vụ của nghề, danh mục các công việc thuộc nghề đó, các bước của từng công việc và điều kiện để thực hiện các công việc đó*” [79, tr 22]; Phân tích các công việc và kỹ năng nghề.

3.3.2.2. Quản lý liên kết xây dựng hệ thống thông tin tuyển sinh và cung ứng lao động

- *Mục đích*: Thiết lập hệ thống thông tin hoạt động chuyên nghiệp; Cập nhật thường xuyên những thay đổi của thị trường lao động, việc làm. Phân tích, đánh giá thực trạng, dự báo xu hướng phát triển, kịp thời điều chỉnh kế hoạch, chương trình đào tạo, tuyển sinh sát yêu cầu DoN; Cung cấp cho DoN những thông tin về khả năng đào tạo của nhà trường (ngành nghề, số lượng, chất lượng... và tiềm năng phát triển). Cung cấp cho người học những thông tin đáng tin cậy về ngành nghề đào tạo, nhu cầu, yêu cầu nhân lực từ phía DoN.

- *Nội dung*: Xây dựng hệ thống thông tin về tuyển sinh, khả năng cung ứng lao động, việc làm.

- *Tổ chức thực hiện*: Thành lập bộ phận liên kết thông tin; Quy định rõ trách nhiệm, chức năng, nhiệm vụ và quyền lợi của bộ phận liên kết thông tin; Tổ chức hoạt động tiếp cận thông tin liên kết tuyển sinh; Tiếp cận DoN khảo sát nhu cầu xã

hội về nhân lực lao động thuộc các lĩnh vực gắn với ngành nghề trường đang đào tạo kịp thời điều chỉnh, lên kế hoạch tuyển sinh, tìm kiếm trợ giúp tuyển sinh từ phía DoN và các tổ chức xã hội. Phối hợp với DoN thực hiện hoạt động tuyển sinh; Liên kết thông tin lập kế hoạch cung ứng lao động cho các DoN

3.3.3. Nhóm biện pháp quản lý quá trình trong liên kết đào tạo

3.3.3.1. Quản lý liên kết đổi mới phương pháp dạy, học theo yêu cầu của doanh nghiệp

Mục đích: Đáp ứng được các hoạt động (nhiệm vụ, công việc) trong nghề theo tiêu chuẩn đặt ra. Tăng hiệu quả đào tạo, khẳng định vị trí, thương hiệu nhà trường. Giúp người học nhanh chóng hòa nhập thực tế sản xuất, có năng lực đáp ứng với các tiêu chuẩn của DoN. DoN có cơ hội tuyển chọn người lao động đáp ứng ngay hoạt động sản xuất.

Nội dung: Quản lý quá trình LKĐT theo yêu cầu DoN bao gồm: quản lý hoạt động liên kết giảng dạy theo yêu cầu DoN và quản lý hoạt động học theo yêu cầu DoN.

Tổ chức thực hiện: Đối với hoạt động dạy: Kết hợp phía DoN xác định yêu cầu cần đạt. Quản lý mọi hoạt động dạy của GV. Đối với hoạt động học: cần theo dõi, đôn đốc, chỉ đạo thực hiện, hướng dẫn, phát hiện các biểu hiện tích cực, tiêu cực kịp thời khắc phục, điều chỉnh hướng SV đạt kết quả tốt nhất trong học tập.

3.3.3.2. Quản lý liên kết đổi mới kiểm tra, đánh giá quá trình dạy học

Mục đích: Xác định mức độ năng lực của người học đã có ở giai đoạn bắt đầu quá trình LKĐT. Đối chiếu theo yêu cầu kiến thức, kỹ năng, thái độ của chương trình kịp thời thông báo diễn biến quá trình nhận thức của người học. Thúc đẩy, cải tiến hoạt động dạy học đồng thời xác nhận năng lực đạt được của học viên. Phát hiện nguyên nhân những sai lệch và kịp thời điều chỉnh.

Nội dung: lựa chọn một số các hình thức kiểm tra - đánh giá thường xuyên, tuy nhiên cần xác định rõ, kiến thức - kỹ năng - thái độ là các tiêu chí cơ bản để đánh giá chất lượng “sản phẩm” đào tạo. Kiểm tra - đánh giá theo yêu cầu của DoN cho phép xác định mức độ thực hiện theo các tiêu chí đã được xác định trước theo nhu cầu của DoN, đánh giá theo năng lực yêu cầu.

Tổ chức thực hiện: Xác định tiêu chí đánh giá và các điều kiện đánh giá trong chương trình đào tạo. Thiết lập phương pháp và công cụ đánh giá, cần thiết tiến hành thử nghiệm quá trình đánh giá; Thông báo cho SV biết trước nguyên tắc

kiểm tra - đánh giá, các hình thức kiểm tra - đánh giá và các chỉ số đánh giá; Tổ chức kiểm tra – đánh giá.

3.3.4. Nhóm biện pháp quản lý “kết quả đầu ra” trong liên kết đào tạo

3.3.4.1. Quản lý liên kết đánh giá kết quả tốt nghiệp theo chuẩn đầu ra

Mục đích: Đánh giá mức độ đạt được các mục tiêu so với chuẩn đầu ra đã định về chuẩn kiến thức, chuẩn kỹ năng, chuẩn thái độ theo tiêu chí, yêu cầu phía DoN. Xác định hiệu quả trong của quá trình đào tạo. Đối chiếu các năng lực thực tế người học đã đạt được với kết quả mong đợi đã xác định theo tiêu chuẩn năng lực.

Nội dung: Chuẩn đầu ra được xác định dựa trên yêu cầu DoN. Để quản lý liên kết đánh giá tốt nghiệp theo chuẩn đầu ra cần xem xét các thành tố: chất lượng SV; chất lượng GV; chất lượng chương trình; chất lượng giảng dạy; chất lượng các nguồn lực phục vụ hoạt động LKĐT.

Tổ chức thực hiện: Thành lập hội đồng kiểm tra, đánh giá kết quả tốt nghiệp gồm: Thành viên trường CDN: Ban giám hiệu, các khoa chuyên môn; Thành viên DoN: Đại diện ban quản lý, cán bộ kỹ thuật có tay nghề.; Xây dựng quy trình đánh giá theo các chỉ số tiêu chí đã định, đặc biệt quan tâm đến mục tiêu kiến thức nghề, kỹ năng nghề và thái độ nghề nghiệp. Chú ý bổ sung phát triển các kỹ năng mềm như: kỹ năng giao tiếp, năng lực thu thập xử lý thông tin, khả năng ngoại ngữ... Tổng hợp toàn bộ kết quả đánh giá, có kiến nghị, đề xuất, trình hội đồng.

3.3.4.2. Quản lý liên kết tư vấn nghề nghiệp và tiếp nhận thông tin về sinh viên sau tốt nghiệp

Mục đích: Liên kết tư vấn nghề nghiệp giúp SV an tâm thực hành nghề đã chọn và đã được đào tạo. Tiếp nhận thông tin phản hồi của thị trường lao động về chất lượng “sản phẩm” đồng thời xác nhận được vị thế hiện tại của nhà trường trong bối cảnh cạnh tranh về giáo dục. Nắm bắt được “cái” thị trường thiếu, yêu cầu thị trường cần. Điều chỉnh, bổ sung, thay đổi kế hoạch, chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu DoN.

Nội dung: thông tin cần thu thập từ phía SV gồm: Thời gian tìm được việc làm lần đầu; Địa điểm làm việc; Vị trí làm việc trong DoN có phù hợp với trình độ, ngành nghề được đào tạo hay không?; Điều kiện làm việc tại DoN; Dự định trong tương lai...

Tổ chức thực hiện: Xây dựng kế hoạch tư vấn nghề nghiệp, quản lý thông tin SV sau tốt nghiệp. Giao nhiệm vụ cho bộ phận tuyển sinh - dịch vụ - việc làm;

Lựa chọn hình thức thu thập thông tin; Xử lý thông tin đã thu nhập qua các nội dung cụ thể; Báo cáo mức độ đáp ứng mục tiêu đã định. Đề xuất hướng phát triển.

3.3.5. Nhóm biện pháp điều tiết tác động của bối cảnh

3.3.5.1. Chính sách đề cao trách nhiệm của doanh nghiệp và các chính sách liên quan tới thúc đẩy hoạt động liên kết đào tạo

Mục đích: Tăng trách nhiệm của DoN đối với hoạt động đào tạo, phát triển nhân lực. Thay đổi quan niệm coi lao động đã qua đào tạo như một nguồn hàng hoá tự do, công cộng. Khuyến khích ĐTN theo nhu cầu DoN. Phát triển hoạt động LKĐT. Tạo điều kiện việc làm đúng ngành nghề, trình độ được đào tạo cho SV sau tốt nghiệp.

Nội dung: Thay đổi nhận thức của DoN về quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ khi sử dụng nhân lực đã qua đào tạo thông qua việc tiếp cận và thực hiện các chính sách liên quan đến việc sử dụng lao động tại DoN.

Tổ chức thực hiện: Thống nhất quản lý trong phạm vi toàn tỉnh trên cơ sở thực hiện các chính sách khuyến khích hoạt động LKĐT giữa nhà trường với DoN; Tổ chức hội nghị, các lớp bồi dưỡng kiến thức về đào tạo và phát triển nhân lực, về LKĐT với nhà trường, về trách nhiệm của DoN khi sử dụng nhân lực đã qua đào tạo... Xây dựng các tiêu chí tăng cường trách nhiệm DoN phù hợp với tình hình địa phương và đặc điểm từng khối DoN (DoN dân doanh, DoN quốc doanh, DoN nước ngoài) trong tỉnh.

3.3.5.2. Sử dụng nhân lực sau tốt nghiệp

Mục đích: Tăng hiệu quả LKĐT với DoN. Tạo việc làm cho nhân lực đã qua đào tạo.

Nội dung: Tích cực trao đổi thông tin về nhu cầu nhân lực và khả năng đào tạo, đảm bảo mỗi SV khi ra trường có thể tìm được việc làm phù hợp; Kết hợp với DoN tìm tiếng nói chung đảm bảo sự tương thích giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng của DoN về quy mô, cơ cấu ngành nghề, tăng thời lượng học – hành tại DoN; Tăng cường hình thức, nội dung liên kết giữa nhà trường với DoN trên cơ sở ba bên đều có lợi.

Tổ chức thực hiện: Phát huy thế mạnh của bộ phận Dịch vụ - Việc làm thuộc trung tâm Tuyển sinh - Tư vấn - Việc làm. Tổ chức hội nghị khách hàng định kỳ 2 lần/ 1 năm. DoN có kế hoạch tham gia hội nghị khách hàng do nhà trường tổ chức, hội chợ việc làm do tỉnh hoặc hội DoN trẻ Vĩnh Phúc tổ chức hàng năm. Trên cơ sở khả năng phát triển của DoN, đặt hàng nhà trường đào tạo “sản phẩm” nhân

lực theo nhu cầu. Có kế hoạch tiếp nhận SV có kết quả học tập tốt, đã trải qua đợt “thực tập trải nghiệm” tại DoN.

3.3.5.3. Tăng cường hoạt động liên kết dự báo nhu cầu ngành nghề và nhân lực

Mục đích: Liên kết dự báo nhu cầu ngành nghề, nhu cầu nhân lực giúp lãnh đạo đưa ra các quyết định đúng đắn, hợp quy luật về chính sách, nguồn lực, hoạch định quy mô LKĐT, chiến lược phát triển, chủ động nắm bắt diễn biến thị trường cung - cầu nhân lực trong khu vực.

Nội dung: Nhà trường và DoN liên kết, thống nhất phương pháp và những nội dung có ảnh hưởng tới hoạt động LKĐT, tiến hành dự báo theo từng chu kỳ thời gian ước định giữa hai bên.

Tổ chức thực hiện: Liên kết, lập kế hoạch dự báo nhu cầu nhân lực ngành nghề trong thời gian tới. Lập danh sách các chuyên gia cần xin ý kiến. Xây dựng bảng câu hỏi, gửi bảng hỏi tới chuyên gia. Tiếp nhận ý kiến phản hồi từ chuyên gia. Xử lý số liệu, tiến hành dự báo và đánh giá dự báo. Chuyển kết quả dự báo cho nhà quản lý, kịp thời ra quyết định về LKĐT.

3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Các biện pháp quản lý theo mô hình CIPO qua 4 thành tố: Đầu vào, quá trình, kết quả đầu ra và tác động của bối cảnh, kết hợp với 2 biện pháp tiền đề, liên kết với nhau tạo thành hệ thống quản lý toàn diện về mọi phương diện LKĐT giữa nhà trường với DoN. Mặt khác, mỗi biện pháp lại có tính độc lập tương đối. Đây chính là lợi thế giúp nhà trường cũng như DoN ở Vĩnh Phúc có thể chủ động lựa chọn từng nội dung liên kết ứng với từng biện pháp quản lý liên kết, phù hợp với điều kiện thực tế của các bên tham gia trong một giai đoạn nhất định.

3.5. KHẢO NGHIỆM, THỬ NGHIỆM VỀ TÍNH CẦN THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP

3.5.1. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp

3.5.1.1. Mục đích khảo nghiệm

Khảo nghiệm nhằm tham khảo ý kiến của các Trường CDN, các DoN có sử dụng lao động là SV tốt nghiệp các Trường CDN được khảo sát, nhằm đánh giá mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp quản lý được đề xuất.

3.5.1.2. Nội dung khảo nghiệm

Để kiểm chứng mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp quản lý LKĐT qua hai nhóm nghề điện - điện tử và cơ khí trong nền kinh tế thị trường giữa trường CDN với DoN, tác giả luận án đã tham khảo ý kiến của:

- Nhóm CBQL nhà trường	: 120
- Nhóm Giảng viên	: 240
- Nhóm sinh viên CDN	: 1.200
- Nhóm CBQL doanh nghiệp	: 150
- Nhóm người lao động có trình độ CDN	: 720

3.5.1.3. Hình thức khảo nghiệm

Phiếu hỏi về mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp. Các ý kiến đánh giá bằng cách cho điểm theo thang điểm được chia theo các mức độ từ 1 đến 5. Mức độ cần thiết của các biện pháp được đánh giá theo cấp độ tăng dần, trong đó: 1 là mức thấp nhất - hoàn toàn không cần thiết; 2- Ít cần thiết; 3- tương đối cần thiết; 4- cần thiết; 5- rất cần thiết. Mức độ khả thi được đánh giá theo thang điểm từ 1 đến 5: 1- Không khả thi; 2- Ít khả thi; 3- Tương đối khả thi; 4- Khả thi; 5- Rất khả thi.

3.5.1.4. Kết quả khảo nghiệm

Tác giả luận án nhận đủ 2.430 phiếu trả lời. Số lượng phiếu thu về được xử lý theo bội số của 3 (tức là các phiếu được đánh số từ 1 đến hết theo từng nhóm đối tượng và những phiếu có số 1, 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, ... được xử lý). Kết quả sau khi xử lý số liệu, được thể hiện ở phụ lục PL2.9 và PL2.10

3.5.1.5. Phân tích, đánh giá kết quả khảo nghiệm

a. Mức độ cần thiết của các biện pháp

Số liệu ở phụ lục PL2.9 và bảng 3.2 khẳng định những biện pháp đề xuất hoàn toàn cần thiết. Điểm trung bình cộng của các biện pháp ở mức cao (4.57/5 điểm).

b. Mức độ khả thi của các biện pháp

Đánh giá về tính khả thi của các biện pháp, các nhóm đối tượng thống nhất nhận định qua tỷ lệ từ 62.5% đến 87.5%. Xét tổng thể, biện pháp 1, 2, 3 được đánh giá có tính khả thi cao nhất.

3.5.2. Thử nghiệm một số biện pháp

3.5.2.1. Mục đích thử nghiệm: nhằm kiểm chứng tính cần thiết và tính khả thi của một số biện pháp đã được đề xuất. Thông qua kết quả thử nghiệm, góp phần khẳng định tính đúng đắn của những giả thuyết khoa học đồng thời tìm kiếm bài học kinh nghiệm từ trong thực tế, hoàn thiện các biện pháp quản lý LKĐT với DoN.

3.5.2.2. Nội dung thử nghiệm: Do điều kiện thực tiễn khác biệt tại các DoN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc, trong phạm vi, điều kiện luận án, tác giả luận án lựa chọn thử nghiệm một số biện pháp đã đề xuất.

3.5.2.3. Giới hạn thử nghiệm

- Giới hạn về nội dung thử nghiệm
 - + *Quản lý liên kết xây dựng hệ thống thông tin tuyển sinh và cung ứng nhân lực* (Thuộc nhóm biện pháp quản lý đầu vào).
 - + *Quản lý liên kết tổ chức hoạt động thực tập nghề tại doanh nghiệp* - một nội dung của biện pháp “Quản lý liên kết đổi mới phương pháp dạy học theo yêu cầu của doanh nghiệp” (Thuộc nhóm biện pháp quản lý quá trình).
- Giới hạn về thời gian và địa điểm thử nghiệm
 - + Thời gian thử nghiệm: được tiến hành từ tháng 2/2012 đến hết tháng 12 năm 2013 và được chia thành 2 giai đoạn. Giai đoạn 1: Từ tháng 2 năm 2012 đến tháng 4 năm 2012. Giai đoạn 2: Từ tháng 10 / 2013 đến tháng 12 năm 2013.
 - + Địa điểm thử nghiệm: Trường CĐN Cơ khí Nông nghiệp thuộc bộ Nông nghiệp và PTNT; Công ty TNHH Công nghiệp chính xác Việt Nam 1.

3.5.2.4. Tổ chức thử nghiệm

Biện pháp 1: *Quản lý liên kết xây dựng hệ thống thông tin tuyển sinh và cung ứng nhân lực*. Kết quả đạt được:

Căn cứ vào kết quả đào tạo của nhà trường, tổ thông tin dịch vụ việc làm đã tiếp cận 22 DoN và giới thiệu khoảng 250/608 SV đến làm việc tại 22 DoN với mức lương ổn định từ 2,1 triệu đến 4.5 triệu/người /tháng. Tiếp tục mở rộng mối quan hệ với 48 DoN trong tỉnh, xây dựng kế hoạch dự kiến cung ứng lao động năm 2013 với tổng số lao động 700 tăng gần 3 lần so với năm 2012.

Biện pháp 2: *Quản lý liên kết tổ chức hoạt động thực tập nghề tại doanh nghiệp*. Kết quả thử nghiệm khẳng định: Kỹ năng thực hiện của SV đã được cải thiện, đặc biệt là kỹ năng tay nghề và thái độ nghề nghiệp. Từ mức chưa đạt 36% năm 2012, sau 1 năm tay nghề của SV đã bắt đầu đáp ứng yêu cầu của DoN với chỉ số đánh giá 62%. Các tiêu chí khác cũng được đánh giá cao, ngoại trừ tiêu chí: trình độ ngoại ngữ chưa có sự cải thiện đáng kể.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Chương 3 luận án đã đề xuất những biện pháp quản lý LKĐT giữa trường CĐN với DoN ở tỉnh Vĩnh Phúc, đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực. Các biện pháp được đề xuất dựa trên định hướng phát triển KT – XH của địa phương kết hợp

với thực tiễn về LKĐT với DoN đang diễn ra trên cả nước, đặc điểm trường CDN và DoN ở Vĩnh Phúc. Luận án đã tập trung đề xuất 5 nhóm biện pháp.

Để khẳng định tính đúng đắn, cần thiết và khả thi của các biện pháp đã đề xuất, tác giả đã tiến hành khảo sát 11 biện pháp, thử nghiệm 2 biện pháp. Kết quả khảo sát, thử nghiệm đã minh chứng cho tính đúng đắn của biện pháp đồng thời mở ra hướng quản lý LKĐT giữa trường CDN với DoN ở tỉnh Vĩnh Phúc, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Hoạt động LKĐT giữa trường CDN với DoN có ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng nhân lực CDN, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay. Định hướng LKĐT giữa nhà trường với DoN được coi như giải pháp đột phá trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực có trình độ phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Luận án đã xây dựng nền tảng cơ sở lý luận cho quản lý LKĐT giữa trường CDN với DoN đáp ứng yêu cầu xã hội có tính đến tác động của cơ chế thị trường, quy luật cung - cầu, quy luật giá trị, quy luật cạnh tranh. Đồng thời, đề xuất quản lý LKĐT theo mô hình CIPO qua quản lý toàn diện bốn thành tố: C – điều tiết tác động của “bối cảnh”; I – thúc đẩy, phát triển “đầu vào”; P – điều khiển kịp thời “quá trình”; O – giám sát kết quả “đầu ra”.

Về thực tiễn, luận án đã thực hiện khảo sát, đánh giá thực trạng hoạt động LKĐT và quản lý LKĐT giữa trường CDN với DoN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc, đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực. Luận án đã chỉ rõ những hạn chế trong quản lý LKĐT như: Chưa xây dựng được mô hình quản lý LKĐT cụ thể; Quản lý LKĐT giữa nhà trường với DoN chưa thành hệ thống; LKĐT phát sinh bất cứ khi nào DoN có nhu cầu và chấm dứt ngay khi hợp đồng LKĐT hết hiệu lực; Nhận thức của một bộ phận CBQL nhà trường và DoN về hoạt động LKĐT còn phiến diện, hình thức; Nội dung LKĐT manh mún; Chưa xác định được hiệu quả LKĐT... Trước thực trạng đó, luận án đã đi sâu lý giải nguyên nhân và hướng khắc phục.

Luận án đã đề xuất 5 nhóm biện pháp quản lý LKĐT giữa trường CDN với DoN phù hợp với điều kiện phát triển KT - XH và nhu cầu nhân lực CDN của tỉnh Vĩnh Phúc. Tiến hành khảo sát, thử nghiệm để khẳng định tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp được đề xuất.

2. Kiến nghị

Từ những kết quả nghiên cứu, khảo sát, điều tra, tác giả luận án kiến nghị

- Với nhà nước, Bộ, ngành: Cần xác định rõ LKĐT giữa nhà trường với DoN là “tâm điểm” phát triển ĐTN, là giải pháp cốt yếu nâng cao chất lượng nhân lực. Do vậy, cần xây dựng hệ thống chính sách đủ mạnh để thúc đẩy hoạt động LKĐT giữa nhà trường với DoN. Đặc biệt cần có những chính sách quy định trách nhiệm DoN với hoạt động đào tạo nhân lực. Bổ sung hệ thống văn bản hướng dẫn thực hiện chế độ đối với chuyên gia kỹ thuật, công nhân tay nghề cao có tham gia LKĐT.

- Với tỉnh Vĩnh Phúc: Cần có hướng dẫn cụ thể về thực hiện các chính sách LKĐT giữa nhà trường với DoN. Tăng cường chỉ đạo, kiểm tra, giám sát, khuyến khích hoạt động phát triển nhân lực theo hướng mang lại hiệu quả đích thực. Căn cứ vào điều kiện phát triển KT – XH của tỉnh, dự báo nhu cầu nhân lực các ngành nghề trong tương lai, định hướng phát triển dạy nghề gắn với các KCN, các DoN nước ngoài có tiềm lực kinh tế. Bổ sung các quy định về trách nhiệm của DoN khi tiếp nhận lao động qua ĐTN, quy định về sử dụng người lao động đã qua đào tạo.

- Với các trường CĐN: Chủ động thiết lập LKĐT với DoN, chủ động xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu DoN, quán triệt nguyên tắc: lấy yêu cầu DoN làm định hướng đào tạo, lấy người học làm trung tâm, lấy đổi mới phương pháp dạy học làm phương tiện. Tích cực điều tra nhu cầu DoN, điều tra “dấu vết sinh viên”. Phối hợp với các trường phổ thông, tư vấn hướng nghiệp cho học sinh. Phối hợp với DoN, tư vấn nghề nghiệp cho học viên. Hợp tác với DoN biên soạn giáo trình, giảng dạy và kiểm tra đánh giá chất lượng học viên. Xây dựng quy chế nội bộ, hỗ trợ thực hiện LKĐT với DoN.

- Với Các DoN: Thay đổi nhận thức về nhân lực và sử dụng nhân lực đã qua đào tạo. Xây dựng quy chế nội bộ về hoạt động LKĐT với nhà trường, có chiến lược phát triển nhân lực phù hợp với chiến lược phát triển kinh doanh. Mở mới CSDN tại DoN (nếu có thể) thực hiện ĐTN tại chỗ. Có trách nhiệm đóng góp vào quỹ hỗ trợ ĐTN, cung cấp thông tin về nhu cầu việc làm, về chất lượng nhân lực cho CSDN. Tích cực tham gia xây dựng chương trình đào tạo, giảng dạy, đánh giá kết quả học tập, năng lực cho người học nghề. Đảm bảo cân bằng về quyền lợi và nghĩa vụ của CBKT khi tham gia hoạt động đào tạo nhân lực.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ

TT	Tên công trình
1	Nguyễn Tuyết Lan (2012), “Về một số mô hình liên kết đào tạo nghề trên thế giới”, Tạp chí Giáo dục, số 296 (kì 2 – 9/2012), trang 61 - 63
2	Nguyễn Tuyết Lan (2013), “Tiếp cận mô hình quản lý chất lượng CIPO trong hoạt động liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp”, Tạp chí Giáo dục số 307 (kì 1 – 4/2013), trang 14 - 15
3	Nguyễn Tuyết Lan (2014), “Cơ sở khoa học của hoạt động liên kết đào tạo giữa trường cao đẳng nghề và doanh nghiệp”, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số đặc biệt – 1/2014, trang 36 - 39
4	Nguyễn Tuyết Lan (2014), “Tiếp cận năng lực thực hiện trong quản lý hoạt động liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp”, Tạp chí Thiết bị giáo dục, số 107 – 7/2014, trang 27 - 29
5	Nguyễn Tuyết Lan (2014), “Hoạt động liên kết tuyển sinh giữa trường cao đẳng nghề với doanh nghiệp ở tỉnh Vĩnh Phúc”, Tạp chí Thiết bị Giáo dục số 109 tháng 9/2014, tr 8 – 11.
6	Nguyễn Tuyết Lan (2014), <i>Quản lý liên kết đào tạo giữa trường cao đẳng nghề với doanh nghiệp</i> , Tạp chí Thiết bị Giáo dục số 112 tháng 12/2014, tr 4-6.
7	Nguyễn Tuyết Lan (2015), <i>Chương trình thực tập trải nghiệm và hoạt động liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp</i> , Tạp chí Thiết bị Giáo dục số 113 tháng 01/2015, tr 32-33,54.