

BỘ CÔNG THƯƠNG  
TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHIỆP HƯNG YÊN

---



**BÁO CÁO KHOA HỌC**  
**KẾT QUẢ THỰC HIỆN ĐỀ TÀI**

***Tên đề tài: Xây dựng mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại tỉnh Hưng Yên***

**Chủ nhiệm đề tài: TS. Nguyễn Minh Hải**

**Hưng Yên, năm 2020**

BỘ CÔNG THƯƠNG  
TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHIỆP HƯNG YÊN

---

## BÁO CÁO KHOA HỌC KẾT QUẢ THỰC HIỆN ĐỀ TÀI

***Tên đề tài: Xây dựng mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại tỉnh Hưng Yên***

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI

SỞ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TỈNH HƯNG YÊN

Hưng Yên, năm 2020

BỘ CÔNG THƯƠNG  
TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHIỆP HUNG YÊN

-----

**BÁO CÁO KHOA HỌC**  
**KẾT QUẢ THỰC HIỆN ĐỀ TÀI**

***Tên đề tài: Xây dựng mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại tỉnh Hưng Yên***

Tổ chức thực hiện: Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên

Chủ nhiệm đề tài: TS. Nguyễn Minh Hải

Thư ký đề tài: Ths. Nguyễn Khắc Ngọc

Cá nhân phối hợp nghiên cứu:

STT	Họ và tên	Chức vụ
1	TS. Nguyễn Minh Hải	Trưởng phòng NCKH&HTQT
2	ThS. Nguyễn Khắc Ngọc	Hiệu trưởng
3	ThS. Nghiêm Viết Hoàng	Chủ tịch HĐT
4	ThS. Tô Thị Thanh Bình	Phó hiệu trưởng
5	ThS. Phạm Thị Minh Phương	Trưởng phòng Tài chính – Kế toán
6	ThS. Đinh Quang Dương	Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính
7	ThS. Lê Xuân Hùng	Trưởng khoa Quản trị kinh doanh
8	ThS. Phạm Xuân Hoàng	Chuyên viên Phòng CTHS-SV
9	ThS. Hoàng Yến	Trưởng khoa Công nghệ May&TT
10	ThS. Lê Thị Mai	Trưởng phòng Đào tạo
11	ThS. Đặng Hùng Cường	Văn phòng tỉnh ủy Hưng Yên
12	ThS. Luyện Thị Hồng Hạnh	Phó khoa Lý luận chính trị
13	ThS. Ngô Thị Phi Anh	Bảo hiểm xã hội huyện Yên Mỹ
14	CN. Nguyễn Mạnh Tường	Huyện ủy Phù Cừ
15	ThS. Nguyễn Thị Hưng	Sở Giáo dục và đào tạo tỉnh Hưng Yên
16	ThS. Nguyễn Mạnh Dũng	Trường Đại học Công đoàn
17	CN. Đoàn Thị Lý	Kho bạc Nhà nước Mỹ Hào – Hưng Yên

Tổ chức phối hợp nghiên cứu: Các trường nghề, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Thời gian thực hiện: từ tháng 3/2019 đến tháng 9/2020

**Hung Yên, năm 2020**

## LỜI CẢM ƠN

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban Giám đốc Sở Khoa học và Công nghệ Hưng Yên, các Ban chuyên môn của sở đã tạo điều kiện thuận lợi, hướng dẫn, phối hợp bổ sung những nội dung cần thiết để Ban chủ nhiệm đề tài hoàn thành công trình này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn tới Ban Giám hiệu, các Phòng, Khoa chuyên môn trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên; các Cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên và các em là học sinh, cựu học sinh của nhà trường, những người đã tạo điều kiện, tham gia, phối hợp trong quá trình thực hiện đề tài này.

Tôi xin cam đoan rằng mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện đề tài đã được cảm ơn, các thông tin trích dẫn trong đề tài đều được ghi rõ nguồn gốc.

*Hưng Yên, ngày 05 tháng 10 năm 2020*

***Chủ nhiệm đề tài***

TS. Nguyễn Minh Hải

## MỤC LỤC

MỤC LỤC.....	ii
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	iv
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	v
DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ.....	vi
<b>1. Tính cấp thiết thực hiện đề tài.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Lịch sử nghiên cứu.....</b>	<b>2</b>
<b>3. Mục tiêu nghiên cứu.....</b>	<b>2</b>
<b>4. Nội dung nghiên cứu.....</b>	<b>2</b>
<b>5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....</b>	<b>3</b>
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....	5
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU.....	5
1.1. Các khái niệm cơ bản.....	5
<b>1.1.1. Khái niệm đào tạo, liên kết và liên kết đào tạo.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.2. Chất lượng và chất lượng giáo dục nghề nghiệp.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1.3. Hiệu quả.....</b>	<b>10</b>
1.2. Cơ sở khoa học và pháp lý của việc liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp.....	12
<b>1.2.1. C.Mác và V.I Lê Nin về mối quan hệ biện chứng giữa lý luận và thực tiễn.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.2. Các văn kiện của Đảng, Nhà nước và Bác Hồ nói về lý luận gắn với thực tế, học đi đôi với hành.....</b>	<b>13</b>
1.3. Các nguyên tắc và nội dung của liên kết giữa CSGDNN với DN trong.....	13
<b>1.3.1. Các nguyên tắc trong liên kết đào tạo giữa CSGDNN với doanh nghiệp.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3.2. Nội dung liên kết giữa Cơ sở giáo dục nghề nghiệp với Doanh nghiệp.....</b>	<b>14</b>
1.4. Mô hình liên kết và lợi ích của các bên khi tham gia liên kết.....	16
<b>1.4.1. Mô hình liên kết.....</b>	<b>16</b>
<b>1.4.2. Lợi ích của các bên khi tham gia liên kết đào tạo.....</b>	<b>18</b>
1.5. Kinh nghiệm liên kết đào tạo của các quốc gia trên thế giới.....	20
<b>1.5.1. Kinh nghiệm của một số quốc gia châu Âu.....</b>	<b>20</b>
<b>1.5.2. Kinh nghiệm của một số quốc gia châu Á.....</b>	<b>25</b>
<b>1.5.3. Kinh nghiệm tại Mỹ.....</b>	<b>31</b>
<b>1.5.4. Kinh nghiệm tại Việt Nam.....</b>	<b>36</b>
<b>1.5.5. Bài học đối với Hưng Yên.....</b>	<b>38</b>
Chương 2. THỰC TRẠNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HƯNG YÊN.....	40
<b>2.1. Bối cảnh kinh tế - xã hội của tỉnh Hưng Yên.....</b>	<b>40</b>

2.1.1. Tình hình kinh tế xã hội của tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2010-2020.....	40
2.1.2. Đặc điểm về dân số, lao động và việc làm.....	43
2.1.3. Nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp.....	47
2.2. Thực trạng công tác giáo dục nghề nghiệp tỉnh Hưng Yên.....	48
2.2.1. Mạng lưới, quy mô đào tạo.....	50
2.2.2. Cơ sở vật chất.....	51
2.2.3. Đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.....	52
2.2.4. Ngành nghề, chương trình, giáo trình.....	54
2.2.5. Kết quả tuyển sinh, tốt nghiệp giai đoạn 2012-2019.....	54
2.3.1. Chất lượng sinh viên đã qua tại các CSGDNN.....	58
2.3.2. Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo, máy móc, thiết bị, của CSGDNN với thực tế tại doanh nghiệp.....	61
2.3.3. Nhận thức về liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp trong trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.....	64
2.3.4. Mức độ, chất lượng và hiệu quả liên kết giữa CSGDNN với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực ở Hưng Yên.....	65
2.4. Hạn chế và nguyên nhân.....	78
2.4.1. Hạn chế.....	78
2.4.2. Nguyên nhân.....	79
2.5. Triển khai thí điểm mô hình liên kết đào tạo giữa trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả tại tỉnh Hưng Yên.....	79
<b>Chương 3. GIẢI PHÁP LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HƯNG YÊN.....</b>	<b>85</b>
3.1. Những căn cứ phát triển các mối liên kết nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả.....	85
3.1.1. Mục tiêu của ngành giáo dục Việt nam.....	85
3.1.2. Một số định hướng phát triển đến năm 2025.....	85
3.1.3. Nhu cầu lao động của tỉnh Hưng Yên những năm tới.....	88
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả thông qua liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.....	89
3.2.1. Nhóm giải pháp quy hoạch, mục đích, nội dung liên kết trong đào tạo.....	89
3.2.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng các mối liên kết....	92
3.2.3. Nhóm giải pháp xây dựng văn hóa liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp.....	97
<b>KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....</b>	<b>102</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>106</b>
<b>PHỤ LỤC.....</b>	<b>109</b>



## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nội dung
CSGDNN	Cơ sở giáo dục nghề nghiệp
CSVC	Cơ sở vật chất
DN	Doanh nghiệp
ĐBSH	Đồng bằng sông hồng
GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
HSSV	Học sinh sinh viên
NXB	Nhà xuất bản
NLTH	Năng lực thực hành
LT	Lý thuyết
LĐ-TBXH	Lao động - Thương binh và xã hội
LKĐT	Liên kết đào tạo
LKĐTN	Liên kết
TH	Thực hành
THPT, THCS	Trung học phổ thông, trung học cơ sở
TTg	Thủ tướng chính phủ
QĐ	Quyết định
QLLKĐT	Quản lý liên kết đào tạo
UBND	Ủy ban nhân dân
CSGDNN	CSGDNN
TNDN	Thu nhập doanh nghiệp
GS	Giáo sư
MT	Mục tiêu
TC	Tài chính
ND	Nội dung
HV	Học viên
GV	Giáo viên
PP	Phương pháp
PT	Phương tiện
MT	Mục tiêu
CTĐT	Chương trình đào tạo
HS-SV	Học sinh, sinh viên
ĐTN	Đào tạo nghề
ĐH	Đại học
DNTN	Doanh nghiệp tư nhân
DNNN	Doanh nghiệp nhà nước





## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Cơ cấu kinh tế tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2010-2020, %.....	42
Bảng 2.2. Số lượng doanh nghiệp phân theo loại hình kinh tế 2010-2019.....	43
Bảng 2.3. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc phân theo loại hình kinh tế.....	44
Bảng 2.4. Phân bố lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc phân theo khu vực kinh tế .....	45
Bảng 2.5. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo phân theo giới tính.....	46
Bảng 2.6. Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi phân theo giới tính và theo thành thị, nông thôn.....	47
Bảng 2.7. Quy mô đào tạo của các CSGDNN.....	50
Bảng 2.8. Số lượng và cơ cấu trình độ nhà giáo trong các CSGDNN năm 2019.....	53
Bảng 2.9. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng lao động đã qua đào tạo.....	59
Bảng 2.10. Đánh giá của cựu sinh viên về chất lượng đào tạo.....	60
Bảng 2.11. Đánh giá về mức độ phù hợp của cơ sở vật chất và chương trình đào tạo của CSGDNN so với yêu cầu thực tế.....	62
Bảng 2.12. Đánh giá công tác chỉ đạo của CSGDNN trong liên kết với doanh nghiệp.....	65
Bảng 2.13. Đánh giá mức độ liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp của cán bộ, giáo viên, viên chức các trường, %.....	67
Bảng 2.14. Đánh giá về liên kết đào tạo của lãnh đạo, quản lý các doanh nghiệp.....	71
Bảng 2.15. Đánh giá về mức độ liên kết đào tạo của cựu sinh viên.....	74
Bảng 2.16. Đánh giá chung về chất lượng.....	77
Bảng 2.17. Đánh giá của các nhà quản lý về hiệu quả liên kết giữa CSGDNN-Doanh nghiệp.....	78
Bảng 2.18. Đánh giá của cán bộ doanh nghiệp tham gia lớp học thí điểm.....	82

## DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ

Hình 1.1. Mô phỏng mô hình các yếu tố tác động đến chất lượng đào tạo.....	9
Hình 1.2. Mô hình doanh nghiệp trong CSGDNN (Nguồn: [13, 111]).....	17
Hình 1.3. Mô hình CSGDNN trong doanh nghiệp (Nguồn: [13, 109]).....	17
Hình 1.4. Mô hình liên kết CSGDNN độc lập với doanh nghiệp (Nguồn: [13, 108])..	18
Hình 1.5. Mô hình hệ thống đào tạo kép ở CHLB Đức.....	22
Hình 1.6. Mô hình hệ thống đào tạo luân phiên ở Pháp.....	23
Hình 1.7. Mô hình hệ thống đào tạo tam phương ở Thụy Sĩ.....	24
Hình 1.8. Bảng tốt nghiệp của sinh viên khi ra hoàn thành khóa học.....	37
Hình 2.1. Cơ cấu kinh tế Hưng Yên năm 2018,2019	42
Hình 2.2. Sự phân bố lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc phân theo loại hình kinh tế.....	45
Hình 2.3. Cơ cấu lao động theo khu vực kinh tế.....	46
Hình 2.4. Cơ cấu các trường thuộc CSGDNN của Hưng Yên năm 2019.....	50
Hình 2.5. Cơ cấu đào tạo theo trình độ.....	51
Hình 2.6. Cơ cấu cơ sở vật chất của các trường tại Hưng Yên năm 2019.....	52
Hình 2.7. Trình độ nhà giáo theo khối trường.....	53
Hình 2.8. Cơ cấu tuyển sinh theo trình độ đào tạo từ 2012-2019.....	55
Hình 2.9. Cơ cấu tuyển sinh theo khối đơn vị giai đoạn 2012-2019.....	55
Hình 2.10. Cơ cấu tốt nghiệp theo trình độ đào tạo giai đoạn từ 2012-2019.....	56
Hình 2.11. Cơ cấu tốt nghiệp theo khối đơn vị giai đoạn 2012-2019.....	57
Hình 2.12. Tình trạng việc làm theo trình độ đào tạo giai đoạn 2012-2019.....	58
Hình 2.13. Trình tự các bước liên kết đào tạo giữa CSGDNN và doanh nghiệp.....	80
Hình 2.14. Kết quả đánh giá từ phía nhà trường và công ty.....	81
Hình 2.15. Tỷ lệ đánh giá về học hỏi các phương pháp làm việc mới.....	83
Hình 2.16. Tỷ lệ đánh giá về sự ổn định nguồn lao động khi liên kết.....	83
Hình 2.17. Tỷ lệ đánh giá về việc tiếp cận các phương pháp làm việc mới.....	84

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết thực hiện đề tài

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng như hiện nay, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là điều kiện tiên quyết để duy trì và phát triển sức cạnh tranh của doanh nghiệp (DN). Lịch sử phát triển nhân loại đã kiểm nghiệm và đi đến kết luận: Nguồn lực con người là lâu bền nhất, chủ yếu nhất trong sự phát triển kinh tế - xã hội và sự nghiệp tiến bộ của nhân loại.

Nguồn nhân lực còn là nhân tố quan trọng trong quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế đất nước nói chung và ở khu vực nông thôn nói riêng. Nhưng hiện nay, chất lượng, số lượng cũng như cơ cấu (ngành nghề, trình độ...) nguồn nhân lực tại khu vực nông thôn còn nhiều điểm bất cập: dồi dào về mặt số lượng nhưng lại khá hạn chế về mặt chất lượng và còn nhiều tồn tại trong vấn đề sử dụng, phát huy vai trò của nguồn nhân lực. Đây chính là một hạn chế lớn trong quá trình phát triển của đất nước nói chung và khu vực nông thôn cả nước nói riêng. Những bất cập này đã, đang và sẽ trở thành rào cản lớn trong việc phát huy vai trò là một vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ trong hiện tại và tương lai.

Nhìn từ phía doanh nghiệp Việt Nam, muốn tồn tại và phát triển thì sớm hay muộn đều đứng trước nhu cầu về chất lượng nhân lực ngày càng cao. Hiện nay đang có một nghịch lý rất đáng quan tâm là, trong khi việc tuyển dụng lao động đáp ứng nhu cầu của các DN ngày càng khó khăn hơn, thì lượng HSSV ra trường lại không tìm được việc làm theo đúng nghề được đào tạo còn nhiều, gây ra sự lãng phí trong đào tạo, trong đầu tư và tăng chi phí xã hội.

Nhìn từ phía các CSGDNN, về cơ bản chỉ đào tạo cái mình có, theo chương trình của mình, mà chưa chú trọng đến nhu cầu thị trường, nhu cầu từng ngành nghề mà doanh nghiệp cần trong thực tiễn hiện tại và tương lai. Vì vậy, học sinh ra trường chưa có định hướng nghề nghiệp đúng với nhu cầu thị trường, thiếu kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp, còn lúng túng khi áp dụng lý thuyết vào thực tế, yếu về ngoại ngữ...

Thực tế ở Việt Nam cho thấy sự hợp tác giữa CSGDNN với doanh nghiệp diễn ra rất chậm, các nội dung hợp tác ở các cấp độ sâu hơn theo xu hướng hội nhập và chia sẻ nguồn lực cùng phát triển trong hợp tác với doanh nghiệp còn hạn chế. Chính vì vậy mà mô hình hợp tác để gắn kết nhu cầu và nguồn lực của các trường với nhu cầu và nguồn lực của doanh nghiệp gần lại với nhau là một vấn đề cần nghiên cứu và triển khai. Với thực trạng trên, Ban chủ nhiệm đề tài Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên lựa chọn đề tài: ***“Xây dựng mô hình liên kết đào tạo giữa***

***nhà trường với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại tỉnh Hưng Yên”.***

## **2. Lịch sử nghiên cứu**

Thực tế hiện nay, có rất nhiều các đề tài nghiên cứu về liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đã thực hiện, điển hình như:

1) Nguyễn Văn Anh (2009), *Phối hợp cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trong khu công nghiệp*, Luận án tiến sĩ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

2) Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2004). *Xây dựng mô hình liên kết dạy nghề giữa nhà trường và doanh nghiệp*, trường Kỹ thuật và Công nghệ, Hà Nội.

3) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), *Xây dựng cơ chế, chính sách, mô hình liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong cho người lao động*, Hà Nội.

4) Phan Thủy Chi (2008), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các trường Đại học khối kinh tế của Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác quốc tế*, luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

5) Nguyễn Văn Đại (2012), " cho lao động nông thôn vùng Đồng bằng sông Hồng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa", luận án tiến sĩ, Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.

6) Nguyễn Tuyết Lan (2015), “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” Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, Viện khoa học Giáo dục Việt Nam.

...

## **3. Mục tiêu nghiên cứu**

- Làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về liên kết đào tạo; chất lượng và hiệu quả;
- Phân tích nhu cầu lao động qua đào tạo của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên;
- Thực trạng liên kết giữa các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp trong tỉnh Hưng Yên;
- Đề xuất mô hình và giải pháp liên kết đào tạo giữa CSGDNN và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng tại tỉnh Hưng Yên.

## **4. Nội dung nghiên cứu**

Đề tài tập trung vào nghiên cứu các nội dung chính bao gồm:

- 1) Làm rõ cơ sở lý luận của đào tạo, liên kết đào tạo, mô hình liên kết,...;

2) Nghiên cứu các khâu của quá trình liên kết và mối quan hệ giữa các bên chủ thể trong mỗi liên kết đó.

3) Nghiên cứu thực trạng liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

4) Nghiên cứu thí điểm mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường và một số doanh nghiệp.

5) Nghiên cứu các giải pháp liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

## **5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- **Đối tượng nghiên cứu:** Phương thức liên kết và giải pháp thực hiện liên kết nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả.

- **Phạm vi nghiên cứu:**

+ *Về không gian:* Liên kết giữa CSGDNN với một số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

+ *Về thời gian:* Đề tài nghiên cứu các số liệu từ năm 2010 đến năm 2020, định hướng đến năm 2025.

## **6. Phương pháp nghiên cứu**

Đề tài sử dụng phương pháp nghiên cứu chủ yếu là:

- Sử dụng phương pháp nghiên cứu tổng quan các tài liệu, bài báo, một số công trình nghiên cứu của các nhà khoa học trong và ngoài nước liên quan đến nội dung nghiên cứu.

- Phương pháp điều tra, phỏng vấn chuyên gia: Với mỗi nội dung nghiên cứu liên quan đến đề tài, nhóm tác giả thiết kế phiếu điều tra với các câu hỏi có nội dung phù hợp; nhóm tác giả cũng đặt các câu hỏi với các chuyên gia có am hiểu sâu trong cùng lĩnh vực. Mẫu điều tra được lựa chọn có quy mô đủ lớn và mang tính đại diện để đảm bảo kết quả nghiên cứu mang tính khách quan và đáng tin cậy.

- Phương pháp phân tích thống kê: Trên cơ sở các số liệu sơ cấp và thứ cấp điều tra được từ phương pháp trên, nhóm tác giả sử dụng các phương pháp thống kê để xử lý, phân tích số liệu dựa trên số tương đối và tuyệt đối, qua đó phân tích được sự biến động của các chỉ tiêu nghiên cứu.

- Phương pháp thực nghiệm: Nghiên cứu mô hình thí điểm trên thực tế thông qua việc triển khai các nội dung liên kết có liên quan đến đề tài, kết quả từ mô

hình là cơ sở để đánh ưu điểm và hạn chế của mô hình, qua đó đề ra kiến nghị và giải pháp để nhân rộng việc triển khai mô hình được hiệu quả hơn.

- Các phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với định lượng: Các số liệu thống kê được phân tích để thấy được sự biến động của các chỉ tiêu, đồng thời xác định được quy mô các chỉ tiêu thông qua số liệu tuyệt đối.

# KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

## Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

### 1.1. Các khái niệm cơ bản

#### 1.1.1. Khái niệm đào tạo, liên kết và liên kết đào tạo

##### a) Đào tạo

Khái niệm đào tạo, được định nghĩa trong từ điển Tiếng Việt do Hoàng Phê chủ biên, NXB Đà Nẵng, năm 2011 như sau: “Đào tạo làm cho con người trở thành có năng lực, có khả năng làm việc theo những tiêu chuẩn nhất định”. Còn theo từ điển Bách khoa Việt Nam định nghĩa đào tạo: “là quá trình tác động đến một con người, làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công nhất định, góp phần của mình vào sự phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người. Về cơ bản, đào tạo là giảng dạy và học tập trong nhà trường gắn với giáo dục nhân cách”. Trên thực tế, có nhiều cách tiếp cận khác nhau, quan niệm khác nhau về “đào tạo”, song nhìn một cách tổng thể, “đào tạo” được xem xét trên những dấu hiệu cơ bản:

*Thứ nhất*, đào tạo là hoạt động có mục đích, có tổ chức. Nói đến đào tạo là nói đến hoạt động dạy học và giáo dục diễn ra trong nhà trường. Trong quá trình đào tạo phải có sự phân công chức năng, nhiệm vụ của các lực lượng sư phạm, xác định rõ kế hoạch thời gian, cơ sở vật chất bảo đảm...

*Thứ hai*, trong đào tạo luôn diễn ra mối quan hệ tác động qua lại giữa nhà giáo và đối tượng giáo dục.

*Thứ ba*, đào tạo nhằm hướng đến sự phát triển con người toàn diện, cả về phẩm chất, năng lực theo yêu cầu của xã hội, yêu cầu nghề nghiệp tương lai của mỗi người. Với cách tiếp cận trên, chúng ta có thể đưa ra quan niệm như sau: Đào tạo là hoạt động có mục đích, có tổ chức với sự tương tác giữa nhà giáo dục đối với đối tượng giáo dục nhằm giúp cho đối tượng giáo dục hoàn thiện cơ bản về phẩm chất và năng lực, đáp ứng yêu cầu nhất định của xã hội và nghề nghiệp. Quá trình đào tạo, hiểu theo nghĩa hẹp là bộ phận cấu thành chủ yếu nhất trong toàn bộ hoạt động giáo dục - đào tạo của nhà trường. Quá trình đào tạo do mỗi nhà trường quản lý, nhưng nó có quan hệ tương tác, liên kết với các tổ chức đào tạo khác, hoặc các tổ chức, cơ quan khác mà người học có điều kiện tham gia hoạt động.

Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13 ban hành ngày 27 tháng 11 năm



2014 có quy định: *Nghiệp* là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp.

Mục tiêu chung của giáo dục nghề nghiệp là nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn.

Mục tiêu cụ thể đối với từng trình độ của giáo dục nghề nghiệp được quy định như sau:

- Đào tạo trình độ sơ cấp để người học có năng lực thực hiện được các công việc đơn giản của một nghề;

- Đào tạo trình độ trung cấp để người học có năng lực thực hiện được các công việc của trình độ sơ cấp và thực hiện được một số công việc có tính phức tạp của chuyên ngành hoặc nghề; có khả năng ứng dụng kỹ thuật, công nghệ vào công việc, làm việc độc lập, làm việc theo nhóm;

- Đào tạo trình độ cao đẳng để người học có năng lực thực hiện được các công việc của trình độ trung cấp và giải quyết được các công việc có tính phức tạp của chuyên ngành hoặc nghề; có khả năng sáng tạo, ứng dụng kỹ thuật, công nghệ hiện đại vào công việc, hướng dẫn và giám sát được người khác trong nhóm thực hiện công việc.

## b) Liên kết

Theo từ điển Tiếng Việt thông dụng do Hoàng Phê chủ biên, NXB Đà Nẵng, năm 2011, thuật ngữ “*liên kết*” được hiểu là: “*Kết lại với nhau từ nhiều thành phần hoặc tổ chức riêng rẽ*”. Như vậy, khái niệm “*liên kết*” phản ánh các mối quan hệ chặt chẽ, ràng buộc lẫn nhau giữa các thành phần trong một tổ chức hoặc giữa các tổ chức với nhau nhằm hướng đến một mục đích chung nào đó. Tính hướng đích là tiêu điểm, là cơ sở và động lực của các mối liên kết giữa chúng. Sự liên kết giữa các tổ chức theo một mục đích nào đó tạo nên một sức mạnh mới, khả năng mới mà từ thành phần hoặc tổ chức riêng rẽ không thể có được.

## c) Liên kết đào tạo

Khái niệm liên kết đào tạo được quy định tại Khoản 1 Điều 3 Thông tư 29/2017/TT-BLĐTBXH Quy định về liên kết tổ chức thực hiện chương trình đào tạo do Bộ trưởng Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành, theo đó: “*Liên kết đào tạo*

*là sự hợp tác giữa đơn vị chủ trì liên kết đào tạo với đơn vị phối hợp liên kết đào tạo để tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo cấp bằng tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng, chứng chỉ sơ cấp nhưng không hình thành pháp nhân mới”.*

Hợp đồng liên kết đào tạo là văn bản được ký kết giữa các bên liên quan nhằm xác định quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm mà các bên thoả thuận trong quá trình liên kết đào tạo. Từ sự phân tích các khái niệm “*đào tạo*”, “*quá trình đào tạo*” và những vấn đề về hoạt động liên kết đào tạo.

Mục đích của hoạt động liên kết đào tạo là thực hiện chủ trương đào tạo theo nhu cầu xã hội; huy động tiềm năng của các CSGDNN, nhằm đào tạo nguồn nhân lực tại chỗ cho địa phương; tạo cơ hội học tập cho nhiều người trên cơ sở bảo đảm chất lượng, hiệu quả giáo dục, góp phần thực hiện mục tiêu công bằng và xã hội hoá giáo dục. Sự kết hợp giữa các CSGDNN cơ sở giáo dục thông qua hình thức liên kết được thực hiện trên những nội dung cơ bản như: Khảo sát nhu cầu học tập của người học; xây dựng kế hoạch mở lớp; tuyển sinh; thực hiện kế hoạch và chương trình đào tạo; hoạt động giảng dạy của giảng viên; hoạt động học tập của người học; công tác kiểm tra, đánh giá; giáo trình, tài liệu; cơ sở vật chất và thiết bị dạy học.

#### d. Mô hình liên kết

Trên thực tế có nhiều quan niệm khác nhau về mô hình liên kết, tuy nhiên, theo nhóm tác giả thì: *Mô hình liên kết là những thỏa thuận, nguyên tắc làm việc, qua đó, các bên sẽ có trách nhiệm xây dựng và triển khai các hoạt động cụ thể; tổ chức kiểm tra, đánh giá và đổi mới các hoạt động.*

#### **1.1.2. Chất lượng và chất lượng giáo dục nghề nghiệp**

##### a) Chất lượng

Theo Từ điển tiếng Việt của Trung tâm từ điển học Vietlex, do GS. Hoàng Phê chủ biên thì: *"Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một sự vật, sự việc"* [17, 197].

Theo quan điểm triết học: *"Chất lượng là sự biến đổi về chất và kết quả của quá trình tích lũy về lượng (quá trình tích lũy, biến đổi) tạo nên những bước nhảy vọt về chất của sự vật và hiện tượng. Trong đó chất lượng được hiểu là thuộc tính, tính chất của sự vật, hiện tượng làm cho sự vật, hiện tượng đó khác với các sự vật, hiện tượng khác"*.

Trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh: *"Chất lượng sản phẩm được đặc trưng bởi các yếu tố về nguyên vật liệu chế tạo, quy trình và công nghệ sản xuất, các đặc tính về sử dụng, kể cả mẫu mã, thị hiếu, mức độ đáp ứng nhu cầu người tiêu dùng"*.

Theo định nghĩa của ISO 9000-2000: "*Chất lượng là mức độ đáp ứng yêu cầu của một tập hợp các đặc tính vốn có*", trong đó yêu cầu được hiểu là các nhu cầu hay mong đợi đã được công bố, ngầm hiểu hay bắt buộc.

Theo bài giảng môn Quản lý chất lượng giáo dục nghề nghiệp của PGS.TS Nguyễn Khang - Bộ GD&ĐT thì khái niệm hiện nay:

- Chất lượng là sự phù hợp với các tiêu chuẩn;
- Chất lượng là sự phù hợp với mục đích;
- Chất lượng là hiệu quả của việc đạt được mục đích;
- Chất lượng là sự đáp ứng nhu cầu của khách hàng;
- Theo tiêu chuẩn ISO: Chất lượng là khái niệm của tập hợp các đặc tính của một sản phẩm, một hệ thống hay một quá trình để đáp ứng các yêu cầu của khách hàng và các bên có liên quan;

Như vậy, chất lượng là khái niệm được nhìn nhận ở nhiều góc độ khác nhau, nhưng đều mang hàm ý chung là tổng thể các đặc điểm và các đặc tính của một sản phẩm hoặc dịch vụ thoả mãn nhu cầu của người sử dụng.

Theo tác giả: *Chất lượng là tập hợp các đặc tính của một sản phẩm làm cho sản phẩm đó thoả mãn nhu cầu của khách hàng.*

## b) Chất lượng đào tạo

Một số quan niệm chất lượng đào tạo:

*"Chất lượng đào tạo là kết quả của quá trình đào tạo được phản ánh các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình đào tạo theo các ngành nghề cụ thể"* [8, 31].

*"Chất lượng đào tạo thể hiện chủ yếu và tập trung nhất ở chất lượng sản phẩm đào tạo. Chất lượng đó là trình độ hiện thực hóa hay trình độ đạt được của mục tiêu đào tạo, thể hiện ở trình độ phát triển nhân cách của HS, SV sau khi kết thúc quá trình đào tạo"* [25, 36].

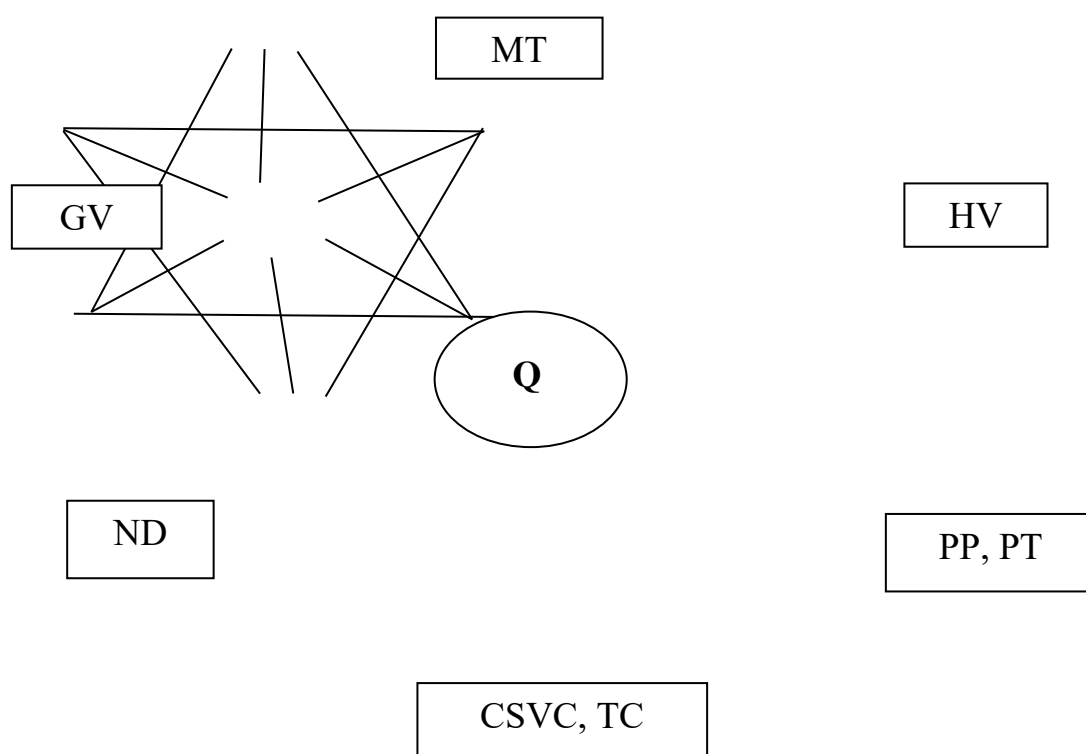
*"Chất lượng đào tạo với đặc trưng sản phẩm là "con người lao động" có thể hiểu là đầu ra của quá trình đào tạo và được thể hiện cụ thể ở các phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu đào tạo của từng ngành trong hệ thống đào tạo. Với yêu cầu đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, quan niệm về chất lượng đào tạo không chỉ dừng ở kết quả của quá trình đào tạo trong nhà trường với những điều kiện đảm bảo*

*nhất định như : cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên... mà còn phải tính đến mức độ phù hợp và thích ứng của người tốt nghiệp với thị trường lao động như tỷ lệ có việc làm sau khi tốt nghiệp, năng lực hành nghề tại các vị trí làm việc cụ thể ở các DN, khả năng phát triển nghề nghiệp...” [9, 33].*

Chất lượng giáo dục nói chung và chất lượng giáo dục nghề nghiệp nói riêng là vấn đề cơ bản và là mục tiêu phấn đấu không ngừng của các cấp quản lý giáo dục cũng như các CSGDNN trực tiếp.

Quan điểm nguồn lực ở phương Tây cho rằng chất lượng phụ thuộc đầu vào của hệ thống đào tạo. Khi có các yếu tố đầu vào có chất lượng như: giáo viên giỏi, cán bộ quản lý giỏi, cơ sở vật chất đầy đủ, học sinh giỏi,... thì chất lượng được nâng cao. Cũng có quan điểm cho rằng chất lượng được đánh giá bằng sản phẩm của quá trình đào tạo (đầu ra), tức là bằng mức độ hoàn thành của học viên tốt nghiệp. Một số quan điểm khác lại khẳng định chất lượng được quyết định bởi các quá trình hoạt động bên trong, đặc biệt là hệ thống thông tin và hệ thống các quyết định tối ưu.

Theo PGS.TS. Đặng Quốc Bảo, chất lượng đào tạo là kết quả cuối cùng đạt được bởi sự tác động tích cực của các yếu tố cấu thành của quá trình đào tạo. Có thể khái quát quan niệm này như sơ đồ sau:



*Hình 1.1. Mô phỏng mô hình các yếu tố tác động đến chất lượng đào tạo*

Trong đó:

- MT: mục tiêu đào tạo.
- PP, PT: phương pháp đào tạo, phương tiện phục vụ đào tạo.

- GV: giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo.
- HV: học viên.
- ND: nội dung đào tạo.
- CSVC, TC: cơ sở vật chất, tài chính phục vụ đào tạo.
- Q: chất lượng đào tạo.

Hệ thống kiểm định quốc gia Việt Nam quan niệm “*Chất lượng sẽ được đánh giá bằng cách khách hàng xếp hạng tầm quan trọng của các đặc trưng phẩm chất đối nghịch với tính nhất quán và giá trị bằng tiền*”. sẽ đảm bảo, nâng cao chất lượng nếu thực hiện tốt các yếu tố như: đáp ứng yêu cầu của khách hàng; tập trung vào con người và mọi người đóng góp xây dựng tổ chức của mình; có tầm nhìn dài hạn; quản lý sự thay đổi một cách có hiệu quả; có đổi mới; hữu hiệu; tổ chức tiếp thị tốt với thị trường.

Theo Harvey L và Knight PT đề cập đến năm khía cạnh chất lượng đào tạo và đã được nhiều tác giả khác thảo luận, công nhận và phát triển.

- Chất lượng được hiểu ngầm là chuẩn mực cao, sự vượt trội (hay sự xuất sắc);
- Chất lượng là sự hoàn hảo trong quá trình thực hiện (kết quả hoàn thiện, không có sai sót);
- Chất lượng là sự phù hợp với mục tiêu trong kế hoạch của trường;
- Chất lượng là sự đáng giá về đồng tiền (trên khía cạnh đáng giá để đầu tư);
- Chất lượng là một quy trình liên tục cho phép “khách hàng” (tức sinh viên) đánh giá sự hài lòng của họ.

Theo nhóm tác giả có thể hiểu chất lượng như sau: “*Chất lượng là kết quả tác động tích cực của tất cả các yếu tố cấu thành hệ thống và quá trình đào tạo vận hành trong môi trường nhất định*”.

### **1.1.3. Hiệu quả**

Nhiều nhà quản trị học quan niệm hiệu quả là một tương quan so sánh giữa kết quả đạt được theo mục tiêu đã được xác định với chi phí bỏ ra để đạt được kết quả đó. Theo Manfred Kuhn: “*Tính hiệu quả được xác định bằng cách lấy kết quả tính theo đơn vị giá trị chia cho chi phí kinh doanh*”. Từ các quan điểm trên có thể hiểu một cách khái quát “hiệu quả là phạm trù phản ánh trình độ lợi dụng các nguồn lực (nhân, tài, vật lực, tiền vốn) để đạt được mục tiêu xác định. Trình độ lợi dụng các nguồn lực chỉ có thể được đánh giá trong mối quan hệ với kết quả tạo ra để xem xét xem với mỗi sự hao phí nguồn lực xác định có thể tạo ra kết quả ở mức độ nào. Hiệu quả phản ánh mặt chất lượng các hoạt động, trình độ lợi dụng các nguồn lực trong sự vận động không ngừng của các quá trình, không phụ thuộc vào quy mô và tốc độ biến động của từng nhân tố”

Hiệu quả có thể được đánh giá ở nhiều góc độ, đối tượng, phạm vi và các thời kỳ khác nhau. Tùy vào từng góc độ cụ thể mà phân biệt các loại hiệu quả khác nhau như hiệu quả xã hội, hiệu quả kinh tế, hiệu quả kinh tế - xã hội, hiệu quả kinh doanh, hiệu quả đầu tư, hiệu quả ngắn hạn, hiệu quả dài hạn ...

Khi nói đến hiệu quả là nói đến góc nhìn của nhà đầu tư. Các nhà đầu tư chính cho là người học và gia đình, CSGDNN, nhà nước và xã hội. Ở mỗi cấp độ, quan niệm về hiệu quả đầu tư có khác nhau.

Ở cấp độ cá nhân người học và phụ huynh, hiệu quả thể hiện ở “*giá trị gia tăng*” về kiến thức, kỹ năng họ nhận được sau quá trình đào tạo, giúp họ có việc làm, thành đạt trong cuộc sống và có khả năng thích ứng với những thay đổi. Học nghề mà không có cơ hội hành nghề, cơ may phát triển, kỹ năng đủ để thích ứng với những thay đổi trong thị trường lao động và cuộc sống thì khó có thể nói là có hiệu quả.

Ở cấp độ CSGDNN, hiệu quả thể hiện ở chỗ sử dụng hiệu quả các nguồn lực đào tạo đem lại kết quả đào tạo (số lượng, chất lượng, cơ cấu sinh viên tốt nghiệp) tốt nhất có thể.

Ở cấp độ nhà nước và xã hội, hiệu quả thể hiện ở chỗ đầu tư của nhà nước và xã hội đảm bảo cung cấp được nguồn nhân lực có chất lượng, quy mô đủ lớn tương xứng với nguồn lực đầu tư, cơ cấu phù hợp với nhu cầu mà nền kinh tế cần. Thiếu hoặc thừa về số lượng, chất lượng không đảm bảo, cơ cấu không phù hợp với nhu cầu của kinh tế-xã hội đều là lãng phí và không hiệu quả.

Như vậy, có thể thấy, hiệu quả có quan hệ mật thiết với chất lượng. Không có chất lượng thì khó có thể sử dụng, khó đem lại hiệu quả. Trong thế giới việc làm cũng cần quan tâm đến việc sử dụng và phát huy đầy đủ chất lượng; việc sử dụng không hết chất lượng, hay giá trị tích lũy về kiến thức và kỹ năng của người học - thường được xem là khiếm dụng cũng là một biểu hiện của không hiệu quả. Có thể thấy trong thị trường lao động hiện nay, nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học mà phải đi làm công việc của lao động phổ thông hoặc loại hình công việc không đòi hỏi trình độ cư nhân là một sự lãng phí của người học và gia đình, nhà nước và xã hội.

## **1.2. Cơ sở khoa học và pháp lý của việc liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp**

### **1.2.1. C.Mác và V.I Lê Nin về mối quan hệ biện chứng giữa lý luận và thực tiễn**

Lý luận được hình thành khái quát trên nền tảng kinh nghiệm thực tiễn. Không có hoạt động thực tiễn, kinh nghiệm thực tiễn thì không có lý luận khoa học. Thực tiễn

đề ra những vấn đề lý luận phải giải đáp; đồng thời kinh nghiệm thực tiễn cung cấp cứ liệu để nghiên cứu, khái quát lý luận. Đối với chủ nghĩa Mác - Lênin, không có thứ lý luận vì lý luận. Chỉ có lý luận nào gắn liền với thực tiễn, phục vụ thực tiễn và được thực tiễn khảo nghiệm mới bắt rễ trong đời sống. Lênin cho rằng “quan điểm đời sống, quan điểm thực tiễn phải là quan điểm đầu tiên, cơ bản của nhận thức luận”. Như vậy, lý luận là hệ thống tư tưởng có tính quan điểm được khái quát hóa bắt nguồn từ thực tiễn nhằm luận giải biện chứng về quy luật tồn tại, vận động, phát triển của một sự vật, hiện tượng nào đó. Lý luận thường gắn với cá nhân con người cụ thể hoặc gắn với nhóm người nhất định. Lý luận mang màu sắc tư tưởng và xã hội rõ rệt. Một người hay một nhóm người sử dụng lý luận để chỉ đạo hành vi của nhiều người vì mục đích và lợi ích của họ.

Những nhu cầu của thực tiễn bao giờ cũng có tác dụng quyết định đối với sự phát triển của khoa học. Do nhu cầu trồng trọt và chăn nuôi, nhu cầu của hàng hải mà sinh ra toán học và thiên văn học. Sự phát triển của các nhà máy, công xưởng sinh ra cơ học. Trong lịch sử nhân loại, khoa học phát triển mạnh nhất sau thời kỳ trung cổ, lúc nền sản xuất tư bản chủ nghĩa xuất hiện và phát triển. *“Nếu như, sau đêm tối trung cổ, các nhà khoa học tự nhiên sống lại với một sức mạnh thần kỳ, thì chúng ta phải đem thành tích thần kỳ đó quy cho sản xuất”*.

Lý luận do hoạt động thực tiễn của con người sinh ra. Đến lượt nó lý luận lại có ảnh hưởng to lớn đến thực tiễn, mở ra trước mắt con người viễn cảnh mới. Ví như lý luận Mác - Lênin là sự khái quát kinh nghiệm của phong trào cộng sản và công nhân thế giới. Không có lý luận cách mạng thì không có thực tiễn cách mạng. Sức mạnh của chủ nghĩa Mác - Lênin là ở chỗ trong khi khái quát thực tiễn cách mạng, lịch sử xã hội, còn vạch ra sự liên hệ lẫn nhau giữa các hiện tượng, quy luật khách quan của sự phát triển, bước đi trong hiện tại và tương lai, cung cấp cơ sở khoa học cho các Đảng cầm quyền vạch ra chủ trương, đường lối một cách khoa học. Như vậy, lý luận và thực tiễn bổ sung cho nhau, làm phong phú lẫn nhau, không có thực tiễn thì lý luận không có cứ liệu. Không được soi đường bằng lý luận cách mạng thì thực tiễn không phát triển được và trở thành mù quáng.

Lý luận không những khái quát kinh nghiệm thực tiễn đã thu được, mà còn phải đi trước thực tiễn, chỉ ra cho kinh nghiệm thực tiễn con đường vận dụng, phát triển và đi theo, vũ trang cho con người những tri thức khoa học trong hoạt động thực tiễn. Chủ nghĩa Mác - Lênin là lý luận như vậy. Chủ nghĩa Mác - Lênin là sự thống nhất chân chính giữa lý luận và thực tiễn cách mạng, là kim chỉ nam cho nhận thức lý luận và thực tiễn của chúng ta.

### **1.2.2. Các văn kiện của Đảng, Nhà nước và Bác Hồ nói về lý luận gắn với thực tế, học đi đôi với hành**

Bác Hồ đã dạy: Thực tiễn không có lý luận hướng dẫn thì thành thực tiễn mù quáng, lý luận mà không liên hệ với thực tiễn là lý luận suông.

Từ sau Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ III (năm 1960), vấn đề “Giáo dục kết hợp với lao động sản xuất” đã hiển nhiên trở thành nguyên lý cơ bản của giáo dục và được khẳng định lại ở văn kiện các Đại hội Đảng sau này.

Nghị quyết TW 2 khóa VIII, kết luận Nghị định TW6 khóa IX về Giáo dục đã nhấn mạnh: “Giáo dục gắn liền với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội”.

Năm 1998, Luật Giáo dục của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam có ghi:... “Phát triển Giáo dục phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế xã hội, tiến bộ khoa học công nghệ, củng cố quốc phòng, an ninh; bảo đảm cân đối về cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền; mở rộng quy mô trên cơ sở đảm bảo chất lượng và hiệu quả; kết hợp giữa đào tạo và sử dụng”. (Điều 8)

Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13 nêu rõ “Mục tiêu chung của giáo dục nghề nghiệp là nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn”.

### **1.3. Các nguyên tắc và nội dung của liên kết giữa CSGDNN với DN trong**

#### **1.3.1. Các nguyên tắc trong liên kết đào tạo giữa CSGDNN với doanh nghiệp**

##### **a) Nguyên tắc tự nguyện**

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

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

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



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

#### b) Nguyên tắc phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động

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

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

### ***1.3.2. Nội dung liên kết giữa Cơ sở giáo dục nghề nghiệp với Doanh nghiệp***

#### a) Liên kết trong khâu tuyển sinh

Tuyển sinh là một trong những vấn đề khóa khăn đối với nhóm trường thuộc hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Thông thường, để thu hút người học, các CSGDNN đã tận dụng thế mạnh của phương tiện truyền thông, chương trình quảng cáo hoặc các trang web ... Tuy nhiên, những hình thức đó chưa đảm bảo nguồn tuyển sinh bền vững cũng như tiềm ẩn khá nhiều “rủi ro”. Thực tế minh chứng, khi nhà trường LKĐT với DN, hoạt động tuyển sinh sẽ thuận lợi hơn.

Các hình thức liên kết trong tuyển sinh giữa CSGDNN với DN:

- CSGDNN đào tạo theo đơn đặt hàng từ DN (tức là DN “gửi đơn hàng” tới nhà trường yêu cầu đào tạo lực lượng lao động có trình độ, kỹ năng nghề đáp ứng vị trí làm việc tại DN sau tốt nghiệp). Căn cứ vào “đơn hàng”, CSGDNN chủ động thực hiện kế hoạch tuyển sinh có sự tham gia từ phía DN. Doanh nghiệp cử cán bộ tư vấn nghề nghiệp cùng cán bộ CSGDNN tới các trường THPT, THCS, trường phổ thông có nhiều cấp học tư vấn hướng nghiệp cho học sinh.

- CSGDNN đào tạo học viên do DN gửi đến. Ở hình thức này, DN chủ động tuyển sinh với số lượng, cơ cấu nhất định theo yêu cầu phía DN. CSGDNN giữ vai trò đào tạo, cấp bằng tốt nghiệp và đảm bảo số học viên này thích ứng ngay với vị trí làm việc tại DN.

- CSGDNN liên kết với DN cùng xây dựng và thực hiện chiến lược tuyển sinh, tạo nguồn nhân lực tiềm năng, sẵn sàng bù đắp vị trí khuyết, thiếu trong chiến lược phát triển của DN. Hình thức này đòi hỏi đội ngũ cán bộ chuyên trách của CSGDNN và DN cùng liên kết hoạch định kế hoạch, xác định ngành, nghề, số lượng cần tuyển và phương thức tuyển sinh.

Cần lưu ý, việc tuyển sinh phải tiến hành theo đúng quy trình, thủ tục tuyển sinh. Hiện tại, đa số các CSGDNN lựa chọn hình thức xét tuyển. Do vậy, DN và CSGDNN cần tập trung xây dựng những tiêu chí cụ thể đảm bảo công tác xét tuyển công bằng, công khai, đáp ứng yêu cầu của các bên tham gia hoạt động liên kết. Bên cạnh đó, để đảm bảo chất lượng đào tạo, CSGDNN và DN cùng phối hợp xây dựng chuẩn đầu ra cho các ngành đào tạo. Đây được coi là thước đo đánh giá chất lượng đào tạo. Chuẩn đầu ra phải bao quát được chuẩn kiến thức, chuẩn kỹ năng, thái độ nghề nghiệp và kỹ năng mềm cần thiết.

#### b) Liên kết khâu xây dựng chương trình đào tạo

Nội dung chương trình đào tạo được xây dựng dựa trên yêu cầu thực tế về ngành nghề DN cần, với định hướng *"đào tạo thật tốt những NLTH cốt yếu cho người học để đáp ứng yêu cầu sử dụng của họ"*. Căn cứ vào khung chương trình, vào chuẩn đầu ra của nghề đào tạo, CSGDNN và DN xác định nội dung cụ thể cần được đào tạo theo từng ngành, nghề, môn học, thống nhất phân bổ nội dung chương trình theo hướng: tiếp cận thị trường, tiếp cận mục tiêu. Hướng tiếp cận này đòi hỏi phải có sự tham gia của DN với tư cách người sử dụng lao động, đồng thời cho phép kế hoạch chương trình đào tạo gắn kết với yêu cầu sử dụng, tạo điều kiện cho người học phát triển NLTH, thuận lợi trong tìm việc làm sau tốt nghiệp.

Yêu cầu: Nội dung chương trình đào tạo phải có tính linh hoạt, thích ứng nhanh với xu thế thay đổi của xã hội. Do đó, không thể áp dụng giá trị bất biến để xác định hay đo lường cái vận động, biến đổi. Mặt khác, nội dung chương trình phải có tính khoa học, tính logic và cập nhật thường xuyên những thay đổi của khoa học, công nghệ. Với tư cách đồng chủ thể thực hiện LKĐT, doanh nghiệp kết hợp với CSGDNN cùng xây dựng nội dung chương trình đào tạo theo tiêu chí: đáp ứng yêu cầu DN là chính có phối hợp các kênh thông tin đại chúng, nguồn tài liệu tham khảo và các vấn đề thực tế nghề nghiệp đang diễn ra.

#### c) Liên kết trong khâu tổ chức đào tạo

Khi mục tiêu, nội dung chương trình thay đổi, tất yếu phương pháp đào tạo, đặc biệt phương pháp dạy, học cũng thay đổi. Xét trên phương diện lý thuyết, phương pháp đào tạo là hình thức, cách thức hoạt động của CSGDNN và DN trong những điều kiện xác định nhằm đạt mục tiêu đã định. Quán triệt nguyên tắc: đổi mới phương pháp dạy, học tăng cường phát triển NLTH thông qua thực hành, thực tập sản xuất. GV của CSGDNN kết hợp chặt chẽ với chuyên gia tay nghề cao của các DN cùng tiến hành đổi mới hoạt động dạy. Phương pháp dạy thay đổi, phương pháp học cũng thay đổi theo hướng lấy người học là trung tâm. Do đó, người học phải chủ động, tích cực thực

hiện vai trò người thợ chính. Phương pháp học nhấn mạnh quá trình hình thành năng lực tự học, tự nghiên cứu, biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo. LKĐT giữa CSGDNN với DN cho phép người học tiếp cận sự đa dạng trong phương pháp dạy lý thuyết tại nhà trường, thực hành tại DN, tiếp cận những trải nghiệm công việc thực tế ở DN, phân tích, lựa chọn cách học hiệu quả, phát triển NLTH, học trong thực tế và từ thực tế.

#### d) Liên kết trong khâu kiểm tra, đánh giá

Kiểm tra, đánh giá không chỉ nhằm thẩm định chất lượng hoạt động LKĐT mà còn là sự kiểm nghiệm mức độ phù hợp của quá trình. Mục đích: Xem xét hoạt động của CSGDNN và DN có phù hợp với mục tiêu đã định hay không; Xem xét những ưu điểm, những hạn chế và nguyên nhân để kịp thời điều chỉnh; Đánh giá tình hình cụ thể và sự tương ứng với nguồn lực hiện tại; Phát hiện những nhân tố mới, khả năng tiềm tàng của tổ chức. Đổi mới nội dung kiểm tra, bổ sung tiêu chí đánh giá trên cơ sở yêu cầu công việc thực tế tại DN.

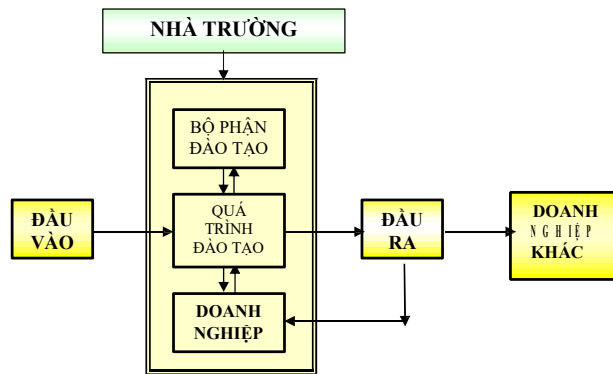
Hình thức thực hiện: CSGDNN và DN cùng phối hợp kiểm tra, đánh giá, công nhận tốt nghiệp cho HSSV. Đặc biệt đối với công tác đánh giá tốt nghiệp, cần chú trọng đánh giá kỹ năng thực hành, tay nghề trong môi trường sản xuất thực tế qua hình thức tổ chức thi thực hành tại xưởng sản xuất của chính DN. Hội đồng đánh giá gồm cán bộ giảng viên của CSGDNN và CBKT (đủ phẩm chất, tiêu chuẩn) của DN với tư cách là người sử dụng lao động cùng tham gia.

### **1.4. Mô hình liên kết và lợi ích của các bên khi tham gia liên kết**

#### ***1.4.1. Mô hình liên kết***

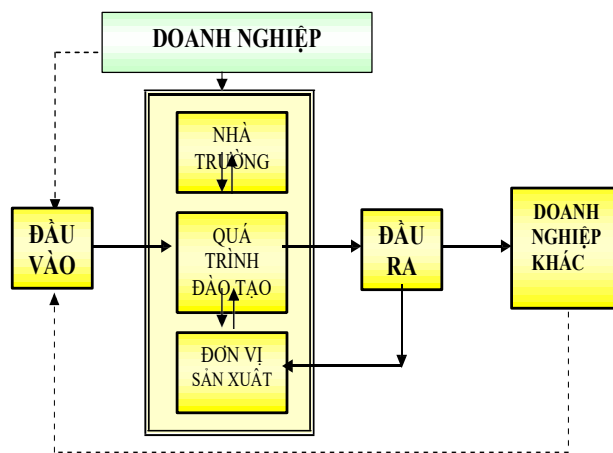
##### a) Mô hình doanh nghiệp trong CSGDNN

Được đánh giá là mô hình liên kết hiệu quả, nhưng trên thực tế, mô hình này chưa được nhân rộng. Nhiều CSGDNN chưa đủ năng lực đầu tư vào lĩnh vực sản xuất kinh doanh. Về phương diện lý thuyết, việc thành lập DN trong CSGDNN sẽ hỗ trợ đắc lực công tác đào tạo. DN được coi như một môi trường thực hành mang lại lợi ích kinh tế thiết thực, là cầu nối giữa CSGDNN và thị trường lao động.



Hình 1.2. Mô hình doanh nghiệp trong CSGDNN (Nguồn: [13, 111])

b) Mô hình CSGDNN trong doanh nghiệp



Hình 1.3. Mô hình CSGDNN trong doanh nghiệp (Nguồn: [13, 109])

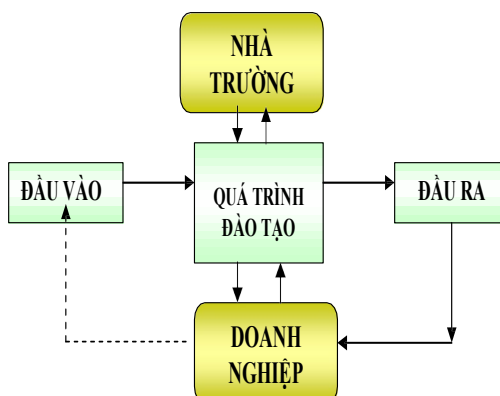
Đây là mô hình liên kết lý tưởng nhất, “có mối quan hệ đào tạo - sử dụng nhân lực hiệu quả nhất”. Về bản chất, nhà trường được thành lập để phục vụ nhu cầu nhân lực cho chính DN. CSGDNN đào tạo nhân lực theo đúng địa chỉ đã định, đúng nhu cầu, trình độ, mức độ công việc. Ngoài ra, CSGDNN có thể đào tạo nhân lực cho những DN nghiệp khác ngoài hệ thống.

Ưu thế: Do đào tạo theo đúng yêu cầu DN nên học viên sau tốt nghiệp có thể thích ứng ngay với hoạt động sản xuất. Việc đào tạo nhân lực tại chỗ là giải pháp giải quyết kịp thời những vấn đề biến động về sản xuất, thích ứng nhanh với tốc độ phát triển công nghệ. Tuy nhiên, phải là những DN lớn, có tiềm lực kinh tế và khả năng phát triển mạnh mới có nhu cầu và khả năng thành lập nhà trường trong DN.

c) Mô hình CSGDNN ngoài doanh nghiệp (Mô hình CSGDNN độc lập)

Tuy không được đánh giá là mô hình liên kết hiệu quả do cơ chế liên kết dựa trên sự thoả thuận, ký kết hợp đồng. Song trong giai đoạn hiện nay, khi ở Việt Nam có 98% DN vừa và nhỏ thì mô hình liên kết này lại được áp dụng phổ biến. CSGDNN và

DN chủ động, tự nguyện liên kết bất cứ khi nào có nhu cầu, bất cứ nội dung nào thấy cần thiết miễn là thoả thuận được. Thông thường, DN đặt hàng CSGDNN một khoá đào tạo bất kỳ, CSGDNN sử dụng DN làm địa điểm thực tập cho học viên.



Hình 1.4. Mô hình liên kết CSGDNN độc lập với doanh nghiệp (Nguồn: [13, 108])

Do đặc thù, không có cơ chế ràng buộc nên quan hệ liên kết theo mô hình này khá lỏng lẻo, đòi hỏi CSGDNN phải thực sự năng động, linh hoạt, tích cực tìm kiếm “tiếng nói chung” với DN, thiết lập quan hệ liên kết bền vững. Trên thực tế, nhiều CSGDNN đã chủ động LKĐT theo phương thức luân phiên “2 + 1” (2 năm đầu đào tạo lý thuyết, kỹ năng cơ bản, 1 năm sau đào tạo thực hành, thực tập và bổ sung thêm kiến thức, kỹ năng).

#### 1.4.2. Lợi ích của các bên khi tham gia liên kết đào tạo

##### a) Đối với CSGDNN

CSGDNN có điều kiện tốt để thực hiện giảng dạy trong môi trường thực tế tại doanh nghiệp; là cơ hội tốt để chuẩn hóa chương trình đào tạo có chất lượng, luôn được cải tiến và phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động;

CSGDNN 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, giúp CSGDNN phát triển theo kịp với tốc độ tăng trưởng của ngành, của doanh nghiệp;

CSGDNN xây dựng mối liên kết tốt đối với DN, tạo ra cơ hội được nhận hỗ trợ từ DN về thiết bị và các nguồn lực khác phục vụ cho công tác đào tạo;

Các CSGDNN có sự chủ động để liên kết với nhiều doanh nghiệp khác nhau tùy theo năng lực, uy tín và điều kiện cơ sở vật chất.

Doanh nghiệp hỗ trợ và tham gia tích cực vào công tác tuyển sinh của CSGDNN, là cơ hội tốt để nhà trường quảng bá hình ảnh của mình đến với doanh nghiệp, người học.

##### b) Đối với Doanh nghiệp

Doanh nghiệp 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 doanh nghiệp với chi phí thấp;

Doanh nghiệp có cơ hội tham gia định hướng mục tiêu đào tạo, xây dựng nội dung, CTĐT và từ đó có thể tuyển chọn đội ngũ lao động kỹ thuật đảm bảo chất lượng đúng theo yêu cầu phát triển của doanh nghiệp;

Những công nhân lành nghề bậc cao của doanh nghiệp có cơ hội phát triển năng lực về nhiều mặt do họ tham gia vào quá trình tư vấn, giảng dạy, đánh giá kết quả học tập của HS-SV. Xây dựng chuẩn đầu ra, xây dựng CTĐT.

Qua hoạt động liên kết làm ổn định hơn trong việc quản lý và sử dụng lao động, ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh, giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm.

#### c) Đối với người học nghề

Người học nghề được đào tạo trong điều kiện tốt hơn cả về cơ sở vật chất, thiết bị và đội ngũ giảng viên; được truyền đạt kinh nghiệm làm việc, sản xuất thực tiễn, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp và thường xuyên được cập nhật kiến thức về công nghệ sản xuất tiên tiến trên thế giới;

Được hưởng lợi ích kép: được học tập, đào tạo các kiến thức và kỹ năng trong môi trường doanh nghiệp, sẵn sàng đáp ứng công việc ngay sau khi tốt nghiệp và có năng lực chuẩn bị tốt hơn cho việc học tập phát triển nghề nghiệp và thăng tiến;

Tạo động lực cho các thành viên, qua hoạt động đào tạo giúp người học phát huy được điểm mạnh, xây dựng niềm tin của người học vào doanh nghiệp, xây dựng môi trường sáng tạo cho nhân viên, tinh thần đoàn kết cùng hướng tới mục tiêu chung của công ty, thay đổi bầu không khí để tăng hiệu quả công việc.

#### d) 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 các ngành nghề đào tạo.

### **1.5. Kinh nghiệm liên kết đào tạo của các quốc gia trên thế giới**

Giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn là triết lý giáo dục, là nguyên lý cơ bản của nền giáo dục Xã hội chủ nghĩa. V. I. Lênin cho rằng: “*Người ta không thể hình dung lý tưởng của xã hội tương*

lai nếu không có sự kết hợp giáo dục với lao động sản xuất của thể hệ trẻ: Giáo dục không có lao động sản xuất hay lao động sản xuất mà không có giáo dục đi đôi thì không thể đạt tới trình độ cao mà trình độ kỹ thuật hiện đại và tình hình tri thức đòi hỏi" [37, 24-25].

### **1.5.1. Kinh nghiệm của một số quốc gia châu Âu**

Cho tới thời điểm hiện tại, các quốc gia trên thế giới đã thử nghiệm và thực nghiệm nhiều mô hình liên kết với mong muốn tạo nguồn nhân lực thực sự có chất lượng cao cho đất nước. Đáng chú ý là các mô hình: Mô hình "đào tạo kép" - Mô hình LKĐT song hành (Dual System) của Cộng hoà liên bang Đức; Mô hình "đào tạo luân phiên" (Alternation) của Pháp; Mô hình "2+2" của Na-uy; Mô hình dạy nghề Tam phương (Trial System) của Thụy Sĩ.

Tuy mỗi mô hình có những ưu nhược điểm và điều kiện, môi trường vận dụng riêng song về cơ bản, các mô hình trên đã chứng minh được tính ưu việt trong hoạt động LKĐT tại mỗi quốc gia trong giai đoạn lịch sử nhất định đồng thời cũng để lại những bài học kinh nghiệm:

*Thứ nhất:* Dạy nghề cho DN và vì chính DN

DN nhận thức rõ trách nhiệm, nghĩa vụ với hoạt động đào tạo và phát triển nhân lực, chủ động tham gia mọi công đoạn của quá trình đào tạo. Cùng với nhà trường, phát huy vai trò đồng chủ thể của quá trình đào tạo. Do đó, DN chủ động được nguồn nhân lực, ổn định kế hoạch sản xuất, đảm bảo phát triển bền vững.

*Thứ hai:* Quỹ hỗ trợ dạy nghề - những ảnh hưởng tích cực

Hầu hết các quốc gia đều thành lập quỹ hỗ trợ dạy nghề. Mọi doanh nghiệp sử dụng nhân lực lao động đã qua đào tạo có trách nhiệm nộp quỹ. Khoản quỹ DN nộp dao động từ 0,5% đến 1% quỹ lương tùy thuộc từng quốc gia. Những DN trực tiếp tham gia hoạt động đào tạo cùng nhà trường được miễn khoản đóng góp này. Do đó, bản thân DN nhận thức đúng trách nhiệm khi sử dụng "sản phẩm", không có tâm lý coi sức lao động là "hàng hoá công cộng".

*Thứ ba:* Hình thức và phương thức đào tạo

Dạy lý thuyết tại trường nghề; dạy thực hành tại xí nghiệp. Phương thức đào tạo kết hợp giữa nhà trường và xí nghiệp để tận dụng cơ sở vật chất, nguồn lực sẵn có của các bên. Thời gian đào tạo liên kết thường kéo dài từ 2 năm trở lên. DN có trách nhiệm phối hợp với nhà trường thực hiện tốt mục tiêu đã định.

*Thứ tư:* Coi trọng người học

Người học được coi là chủ thể hoạt động học tập, mọi công đoạn của quá trình đào tạo đều hướng về người học, phát huy năng lực thực hiện, đáp ứng nhu cầu việc làm. Người học được tôn trọng và được đảm bảo chế độ, quyền lợi khi tham gia thực hành, thực tập tại các cơ sở sản xuất.

*Thứ năm: Phân luồng - tác động tích cực tới hoạt động*

Ở các quốc gia châu Âu, nền công nghiệp phát triển mạnh, đa dạng đã tác động không nhỏ tới hệ thống giáo dục. Giáo dục được phân luồng rõ rệt: giáo dục phổ thông và dạy nghề. Thường sau khi kết thúc bậc học phổ thông (lớp 8 – 9), có tới 50 đến 70% học sinh lựa chọn con đường học nghề, số còn lại tiếp tục học lên những bậc học cao hơn.

#### a) Mô hình hệ thống đào tạo kép tại Đức

Ở CHLB Đức, kết hợp đào tạo tại trường và doanh nghiệp sản xuất được coi là loại hình đào tạo cơ bản và được áp dụng rộng rãi trong toàn quốc. Điển hình là mô hình *Dual System* thường được dịch là “*đào tạo kép*”. Đây là loại hình đào tạo cơ bản, có nhiều ưu điểm nổi trội trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả và được nghiên cứu áp dụng ở nhiều nước trên thế giới. Tuy nhiên, mô hình này cũng có một số nhược điểm đang được các nhà giáo dục CHLB Đức nghiên cứu khắc phục và hoàn thiện.

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

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

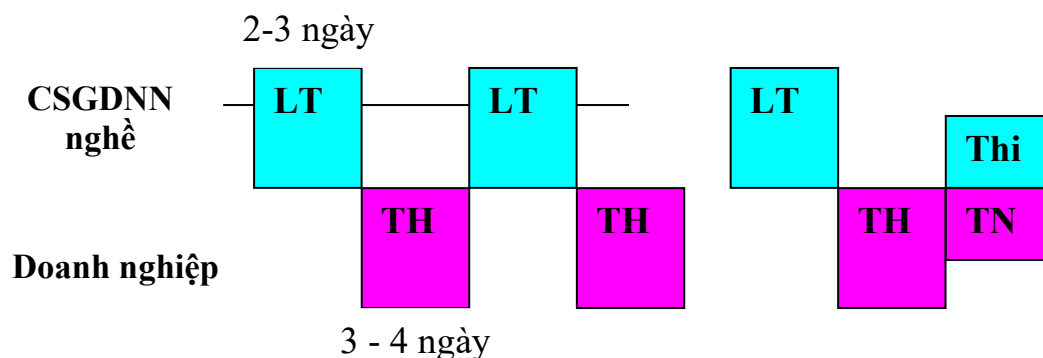
- Về quản lý Nhà nước: Cộng hòa liên bang Đức có Luật Dạy nghề, trong luật quy định có cơ quan quản lý về liên kết giữa CSGDNN và DN. Ở các bang có các Sở quản lý các CSGDNN, còn phía DN căn cứ Luật Dạy nghề để triển khai hoạt động .

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



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

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



Hình 1.5. Mô hình hệ thống đào tạo kép ở CHLB Đức

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

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

- Về kiểm tra đánh giá tốt nghiệp: kết quả bài thi thực hành quyết định việc tốt nghiệp, bài thi lý thuyết chỉ có tính tham khảo. Phòng Công nghiệp ra đề thi thực hành, DN có vai trò quan trọng chủ yếu trong Hội đồng chấm điểm đánh giá thi thực hành tốt nghiệp.

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

#### b) Mô hình liên kết đào tạo luân phiên tại Pháp

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

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

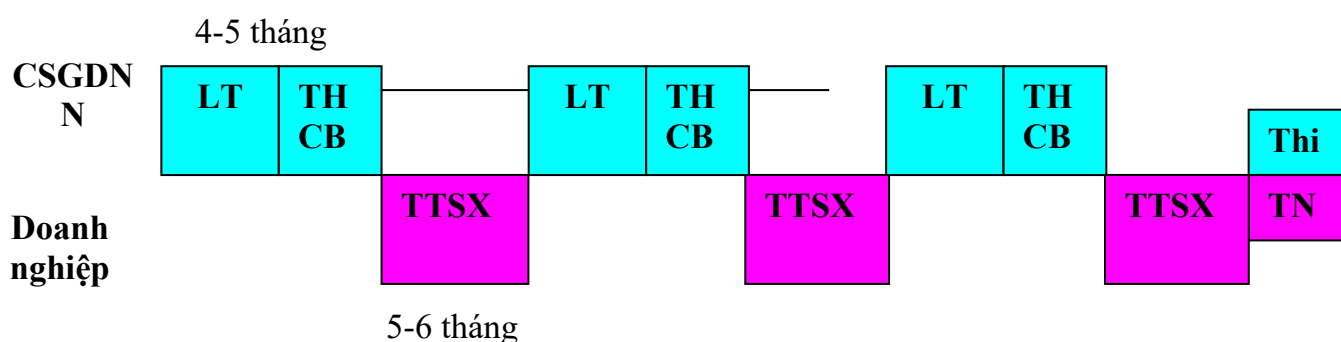
- Về chương trình đào tạo: Đối với các lớp đào tạo chính quy, CSGDNN hoàn toàn tuân thủ theo quy định chuẩn quốc gia về nội dung chương trình giảng dạy, khi tốt nghiệp học sinh được CSGDNN cấp bằng nghề, DN tham gia gián tiếp thông qua các đại diện tới Ủy ban Giáo dục Quốc gia. Đối với các lớp bồi dưỡng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

độ, DN được tham gia trực tiếp vào xây dựng chương trình, khi tốt nghiệp CSGDNN cấp chứng chỉ.

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

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

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

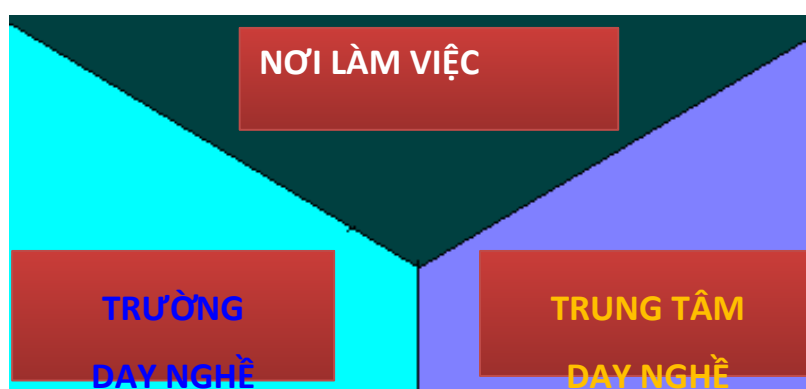


Hình 1.6. Mô hình hệ thống đào tạo luân phiên ở Pháp

c) Mô hình liên kết đào tạo hệ thống tam phương tại Thụy sỹ

Tại Thụy Sỹ hệ thống giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp được đánh giá rất cao vì nó mở ra nhiều cơ hội tìm được việc làm sau đào tạo. Hiện nay việc phân luồng học sinh sau Trung học cơ sở được thực hiện rất chặt chẽ, bám sát nhu cầu xã hội. Trung bình hàng năm có khoảng 60% học sinh Thụy Sỹ chọn con đường học nghề ngay sau khi hoàn tất bậc trung học cơ sở và khoảng 20% theo học các trường trung cấp chuyên nghiệp, số còn lại theo hướng vào trường dự bị đại học.

Điều cơ bản chủ yếu trong hệ thống dạy nghề của Thụy Sỹ là học nghề kèm cặp được tiến hành trong phạm vi một công ty. Hình thức đào tạo này còn được gọi là “tập sự tại xí nghiệp” hoặc “tập sự hành nghề”.



*Hình 1.7. Mô hình hệ thống đào tạo tam phương ở Thụy Sĩ*

Trên thực tế, trong hoạt động có ba đơn vị cùng tham gia, đó là: cơ sở sản xuất (nơi làm việc), trung tâm dạy nghề (dạy kiến thức và kỹ năng nghề căn bản) và trường dạy nghề (dạy kiến thức và kỹ năng nghề nâng cao). Do đó, hệ thống dạy nghề của Thụy Sĩ được gọi là hệ thống đào tạo tam phương (Tripartite System). Mô hình này có một số đặc trưng về tổ chức và quản lý như sau:

- Về quản lý Nhà nước: Ở các Bang có cơ quan quản lý Nhà nước về hoạt động liên kết giữa các CSGDNN với DN.

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

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

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

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

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

Ưu điểm của hệ thống dạy nghề tam phương của Thụy Sĩ là:

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

### ***1.5.2. Kinh nghiệm của một số quốc gia châu Á***

Ở Châu Á cũng đã thử nghiệm nhiều mô hình với kỳ vọng mang lại hiệu quả thực sự thúc đẩy phát triển nhân lực. Liên kết đào tạo giữa nhà trường với DN là tâm điểm chú ý của nhiều quốc gia. Đáng chú ý là các mô hình: Mô hình "ba kết hợp" (Three in one) của Trung Quốc; Mô hình "hệ thống 2+1" (2+1 system) của Hàn Quốc; Mô hình "hệ thống hợp tác" (Cooperative Training System) của Thái Lan, ... đã đem lại thành công nhất định trên các phương diện:

*Thứ nhất:* Coi trọng đào tạo phát triển nhân lực theo nhu cầu thực tế.

Mục tiêu của nhằm phát triển đội ngũ nhân lực ở mọi trình độ đáp ứng yêu cầu thực tiễn sản xuất. Lý thuyết đó được Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc... hiện thực hoá qua tốc độ phát triển kinh tế - xã hội, GDP, chỉ số con người... Thiết thực và hiệu quả, ĐTN các nước đều chú trọng nội dung thực hành, mở rộng thực tập tại xí nghiệp, CSSX, gắn đào tạo với việc làm và cam kết của DN về tiếp nhận nhân lực đã qua đào tạo.

*Thứ hai:* Ràng buộc trách nhiệm của DN.

Luật Hàn Quốc quy định “các công ty sử dụng trên 300 lao động phải tổ chức đào tạo tại xí nghiệp”[3; 88]. Nhật Bản quy định: “Học sinh sau khi tốt nghiệp các khoá dạy nghề trong nhà trường phải được dạy nghề tại xí nghiệp trước khi làm việc để có được kỹ năng phù hợp với sản xuất của xí nghiệp” [3; 86]. Thái Lan, Singapo có chế tài buộc DN đóng góp 1% quỹ lương để chi phí cho hoạt động dạy nghề. DN nhận thức và có ý thức trách nhiệm khi sử dụng lao động đã qua đào tạo.

*Thứ ba:* Tăng cường bồi dưỡng nhận thức về dạy nghề, học nghề theo hướng thiết thực. Các CSGDNN tại Hàn Quốc, Nhật Bản, Thái Lan, Singapo... đều đặt mục tiêu: làm cho người học nắm được kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để thực hiện một việc làm cụ thể. Thậm chí, tại Hàn Quốc, nội dung thực hành chiếm tới 80% dung lượng chương trình đào tạo. Tỷ lệ học viên thất nghiệp thấp. Người dạy, người học hướng tới những mục tiêu thiết thực, khả năng hành nghề sau khi tốt nghiệp.

#### **a) Mô hình đào tạo hợp tác tại Thái Lan**

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

- Về tuyển sinh: Có hai hướng; thứ nhất, người học đăng ký tại CSGDNN, bộ phận hướng nghiệp sẽ phỏng vấn và tìm DN bảo trợ, khi có DN bảo trợ, người học bắt đầu nhập học; thứ hai, DN tuyển người và gửi đến CSGDNN để học. Hợp đồng đào tạo được ký theo hình thức hợp đồng ba bên gồm: người học nghề, CSGDNN và DN.

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

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

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

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

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

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

#### b) Mô hình dạy nghề tại doanh nghiệp ở Nhật Bản

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

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

Học sinh sau tốt nghiệp các khóa học nghề chính quy tại CSGDNN được tiếp tục học các lớp bồi dưỡng nghề tại DN trước khi làm việc, các lớp này cung cấp cho học sinh những kiến thức và kỹ năng cơ bản trong môi trường sản xuất hiện đại. Nhờ đó học sinh có được những kỹ năng phù hợp với sản xuất, vận dụng kỹ năng cơ bản học được ở CSGDNN vào thực tế. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp CSGDNN theo học các lớp bồi dưỡng tại DN trước khi làm việc lên tới trên 63%.

#### c) Kinh nghiệm của Singapore

- Đối với cấp quản lý Nhà nước

Giáo dục Singapore đề cao sự can thiệp của Nhà nước. Nhà nước Singapore không chỉ đóng vai trò hoạch định chính sách phát triển giáo dục, hỗ trợ tài chính mà còn kiểm soát chặt chẽ sự phát triển của ĐTN. Thông qua các vai trò chủ yếu này, Nhà nước Singapore đã đưa giáo dục đào tạo nói chung và ĐTN của Singapore phát triển mạnh mẽ, gắn chặt với nhu cầu nhân lực phát triển đất nước [6].

+ Định hướng và có chiến lược cụ thể phát triển ĐTN đáp ứng nhu cầu xã hội phát triển kinh tế, Chính phủ luôn xác định rằng các học viên tốt nghiệp phải đáp ứng được các yêu cầu nghề nghiệp. Vì vậy, từ những năm 80, Chính phủ tạo ra sự thay đổi quan trọng nhất là việc thành lập Hội đồng Giáo dục kỹ thuật và (Council for Professional and Technical Education) bao gồm các cơ quan của chính phủ về giáo dục và đào tạo với mục đích chính là đảm bảo sao cho nguồn nhân lực bao gồm các chuyên gia, kỹ thuật viên và công nhân lành nghề luôn đáp ứng yêu cầu phát triển của nền công nghiệp về mọi mặt: số lượng, chất lượng cũng như trình độ.

Bên cạnh đó, Chính phủ định hướng phát triển chương trình trong các CSGDNN, mở rộng đột phá nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng về nhân lực có trình độ kỹ thuật và cán bộ quản lý. Sự mở rộng theo hai hướng: (i) số lượng học viên tuyển mới vào các ngành khác nhau như kỹ thuật viên, máy tính, kinh doanh và quản lý trong các trường đại học Bách khoa hiện có như Đại học Bách khoa Singapore (ii) Thành lập mới một số trường Đại học Bách khoa nhằm hoàn thiện hơn các chương trình hiện có và mở rộng phạm vi đào tạo trong các lĩnh vực cụ thể. Chẳng hạn trường Đại học Bách khoa Nanyang mở các khóa học cụ thể về khoa học sức khỏe như y tế, điều trị bệnh nghề nghiệp, điều trị tâm lý.

Với việc xác định rõ chiến lược phát triển ĐTN cả ở tầm vĩ mô và vi mô của chính phủ, ĐTN Singapore đã phát triển mạnh mẽ, nhanh chóng đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực cho một nền kinh tế năng động trong giai đoạn toàn cầu hóa.

+ Đầu tư dựa trên chất lượng và hiệu quả đào tạo

Chính phủ Singapore đã xác định rằng với ngân sách hạn hẹp nếu chia đều cho nhiều trường thì mỗi trường nhận được quá ít ngân sách sẽ không làm nên sự thay đổi.

+ Kiểm soát chặt chẽ việc mở trường và xây dựng chương trình đào tạo mới

Trường đại học ở Singapore không tùy tiện khi thay đổi hay điều chỉnh cơ cấu đào tạo các trường công thuộc sự quản lý của Bộ giáo dục và được hỗ trợ tài chính bởi Chính phủ nên việc mở ra một ngành học mới hay thành lập một trường mới luôn phải qua nhiều khâu khác nhau, khó khăn nhất là nguồn tài chính cho hoạt động của trường hoặc cho ngành học mới. Đầu tiên là xác định nhu cầu ngân sách và tiến trình ngành học mới được mở ra, dù ở trường công hay trường tư, ngoài việc đáp ứng đúng nhu cầu của thị trường, còn phải đáp ứng đầy đủ những yêu cầu về chất lượng của nền giáo dục Singapore. Chẳng hạn, muốn mở ngành đào tạo bác sĩ, chắc chắn phải có đủ số lượng giáo sư giảng dạy trong ngành y tế, có đủ cơ sở vật chất cho học sinh, sinh viên nghiên cứu.

Các trường tư thì đơn giản hơn về mặt thủ tục vì họ tự túc về mặt tài chính. Tuy nhiên, để mở ra những ngành học mới, thành lập những trường mới, các tổ chức giáo dục tư nhân phải nghiên cứu kỹ, thăm dò và dự đoán được những ngành học có khả năng thu hút sinh viên dựa trên nhu cầu của xã hội, của nền kinh tế và xu hướng giáo dục trong nước cũng như của thế giới. Quá trình này luôn được tính toán và cân nhắc rất cẩn thận. Bản thân ngành học của trường khi mở là được xét trên nhu cầu thực tế của xã hội.

Ngoài ra, số sinh viên tuyển hàng năm vào các trường đại học đều được giám sát chặt chẽ bởi Hội đồng Giáo dục kỹ thuật và . Qui định này nhằm đảm bảo rằng số lượng sinh viên tốt nghiệp các ngành liên quan là phù hợp với sự tái cấu trúc của nền kinh tế và phù hợp với năng lực công nghệ của Singapore. Không chỉ giám sát về số lượng sinh viên theo ngành học, mục tiêu đào tạo cho từng ngành, những chuẩn nhất định về kiến thức và kỹ năng đối với sinh viên tốt nghiệp các trường đào tạo theo từng ngành nghề cũng được xác định cụ thể.

+ Tạo điều kiện để doanh nghiệp tham gia vào đào tạo

Mặc dù chính phủ kiểm soát giáo dục song luôn thu hút và khuyến khích sự tham gia của tư nhân và doanh nghiệp vào giáo dục. Điều này được thể hiện ở sự gia tăng thành lập các trường đại học tư, các viện kỹ thuật nằm trong doanh nghiệp và các khóa đào tạo do doanh nghiệp liên kết với trường đại học tổ chức.

+ Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động

Việc kết nối giữa đào tạo - nghiên cứu khoa học - sản xuất kinh doanh được thực hiện trước hết bởi các thành viên trong toàn xã hội (từ giảng viên, các nhóm tác giả, các sinh viên, người tiêu dùng, các nhà sản xuất và kinh doanh) được kết nối trên một mạng thông tin được gọi là mạng STU - mạng làm việc lâu dài mà ở đó cho phép giảng viên cung cấp cho sinh viên những thông tin đa chiều từ các xu hướng phát triển công nghệ trên thế giới, sự thay đổi của thị trường và các hoạt động của khu vực nghiên cứu triển khai và sản xuất kinh doanh. Đặc biệt là học viên được tranh luận trực tiếp với các nghiên cứu viên và các giám đốc ở khu vực sản xuất kinh doanh. Thông qua mạng này mà các công ty có thể lựa chọn nguồn nhân lực cho công ty mình từ khi các học viên còn trong thời gian học của các trường đào tạo.

Bên cạnh đó, để khắc phục tình trạng tách rời giữa quá trình đào tạo ở các trường đại học và các cơ sở nghiên cứu triển khai và sản xuất kinh doanh, Singapore đã xây dựng thư viện không biên giới nhằm kết nối giữa các CSGDNN với các công ty chuyên cung cấp thông tin cho phép giới thiệu toàn bộ sự phát triển của đời sống khoa học công nghệ và sản xuất kinh doanh thông qua các sản phẩm thông tin đến tận tay

người tiêu dùng, thông tin vượt qua không gian và thời gian (mọi miền của đất nước và 24/24 đều nhận được các thông tin có giá trị).

- Đối với cấp CSGDNN

+ Chú trọng đảm bảo chất lượng đào tạo

Uy tín của trường đào tạo được duy trì thông qua quá trình đảm bảo chất lượng và uy tín này được quảng bá rộng rãi như một sự quảng bá thương hiệu sản phẩm của một doanh nghiệp thực thụ. Tại Singapore, đảm bảo chất lượng không được quản lý tập trung bởi nhà nước mà được quản lý bởi các cơ sở ĐTN một cách riêng lẻ. Việc cải thiện chất lượng và tiêu chuẩn học thuật là một mục tiêu trung tâm của các trường ĐH để đạt được một lợi thế cạnh tranh trong thị trường toàn cầu. Trong quá trình đạt được vị trí nhất định trong xã hội, các trường ĐH đã trở thành các "doanh nghiệp" lớn nhằm đáp ứng nhu cầu của nghiên cứu, giảng dạy và các dịch vụ công. Đảm bảo chất lượng được xem như một phương tiện để đảm bảo rằng các trường ĐH được quản lý tốt để đáp ứng với áp lực về trách nhiệm và hiệu quả đào tạo.

Ngoài ra, việc nhận được phản hồi từ người sử dụng lao động và cả sinh viên về hoạt động giảng dạy là một trong các biện pháp đảm bảo chất lượng được thực hiện phổ biến ở các trường ĐH của Singapore. Đây là một phương pháp đánh giá rất khách quan và chính xác với các giảng viên và chuyên viên cao cấp đến giảng dạy tại trường. Thực hiện đánh giá nhằm cung cấp cho các giảng viên có phản hồi mang tính xây dựng về việc giảng dạy của mình và từ đó đảm bảo chất lượng giảng dạy tại trường.

Với sự chú trọng đảm bảo chất lượng đào tạo như vậy cho phép các trường ĐH của Singapore cung cấp nguồn nhân lực được đào tạo có chất lượng, đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

+ Mở rộng cơ hội tiếp cận thông tin việc làm cho sinh viên

Mỗi trường đại học của Singapore, dù trường công hay trường tư, luôn có một trung tâm tư vấn việc làm và giúp đỡ sinh viên thực tập tại các công ty. Các trường đại học có sự gắn bó chặt chẽ với các doanh nghiệp, công ty liên quan đến ngành nghề đào tạo để tạo cơ hội cho sinh viên tiếp xúc và có được các thông tin liên quan đến yêu cầu tuyển dụng và tiêu chuẩn nghề nghiệp. Bên cạnh đó các trường thường xuyên có các hội thảo về việc làm để sinh viên tiếp cận dễ dàng hơn với thị trường việc làm thực tế.

+ Tăng cường mối quan hệ hợp tác với doanh nghiệp

Được sự ủng hộ và tạo điều kiện của Chính phủ, các trường ĐH của Singapore rất chú trọng phát triển các mối quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp để sinh viên của họ có thể dễ dàng tiếp cận với thực tế của thị trường lao động và có điều kiện phát



triển khả năng chuyên môn cũng như những kỹ năng cần thiết mà họ sẽ cần cho công việc trong tương lai của mình. Một ví dụ điển hình là trường đại học lâu đời nhất - Đại học quốc gia Singapore đã có những thay đổi quan trọng như mở rộng hệ đào tạo ra bậc sau đại học hay thành lập một trường trực thuộc ngay tại thung lũng công nghệ Silicon (California) của Mỹ. Sinh viên học tại trường này có lợi thế là được tham gia thực tập ngay tại các công ty trong thung lũng này trong và sau khi kết thúc khóa học.

#### + Phát triển mô hình trường đại học doanh nghiệp

Ở Singapore, trường đại học được điều hành như một doanh nghiệp hay nói cách khác trường đại học được gọi là doanh nghiệp thể hiện ở chỗ hàng loạt các công ty trong trường đại học được thành lập và hoạt động của các nhà quản lý nhà trường được đánh giá dựa trên hiệu quả kinh tế. Hình thức nhà trường doanh nghiệp này đã gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và thị trường lao động: (i) khuyến khích các nghiên cứu hướng tới các sản phẩm gắn với thị trường, đồng thời, thương mại hóa các sản phẩm nghiên cứu của trường, thương mại hóa các phát minh, sáng chế vốn là sản phẩm của quá trình giảng dạy, nghiên cứu của trường đại học; (ii) Giảng viên và học viên sống trực tiếp trong môi trường doanh nghiệp để tích lũy và thực hành các kiến thức và kỹ năng quản trị nhân lực và kinh doanh; (iii) Thu hút đầu tư từ tư nhân và các doanh nghiệp nhờ vào sự minh bạch về tài chính, hiệu quả sử dụng tài chính và chất lượng, hiệu quả đào tạo.

Tóm lại, Singapore có được chất lượng và giáo dục đại học được đánh giá cao trong khu vực và trên thế giới bởi đã thực hiện được sự gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng nhân lực [6]. ĐTN của Singapore luôn xác định cung cấp đúng về số lượng và chất lượng nhân lực (ngành nghề đào tạo cũng như chuẩn chất lượng nghề nghiệp) phục vụ sự phát triển kinh tế và xã hội. Có được thành công này là do chính phủ Singapore (i) đã có được chiến lược phát triển giáo dục nói chung và ĐTN nói riêng hướng tới thị trường lao động và nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế; (ii) kiểm soát chặt chẽ sự phát triển của ĐTN theo nhu cầu nhân lực thực tế; (iii) tạo sự cạnh tranh trong thu hút đầu tư tài chính giữa các trường đại học nhằm kích thích sự tự chủ và tự quản của trường; (iv) các trường đại học được hoạt động như một doanh nghiệp trong mọi khía cạnh: phát triển ngành nghề đào tạo, chính sách đối với giảng viên, kết hợp đào tạo với các doanh nghiệp, quảng bá sản phẩm, kinh doanh sản phẩm nghiên cứu và đào tạo.

#### ***1.5.3. Kinh nghiệm tại Mỹ***

- Đối với cấp quản lý nhà nước

+ Nhà nước định hướng phát triển ĐTN cung cấp nhân lực đáp ứng sự phát triển kinh tế Với vai trò định hướng phát triển cho giáo dục của đất nước, Chính phủ Mỹ đặt ra mục tiêu là dẫn đầu và đáp ứng nhu cầu phát triển của nền kinh tế tri thức và đào tạo những nhà khoa học và kỹ sư tài năng nhất cho thế kỷ 21; phát triển một đội ngũ lao động có tầm cỡ thế giới đủ sức tham gia vào sự thay đổi nhanh chóng của một nền kinh tế dựa trên tri thức. Theo đó, Chính phủ đặc biệt quan tâm tới xây dựng nền GD trên nền tảng xã hội tri thức để đáp ứng và đón đầu sự phát triển của nền kinh tế Mỹ trong thế kỷ 21; Hướng tới phát triển giáo dục công bằng, vượt trội về chất lượng, thông qua đó là chất lượng nhân lực đáp ứng sự phát triển của nền kinh tế mang tính toàn cầu cạnh tranh cao.

Như vậy, Chính phủ Mỹ luôn hướng GD Mỹ nói chung và ĐTN nói riêng phát triển bám sát thực tế, cung cấp đội ngũ nhân lực có khả năng đáp ứng nhu cầu phát triển của nền kinh tế. Theo đó, cơ chế quản lý và các chính sách liên quan cũng hướng tới để CSGDNN thực hiện mục tiêu này [6]. Thông qua định hướng phát triển ĐTN đáp ứng nhu cầu nhân lực phát triển kinh tế và cơ chế quản lý phân quyền mạnh mẽ của Chính phủ Mỹ đã tạo ra một nền ĐTN đa dạng, mềm dẻo, có tính cạnh tranh và thích nghi cao, gắn chặt với thực tiễn thị trường lao động và xã hội.

+ Tăng cường các mối quan hệ hợp tác

Bộ GD Mỹ đã xác định rõ để đảm bảo chất lượng giáo dục cần có sự hợp tác của các bên liên quan. Theo đó, cải cách giáo dục ở Hoa Kỳ được nhìn nhận không chỉ là "một vấn đề giáo dục", mà nó còn là vấn đề kinh tế, dân sự, xã hội và an ninh quốc gia và nó phải là vấn đề của tất cả mọi người [9]. Đây là tiền đề quan trọng cho sự hợp tác giữa CSGDNN với các đối tác.

Bên cạnh đó, sự cần thiết phát triển các hợp tác với các bên liên quan cũng được thể hiện ngay trong định hướng phát triển đội ngũ giảng viên của Bộ GD Mỹ. Đó là thiết lập các mối hợp tác giữa các cơ quan ở địa phương, CSGDNN, người lao động, kinh doanh cùng các hiệp hội nghề nghiệp ở địa phương, nhằm cung cấp các chương trình phát triển chuyên môn cho các giảng viên.

Hơn nữa, Chính phủ liên bang cũng như các bang rất khuyến khích các CSGDNN và cơ sở sử dụng lao động hợp tác với nhau. Theo đó, hợp tác giữa các CSGDNN và các doanh nghiệp ở Mỹ trong ĐTN cũng được hỗ trợ bởi những chính sách khác nhau của liên bang và các bang. Thực tế, được sự hỗ trợ của Chính phủ, trong vòng 20 năm qua, các CSGDNN ở Mỹ đã thành lập các trung tâm cấp giấy phép bản quyền phát minh, văn phòng chuyên giao công nghệ, các trung tâm nghiên cứu,

các công viên công nghệ cao... đồng thời còn thiết lập mối quan hệ mật thiết với các Công ty, doanh nghiệp để nghiên cứu và chuyển giao công nghệ.

+ Xây dựng hệ thống thông tin việc làm cấp quốc gia

Công việc này được đảm trách bởi Cục thống kê Lao động Mỹ (Bureau of labor Statistics- BLS) - cơ quan thống kê dự báo đầu não của Chính phủ Liên Bang về lĩnh vực kinh tế lao động và thống kê. Chương trình thống kê việc làm theo ngành nghề (OES) của BLS đưa ra những con số dự báo về việc làm và mức lương tương ứng của trên 800 nghề khác nhau. Đó là những con số dự báo số lượng lao động được thuê tuyển theo từng nghề, cũng như dự báo về mức lương được trả cho từng nghề tương ứng. Những số liệu dự báo này được tổng hợp ở mức độ toàn quốc, có chia theo từng bang, theo khu vực thành thị và nông thôn; đồng thời có cả số lượng dự báo nghề theo từng ngành kinh tế. Các số liệu được công bố công khai, do đó các bên quan tâm như CSGDNN, cơ sở sử dụng nhân lực, sinh viên...đều có thể tiếp cận những thông tin này để có các chiến lược hay kế hoạch phát triển cho mình.

- Đối với cấp CSGDNN

+ Đảm bảo chất lượng đào tạo, gắn với nhu cầu thực tiễn

Trong xu thế cạnh tranh và ảnh hưởng mạnh của thị trường, các CSGDNN ở Mỹ rất chú trọng đến vấn đề chất lượng đào tạo cũng như uy tín của trường bởi đây là vấn đề sống còn của trường. Theo đó, các CSGDNN ở Mỹ đặc biệt coi trọng vai trò của giảng viên, một trong những yếu tố quyết định chất lượng giảng dạy và HSSV, sản phẩm và cũng có thể coi là khách hàng của CSGDNN. Để có được đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp, có chất lượng các trường rất chú trọng theo định hướng của mọi tiểu bang và cấp quận huyện là phải kiến tạo được các chiến lược thích hợp nhằm thu hút, tuyển chọn, chuẩn bị, tái đào tạo và hỗ trợ việc phát triển chuyên môn cho các giảng viên, các nhà quản lý giáo dục để hình thành một nguồn nhân lực gồm nhà giáo chuyên nghiệp hết sức tài giỏi để có thể giảng dạy những nội dung cập nhật thực tế.

Cùng với việc coi trọng đào tạo, bồi dưỡng giảng viên để đảm bảo chất lượng, các CSGDNN ở Mỹ nổi tiếng về chú trọng tuyển chọn, thu hút những Giáo sư, tiến sĩ giỏi, "chất xám" từ ngoài nước Mỹ về giảng dạy và cộng tác tại trường để nâng cao uy tín cho trường về mọi mặt. Đa số các CSGDNN của Mỹ đều có chính sách thu hút nhân tài: Tuyển sinh rất chặt chẽ, thu hút học sinh giỏi trên thế giới thông qua học bổng và sau khi học xong nếu xuất sắc thì mời ở lại trường; thu hút các nhà khoa học giỏi trên thế giới về giảng dạy thông qua sự đãi ngộ cao và nhất là tạo điều kiện để làm nghiên cứu khoa học. Không ít người được giải thưởng Nobel của Mỹ là GSTS các CSGDNN.

Bên cạnh đó, trong quá trình giảng dạy, các trường cũng trao nhiều quyền tự chủ cho giảng viên của mình. Trong thực tế, tuy chương trình đào tạo cũng được xây dựng nhằm đáp ứng những tiêu chuẩn kiểm định, song các giảng viên được dành một quyền hạn nhất định để làm mới nội dung giảng dạy của mình, để theo kịp những nhu cầu thực tiễn biến động của xã hội chứ không phải tuân theo một khung chương trình cố định. Tất cả những điều này góp phần quan trọng cho phép các CSGDNN đảm bảo được chất lượng và hiệu quả đào tạo, đáp ứng nhu cầu thực tiễn [9].

#### + Thông tin thị trường lao động

Trên thực tế, HSSV Mỹ được tiếp cận các thông tin từ thị trường lao động như số lượng công việc theo ngành nghề, lương bổng, những tín hiệu việc làm, tín hiệu tài trợ từ khu vực công và tư nhân, số lượng hồ sơ xin việc, các kỹ năng, năng lực cần quan tâm... qua nhiều nguồn khác nhau: nguồn chính thống của BLS, các phương tiện thông tin đại chúng, gia đình, bạn bè và đặc biệt là qua hội đồng HSSV của trường. Ở Mỹ, hội đồng HSSV đóng vai trò khá quan trọng trong việc tiếp nhận và chuyển tiếp thông tin của thị trường lao động tới HSSV cũng như nhà trường. Nhờ đó, HSSV có các thông tin tham khảo trong lựa chọn trình độ, ngành học, môn học phù hợp; và nhà trường cũng có thêm nguồn thông tin để có các điều chỉnh thích hợp [34].

+ Hợp tác chặt chẽ với các doanh nghiệp trong các hoạt động đào tạo, nghiên cứu cơ bản và chuyển giao công nghệ

Các nguồn lực nghiên cứu ở Mỹ tập trung vào hai phương diện: lực lượng những người hoạt động khoa học công nghệ và nguồn tài chính, trong đó phần lớn nguồn đầu tư cho nghiên cứu tại các CSGDNN là từ các doanh nghiệp hoặc từ nguồn vốn tích lũy được của các CSGDNN [39]. Các nguồn tài chính lớn có được của các CSGDNN đầu tư cho hoạt động R&D là do mối liên kết giữa các CSGDNN và doanh nghiệp [28, tr.15].

Dù sự hợp tác giữa các CSGDNN với các doanh nghiệp của Mỹ đã hình thành và phát triển suốt cả thế kỷ 20, nhưng thực sự tới năm 1980, mối quan hệ này mới được nhiều sự quan tâm của các học giả, các nhà quản lý tại các CSGDNN, các nhà hoạch định chính sách công nghiệp và các doanh nghiệp. Hợp tác giữa các CSGDNN và các doanh nghiệp ở Mỹ trong giáo dục các cấp trình độ được hỗ trợ bởi những chính sách khác nhau của liên bang và các bang. Ngoài ra, nhiều trường cũng dựa vào nguồn lực tài chính và chính trị để thúc đẩy các quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp.

Tuy nhiên, một thực tế là các CSGDNN lại đặt ra các quy định rất ngặt nghèo khi thảo hợp đồng cho các doanh nghiệp được sử dụng kết quả nghiên cứu của mình. Xu hướng hiện nay là các CSGDNN đang muốn trở thành các công ty thương mại khi

cấp phép, đồng thời lại muốn trở thành trung tâm học thuật khi sử dụng nguồn tài chính và phát minh của các tổ chức khác. Có ý kiến cho rằng cách thức các trường đang bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ như hiện nay đang làm giảm đi lợi nhuận của cả hai phía, người chuyển giao và người sử dụng. Những điều này có nguy cơ ảnh hưởng tới quan hệ giữa CSGDNN và các doanh nghiệp, quan hệ vốn có đóng góp lớn cho hoạt động đào tạo.

Ví dụ về hợp tác tiêu biểu của các trường Stanford, MIT và Berkeley ở California tích cực mở rộng thiết lập các mối quan hệ hợp tác với doanh nghiệp. Ba trường này đều có đặc điểm chung là trường kỹ thuật đứng vào top 5 các trường kỹ thuật của Mỹ có năng lực nghiên cứu khoa học công nghệ. Cả ba trường đều mở rộng hơn các cơ chế hợp tác với các doanh nghiệp để thực hiện các chương trình nghiên cứu lớn, cho phép các công ty sử dụng các phòng thí nghiệm, tham gia các đánh giá về tiến bộ của hoạt động nghiên cứu các đề tài tại các phân viện của trường. Ngân sách chi cho hoạt động nghiên cứu của các trường này tương đương nhau, MIT là 468 triệu USD, Berkeley là 507 triệu USD và Stanford là 603 triệu USD vào năm 2003. Thu nhập từ cấp phép của các trường này chiếm tỷ lệ đáng kể trong ngân sách của trường (xem thêm bảng 1.1)

Bên cạnh đó, hội cựu HSSV thành đạt là cầu nối giữa các CSGDNN với doanh nghiệp. Những doanh nhân thành đạt từng học ở Stanford có thể tham gia giảng dạy tại trường, hoặc tạo lập mối liên kết giữa các khoa với doanh nghiệp trong hoạt động nghiên cứu. Các giảng viên và cựu HSSV của MIT cũng lập ra 4000 doanh nghiệp đạt doanh thu cao, và cũng là lực lượng cơ bản trong hợp tác đào tạo và nghiên cứu với MIT [28].

Những thành tựu của công nghệ thông tin đã tạo nên một thời đại kinh tế, công nghệ mới của Mỹ cũng như của toàn nhân loại. Một mô hình kết nối đặc trưng giữa các CSGDNN và lĩnh vực công nghệ này đã được hình thành đó là mô hình công nghệ cao hay các Công viên khoa học. Đây là mô hình tổ chức đặc trưng của công nghệ cao đòi hỏi nhiều lao động chất xám. Hoạt động của Khu công nghệ cao hay các Công viên khoa học là một mô hình phản ánh quá trình tích hợp của ba hoạt động Đào tạo - Nghiên cứu khoa học - Sản xuất, kinh doanh và sự kết nối giữa đào tạo nguồn nhân lực với NCKH và sản xuất kinh doanh. Chính các mô hình dạng này tạo động lực mạnh mẽ giúp cho khoa học trở thành một lực lượng sản xuất trực tiếp.

+ Phát triển mô hình trường đại học doanh nghiệp

Tại Mỹ, việc phát triển doanh nghiệp lan toả khắp nơi, không chỉ trong các CSGDNN mà còn cả các tu viện, các tổ chức hoạt động phi lợi nhuận. Tốc độ và phạm

vi thay đổi của các CSGDNN theo hướng kinh doanh ở Mỹ diễn ra nhanh chóng. Một CSGDNN theo mô hình doanh nghiệp cần phải có các đặc điểm sau:

\* Hoạt động hợp tác với bên ngoài và có quan hệ chặt chẽ với cộng đồng;

\* Có chiến lược phát triển. Hoạt động theo mô hình DN đòi hỏi các CSGDNN phải có chiến lược, khuyến khích sáng tạo, xây dựng các quan hệ hợp tác đối với bên trong và bên ngoài.

Các CSGDNN ảo là một thí dụ điển hình của mô hình trường ĐH doanh nghiệp. Trường ĐH ảo không có khuôn viên thật, cung cấp dịch vụ đào tạo từ xa qua hệ thống máy tính, sử dụng công cụ tiếp thị và phân phối theo kiểu doanh nghiệp. Qua hoạt động tiếp thị, các trường có thể nắm bắt nhu cầu thị trường và cung cấp các dịch vụ giáo dục cho người học

Đại học Michigan cũng là một trong những nơi thực hiện mô hình ĐH doanh nghiệp. Sinh viên được dạy, thực hiện nghiên cứu theo đơn đặt hàng của các khách hàng khác nhau.

Tóm lại, các CSGDNN đã đóng góp lớn cho công cuộc đổi mới trong suốt cả thế kỷ 20, đảm bảo cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển. Có được thành công này là do: (1) Mỹ có sự phân quyền mạnh mẽ, linh hoạt trong quản lý giáo dục - đào tạo và có hệ thống chính sách hợp lý bám sát với thực tiễn và địa phương, kích thích tính cạnh tranh giữa các CSGDNN để nâng cao chất lượng và hiệu quả. Tuy nhiên cũng còn một số tồn tại nhưng xét về mặt tổng thể thì mô hình quản lý này thực sự cũng có những ưu điểm mà kết quả là sự phát triển mạnh mẽ của nền GD Mỹ như hiện nay. Đã có ý kiến cho rằng hệ thống ĐTN phi tập trung hoá chính là sức mạnh của nền giáo dục Mỹ; sự thành công của ĐTN Mỹ phần nhiều chính là do hệ thống quản lý giáo dục; (2) Tạo được hệ thống thông tin việc làm với quy mô quốc gia cho phép sinh viên cũng như CSGDNN và toàn xã hội tiếp cận; (3) Các CSGDNN có nhiều quyền tự trị. Quyền tự trị đã tạo cơ hội thực hiện những chương trình cải cách, thu hút số lượng HSSV chất lượng cao, mở rộng các hoạt động nghiên cứu, tiếp cận nhiều nguồn đầu tư mới và hoạt động nghiên cứu bám sát yêu cầu của các ngành công nghiệp, các doanh nghiệp; (4) Chú trọng phát triển mối liên kết, hợp tác giữa các CSGDNN với thị trường lao động hay các doanh nghiệp, ngành công nghiệp.

Có thể thấy rõ điều này qua các chính sách từ chất lượng đội ngũ giảng viên, xây dựng chương trình đào tạo, cơ sở vật chất, quản lý đào tạo, kiểm soát chất lượng đến chính sách đầu tư tài chính đều quan tâm tới sự phát triển mối quan hệ hợp tác giữa các CSGDNN với các tổ chức ngoài nhà trường và thị trường lao động. Phát triển theo định hướng thị trường của các CSGDNN ở Mỹ đã mang lại nhiều tác động tích

cực; nó tạo điều kiện cho các CSGDNN và doanh nghiệp cùng tham gia vào các hoạt động đào tạo, nghiên cứu và phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Các chương trình đào tạo, các ngành nghề đào tạo cũng ngày một mang tính chuyên nghiệp hơn và không thể phủ nhận điều này mang lại lợi nhuận to lớn cho sự phát triển của các hai bên. Tuy nhiên, nó cũng đòi hỏi phải có định hướng rõ ràng để không ảnh hưởng đến tính chất hàn lâm của các CSGDNN.

#### ***1.5.4. Kinh nghiệm tại Việt Nam***

a) Hợp tác đào tạo KTV Cơ điện tử giữa Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên và các doanh nghiệp Đức

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên và hai doanh nghiệp Đức là Messer và B.Braun đã thực hiện thành công *chương trình thí điểm* hợp tác đào tạo kỹ thuật viên Cơ điện tử (CĐN). Đây là mô hình đào tạo kép phù hợp tại Việt Nam và rất hữu ích cho việc triển khai, nhân rộng mô hình.

Nội dung hợp tác:

- Hợp tác trong công tác tuyển sinh: Ngay từ đầu năm học, CSGDNN kết hợp với doanh nghiệp tiến hành khảo sát thị trường lao động, trong đó tập trung vào các đối tượng: học sinh THCS có nhu cầu học nghề, người lao động trong doanh nghiệp, các cựu học sinh, sinh viên của các CSGDNN. Thông qua khảo sát thị trường lao động, giúp CSGDNN và doanh nghiệp đánh giá được quy mô và cơ cấu các ngành, nghề, từ đó lên kế hoạch và xây dựng chương trình đào tạo phù hợp.

- Hợp tác trong xây dựng chương trình đào tạo: Chương trình đào tạo được thiết kế có sự tham gia đóng góp ý kiến của phía doanh nghiệp. CTĐT được thiết kế theo hình thức kết hợp đào tạo tại CSGDNN (phần lý thuyết và thực hành cơ bản) và tại doanh nghiệp (thực hành nghề nghiệp, sản xuất) đáp ứng tiêu chuẩn quốc gia và quốc tế, bằng cấp của sinh viên được công nhận quốc tế.

- Hợp tác trong khâu tổ chức đào tạo: CTĐT có sự phân định rõ ràng các nội dung đào tạo tại CSGDNN và các nội dung đào tạo tại doanh nghiệp; thời gian đào tạo tại doanh nghiệp chiếm 50% thời lượng của CTĐT. Đội ngũ giảng viên trực tiếp giảng dạy có sự kết hợp giữa giảng viên của CSGDNN với các cán bộ hướng dẫn có năng lực của doanh nghiệp có năng lực nghề nghiệp và năng lực sư phạm.

- Hợp tác trong khâu tổ chức thi và đánh giá

Kết thúc khóa học CSGDNN tổ chức thi, đánh giá và cấp bằng kỹ sư cho sinh viên với sự tham gia và giám sát chặt chẽ của đại diện phía doanh nghiệp. Kết quả thực hiện của mô hình thí điểm là 100% các sinh viên ra trường được cấp bằng và

được làm việc tại các doanh nghiệp của Đức, các doanh nghiệp đánh giá rất cao kỹ năng của các em.



Hình 1.8. Bằng tốt nghiệp của sinh viên khi ra hoàn thành khóa học

b) Mô hình thử nghiệm tại Dự án “Trung tâm Việt-Đức Trường CĐN Bách nghệ Hải Phòng”

Mục tiêu của dự án là nâng cao chất lượng : đào tạo gắn với thực tế, đáp ứng nhu cầu sản xuất. Thông qua mô hình liên kết đào tạo, sẽ đem lại lợi ích cho các bên: CSGDNN, doanh nghiệp và sinh viên trực tiếp được đào tạo.

Nội dung hợp tác:

- Hợp tác trong công tác tuyển sinh đầu vào: trong công tác tuyển sinh, CSGDNN kết hợp với doanh nghiệp tiến hành khảo sát nhu cầu của người học và yêu cầu của doanh nghiệp trên địa bàn về số lượng, chất lượng đào tạo để định hướng mô hình đào tạo; cùng nhau xây dựng ngân hàng cơ sở dữ liệu của các doanh nghiệp trên địa bàn và khu vực lân cận.

- Hợp tác trong xây dựng CTĐT: CTĐT được CSGDNN tham khảo TCN của Đức và của Tổng cục dạy nghề Bộ LĐTBXH, lấy ý kiến đóng góp của các doanh nghiệp; xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề phù hợp, có cập nhật trình độ nghề quốc tế, phù hợp với TCN của Tổng cục và thực tiễn sản xuất công nghiệp của địa phương. Cấu trúc CTĐT có ba cấp tương ứng với ba trình độ: Sơ cấp, trung cấp và Cao đẳng nghề; các mô đun đào tạo đặc trưng trong mô hình được thực hiện tại doanh nghiệp.



- Các quá trình của mô hình hợp tác:

+ Lựa chọn doanh nghiệp để hợp tác: Các doanh nghiệp được lựa chọn có tính đại diện cho các thành phần kinh tế khác nhau, có trang thiết bị phù hợp và có nhu cầu về nhân lực sau đào tạo.

+ Ký kết các văn bản hợp tác và bồi dưỡng, gồm: Ký biên bản ghi nhớ về hợp tác đào tạo, đào tạo mới và bồi dưỡng nâng cao trình độ cho công nhân của các doanh nghiệp; thống nhất cơ chế tài chính trong hợp tác.

- Hợp tác trong tổ chức thực hiện: Tổ chức tập huấn về chương trình đào tạo, phương pháp tổ chức, đánh giá, ghi chép hồ sơ và công tác phối hợp giữa CSGDNN với doanh nghiệp; với đội ngũ chuyên gia hoặc cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

- Hợp tác trong khâu đánh giá, thi tốt nghiệp:

Thành lập Hội đồng thi gồm đại diện CSGDNN và doanh nghiệp, thi lý thuyết được thực hiện tại trường, thi thực hành thực hiện tại một số DN đã đào tạo SV đợt đó. Đề thi thực hành gắn với sản phẩm của DN/cùng doanh nghiệp xây dựng (theo mô hình của Đức; Cán bộ đào tạo của DN là Ủy viên Hội đồng thi tại DN và tham gia Hội đồng thi lý thuyết tại trường.

Kết quả của mô hình hợp tác: Các em sinh viên thi thực hành có chất lượng rất tốt, được DN đánh giá đáp ứng yêu cầu công việc (CGKL - tiệm cận được bậc 3/7)

#### **1.5.5. Bài học đối với Hưng Yên**

Qua nghiên cứu các mô hình liên kết đào tạo trên thế giới, theo nhóm tác giả, vấn đề quan trọng hiện nay ở Việt Nam nói chung và Hưng Yên nói riêng là phải nghiên cứu lựa chọn, áp dụng mô hình liên kết nào và có biện pháp tổ chức quản lý ra sao cho phù hợp với điều kiện cụ thể của đất nước, đồng thời kế thừa được những kinh nghiệm quý báu của các nước đã đi trước, tạo hiệu quả tốt nhất cho mỗi liên kết này. Những biện pháp đó là:

Để phát triển dạy nghề và nâng cao chất lượng hiệu quả, nhất thiết phải định hướng lựa chọn LKĐT giữa nhà trường với DN.

Nâng cao trách nhiệm của DN trong việc kết hợp xác định mục tiêu, xây dựng nội dung chương trình, lập kế hoạch tham quan, thực hành, thực tập tại DN..

Huy động đội ngũ CBKT vững tay nghề của DN tham gia giảng dạy thực hành, hướng dẫn thực tập.

Có cơ chế, chính sách thúc đẩy DN 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 liên kết đào tạo, quan niệm về đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội.
- Nhà nước cần ban hành các quy định có tính ràng buộc cụ thể về trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền lợi trong liên kết .
- Cần tổ chức một bộ phận quản lý nhà nước chuyên trách về công tác điều phối liên kết đào tạo giữa CSGDNN và DN.
- 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 DN tham gia vào tất cả các công đoạn trong quá trình đào tạo.
- Các DN có trách nhiệm đóng góp vào quỹ với tỷ lệ phù hợp và được xác định ngay khi làm thủ tục hồ sơ thành lập DN.
- Chương trình được xây dựng linh hoạt hơn, chương trình lý thuyết có thể theo chương trình khung của Bộ nhưng cho phép các CSGDNN một tỷ lệ linh hoạt cao hơn (khoảng 40%), phần thực hành do CSGDNN và DN thống nhất tổ chức thực hiện phù hợp với yêu cầu của DN và địa phương.

## **Chương 2. THỰC TRẠNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HUNG YÊN**

### **2.1. Bối cảnh kinh tế - xã hội của tỉnh Hưng Yên**

#### **2.1.1. Tình hình kinh tế xã hội của tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2010-2020**

Hưng Yên là một trong 11 tỉnh thuộc vùng Đồng bằng sông Hồng, thuộc tam giác kinh tế trọng điểm Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh là một trong những khu vực có tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh nhất cả nước

Sáu tháng đầu năm 2020, tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh (GRDP) ước tính tăng 6,83% so với cùng kỳ năm 2019, thấp hơn so với tốc độ của 6 tháng năm 2019 (tăng 9,65%) và thấp hơn so với kế hoạch cả năm đề ra 9,0%, trong đó: khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 2,07%, đóng góp 0,24 điểm phần trăm vào mức tăng trưởng chung; khu vực công nghiệp, xây dựng tăng 8,95%, đóng góp 5,11 điểm phần trăm; thương mại, dịch vụ tăng 3,86%, đóng góp 0,94 điểm phần trăm; thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm tăng 7,64%, đóng góp 0,54 điểm phần trăm. Điểm sáng đóng góp vào tăng trưởng kinh tế 6 tháng đầu năm của tỉnh đến từ khu vực sản xuất công nghiệp, xây dựng, đóng góp tới 74,89% tăng trưởng, trong đó riêng công nghiệp đóng góp tới 67,41% tăng trưởng chung của toàn nền kinh tế.

Sản xuất nông nghiệp, thủy sản trên địa bàn tỉnh 6 tháng đầu năm tương đối ổn định, không có dịch bệnh xảy ra đối với đàn gia súc, gia cầm và là ngành ít chịu ảnh hưởng của của dịch cúm Covid-19 (các yếu tố đầu vào cho sản xuất do thị trường nội địa cung cấp là chủ yếu, đầu ra tiêu thụ trong nước là chính). Bên cạnh đó, dịch tả lợn Châu Phi trên địa bàn tỉnh đã được kiểm soát, 100% số xã đã công bố hết dịch, hơn nữa hiện nay giá thịt lợn hơi bình quân từ 85.000- 87.000 đồng/kg đã tạo tâm lý tốt cho người chăn nuôi sản xuất và tái đàn, vì vậy tổng đàn lợn đang dần tăng trở lại.

Tuy nhiên, diện tích gieo trồng cây hàng năm vụ Đông Xuân tiếp tục giảm so với cùng kỳ năm trước, chỉ đạt 44.454 ha, giảm 8,39% và giảm ở hầu hết các loại cây trồng. Vì vậy, ngành nông nghiệp chỉ đạt mức tăng trưởng 1,64% so với cùng kỳ năm trước và đóng góp 0,16 điểm phần trăm vào tốc độ tăng trưởng chung của cả nền kinh tế.

Nuôi trồng thủy sản tiếp tục được duy trì và phát triển theo hướng thâm canh, tỉnh Hưng Yên tiếp tục chuyển đổi một phần diện tích đất lúa hiệu quả thấp sang cây lâu năm và nuôi trồng thủy sản hiệu quả cao. Ngành Thủy sản tăng trưởng 5,07% so với cùng kỳ năm trước, đóng góp 0,08 điểm phần trăm vào tăng trưởng chung của nền kinh tế.

Về công nghiệp, xây dựng: Dịch Covid-19 đã ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của nhiều doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, với các mức độ khác nhau, nhất là đối với các doanh nghiệp có hoạt động xuất, nhập khẩu, không chỉ các doanh nghiệp của Trung Quốc mà nhiều doanh nghiệp đầu tư nước ngoài khác và doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở các ngành, lĩnh vực khác cũng bị ảnh hưởng như: dệt may, da giày, chế biến nông sản, điện tử... Ngành công nghiệp tăng trưởng 8,93%, đóng góp 4,61 điểm phần trăm vào tốc độ tăng trưởng chung của toàn nền kinh tế. Trong đó, đóng góp vào tăng trưởng chung của ngành công nghiệp chủ yếu là ngành công nghiệp chế biến, chế tạo với mức tăng 8,76%, đóng góp 8,1 điểm phần trăm vào tăng trưởng của ngành công nghiệp và 4,18 điểm phần trăm vào tăng trưởng chung của toàn nền kinh tế.

Hoạt động xây dựng trên địa bàn tỉnh cũng chịu ảnh hưởng không nhỏ bởi dịch Covid-19. Doanh nghiệp, hộ cá thể hoạt động xây dựng cũng phải hoạt động cầm chừng, nhất là loại hình doanh nghiệp. Do đó, ước tính sáu tháng đầu năm ngành xây dựng của tỉnh tăng trưởng 9,16% (thấp hơn nhiều so với 6 tháng năm 2019, tăng 16,58%) so với cùng kỳ năm trước, đóng góp 0,51 điểm phần trăm vào tăng trưởng chung của toàn nền kinh tế.

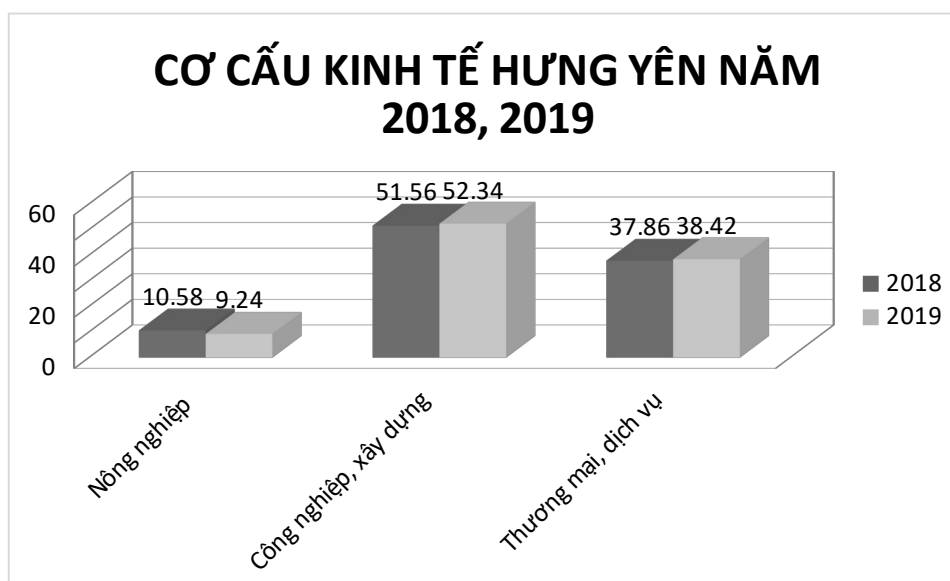
Về thương mại, dịch vụ: Đây là lĩnh vực chịu ảnh hưởng nặng nề của dịch Covid-19, hầu hết các hoạt động kinh doanh đều bị đình trệ, nhất là sau khi các địa phương thực hiện việc cách ly xã hội theo tinh thần Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ và Chủ tịch UBND tỉnh. Do đó, tăng trưởng của khu vực này sáu tháng đầu năm chỉ tăng 3,86%, trong đó, chủ yếu đóng góp ở một số ngành ít chịu ảnh hưởng của dịch như: ngành bán buôn, bán lẻ tăng 5,45% và là ngành có đóng góp lớn nhất vào tăng trưởng chung của toàn nền kinh tế trong khối dịch vụ (0,29 điểm phần trăm); hoạt động thông tin và truyền thông tăng 6,30%, đóng góp 0,16 điểm phần trăm; hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm tăng 6,28%, đóng góp 0,15 điểm phần trăm; hoạt động kinh doanh bất động sản tăng 2,62%, đóng góp 0,11 điểm phần trăm; hoạt động quản lý nhà nước tăng 8,62%, đóng góp 0,18 điểm phần trăm.

Về cơ cấu kinh tế sáu tháng đầu năm, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 9,88%; khu vực công nghiệp, xây dựng chiếm 61,02%; khu vực dịch vụ chiếm 22,3%; thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm chiếm 6,8%

*Bảng 2.1. Cơ cấu kinh tế tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2010-2020, %*

Lĩnh vực\ Năm	Nông nghiệp	Công nghiệp – Xây dựng	Thương mại - Dịch vụ	Thuế trừ trợ cấp
2010	17,91	48,00	25,84	8,25
2011	19,47	48,69	24,58	7,27
2012	16,43	51,39	25,18	7,01
2013	14,46	51,02	25,78	8,74
2014	13,81	50,80	26,03	9,37
2015	13,32	51,09	26,19	9,4
2016	12,43	50,17	28,31	9,09
2017	10,94	51,01	28,6	9,45
2018	10,58	51,56	37,86	
2019	9,24	51,62	38,04	

Về cơ cấu kinh tế của tỉnh có xu hướng giảm tỷ trọng trong nông nghiệp và tăng dần trong công nghiệp và dịch vụ; khu vực công nghiệp và dịch vụ đang chứng tỏ được sự phát triển nhanh so với nông nghiệp.



*Hình 2.1. Cơ cấu kinh tế Hưng Yên năm 2018,2019*

Vị trí địa lý thuận lợi của Hưng Yên là một trong những lý do hấp dẫn và thu hút mạnh mẽ các nhà đầu tư. Lực lượng doanh nghiệp của Hưng Yên tăng lên nhanh chóng cả về số lượng và quy mô đầu tư. Riêng trong năm 2017, tỉnh tiếp nhận 255 dự án đầu tư mới (tăng 61 dự án so với năm 2016), trong đó có 213 dự án trong nước với

số vốn đăng ký 15.506 tỷ đồng (tăng 18,96% so với 2016) và 42 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài với tổng vốn đăng ký là 220,6 triệu USD<sup>1</sup>.

Thời gian qua, với chính sách ưu đãi thu hút đầu tư, dòng vốn đầu tư nước ngoài (FDI) "chảy" vào tỉnh tăng trưởng khá. Trong 10 tháng của năm 2019, toàn tỉnh thu hút mới 36 dự án FDI, vốn đăng ký 290,5 triệu USD, tăng 10 dự án và tăng 167,5 triệu USD so với cùng kỳ năm 2018.

Trong giai đoạn 2010-2019, tổng số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên tăng gấp ba lần với sự phát triển nhanh chóng của lực lượng doanh nghiệp ngoài nhà nước, từ 1930 doanh nghiệp (2011) lên 5263 (2018). Số lượng doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài cũng tăng đáng kể từ 105 doanh nghiệp lên 248 doanh nghiệp. Mặt khác, số lượng doanh nghiệp sụt giảm dưới áp lực tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước của Chính Phủ. Số lượng doanh nghiệp nhà nước ở Hưng Yên đã giảm một nửa trong giai đoạn trên.

*Bảng 2.2. Số lượng doanh nghiệp phân theo loại hình kinh tế 2010-2019*

<i>Doanh nghiệp</i>	<i>Nhà nước</i>	<i>Ngoài Nhà nước</i>	<i>FDI</i>	<i>Tổng số</i>
<b>2010</b>	18	1.724	105	<b>1.847</b>
<b>2011</b>	14	2.174	137	<b>2.325</b>
<b>2012</b>	16	2.386	151	<b>2.553</b>
<b>2013</b>	18	2.561	173	<b>2.752</b>
<b>2014</b>	15	2.680	180	<b>2.875</b>
<b>2015</b>	13	3.066	204	<b>3.283</b>
<b>2016</b>	10	3.633	241	<b>3.884</b>
<b>2017</b>	9	4.335	245	<b>4.588</b>
<b>2018</b>	9	5.263	248	<b>5.520</b>
<b>2019</b>	9	6.183	253	<b>6.436</b>

*Nguồn: Điều tra doanh nghiệp hàng năm giai đoạn 2010-2019*

### **2.1.2. Đặc điểm về dân số, lao động và việc làm**

Năm 2016, dân số tỉnh Hưng Yên khoảng 1,17 triệu người, với mật độ 1.258 người/km<sup>2</sup>. Đến năm 2019, tổng dân số toàn tỉnh là 1.252.731 người, tổng số hộ là 377.582 hộ. Trong đó, dân số nam là 626.817, dân số nữ là 625.914 người. Tỷ lệ tăng

<sup>1</sup> UBND tỉnh Hưng Yên (2019), Báo cáo Tình hình thực hiện kế hoạch phát triển KT-XH năm 2019 và mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp năm 2020.

dân số bình quân/năm giai đoạn 2010 – 2020 là 1,05%/năm. Mật độ dân số đạt 1.347 người/km<sup>2</sup>. 60% dân số Hưng Yên sống ở nông thôn, 40% dân số sống ở thành thị.

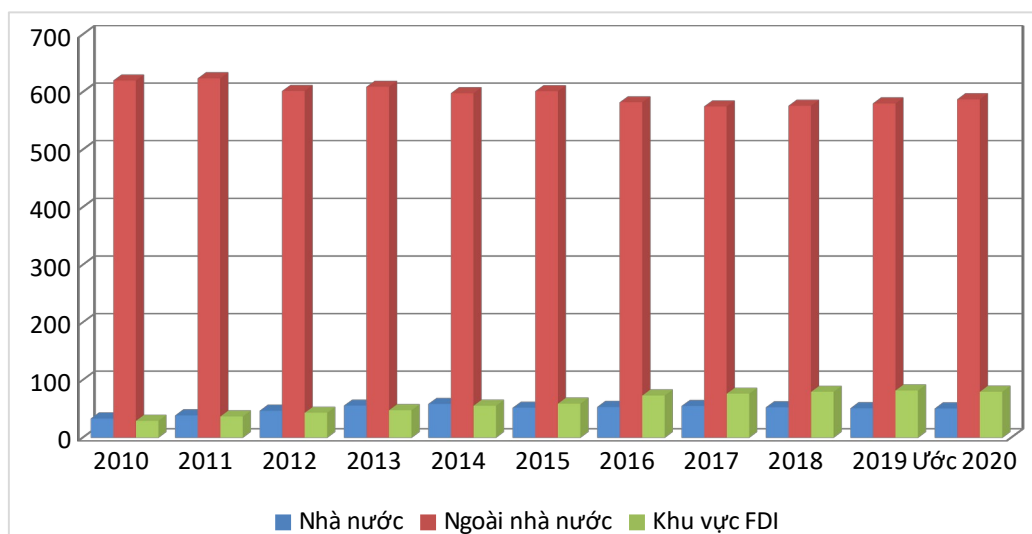
Giai đoạn 2010-2020, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc phân theo loại hình kinh tế như sau:

*Bảng 2.3. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc phân theo loại hình kinh tế*  
Đvt: người

Năm	Tổng số	Chia ra		
		Nhà nước	Ngoài nhà nước	Khu vực FDI
2010	682.783	33.44	620.106	29.237
2011	699.877	38.884	623.928	37.065
2012	691.958	46.687	601.884	43.387
2013	712.672	55.662	609.209	47.801
2014	712.353	58.64	598.203	55.51
2015	712.682	52.022	601.521	59.139
2016	709.093	53.319	582.352	73.422
2017	706.509	55	575.09	76.419
2018	708.863	52.839	576.335	79.689
2019	713.578	51.221	580.369	81.988
Ước 2020	718.394	50.864	587.684	79.846

*Nguồn: Cục Thống kê Hưng Yên-Thành tựu phát triển kinh tế-xã hội tỉnh Hưng Yên 10 năm, giai đoạn 2011-2020 (Chào mừng Đại hội Đại biểu Đảng bộ Tỉnh lần thứ XIX)*

Nhìn vào biểu đồ cho thấy, sự biến động của lao động đang làm việc giữa các loại hình kinh tế khá lớn, trong đó có sức hút lao động của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), lao động làm việc trong khu vực nhà nước ít có sự biến động.



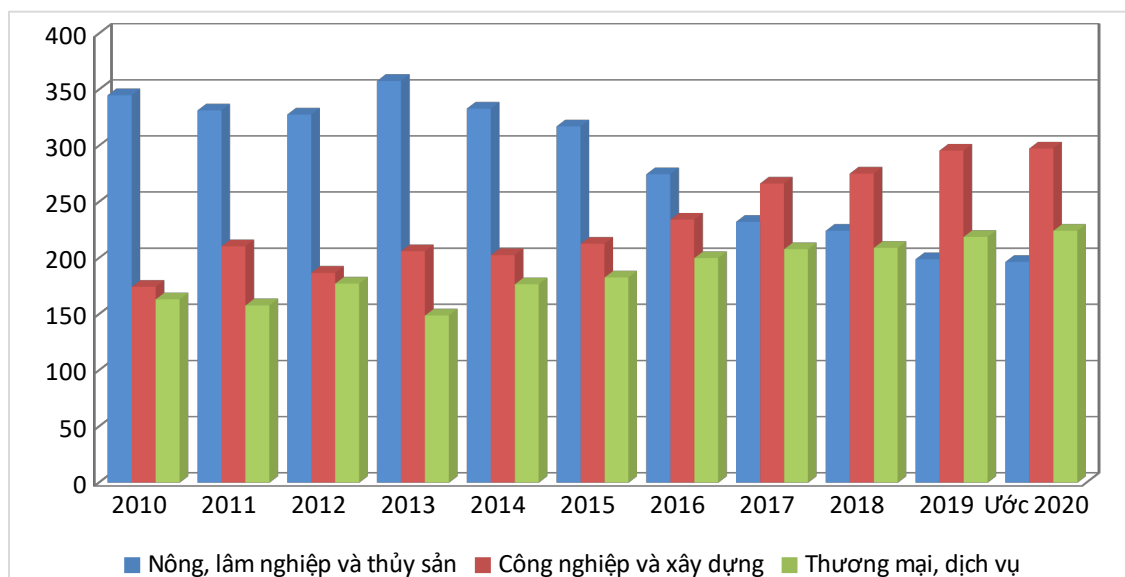
Hình 2.2. Sự phân bố lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc phân theo loại hình kinh tế

Trong giai đoạn 2010-2020, sự phân bố lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc phân theo khu vực kinh tế được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 2.4. Phân bố lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc phân theo khu vực kinh tế  
Đvt: người

Năm	Tổng số	Chia ra		
		Nông, lâm nghiệp và thủy sản	Công nghiệp và xây dựng	Thương mại, dịch vụ
2010	682.783	345.077	174.505	163.201
2011	699.877	331.481	210.509	157.887
2012	691.958	327.805	186.905	177.248
2013	712.672	357.741	206.038	148.893
2014	712.353	333.01	202.645	176.698
2015	712.682	317.243	212.684	182.755
2016	709.093	274.739	234.362	199.992
2017	706.509	232.278	266.283	207.948
2018	708.863	224.388	275.313	209.162
2019	713.578	198.991	295.746	218.841
Ước 2020	718.394	196.455	297.625	224.314

Nguồn: Cục Thống kê Hưng Yên-Thành tựu phát triển kinh tế-xã hội tỉnh Hưng Yên 10 năm, giai đoạn 2011-2020 (Chào mừng Đại hội Đại biểu Đảng bộ Tỉnh lần thứ XIX)



Hình 2.3. Cơ cấu lao động theo khu vực kinh tế

Như vậy, lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản có xu hướng giảm dần; lĩnh vực công nghiệp và xây dựng, thương mại và dịch vụ có sự biến động tăng lên.



Phân bố lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo phân theo giới tính và theo khu vực thành thị, nông thôn.

*Bảng 2.5. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo phân theo giới tính*

*Đvt: %*

Năm	Tổng số	Phân theo giới tính		Phân theo thành thị, nông thôn	
		Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2010	13.05	15.13	11.04	29.57	11.05
2011	13.37	15.02	11.76	27.68	11.6
2012	17.03	19.71	14.47	32.6	15.01
2013	17.74	21.33	14.36	36.33	15.4
2014	20.41	24.42	16.57	37.65	18.2
2015	21.76	25.74	18	35.64	19.93
2016	21.49	25.47	17.61	32.67	20.04
2017	22.54	27.3	17.75	35.66	20.86
2018	23.8	25.25	15.28	38.6	18.28
2019	25.56	30.1	20.94	41.75	22.46
Ước 2020	26.84	32.58	23.83	41.93	23.74

*Nguồn: Cục Thống kê Hưng Yên-Thành tựu phát triển kinh tế-xã hội tỉnh Hưng Yên 10 năm, giai đoạn 2011-2020 (Chào mừng Đại hội Đại biểu Đảng bộ Tỉnh lần thứ XIX)*

*Bảng 2.6. Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi phân theo giới tính và theo thành thị, nông thôn*

*Đvt: %*

Năm	Tổng số	Phân theo giới tính		Phân theo thành thị, nông thôn	
		Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2010	1.88	1.54	2.23	2.27	1.82
2011	1.28	1.36	1.2	2.94	1.07
2012	1.6	1.65	1.55	3.38	1.35
2013	1.94	2.32	1.54	4.23	1.62
2014	1.68	2.2	1.12	3.13	1.49
2015	2.36	3.02	1.65	2.81	2.3
2016	2.31	2.64	1.92	2.5	2.28
2017	1.21	1.65	0.71	2.43	1.05
2018	0.91	1.05	0.75	7.76	0.01
2019	2.08	2.73	1.32	1.8	2.13
Ước 2020	2.56	2.98	2.45	2.95	2.37

*Nguồn: Cục Thống kê Hưng Yên-Thành tựu phát triển kinh tế-xã hội tỉnh Hưng Yên 10 năm, giai đoạn 2011-2020 (Chào mừng Đại hội Đại biểu Đảng bộ Tỉnh lần thứ XIX)*

### **2.1.3. Nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp**

Đến hết tháng 6 năm 2020, tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên có 202 doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đăng ký thực hiện 252 dự án đầu tư còn hiệu lực với tổng vốn đầu tư đăng ký là 4.384 triệu đô la Mỹ, bao gồm: 251 dự án đầu tư thứ cấp có tổng vốn đầu tư đăng ký là 4.261 triệu đô la Mỹ và 01 dự án đầu tư hạ tầng khu công nghiệp có vốn đầu tư đăng ký là 123 triệu đô la Mỹ. Tổng diện tích đất thuê sử dụng của các dự án thứ cấp có vốn đầu tư nước ngoài tại các khu công nghiệp là 485 ha.

Năm 2019, toàn tỉnh thu hút mới 36 dự án FDI, vốn đăng ký 290,5 triệu USD, tăng 10 dự án và tăng 167,5 triệu USD so với cùng kỳ năm 2018. Năm 2017, Hưng Yên tiếp nhận 255 dự án đầu tư mới (tăng 61 dự án so với năm 2016) với 213 dự án trong nước (tổng vốn đăng ký 15,506 tỷ đồng) và 42 dự án FDI (với số vốn đăng ký 220,6 triệu USD). Tính chung, hiện trên địa bàn tỉnh có 1,693 dự án với tổng số vốn đăng ký 112,9 nghìn tỷ đồng và 3,6 tỷ USD, trong đó có 960 dự án đã đi vào hoạt động giải quyết việc làm cho 15,8 vạn lao động.

### **2.2. Thực trạng công tác giáo dục nghề nghiệp tỉnh Hưng Yên**

Trong 5 năm qua, việc thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 06/6/2014 của Ban Bí thư (khóa XI) về “tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nhân lực có tay nghề cao” trên địa bàn tỉnh Hưng Yên đã đạt được một số kết quả quan trọng. Giai đoạn 2014 - 2018, toàn tỉnh tuyển sinh đào tạo nghề cho 239.371 người, riêng đào tạo nhân lực tay nghề cao là 23.651 người, chiếm khoảng 10%; số người có việc làm sau đào tạo đối với trình độ cao là 19.121 người, chiếm tỷ lệ 96,9%. Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2018 đạt 60%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 45%...

Có được kết quả như trên trước hết là do Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh đã quan tâm, tích cực chỉ đạo triển khai thực hiện Chỉ thị. Sau khi Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 37-CT/TW, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên đã chỉ đạo các cấp ủy, chính quyền, đoàn thể các cấp trong tỉnh nghiêm túc triển khai nghiên cứu, quán triệt và xây dựng chương trình, kế hoạch tổ chức thực hiện. Theo đó, 100% các huyện ủy, thành ủy, ủy ban nhân dân các huyện, thành phố xây dựng chương trình, kế hoạch tổ chức thực hiện, đồng thời ban hành nhiều văn bản để thể chế hóa việc tổ chức thực hiện; đưa nội dung đào tạo nghề vào nghị quyết của đảng bộ và đưa vào chương trình, kế hoạch, nhiệm vụ công tác hằng năm.

Những năm qua, cấp ủy, chính quyền các cấp đã quan tâm thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ, trong đó chú trọng công tác tuyên truyền thực hiện các chủ trương,

đường lối của Đảng về đào tạo nghề, đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề cao. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy đã tuyên truyền nội dung Chỉ thị số 37-CT/TW tại Hội nghị báo cáo viên cấp tỉnh; đưa nội dung về kết quả tuyển sinh đào tạo và giải quyết việc làm vào Bản tin Thông báo nội bộ; đăng tải kịp thời các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo của Trung ương, của tỉnh về công tác đào tạo nghề trên Trang Thông tin điện tử của Ban (tuyengiaohungyen.vn). Báo Hưng Yên, Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh, Cổng thông tin điện tử tỉnh... đăng tải nhiều tin, bài, văn bản của trung ương, của tỉnh về công tác đào tạo nghề; xây dựng các chuyên trang, chuyên mục, phóng sự về đào tạo nghề, phát triển nguồn nhân lực, công tác chuyển giao kỹ thuật-công nghệ. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tổ chức tuyên truyền, tập huấn cho cán bộ quản lý, giáo viên của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cán bộ làm công tác lao động thương binh và xã hội về kỹ năng tuyên truyền, tư vấn đào tạo nghề, giới thiệu việc làm, xuất khẩu lao động cho người lao động; các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về đào tạo nghề. Đồng thời, phối hợp với Báo Nông thôn ngày nay, Báo Đời sống và Pháp luật, Tạp chí Vietnam Business Forum, Kênh Truyền hình VTC14,... đưa tin, tuyên truyền về chủ trương chính sách của của tỉnh trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là công tác đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề cao. Hệ thống truyền thanh cơ sở các huyện, thành phố xây dựng được nhiều bản tin, chuyên mục tuyên truyền trên sóng phát thanh về công tác đào tạo nghề và những chính sách hỗ trợ phát triển, đào tạo nghề.

Công tác sắp xếp, quy hoạch lại mạng lưới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp được hoàn thiện theo hướng đồng bộ, tập trung, tinh gọn. Hết năm 2018, toàn tỉnh có 45 cơ sở giáo dục nghề nghiệp và tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp, trong đó có 10 trường cao đẳng, 08 trường trung cấp, 15 trung tâm giáo dục nghề nghiệp, còn lại là các đơn vị, doanh nghiệp tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

Công tác dự báo nguồn nhân lực được quan tâm thực hiện. Hằng năm, tỉnh tiến hành các cuộc điều tra, dự báo nhu cầu học nghề và nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp làm cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng kịp thời phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh. Theo kết quả điều tra, rà soát năm 2018, số lao động trên địa bàn tỉnh có nhu cầu học nghề là 78.465 người, trong đó nông, lâm, ngư nghiệp là 37.389 người, chiếm 47,5%; công nghiệp, xây dựng là 33.410 người, chiếm 42,5%; dịch vụ, thương mại là 7.657 người chiếm 10%. Dự báo nhu cầu sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh năm 2020 là 146.470 người, trong đó lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp là 1.920 người, chiếm tỷ lệ 1,31%; công nghiệp, xây dựng là 78.100 người, chiếm tỷ lệ 53,32%; thương mại, dịch vụ là 66.450 người chiếm tỷ lệ

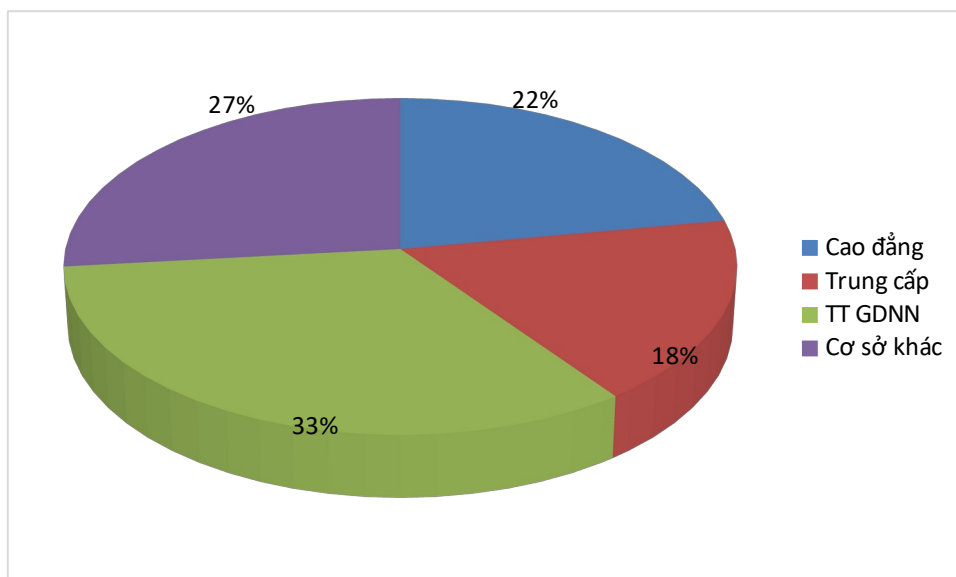
45,37%. Đến năm 2025, dự kiến nhu cầu sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh là 157.940 người, tăng 7,83% so với năm 2020.

Cùng với đó tỉnh luôn xác định chất lượng của giáo dục nghề nghiệp là hết sức quan trọng, là thước đo cho sản phẩm đào tạo và thành công của cuộc cách mạng công nghiệp, nhất là vấn đề nguồn nhân lực chất lượng cao. Đến nay, 100% các cơ sở trên địa bàn tỉnh đã tự tiến hành kiểm định chất lượng đào tạo ở cả 3 cấp đào tạo. Từ năm 2015 đến năm 2018, có 15 người tham gia các lớp đào tạo kiểm định viên chất lượng giáo dục nghề nghiệp do Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp tổ chức và cấp chứng chỉ; 50 người được bồi dưỡng nghiệp vụ về công tác kiểm định do Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tổ chức.

Việc rà soát, chỉnh sửa, bổ sung, xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo được các cơ sở giáo dục nghề nghiệp thường xuyên quan tâm triển khai, thực hiện. Theo đó, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã chủ động xây dựng chương trình đào tạo trên cơ sở chuẩn đầu ra, có sự tham gia của doanh nghiệp, cơ quan sử dụng lao động; tích hợp các nội dung đào tạo một cách hợp lý về kỹ năng mềm, kỹ năng khởi nghiệp, đạo đức nghề nghiệp, tăng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn, hình thành năng lực nghề nghiệp cho người học. Giai đoạn 2014-2018, công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh được các tổ chức, cá nhân đánh giá cao, chỉ số đào tạo nguồn nhân lực của tỉnh luôn đạt điểm cao trong bộ chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của VCCI. Hiện nay, Hưng Yên có 03 trường được lựa chọn nghề trọng điểm với 10 nghề trọng điểm, trong đó có 02 nghề trọng điểm khu vực ASEAN và 08 nghề trọng điểm quốc gia.

### ***2.2.1. Mạng lưới, quy mô đào tạo***

Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp phát triển rộng khắp cả tỉnh, đa dạng về loại hình, trình độ đào tạo và mô hình hoạt động, tính đến hết năm 2019, trên địa bàn tỉnh có 45 cơ sở giáo dục nghề nghiệp và tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp, trong đó có 10 trường cao đẳng, 08 trường trung cấp, 15 trung tâm giáo dục nghề nghiệp, còn lại là các đơn vị, doanh nghiệp tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp. Theo cấp quản lý, trên địa bàn Tỉnh hiện nay có 30 cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập và 15 cơ sở tư thục, trong đó có 02 trường cao đẳng thuộc Bộ quản lý.



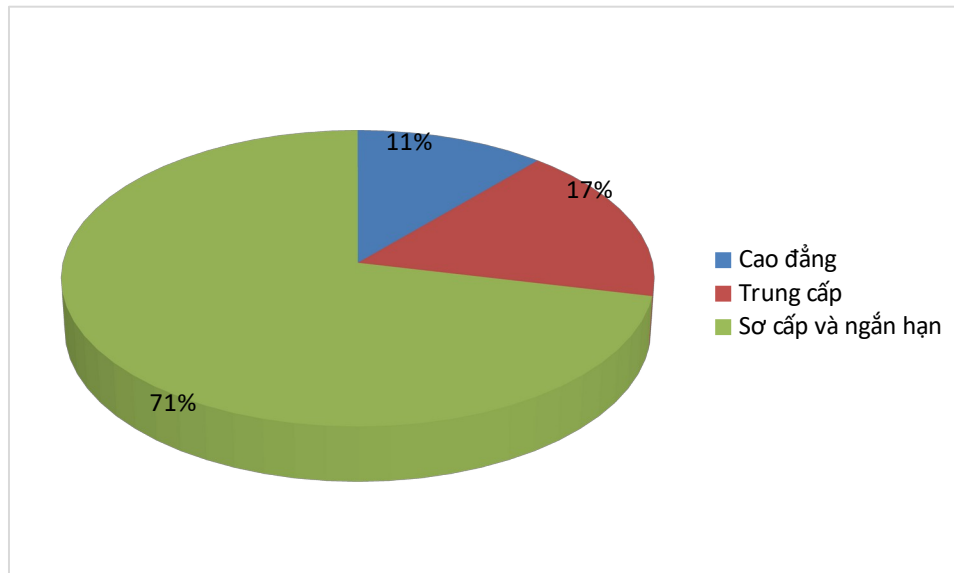
Hình 2.4. Cơ cấu các trường thuộc CSGDNN của Hưng Yên năm 2019

Quy mô đào tạo hiện nay của các CSGDNN

Bảng 2.7. Quy mô đào tạo của các CSGDNN

Tổng	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp và ngắn hạn
70.000	8.000	12.000	50.000

Nguồn: Quyết định Số 849/QĐ-UBND ngày 29 tháng 3 năm 2019



Hình 2.5. Cơ cấu đào tạo theo trình độ

Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh có quy mô đào tạo cơ bản đáp ứng được nhu cầu học nghề của người lao động, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp được phân bố trên 10 huyện, thành phố, tập trung về phía Bắc của tỉnh nơi có nhiều doanh nghiệp đang hoạt động, có nhu cầu sử dụng lao động lớn. Công tác đào tạo đã chuyển từ đào tạo theo kế hoạch sang đào tạo theo nhu cầu, đào tạo theo đơn đặt

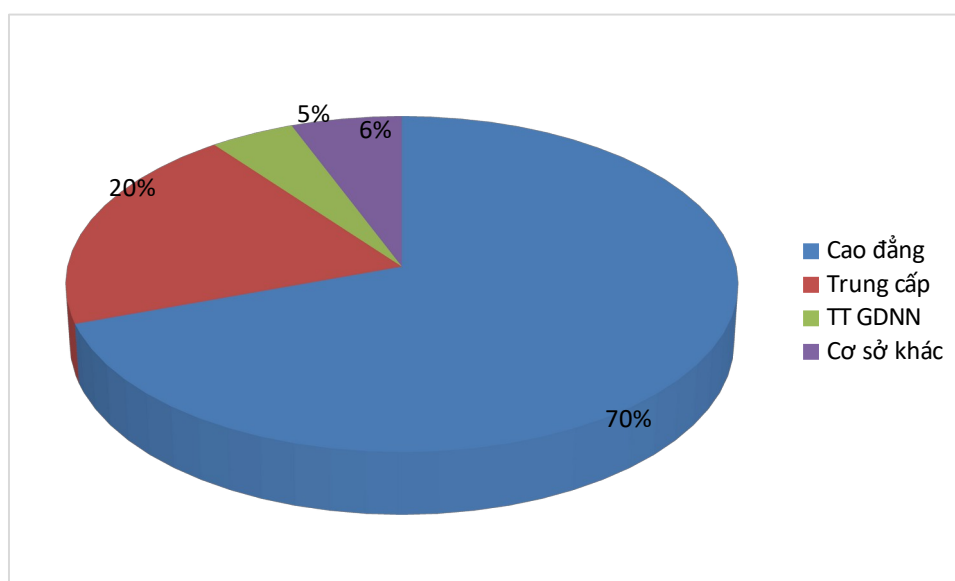
hàng của doanh nghiệp, tăng cường nâng cao chất lượng đào tạo và chú trọng đào tạo lao động chất lượng cao.

Hiện nay, một số cơ sở năng lực đào tạo còn hạn chế, đặc biệt là trong hoạt động , các cơ sở chủ yếu đào tạo trình độ sơ cấp, ngắn hạn. Một số cơ sở không hoạt động đào tạo hoặc hoạt động đào tạo không hiệu quả, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, đặc biệt là đào tạo lao động ở trình độ cao đẳng và trung cấp. Đây là một trong những điểm cần khắc phục trong thời gian tới.

### 2.2.2. Cơ sở vật chất

Theo số liệu đến năm 2019, cơ sở vật chất, thiết bị của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã từng bước được đầu tư để đáp ứng yêu cầu đào tạo.

Tổng diện tích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp khoảng trên 971.000 m<sup>2</sup>, trong đó: Diện tích các trường cao đẳng khoảng 676.000 m<sup>2</sup> chiếm tỷ lệ 69,6%, Các trường trung cấp khoảng 194.000 m<sup>2</sup> chiếm tỷ lệ 20%, các trung tâm giáo dục nghề nghiệp khoảng 44.000 m<sup>2</sup> chiếm tỷ lệ 4,5%, các cơ sở tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp khoảng 57.000 m<sup>2</sup> chiếm tỷ lệ 5,9%.



Hình 2.6. Cơ cấu cơ sở vật chất của các trường tại Hưng Yên năm 2019

Giai đoạn 2011-2019, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã tập trung đầu tư trang thiết bị đào tạo tối thiểu trình độ cao đẳng, trung cấp, sơ cấp; đã có trên 30 cán bộ quản lý tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp được đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ quản lý và sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo.

Tuy nhiên, hầu hết các cơ sở mới chỉ đảm bảo các điều kiện cơ bản phục vụ học tập của học viên như giảng đường, xưởng thực hành, phòng học lý thuyết. Các điều kiện khác phục vụ cho sinh hoạt, học tập, rèn luyện thể chất của học viên như thư viện,

căng tin, khu nội trú, ký túc xá, sân bãi tập thể dục, thể thao chỉ có ở một số cơ sở công lập. Một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã thực hiện liên kết các doanh nghiệp đào tạo, đặc biệt là phối hợp đưa học sinh, sinh viên thực tập trong các doanh nghiệp để tận dụng trang bị học tập và rèn kỹ năng, tác phong lao động cho học sinh, sinh viên trước khi tốt nghiệp.

Thực trạng thiết bị đào tạo hiện nay chỉ dừng ở mức tối thiểu. Nhiều trang thiết bị đã cũ, lạc hậu, không theo kịp công nghệ đặc biệt là phục vụ đào tạo nguồn nhân lực cho cuộc cách mạng 4.0. Ở một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp (đặc biệt là cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngoài công lập), do thiếu thiết bị đào tạo, gây ảnh hưởng đến kế hoạch và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

### **2.2.3. *Đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp***

Đội ngũ nhà giáo tại các CSGDNN trên địa bàn tỉnh đã phát triển nhanh cả về số lượng và chất lượng, từng bước khắc phục được tình trạng bất hợp lý về cơ cấu ngành, nghề nhà giáo, trình độ chuyên môn nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề, trình độ tin học, ngoại ngữ của các nhà giáo được cải thiện và từng bước được chuẩn hóa.

#### *Về số lượng và cơ cấu trình độ:*

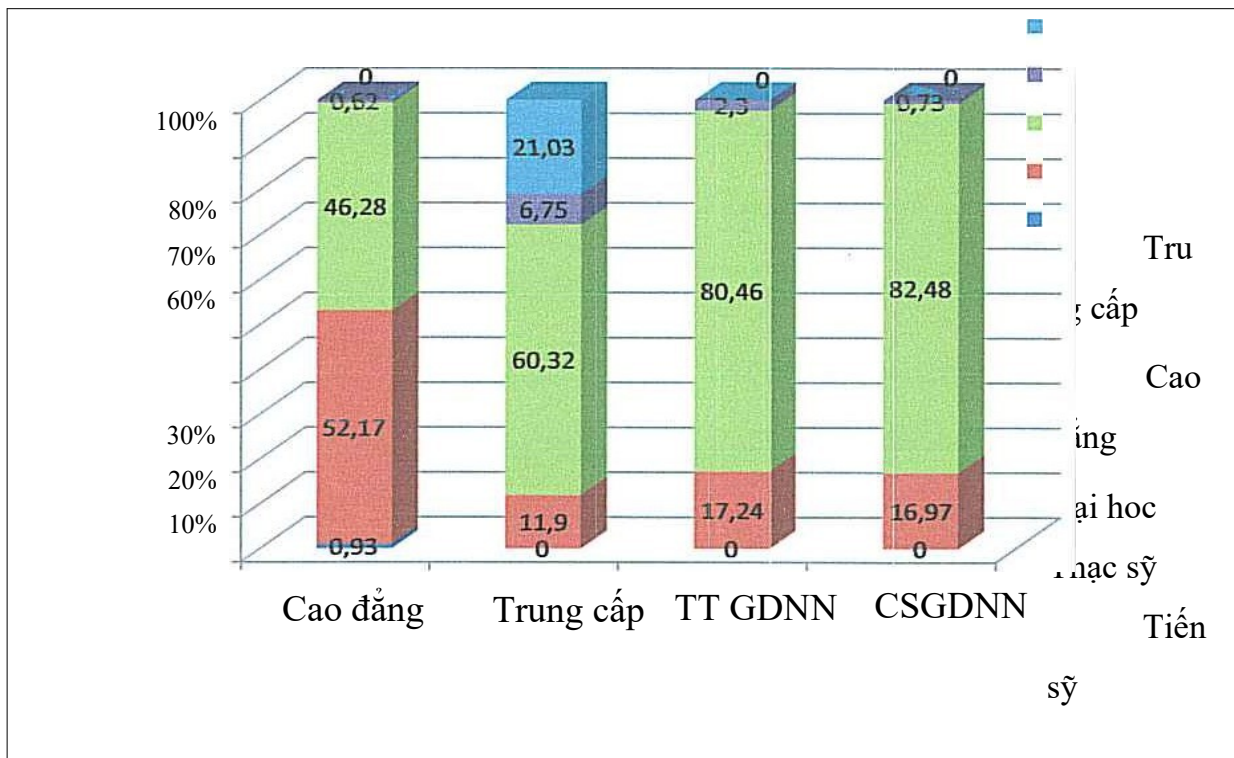
Cơ cấu tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp từng bước được bổ sung về số lượng, nâng cao về chất lượng. Toàn tỉnh hiện có 294 cán bộ quản lý và 1.696 giáo viên, trong đó có 9 tiến sĩ, 603 thạc sĩ, 935 đại học, 43 cao đẳng và 106 trung cấp...Ngoài ra, để nâng cao chất lượng giảng dạy, một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp huy động được các cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người lao động có tay nghề cao, nghệ nhân tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh tham gia.

*Bảng 2.8. Số lượng và cơ cấu trình độ nhà giáo trong các CSGDNN năm 2019*

Năm	Giáo viên	Cán bộ quản lý	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp
2019	1696	294	9	603	935	43	106

*(Nguồn: Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy Hưng Yên)*

Tại các trường cao đẳng tỷ lệ nhà giáo có trình độ tiến sĩ chiếm tỷ lệ 0,93%, thạc sĩ chiếm tỷ lệ 52,17%, đại học chiếm tỷ lệ 46,28%, cao đẳng chiếm tỷ lệ 0,62%, trung cấp chiếm tỷ lệ 0%; tỷ lệ tương ứng tại các trường trung cấp là 0%, 11,9%, 60,32%, 6,75% và 21,03%; tại các trung tâm giáo dục nghề nghiệp là 0%, 17,24%, 80,46%, 2,30% và 0%; tại các cơ sở tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp là 0%, 82,48%, và 0%.



Hình 2.7. Trình độ nhà giáo theo khối trường

(Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội)

Trong tổng số nhà giáo tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp có 1.135 nhà giáo đạt chuẩn, chiếm tỷ lệ 66,92%; số nhà giáo đang hoàn thiện các điều kiện chuẩn về nhà giáo giáo dục nghề nghiệp là 486 nhà giáo, chiếm tỷ lệ 28,65%.

So với Quyết định Số: 849/QĐ-UBND ngày 29 tháng 3 năm 2019 về Phê duyệt Đề án rà soát, sắp xếp lại mạng lưới CSGDNN tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2020-2025, định hướng đến năm 2030 (Ban hành kèm theo Quyết định số 849/QĐ-UBND ngày 29/3/2019 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên) thì chất lượng đội ngũ nhà giáo tại các CSGDNN còn yếu. Do vậy, để thực hiện tốt Đề án trên thì công tác bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong thời gian tới.

#### 2.2.4. Ngành nghề, chương trình, giáo trình

Hiện nay, tỉnh ta tiến hành đào tạo trên 60 nhóm ngành, nghề tại các lĩnh vực nông nghiệp, phi nông nghiệp, dịch vụ với 03 cấp trình độ cao đẳng, trung cấp, sơ cấp và ngắn hạn.

Chương trình đào tạo được phát triển dựa trên tiêu chuẩn kỹ năng nghề theo phương pháp phát triển chương trình DACUM: Phát triển các chương trình đào tạo bằng sự phân tích nghề, phân tích công việc theo vị trí việc làm tương ứng với các



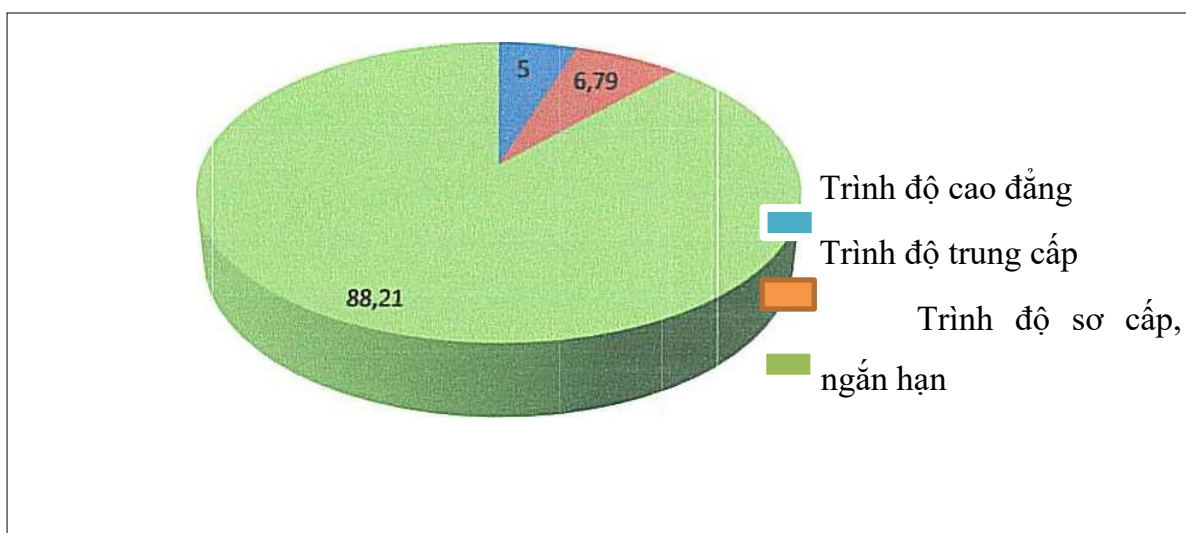
nhiệm vụ và công việc của ngành, nghề, với sự tham gia của doanh nghiệp để lựa chọn những kiến thức, kỹ năng, thái độ cơ bản, cần thiết đưa vào chương trình cho phù hợp.

Cấu trúc chương trình được xây dựng theo mô đun tích hợp kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành, kỹ năng mềm, kỹ năng khởi nghiệp và thái độ nghề nghiệp..., đảm bảo sự liên thông giữa các cấp trình độ đào tạo.

### 2.2.5. Kết quả tuyển sinh, tốt nghiệp giai đoạn 2012-2019

#### a) Tuyển sinh

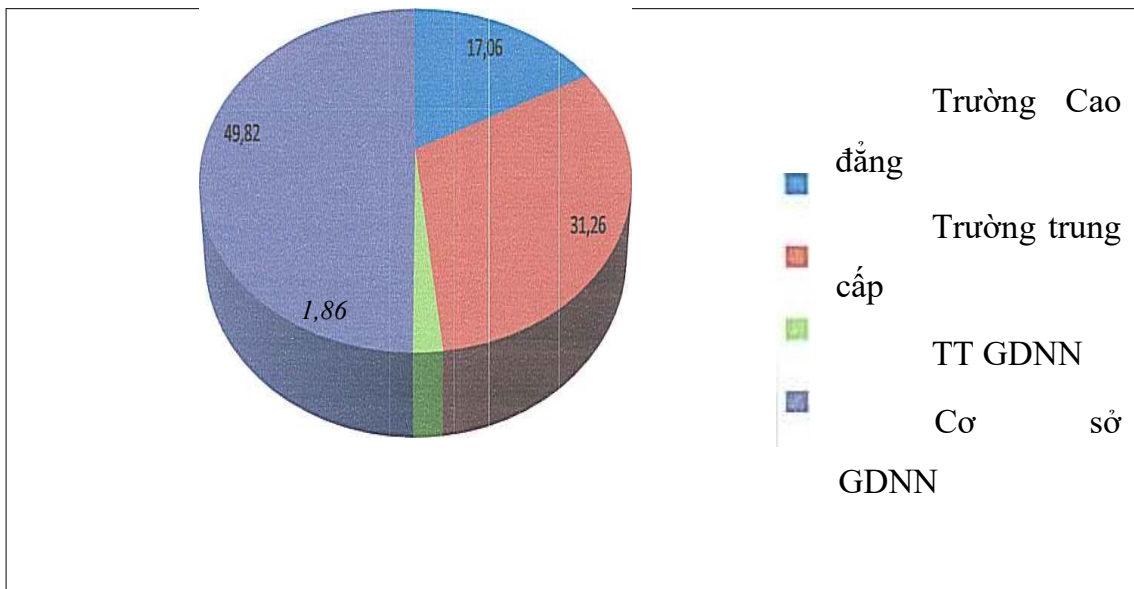
Giai đoạn 2012-2019, toàn tỉnh tuyển sinh đào tạo cho 279.719 người, trong đó tuyển sinh trình độ cao đẳng 13.999 người, chiếm tỷ lệ 5%; tuyển sinh trình độ trung cấp 18.991 người, chiếm tỷ lệ 6,79%; tuyển sinh trình độ sơ cấp, ngắn hạn 246.729 người, chiếm tỷ lệ 88,21%.



Hình 2.8. Cơ cấu tuyển sinh theo trình độ đào tạo từ 2012-2019

(Nguồn: Sở Lao động – Thương binh và xã hội)

Trong tổng số tuyển sinh, các trường cao đẳng tuyển sinh được 47.722 người, chiếm tỷ lệ 17,06%; trường trung cấp tuyển sinh được 87.436 người, chiếm tỷ lệ 31,26%; cơ sở giáo dục nghề nghiệp tuyển sinh được 5.200 người, chiếm tỷ lệ 1,86%; cơ sở tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp tuyển sinh được 139.361 người, chiếm tỷ lệ 49,82%.

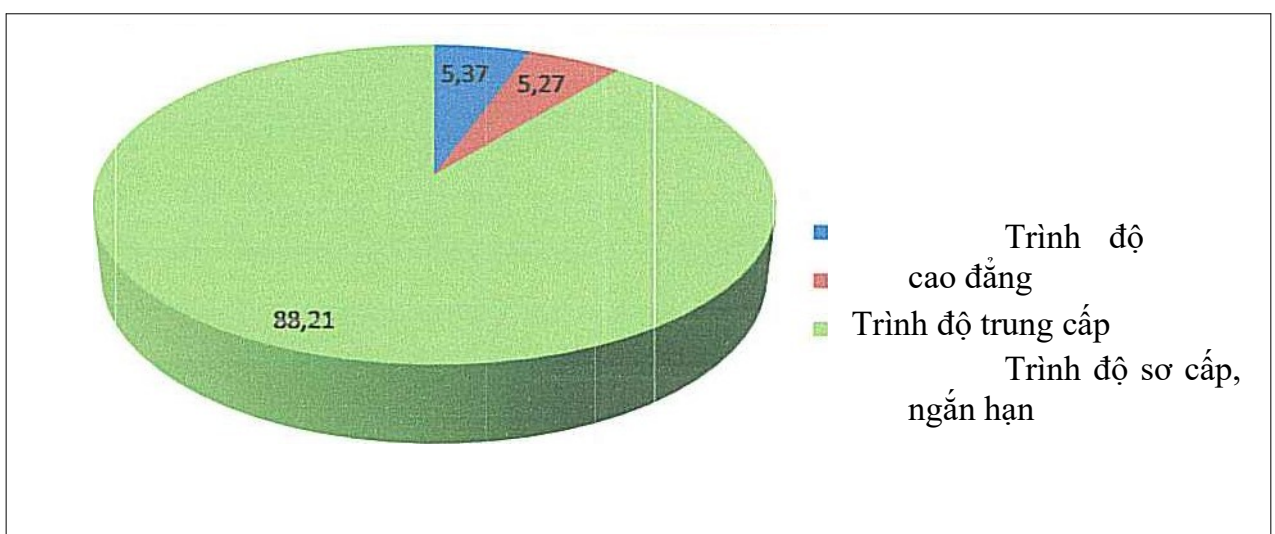


Hình 2.9. Cơ cấu tuyển sinh theo khối đơn vị giai đoạn 2012-2019  
(Nguồn: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội)

Đối với các trường cao đẳng, tỷ lệ tuyển sinh trình độ cao đẳng là 29,33%, trình độ trung cấp là 36,42%, trình độ sơ cấp và ngắn hạn là 34,25%; đối với trường trung cấp tỷ lệ tuyển sinh trình độ trung cấp là 1,84%, trình độ sơ cấp và ngắn hạn là: 98,16%.

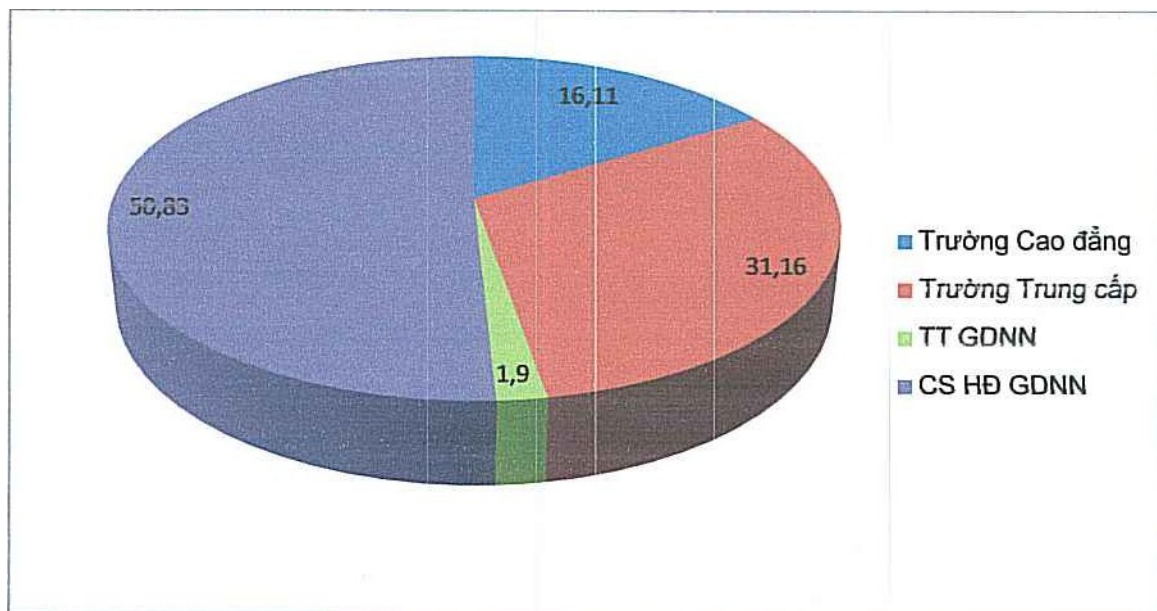
b) Tốt nghiệp

Giai đoạn 2012-2019, Có 273.154 học sinh, Sinh viên tốt nghiệp, trong đó trình độ cao đẳng 14.677 học sinh, sinh viên, chiếm tỷ lệ 5,37%; trình độ trung cấp 14.393 học sinh, sinh viên chiếm tỷ lệ 5,27%; trình độ sơ cấp, ngắn hạn 244.084 học sinh, sinh viên chiếm tỷ lệ 89,36%.



Hình 2.10. Cơ cấu tốt nghiệp theo trình độ đào tạo giai đoạn từ 2012-2019  
(Nguồn: Lao động – Thương binh và Xã hội)

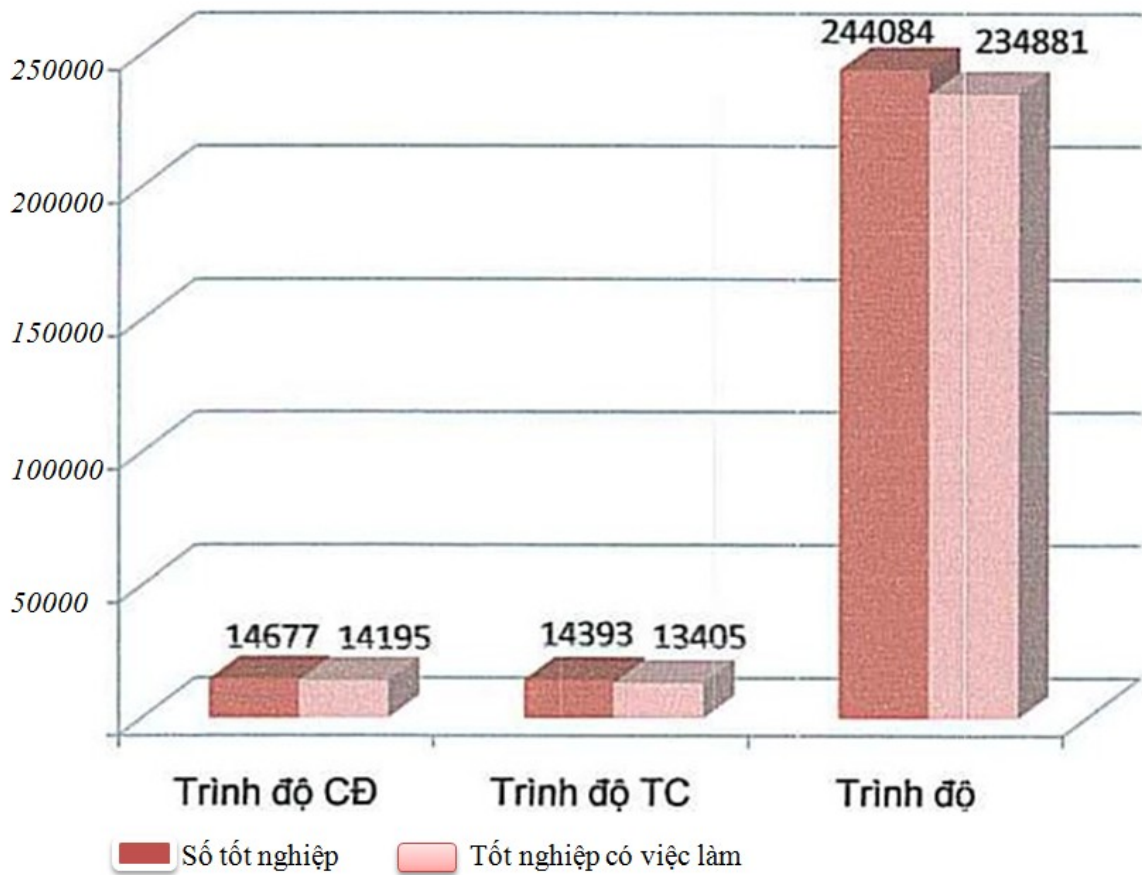
Trong tổng số học sinh, sinh viên tốt nghiệp, các trường cao đẳng có 44.003 học sinh, Sinh viên chiếm tỷ lệ 16,11%; trường trung cấp 85.102 học sinh, sinh viên chiếm tỷ lệ 31,16%; cơ sở giáo dục nghề nghiệp 5.200 học sinh, sinh viên chiếm tỷ lệ 1,9%; cơ sở tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp 138.849 học sinh, sinh viên chiếm tỷ lệ 50,83%.



Hình 2.11. Cơ cấu tốt nghiệp theo khối đơn vị giai đoạn 2012-2019

(Nguồn. Sở lao động – Thương binh và Xã hội)

Số người có việc làm sau đào tạo là 262.481 người, chiếm tỷ lệ 96,09% trong đó: Số người có việc làm sau đào tạo với trình độ cao đẳng là 14.195 người, chiếm tỷ lệ 96,72%; trình độ trung cấp là 13.405 người, chiếm tỷ lệ 93,14%; trình sơ cấp và ngắn hạn là 234.881 người, chiếm tỷ lệ 96,23%.



Hình 2.12. Tình trạng việc làm theo trình độ đào tạo giai đoạn 2012-2019

(Nguồn: Sở lao động – Thương binh và Xã hội)

### 2.3. Thực trạng khảo sát sự liên kết giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

#### 2.3.1. Chất lượng sinh viên đã qua tại các CSGDNN

Để khảo sát được chất lượng của sinh viên đã qua tại các CSGDNN, nhóm tác giả tiến hành thiết kế phiếu điều tra, thu thập các đánh giá của lãnh đạo, quản lý các doanh nghiệp đối với sinh viên đã tốt nghiệp các CSGDNN đang làm việc trong doanh nghiệp với các tiêu chí: (i) kỹ năng nghề nghiệp; (ii) kiến thức chuyên môn; và (iii) ý thức, thái độ nghề nghiệp.

Nhóm tác giả khảo sát tại 42 doanh nghiệp trên địa bàn với số lượng phiếu khảo sát được phát ra là 1864 phiếu, kết quả thu về đủ 2.800 phiếu đã được điền thông tin đầy đủ, kết quả được tổng hợp trong qua các bảng sau:

Bảng 2.9. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng lao động đã qua đào tạo

Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá (%)				
	Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
Kỹ năng nghề nghiệp	3,5	23,5	37,6	25	10,4
Kiến thức chuyên môn	4	23,8	39,5	23,4	9,3
Ý thức, thái độ nghề nghiệp	4,2	21	34,7	33,7	6,6

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Kết quả cho thấy, theo đánh giá của các nhà sử dụng lao động chất lượng đào tạo của các CSGDNN của Hưng Yên chủ yếu là ở mức trung bình. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có năng lực làm việc hạn chế còn chiếm tỷ lệ khá lớn, tới 20%.

Về kỹ năng nghề nghiệp, 37,6% doanh nghiệp đánh giá ý kiến đánh giá ở mức trung bình, 23,5% ở mức thấp và 3,5% ở mức rất thấp, tổng thể có 64,6% số chủ sử dụng lao động đánh giá các sinh viên mới ra trường có kỹ năng nghề nghiệp ở mức trung bình trở xuống. Ở chiều ngược lại, chỉ có 25,4% doanh nghiệp đánh giá cao (hoặc rất cao) kỹ năng xử lý công việc của các sinh viên có trình độ nghề.

Về kiến thức chuyên môn, 67,3% chủ doanh nghiệp đánh giá lao động đã qua ở mức từ trung bình trở xuống, cụ thể như sau: có 39,4% doanh nghiệp đánh giá ý kiến ở mức trung bình, 23,8% ở mức thấp và 34,2% ở mức rất thấp;

Về ý thức, thái độ nghề nghiệp có 34,8% doanh nghiệp đánh giá ý kiến đánh giá ở mức trung bình, 21% ở mức thấp và 4,2% ở mức rất thấp.

Như vậy, trong ba tiêu chí được đưa ra để đánh giá chất lượng thì “ý thức, thái độ nghề nghiệp” của các sinh viên các CSGDNN nghề được doanh nghiệp đánh giá cao hơn cả. Ngược lại, “kỹ năng nghề nghiệp” bị đánh giá thấp nhất trong ba tiêu chí.

Từ kết quả này có thể thấy rằng nhìn chung chất lượng nói chung còn thấp, mối liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp trong đào tạo thực sự chưa cao. Có một thực tế rằng vẫn có sự “vênh nhau” giữa quá trình đào tạo và nhu cầu của doanh nghiệp. Các trường vẫn đào tạo theo “cái mình có” mà ít khi đào tạo theo “cái mà doanh nghiệp cần”.

Ngoài ra, các chương trình giảng dạy theo phương pháp cũ đã không còn phù hợp, các học viên sau khi tốt nghiệp bị đánh giá là có kiến thức chuyên môn kém phản ánh các kiến thức được học ở các trường nghề vừa không thiết thực (không phù hợp với thực tiễn của doanh nghiệp) vừa không khơi dậy được tinh thần học tập ở học viên.

Việc phần lớn các học viên đã qua đào tạo bị đánh giá là kỹ năng nghề nghiệp không tốt, lại càng cho thấy những hạn chế trong chương trình đào tạo.

Mặt khác, kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, doanh nghiệp cũng chưa thực sự vào cuộc, các liên kết với CSGDNN mới ở mức ký kết các văn bản hợp tác, chưa đi sâu vào thực chất. Mức đóng góp kinh phí, hỗ trợ cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ đào tạo của các doanh nghiệp cho đối tác liên kết trong đào tạo nguồn nhân lực ở Hưng Yên còn rất hạn chế.

Cơ chế chính để thúc đẩy liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp là lợi ích cho mỗi bên. Trong trường hợp ở Hưng Yên, việc liên kết lỏng lẻo cho thấy cả nhà trường và doanh nghiệp chưa thực sự tìm được tiếng nói chung trong việc tạo ra một cơ chế liên kết mang lại lợi ích đủ hấp dẫn cho cả hai bên. Tuy nhiên, đây không chỉ là thực trạng riêng của Hưng Yên mà còn là thực trạng chung của hoạt động liên kết đào tạo giữa các trường và doanh nghiệp ở Việt Nam.

Một chủ thể khác đóng vai trò rất quan trọng trong liên kết là các học viên. Các học viên vừa là khách hàng (của các CSGDNN) vừa là “sản phẩm chính” của hoạt động liên kết trên.

Dưới góc độ của đối tượng trải nghiệm chính của liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp, đánh giá của các cựu sinh viên của các CSGDNN đang làm việc trong doanh nghiệp được tổng hợp trong bảng dưới:

*Bảng 2.10. Đánh giá của cựu sinh viên về chất lượng đào tạo*

Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá (%)				
	Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
Khả năng tìm việc sau khi tốt nghiệp	14,6	16,4	43,8	17,2	8
Mức độ ưu tiên của lao động đã qua đào tạo so với lao động phổ thông chưa qua đào tạo.	11	17	38,8	30,8	2,4

*(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)*

Thực trạng hiện nay, sinh viên sau khi tốt nghiệp nhận được rất ít sự quan tâm từ phía doanh nghiệp, khiến cho tình trạng thất nghiệp của sinh viên ra trường cao, tạo gánh nặng cho xã hội. Có 43,8% cựu sinh viên tham gia khảo sát cho rằng khả năng tìm việc sau khi tốt nghiệp ở mức trung bình, 16,4% thấp và 14,6% rất thấp, có trên 20% được hỏi đánh giá cao chất lượng quá trình đào tạo của bản thân trong quá trình xin việc.

Kết quả này tương đối đồng nhất với đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo.

Về mức độ ưu tiên của lao động đã qua đào tạo so với lao động phổ thông chưa qua đào tạo, 38,8% đối tượng được hỏi đánh giá chỉ ở mức độ trung bình, 17% là thấp và 11% là rất thấp.

Kết quả phỏng vấn các chủ sử dụng lao động cho thấy, đa số các doanh nghiệp khi tuyển lao động thì họ phải mất ít nhất từ một đến hai tuần để đào tạo lại lao động của mình, để lao động bắt kịp được quy trình công việc và khả năng chịu đựng được công việc. Đây là một thực tế của hệ thống của Việt Nam nói chung và của Hưng Yên nói riêng. Và mặc dù đã có nhiều biện pháp được đưa ra nhưng điều thực tế này vẫn chưa có những chuyển biến đột phá.

Cần phải khẳng định rằng, lợi ích của liên kết giữa CSGDNN nghề và doanh nghiệp là có thực, tuy nhiên hiệu quả liên kết như thế nào lại phụ thuộc rất nhiều vào các đối tượng chính của liên kết (CSGDNN, doanh nghiệp và học viên).

Một trong nhiều lý do các học viên nghề ít được đánh giá cao là do yếu tố đầu vào. Ở Việt Nam, nơi bằng cấp rất được coi trọng thì các học viên nghề luôn bị xem nhẹ so với các cử nhân tốt nghiệp đại học và cao đẳng. Lý do chính vì đầu vào tuyển sinh, các bạn trẻ sau khi tốt nghiệp cấp ba đều được định hướng thi vào các trường đại học và cao đẳng trong khi các trường nghề thường bị xem là “phao cứu sinh” cho những người có kết quả thi không tốt.

Điều này cần phải được thay đổi vì thực tế ở các quốc gia tiên tiến như Đức, Pháp, tỷ lệ người trẻ sau khi tốt nghiệp cấp ba học các trường nghề rất cao và họ xem đó như một lựa chọn ngang bằng với lựa chọn học đại học. Vì trong quá trình học THCS nhà trường đã có sự phân luồng và hướng nghiệp cho học sinh, do vậy việc lựa chọn học một nghề phù hợp có thể đảm bảo cho họ phát huy tối đa khả năng của mình.

Điểm cốt lõi ở đây là thang đo chất lượng. Trong khi ở Việt Nam, điểm thi đầu vào của các kỳ thi mang tính quyết định thì ở các nước tiên tiến kết quả đầu ra mới là yếu tố quyết định. Trong khi ở nước ta, việc một sinh viên có điểm thi đầu vào cao ngất ngưỡng và bỏ phí 4 năm tiếp theo không tiếp tục học tập chăm chỉ để nâng cao trình độ vẫn được xem trọng hơn một học viên nghề tuy điểm đầu vào thấp nhưng đã rất cố gắng trong quá trình học. Đó là một sai lầm cố hữu cần sớm được thay đổi.

### ***2.3.2. Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo, máy móc, thiết bị, của CSGDNN với thực tế tại doanh nghiệp.***

Chương trình đào tạo, máy móc, thiết bị, là một trong những nhân tố quan trọng quyết định đến chất lượng đào tạo và uy tín của mỗi CSGDNN nghề. Kết quả điều tra cho thấy:



Đánh giá về mức độ phù hợp của máy móc, thiết bị, chương trình đào tạo... tại CSGDNN so với thực tế tại doanh nghiệp có kết quả không thống nhất.

Về phía CSGDNN, đánh giá máy móc, thiết bị, chương trình đào tạo, trình độ cán bộ, giảng viên của mình ở mức cao (19,4%) và rất cao (38,8%), trong khi doanh nghiệp và cựu sinh viên ra trường lại đánh giá thực tế máy móc, thiết bị, chương trình đào tạo của trường chủ yếu là ở mức trung bình. Cụ thể: 38% 38,6% ý kiến của cựu sinh viên và doanh nghiệp cho rằng máy móc, thiết bị của CSGDNN so với thực tế doanh nghiệp chỉ đạt mức trung bình. Đặc biệt có 30,6% doanh nghiệp đánh giá ở mức độ thấp và 14% đánh giá ở mức rất thấp. Đây cũng là nguyên nhân chính khi sinh viên sau khi ra trường vào làm tại doanh nghiệp rất lúng túng trong việc vận hành máy móc tại doanh nghiệp. Có nhiều lý do có thể được đưa ra để giải thích điều này nhưng nguyên nhân chính nhất là sự khác nhau ở chiều cạnh tiếp cận. Trong khi, các nhà giáo dục đưa ra quan điểm dựa trên việc so sánh với mặt bằng chung của các CSGDNN nói chung thì các cựu sinh viên đưa ra nhận định dựa trên trải nghiệm thực tế ở cả hai môi trường là CSGDNN và doanh nghiệp. Trong khi CSGDNN với nhiệm vụ chính là đào tạo kiến thức chung về nghề nghiệp cùng với nguồn kinh phí hạn hẹp thì CSGDNN rất khó có thể đào tạo đúng theo nhu cầu của doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có các công nghệ đặc thù.

Dù có lý giải như thế nào đi chăng nữa thì thực tế vẫn rất rõ ràng, phần lớn cơ sở vật chất phục vụ cho sinh viên thực hành trong quá trình học nghề rất lạc hậu. Điều này hoàn toàn có thể được khắc phục khi các CSGDNN và doanh nghiệp tăng cường liên kết trong hoạt động đào tạo.

*Bảng 2.11. Đánh giá về mức độ phù hợp của cơ sở vật chất và chương trình đào tạo của CSGDNN so với yêu cầu thực tế*

Tiêu chí đánh giá	Đối tượng	(Mức độ đánh giá %)				
		Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
Mức độ phù hợp của máy móc, thiết bị với thực tế tại doanh nghiệp.	Cựu sinh viên	15	15	38	19,2	12,8
	Doanh nghiệp	14	30,6	38,6	11,4	5,4
	CSGDNN	4,6	9,2	28	38,8	19,4
Trình độ chuyên môn và tác phong sư phạm của cán bộ, giảng viên CSGDNN.	Cựu sinh viên	16	16,4	30,4	28,2	9
	Doanh nghiệp	13,8	19,2	46,2	14,6	6,2
	CSGDNN	0	8,2	23,6	50,2	18
Chương trình đào tạo của các CSGDNN so với thực tế sản xuất của doanh nghiệp và nhu cầu xã hội.	Cựu sinh viên	13,8	15,8	38,4	21	11
	Doanh nghiệp	15,4	27,2	37,4	15	5
	CSGDNN	4,8	6,4	28,2	44,6	16

*(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)*



Về trình độ chuyên môn và tác phong sư phạm của cán bộ, giảng viên, giáo viên của các CSGDNN. Đa số nhận xét từ phía cán bộ, giáo viên, viên chức các trường cho rằng số cán bộ, giáo viên của họ đều có trình độ chuyên môn và tác phong sư phạm ở mức rất cao (18%) và mức cao (50,2%). Tuy nhiên phía cựu học sinh sinh viên khi ra trường và đặc biệt là phía doanh nghiệp thì lại nhận xét khác, 46,2% trả lời phiếu khảo sát đánh giá trình độ chuyên môn, tác phong sư phạm của cán bộ, giảng viên các trường chỉ đạt ở mức trung bình, 19,2% thấp và 13,8% rất thấp. Phỏng vấn sâu phía doanh nghiệp, khả năng hướng dẫn vận hành máy móc của giảng viên các trường là rất kém. Cơ sở vật chất của CSGDNN lạc hậu, nên các máy móc, thiết bị mới tại doanh nghiệp thì giảng viên, giáo viên CSGDNN lại chưa cập nhật được. Dẫn đến tình trạng sinh viên khi ra trường, làm việc thực tế tại doanh nghiệp thì rất lúng túng trong thao tác vận hành. Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng cho rằng, tác phong làm việc của cán bộ, giảng viên của các trường chưa thật sự khoa học, lãng phí thời gian mà hiệu quả chưa cao. Lãnh đạo của các CSGDNN thì chưa chú trọng đến việc nâng cao trình độ vận hành máy móc, thiết bị mới cho cán bộ, giáo viên... Đây cũng là nguyên nhân chính dẫn tới việc làm giảm trình độ chuyên môn cho cán bộ, giảng viên của các trường .

Về chương trình đào tạo, cũng như các tiêu chí ở trên, đánh giá của doanh nghiệp và cựu sinh viên với trường lại có đánh giá khá chênh lệch.

Cựu sinh viên và nhất là cán bộ quản lý các doanh nghiệp đánh giá rất thấp chương trình đào tạo của sơ sở đào tạo so với thực tế sản xuất của doanh nghiệp và nhu cầu xã hội. Có 37,4% phía doanh nghiệp đánh giá chương trình đào tạo của CSGDNN chỉ ở mức trung bình, 27,2% ở mức thấp, 15,4% ở mức rất thấp. Ngược lại, các trường lại đánh giá khá cao về chương trình đào tạo của mình. Có trên 44,6% cán bộ, giáo viên, viên chức các trường cho rằng mức độ phù hợp về chương trình đào tạo của mình so với doanh nghiệp và nhu cầu xã hội ở mức cao. Đặc biệt có 16% là rất cao.

Nhìn chung, phía các trường trên địa bàn tỉnh Hưng Yên vẫn chưa đánh giá đúng thực chất về máy móc, thiết bị thực hành và giảng dạy; trình độ chuyên môn và tác phong sư phạm của cán bộ, giảng viên; chương trình đào tạo của CSGDNN so với thực tế sản xuất của doanh nghiệp và nhu cầu xã hội. Đây là kết quả của việc các CSGDNN nghề và doanh nghiệp chưa thực sự có một tiếng nói chung trong vấn đề và các trường chưa thực sự chủ động trong việc tìm hiểu nhu cầu đào tạo thực tế vốn dĩ đang thay đổi nhanh chóng do ảnh hưởng của quá trình chuyển dịch cơ cấu đang diễn ra nhanh chóng ở địa phương. Khiến tình trạng sinh viên sau khi được đào tạo tại các CSGDNN ra làm việc thực tế tại doanh nghiệp thì chưa đáp ứng tốt yêu cầu công việc,

khiến doanh nghiệp lại phải mất thêm thời gian và tiền bạc để đào tạo lại lao động cho phù hợp với công việc tại doanh nghiệp.

Đây cũng là nguyên nhân chính khiến cho sinh viên sau khi ra trường vào làm việc thực tế tại doanh nghiệp không tránh khỏi những bỡ ngỡ về máy móc, công nghệ.

Tuy nhiên, thực tế này khiến chúng ta cần lật lại vấn đề đó là có nên tập trung đầu tư vào cơ sở vật chất cho hoạt động thực hành ở các CSGDNN hay không? Thứ nhất, các máy móc đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn đều rất đắt đỏ vượt ra ngoài khả năng chi trả của các trường, trong khi việc liên kết với các doanh nghiệp để đưa học viên tới thực tập ở các cơ sở sản xuất của các doanh nghiệp thường rất khó khăn. Mặt khác, giả sử có thể đưa học viên đi thực hành ở các doanh nghiệp để học viên được tiếp xúc trực tiếp với máy móc thì cũng chưa phải là giải pháp tối ưu do phần lớn các doanh nghiệp chế biến chế tạo ở Hưng Yên và ở Việt Nam nói chung đều là các doanh nghiệp nhỏ và vừa có năng lực công nghệ không cao nên việc học viên thực tập ở một doanh nghiệp không đảm bảo rằng học viên đó có thể tự tin vận hành các dây chuyền sản xuất ở các công ty khác. Hơn nữa, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ như hiện nay, tốc độ thay thế của công nghệ sản xuất cũng ngày càng bị rút ngắn.

Do đó, thay vì tập trung nguồn lực để đầu tư vào cơ sở vật chất đạo tạo đắt đỏ hãy tập trung vào xây dựng tác phong làm việc chuyên nghiệp và tư duy làm việc công nghiệp cho học viên. Vì khi được trang bị hai yếu tố trên, học viên hoàn toàn có thể học hỏi và làm việc với bất cứ loại máy móc nào.

### ***2.3.3. Nhận thức về liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp trong trên địa bàn tỉnh Hưng Yên***

Qua bảng tổng hợp đánh giá trên ta thấy, cả phía CSGDNN và doanh nghiệp đều ý thức được tầm quan trọng của hoạt động liên kết giữa hai bên, tuy nhiên, mức độ triển khai các hoạt động liên kết còn thấp.

Về phía các trường thì rất mong muốn được hợp tác với doanh nghiệp (13,2% đối tượng tham gia trả lời khảo sát là cán bộ, giáo viên, viên chức các trường cho rằng công tác chỉ đạo của nhà trường về sự kết hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp trong ở mức độ rất cao, 42,6% đánh giá ở mức cao, 23,4% trung bình, 17,8% đánh giá thấp và 3% ở mức rất thấp), nhất là trong quá trình . Nhà trường mong muốn, khi liên kết được với doanh nghiệp trong thì phía nhà trường sẽ tận dụng được CSVN; trang, thiết bị và đặc biệt là doanh nghiệp sẽ giúp học sinh, sinh viên nhà trường có việc làm ổn định ngay sau khi ra trường. Còn về phía doanh nghiệp thì họ cũng đã xây dựng

phương hướng hợp tác với nhà trường trong , tuy nhiên mức độ của công tác chỉ đạo còn thấp (48,6% doanh nghiệp đánh giá mức độ trung bình, 22,4% ở mức độ thấp).

*Bảng 2.12. Đánh giá công tác chỉ đạo của CSGDNN trong liên kết với doanh nghiệp*

Nội dung đánh giá	Khách thể điều tra	(Mức độ đánh giá %)				
		Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
Công tác chỉ đạo của nhà trường về sự kết hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp trong	CSGDNN	3	17,8	23,4	42,6	13,2
	Doanh nghiệp	7	22,4	48,6	19,6	2,4
Thực trạng việc liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp trong .	CSGDNN	1,4	28,2	44,8	21,2	4,4
	Doanh nghiệp	2,6	21,2	50,8	24,4	1

*(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)*

Mặc dù công tác chỉ đạo của cả nhà trường và doanh nghiệp trong việc liên kết hai bên đều có tỷ lệ cao, nhưng thực tế tính liên kết đó lại khá thấp. Theo kết quả điều tra, 44,8% đánh giá thực trạng việc liên kết giữa trường và doanh nghiệp trong chỉ đạt ở mức độ trung bình, 28,2% thấp, 11,4% là rất thấp. Phía doanh nghiệp, kết quả còn kém hơn. 40,8% số phiếu doanh nghiệp trả lời là thực trạng việc liên kết giữa doanh nghiệp và nhà trường trong chỉ đạt mức độ trung bình, 37,7% đánh giá là thấp và 2,6% đánh giá là rất thấp.

Tóm lại, cả doanh nghiệp và các CSGDNN đều coi trọng việc liên kết giữa hai bên trong , tuy nhiên thực tế mức độ liên kết rất thấp. Rõ ràng các bên chưa dành sự quan tâm đúng mức hoặc do cơ chế, chính sách tạo điều kiện để doanh nghiệp liên kết với nhà trường trong công tác . Đây là một thực tế đáng buồn không chỉ ở Hưng Yên mà còn là thực trạng chung của Việt Nam.

Rõ ràng, để một liên kết mang lại hiệu quả thì yếu tố nhận thức của người đứng đầu là quan trọng nhưng chưa đủ, cần rất nhiều nỗ lực từ hai phía trong việc khắc phục các rào cản.

#### ***2.3.4. Mức độ, chất lượng và hiệu quả liên kết giữa CSGDNN với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực ở Hưng Yên***

a) Mức độ liên kết giữa CSGDNN với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực ở Hưng Yên

Đánh giá của đội ngũ cán bộ, giáo viên, viên chức các CSGDNN về mức độ liên kết của CSGDNN với doanh nghiệp trong .

Bảng dưới cho thấy, có 15 tiêu chí được các cán bộ, giảng viên, giáo viên, viên chức các trường đánh giá về mức độ liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp trong . Các nội dung này được khách thể điều tra đánh giá qua ba mức độ thực hiện: "Chưa có", "Không thường xuyên" và "thường xuyên".

Tuy nhiên, ở hầu hết các nội dung, sự hợp tác chủ yếu diễn ra ở mức "Không thường xuyên". Đánh giá chung về mức độ thực hiện của 15 nội dung hợp tác, có đến 50,41% ý kiến đánh giá là "không thường xuyên" thực hiện, 17,36% chưa có. Bên cạnh đó cũng có 32,23% ý kiến đánh giá là "thường xuyên được thực hiện".

Một trong những tiêu chí quan trọng phản ánh liên kết giữa CSGDNN với doanh nghiệp có ảnh hưởng quyết định nhất đến chất lượng hiện nay đó là: "Doanh nghiệp hỗ trợ cơ sở vật chất, phương tiện dạy học, kinh phí đào tạo cho CSGDNN." thì có đến 41% ý kiến đánh giá là chưa có, 44,4% đánh giá không thường xuyên và chỉ có 14,6% ý kiến đánh giá là "thường xuyên" thực hiện. Điều này phản ánh sự hợp tác giữa CSGDNN với doanh nghiệp ở tỉnh Hưng Yên có được diễn ra song còn mang tính hình thức và ở mức độ thấp. Thực tế này có thể phản ánh tính hiệu quả của sự hợp tác giữa CSGDNN với doanh nghiệp ở một chừng mực nào đó. Về mức độ hợp tác giữa CSGDNN và doanh nghiệp trong việc nâng cao chất lượng còn được nhóm tác giả xoay quanh các tiêu chí như:

Tiêu chí CSGDNN và doanh nghiệp kết hợp xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo và tổ chức định hướng nghề nghiệp cho sinh viên ngay từ khi nhập học. Với tiêu chí này khi hỏi cán bộ, giáo viên, viên chức các trường thì 10% đánh giá chưa có, 66% đánh giá không thường xuyên, 23,2% đánh giá thường xuyên. Kết quả như vậy thể hiện, dù CSGDNN rất muốn hợp tác với doanh nghiệp trong , cụ thể ở đây là kết hợp với doanh nghiệp xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo nhưng phía doanh nghiệp cũng không mặn mà, không muốn hợp tác.

Bảng 2.13. Đánh giá mức độ liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp của cán bộ, giáo viên, viên chức các trường, %

Các nội dung hợp tác	Mức độ đánh giá (%)		
	Chưa có	Không thường xuyên	Thường xuyên
CSGDNN và doanh nghiệp kết hợp xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo và tổ chức định hướng nghề nghiệp cho sinh viên ngay từ khi nhập học.	10,8	66	23,2
CSGDNN thường xuyên khảo sát nhu cầu học nghề và thị hiếu của người lao động và xã hội.	13,2	54,2	32,6
CSGDNN tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, giáo viên,... phục vụ công tác .	15,4	46,2	38,4
CSGDNN cử giáo viên đi tham quan, thực tế thường xuyên tại doanh nghiệp.	18,4	46,2	35,4
CSGDNN cử giáo viên đi đào tạo chuyên sâu về công nghệ mới theo yêu cầu của doanh nghiệp	15,8	51,2	33
CSGDNN thường xuyên khảo sát tình trạng việc làm của cựu học sinh sinh viên và sự hài lòng của doanh nghiệp	15,2	49,2	35,6
CSGDNN và doanh nghiệp cam kết cung cấp thông tin cho nhau về: Nhu cầu lao động, chất lượng lao động,...	15,8	53,6	30,6
CSGDNN hỗ trợ cơ sở vật chất, phương tiện dạy học, kinh phí đào tạo cho nhà trường.	41	44,4	14,6
CSGDNN cử giáo viên giảng dạy tại các lớp do doanh nghiệp tổ chức	20	53,2	26,8
CSGDNN tổ chức bồi dưỡng, thi nâng bậc thợ cho doanh nghiệp	18	49	33
CSGDNN ký hợp đồng gia công, sản xuất với doanh nghiệp	13,2	49,6	37,2
CSGDNN có chính sách hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên tham gia sản xuất, nghiên cứu tại doanh nghiệp	15,6	49,6	34,8
Xây dựng quy chế luân chuyển cán bộ, giáo viên giữa doanh nghiệp và CSGDNN	18,4	48,8	32,8
CSGDNN thường xuyên mời các chuyên gia từ DN tham gia hội thảo, tập huấn về công nghệ mới, trao đổi kinh nghiệm	17,4	51,6	31
CSGDNN xây dựng cơ chế cụ thể để cựu sinh viên đang làm việc tại doanh nghiệp trực tiếp bổ xung các kỹ năng cho sinh viên thông qua tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm	17,8	49	33,2
CSGDNN thường xuyên điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp	11,8	44,8	43,4
Trung bình	17,36	50,41	32,23

(Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát của tác giả)

Tiêu chí CSGDNN thường xuyên khảo sát nhu cầu học nghề và thị hiếu của người lao động và xã hội: Đây cũng là một trong những tiêu chí quan trọng trong đánh giá chất lượng, tuy nhiên công tác này chưa được phía các trường quan tâm sát sao. Thể hiện ở kết quả khảo sát sau: Có 13,2% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 54,2% đánh giá ở mức không thường xuyên và 32,6% đánh giá ở thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, giáo viên,... phục vụ công tác: Có 15,4% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 46,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 38,4% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN cử giáo viên đi tham quan, thực tế thường xuyên tại các doanh nghiệp: Có 18,4% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 46,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 35,4% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN cử giáo viên đi đào tạo chuyên sâu về công nghệ mới theo yêu cầu của doanh nghiệp: Có 15,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 51,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 33% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN thường xuyên khảo sát tình trạng việc làm của cựu học sinh sinh viên và sự hài lòng của doanh nghiệp: Có 15,2% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 49,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 35,6% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN và doanh nghiệp cam kết cung cấp thông tin cho nhau về: Nhu cầu lao động, chất lượng lao động: Có 15,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 53,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 30,6% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN cử giáo viên giảng dạy tại các lớp do doanh nghiệp tổ chức: Có 20% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 53,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 26,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN tổ chức bồi dưỡng, thi nâng bậc thợ cho doanh nghiệp: Có 18% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 49% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 33% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN ký hợp đồng gia công, sản xuất với doanh nghiệp: Có 13,2% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 49,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 37,2% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên. Qua kết quả khảo sát trên ta thấy nhà trường và doanh nghiệp chưa tận dụng được thế mạnh của nhau. Trong khi CSGDNN khẳng định rằng sinh viên năm cuối của trường có thể tham gia sản xuất thì phía doanh nghiệp vẫn phải mất tiền đi thuê lao động để sản xuất. Nếu nhà trường và doanh nghiệp có thể cộng tác để cho sinh viên gia công, sản xuất hàng hóa cho doanh nghiệp khi còn ngồi trên ghế CSGDNN thì sẽ giải quyết được nhiều vấn đề và

mang lại lợi ích cho cả 3 bên đó là: CSGDNN, doanh nghiệp và học sinh sinh viên. Đối với sinh viên CSGDNN thì có điều kiện thực hành nhiều hơn trên máy móc và CSGDNN có thêm thu nhập và đặc biệt có thêm các kỹ năng sản xuất; Về phía doanh nghiệp thì sẽ phải mất ít chi phí thuê nhân công hơn, tận dụng được máy móc của nhà trường; Phía CSGDNN thì đảm bảo được chất lượng đầu ra cho sinh viên, tận dụng được máy móc của doanh nghiệp. Tuy nhiên ở tiêu chí này mức độ thường xuyên hợp tác lại chiếm tỷ lệ nhỏ.

Tiêu chí CSGDNN có chính sách hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên tham gia sản xuất, nghiên cứu tại doanh nghiệp: Có 15,6% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 49,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 34,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí xây dựng quy chế luân chuyển cán bộ, giáo viên giữa doanh nghiệp và CSGDNN: Có 18,4% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có 48,8% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 32,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN thường xuyên mời các chuyên gia từ doanh nghiệp tham gia hội thảo, tập huấn về công nghệ mới, trao đổi kinh nghiệm: Có 17,4% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 51,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 31% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN xây dựng cơ chế cụ thể để cựu sinh viên đang làm việc tại doanh nghiệp trực tiếp bổ xung các kỹ năng cho sinh viên thông qua tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm: Đây là một việc làm rất quan trọng và các trường cần phải chú trọng, xây dựng được mối liên hệ tốt đẹp giữa cựu sinh viên sẽ giúp nhà trường bổ xung được những thiếu sót trong đào tạo mà người học là cựu sinh viên đã trực tiếp kiểm chứng qua thực tế tại doanh nghiệp. Những buổi tọa đàm giữa cựu sinh viên với CSGDNN sẽ giúp sinh viên thêm tự tin hơn, có định hướng và bổ sung thêm các kỹ năng mềm khi cần thiết. Tuy nhiên kết quả khảo sát chỉ dừng ở 17,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 49% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 33,2% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN thường xuyên điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp: Có 11,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 44,8% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 43,4% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên. Theo kết quả trên ta thấy đa số các trường cũng nhận thức rõ được tầm quan trọng của tiêu chí này.

b) Đánh giá của đội ngũ lãnh đạo, quản lý các doanh nghiệp về hiệu quả liên kết của CSGDNN và doanh nghiệp trong

Với 17 tiêu chí về mức độ hợp tác hiện tại giữa doanh nghiệp và CSGDNN trong với ba mức độ thực hiện: "chưa có", "Không thường xuyên" và "Thường xuyên". Theo đánh giá của chủ doanh nghiệp sự hợp tác chủ yếu diễn ra ở mức "chưa thường xuyên". Đánh giá chung về mức độ thực hiện của 17 nội dung hợp tác, có đến 47,7% ý kiến đánh giá là "không thường xuyên" thực hiện, 27,1% chưa có. Bên cạnh đó cũng có 25,2% ý kiến đánh giá là "thường xuyên được thực hiện".

Tiêu chí doanh nghiệp chỉ tạo điều kiện cho học sinh thực tập ở giai đoạn cuối. Với tiêu chí này thì các doanh nghiệp cũng không hứng thú cho sinh viên các trường thực tập tại doanh nghiệp, nguyên nhân mà các doanh nghiệp đưa ra là: Tay nghề của sinh viên chưa có, nên khi thao tác trên máy móc của doanh nghiệp có thể ảnh hưởng đến máy móc, tiến độ sản xuất của doanh nghiệp... Kết quả khảo sát cụ thể như sau: Có 14% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 54% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 32% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp tạo điều kiện cho học sinh thực hành, thực tập, tham quan ở mọi thời điểm trong quá trình đào tạo: Cũng giống như tiêu chí trên thì doanh nghiệp không nhiệt tình cho việc sinh viên của các CSGDNN thực hành, thực tập tại mọi thời điểm tại doanh nghiệp. Lý do đưa ra là do kế hoạch sản xuất của doanh nghiệp đã lên kế hoạch từ trước, khi sinh viên thực tập tại doanh nghiệp sẽ ảnh hưởng đến kế hoạch ngắn hạn của doanh nghiệp. Cụ thể như sau: Có 25,6% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 45,4% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 29% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình đào tạo và trực tiếp đào tạo cho CSGDNN: Với tiêu chí này thì có 21,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 53% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 25,2% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên. Phía doanh nghiệp đánh giá thấp các chương trình đào tạo của CSGDNN, DN cũng không hứng thú với việc cùng tham gia xây dựng chương trình đào tạo cho các CSGDNN. Có thể giữa 2 bên chưa xây dựng được cơ chế về vấn đề này nên tỷ lệ phần trăm tham gia vào việc xây dựng chương trình đào tạo của doanh nghiệp còn thấp.

*Bảng 2.14. Đánh giá về liên kết đào tạo của lãnh đạo, quản lý các doanh nghiệp*

Câu hỏi đánh giá	Mức độ đánh giá (%)
------------------	---------------------



	Chưa có	Không thường xuyên	Thường xuyên
Doanh nghiệp chỉ tạo điều kiện cho học sinh thực tập ở giai đoạn cuối.	14	54	32
Doanh nghiệp tạo điều kiện cho học sinh thực hành, thực tập, tham quan ở mọi thời điểm trong quá trình đào tạo.	25,6	45,4	29
Doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình đào tạo và trực tiếp đào tạo cho nhà trường.	21,8	53	25,2
Doanh nghiệp và CSGDNN cùng nhau tổ chức công tác tuyển sinh người học và tuyển dụng lao động	24,6	47,4	28
Doanh nghiệp tài trợ cho giáo viên của CSGDNN tham gia các khoá đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ	18,8	51,2	30
Trường mở các ngành nghề mới, hoặc bổ sung công nghệ mới theo yêu cầu ngành nghề của doanh nghiệp.	22,4	48,8	28,8
Hai bên cùng nhau tổ chức hoạt động kiểm tra, đánh giá, thi tốt nghiệp.	25,2	47	27,8
Doanh nghiệp và CSGDNN cam kết cung cấp thông tin cho nhau về: Nhu cầu lao động, chất lượng lao động,...	28,8	45	26,2
Doanh nghiệp hỗ trợ CSGDNN về cơ sở vật chất, phương tiện, thiết bị dạy học và kinh phí phục vụ đào tạo	19,4	48,6	32
Doanh nghiệp tham gia vào quá trình biên soạn chương trình đào tạo cho CSGDNN.	18,2	54,6	27,2
Doanh nghiệp ký hợp đồng thuê nhà trường gia công, sản xuất sản phẩm.	26,8	46,8	26,4
CSGDNN bồi dưỡng, thi nâng bậc thợ cho doanh nghiệp.	25,8	47,6	26,6
Doanh nghiệp hợp tác với CSGDNN trong nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ mới phục vụ sản xuất.	28,4	43,2	28,4
Doanh nghiệp tham gia bồi dưỡng kỹ năng thực hành nghề cho giáo viên các trường.	27,2	47,4	25,4
Chuyên gia doanh nghiệp tham gia công tác giảng dạy cho CSGDNN (Lý thuyết, thực hành, thực tập).	20,8	54,4	24,8
CSGDNN và doanh nghiệp xây dựng Hợp đồng luân chuyển cán bộ, giáo viên giữa hai bên.	61,2	20,8	18
Doanh nghiệp đặt hàng cho CSGDNN về nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực ngắn hạn và dài hạn (số lượng) cũng như yêu cầu đối với yêu cầu đối với nguồn nhân lực (chất lượng).	20	55,2	24,8
Trung bình	25,2	47,7	27,1

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra khảo sát)

Tiêu chí doanh nghiệp và CSGDNN cùng nhau tổ chức công tác tuyển sinh người học và tuyển dụng lao động: Có 24,6% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có,

47,4% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 28% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp tài trợ cho giáo viên của CSGDNN tham gia các khoá đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ: Có 18,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 51,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 30% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN mở các ngành nghề mới, hoặc bổ sung công nghệ mới theo yêu cầu ngành nghề của doanh nghiệp: Có 22,4% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 48,8% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 28,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí hai bên cùng nhau tổ chức hoạt động kiểm tra, đánh giá, thi tốt nghiệp: Có 25,2% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 47% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 27,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp và CSGDNN cam kết cung cấp thông tin cho nhau về: Nhu cầu lao động, chất lượng lao động,...: Có 28,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 45% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 26,2% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp hỗ trợ CSGDNN về cơ sở vật chất, phương tiện, thiết bị dạy học và kinh phí phục vụ đào tạo: Có 19,4% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 48,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 32% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp tham gia vào quá trình biên soạn chương trình đào tạo cho nhà trường: Có 18,2% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 54,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 27,2% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp ký hợp đồng thuê CSGDNN gia công, sản xuất sản phẩm: Phía doanh nghiệp vẫn chưa đánh giá cao tay nghề của giáo viên và sinh viên nhà trường nên tiêu chí doanh nghiệp ký hợp đồng thuê CSGDNN gia công, sản xuất sản phẩm. Có chăng chỉ là các sản phẩm có giá trị thấp, không cần đòi hỏi trình độ, kỹ thuật cao. Kết quả điều tra cụ thể như sau: Có 26,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 46,8% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 26,4% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN bồi dưỡng, thi nâng bậc thợ cho doanh nghiệp: Có 25,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 47,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 26,6% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp hợp tác với CSGDNN trong nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ mới phục vụ sản xuất: Có 28,4% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 43,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 28,4% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp tham gia bồi dưỡng kỹ năng thực hành nghề cho giáo viên các CSGDNN: Đây là tiêu chí rất quan trọng. Nó vừa nâng cao tay nghề trình độ cho giáo viên các trường đào tạo, vừa nâng cao khả năng thực hành, vận dụng máy móc của doanh nghiệp cho sinh viên. Tuy nhiên, chỉ có 27,2% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 47,4% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 25,4% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí chuyên gia doanh nghiệp tham gia công tác giảng dạy cho CSGDNN (Lý thuyết, thực hành, thực tập): Có 20,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 54,4% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 24,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN và doanh nghiệp xây dựng Hợp đồng luân chuyển cán bộ, giáo viên giữa hai bên: Đây là một tiêu chí rất mới cần sự hợp tác chặt chẽ giữa CSGDNN và doanh nghiệp. Làm được việc này sẽ có lợi cho cả 2 bên CSGDNN và doanh nghiệp, CSGDNN và nhất là sinh viên nhà trường có cơ hội được học tập chính những cán bộ, nhân viên của doanh nghiệp, mang lại hứng thú và hiệu quả của chương trình đào tạo hơn. Bên doanh nghiệp cũng có dịp đánh giá trực tiếp được chất lượng tay nghề, kiến thức chuyên môn của sinh viên nhà trường, kịp thời tham mưu cho lãnh đạo hai bên. Tuy nhiên chỉ có 61,2% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 20,8% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 18% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp đặt hàng cho CSGDNN về nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực ngắn hạn và dài hạn (số lượng) cũng như yêu cầu đối với nguồn nhân lực (chất lượng): Có 20% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 55,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 24,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

c) Đánh giá của cựu học sinh sinh viên học nghề về hiệu quả liên kết của CSGDNN và doanh nghiệp trong.

Với 16 tiêu chí đưa ra hỏi đối tượng là cựu học sinh sinh viên thì kết quả cho thấy cũng rất khách quan. Có 18,41% ý kiến cho rằng mức độ hợp tác của các tiêu chí trên là chưa có; 48,05% là không thường xuyên và 33,54% là thường xuyên.

*Bảng 2.15. Đánh giá về mức độ liên kết đào tạo của cựu sinh viên*

Câu hỏi đánh giá	Số phiếu đánh giá (%)		
	Chưa có	Không thường xuyên	Thường xuyên

		xuỳn	
CSGDNN và DN kết hợp tổ chức định hướng, tư vấn nghề nghiệp cho sinh viên ngay từ khi nhập học.	23,6	41,8	34,6
DN tạo điều kiện cho sinh viên thực hành, thực tập, tham quan ở mọi thời điểm trong quá trình đào tạo.	19,6	41,6	38,8
Chuyên gia DN tham gia giảng dạy cho sinh viên của CSGDNN (Lý thuyết, thực hành, thực tập).	18,8	46,8	34,4
CSGDNN và DN kết hợp tổ chức tuyển sinh.	16	44,6	39,4
CSGDNN và DN cùng nhau tổ chức hoạt động kiểm tra, đánh giá, thi tốt nghiệp cho sinh viên học nghề.	13,6	53,2	33,2
DN trao học bổng, hỗ trợ kinh phí cho sinh viên CSGDNN có thành tích xuất sắc trong học tập.	15	51,8	33,2
DN tạo điều kiện cho sinh viên CSGDNN tham gia nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ mới.	21	49,6	29,4
Cán bộ, giáo viên CSGDNN trực tiếp giới thiệu việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp với DN.	19,8	50,6	29,6
CSGDNN tổ chức sinh viên làm bán thời gian tại DN.	23,4	47,8	28,8
CSGDNN tổ chức cho sinh viên vận hành máy móc trong giờ thực hành tại xưởng của DN.	15,6	50,6	33,8
Thông qua CSGDNN, DN ký hợp đồng gia công, sản xuất sản phẩm với sinh viên.	15,6	53,2	31,2
CSGDNN khảo sát tình trạng việc làm của cựu sinh viên, sự hài lòng về kiến thức được đào tạo từ phía DN.	20	53,4	26,6
DN tham gia vào quá trình biên soạn giáo trình, chương trình đào tạo cho CSGDNN.	21,4	46,8	31,8
CSGDNN xây dựng cơ chế cụ thể để cựu sinh viên đang làm việc tại DN trực tiếp bổ xung các kỹ năng cho sinh viên thông qua toạ đàm, trao đổi kinh nghiệm.	15,8	52,2	32
CSGDNN và DN cùng nhau tổ chức “Ngày hội việc làm” nhằm tìm kiếm và tạo việc làm cho sinh viên.	18,4	42,6	39
CSGDNN thường xuyên chủ động điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp với thực tế của DN.	17	42,2	40,8
Tổng cộng (%)	18,41	48,05	33,54

(Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát của tác giả)

Kết quả điều tra cụ thể như sau:

Tiêu chí CSGDNN và doanh nghiệp kết hợp tổ chức định hướng, tư vấn nghề nghiệp cho sinh viên ngay từ khi nhập học: Có 23,6% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 41,8% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 34,6% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp tạo điều kiện cho sinh viên thực hành, thực tập, tham quan ở mọi thời điểm trong quá trình đào tạo: Có 19,6% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 41,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 38,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí chuyên gia doanh nghiệp tham gia giảng dạy cho sinh viên của CSGDNN (Lý thuyết, thực hành, thực tập): Có 18,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 46,8% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 34,4% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN và doanh nghiệp kết hợp tổ chức tuyển sinh: Có 16% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 44,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 39,4% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN và doanh nghiệp cùng nhau tổ chức hoạt động kiểm tra, đánh giá, thi tốt nghiệp cho sinh viên học nghề: Có 13,6% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 53,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 33,2% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp trao học bổng, hỗ trợ kinh phí cho sinh viên các CSGDNN có thành tích xuất sắc trong học tập: Có 15% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 51,8% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 33,2% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp tạo điều kiện cho sinh viên CSGDNN tham gia nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ mới: Có 21% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 49,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 29,4% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí cán bộ, giáo viên CSGDNN trực tiếp giới thiệu việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp với doanh nghiệp: Có 19,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 50,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 33,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN tổ chức cho sinh viên làm bán thời gian tại doanh nghiệp: Có 23,4% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 47,8% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 28,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN tổ chức cho sinh viên vận hành máy móc trong giờ thực hành tại xưởng của doanh nghiệp: Có 15,6% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 50,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 33,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí thông qua CSGDNN, doanh nghiệp ký hợp đồng gia công, sản xuất sản phẩm với học sinh, sinh viên: Có 15,6% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 53,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 31,2% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN khảo sát tình trạng việc làm của cựu sinh viên, sự hài lòng về kiến thức được đào tạo từ phía doanh nghiệp: Có 20% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 53,4% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 26,6% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí doanh nghiệp tham gia góp ý vào quá trình biên soạn giáo trình, xây dựng và điều chỉnh chương trình đào tạo cho CSGDNN: Có 21,4% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 46,8% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 31,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN xây dựng cơ chế cụ thể để cựu sinh viên đang làm việc tại doanh nghiệp trực tiếp bổ xung các kỹ năng cho sinh viên thông qua tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm: Có 15,8% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 52,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 32% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN và doanh nghiệp cùng nhau tổ chức “Ngày hội việc làm” nhằm tìm kiếm và tạo việc làm cho sinh viên: Có 18,4% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 42,6% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 39% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

Tiêu chí CSGDNN thường xuyên chủ động điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp với thực tế của doanh nghiệp: Có 17% ý kiến đánh giá ở mức độ chưa có, 42,2% ý kiến đánh giá ở mức độ không thường xuyên, 40,8% ý kiến đánh giá ở mức độ thường xuyên.

c) Chất lượng liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực

Về phía cựu sinh viên được hỏi thì có 41,6% cho rằng mức độ hợp tác hiện nay giữa CSGDNN và doanh nghiệp chỉ đạt ở mức trung bình, 34% ở mức cao, 12,8% ở mức thấp đặc biệt 8,2% ý kiến đánh giá ở mức rất thấp.

Về phía các trường, có 28,2% ý kiến cho rằng mức độ hợp tác hiện nay giữa nhà trường và doanh nghiệp đạt ở mức cao, 44,8% ở mức trung bình, 21,2% ở mức thấp và 4,4% ở mức rất thấp.

Về phía các doanh nghiệp, có 40,8% ý kiến cho rằng mức độ hợp tác hiện nay giữa CSGDNN và doanh nghiệp chỉ đạt ở mức trung bình, 34,4% ở mức thấp và 11% ở mức rất thấp.

Nhìn chung, CSGDNN và cựu sinh viên có quan điểm tích cực hơn doanh nghiệp về chất lượng. Điều này rất đáng quan ngại, vì nó cho thấy các CSGDNN và học viên đang đánh giá thấp sự tụt hậu của mình so với yêu cầu thực tế (ở đây chính là doanh nghiệp).

*Bảng 2.16. Đánh giá chung về chất lượng*

Nội dung đánh giá	Đối tượng	(Mức độ đánh giá %)				
		Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
Đánh giá chung về chất lượng liên kết của CSGDNN với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng.	Cựu sinh viên	8,2	12,8	41,6	34	3,4
	CSGDNN	4,4	21,2	44,8	28,2	1,4
	Doanh nghiệp	11	34,4	40,8	11,2	2,6

*(Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát của tác giả)*

#### d) Hiệu quả liên kết CSGDNN và doanh nghiệp trong đào tạo

Hiệu quả liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực trong nghiên cứu này được đánh giá bởi hai nhóm đối tượng là các nhà quản lý doanh nghiệp và CSGDNN.

Về phía các trường, có 32,3% người tham gia phỏng vấn trả lời đánh giá liên kết là hiệu quả (lựa chọn phương án hiệu quả và rất hiệu quả), trong khi có 41,8% chỉ đánh giá ở mức trung bình, và có 25,9% cho rằng liên kết là không mấy hiệu quả (lựa chọn phương án không hiệu quả hoặc ít hiệu quả).

Trong khi đó các đại diện doanh nghiệp tham gia khảo sát đánh giá hiệu quả của các liên kết hiện nay thấp hơn so với các đối tác. Kết quả khảo sát cho thấy chưa đến 16% chủ doanh nghiệp cho rằng các liên kết CSGDNN và doanh nghiệp hiện tại mang lại hiệu quả cao trong đào tạo nguồn nhân lực. Trong khi có tới 40,8% cho rằng các liên kết hiện nay kém hiệu quả với 32% đánh giá ít hiệu quả và 8,8% đánh giá là không hiệu quả.

*Bảng 2.17. Đánh giá của các nhà quản lý về hiệu quả liên kết giữa CSGDNN-Doanh nghiệp*

Nội dung đánh giá	Đối tượng	Mức độ đánh giá, %				
		Không hiệu quả	Ít hiệu quả	Trung bình	Hiệu quả	Rất hiệu quả
Đánh giá của các nhà quản lý về hiệu quả liên kết CSGDNN với doanh nghiệp trong	CSGDNN	6.4	19.5	41.8	29.9	2.4
	Doanh	8.8	32	39.8	15.4	4

	ng nghiệp					
--	-----------	--	--	--	--	--

(Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát của tác giả)

Việc các CSGDNN có cánh nhìn khác khá nhiều so với các doanh nghiệp về hiệu quả liên kết cho thấy rằng hai phía dường như chưa tìm được tiếng nói chung trong liên kết. Đây chính là một lý do quan trọng giải thích cho việc hiệu quả liên kết chưa thực sự cao.

## **2.4. Hạn chế và nguyên nhân**

### **2.4.1. Hạn chế**

Quyết định Số: 849/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên, ban hành ngày 29 tháng 3 năm 2019 về việc Phê duyệt Đề án rà soát, sắp xếp lại mạng lưới CSGDNN tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2020-2025, định hướng đến năm 2030; Nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14/10/2016 của Chính phủ quy định điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp cũng như yêu cầu mới về đổi mới cơ sở giáo dục nghề nghiệp thì mạng lưới CSGDNN Hưng Yên còn nhiều hạn chế, điển hình như:

- Cơ cấu đào tạo theo cấp trình độ và nghề đào tạo chưa hợp lý, chủ yếu đào tạo trình độ sơ cấp và ngắn hạn (90% năm 2017, 85% năm 2019), chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực kỹ thuật chất lượng cao cho sản xuất và thị trường lao động, chưa thực hiện được việc rà soát, đánh giá hiệu quả hoạt động của người học sau đào tạo.

- Trình độ kỹ năng nghề, ngoại ngữ, tin học của nhà giáo còn hạn chế, ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng đào tạo, cập nhật chương trình và ứng dụng khoa học và công nghệ nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh.

- Cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo chưa tập trung ưu tiên đầu tư vào các ngành, nghề mũi nhọn, trọng điểm phục vụ quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Máy móc, thiết bị được đầu tư phục vụ đào tạo chưa phát huy hết hiệu quả.

### **2.4.2. Nguyên nhân**

- Nhận thức của nhiều cấp ủy, chính quyền, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp và cộng đồng về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của giáo dục nghề nghiệp, đào tạo nhân lực có tay nghề cao chưa đầy đủ, thiếu thống nhất; tư vấn và hướng nghiệp còn nhiều hạn chế, chưa làm cho xã hội, nhất là học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông, trung học cơ sở, thanh niên nhận thức rõ vào đại học không phải là con đường duy nhất đảm bảo cuộc sống.



- Chưa dự báo nguồn nhân lực sát với thị trường lao động có tính đến xu hướng phát triển nền kinh tế, các cuộc cách mạng công nghiệp và hội nhập quốc tế; chưa thực hiện dự báo nhu cầu đào tạo về cơ cấu ngành, nghề và trình độ đào tạo giáo dục nghề nghiệp.

- Phân luồng học sinh sau khi tốt nghiệp THCS, THPT, trường phổ thông nhiều cấp học vào trường cao đẳng, trung cấp chưa được thực hiện quyết liệt và đồng bộ nên kết quả không cao.

Thực tế hiện nay, có khoảng 8-10% số học sinh tốt nghiệp THCS tham gia học nghề, rất thấp so với mục tiêu đã đề ra tại Chỉ thị số 10- CT/TW ngày 05/12/2011 của Bộ Chính trị là "... năm 2020, phần đầu có ít nhất 30% học sinh sau khi tốt nghiệp THCS đi học nghề ..."

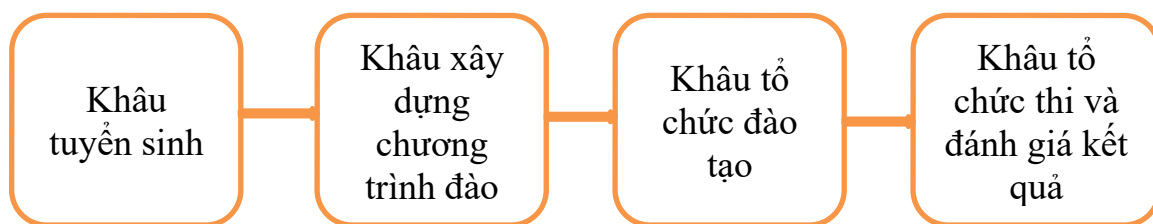
- Việc huy động các nguồn lực đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu phát triển; công tác xã hội hóa trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp còn chậm.

### **2.5. Triển khai thí điểm mô hình liên kết đào tạo giữa trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả tại tỉnh Hưng Yên**

Sáng ngày 28/02/2020, tại Công ty cổ phần may Kim Động (địa chỉ: 142 Nguyễn Lương Bằng, Lương Bằng, Kim Động, Hưng Yên) đã diễn ra lễ ký kết Hợp đồng liên kết thí điểm giữa Công ty cổ phần may Kim Động và trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên.

Nhằm nâng cao chất lượng đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và lợi ích của hai bên, Nhà trường và công ty cùng nhau ký kết thỏa thuận hợp tác trên các phương diện Đào tạo, tham quan học tập thực tế, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ ngắn hạn và tuyển dụng nhân sự. Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên cam kết sẽ làm tốt công tác tuyển chọn, tổ chức đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên nhằm đảm bảo chất lượng chuyên môn, chuẩn đạo đức, văn hóa và kỹ năng nghề nghiệp theo yêu cầu của Công ty nói riêng và của xã hội nói chung phù hợp với thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0.

Các khâu của liên kết giữa nhà trường với Công ty cổ phần may Kim Động:



Hình 2.13. Trình tự các bước liên kết đào tạo giữa CSGDNN và doanh nghiệp

- Liên kết trong khâu tuyển sinh: Từ đầu năm học, nhà trường kết hợp với Công ty cổ phần may Kim Động tiến hành khảo sát nhu cầu, nguyện vọng của học sinh, sinh viên và người lao động tại doanh nghiệp. Qua đó, giúp nhà trường hiểu rõ hơn nhu cầu của người lao động, yêu cầu thực tế của công việc; với công ty cũng hiểu rõ hơn nhu cầu, năng lực của người lao động để đề ra chính sách phù hợp. Với lớp thí điểm, Công ty cổ phần may Kim Động sẽ chủ động lên danh sách cử cán bộ, người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp để thành lập lớp.

- Liên kết trong khâu xây dựng chương trình đào tạo: Với lớp thí điểm ngắn hạn trong mô hình hợp tác thì Công ty cổ phần may Kim Động đưa ra chủ đề, phía nhà trường chủ động xây dựng nội dung chương trình đào tạo và có tham khảo ý kiến đóng góp của lãnh đạo doanh nghiệp, các chuyên gia trong cùng lĩnh vực để thống nhất nội dung chương trình đào tạo.

- Liên kết trong khâu tổ chức đào tạo: Nhà trường và Công ty cổ phần may Kim Động cùng thống nhất xây dựng kế hoạch tổ chức đào tạo, trong đó thể hiện chi tiết về thời gian, địa điểm, các tiêu chí đánh giá và nội dung giảng dạy. Công ty cổ phần may Kim Động lên danh sách các cán bộ quản lý tham gia lớp đào tạo, bố trí hội trường, CSVC và các trang thiết bị cần thiết, phía nhà trường bố trí giảng viên tham gia phần lý thuyết và các kỹ năng cơ bản, đối với nội dung thực hành nâng cao do chuyên gia trực tiếp hướng dẫn.

- Liên kết trong khâu tổ chức thi và đánh giá kết quả: Kết quả của học viên được đánh giá dựa trên 2 phần thi: lý thuyết và thực hành, các phần thi có sự tham gia đánh giá từ phía CSGDNN, các chuyên gia và đại diện Công ty cổ phần may Kim Động. Kết thúc khóa học, học sinh, sinh viên được cấp chứng chỉ đào tạo.

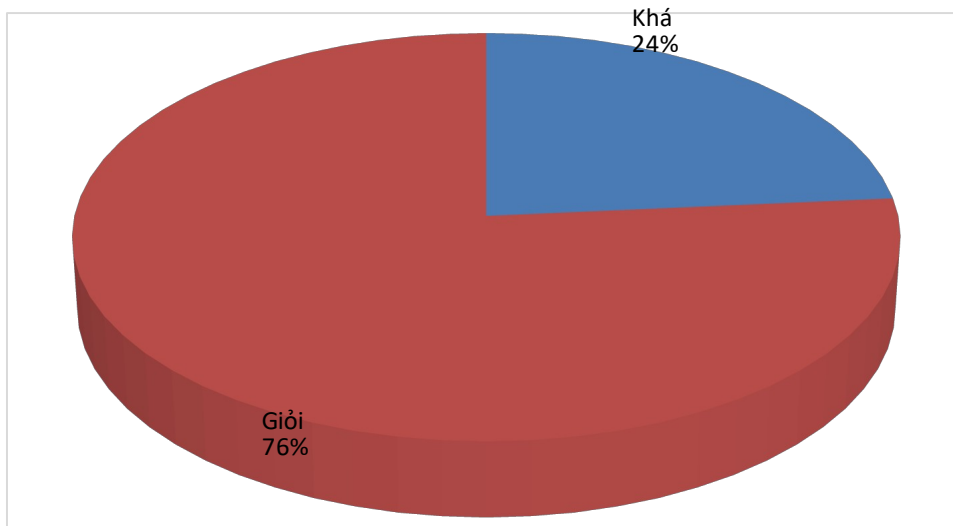
Có 2 Mô đun được triển khai là:

*Mô đun 1. Kỹ năng quản lý sản xuất*

*Mô đun 2. Kỹ thuật chuyền – Chuyền trưởng - Tổ trưởng*

**\* Đánh giá từ phía Nhà trường và Công ty cổ phần may Kim Động**

Kết thúc khóa học thí điểm, nhà trường cùng đại diện công ty Cổ phần May Kim Động thành lập hội đồng thi, tổ chức thi và đánh giá kết quả bài thi của các học viên. Kết quả là 100% học viên đạt kết quả từ khá trở lên, trong đó 76,4% đạt loại giỏi, 23,6% học viên đạt loại khá.



*Hình 2.14. Kết quả đánh giá từ phía nhà trường và công ty*

**\* Đánh giá kết quả thực hiện thí điểm mô hình từ phía học viên**

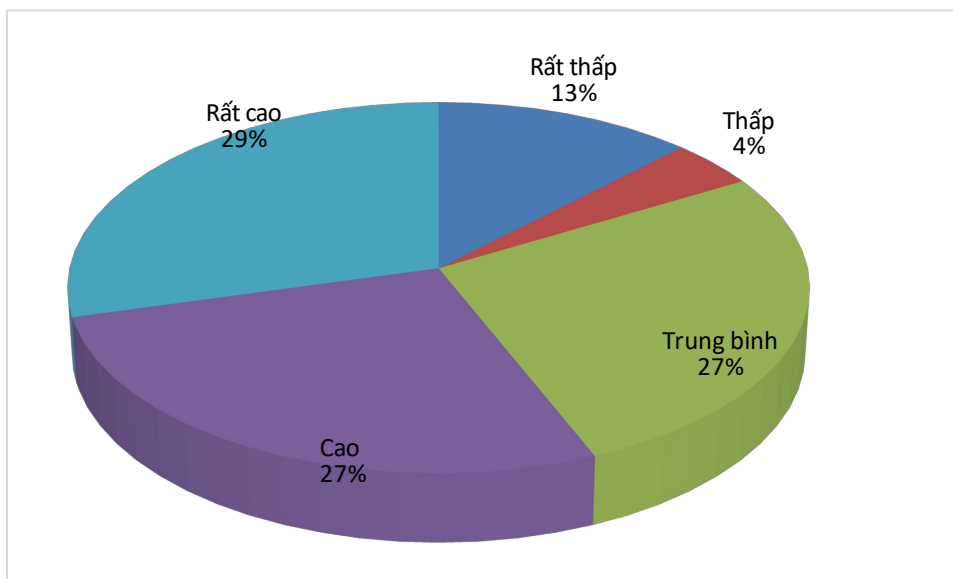
Để đánh giá kết quả thực hiện mô hình thí điểm liên kết đào tạo, tác giả có thiết kế phiếu đánh giá và gửi cho tất cả các cán bộ tham gia khóa học. Từ kết quả đánh giá của từng cán bộ, tác giả thống kê kết quả phản hồi như sau:

Bảng 2.18. Đánh giá của cán bộ doanh nghiệp tham gia lớp học thí điểm

TT	Nội dung	1 Rất thấp	2 Thấp	3 Trung bình	4 Cao	5 Rất cao	Tổng
1	Tôi thấy hài lòng với các chương trình hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp	6.12 %	12.24 %	24.49 %	34.69 %	22.45 %	30
2	Việc hợp tác với nhà trường đã giúp ích cho chúng tôi cải tiến về năng suất, chất lượng sản phẩm/ dịch vụ	8.51 %	10.64 %	23.04 %	29.79 %	27.66 %	30
3	Việc hợp tác với nhà trường đã góp phần xây dựng cho doanh nghiệp một hình ảnh đẹp, tạo uy tín với xã hội	8.70 %	2.17%	21.74 %	21.74 %	45.65 %	30
4	Việc hợp tác với nhà trường đã giúp chúng tôi nâng cao được nhận thức, xây dựng được một đội ngũ nhân viên tiềm năng, tạo lợi thế cạnh tranh trên thị trường	8.70 %	8.70%	8.70%	41.30 %	32.61 %	30
5	Hợp tác với nhà trường đã giúp doanh nghiệp chúng tôi tiết kiệm được chi phí trong R&D, tuyển dụng, đào tạo và phát triển	10.87 %	6.52%	28.26 %	28.26 %	26.09 %	30
6	Hợp tác với nhà trường giúp chúng tôi cập nhật được các kiến thức mới, tiên tiến trên thế giới	10.87 %	8.70%	39.13 %	21.74 %	19.57 %	30
7	Hợp tác với nhà trường giúp chúng tôi tiếp cận được các phương pháp làm việc mới hiệu quả hơn.	12.50 %	4.17%	27.08 %	27.08 %	29.17 %	30
8	Thông qua hợp tác giúp doanh nghiệp có được nguồn lao động ổn định, đảm bảo được năng suất và tiến độ sản xuất	10.23%	8.02%	22.64%	28.32%	30.79%	30

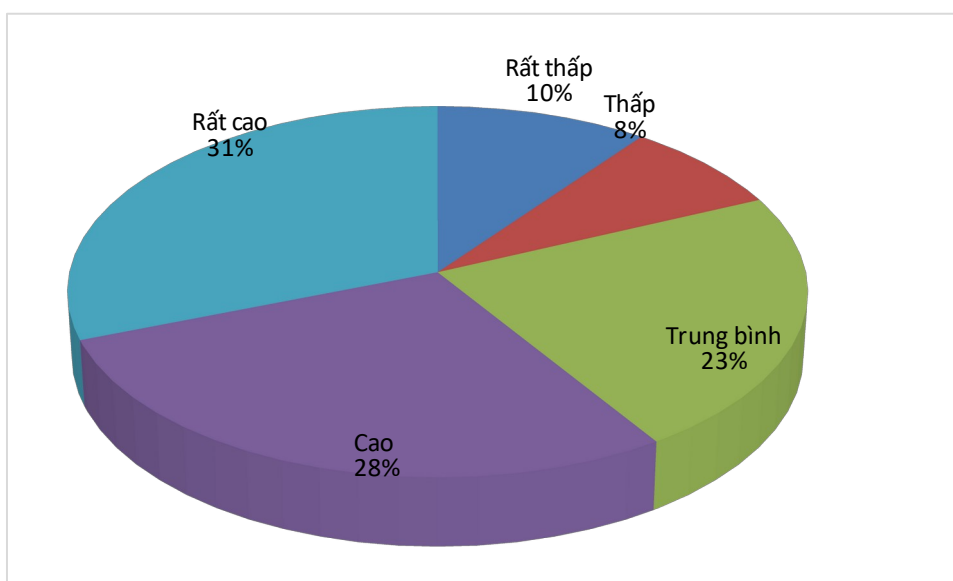
Như vậy, thông qua mô hình thí điểm liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp cho thấy các kết quả phản hồi rất tích cực: 34.69% ý kiến đánh giá hài lòng ở mức cao, 45.65% ý kiến đánh giá rất cao ở nội dung hợp tác đem lại hình ảnh đẹp và tạo uy tín

của doanh nghiệp đối với xã hội; 29.17% ý kiến đánh giá thông qua liên kết giúp các cán bộ, người lao động trong doanh nghiệp tiếp cận, học hỏi được các phương pháp làm việc mới hiệu quả hơn.



Hình 2.15. Tỷ lệ đánh giá về học hỏi các phương pháp làm việc mới

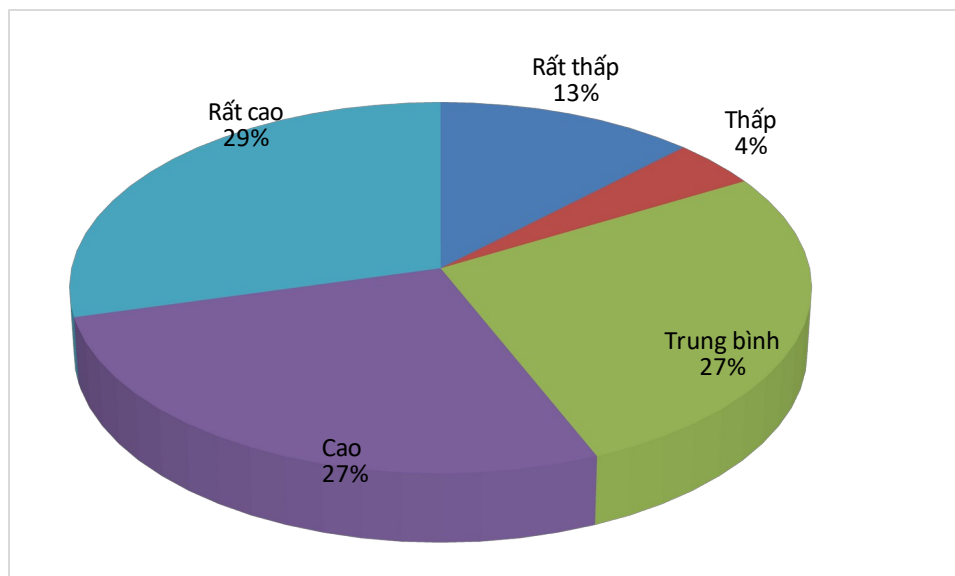
Với tiêu chí có được nguồn lao động ổn định thì tỷ lệ đánh giá rất cao là 30.79% và 28.32% ý kiến đánh giá cao khi thực hiện thí điểm mô hình liên kết đào tạo.



Hình 2.16. Tỷ lệ đánh giá về sự ổn định nguồn lao động khi liên kết

Với tiêu chí cải tiến về năng suất, chất lượng sản phẩm: có 29.79% người học đánh giá cao và 23.04% đánh giá rất cao. Nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm là mục tiêu mà bất kỳ doanh nghiệp nào cũng cố gắng hướng tới, điều đó chứng tỏ hiệu quả của mô hình thí điểm liên kết đào tạo trên.

Trên thực tế, để nâng cao năng suất lao động thì việc thay đổi nhận thức và phương pháp làm việc mới là một nhiệm vụ quan trọng và không dễ thực hiện. Tuy nhiên, qua mô hình thí điểm này, có 29.17% tỷ lệ người học đánh giá rất cao những kiến thức đem lại và 27.08% đánh giá cao. Đây là một tỷ lệ phản hồi khá cao và chứng tỏ sự hiệu quả của mô hình hợp tác trên đem lại.



Hình 2.17. Tỷ lệ đánh giá về việc tiếp cận các phương pháp làm việc mới

#### **Đánh giá chung:**

Như vậy, thông qua mô hình thí điểm liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp cho thấy hiệu quả của sự hợp tác xuất phát từ lợi ích của cả hai phía. Các doanh nghiệp sẽ đóng vai trò là những nhà cung cấp thông tin để các CSGDNN nắm được nhu cầu của thị trường lao động. Vì lợi ích của chính mình, hoạt động đào tạo của các CSGDNN luôn hướng tới nhu cầu xã hội, trong đó có nhu cầu của doanh nghiệp. CSGDNN luôn có nhu cầu phải được gắn kết với doanh nghiệp. Mặt khác, nếu CSGDNN đảm bảo cung cấp những lao động đáp ứng đúng nhu cầu của doanh nghiệp, thì đối với doanh nghiệp đó là điều lý tưởng nhất. Được hợp tác với một CSGDNN là nhu cầu thiết thực của chính doanh nghiệp.

Do vậy, để nâng cao chất lượng nói chung và chất lượng tại các CSGDNN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên nói riêng thì cần thiết phải thực hiện mô hình liên kết đào tạo, trong đó mô hình CSGDNN độc lập là phù hợp trong giai đoạn hiện nay.

### **Chương 3. GIẢI PHÁP LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HƯNG YÊN**

#### **3.1. Những căn cứ phát triển các mối liên kết nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả**

##### ***3.1.1. Mục tiêu của ngành giáo dục Việt nam***

Một trong những ưu tiên hàng đầu của giáo dục Việt Nam trong thời kỳ mới là tạo ra những bước đột phá trong công tác đào tạo trên nền tảng của phương pháp giáo dục tiên tiến của các quốc gia phát triển được áp dụng linh hoạt và phù hợp vào điều kiện và hoàn cảnh của đất nước. Phần đầu đưa giáo dục Việt Nam sánh vai với các quốc gia phát triển trong khu vực và trên thế giới.

Ưu tiên nâng cao chất lượng, đặc biệt chất lượng nhân lực khoa học – công nghệ trình độ cao, cán bộ quản lý, kinh doanh giỏi và lao động lành nghề trực tiếp góp phần nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế<sup>2</sup>.

Đổi mới mục tiêu, phương pháp, chương trình, nội dung giáo dục các cấp; phát triển đội ngũ nhà giáo trên cả phương diện quy mô, cũng như chất lượng, hiệu quả, đổi mới phương pháp dạy và học, đổi mới hệ thống quản lý giáo dục tạo trên cơ sở hoàn thiện nền tảng cơ sở pháp lý về quản lý giáo dục.

Mục tiêu đó nhằm thực hiện đường lối chính trị, kinh tế, văn hóa, giáo dục của Đảng, Chính phủ trong thời kỳ mới của cách mạng Việt Nam, quán triệt quan điểm giai cấp công nhân, phát huy truyền thống yêu nước, đoàn kết dân tộc, gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế chính sách nhằm đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng hội nhập kinh tế thế giới trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật.

##### ***3.1.2. Một số định hướng phát triển đến năm 2025***

Qua quá trình hình thành và phát triển theo các thời kỳ lịch sử Cách mạng Việt Nam, đã không ngừng củng cố, đổi mới, hoàn thiện. cơ bản thực hiện nhiệm vụ đào tạo ra đội ngũ lao động kỹ thuật phục vụ đắc lực cho sự nghiệp CNH - HĐH ở nước ta hiện nay. Tổng Cục GDNN đã định hướng phát triển đến 2025.

Đề cập đến những giải pháp liên quan đến việc đảm bảo chất lượng dạy nghề, tại buổi thảo luận và đóng góp ý kiến cho Đề cương Chiến lược phát triển dạy nghề đến năm 2025 do Bộ LĐTB&XH tổ chức.

Thủ tướng đề nghị, cần xác định các giải pháp có tính chiến lược như: phát triển hệ thống và quy mô, đội ngũ giảng viên, giáo viên, vốn và cơ chế tài chính cho dạy nghề; doanh nghiệp tham gia vào quá trình ... Các chính sách liên quan đến người học,

---

<sup>2</sup> Luật Giáo dục 2019

người dạy, CSGDNN, doanh nghiệp; từ vấn đề nâng cao thể chất sinh viên; miễn giảm học phí, hợp tác quốc tế đến thu hút đầu tư nước ngoài... đều phải lưu ý. Bên cạnh đó, cần đầu tư cho công tác dự báo nhu cầu lao động của doanh nghiệp, nhu cầu trong tương lai, trong đó có những điểm quan trọng đáng quan tâm sau:

Về quan điểm phát triển có một số định hướng đáng chú ý là gắn với việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, đặc biệt là chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ; cung cấp đội ngũ lao động kỹ thuật đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH - HĐH đất nước; là sự nghiệp của toàn xã hội; đẩy mạnh xã hội hóa, thu hút các nguồn lực đầu tư cho , đặc biệt là các ngành nghề mũi nhọn, trọng yếu của nền kinh tế đất nước; tăng cường số lượng song song với chất lượng theo hướng chuẩn hóa các điều kiện đảm bảo chất lượng và chuẩn cấp trình độ, tiến tới hòa nhập khu vực và quốc tế; gắn với sản xuất, với các chương trình phát triển kinh tế - xã hội theo từng thời kỳ ở từng vùng sản xuất, vì sản xuất do sản xuất; phát triển thành hệ thống nhiều cấp độ, đảm bảo tính lưu thông phù hợp với yêu cầu của thị trường lao và học tập suốt đời của người lao động.

Mục tiêu phát triển đến năm 2025 là từng bước xây dựng và phát triển hệ thống nước ta với những điểm cơ bản: đa dạng hóa, linh hoạt, liên thông hóa các cấp trình độ đào tạo để đáp ứng trình độ của sản xuất và nhu cầu học tập suốt đời của người lao động; tổ chức tinh giảm bộ máy nhưng năng động, đủ mạnh để quản lý trong điều kiện luôn biến động của thị trường; gắn đào tạo với sử dụng nhằm nâng cao hiệu quả ; đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng trình độ chuyên môn tay nghề với chất lượng cao, qui mô và cơ cấu ngành nghề hợp lý nhằm phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH đất nước.

Để thực hiện thành công đạt các chỉ tiêu đặt ra ở trên, cơ quan lãnh đạo ngành dạy nghề đưa ra các giải pháp cơ bản. Trong đó có những điểm đáng quan tâm sau:

Hình thành cơ cấu hệ thống thực hành, liên thông gồm các trung tâm dạy nghề, trường dạy nghề, trường trung cấp nghề và , đào tạo liên thông gồm 3 cấp trình độ gồm:

*Cấp 1:* Đào tạo sơ cấp, trung cấp, kỹ sư thực hành (được trang bị một hoặc một vài số kiến thức và kỹ năng nghề nhất định để có thể có cơ hội việc làm hoặc tự tạo việc làm, thời gian đào tạo không dưới 01 năm).

*Cấp 2:* Đào tạo sơ cấp, trung cấp, kỹ sư thực hành trung cấp nghề (được trang bị kiến thức và kỹ năng nghề diện rộng để có khả năng đảm nhận những công việc phức tạp).

*Cấp 3:* Đào tạo sơ cấp, trung cấp, kỹ sư thực hành trình độ cao đẳng nghề (được trang bị kiến thức chuyên môn ở trình độ đào tạo bậc cao đẳng, có kỹ năng nghề thành



thạo, có khả năng vận hành các thiết bị hiện đại và xử lý được các tình huống phức tạp, đa dạng trong các dây chuyền sản xuất tự động, công nghệ hiện đại).

- Phát triển mạng lưới CSGDNN nghề theo hướng xã hội hóa, đa dạng hóa, linh hoạt, năng động, thiết thực, thích ứng với cơ chế thị trường.

Nhà nước tập trung đầu tư xây dựng các CSGDNN nghề công lập ở các tỉnh, thành phố. Xây dựng các trường dạy nghề có chất lượng cao nhằm đào tạo đội ngũ lao động lành nghề và bậc cao. Dự định các trường này tiếp nhận khoảng 40% số tuyển sinh vào năm 2019.

- Khuyến khích các doanh nghiệp thành lập cơ sở dạy nghề và tổ chức phục vụ nhu cầu lao động kỹ thuật phù hợp với công nghệ sản xuất, gắn đào tạo với sử dụng và đổi mới công nghệ sản xuất, phát huy tiềm năng về giáo viên, thiết bị của doanh nghiệp cho .

Trong công tác hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật và chính sách về , sẽ cụ thể hóa các chính sách về khuyến khích, huy động các nguồn lực đầu tư cho .

- Hoàn chỉnh các quy định về chương trình, giáo trình theo hướng tạo điều kiện cho các CSGDNN nghề chủ động gắn đào tạo với yêu cầu sản xuất thực tiễn.

Qui định rõ trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của doanh nghiệp, nhà sử dụng lao động và người lao động qua đào tạo đối với .

- Phát triển đội ngũ các giáo viên thỉnh giảng như cán bộ kỹ thuật có trình độ cao của các doanh nghiệp. Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bằng các nguồn lực. Trong đó, kết hợp chuyển giao và khai thác các thiết bị của doanh nghiệp sản xuất được quan tâm.

- Đổi mới cơ chế quản lý, điều hành hệ thống theo hướng vừa phát huy tính tự chủ, năng động của CSGDNN nghề, ngành, địa phương vừa phải tuân thủ thực hiện những qui định chung.

- Huy động các nguồn lực phục vụ . Trong đó, đóng góp của doanh nghiệp sản xuất là một trong những nguồn đáng quan tâm.

Trên đây là một số định hướng ở phương diện vĩ mô, các quan điểm, mục tiêu, giải pháp quan trọng của ngành dạy nghề cho phát triển trong thời kỳ CNH, HĐH. Để định hướng gắn sát hơn với thực tiễn sản xuất của các doanh nghiệp, cần nghiên cứu thêm hướng phát triển và tác động của doanh nghiệp đến thị trường lao động kỹ thuật.

### **3.1.3. Nhu cầu lao động của tỉnh Hưng Yên những năm tới**

Sự phát triển của cách mạng công nghiệp 4.0 cho thấy vai trò quan trọng của các CSGDNN trong việc đào tạo nguồn nhân lực. Tuy nhiên, tỷ lệ người theo học các trường nghề rất hạn chế, dẫn đến thực trạng mất cân đối nguồn nhân lực, "thừa thầy, thiếu thợ". Đó là chưa kể người lao động đang thiếu kỹ năng cơ bản như: Trình độ ngoại ngữ, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng đàm phán, thương lượng về quyền, lợi ích hợp pháp...

Theo Quyết định Số: 849/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên, ban hành ngày 29 tháng 3 năm 2019 về việc Phê duyệt Đề án rà soát, sắp xếp lại mạng lưới CSGDNN tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2020-2025, định hướng đến năm 2030 như sau:

Giai đoạn 2020-2025:

- Ngành nghề: Dự kiến trong giai đoạn này, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong toàn tỉnh thực hiện đào tạo trên 70 ngành, nghề thuộc 03 nhóm ngành, nghề Công nghiệp - xây dựng; Nông - lâm - ngư nghiệp; Dịch vụ - thương mại.

- Quy mô đào tạo: Đạt khoảng 70.000 người/năm, trong đó:

+ Trình độ cao đẳng trên 5.000 người/năm;

+ Trình độ trung cấp trên 6.000 người/năm;

+ Sơ cấp, ngắn hạn và bồi dưỡng kỹ năng nghề khoảng 59.000 người/năm.

Giai đoạn 2026-2030:

- Ngành nghề: Dự kiến trong giai đoạn này, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong toàn tỉnh thực hiện đào tạo khoảng 100 ngành, nghề thuộc 03 nhóm ngành, nghề Công nghiệp - xây dựng; Nông - lâm - ngư nghiệp; Dịch vụ - thương mại.

- Quy mô đào tạo: Đạt khoảng 75.000 người/năm, trong đó:

+ Trình độ cao đẳng trên 7.000 người/năm;

+ Trình độ trung cấp trên 8.000 người/năm;

+ Sơ cấp, ngắn hạn và bồi dưỡng kỹ năng nghề 60.000 người/năm.

## **3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả thông qua liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên**

### **3.2.1. Nhóm giải pháp quy hoạch, mục đích, nội dung liên kết trong đào tạo**

Quy hoạch hiểu theo nghĩa chung nhất chính là sự cụ thể hóa chiến lược ở mức độ toàn hệ thống. Đó là sự hoạch định, bố trí sắp xếp một vấn đề nào đó theo một trình

tự hợp lý, được thực hiện trong một không gian, thời gian nhất định, làm cơ sở cho việc xác lập kế hoạch, dự án.

Công tác quy hoạch mục đích, nội dung các mối liên kết trong đào tạo giữa các CSGDNN với các DN ở tỉnh Hưng Yên có ý nghĩa vô cùng quan trọng.

#### a) Định hướng chung

Trong thời gian qua, liên kết giữa các CSGDNN với các DN ở tỉnh Hưng Yên đã triển khai nhiều nhưng tràn lan, thiếu định hướng do vậy chất lượng và hiệu quả ĐTN còn hạn chế, nên việc quy hoạch các mục đích, nội dung các liên kết đào tạo cần phải theo định hướng cụ thể, thiết thực hiệu quả giúp quá trình đào tạo diễn ra đồng thời hòa quyện giữa lý luận và thực tiễn sản xuất kinh doanh; giữa học ở trường và học ở DN; giữa học và tự học... nhằm mang lại lợi ích cho nhiều phía, nâng cao chất lượng và hiệu quả trong thời gian tới.

#### b) Các giải pháp

*Một là, xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo.*

Liên kết giữa các CSGDNN và DN thì hai bên cần cùng nhau xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo được xây dựng sát hơn so với yêu cầu chuyên môn của các DN, nơi mà sinh viên tốt nghiệp sẽ làm việc. Đây thực sự là bước đổi mới trong “*đào tạo những cái mà xã hội cần chứ không phải là đào tạo những cái mình có*”. Tuy nhiên quá trình xây dựng mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo phải đảm bảo các yếu tố:

- Đảm bảo sự thống nhất quản lý chung của nhà nước về đào tạo;
- Đảm bảo tính khái quát hóa cao để sinh viên có thể thích ứng với nhiều loại hình DN khác nhau;
- Tránh tình trạng “đèo cày giữa đường” hoặc chấp vá thiếu logic.

Cụ thể như sau:

- Xây dựng mục tiêu đào tạo; tuân thủ mục tiêu chung giữa CSGDNN và DN cùng nhau xây dựng các mục tiêu cụ thể cho nhận thức, các kiến thức và kỹ năng cho từng nghề, để đáp ứng các nhiệm vụ kinh doanh, phục vụ ở tương lai. Để làm tốt việc này lãnh đạo các CSGDNN cùng Ban Giám đốc, các Giám đốc bộ phận tại các DN cùng đề ra và thống nhất.

- Nội dung chương trình đào tạo; đây là phần triển khai mục tiêu chương trình đào tạo. Việc xây dựng chương trình đào tạo trước đây hoàn toàn do đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo, giáo viên xây dựng; khi có các mối liên kết cộng tác từ các DN thì công việc này cần mời các giám đốc bộ phận, các nghệ nhân cùng tham gia và lập

thành nhóm theo chuyên ngành gồm; các cán bộ quản lý đào tạo, các chuyên gia giáo dục, các giáo viên, các giám đốc bộ phận các nghệ nhân. Như vậy, nội dung chương trình đào tạo sẽ là kết quả của sự tích hợp kiến thức của cả phía DN và CSGDNN

*Hai là, phát triển năng lực chuyên môn cho đội ngũ giảng viên và hoàn thiện kỹ năng quản trị cho nhà quản lý giáo dục.*

- **Đội ngũ giảng viên:** Đội ngũ giảng viên là nhân tố cơ bản quyết định chất lượng đào tạo. Đội ngũ giảng viên trong sự liên kết giữa các CSGDNN và các DN trong đào tạo sẽ bao gồm: Các giảng viên cơ hữu của CSGDNN, các giáo viên thỉnh giảng là cán bộ quản lý, các hướng dẫn viên, các giám sát, các nghệ nhân, các thợ bậc cao ...

- **Đội ngũ quản lý giáo dục:** bao gồm các trưởng, phó khoa, trưởng, phó bộ môn, các giám đốc, phó giám đốc các DN... Đội ngũ này tham gia vào các quá trình tổ chức, quản lý đào tạo, tuyển sinh, thực tập, việc làm và tham gia xây dựng chương trình đào tạo sát với yêu cầu thực tế sản xuất kinh doanh của DN.

*Ba là, thiết lập và đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo*

- **Cơ sở vật chất:** gồm phòng học, nhà xưởng, mô hình phòng mẫu... thực hiện việc liên kết đào tạo thì ngoài cơ sở vật chất của CSGDNN thì HS SV còn có thể được thụ hưởng các cơ sở vật chất của DN để quan sát mô hình mẫu, thực hành tại thực địa; để có điều này bên DN càng quan tâm thiết lập khai thác các cơ sở kinh doanh vốn có để phục vụ đào tạo.

- **Trang thiết bị đào tạo** bao gồm: các loại thiết bị, trang bị mô hình học cụ đồ dùng, phương tiện dạy học, phương tiện học thực hành rèn kỹ năng... thực hiện việc liên kết đào tạo một mặt sinh viên được dùng ngay các trang thiết bị dụng cụ tại cơ sở, mặt khác còn có sự hỗ trợ, tài trợ của các DN giúp cho các trang thiết bị, dụng cụ thực hành hiện đại, phong phú và đúng chuẩn mực thực tiễn kinh doanh.

*Bốn là, tạo nguồn tài chính phục vụ đào tạo.*

Tài chính cho công tác đào tạo gồm ngân sách nhà nước, học phí, tiền mua nguyên liệu, các nguồn thu hỗ trợ và khuyến khích khác. Khi thực hiện việc liên kết đào tạo, DN sẽ tham gia đầu tư:

- Đóng góp một phần tài chính cho đào tạo đội ngũ nhân viên (mà chính họ sẽ sử dụng).

- Cấp một số suất học bổng để khuyến khích học tập sáng tạo.

*Năm là, xây dựng chuẩn đánh giá công nhận tốt nghiệp*

Đánh giá kết quả quá trình học tập của sinh viên là khâu cơ bản quan trọng trong công tác đào tạo, nó phải là “thước đo” trình độ của sinh viên để làm cơ sở cấp văn bằng chứng chỉ, đây còn là một vấn đề còn nhiều tranh cãi trong xã hội về nội dung, phương pháp và thước đo ... trong đánh giá. Thực tế, thách thức lớn nhất khi cộng tác với các DN trong đánh giá là xác định thước đo chuẩn. Nhóm các DN được xếp hạng có đẳng cấp đưa ra thước đo cao hơn với các yêu cầu chặt chẽ hơn nhiều so với các DN chưa được xếp hạng, vấn đề đặt ra là liệu có phải dung hòa các chuẩn này được không?

Qua nghiên cứu khảo sát thực hiện luận án này, tác giả đã trao đổi với các DN để tìm giải pháp. Các DN đều cho rằng chuẩn đánh giá tốt nghiệp cho sinh viên có liên quan đến việc đánh giá tay nghề của đội ngũ nhân viên. Hầu hết các DN có thương hiệu đều khẳng định nếu giảm chuẩn thì sẽ làm ngành công nghiệp Việt Nam tụt hậu mà với họ phải từng năm nâng chuẩn. Ngược lại, các DN chưa có thương hiệu cũng đồng ý chuẩn cao là tích cực nhưng họ không thể theo được. Sau đó đã có giải pháp phù hợp cho cả hai: Tiêu chuẩn đánh giá lấy mặt bằng các DN chưa được xếp hạng; các sinh viên đạt mặt bằng các DN có đẳng cấp quốc tế sẽ cấp thêm chứng nhận riêng của DN đó.

Đây là vấn đề quan trọng nhất của cả quá trình đào tạo, thực chất đây là “đầu ra” đang là vấn đề của toàn xã hội. “Đầu ra” tác động trực tiếp đến cả quá trình đào tạo từ khâu tuyển sinh, giảng dạy, học tập... việc liên kết và đào tạo theo “đơn đặt hàng” của các DN sẽ giúp “đầu ra” - sản phẩm đào tạo sẽ có địa chỉ sử dụng hoặc tối thiểu là sản phẩm Đào tạo này theo “câu” của thị trường lao động.

### c) Cách thức thực hiện giải pháp

- Để xây dựng mục đích, nội dung liên kết với DN phù hợp với khả năng, điều kiện của đối tác, các CSGDNN cần phải mở Hội nghị khách hàng để thảo luận nội dung, chương trình đào tạo của khoá học. Thành phần Hội nghị gồm: lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo DN, sinh viên, quản lý cấp trên, lãnh đạo địa phương . . . . Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của mỗi khoá cũng thể hiện tính linh hoạt, chủ động, sáng tạo, trình độ quản lý và tổ chức của các CSGDNN.

- Doanh nghiệp sản xuất cần lên kế hoạch, tổ chức tham gia vào các Hội nghị khách hàng của CSGDNN để đưa ra các yêu cầu về phẩm chất, năng lực, tác phong công nghiệp, kinh nghiệm việc làm ..., đối với người học nghề sau khi tốt nghiệp. Bằng cách đó, nguồn lao động kỹ thuật qua đào tạo sẽ đáp ứng tốt hơn các yêu cầu về trình độ, chuyên môn, tay nghề, kinh nghiệm, việc làm. Doanh nghiệp cũng chủ động hơn trong kế hoạch tuyển lao động cho đơn vị mình.

- Tổ chức, hướng dẫn người học nghề (và phụ huynh) tham gia vào hội nghị khách hàng biết, nắm được và có cơ hội đưa ra ý kiến tham gia xây dựng mục tiêu các khoá học đào tạo trước khi dự tuyển vào học.

### ***3.2.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng các mối liên kết***

#### **a) Định hướng chung**

Giáo dục bậc cao và luôn là một trong những ưu tiên hàng đầu không chỉ của nền giáo dục mà còn của cả đất nước. Các quốc gia có nền kinh tế tiên tiến như Đức, Nhật, Hàn và cả Mỹ đều là những quốc gia có các hệ thống giáo dục đào tạo rất đặc biệt và hiệu quả. Trong đó, đề cao tính ứng dụng của quá trình học tập. Với hệ thống giáo dục này, người học không chỉ được học kỹ năng giải quyết các vấn đề cụ thể mà còn được khuyến khích tư duy giải quyết các vấn đề một cách có hệ thống để dễ dàng thích nghi với môi trường thực tế sau quá trình đào tạo.

Nắm được các kỹ năng, tư duy giải quyết vấn đề không chỉ quan trọng với người học trong việc tìm kiếm việc làm phù hợp mà còn ảnh hưởng rất lớn tới năng lực cạnh tranh quốc gia.. Tăng trưởng kinh tế xã hội phụ thuộc vào năng lực thích nghi của nguồn nhân lực đối với thay đổi của thị trường. Nguồn nhân lực có chất lượng hơn sẽ thích nghi tốt hơn. Lao động đã qua đào tạo ít bị đào thải hơn lao động chưa qua đào tạo, trong khi các lao động lành nghề có kỹ năng bậc cao hơn thích nghi tốt hơn trước những thay đổi so với các lao động có ít kỹ năng hơn.

Do đó, để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực, các CSGDNN cần tìm kiếm, xây dựng và phát triển các liên kết với các doanh nghiệp. Trong liên kết này, các doanh nghiệp với tiềm lực tài chính và nền tảng công nghệ sản xuất tiên tiến đóng vai trò tích cực trong hệ thống đổi mới, phát triển và xây dựng nội dung, chương trình đào tạo gắn liền với thực tiễn sản xuất kinh doanh. Trong khi đó các CSGDNN với lợi thế về học thuật và giảng dạy sẽ nắm vai trò then chốt trong đào tạo thông qua việc sáng tạo, cải tiến và phát triển các chương trình học sát với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn hơn.

Trong thời gian vừa qua, giữa các CSGDNN của tỉnh Hưng Yên với các DN, công ty trên địa bàn Hà Nội, Hưng Yên, Bắc Ninh và các địa phương khác đã xây dựng được nhiều mối liên kết để phát huy tiềm năng thế mạnh của nhau; nhưng như ở Chương III đã nêu, các mối liên kết đó còn hạn chế về phạm vi và thực chất do vậy chưa thực sự góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả cho cả nước nói chung và của Hưng Yên nói riêng. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, Việt Nam đã trở thành thành viên chiến lược và quan trọng của nhiều quốc gia trên thế giới, nguồn nhân lực ngành công nghiệp Việt Nam đứng trước cơ hội có nhiều việc làm trong các DN sản

xuất kinh doanh, mặt khác phải phấn đấu học tập, rèn luyện để đáp ứng các yêu cầu cao về nhận thức, kỹ năng chuyên môn..., để đáp ứng được công việc của các nhà tuyển dụng yêu cầu.

### b) Các giải pháp

Vì các công nghệ luôn thay đổi để đáp ứng các ý tưởng như công nghiệp 4.0, đòi hỏi mới của nền kinh tế công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước; nên các CSGDNN và các DN trong liên kết cùng tiên đoán các xu hướng và những thay đổi để có định hướng mới trong đào tạo: Trang bị trước cho sinh viên những kỹ năng kiến thức đón đầu hoặc ít nhất là theo kịp được những sự thay đổi đó. Từ định hướng như trên, một số giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả các liên kết tập trung vào các hoạt động chính sau:

#### 1) *Lập các thủ tục pháp lý và xây dựng kế hoạch phối hợp hành động hai bên*

Việc tiến hành liên kết giữa các CSGDNN với các DN trong đào tạo trước đây được thể hiện bằng các bản ghi nhớ, văn bản thoả thuận... nên tính pháp lý chưa có. Quá trình thực hiện không nghiêm cả hai bên cùng rơi vào thể thụ động không có kế hoạch hành động cụ thể, các liên kết dần lỏng lẻo và rơi vào hình thức. Để nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐTN, các liên kết trong đào tạo này cần thực hiện các thủ tục mang tính pháp lý và có kế hoạch phối hợp hành động phát huy tiềm năng, thế mạnh hai bên. Để làm được việc này:

- *Phía CSGDNN*: Cần giới thiệu khả năng và nhu cầu cần hợp tác, liên kết với DN; giới thiệu kế hoạch tuyển sinh, kế hoạch đào tạo hàng năm; đội ngũ giảng viên, giáo viên, chuyên gia. Trình bày quan điểm cơ bản về công tác đào tạo nguồn nhân lực ...

- *Phía doanh nghiệp*: Cần giới thiệu khả năng và nhu cầu cần hợp tác, liên kết với CSGDNN; giới thiệu quy mô, đẳng cấp DN; thị trường sản phẩm trọng điểm; cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ quản lý, kỹ thuật, giám sát, các chuyên gia, nghệ nhân, thợ đầu đàn. Trình bày quan điểm cơ bản về yêu cầu có phẩm chất đạo đức, sức khoẻ, giới tính, chuyên môn, ngoại ngữ ... đối với nhân lực hiện tại và tương lai.

Từ đó cần có những thoả thuận cụ thể, thể hiện bằng các hợp đồng liên kết trong đào tạo để các bên tham gia có trách nhiệm được cụ thể hoá bằng các điều khoản. Đây chính là thủ tục hoặc văn bản pháp lý để hình thành các chính sách, cơ chế và bộ máy nhân sự triển khai.

#### 2) *Xây dựng các chính sách, cơ chế và bộ máy nhân sự triển khai*

- Xây dựng các chính sách, cơ chế triển khai: các chính sách, cơ chế triển khai được coi như linh hồn của các hợp đồng liên kết đào tạo. Cả hai bên tùy theo điều kiện, đặc điểm hoạt động và bộ máy để đề ra cơ chế khả thi để triển khai.

Các CSGDNN cần có chính sách cho cả phía CSGDNN và DN:

+ Chính sách đối với phía DN: Cần có giấy mời giảng và quyết định bổ nhiệm giáo viên kiêm chức và lập ngân sách chi phí bồi dưỡng kiến thức sư phạm cho các cán bộ, nghệ nhân, giám sát...được lựa chọn mời giảng. Và có quyết định bổ nhiệm giáo viên xuống từng khoá để cùng sinh hoạt chuyên môn.

+ Chính sách đối với CSGDNN: Mỗi đơn vị trong CSGDNN phải xây dựng kế hoạch, nội dung hoạt động cụ thể cho các hợp đồng liên kết; đặc biệt coi các giáo viên kiêm chức (từ các DN) như các giáo viên cơ hữu trong các hoạt động chuyên môn.

### *3) Biên soạn nội dung bài giảng và giáo trình*

Đây là việc làm mang tính then chốt - giữa các CSGDNN và các DN cần thống nhất để làm tiền đề cho các hoạt động khác của quá trình liên kết đào tạo. Tuy vậy, như trên đã nêu việc thống nhất chuẩn giữa các DN đạt đẳng cấp quốc tế với các DN chưa đạt còn nhiều khác biệt. Do vậy việc chọn những DN làm đối tác cho việc biên soạn nội dung bài giảng và giáo trình là khâu cực kỳ quan trọng; Nó sẽ quyết định đến các mục tiêu đào tạo và mức mặt bằng kiến thức, kỹ năng ... sẽ được trang bị cho sinh viên để phục vụ cho các DN trên phạm vi cả nước.

Giáo trình: Được coi là phần cụ thể hoá chương trình đào tạo. Khi có chương trình đào tạo tích hợp kiến thức mà không có giáo trình sẽ dẫn đến “mỗi thầy một kiểu”, “thầy bảo thầy đúng” và “thầy nào cũng sai” ..., kiến thức kỹ năng sẽ có nhiều khác biệt giữa các thầy và lệch chuẩn. Trong sự liên kết với DN trong đào tạo, đội ngũ giảng viên, giáo viên mở rộng hơn thì sự khác biệt giữa các thầy càng có nhiều nguy cơ xảy ra. Do đó, giáo trình cần được xây dựng kèm theo chương trình đào tạo. Để tiến hành nghiên cứu viết giáo trình đảm bảo tính khoa học cần thành lập nhóm nghiên cứu biên soạn giáo trình gồm: các cán bộ quản lý đào tạo, các nhà nghiên cứu, các giáo viên, các giám đốc bộ phận, các chuyên gia, các nghệ nhân, các cán bộ, nhân viên kỹ thuật giàu kinh nghiệm.

Biên soạn nội dung bài giảng: Cần xác định là bài giảng phải luôn bám sát vào các nhu cầu thực tế của DN và các nhu cầu luôn mới và đòi hỏi tính chuyên nghiệp cao ở người thợ kỹ thuật... Bài giảng không thể khô cứng chỉ bám vào giáo trình hay các kiến thức, kỹ năng, thông tin công nghệ cũ mà phải dành tỉ lệ thích hợp để giáo viên được quyền chủ động khai thác, cập nhật thông tin mới đưa vào bài giảng. Nguồn thông tin này có thể khai thác từ các hướng chủ yếu sau:



- Thu thập trực tiếp từ khách hàng
- Thu thập qua DN
- Thu thập qua các hội thảo khoa học chuyên đề khóa bồi dưỡng tập huấn đào tạo; qua mạng internet...

Với các nguồn thông tin sống động đó, các giáo viên (CSGDNN và DN) cùng hội thảo trao đổi cho nhau sẽ giúp cho bài giảng phong phú và luôn mới.

#### *4) Triển khai giảng dạy và học tập rèn luyện cho sinh viên*

Thực hiện việc liên kết đào tạo, hai bên cùng có trách nhiệm thiết kế địa điểm học tập, tham gia giảng dạy và rèn luyện sinh viên. Cụ thể:

Thiết kế địa điểm học tập gồm hai địa điểm cơ bản:

- Địa điểm học tập truyền thống: tại trường gồm các phòng học lý thuyết, phòng học thực hành mẫu và phòng thực hành rèn kỹ năng. Địa điểm này học tập các kiến thức, kỹ năng cơ bản.

- Địa điểm học tập tại doanh nghiệp: các phòng học mẫu thực tế, phòng học rèn luyện kỹ năng thực tại các địa điểm kinh doanh phục vụ của DN: ví dụ các sản phẩm thực tế... Địa điểm này sẽ giúp cho HS quan sát, nghiên cứu thực tế để minh họa cho các bài học ở CSGDNN; mặt khác là cơ sở thực tiễn để sinh viên tiếp cận được với các hoạt động kinh doanh, phục vụ thực tiễn ra hàng ngày để rèn luyện tác phong, bản lĩnh và các kỹ năng đã hình thành trong Nhà trường.

Giảng dạy kiến thức kỹ năng, giáo dục thái độ nghề nghiệp đúng đắn và rèn luyện kỹ năng, giáo dục thái độ nghề nghiệp đúng đắn và rèn luyện tác phong của học sinh, sinh viên là công việc rất quan trọng, quyết định rất nhiều đến chất lượng và hiệu quả đào tạo.

- Việc giảng dạy và rèn luyện sinh viên do giáo viên cả hai nguồn là của CSGDNN và DN cùng tham gia giảng dạy. Để phát huy tốt hai nguồn này, các cán bộ quản lý điều hành các đơn vị của CSGDNN cần bố trí khoa học để phát huy sở trường của mỗi nguồn giáo viên; ví dụ: giáo viên trong trường thường mạnh về kiến thức, kỹ năng cơ bản và khả năng sư phạm tốt. Ngược lại giáo viên từ DN mạnh về kiến thức, kỹ năng thực tế sống động, đa dạng, luôn mới, có tính kỷ luật cao và tác phong làm việc nhanh, có nhiều bài học hay về thái độ, cách ứng xử công việc, nhưng khả năng sư phạm hạn chế, khi dạy dễ trở thành buổi nói chuyện ngoài chương trình hoặc như dạy truyền nghề. Trong quá trình dạy cần sự quan tâm và phối hợp chặt chẽ của cán bộ quản lý, điều hành lãnh đạo CSGDNN và các giáo viên chủ nhiệm lớp.

- Việc rèn luyện sinh viên để tạo ra nề nếp học tập, làm việc có tác phong công nghiệp là điều rất cần sự quan tâm không kém quá trình giảng dạy. Do đó ngay khi đứng lớp giảng hay hướng dẫn ở bất kỳ địa điểm nào, người giáo viên cũng luôn luôn phải quan tâm giáo dục thái độ với công việc, rèn tác phong, ý thức kỷ luật và phong cách của người lao động cho sinh viên trước, trong và sau khi giảng dạy. Trong đó điểm yếu hiện nay là rèn luyện cho sinh viên khi kết thúc giảng dạy: thu dọn, sắp xếp, vệ sinh ...

#### *5) Xây dựng chính sách tài chính phục vụ đào tạo minh bạch, sòng phẳng*

Tài chính cho công tác đào tạo gồm ngân sách nhà nước, học phí sinh viên đóng góp, nguồn tài chính này ngoài việc chi trả cho các hoạt động của CSGDNN, phần thanh toán bài giảng cho giáo viên cần minh bạch rõ ràng, công bằng cho cả hai nguồn giáo viên; nghĩa là CSGDNN cần trích một phần tiền chi phí đào tạo cho các DN một cách sòng phẳng giá trị công lao đóng góp. Phần kinh phí này có thể nhiều hay ít nhưng đó là phần giá trị công sức phía DN đã tham gia và được ghi nhận.

#### *6) Đánh giá công nhận tốt nghiệp*

Công tác này cần thực hiện công minh, khách quan để việc đánh giá là thước đo chuẩn để: người học yên tâm cố gắng, DN yên tâm khi nhận những người có thành tích học tập cao "tránh kết quả ảo chạy theo thành tích thi đua" nghĩa là việc đánh giá càng khách quan, chính xác kiến thức kỹ năng của sinh viên có ý nghĩa với không chỉ quá trình giảng dạy học tập mà còn với cả "đầu ra". Do đó, cả phía các CSGDNN và các DN cần thống nhất xây dựng phương pháp, nội dung, các tiêu chí kiểm định đánh giá cho phù hợp thực tế và cập nhật các nội dung yêu cầu mới... theo đó, người tham gia đánh giá (từ hội đồng thi, cán bộ coi, chấm thi...) có thành phần của cán bộ giáo viên các CSGDNN và các giáo viên mời giảng từ các DN. Thành phần kiểm tra đánh giá có hai bên CSGDNN - DN sẽ giúp cho việc đánh giá và công nhận tốt nghiệp đảm bảo tính sự phạm và thực tiễn.

#### *7) Xây dựng chính sách giới thiệu, bố trí việc làm phù hợp*

Việc làm là khâu thẩm định cuối cùng về kết quả, hiệu quả của các liên kết. Để làm tốt "đầu ra" và tăng cường thêm trách nhiệm và quyền lợi của các DN tham gia liên kết; giữa các CSGDNN và các DN cần ký hợp đồng cung cấp nhân lực và nếu có thể các CSGDNN tạo điều kiện và cơ chế để sinh viên ký hợp đồng lao động với DN. Trên cơ sở đó DN trực tiếp cam kết kiểm tra giám sát quá trình học tập rèn luyện của sinh viên. Ngược lại sinh viên. Có mục tiêu, động cơ phấn đấu rèn luyện rõ ràng hơn.

Cách thức thực hiện giải pháp:

*Về cơ cấu tổ chức:* Hai bên cần xây dựng mỗi mỗi liên kết đào tạo thành một tổ chức như một dự án thành một tổng thể thống nhất với đầy đủ cơ chế hoạt động, cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ, khen thưởng kỷ luật, văn hóa ứng xử. Điều hành dựa trên nhu cầu của cả hai bên (CSGDNN, DN) để điều hành tổ chức liên kết với mỗi cá nhân cho phù hợp với các nhiệm vụ thường xuyên của cá nhân đó trong DN.

*Về đào tạo bồi dưỡng:* Gồm đào tạo đội ngũ chuyên môn cơ bản, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng sư phạm thực hành giảng dạy và thúc đẩy khả năng học hỏi và hoạt động hợp tác. Công việc này phía CSGDNN cần chủ động và chịu trách nhiệm từ khâu tổ chức đến nguồn kinh phí.

### **3.2.3. Nhóm giải pháp xây dựng văn hóa liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp**

#### a) Định hướng chung

- Bất cứ một tổ chức liên kết hay liên doanh nào khi hình thành đều chấp nhận khía cạnh đa văn hóa từ các bên tham gia liên kết mang đến. Trong tình huống đó, việc liên kết sẽ đối mặt với thách thức phải liên kết hài hòa các mục tiêu của liên kết và các giá trị văn hóa.

- Mỗi liên kết hình thành một tổ chức mới, tổ chức đó sẽ xây dựng những thể chế riêng cho mình, trong đó văn hóa tổ chức hiện nay được coi như “bộ gien”, nó quy định vật tượng, các tiêu chuẩn, quy tắc và những thừa nhận cơ bản của tổ chức đó. Việc xây dựng các liên kết mà đặc biệt là các liên kết giữa nhà trường - nhà DN trong lĩnh vực đào tạo là sự liên kết giữa hai loại hình hoạt động với mục đích cơ bản khác nhau, do đó sẽ có nhiều sự khác biệt về văn hóa nhưng cần phải cùng ngồi và làm việc để đạt các mục tiêu chung.

- Văn hóa trong hoạt động liên kết giữa CSGDNN và DN phải phù hợp với các đặc trưng của nhà trường và doanh nghiệp. Đây được coi là định hướng cơ bản để mọi người có thể làm việc một cách tự tin, sáng tạo, cùng chia sẻ và luôn tìm tòi phát triển khiến mỗi mỗi liên kết là một tổng thể trọn vẹn và có bản sắc.

- Văn hóa liên kết nhà trường và doanh nghiệp bao gồm những chuẩn mực, quy tắc, những thừa nhận giá trị chính thức bằng ngầm định.

#### b) Các biện pháp

*Xây dựng văn hóa độc lập được thừa nhận một cách tự giác cho mỗi liên kết*

Văn hóa gồm những chuẩn mực được chia sẻ; chấp nhận chuẩn mực là những kì vọng hay mong muốn không chính thức và không thành văn. Chuẩn mực ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi của mỗi thành viên trong liên kết nhà trường và doanh nghiệp.

Hiệu quả là vấn đề quyết định sự tồn tại của các liên kết. Ngược lại muốn đạt được hiệu quả, các liên kết được phát triển dựa trên các nền tảng đoàn kết, thống nhất, cùng chia sẻ và chấp nhận những chuẩn mực lẫn nhau giữa các thành viên. Những điều này không có gì khác hơn là các liên kết cần có chuẩn mực văn hóa độc lập được thừa nhận một cách tự giác. Có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến phát triển văn hóa độc lập của liên kết trong đào tạo, nó bao gồm văn hóa của nhà trường, văn hóa của DN, văn hóa bản thân người giáo viên, người quản lý, thợ lành nghề, nghệ nhân... và môi trường xung quanh.

**Nhà trường:** Các chuẩn mực văn hóa vì sự nghiệp trồng người lấy người học làm trung tâm: sinh viên không chỉ là khách hàng của nhà trường mà đây là đối tượng mà nhà trường, đội ngũ giáo viên tiên hành giáo dục đạo đức, nhân cách, tác phong và đào tạo thành người lao động có chuyên môn. Với các chuẩn mực văn hóa phương Đông, giáo viên phải là người thầy (như cha) nên trước sinh viên giáo viên phải là người mẫu mực về đạo đức, tác phong, nhân cách, chuyên môn... để làm tấm gương sáng cho sinh viên.

**Doanh nghiệp:** Các chuẩn mực văn hóa các nhà đầu tư là trung tâm: DN và đội ngũ cán bộ, nhân viên của các DN đều tìm cách thỏa mãn các nhu cầu của khách hàng từ nhiều nền văn hóa một cách nhanh chóng, chính xác và phù hợp với các nền văn hóa truyền thống và các thông lệ quốc tế. Họ luôn phải tìm hiểu, năng động, linh hoạt để giải quyết nhanh các tình huống phù hợp các truyền thống văn hóa riêng của khách du lịch. Họ là những người luôn quan sát, học hỏi, tự làm mới bản thân: do đó kiến thức nghề nghiệp và kỹ năng chuyên môn của họ rất phong phú nhanh nhạy và dứt khoát. Khi tham gia các liên kết trong đào tạo những người trực tiếp tham gia chấp nhận thực tế xuất phát điểm khác nhau có cái nhìn xung đột và các quan điểm khác nhau phải sẵn sàng thích ứng với môi trường và phong cách mới. Phong cách mới đó được coi như một văn hóa riêng cho tổ chức liên kết đào tạo. Xây dựng văn hóa cho kết hợp giữa CSGDNN với các DN trong đào tạo cần tiến hành theo hướng sau:

*Xây dựng văn hóa học, để hợp tác để đào tạo*

- Xây dựng văn hóa để hợp tác: Chấp nhận sự học hỏi, sự thay đổi và không ngừng nâng cao, khả năng hợp tác là yêu cầu cơ bản của văn hóa học để hợp tác. Có hai mức độ:

+ Mức thứ nhất là học để hợp tác; có nghĩa là phấn đấu để hiểu thêm về các quá trình và các vấn đề trong liên kết, không ngừng phát triển năng lực và thực tiễn của mình và chuyên môn giảng dạy.

+ Mức thứ hai là hợp tác để học; sử dụng liên kết đào tạo như là phương tiện để học hỏi thêm các kiến thức kỹ năng từ phía đối tác, những người cùng tham gia trong liên kết.

- Xây dựng văn hóa hợp tác để đào tạo; Được xây dựng trên cơ sở văn hóa học để hợp tác nó giúp cho các cá nhân tham gia liên kết phát huy khả năng, lợi thế của mình để cùng thực hiện các công việc khác nhau của quá trình đào tạo: xây dựng chương trình, nội dung, giảng dạy, thiết kế địa điểm học tập, buổi học.

#### *Xây dựng văn hóa phản biện*

Điều này đòi hỏi tiến hành đàm thoại, trao đổi thường xuyên để hình thành “tư tưởng cộng đồng” nguyện vọng của mỗi cán bộ, giáo viên trong liên kết cần được bộc lộ trong quá trình đối thoại cởi mở và thẳng thắn để khai thác tiềm năng tích cực của mỗi người khi xây dựng được những giả thiết cơ bản về cách làm và lý do tồn tại của liên kết. Sự nhất trí các mục tiêu và cách thực hiện cần thiết lập ngay từ đầu và các nguyên tắc cơ bản và hành vi ứng xử (mà đặc biệt với sinh viên) chỉ có thể thực hiện nếu những điều kiện thuận lợi cho các cuộc đối thoại được đáp ứng: tin cậy, cởi mở, tôn trọng.

*Xây dựng các biểu tượng, soạn thảo các tài liệu, các tiêu chuẩn, quy tắc và những thừa nhận cơ bản*

Nhằm đưa ra những chuẩn mực chung để hai bên cùng thực hiện. Đây là công việc rất quan trọng trong việc xây dựng văn hóa cho liên kết trong đào tạo. Các biểu tượng, các tiêu chuẩn, quy tắc được coi là thước đo chuẩn dành riêng cho những người tham gia hoạt động trong liên kết; quản lý, điều hành, giảng dạy, huấn luyện sinh viên.

#### *Xây dựng chính sách khuyến khích, động viên*

Nhằm định hình văn hóa cho liên kết trong đào tạo, tạo ra các nguyên tắc chỉ đạo lâu dài, củng cố các kỳ vọng và định hướng hành vi khuyến khích bao gồm:

- Khuyến khích tư duy
- Khuyến khích hành động
- Khuyến khích những sáng tạo mới.

Các khuyến khích đó giúp cho liên kết CSGDNN- DN trong đào tạo đa dạng và hiệu quả hơn. Động viên là yếu tố cần thiết để các thành viên tự tin tránh sự e ngại và vượt qua chính mình. Trong điều kiện văn hóa truyền thống của người Việt luôn che giấu, ngại thể hiện mình thì việc động viên lại càng quan trọng để họ vượt qua hàng rào văn hóa cố hữu để khơi dậy các tư duy, hành động sáng tạo mới. Để thể hiện việc

khuyến khích, động viên, các CSGDNN, DN cần có các biện pháp cổ vũ, khen thưởng, đề bạt... chính xác, kịp thời.

#### Cách thức thực hiện biện pháp

Để tiến hành xây dựng văn hóa cho tổ chức liên kết giữa CSGDNN với DN trong cần phải:

- Chấp nhận và xây dựng văn hóa mở: văn hóa mở là vấn đề tối quan trọng để thực hiện xây dựng văn hóa cho liên kết đào tạo văn hóa mở trước hết phải được sự chấp nhận các phong cách văn hóa từ các bên tham gia liên kết. Văn hóa mở trong mỗi liên kết đào tạo cho mỗi thành viên tham gia liên kết không bị mất đi phong cách văn hóa vốn có, họ không phải học cách làm lại mình để trở thành người mới khi tham gia liên kết.

- Thể chế hóa các quá trình tự tổ chức: Cần thể chế hóa công tác tổ chức và cả các quá trình tự tổ chức các hoạt động của các mối liên kết thành các văn bản quy định cụ thể để mỗi bên, mỗi thành viên có định hướng sáng tạo làm việc chủ động, tự chịu trách nhiệm trước các hoạt động hết sức đa dạng về chuyên môn, đào tạo của mình.

- Có cách nhìn nhận tích cực đối với những sai lầm: sai lầm không lên nhìn nhận là sự thất bại mà được coi là cơ hội để học hỏi và hợp tác. Khi mọi người từ các mục tiêu nhiệm vụ công việc chuẩn mực văn hóa khác nhau đến làm việc trong liên kết họ gặp nhiều thách thức với các mục tiêu công việc, cách tiến hành...đều mới. Do vậy, cần thiết phải tạo điều kiện cơ hội để họ tiến lên và các sai lầm là không thể tránh khỏi cần được chấp nhận và được coi là những cơ hội chung của mọi người để học hỏi hay gạt bỏ. Điều này sẽ giúp tăng cường tính tự tin và cởi mở cho mọi người.

- Sự cởi mở trong giao tiếp: không khí trong các hoạt động liên kết là giao tiếp cởi mở, mọi người không hạn chế về các ý tưởng và sự thể hiện chúng. Với những người nhút nhát (vốn bản tính của người Việt Nam) càng cần động viên, khuyến khích họ thể hiện. Sự giao tiếp cởi mở được xây dựng sẽ làm mất đi sự tin tưởng hay nghi ngờ ban đầu thay vào đó là sự thông hiểu và sẵn sàng hợp tác.

*Tóm lại*, để tăng cường hiệu quả các mối liên kết giữa các CSGDNN với các DN cần tiến hành đồng bộ ba nhóm biện pháp lớn trên. Mỗi nhóm biện pháp có tác dụng tích cực riêng tới các liên kết; mặt khác mỗi nhóm biện pháp lại có tác dụng tương hỗ giúp cho các nhóm biện pháp khác được thực hiện tốt hơn.

## **KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ**

### **I. KẾT LUẬN**

1. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn đã làm rõ được:

- Các khái niệm cơ bản về: Đào tạo, liên kết đào tạo, mô hình liên kết, ...

- Các khâu cơ bản của mỗi liên kết trên được khái quát thành: liên kết ở khâu đầu vào (tuyển sinh), liên kết trong khâu tổ chức thực hiện (xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức phối hợp) và khâu tổ chức đánh giá, kiểm tra (tổ chức thi, kiểm tra, đánh giá, cấp bằng, chứng chỉ...); mối liên kết giữa các chủ thể trong mô hình liên kết: Cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước về hoạt động đào tạo nghề và người học.

- Làm rõ được vai trò của các tổ chức có ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của liên kết trên: Nhà nước, địa phương và các Hiệp hội.

2. Đánh giá được thực trạng liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

3. Triển khai thí điểm mô hình liên kết đào tạo và đánh giá được kết quả thực hiện mô hình, những tồn tại và hạn chế của mô hình.

4. Dựa trên các đánh giá về thực trạng liên kết đào tạo tại Hưng Yên với kết quả của mô hình thí điểm để đề xuất một số giải pháp để nhân rộng mô hình trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

### **II. KIẾN NGHỊ**

#### **1. Đối với Nhà nước**

Trong thực tiễn, nhận thức về liên kết còn chưa đầy đủ. Vì vậy, muốn tiến hành liên kết đạt hiệu quả, trước tiên cần nâng cao nhận thức. Để nâng cao nhận thức thì Bộ LĐTB&XH, Bộ Công thương và các Bộ, ngành liên quan, các cấp quản lý dạy nghề địa phương cần chỉ đạo thực hiện các nội dung sau:

- Tổ chức Hội nghị bàn về việc liên kết tại trường và DN, những lợi ích mà nó mang lại, những kinh nghiệm trong và ngoài nước, khuyến khích các tổ chức, cá nhân thực hiện liên kết. Thành phần tham dự gồm các đại diện: Cơ quan quản lý các trường và CSGDNN, cơ quan quản lý các DN và các DN, HS, chuyên gia tư vấn ...

- Tổ chức sơ kết, tổng kết, đánh giá về việc thực hiện liên kết, kinh nghiệm, tổ chức thực hiện áp dụng thí điểm ở một số ngành, vùng miền. Sau đó có kế hoạch, thực hiện triển khai trên phạm vi rộng hơn, nhiều ngành nghề hơn, cấp độ cao hơn.

- Có cơ chế khuyến khích, tổ chức hướng dẫn CSGDNN hợp đồng với các cán bộ kỹ thuật, công nhân bậc cao có kinh nghiệm sản xuất để giảng dạy, hướng dẫn thực hành cơ bản và thực tập sản xuất. Đặc biệt là khi liên kết đào tạo tại trường và DN, học sinh thực tập sản xuất ngay trên dây chuyền ở xưởng, nhà máy của DN.

- Cơ quan quản lý nhà nước từ cấp tỉnh cần thành lập Quỹ đào tạo để trực tiếp hỗ trợ đào tạo cho các CSGDNN và doanh nghiệp tham gia quá trình đào tạo.

\* Nguyên tắc hoạt động của Quỹ đào tạo:

+ Quỹ hỗ trợ đào tạo có tư cách pháp nhân, được mở tài khoản tại Kho bạc Nhà nước tỉnh để hoạt động.

+ Quỹ hỗ trợ đào tạo có Hội đồng quản lý Quỹ; Hội đồng chịu trách nhiệm trước UBND tỉnh về việc theo dõi, quản lý việc thu, chi, đảm bảo sử dụng có hiệu quả, đúng mục đích nguồn Quỹ.

+ Quỹ hỗ trợ đào tạo tổ chức, hoạt động không trái với các quy định của pháp luật; Quỹ được thành lập và hoạt động không vì mục đích lợi nhuận.

+ Kết dư hàng năm của Quỹ hỗ trợ được chuyển sang năm tiếp theo.

\* Nguồn thu và cơ chế tài chính của Quỹ đào tạo:

+ Từ Ngân sách của tỉnh cấp và có điều chỉnh tùy thuộc vào khả năng ngân sách sẽ bố trí một phần kinh phí theo Nghị quyết của Hội đồng nhân dân tỉnh hàng năm;

+ Đóng góp của các doanh nghiệp tham gia vào quá trình liên kết đào tạo, của các doanh nghiệp không tham gia liên kết nhưng có sử dụng lao động qua đào tạo (Nhà nước nên có cơ chế coi chi phí đóng góp vào quỹ đào tạo là một khoản chi được khấu trừ thuế TNDN để khuyến khích các doanh nghiệp tự nguyện tham gia đóng góp nhiều hơn vào Quỹ đào tạo)

+ Đóng góp tự nguyện của các tổ chức, cá nhân, trong và ngoài nước kể cả của các tổ chức phi chính phủ;

Các doanh nghiệp tham gia đóng góp vào Quỹ đào tạo có quyền ưu tiên sử dụng các lao động đã qua đào tạo và không phải đóng phí sử dụng lao động, ngược lại, với doanh nghiệp không tham gia đóng góp Quỹ đào tạo để phục vụ cho quá trình



liên kết mà có nhu cầu sử dụng lao động của quá trình liên kết thì phải trả phí cho cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp.

- Về tài chính, CSVC: Bộ, Ngành chủ quản và chính quyền địa phương chỉ đạo các DN đầu tư nhà xưởng, thiết bị và tạo điều kiện để học sinh, sinh viên thực tập sản xuất). Một phần khấu hao máy móc, thiết bị và chi phí bù lỗ các sản phẩm hư hỏng được tính vào khoản chi phí đóng góp cho Quỹ đào tạo. Giảm một tỷ lệ thuế phù hợp tương ứng với khoản tiền đầu tư nói trên. Nếu DN nào không đầu tư nhà xưởng, thiết bị sản xuất thì phải đóng thuế sử dụng lao động đã qua đào tạo.

## **2. Đối với tỉnh Hưng Yên**

Nhận thức rõ việc chỉ đạo thống nhất tập trung từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở về chủ trương liên kết giữa các CSGDNN và doanh nghiệp. Đặc biệt giải quyết nhanh chóng những khó khăn, phức tạp nảy sinh trong quá trình thực hiện việc liên kết. Đề cao vai trò trách nhiệm lãnh đạo và tổ chức thực hiện chủ trương trên.

Tạo cơ chế chính sách để khuyến khích sự tham gia liên kết giữa CSGDNN và doanh nghiệp, khơi dậy các tiềm năng, phát huy những lợi thế của mỗi đơn vị nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững.

## **3. Đối với Hiệp hội Doanh nghiệp Hưng Yên**

Hiệp hội doanh nghiệp Hưng Yên đóng vai trò là cầu nối giữa doanh nghiệp và CSGDNN trên địa bàn tỉnh để giải quyết khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện liên kết; làm cơ sở để đánh giá sự hài lòng của cộng đồng DN, các cựu học sinh, sinh viên đối với các CSGDNN trong quá trình thực hiện liên kết trên địa bàn tỉnh. Từ đó, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả của các CSGDNN trong tỉnh, cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh cấp tỉnh;

Phối hợp với các Sở, các ban, ngành chức năng để tham gia vào các quy hoạch, đề án, chương trình liên kết giữa các đơn vị trên địa bàn tỉnh; xây dựng được mối quan hệ hài hoà giữa các DN với CSGDNN để cùng phối hợp, chia sẻ thông tin, liên kết, phát triển sản xuất kinh doanh...

## **III. Kế hoạch áp dụng kết quả nghiên cứu vào sản xuất và đời sống**

**CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI**

**TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

**Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên**

TS. Nguyễn Minh Hải

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), Xây dựng cơ chế, chính sách, mô hình liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong cho người lao động, Hà Nội.
2. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2008), “*Giáo trình Kinh tế Lao động*”.
3. Phạm Minh Hạc (1999), *Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa thế kỷ XXI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Phan Minh Hiền (2007), *Đào tạo đội ngũ lao động kỹ thuật trong kinh tế thị trường. Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí KHGD số 19 tháng 4.
5. Harvey L và Knight PT- *Transforming higher education-* Buckingham: SRHE and Open University Press (1999)
6. Lương Văn Úc (2003), *Giáo trình Tâm lý học Lao động*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
7. Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, Trường Đại học Lao động-xã hội.
8. Tổng cục dạy nghề và viện khoa học lao động và các vấn đề xã hội (2003), *Báo cáo tổng hợp kết quả điều tra "Cơ sở sản xuất kinh doanh và cơ sở dạy nghề"*, Dự án Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề, Hà Nội.
9. Nguyễn Đức Trí (2008), *Giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu thị trường lao động*, Tạp chí KHGD số 32 tháng 5.
10. Phùng Xuân Nhạ (2009), *Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay*. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế - Kinh doanh số 25.
11. Nguyễn Thị Kim Nhã (2008), *Kinh nghiệm của một số nước về hợp tác đào tạo giữa các trường đại học và doanh nghiệp*, Tạp chí nghiên cứu Tài chính kế toán số 11(64).
12. Nolwen Henaff - Jean-Yves Martin (2001), *Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam mười lăm năm đổi mới*, NXB Thế giới.
13. Nguyễn Tuyết Lan (2015), “*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*” Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, Viện khoa học Giáo dục Việt Nam.
14. Trần Thị Thanh Phương (2009), *Quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao – thực tế tại ngành điện*, Tạp chí Giáo dục số 212 tháng 4.
15. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội (2004), *Các giải pháp gắn đào tạo với sử dụng lao động của hệ thống dạy nghề Hà Nội trong lĩnh vực xây dựng*, Đề tài NCKH: 01X - 06/05-2004-1, Hà Nội.
16. Trần Anh Tài (2009), *Gắn đào tạo với sử dụng, nhà trường với doanh nghiệp*, Tạp chí Khoa học ĐHQG Hà Nội, Kinh tế và Kinh doanh 25.
17. GS. Hoàng Phê (2011), *Từ điển Tiếng Việt thông dụng*, NXB Đà Nẵng.

17. Vũ Văn Tảo (2004), *Cách nhìn chất lượng giáo dục trong mối quan hệ với quy mô và hiệu quả*, Tạp chí Phát triển Giáo dục, Số 7 (67).
18. Đặng Văn Thành (2002), *Nghiên cứu xây dựng mô hình dạy nghề gắn với sản xuất và thị trường lao động*, Đề tài cấp bộ, Mã số B2000-19-21, Hà Nội.
19. Nguyễn Hồng Tây (2014), *Quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng kinh tế trọng điểm miền trung*, Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, Viện khoa học Giáo dục Việt Nam.
20. Vũ Bá Thề (2005), *Phát huy nguồn nhân lực con người để công nghiệp hoá, hiện đại hoá/ kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
21. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg ngày 27/7/2007 của Thủ tướng về việc "Phê duyệt quy hoạch mạng lưới các trường đại học và cao đẳng giai đoạn 2006 - 2020"*
22. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 579/QĐ-TTg, ngày 19/4/2011 của Thủ tướng về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020.*
23. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 1216/QĐ-TTg, ngày 22/7/2011 của Thủ tướng về việc Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020*
24. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 711/QĐ-TTg, ngày 13/6/2012 của Thủ tướng về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020.*
25. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 630/QĐ-TTg, ngày 29/5/2012 của Thủ tướng về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011- 2020.*
26. Thủ tướng Chính phủ, *Nghị quyết số 44/NQ-CP ngày 09/6/2014 Về việc Ban hành chương trình hành động của Chính phủ thực hiện nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04/11/2013 hội nghị lần thứ tám ban chấp hành trung ương khoá XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.*
27. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 1230/QĐ-TTg về việc thành lập Ban chỉ đạo quốc gia về đào tạo theo nhu cầu xã hội giai đoạn 2008 – 2015.*
28. Thủ tướng Chính phủ, *Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011 - 2020*
29. Phan Chính Thức (2003), *Những giải pháp phát triển góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận án Tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
30. Tổ chức phát triển Đức GIZ (2012), *Đột phá chất lượng , tài liệu kỹ thuật tổng quan về các chủ đề được bàn luận trong hội nghị khu vực về tại Việt Nam tổ chức ngày 10 và 11 tháng 10 năm 2012*, Bộ Lao động thương binh và xã hội Việt Nam (MoLISA) - Bộ hợp tác kinh tế và phát triển Liên bang Đức (BMZ), Hà Nội, Việt Nam.

31. Tổng cục dạy nghề và viện khoa học lao động và các vấn đề xã hội (2003), *Báo cáo tổng hợp kết quả điều tra "Cơ sở sản xuất kinh doanh và cơ sở dạy nghề"*, Dự án Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề, Hà Nội.

32. Tổng cục dạy nghề (2008), *Thị trường lao động việc làm qua*, NXB Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.

33. Đỗ Văn Tuấn (2010), *Quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu xã hội*, Tạp chí KHGD số 57, tháng 6.

34. Nguyễn Đức Trí (1996), *Tiếp cận dựa trên năng lực thực hiện và việc xây dựng tiêu chuẩn nghề*. Hà Nội.

35. Nguyễn Đức Trí (2008), *Giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu thị trường lao động*, Tạp chí KHGD số 32 tháng 5.

37. Lênin, *Bản về giáo dục quốc dân*, Matxcova 1957.

## PHỤ LỤC

### *Phụ lục 1. Biên bản thỏa thuận hợp tác*

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

*Hưng Yên, ngày 28 tháng 02 năm 2020*

## BIÊN BẢN THỎA THUẬN HỢP TÁC

- Căn cứ vào Luật Giáo dục được Quốc hội Khóa XIV nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 14/6/2019;

- Căn cứ vào nhu cầu và khả năng thực tế của các bên;

Hôm nay, ngày 28 tháng 02 năm 2020, tại **Công ty cổ phần may Kim Động**, chúng tôi gồm:

### **Bên A: Công ty Cổ phần may Kim Động**

Đại diện: **Lê Đức Tiệp** Chức vụ: Giám đốc

Địa chỉ: 142 Nguyễn Lương Bằng, Lương Bằng, Kim Động, Hưng Yên

Điện thoại: **0972.057.067** Fax:

### **Bên B: Trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên**

Đại diện: Ông **Nguyễn Khắc Ngọc** Chức vụ: Hiệu trưởng

Địa chỉ: Giai Phạm - Yên Mỹ - Hưng Yên

Điện thoại: 0221.651.6999 Fax: 03213.967.065

Sau khi trao đổi và bàn bạc, chúng tôi thống nhất nội dung hợp tác như sau:

### **Điều 1. Mục tiêu hợp tác đào tạo**

1. Nhà trường hỗ trợ Doanh nghiệp trong việc đào tạo kỹ năng nghề cơ bản, phương pháp làm việc mới, hiệu quả; nâng cao kỹ năng quản lý cho đội ngũ quản lý từ tổ trưởng, tổ phó đến các trưởng, phó phòng; chuyển giao công nghệ, giúp nâng cao hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp.

2. Doanh nghiệp tạo điều kiện và hướng dẫn cho học sinh, sinh viên nhà trường được học tập thực tế tại doanh nghiệp, được trực tiếp tham gia vào các khâu của quy trình sản xuất, được hướng dẫn và vận hành các loại máy móc chuyên dụng, được làm việc và hưởng quyền lợi như một lao động chính.

3. Doanh nghiệp và nhà trường thường xuyên tổ chức các khóa học chuyên đề, các buổi trao đổi kiến thức, kinh nghiệm cùng các chuyên gia trong từng lĩnh vực để hai bên học hỏi lẫn nhau, giúp đỡ nhau cùng có lợi.

**Điều 2. Thời gian và nội dung đào tạo lớp thí điểm**

- Thời gian: Khóa học diễn ra từ ngày 02/7/2020 đến 12/9/2020,

- Nội dung:

+ **Mô đun 1: Kỹ năng quản lý sản xuất**

+ **Mô đun 2: Kỹ thuật chuyên – Chuyên trưởng - Tổ trưởng**

(Nội dung các chuyên đề và Kế hoạch lên lớp chi tiết theo file đính kèm)

**Điều 3. Điều khoản chung**

Hai bên thống nhất thực hiện cam kết thỏa thuận như trên. Nếu có vướng mắc hai bên sẽ cùng thống nhất bàn bạc để giải quyết. Hợp đồng này được làm thành 04 bản, mỗi bên giữ 02 bản có giá trị như nhau.

**ĐẠI DIỆN BÊN A**

**ĐẠI DIỆN BÊN B**

## ***Phụ lục 2. Chương trình và Kế hoạch đào tạo***

### **CHƯƠNG TRÌNH KHÓA HỌC NGẮN HẠN**

*Khi doanh nghiệp có một đội ngũ quản lý giỏi, họ sẽ không còn phải lo giải quyết những vấn đề cá nhân cho công nhân nữa. Vấn đề còn lại là làm sao tạo cho đội ngũ này một môi trường thi đua tích cực để họ có thể cống hiến và đưa ra những kết quả sản xuất hiệu quả nhất với sản phẩm có chất lượng và năng suất cạnh tranh.*

*Các Mô đun sẽ đáp ứng những thách thức, bức xúc nhất của doanh nghiệp cũng như các cán bộ quản lý này thông qua đội ngũ giảng viên giàu kinh nghiệm và đầy nhiệt huyết trong lĩnh vực quản lý sản xuất.*

#### **MỤC TIÊU:**

- Hiểu rõ vai trò, trách nhiệm của một người tổ trưởng trong quá trình triển khai hoạt động sản xuất của doanh nghiệp.

- Trang bị cho học viên những kiến thức và kỹ năng cơ bản cần có của một người tổ trưởng sản xuất.

- Biết cách triển khai công việc trong tổ để hoàn thành kế hoạch, nhiệm vụ được giao.

- Được trang bị các giải pháp, công cụ và biết cách khai thác tối đa sức mạnh của tổ sản xuất để đạt được mục tiêu về chất lượng và năng suất sản xuất đồng thời lập ra các kế hoạch hành động nhằm chống thất thoát, giảm thiểu lãng phí cho doanh nghiệp của mình.

- Nắm vững cơ bản một số kỹ năng nhằm tạo lập mối quan hệ nội bộ thông qua kênh giao tiếp và làm việc theo tổ đội sản xuất.

#### **ĐỐI TƯỢNG:**

- Tổ trưởng sản xuất, Tổ phó

- Cán bộ quản lý liên quan đến sản xuất.

- Các đối tượng có nhu cầu quan tâm đến lĩnh vực này



## NỘI DUNG VÀ KẾ HOẠCH LÊN LỚP

### *Mô đun 1: Kỹ năng quản lý sản xuất*

TT	NGÀY	NỘI DUNG	GHI CHÚ
1	Từ ngày 02/07/2020 đến ngày 08/07/2020	<b>Chuyên đề 1: Những kiến thức cơ bản về quản lý</b> I. Lập kế hoạch công việc II. Tổ chức thực hiện kế hoạch III. Lãnh đạo/ chỉ đạo thực hiện kế hoạch IV. Kiểm tra thực hiện kế hoạch	
2	Từ ngày 09/07/2020 đến ngày 10/07/2020	<b>Chuyên đề 2: Sự lãng phí trong sản xuất</b> I. Nhận dạng và loại bỏ lãng phí II. Phân tích lãng phí III. Biện pháp khắc phục	
3	Từ ngày 11/07/2020 đến ngày 13/07/2020	<b>Chuyên đề 3: Kỹ năng lắng nghe</b> I. Khái niệm II. Lợi ích của việc biết lắng nghe III. Các dạng lắng nghe IV. Lắng nghe không hiệu quả V. Lắng nghe hiệu quả	
4	Từ ngày 14/07/2020 đến ngày 15/07/2020	<b>Chuyên đề 4: Kỹ năng triển khai công việc tại tổ sản xuất</b> I. Lập kế hoạch II. Giao việc, giao quyền III. Tổ chức họp triển khai 1. Năng suất lao động 2. Một số biện pháp tăng năng suất lao động	
5	Từ ngày 16/07/2020 đến ngày 20/07/2020	<b>Chuyên đề 5: Tâm lý quản lý</b> Bài tập (Trao đổi kinh nghiệm - Thực hành) I. Một số đặc điểm tâm lý cá nhân II. Tạo động lực làm việc	
6	Từ ngày 21/07/2020 đến ngày 22/07/2020	<b>Chuyên đề 6: Vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của người tổ trưởng sản xuất</b> I. Vai trò, vị trí của người tổ trưởng sản xuất II. Trách nhiệm của người tổ trưởng sản xuất III. Nhiệm vụ của người tổ trưởng sản xuất IV. Quyền hạn của người tổ trưởng sản xuất V. Phương pháp quản lý điều hành của tổ trưởng sản xuất.	
7	Từ ngày 23/07/2020 đến ngày 25/07/2020	<b>Chuyên đề 7: 5S trong sản xuất</b> I. Giới thiệu về vòng tròn Deming và KAIZEN II. Lý thuyết về 5S III. Thực hành 5S	
8	Từ ngày 26/07/2020	<b>Chuyên đề 8: Công tác triển khai kế hoạch tại tổ sản xuất, cải tiến thao tác và thiết bị kỹ thuật</b>	

	đến ngày 28/07/2020	I. Triển khai kế hoạch sản xuất II. Nghiên cứu thao tác chuẩn - cải tiến thao tác - thiết bị kỹ thuật III. Quản lý công nghệ, kỹ thuật.	
9	29/07/2020	<b>Chuyên đề 9: Xây dựng kế hoạch sản xuất, quản lý vật tư, công nghệ tại tổ sản xuất</b> I. Mục tiêu của lập kế hoạch sản xuất II. Nghiên cứu thao tác chuẩn - cải tiến thao tác, thiết bị kỹ thuật III. Giới thiệu tổng quan về sản xuất tinh gọn (LEAN) IV. Cân bằng chuyên V. Giải pháp tăng năng suất	
10	Từ ngày 30-31/7/2020	Đi thực tế	
11	Từ ngày 01/09/2020 đến ngày 02/09/2020	<b>Kiểm tra đánh giá</b>	

**Mô đun 2: Kỹ thuật chuyên – Chuyên trưởng - Tổ trưởng**

TT	NGÀY	NỘI DUNG	GHI CHÚ
1	Từ ngày 03/09/2020 đến ngày 04/09/2020	<b>I. HƯỚNG DẪN SỬ DỤNG CÁC TÀI LIỆU KỸ THUẬT TRONG NGÀNH MAY CÔNG NGHIỆP</b> <b>1. Bảng thông Số</b> a. Hướng dẫn sử dụng các hệ thước đo b. Đọc hiểu các từ tiếng Anh chỉ vị trí đo thông số c. Xem hình vẽ và gọi tên một số sản phẩm cơ bản d. Cách gọi tên vị trí đo trên một số sản phẩm e. Tư duy về size và bước nhảy size <b>2. Bảng phối màu</b> a. Đọc hiểu các từ tiếng Anh về màu sắc b. Hướng dẫn sử dụng, thiết kế bảng phối màu <b>3. Bảng quy cách may</b> a. Tên gọi một số dạng đường may b. Tư duy phương pháp may bằng hình ảnh c. Thiết lập bảng quy cách may THỰC HÀNH	
2	Ngày 5/9/2020	<b>II. QUY TRÌNH CÔNG NGHỆ - NHỊP ĐỘ SẢN XUẤT – TÍNH TOÁN NĂNG SUẤT – HỆ SỐ LAO ĐỘNG – ĐỊNH MỨC PHỤ LIỆU</b> <b>1. Quy trình công nghệ may</b> a. Giới thiệu bảng quy trình công nghệ may b. Thiết lập quy trình may sản phẩm theo mẫu (hiện thực) c. Thiết lập quy trình may sản phẩm theo hình vẽ mô	

		<p>phòng</p> <p><b>2. Nhịp độ sản xuất</b></p> <p><b>3. Tính toán năng suất</b></p> <p><b>4. Hệ số lao động</b></p> <p><b>5. Định mức sản phẩm</b></p> <p>THỰC HÀNH</p>	
3	<p>Từ ngày 06/9/2020 đến ngày 10/9/2020</p>	<p><b>III. CÂN ĐỐI CHUYÊN VÀ THIẾT KẾ CHUYÊN MAY</b></p> <p><b>1. Cân đối chuyên</b></p> <p>a. Khái niệm về cân đối chuyên may</p> <p>b. Phương pháp cân đối chuyên</p> <p><b>2. Thiết kế chuyên may</b></p> <p>a. Khái niệm về thiết kế chuyên</p> <p>b. Giới thiệu một số dạng dây chuyên sản xuất</p> <p>c. Nguyên tắc, phương pháp để thiết kế một dây chuyên sản xuất</p> <p><b>IV. QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG VÀ SỐ LƯỢNG SẢN PHẨM TRONG MAY CÔNG NGHIỆP</b></p> <p>1. Quản lý chất lượng theo hệ thống</p> <p>2. Quản lý số lượng sản phẩm</p> <p>3. Phương pháp quản lý số lượng sản phẩm</p> <p>4. Phương pháp thống kê số lượng sản phẩm</p> <p><b>V. QUY TRÌNH LÀM VIỆC CỦA CHUYÊN TRƯỞNG</b></p> <p>1. Công tác chuẩn bị cho mã hàng mới</p> <p>2. Công tác rải chuyên, điều chuyên</p> <p>3. Công tác hỗ trợ bộ phận lao động tiền lương</p> <p>4. Một số mô hình mẫu chuyên trưởng</p> <p><b>VI. TƯ DUY LOGIC VỀ RẠP</b></p> <p>1. Khái niệm về rập thành phẩm, bán thành phẩm, rập lấy dấu, rập cải tiến</p> <p>2. Tìm hiểu các kí hiệu cần thiết trong một chi tiết rập của các dạng rập</p> <p>3. Phương pháp kiểm tra một bộ rập</p> <p>4. Phương pháp ra rập thành phẩm, rập may xoay, rập lấy dấu</p> <p>5. Tư duy và phương pháp ra một mô hình rập cải tiến (các dạng rập may xoay, may lộn cơ bản, may xoay có tăng đưa, rập may lá ba, rập túi mỗ...)</p> <p>THỰC HÀNH</p>	
4	<p>Ngày 12/9/2020</p>	<p>Tổ chức thi và đánh giá kết quả</p>	

**Phụ lục 3. Danh sách học viên**

CÔNG TY CỔ PHẦN MAY KIM ĐỘNG

DANH SÁCH CÁN BỘ PHÒNG BAN, TỔ TRƯỞNG/TP ĐĂNG KÝ KHÓA  
HỌC NGẮN HẠN “KỸ NĂNG QUẢN LÝ SẢN XUẤT”

TT	Họ và tên	Ngày tháng năm sinh	Chức vụ	Đơn vị	Nội dung đăng ký học	Chuyên ngành may
1	Nguyễn Thị Dung	25/03/1982	TP, KCS	Phòng KCS	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
2	Nguyễn Thị Nguyệt Quế	23/08/1983	Nhân viên	Phòng KCS	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
3	Lê Thị Thùy	29/12/1983	Nhân viên	Phòng KCS	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
4	Phạm Thị Loan	18/02/1988	Nhân viên	Phòng KCS	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
5	Nguyễn Thị Huệ	25/03/1985	Nhân viên	Phòng KCS	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
6	Đào Thị Thu Chuyên	26/01/1984	Nhân viên	Phòng KCS	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
7	Nguyễn Thị Hà	07/12/1987	Nhân viên	Phòng KCS	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
8	Thiều Thị Hương	15/05/1989	Nhân viên	Phòng KCS	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
9	Nguyễn Thị Hương	21/05/1985	Nhân viên	Phòng KCS	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
10	Vũ Thị Hương	18/08/1975	Quản đốc	Phụ trách SX	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
11	Lê Thị Doan	27/06/1979	Tổ trưởng	Chuyên 1	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
12	Đào Thị Huệ	16/01/1976	Tổ phó	Chuyên 1	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
13	Trần Thị Thu Hường	26/07/1986	Tổ trưởng	Chuyên 4	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
14	Nguyễn Thị Thúy	17/12/1981	Tổ phó	Chuyên 4	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
15	Nguyễn Thị Thảo	05/02/1995	Tổ phó	Chuyên 5	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
16	Nguyễn Thị Nhận	28/08/1985	Tổ trưởng	Chuyên 8	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
17	Đặng Thị Nguyệt	12/02/1984	Tổ phó	Chuyên 8	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân

						bằng, để đạt năng suất
18	Nguyễn Thị Yến B	21/08/1980	Tổ trưởng	Chuyên 10	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
19	Đoàn Thị Toàn	25/09/1985	Tổ phó	Chuyên 10	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
20	Nguyễn Văn Hiệu	05/05/1982	Tổ trưởng	Chuyên 12	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
21	Đỗ Thị Duyên	15/12/1985	Tổ phó	Chuyên 12	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
22	Nguyễn Thị My	22/10/1986	Tổ trưởng	Chuyên 6	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
23	Trần Thị Đoan	10/02/1984	Tổ phó	Chuyên 6	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
24	Vũ Văn Phú	29/02/1984	Tổ trưởng	Chuyên 3	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
25	Nguyễn Thị Toan	09/10/1980	Tổ phó	Chuyên 3	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
26	Phạm Tuấn Đăng	20/08/1978	Tổ trưởng	Tổ cắt	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
27	Tạ Thị Dung	31/08/1986	Tổ phó	Tổ cắt	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
28	Trần Thị Lanh	13/12/1992	Tổ phó	Chuyên 13	Kỹ năng tổ chức SX	Điều hành cân bằng, để đạt năng suất
29	Nguyễn Thị Bích	02/02/1990	Nhân viên	XNK	Kỹ năng quản lý đơn hàng	
30	Lờ Thị Lanh	10/07/1987	Nhân viên	XNK	Kỹ năng quản lý đơn hàng	

**Phụ lục 4. Mẫu phiếu điều tra, khảo sát**

**PHIẾU KHẢO SÁT THỰC TRẠNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA NHÀ TRƯỜNG VỚI DOANH NGHIỆP TỈNH HUNG YÊN NĂM 2019**  
(Dành cho cán bộ, giáo viên, viên chức các trường đào tạo nghề)

Để đánh giá đúng thực trạng liên kết giữa Nhà trường với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại tỉnh Hưng Yên, đáp ứng nhiệm vụ, mục tiêu đào tạo trong giai đoạn mới. Xin Ông (bà) vui lòng cung cấp thông tin và đóng góp ý kiến của mình theo mẫu câu hỏi sau:

1. Họ và tên:

.....

2. Đơn vị công tác:

.....

3. Chức

vụ:.....

**I. Xin Ông (bà) đánh dấu “x” vào ô lựa chọn theo nội dung sau:**

Câu hỏi đánh giá	Mức độ đánh giá				
	Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
1. Công tác chỉ đạo của cơ sở đào tạo về sự kết hợp giữa trường với doanh nghiệp trong đào tạo nghề.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Thực trạng việc liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp trong đào tạo nghề.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Doanh nghiệp tạo điều kiện cho sinh viên cơ sở đào tạo đi thực tế, thực tập tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Số lượng sinh viên của cơ sở đào tạo nhận được việc làm tại đơn vị thực tập sau khi tốt nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Chương trình đào tạo của cơ sở đào tạo so với thực tế sản xuất của doanh nghiệp và nhu cầu xã hội.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mức độ phù hợp của máy móc, thiết bị tại cơ sở đào tạo so với thực tế tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Khả năng nhận thức của sinh viên học nghề tại cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Trình độ chuyên môn và tác phong sư phạm của cán bộ, giảng viên cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Việc chủ động mời doanh nghiệp hợp tác, tham gia kết hợp đào tạo từ phía cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Cơ chế, chính sách để tạo điều kiện cho cơ sở đào tạo và doanh nghiệp liên kết đào tạo nghề.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Số sinh viên quay lại trường học nâng cao trình độ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Định kỳ cơ sở đào tạo mời các chuyên gia, doanh	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

nghiệp nói chuyện với sinh viên theo chuyên đề.					
13. Cơ sở đào tạo công bố kết quả đào tạo nghề của từng lao động tới các doanh nghiệp/công ty.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Cơ sở đào tạo cử giáo viên đi đào tạo chuyên sâu về công nghệ mới đáp ứng công việc thực tế tại DN.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Đánh giá chung về sự hợp tác, liên kết của cơ sở đào tạo với DN nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## II. Các yếu tố dưới đây đã và sẽ ảnh hưởng đến hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp như thế nào?

Các nội dung hợp tác	Mức độ hợp tác		
	Chưa có	Không thường xuyên	Thường xuyên
16. Cơ sở đào tạo và doanh nghiệp kết hợp xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo và tổ chức định hướng nghề nghiệp cho sinh viên ngay từ khi nhập học.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Cơ sở đào tạo thường xuyên khảo sát nhu cầu học nghề và thị hiếu của người lao động và xã hội.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Cơ sở đào tạo tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, giáo viên,... phục vụ công tác đào tạo nghề.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Cơ sở đào tạo cử giáo viên đi tham quan, thực tế thường xuyên tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Cơ sở đào tạo cử giáo viên đi đào tạo chuyên sâu về công nghệ mới theo yêu cầu của doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Cơ sở đào tạo thường xuyên khảo sát tình trạng việc làm của cựu học sinh sinh viên và sự hài lòng của doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cam kết cung cấp thông tin cho nhau về: Nhu cầu lao động, chất lượng lao động,...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Doanh nghiệp hỗ trợ cơ sở vật chất, phương tiện dạy học, kinh phí đào tạo cho cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Cơ sở đào tạo cử giáo viên giảng dạy tại các lớp do DN tổ chức.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Cơ sở đào tạo tổ chức bồi dưỡng, thi nâng bậc thợ cho doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Cơ sở đào tạo ký hợp đồng gia công, sản xuất với DN.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Cơ sở đào tạo có chính sách hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên tham gia sản xuất, nghiên cứu tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Xây dựng quy chế luân chuyển cán bộ, giáo viên giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Cơ sở đào tạo thường xuyên mời các chuyên gia từ DN tham gia hội thảo, tập huấn về công nghệ mới, trao đổi kinh nghiệm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Cơ sở đào tạo xây dựng cơ chế cụ thể để cựu sinh viên đang làm việc tại doanh nghiệp trực tiếp bổ xung các kỹ năng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

cho sinh viên thông qua tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm.			
31. Cơ sở đào tạo thường xuyên điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Ông (bà) có đề xuất gì nhằm tăng cường sự liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại Hưng Yên.

.....  
 .....

Xin chân thành cảm ơn Ông (bà) đã dành thời gian, công sức điền phiếu điều tra này./.

**Người được điều tra**

**Người điều tra**



**PHIẾU KHẢO SÁT THỰC TRẠNG LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VỚI DOANH NGHIỆP TỈNH HUNG YÊN NĂM 2019**  
(Dành cho người lao động)

Để đánh giá đúng thực trạng liên kết giữa Nhà trường với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại tỉnh Hưng Yên, đáp ứng nhiệm vụ, mục tiêu đào tạo trong giai đoạn mới. Xin Anh (chị) vui lòng cung cấp thông tin và đóng góp ý kiến của mình theo mẫu câu hỏi sau:

1. Họ và tên:.....
2. Chuyên ngành học:.....
3. Trường đào tạo:.....

**I. Xin Anh (chị) đánh dấu “x” vào ô lựa chọn thích hợp theo nội dung sau:**

Câu hỏi đánh giá	Mức độ đánh giá				
	ít thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
1. Khả năng tìm việc của Anh (chị) sau khi tốt nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đối với sinh viên mới tốt nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Chất lượng tay nghề của Anh (chị) khi mới ra trường được doanh nghiệp đánh giá.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kiến thức chuyên môn của học sinh mới ra trường được doanh nghiệp đánh giá.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ý thức, thái độ nghề nghiệp của Anh (chị) khi mới ra trường được doanh nghiệp đánh giá.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mức độ phù hợp của máy móc, thiết bị tại cơ sở đào tạo so với thực tế tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Lý thuyết được đào tạo tại trường khi áp dụng vào thực tế công việc tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Khả năng chịu đựng công việc cường độ cao của Anh (chị).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Mức lương của doanh nghiệp trả cho lao động.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Mức độ hưởng lợi của người học từ việc hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Doanh nghiệp chấp nhận người học vào thực tế, thực tập tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Doanh nghiệp tạo điều kiện cho lao động đi học nâng cao trình độ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Định kỳ cơ sở đào tạo tạo điều kiện cho sinh viên nói chuyện với chuyên gia, doanh nghiệp theo chuyên đề.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Trình độ chuyên môn, tác phong sư phạm của cán bộ, giảng viên cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Đánh giá chung về mức độ hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp hiện nay của anh (chị).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**II. Anh (chị) đánh giá liên kết cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay:**

Các nội dung hợp tác	Mức độ hợp tác		
	Chưa có	Không thường xuyên	Thường xuyên
16. Cơ sở đào tạo và doanh nghiệp kết hợp tổ chức định hướng, tư vấn nghề nghiệp cho sinh viên ngay từ khi nhập học.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Doanh nghiệp tạo điều kiện cho sinh viên thực hành, thực tập, tham quan ở mọi thời điểm trong quá trình đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Chuyên gia doanh nghiệp tham gia giảng dạy cho sinh viên cơ sở đào tạo (Lý thuyết, thực hành, thực tập).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Cơ sở đào tạo và doanh nghiệp kết hợp tổ chức tuyển sinh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cùng nhau tổ chức hoạt động kiểm tra, đánh giá, thi tốt nghiệp cho sinh viên học nghề.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Doanh nghiệp trao học bổng, hỗ trợ kinh phí cho sinh viên cơ sở đào tạo có thành tích xuất sắc trong học tập.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Doanh nghiệp tạo điều kiện cho sinh viên cơ sở đào tạo tham gia nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ mới.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Cán bộ, giáo viên cơ sở đào tạo trực tiếp giới thiệu việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp với doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Cơ sở đào tạo tổ chức sinh viên làm bán thời gian tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Cơ sở đào tạo tổ chức cho sinh viên vận hành máy móc trong giờ thực hành tại xưởng của doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Thông qua cơ sở đào tạo, doanh nghiệp ký hợp đồng gia công, sản xuất sản phẩm với sinh viên.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Cơ sở đào tạo khảo sát tình trạng việc làm của cựu sinh viên, sự hài lòng về kiến thức được đào tạo từ phía doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Doanh nghiệp tham gia vào quá trình biên soạn giáo trình, chương trình đào tạo cho cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Cơ sở đào tạo xây dựng cơ chế cụ thể để cựu sinh viên đang làm việc tại doanh nghiệp trực tiếp bổ xung các kỹ năng cho sinh viên thông qua tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cùng nhau tổ chức “Ngày hội việc làm” nhằm tìm kiếm và tạo việc làm cho sinh viên.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Cơ sở đào tạo thường xuyên chủ động điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp với thực tế của doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Xin Anh (chị) cho đề xuất của mình nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề thông qua liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp tại Hưng Yên.

.....

.....  
Xin chân thành cảm ơn Ông (bà) đã dành thời gian, công sức điền phiếu điều tra này./.

**Người được điều tra**

**Người điều tra**

**PHIẾU KHẢO SÁT THỰC TRẠNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA NHÀ TRƯỜNG VỚI DOANH NGHIỆP TỈNH HUNG YÊN NĂM 2019**  
(Dành cho lãnh đạo, quản lý các doanh nghiệp)

Để đánh giá đúng thực trạng liên kết giữa Nhà trường với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại tỉnh Hưng Yên, đáp ứng nhiệm vụ, mục tiêu đào tạo trong giai đoạn mới. Xin Ông (bà) vui lòng cung cấp thông tin và đóng góp ý kiến của mình theo mẫu câu hỏi sau:

1. Họ và tên:

.....

2. Đơn vị công tác:

.....

3. Chức

vụ:.....

**I. Xin Ông (bà) đánh dấu “x” vào ô lựa chọn theo nội dung sau:**

Các hoạt động hợp tác	Mức đánh giá				
	Rất kém	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt
1. Công tác chỉ đạo về liên kết với cơ sở đào tạo trong nâng cao chất lượng tay nghề lao động của doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Thực trạng việc liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo trong đào tạo nghề.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Doanh nghiệp đánh giá về chất lượng của sinh viên trường nghề đi thực tập tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Môi quan hệ ban đầu giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Chất lượng tay nghề của sinh viên học nghề mới ra trường với công việc thực tế tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Kiến thức chuyên môn của sinh viên học nghề mới ra trường với công việc thực tế tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ý thức, thái độ nghề nghiệp của sinh viên học nghề mới ra trường tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Năng lực sáng tạo, khả năng thích ứng với công việc ban đầu của sinh viên mới tốt nghiệp tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Việc chủ động mời doanh nghiệp hợp tác đào tạo từ phía cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Trang thiết bị thực hành, tài liệu học tập của cơ sở đào tạo so với thực tiễn sản xuất tại doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Chương trình đào tạo của cơ sở đào tạo với thực tế tại doanh nghiệp và nhu cầu của xã hội.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Trình độ tay nghề của giáo viên hướng dẫn thực hành sản xuất tại các trường dạy nghề.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Cơ chế, chính sách tạo điều kiện để doanh nghiệp liên kết với cơ sở đào tạo trong đào tạo nghề.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Đánh giá chung về công tác tổ chức, quản lý của doanh nghiệp về sự hợp tác, liên kết với trường trong đào tạo nghề.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**II. Ông(bà) cho đánh giá mức độ hợp tác của doanh nghiệp với cơ sở đào tạo hiện nay?**

Các hoạt động hợp tác	Mức độ hợp tác		
	Chưa có	Không thường xuyên	Thường xuyên
15. DN chỉ tạo điều kiện cho học sinh thực tập ở giai đoạn cuối.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Doanh nghiệp tạo điều kiện cho học sinh thực hành, thực tập, tham quan ở mọi thời điểm trong quá trình đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình đào tạo và trực tiếp đào tạo cho cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Doanh nghiệp và cơ sở đào tạo cùng nhau tổ chức công tác tuyển sinh người học và tuyển dụng lao động.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Doanh nghiệp tài trợ cho giáo viên của cơ sở đào tạo tham gia các khoá đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Cơ sở đào tạo mở các ngành nghề mới, hoặc bổ sung công nghệ mới theo yêu cầu ngành nghề của doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Hai bên cùng nhau tổ chức hoạt động kiểm tra, đánh giá, thi tốt nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Doanh nghiệp và cơ sở đào tạo cam kết cung cấp thông tin cho nhau về: Nhu cầu lao động, chất lượng lao động,...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Doanh nghiệp hỗ trợ cơ sở đào tạo về cơ sở vật chất, phương tiện, thiết bị dạy học và kinh phí phục vụ đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Doanh nghiệp tham gia vào quá trình biên soạn chương trình đào tạo cho cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Doanh nghiệp ký hợp đồng thuê cơ sở đào tạo gia công, sản xuất sản phẩm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Cơ sở đào tạo bồi dưỡng, thi nâng bậc thợ cho doanh nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Doanh nghiệp hợp tác với cơ sở đào tạo trong nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ mới phục vụ sản xuất.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Doanh nghiệp tham gia bồi dưỡng kỹ năng thực hành nghề cho giáo viên các cơ sở đào tạo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Chuyên gia doanh nghiệp tham gia công tác giảng dạy cho cơ sở đào tạo (Lý thuyết, thực hành, thực tập).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Cơ sở đào tạo doanh nghiệp xây dựng Hợp đồng luân chuyển cán bộ, giáo viên giữa hai bên.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Doanh nghiệp đặt hàng cho trường về nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực ngắn hạn và dài hạn (số lượng) cũng như yêu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

câu đối với yêu cầu đối với nguồn nhân lực (chất lượng).			
--	--	--	--

32. Ông(bà) có đề xuất gì nhằm tăng cường sự liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại Hưng Yên.

.....  
.....

Xin chân thành cảm ơn Ông (bà) đã dành thời gian, công sức điền phiếu điều tra này./.

**Người được điều tra**

**Người điều tra**