



TẠP CHÍ KHOA HỌC ĐẠI HỌC TÂN TRÀO

ISSN: 2354 - 1431

<http://tckh.daihoctantrao.edu.vn/>



FACTS, CHALLENGES AND SOLUTIONS ABOUT THE RELATIONSHIP BETWEEN ENTERPRISE AND HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Dinh Van De^{1,*}, Pham Huu Loc¹

¹ Ly Tu Trong College of Ho Chi Minh city, Vietnam

*Email address: dinhvande@lffc.edu.vn

<http://doi.org/10.51453/2354-1431/2021/621>

Article info

Received: 30/7/2021

Accepted: 05/9/2021

Keywords:

Current status, challenges, solutions, results; relationships, businesses and higher education institutions.

Abstract

The dialectical relationship between enterprises and higher education institutions has not been clearly resolved both in theory and in empirical planning. Higher education institutions provide the employment world with a strong knowledge workforce but still fail to meet employer expectations. What is the cause?

The problem has a possible answer if and only when we can solve the reality and challenge of connecting educational institutions with businesses; having a synchronous solution, having a common voice on the link between educational institutions and enterprises in terms of training programs, testing and evaluation, building parallel training plans, ..to meet expectations. related parties.



THỰC TRẠNG, THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP VỀ MỐI QUAN HỆ GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Đình Văn Đệ^{1,*}, Phạm Hữu Lộc¹

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

*Địa chỉ email: dinhvande@lrtc.edu.vn

<http://doi.org/10.51453/2354-1431/2021/621>

Thông tin bài viết

Ngày nhận bài: 30/7/2021

Ngày duyệt đăng: 05/9/2021

Từ khóa:

Thực trạng, thách thức, giải pháp, kết quả; mối quan hệ, doanh nghiệp và cơ sở giáo dục đại học.

Tóm tắt

Mối quan hệ biện chứng giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục đại học chưa được giải quyết tường minh cả về lý thuyết và qui hoạch thực nghiệm. Cơ sở giáo dục đại học cung cấp cho thế giới việc làm lực lượng lao động tri thức hùng hậu nhưng vẫn không đáp ứng kỳ vọng người sử dụng lao động. Nguyên nhân do đâu?

Bài toán có được đáp án khả dĩ khi và chỉ khi ta giải quyết được thực trạng, thách thức gắn kết giữ các cơ sở giáo dục với doanh nghiệp; có giải pháp đồng bộ, có tiếng nói chung về mối liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp về chương trình đào tạo, về kiểm tra đánh giá, xây dựng kế hoạch đào tạo song hành, ..để đáp ứng mong đợi các bên liên quan.

1. Mở đầu

Hiện nay, quá trình đào tạo của nhà trường với mong đợi tại doanh nghiệp vẫn tồn tại một khoảng cách vô định hình. Sinh viên tốt nghiệp ra trường rất nhiều nhưng năng lực hành nghề còn nhiều hạn chế nên không đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động.

Có nhiều nguyên nhân của tình trạng trên song nhìn chung, hệ thống giáo dục bậc cao đẳng, đại học ở nước ta vẫn còn thiên hướng tiếp cận nội dung; nghĩa là đào tạo vẫn còn mang tính hàn lâm kinh viện nặng về lý thuyết, nghiên cứu và xem nhẹ phần thực hành. Sinh viên tốt nghiệp ra trường chưa đáp ứng kỳ vọng của người sử dụng lao động.

Thực tế cho thấy, kết quả đào tạo của nhà trường và mong đợi của xã hội việc làm về năng lực người học luôn có khoảng cách. Do đó, tiếp nhận

đầu ra sản phẩm giáo dục (GD), nhà sử dụng lao động cần bổ sung thêm thời gian và công sức cho việc đào tạo lại để thu thật gần khoảng cách ấy hoặc là chối bỏ và chỉ tiếp nhận người lao động có kinh nghiệm nghề nghiệp từ 02 năm trở lên; điều này gây nhiều phản ứng trái chiều trong xã hội, đẩy giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) xa dần với thế giới việc làm.

Để “sản phẩm cuối cùng” của quá trình đào tạo tự tin và sẵn sàng làm việc ngay sau khi rời ghế nhà trường, tham gia một cách tích cực và hiệu quả khi xã hội đang có nhu cầu lớn thì nhà trường cần giúp cho người học những điều kiện cần và đủ trước khi ra trường. Đó là cách học và những gì cần phải học để hình thành các phẩm chất và năng lực nghề nghiệp tương ứng với chuyên ngành và trình độ được đào tạo.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng gắn kết giữa cơ sở giáo dục với doanh nghiệp

2.1.1. Công tác đào tạo gắn kết với nhà trường trong doanh nghiệp còn bất cập

Trong khi các doanh nghiệp (DN) trên thế giới coi đào tạo như một chiến lược đầu tư quan trọng để nâng cao năng lực cạnh tranh thì có nhiều DN Việt Nam coi đào tạo như một khoản chi phí cắt giảm càng nhiều càng tốt. Trong doanh nghiệp, công tác gắn kết đào tạo với nhà trường bị xem nhẹ.

Hầu hết các DN Việt Nam chưa có chiến lược đào tạo gắn liền với tầm nhìn và mục tiêu cụ thể của DN. Kế hoạch đào tạo hàng năm không có, hoặc có thì rất sơ sài hình thức. Thực tế, trong DN hiện nay là: lãnh đạo không thực sự quan tâm đến công tác đào tạo, cán bộ phụ trách đào tạo không có, hoặc có thì cũng thiếu năng lực, kinh phí đào tạo quá hạn hẹp, không xác định được nhu cầu đào tạo của nhân viên, không có các biện pháp triển khai kế hoạch đào tạo, không đánh giá được hiệu quả của công tác đào tạo...

Một chương trình giáo dục dựa trên triết lý đào tạo theo tiếp cận năng lực thực hiện thì phải được trải nghiệm đầy đủ và sâu sắc về kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chủ đạo và thái độ, ý thức, trách nhiệm nghề nghiệp - xã hội của người học. Ngoài ra, người học cần phải rèn luyện thêm kỹ năng liên cá nhân, kỹ năng giao tiếp và các phẩm chất đạo đức khác của người lao động kỹ thuật có trình độ văn hóa cao.

Mối quan hệ mật thiết giữa nhà trường và DN sẽ giải quyết bài toán thực trạng này. Thông qua DN, nhà trường biết được thế giới việc làm đang cần năng lực nghề nghiệp gì theo định hướng và phát triển của thị trường từ đó triển khai đào tạo mở theo hướng tiếp cận thị trường lao động.

Nhiều nhà quản lý DN quan niệm đào tạo là trách nhiệm của xã hội. Họ chỉ tuyển dụng những cán bộ lành nghề, đã được đào tạo và biết làm việc. Nhưng thực tế đã chỉ ra rằng, chiến lược tuyển dụng thông minh cũng không thay thế được công tác đào tạo trong DN. Các nhà tuyển dụng khôn ngoan này thường xuyên gặp phải các vấn đề như: giá của những ứng viên giỏi ngày càng leo thang và không phải khi nào trên thị trường lao động cũng có sẵn những ứng viên phù hợp với yêu cầu của họ. Đặc

biệt với những chuyên môn gắn liền với thực tiễn của DN, đào tạo phát triển nhân sự có sẵn bên trong DN thông thường là biện pháp tối ưu

Một số nhà quản lý DN thực sự nhận thức được tầm quan trọng của công tác đào tạo gắn kết với nhà trường, nhưng rất khó triển khai tốt công việc này có rất nhiều khó khăn như:

- Không có cán bộ phụ trách đào tạo đủ năng lực: Nhiều DN không tiếc công sức săn lùng, săn sàng trả lương cao, nhưng cũng không tìm được nhân sự như ý. Hầu hết những ứng viên vào vị trí này, hiện có trên thị trường, chỉ đủ khả năng quản lý công tác đào tạo về mặt hành chính, trong khi chúng ta mong muốn là cán bộ phụ trách đào tạo phải có khả năng triển khai chính sách đào tạo của DN, có khả năng xây dựng chiến lược đào tạo, lập và triển khai kế hoạch đào tạo...

- Khó bố trí được thời gian đào tạo: Đa số các nhân viên trong các DN thành công, đều có kế hoạch công tác bận rộn tối đa. Hầu hết họ không có thời gian tham gia các khóa đào tạo tập trung, đặc biệt là các khóa tập trung dài ngày.

- Kinh phí đào tạo eo hẹp.

- Nhân viên sau khi được đào tạo bỏ việc, chuyển cơ quan khác...

- Những khó khăn nêu trên đã là trở ngại, nhưng trở ngại lớn nhất hiện nay mà các DN đã triển khai công tác đào tạo đều thừa nhận hai khó khăn lớn sau đây:

Một là, làm thế nào để xác định đúng nhu cầu đào tạo của DN. Thiếu, thừa hay sai đều mang lại thiệt hại cho DN. Mỗi doanh nghiệp phải chỉ ra: ai, khi nào, cần đào tạo cái gì? Nhu cầu đào tạo phải gắn liền với thực tiễn của doanh nghiệp. Nó phải phục vụ cho chiến lược kinh doanh, góp phần đạt được các mục tiêu của từng giai đoạn cũng như tầm nhìn của DN.

Hai là, làm thế nào có thể tổ chức đáp ứng các nhu cầu trên một cách hiệu quả. Về nguyên tắc, trong nền kinh tế thị trường, chỉ cần có nhu cầu thì sẽ được đáp ứng. Tuy nhiên, trong thực tế, việc tổ chức đáp ứng các nhu cầu đào tạo cho một DN không dễ dàng. Bị giới hạn về tài chính, bị eo hẹp về thời gian, bị ràng buộc bởi thực tiễn, nhiều DN không tìm ra phương án đáp ứng các nhu cầu đào tạo. Các chương trình có sẵn của các trung tâm đào tạo thì không phù hợp. Thiết kế các chương trình

dành riêng cho mỗi doanh nghiệp thì quá tốn kém. Khi nhu cầu đào tạo không đáp ứng một cách tốt nhất, thì hiệu quả của công tác đào tạo tất nhiên sẽ không cao.

Mặt khác, nhà trường thiếu hẳn cố vấn khoa học công nghệ cho DN, phân tích, định lượng xu thế phát triển khoa học toàn cầu và được triển khai cụ thể qua chương trình môn học, đổi mới quản lý hướng vào DN, xem DN là môi trường là thế giới quan sinh động để nghề nghiệp người học phát triển [1].

2.1.2. Cần bắt tay rất chặt giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục

Gắn kết cơ sở giáo dục (CSGD) với DN được coi là một trong các giải pháp trọng tâm để đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục (GD). CSGD đào tạo theo nhu cầu của DN. DN tham gia vào quá trình đào tạo của CSGD. Trong quá trình tham gia, DN góp ý phản biện cho CSGD về chương trình đào tạo để phù hợp với thực tiễn công việc của DN. CSGD giảm chi phí đào tạo, chi phí nguyên vật liệu, máy móc... đồng thời dần hoàn thiện chương trình đào tạo (CTĐT) của mình để phù hợp với nhu cầu thực tiễn.

Tuy nhiên, mối quan hệ giữa CSGD và DN cũng gặp nhiều bất cập, có DN chưa được tham gia và đóng góp ý kiến về xây dựng chương trình đào tạo (CTĐT). Do đó, kiến thức của sinh viên (SV) nhận được sau khi ra trường chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng và họ phải đào tạo lại. Nguyên nhân chính xuất phát từ mặt nhận thức chưa đúng về nhu cầu gắn kết và hợp tác giữa CSGD và DN, sự hợp tác chưa tốt bắt nguồn từ sự thiếu thông tin, hợp tác chưa chặt chẽ, thiếu lòng tin giữa CSGD và DN cũng là nguyên nhân khiến cho mối gắn kết giữa hai bên chưa bền vững [2].

Mặc dù các CSGD đã ký kết cùng DN, nhưng mối quan hệ giữa hai bên có lúc chỉ dừng lại ở việc

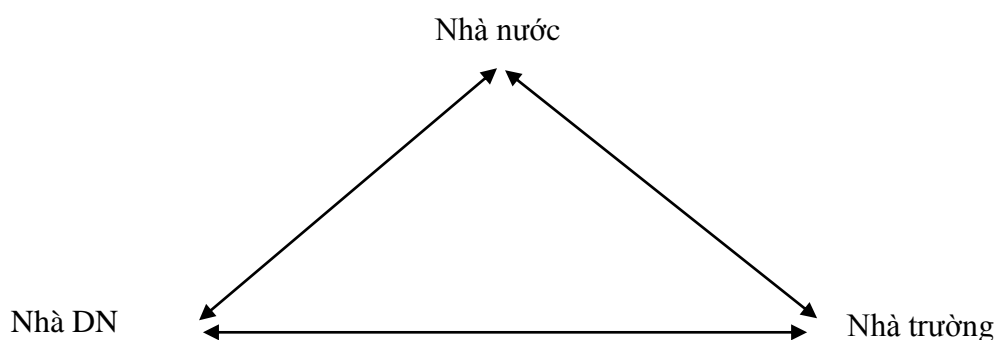
đưa SV đi thực tập tại DN. Mối gắn kết giữa CSGD và DN còn lỏng lẻo. CSGD và DN sử dụng lao động chưa song hành. DN cũng cho rằng công tác đào tạo chưa phù hợp nhu cầu sử dụng của DN, lao động không sử dụng được, phải đào tạo lại. Đã có CSGD đạt được mối quan hệ hợp tác với các DN nhưng mối quan hệ hợp tác giữa CSGD với DN chưa mang tính bền vững. Sự tham gia của DN vào hoạt động dạy nghề còn nhiều hạn chế. Trên thực tế, các CSGD vẫn đào tạo theo khả năng cung ứng của mình, chứ chưa đáp ứng theo nhu cầu của DN.

Trường Đại học Công nghiệp TP. HCM, trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP. HCM và nhiều CSGD tại TP. HCM đã xây dựng mối quan hệ với doanh nghiệp một cách tối ưu, doanh nghiệp là thành tố quan trọng việc đóng góp tích cực vào CTĐT, vào KTĐG, vào sự phát triển của nhà trường. Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP. HCM đã thành lập Phòng Quan hệ các DN, với mối quan hệ trên 1000 DN, trường thường xuyên đưa SV đi thực tập và học tập tại DN; GV hằng năm đi thực tế DN, làm tăng thêm mối quan hệ bền vững này.

2.2. Giải pháp cho mối liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

2.2.1 Mối quan hệ giữa nhà nước, nhà trường và nhà doanh nghiệp

Có thể thấy, để đáp ứng nhu cầu thị trường lao động ngày càng nhiều biến động trong thời kỳ hậu Covid-19, thì mối gắn kết giữa CSGD và DN là hết sức quan trọng, cơ chế, chính sách phải bảo đảm hài hòa lợi ích ba nhà: Nhà nước - Nhà trường - Nhà DN. Để đáp ứng tốt nhu cầu về nhân lực phục vụ cho địa phương, xã hội đòi hỏi các CSGD cần tăng cường hợp tác chặt chẽ hơn với các DN. Vì vậy, để CSGD gắn kết với DN cần phải có những giải pháp đồng bộ:



Hình 1: Mối quan hệ hữu cơ giữa 3 “nhà”

Vai trò nhà nước rất cần thiết trong mối quan hệ hữu cơ này. Nhà nước cần ban hành cơ chế, chính sách khuyến khích DN tham gia hoạt động GD. Với các qui định về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, cơ chế tài chính, ... để khích lệ DN tham gia gắn kết với CSGD và đặc biệt, tạo cơ chế thông thoát cho DN có điều kiện tham gia tích cực và bền vững là chỗ dựa vững chắc cho nhà trường và DN.

Các DN nên "bắt tay" với nhà trường để đào tạo ra những SV có khả năng làm việc mà DN không phải mất công sức đào tạo lại. Để làm được việc đó thì cả nhà trường và DN còn nhiều mục tiêu để bàn. Điều đầu tiên là nhà trường cần tạo diễn đàn hoặc các buổi hội thảo chuyên đề để DN trực tiếp nói chuyện giao lưu với SV và ngược lại.

GV hằng năm đi thực tế tại DN và SV đi thực tập và học tập tại DN là giải pháp tối ưu hóa đa mục tiêu; GV được tiếp cận công nghệ hiện đại, SV thừa hưởng kết quả tiếp cận và DN không hao phí thời gian đào tạo lại. Vì vai trò của DN đối với việc đào tạo nguồn nhân lực là rất lớn. Các công ty có tổ chức làm việc chuyên nghiệp, dây chuyền sản xuất hiện đại do đó khi SV đến thực tập có điều kiện tiếp cận hệ thống quản lý hiện đại. Khi thực tập, SV có thể học được những kỹ năng mà nhà trường không dạy. Bên cạnh đó, SV hãy tham gia vào các hoạt động của Đoàn thanh niên như công tác xã hội, mùa hè xanh, công tác tình nguyện... để phát triển kỹ năng làm việc theo nhóm, sáng tạo trong cách giải quyết công việc và khả năng nói chuyện trước đám đông... những yếu tố đó là ưu thế khi đi xin việc.

Cơ chế phối hợp 3 bên Nhà nước - Nhà trường - Nhà DN tiếp tục phát triển và vận hành tốt trong thực tiễn thông qua chương trình phối hợp công tác giữa lãnh đạo CSGD với Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam, với các hiệp hội, các tập đoàn, DN lớn trong và ngoài nước.

Nhà trường đã quan tâm đến hoạt động gắn kết với DN; các CSGD chủ động hơn, thuận lợi hơn khi tìm đến DN; các DN tích cực hơn trong việc tiếp cận, tìm đến các nhà trường.

Các kết quả hoạt động nói trên đã tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng CSGD, gắn đào tạo với thị trường lao động và giải quyết việc làm [4].

Hoạt động gắn kết CSGD với doanh nghiệp cũng ngày càng được sự quan tâm của các tổ chức quốc tế đang hoạt động tại Việt Nam, tạo điều kiện

về nguồn lực, chia sẻ kinh nghiệm cho việc nghiên cứu, triển khai các hoạt động gắn kết GDNN với doanh nghiệp.

2.2.2. Cơ sở giáo dục phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực

Thiết kế chương trình đào tạo phải xác định mục tiêu rõ ràng, vì mục tiêu đó sẽ quyết định sự thành bại của nhà trường cũng như mong muốn của xã hội. Đào tạo theo mục tiêu là đào tạo hướng đến hình thành ở người học những thái độ, kiến thức và kỹ năng và trên cơ sở đó hình thành các năng lực nghề nghiệp mà người sử dụng lao động cần đến. Vậy, chương trình đào tạo theo mục tiêu là nơi hội tụ thái độ, kiến thức và kỹ năng cần có của người học để được trải nghiệm có hệ thống cho người học trong quá trình đào tạo [1].

CTĐT xây dựng trên sự thống nhất cao giữa nhà trường và DN từ ý tưởng đến thiết kế, từ hiện thực hóa đến vận hành, tất cả đặt dưới sự kiểm soát và phân tích tường minh của các bên liên quan và cuối cùng chương trình được định hướng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng. Sự hợp tác giữa nhà trường và DN trong việc biên soạn chương trình, đào tạo và tổ chức thực tập cho người học là điều cần thiết để đảm bảo sự thành công của khóa đào tạo

CTĐT đều hướng đến thực tiễn nghề nghiệp và trang bị những kỹ năng cần thiết cho người học trực tiếp bắt tay vào hoạt động nghề nghiệp với đầy đủ năng lực tích lũy để làm việc trong các ngành nghề cụ thể. CTĐT đáp ứng được kỳ vọng của người học, trang bị cho họ một lĩnh vực nghề nghiệp cụ thể, trong đó kiến thức đã được gọt dũa đến cốt lõi, các kỹ năng, năng lực thực hiện và thái độ được xây dựng trên nền tảng vững chắc của kiến thức khoa học.

DN và nhà trường cùng tham gia xây dựng CTĐT theo năng lực của người học đã xóa đi khoảng trống DN - nhà trường. Nhà trường tích hợp chặt chẽ giữa CTĐT với nhu cầu thực tiễn của DN, chương trình đào tạo được xây dựng trên luận cứ khoa học là khảo sát tường minh và kỹ lưỡng về nhu cầu của DN, mô hình đào tạo hướng đến kỹ năng, kỹ xảo thông thạo, dựa trên các chuẩn mực quốc tế, người học được trải nghiệm thực tiễn, là cơ sở quan trọng trong việc gắn kết nhà trường với thế giới việc làm, giúp nhà trường nâng cao năng lực đáp ứng và trở thành địa chỉ đáng tin cậy cho xã hội [7].

Do tính đặc thù của các chương trình giảng dạy và do những yêu cầu của phương pháp giảng dạy theo hướng tiếp cận năng lực nên nhà trường và DN rất cần những giảng viên, những chuyên gia không chỉ có năng lực trong lĩnh vực đào tạo đó, mà còn có khả năng truyền đạt những năng lực của mình cho sinh viên và hướng dẫn sinh viên tiếp nhận những năng lực đó.

2.2.3. Cơ sở giáo dục phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc triển khai công tác đào tạo theo tiếp cận năng lực

Việc nhà trường và DN cùng liên kết đào tạo, kiểm tra & đánh giá kết quả học tập theo năng lực của người học là đưa doanh nghiệp xích lại gần với trường học thông qua hai tiêu chí: kết quả học tập của người học và cung cấp phương tiện và không gian để người học trải nghiệm những kỹ năng chuyên môn- nghề nghiệp thực tiễn. Cần phải có sự tham gia của các bên liên quan, trong đó nhà trường là chủ thể của quá trình đào tạo, DN có vai trò rất đặc biệt và cực kỳ quan trọng [3].

Các DN là nơi cung cấp các yêu cầu, chuẩn mực kỹ thuật chuyên môn, kỹ năng mềm mà người học cần phải có. Nhà trường căn cứ vào đó, cùng với các tiêu chí và tiêu chuẩn đặc thù khác sẽ đào tạo, kiểm tra & đánh giá kết quả học tập theo năng lực của người học đáp ứng thực tế nhu cầu thực tiễn của xã hội. Ngoài ra, việc nhà trường sát cánh cùng các DN sẽ tạo điều kiện cho nhà trường khởi tạo được các không gian trải nghiệm (phòng thiết kế, phòng thí nghiệm, xưởng sửa chữa, xưởng chế tạo, ...) để người học trải nghiệm những chuyên môn, nghiệp vụ ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường.

Đào tạo cùng DN là nhà trường đặt mình vào đúng hệ qui chiếu của giáo dục thành công; ở đó, nhà trường có mối quan hệ mật thiết gắn kết với các DN và thế giới việc làm; thông qua mối quan hệ này, nhà trường nhấn mạnh với người học rằng học tập không phải là quá trình nhận thức và thu nhận kiến thức mà là một quá trình trải nghiệm thực tế, là quá trình xây dựng năng lực thực hiện; các hoạt động học tập của người học được tổ chức thực hiện trong nhiều hoàn cảnh, không gian thực trong môi trường làm việc thực tế như công ty, nhà máy, ... ở đó, chuẩn bị cho người học áp dụng lý thuyết cốt lõi vào thực tế, đem lại cho họ những kỹ năng, kỹ xảo, năng lực thực hiện và thái độ mà thế giới việc làm mong đợi.

Trong quá trình đào tạo, giảng viên (GV) của nhà trường và những chuyên gia trình độ cao của DN đã được bồi dưỡng phương pháp giảng dạy tham gia định hướng, hướng dẫn và tổ chức hoạt động học tập; nhất thiết loại bỏ dạy theo phương pháp truyền thụ mang tính ghi nhớ, tái hiện. Ngoài tham gia giảng dạy, GV và những chuyên gia cũng tham gia vào công tác kiểm tra, đánh giá kết quả của người học thông qua các tiêu chí, các quy định và các bước phát triển năng lực, kích thích tinh thần tự nghiên cứu, tự học, tự nhận thức và tự chịu trách nhiệm về việc học của mình [5].

Để đào tạo người học có năng lực thì trước hết, GV phải có năng lực thật sự và được đào tạo đặc biệt để đáp ứng mong đợi của năng lực. Dựa vào phương pháp của năng lực giảng viên phải tổng hợp được những mong đợi và yêu cầu của thị trường lao động đối với họ. Các bước phân tích định lượng về nhu cầu đào tạo sẽ giúp nhà sư phạm nắm bắt được điều đó.

Thời gian thực tập của SV được tính vào thời gian đào tạo chính thức như trong nhà trường nên việc thực tập được xây dựng một cách qui củ và được đánh giá bởi nhà trường và DN.

Thời kỳ thực tập của SV, DN đã trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo. Quá trình này đã tạo cho DN một phương thức tuyển chọn nhân sự cho chính DN nhờ vào cơ hội được tiếp xúc thực tập sinh, được quan sát, đánh giá những người sẽ tham gia vào thị trường lao động trong tương lai gần.

Trọng trách lớn lao của nhà trường đào tạo theo tiếp cận năng lực là đào tạo ra những người lao động có năng lực làm chủ một ngành nghề nào đó nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội, có trách nhiệm tạo điều kiện cho sinh viên học tốt và hội nhập nghề nghiệp tốt sau khi tốt nghiệp. Để hoàn thành trọng trách này, nhà trường phải có những biện pháp đa dạng như nâng cao giá trị và quảng bá cho nhà trường; thực hiện qui trình tuyển sinh hiệu quả, có biện pháp hỗ trợ, tìm kiếm việc làm, ...

2.2.4. Cơ sở giáo dục phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc kiểm tra & đánh giá kết quả học tập của người học theo tiếp cận năng lực

Kiểm tra & đánh giá là sự theo dõi, tác động của người kiểm tra đối với người học nhằm thu thập những thông tin cần thiết để đánh giá. Theo J.M.De

Ketele: “Đánh giá có nghĩa là xem xét mức độ phù hợp của một tập hợp các thông tin thu được với một tập hợp các tiêu chí thích hợp của mục tiêu đã xác định nhằm đưa ra quyết định theo một mục đích nào đó”.

Kiểm tra & đánh giá về thái độ, kiến thức và kỹ năng theo tiếp cận năng lực là một khâu quan trọng không thể tách rời trong hoạt động dạy học ở nhà trường. Kiểm tra là công cụ hay phương tiện để đo lường trình độ, kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo của người học. Đánh giá là một khái niệm nhằm xác định mức độ của trình độ người học. Kiểm tra & đánh giá có mối quan hệ khăng khít hữu cơ với nhau. Kiểm tra là phương tiện của đánh giá; đánh giá là mục đích của kiểm tra. Mục đích đánh giá quyết định nội dung và hình thức kiểm tra. Không thể đánh giá mà không dựa vào kiểm tra. Thi là một hình thức kiểm tra có tầm quan trọng đặc biệt. Cho điểm là dạng đánh giá phổ biến nhằm xác định trình độ của sinh viên [6].

Việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập theo năng lực của người học là nhằm xác định rõ ràng các môn học, bài tập thực hành trong chương trình đào tạo có tích hợp đầy đủ về thái độ, kiến thức và kỹ năng hay không; thiết lập được năng lực cần có cho nghề nghiệp, có thường xuyên cập nhật và điều chỉnh cho phù hợp với mục tiêu hay không; quá trình thực hiện có đúng như kịch bản đã thiết kế và đặc biệt có sự tham gia của thế giới việc làm hay không.

Việc lên kế hoạch cho hoạt động giảng dạy và kiểm tra đánh giá cần có sự phối hợp hoạt động của toàn bộ đội ngũ giảng viên và chuyên gia từ doanh nghiệp để tham gia thiết kế chương trình giảng dạy nhằm đảm bảo tính hệ thống của các hoạt động giảng dạy. Việc lập kế hoạch này cũng cho phép phát triển các công cụ quản lý đào tạo giúp cho việc quản lý và theo dõi sinh viên được dễ dàng [7].

Hình thức kiểm tra & đánh giá nhà trường phải thiết kế các mẫu công cụ nhằm giúp đội ngũ giảng viên và chuyên gia của doanh nghiệp làm quen với phương thức đánh giá mới. Hoạt động kiểm tra đánh giá và điều chỉnh phù hợp chương trình giảng dạy nhằm duy trì và phát triển tính thích đáng của chương trình so với nhu cầu của doanh nghiệp về chất lượng cũng như việc tăng giảm số lượng đào tạo để đảm bảo cân đối cung cầu lao động.

2.2.5. Cơ sở giáo dục phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo song hành

Nhân lực luôn là nền móng của doanh nghiệp, là thành tố quan trọng trong quá trình đào tạo của nhà trường. Vì vậy, đào tạo nhân sự, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nhiệm vụ quan trọng mà doanh nghiệp và nhà trường cần phải thực hiện. Tuy nhiên, riêng doanh nghiệp sẽ không thể xây dựng được chương trình đào tạo hiệu quả mà phải có sự kết hợp chặt chẽ và khoa học từ phía nhà trường. Sự đồng thanh tương ứng, đồng khí tương cầu của doanh nghiệp và nhà trường sẽ đem lại kết quả đào tạo song hành tối ưu [2].

Các bước xây dựng kế hoạch

Bước 1: Xác định nhu cầu đào tạo

Kế hoạch đào tạo nhân sự sẽ được xây dựng dựa trên nhu cầu đào tạo trong doanh nghiệp. Kế hoạch sẽ được thảo luận và quyết định bởi các cấp quản lý với mục tiêu gắn liền với mục tiêu phát triển chung của doanh nghiệp tại các thời điểm. Xác định nhu cầu đào tạo nhân viên sẽ giúp bộ phận nhân sự có định hướng rõ ràng về chương trình đào tạo cũng như nhận được sự tham gia tự nguyện, nhiệt tình của toàn bộ nhân viên trong công ty.

Bước 2: Xây dựng kế hoạch đào tạo

Bản kế hoạch đào tạo cần có các thông tin chi tiết về các yếu tố như:

- Tên chương trình đào tạo;
- Các mục tiêu cần đạt được sau khi kết thúc chương trình;
- Các đối tượng trực tiếp tham gia vào chương trình đào tạo;
- Các nhân sự, phòng ban tham gia chương trình đào tạo;
- Nội dung đào tạo, hình thức đào tạo nhân sự chính;
- Thời gian, địa điểm, chi phí tổ chức đào tạo;
- Các điều kiện, chú ý khi tổ chức chương trình đào tạo.

Kế hoạch càng chi tiết, rõ ràng, tường minh thì chương trình đào tạo càng rõ ràng, tường minh để triển khai và có xác suất thành công cao hơn. Kế hoạch đào tạo chi tiết cũng sẽ hỗ trợ doanh nghiệp và nhà trường triển khai, đánh giá và đo lường hiệu quả.

Bước 3: Triển khai và đánh giá kết quả đào tạo

Trước khi triển khai đào tạo, bộ phận đào tạo cần đảm bảo rằng tất cả người học tham gia chương trình đều đã nắm rõ thông tin, mục đích của chương trình đào tạo cũng như trong tâm thế sẵn sàng tham gia.

Triển khai chương trình theo đúng kế hoạch là một trong những yêu cầu tiên quyết nếu muốn đảm bảo chất lượng, hiệu quả của việc đào tạo. Kế hoạch ghi chép, lưu lại văn bản, hình ảnh và các kết quả thu được để đánh giá hiệu quả đào tạo được một cách chính xác.

Bước 4: Đánh giá và cải tiến quy trình

Dựa trên tất cả các thông tin đã thu thập được sau chương trình đào tạo, nhà quản lý cần đánh giá chúng một cách chính xác nhất. Nội dung chương trình đào tạo đã thực sự phù hợp, có thể áp dụng vào công việc thực tế hay không? Các hình thức đào tạo có gây được sự chú ý? Nếu chưa, cần thay đổi như thế nào để đạt được hiệu quả tối ưu nhất.

Doanh nghiệp và nhà trường cần thu thập các ý kiến của người học sau khi đào tạo để có phương án thay đổi tối ưu.

Vậy khi đã tường minh về thực trạng và thách thức đang tồn tại trong giáo dục và đào tạo. Để giáo dục đại học phát triển và tiếp cận với thế giới khoa học hiện đại, đáp ứng nhu cầu của thế giới việc làm cần phải có giải pháp đồng bộ; trong đó việc xây dựng mối quan hệ mật thiết hữu cơ giữa CSGD và DN là đường hướng khả dĩ, đáp ứng được kết quả của các bên.

3. Kết luận

Giáo dục đào tạo và thế giới việc làm là hai thành tố quan trọng trong mối quan hệ hữu cơ nhà nước – nhà trường và nhà doanh nghiệp. Khi giải quyết tường minh mối quan hệ tác động tương hỗ này sẽ thành công đa mục tiêu. Để giải bài toán này, cần phải phát hiện ra những thực trạng và thách thức đang tồn tại làm ảnh hưởng đến sự phát triển; đồng thời tìm giải pháp tối ưu để triệt tiêu các khó khăn vướng mắc bằng các nội dung nêu trên. Giải pháp trên là đáp án đa mục tiêu để sản phẩm cuối cùng của giáo dục được thế giới việc làm đón nhận trân trọng.

Hoạt động đào tạo theo hướng phát triển năng lực cần phải có các nguồn lực quan trọng về con người, thiết bị và tài chính trên cơ sở tận dụng và phát huy các mối liên kết giữa nhà trường và DN. Khả năng triển khai quá trình đào tạo và kiểm

tra & đánh giá kết quả học tập của người tốt nghiệp phụ thuộc rất nhiều vào sự tổ chức phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường và DN để có thể tận dụng tối ưu khả năng đào tạo và các hoạt động đào tạo tại nhà trường và DN. Các mối liên kết này góp phần sử dụng tối ưu khả năng đào tạo đi đôi với việc quản lý hợp lý số lượng sinh viên và thời gian đào tạo, sự phân bố tối ưu phòng học, xưởng thực hành và đa dạng hóa các hình thức đào tạo và địa điểm đào tạo ở nhà trường và DN. Tiến trình liên kết càng công khai minh bạch, thông tin càng dồi dào thì công tác liên kết đào tạo càng có nhiều cơ hội thành công, đáp ứng sự hài lòng của thế giới việc làm.

Việc nhà trường của DN liên kết, thống nhất và có mối quan hệ bền chặt về chương trình đào tạo; đào tạo, kiểm tra & đánh giá kết quả học tập của SV; cung cấp máy và trang thiết bị để xây dựng mô hình “doanh nghiệp trong trường” và “trường trong doanh nghiệp”; là định hướng đúng đắn và có ý nghĩa.

REFERENCES

- [1] Trinh, D. T. M. co-editor, (2012). *Design and develop a training program that meets learning outcomes*. Publisher of Vietnam National University. Ho Chi Minh.
- [2] Duc, T. K. (2014). *Education and human resources development in the 21st century*. Vietnam Education Publishing House.
- [3] Duc, T. K. (2015), *Capacity and Creative Thinking in Higher Education*, Hanoi National University Publisher.
- [4] Cuong T. Q. (2009). Reasoning & method of teaching university, *Hanoi National University Press*.
- [5] Hoat, D. V. (2013). Teaching theory of university, Hanoi University of Education;
- [6] Khanh, N. C., Oanh, D. T. (2015). *Textbook for test, assessment in education*. Publisher of Pedagogical University;
- [7] Loc, N. H. et al. (2014). *Integrated training program: from design to operation*. Publisher University of Education HCMC. Ho Chi Minh;
- [8] Toan, D. V. (2016). University-business cooperation in the world and some suggestions for Vietnam. *Journal of Science*, Hanoi National University: Economics and Business, E32(4): 69-80.