

MÔ HÌNH ĐÀO TẠO LIÊN KẾT GIỮA CÁC TRƯỜNG DẠY NGHỀ ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CÁC TỈNH MIỀN ĐÔNG NAM BỘ

Bùi Văn Hưng*; Nguyễn Thị Hằng*

ABSTRACT

Joint training between vocational schools has been carried out by the schools in recent times. However, the implementation process has not been effective, the enrollment results for joint training are still low, not meeting the needs of training institutions, and a clear linkage model has not been formed so that the application field. Therefore, the article introduces the model of joint training between vocational schools to meet the human resource needs of the provinces of the Southeast region.

Keywords: training model, Link training between vocational schools, Human

Ngày nhận bài: 8/6/2021; Ngày phản biện: 11/6/2021; Ngày duyệt đăng: 14/6/2021

1. Đặt vấn đề

Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định: “*Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược...*”.

Chúng ta đang trong quá trình CNH, HĐH đất nước, đào tạo một đội ngũ nhân lực có chất lượng cao, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề và trình độ đang trở thành một vấn đề cấp bách. Bên cạnh đó, đào tạo ở các trường dạy nghề cũng đang chuyển đổi từ cơ chế kế hoạch hoá tập trung, quan liêu, bao cấp sang cơ chế thị trường. Để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo thì cần có mô hình liên kết đào tạo giữa các trường dạy nghề với nhau nhằm đáp ứng nguồn nhân lực ở khu vực, Miền Đông Nam Bộ.

Vùng kinh tế trọng điểm Đông Nam Bộ có vai trò vị trí rất quan trọng: là vùng kinh tế phát triển năng động, có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, bền vững, đi đầu trong sự nghiệp CHN, HĐH đất nước, là đầu tàu phát triển kinh tế của cả nước và đi đầu trong nâng cao chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh quốc tế. Đồng thời là trung tâm giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao; là trung tâm chuyển giao và ứng dụng khoa học công nghệ hàng đầu của cả nước. Tuy nhiên hiện nay mạng lưới cơ sở GDNN trong vùng chưa được quy hoạch, quan hệ hợp tác giữa các cơ sở GDNN còn lỏng lẻo, chất lượng đào tạo còn thấp; vì vậy chưa đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, nhất là nhu cầu nhân lực kỹ năng nghề cao cho các ngành kinh tế mũi nhọn và các doanh nghiệp đầu tư

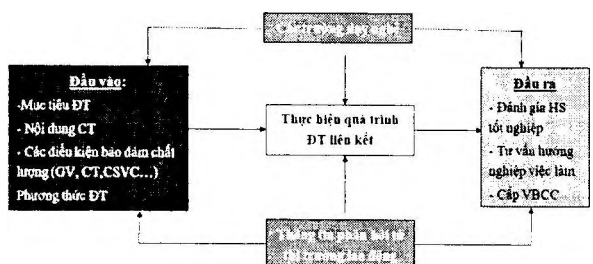
của nước ngoài.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên và một trong những nguyên nhân đó là chưa nhận thức đầy đủ về đào tạo liên kết trong nội khối các trường, trong triển khai còn thiếu mô hình liên kết đào tạo, đồng bộ và toàn diện, bởi vậy công tác đào tạo liên kết với các trường nghề đang gặp nhiều khó khăn. Để thực hiện đào tạo liên kết hiệu quả cần có cần có mô hình đào tạo phù hợp trong quá trình triển khai thực tiễn tại các trường dạy nghề. Bài viết giới thiệu một số mô hình liên kết đào tạo giữa các trường dạy nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực các tỉnh Miền Đông Nam Bộ.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1 Đào tạo liên kết tiếp cận mô hình đào tạo theo quá trình

Đào tạo liên kết Đào tạo liên kết, bao gồm: *Trường dạy nghề, thị trường lao động, người học nghề*. Do vậy, đào tạo liên kết giữa các trường dạy nghề nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực khu vực các tỉnh miền Đông Nam Bộ cần thực hiện theo mô hình sau:



Sơ đồ 2.1. Đào tạo liên kết tiếp cận mô hình đào tạo theo quá trình

*ThS, Trường Cao đẳng Kỹ nghệ II

Các yếu tố cấu thành mô hình đào tạo liên kết theo quy trình gồm:

Đầu vào: Mục tiêu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo, phương thức đào tạo, tuyển sinh, mạng lưới trường trung học phổ thông, doanh nghiệp và chuẩn bị điều kiện đào tạo...

Quá trình đào tạo: Thực hiện đào tạo liên kết.

Đầu ra: Đánh giá học sinh tốt nghiệp, cấp văn bằng chứng chỉ, hướng nghiệp, việc làm...

Tuy nhiên, đào tạo liên kết theo quy trình cơ chế này cần đảm bảo các nguyên tắc sau đây:

Trên tinh thần tự nguyện, hợp tác, cùng có lợi, cùng cộng đồng trách nhiệm.

Đảm bảo tính linh hoạt giữa việc lập kế hoạch hợp tác đào tạo.

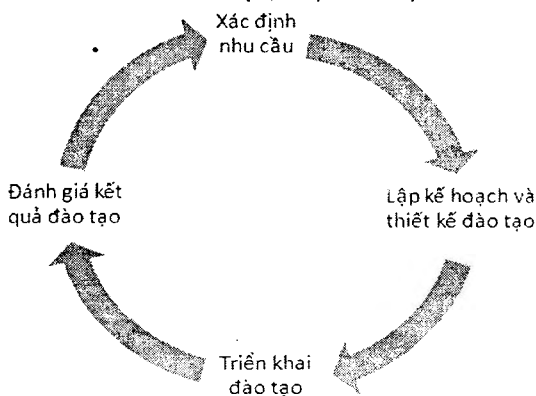
- Đảm bảo các điều kiện, nguồn lực để thực hiện đào tạo có chất lượng và hiệu quả.

2.2. Đào tạo liên kết tiếp cận mô hình đào tạo theo chu trình

Đào tạo đáp ứng nhu cầu sử dụng là một tất yếu, tuy nhiên để thực hiện được điều này cần xác định được mô hình đào tạo phù hợp. Do vậy, đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của các tỉnh miền Đông Nam Bộ cần vận dụng mô hình đào tạo theo chu trình của Sloman.

Theo Sloman M. [6] và Taylor H. [102], mô hình đào tạo theo chu trình (Circular Training Model) được ra đời từ những năm 60 của thế kỷ trước ở Hoa Kỳ và ngày nay đang được áp dụng rộng rãi ở nhiều nước trên thế giới.

Mỗi khoá đào tạo đều được thực hiện theo một chu trình gồm 4 bước tiếp nối nhau bao gồm: Xác định nhu cầu đào tạo; Lập kế hoạch và thiết kế đào tạo; Triển khai đào tạo và Đánh giá kết quả đào tạo. Trong đó, xác định nhu cầu đào tạo được coi là xuất phát điểm của chu trình đào tạo, được thể hiện ở hình 2.2.



Sơ đồ 2.2. Đào tạo liên kết tiếp cận mô hình đào tạo theo chu trình

theo chu trình

a) *Xác định nhu cầu đào tạo:* Xác định nhu cầu đào tạo là xuất phát điểm của đào tạo trong cơ chế thị trường. Khác với cơ chế kế hoạch hóa tập trung, quan liêu, bao cấp, trong cơ chế thị trường xác định NCĐT là bước quan trọng không thể thiếu để có thể đào tạo đáp ứng được cầu sử dụng theo quy luật cung – cầu của thị trường.

b) *Lập kế hoạch và thiết kế đào tạo:*

- *Lập kế hoạch đào tạo:* Sau khi đã xác định được nhu cầu đào tạo, mỗi trường cần lập kế hoạch đào tạo cho phù hợp với khả năng đào tạo của mình. Kế hoạch dài hạn là định hướng giúp các trường có đủ thời gian để chuẩn bị các điều kiện và nguồn lực cho việc đào tạo đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động.

- *Thiết kế đào tạo:* Thiết kế các khóa đào tạo bao gồm các công việc: Xây dựng mục tiêu, thiết kế nội dung chương trình đào tạo; Xác định thời gian đào tạo của các khóa học; Dự kiến số lượng và thời điểm tuyển sinh các ngành nghề, trình độ cho các khóa đào tạo; Phân công GV giảng dạy cho các khóa đào tạo; Bố trí các nguồn lực cho việc thực hiện các khoá đào tạo.

c) *Triển khai đào tạo:* Triển khai quá trình đào tạo đạt hiệu quả cần thực hiện các công việc sau: Hướng nghiệp và tư vấn chọn nghề cho học sinh phổ thông; Tuyển sinh cho các khóa đào tạo; Thực hiện quá trình đào tạo của các khóa học. Quá trình đào tạo nghề có thể thực hiện ở nhà trường hoặc tại các doanh nghiệp.

d) *Đánh giá kết quả đào tạo:* Đánh giá kết quả học tập của sinh viên tốt nghiệp để cấp chứng chỉ, văn bằng tốt nghiệp cho những HS/SV đạt yêu cầu; Đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của đầu ra các khóa đào tạo: tỉ lệ HS/SV tìm được việc làm đúng ngành nghề và trình độ đào tạo sau khi tốt nghiệp. Để đào tạo đáp ứng nhu cầu nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của các tỉnh miền Đông Nam Bộ, sau một chu trình đào tạo, lại phải bắt đầu một chu trình đào tạo mới với việc xác định lại nhu cầu đào tạo để làm cơ sở cho việc lập kế hoạch, thiết kế và triển khai các khóa đào tạo cho phù hợp với nhu cầu mới.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo liên kết

- *Nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên các trường về đào tạo liên kết:* Để đổi mới hành động, trước hết phải đổi mới nhận thức, đổi mới tư duy. Cán bộ quản lý và giáo viên trường dạy nghề đã tồn tại trong một thời gian dài dưới thời kỳ kế hoạch hoá tập trung, bao cấp. Điều này đang là một trở ngại lớn cho việc đào tạo liên kết giữa các trường dạy nghề

nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực khu vực các tỉnh miền Đông Nam Bộ.

- *Thông tin về nhu cầu nguồn nhân lực*: Thông tin về nguồn nhân lực có một ý nghĩa quan trọng trong việc phân tích, đánh giá và xác định nhu cầu đào tạo. Tuy nhiên các thông tin này đang còn thiếu, chưa ổn định và đang có những biến động lớn trong quá trình CNH, HĐH do vậy đang ảnh hưởng lớn đến việc xác định nhu cầu đào tạo.

- *Các chính sách về đào tạo liên kết giữa các trường dạy nghề*: Để đào tạo liên kết giữa các trường dạy nghề, cần có những chính sách của nhà nước làm cơ sở pháp lý cho việc thực hiện một cách thuận lợi. Hiện nay, ở nước ta chỉ mới có chủ trương về vấn đề này mà chưa có những chính sách cụ thể được thể chế hoá, quy định rõ vai trò, trách nhiệm và quyền hạn của mỗi bên trong việc thực hiện đào tạo liên kết. Bởi vậy, việc thực hiện gặp nhiều khó khăn.

3. Kết luận

Nước ta đang chuyển đổi nền kinh tế từ cơ chế kế hoạch hoá tập trung quan liêu bao cấp sang cơ chế thị trường, do vậy, giáo dục và đào tạo cũng cần có những đổi mới để chuyển đổi theo. Một trong những đổi mới quan trọng là đào tạo phải hướng tới đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ở các khu vực, vùng, miền và quốc gia. Đào tạo liên kết giữa các trường dạy nghề được các trường thực hiện trong thời gian qua. Tuy nhiên, quá trình thực hiện chưa đạt được hiệu quả, kết quả tuyển sinh cho liên kết đào tạo còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu của các cơ sở đào tạo, chưa hình thành được mô hình liên kết rõ ràng

để các trường vận dụng. Để làm được điều này, trước hết đào tạo nghề phải tuân thủ các quy luật của thị trường là quy luật cung-cầu, quy luật giá trị và quy luật cạnh tranh. Do vậy, mô hình đào tạo liên kết giữa các trường dạy nghề nhằm đáp ứng nhân lực các tỉnh khu vực miền Đông Nam Bộ, cần được triển khai đồng bộ.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Thị Hằng, Bùi Văn Hưng (2015), *Một số vấn đề cơ bản về quản lý cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh mới*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Hằng, Bùi Văn Hưng (2020), *Một số vấn đề về giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh trung học đáp ứng yêu cầu của TTLĐ*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
3. Bùi Văn Hưng (2014), *Quản lý giáo dục hướng nghiệp ở các trường dạy nghề trong bối cảnh mới*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
4. Nguyễn Thị Hằng (2015), *Quản lý đào tạo ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng đáp ứng nhu cầu Xã hội*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
5. Phạm Văn Sơn (2009), *sổ tay hướng nghiệp chọn nghề*. NXB Giáo dục. Hà Nội
6. Nguyễn Đức Trí (2011), *Giáo dục học nghề nghiệp*. Nxb Giáo dục Việt Nam.
7. Sloman M. (1994), *Grower A handbook for Training Strategy*. Grower Publishing Limited.

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ... (tiếp theo trang 11)

3. Kết luận

Phát triển năng lực cho HS nói chung và NLGQVĐ nói riêng là một trong những nhiệm vụ quan trọng của giáo dục trong việc chuẩn bị cho thế hệ trẻ một tiềm năng để sẵn sàng tiếp nhận và giải quyết những vấn đề của thực tiễn trong bối cảnh phát triển nhanh chóng và biến đổi khôn lường của thế giới trước sự tác động của toàn cầu hóa và cuộc cách mạng 4.0.

Vì vậy, dạy học cần phải hướng tới việc phát triển những phẩm chất và năng lực cốt lõi cho HS nhằm góp phần đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới hiện nay.

- [1]. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2018), *Chương trình giáo dục phổ thông, chương trình tổng thể*. Hà Nội
- [2] Nguyễn Anh Tuấn (2004) "*Bồi dưỡng năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề cho HS THPT trong dạy học khái niệm Toán học*", luận án Tiến sĩ GDH, Viện KHGD, Hà Nội.
- [3]. OECD (2012), *Pisa - 2012 result*, <https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-overview>
- [4]. Lê Văn Giáo (chủ biên), Lê Thị Cẩm Tú, Nguyễn Thị Lan Ngọc, Nguyễn Viết Thanh Minh (2018), *Giáo trình Li luận dạy học vật lí*, NXB ĐH Huế.
- [5]. Köcher, *Những ưu điểm và hạn chế của bếp từ*, kocher.vn

Tài liệu tham khảo