

LIÊN KẾT ĐÀO TẠO VỚI DOANH NGHIỆP TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ VÀ KINH TẾ HÀ NỘI - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

○ ThS. NGUYỄN TUYẾT LAN*

Trường Cao đẳng công nghệ và kinh tế Hà Nội, hợp nhất từ Trường Trung học nghiệp vụ I và Trường Trung cấp lương thực - thực phẩm và vật tư nông nghiệp (trực thuộc Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn), có địa bàn hoạt động trải dài ở ba tỉnh, thành phố: Vĩnh Phúc, Hà Nội, Hưng Yên. Địa bàn rộng, công tác quản lý gặp nhiều khó khăn, song nhà trường luôn quan tâm đến hoạt động xây dựng «thương hiệu» của mình, gắn đào tạo (ĐT) với thực tiễn, đáp ứng nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực.

1. «Liên kết đào tạo» (LKĐT) là hình thức hợp tác, phối hợp thường xuyên các hoạt động do các cơ sở ĐT này với cơ sở ĐT khác (hoặc giữa cơ sở ĐT và tổ chức kinh tế) cùng đề ra và thực hiện trên cơ sở nguyên tắc tự nguyện, hai bên cùng có lợi thông qua hợp đồng kí kết giữa các bên tham gia, nhằm mục đích khai thác tiềm năng của từng đơn vị tham gia LK. LKĐT bao gồm nhiều phương diện như: tổ chức ĐT, tài chính, cơ sở vật chất, thiết kế xây dựng chương trình ĐT, nhân sự, thông tin... Trong khuôn khổ bài viết, chúng tôi chủ yếu tập trung quanh vấn đề LKĐT với doanh nghiệp (DN).

Có thể nói, LKĐT với DN là nhiệm vụ không đơn giản. Bởi lẽ, cơ sở ĐT và các tổ chức kinh tế, sản xuất thường không cùng chung thể chế hoạt động. Cơ sở ĐT «là một cơ sở dịch vụ công không vụ lợi, hoạt động theo Luật Giáo dục và Luật Dạy nghề», còn các cơ sở sản xuất «là những DN hoạt động theo Luật DN, lấy lợi nhuận tối đa làm mục tiêu hoạt động của mình» (1). Chính vì «thể chế hoạt động» trái ngược nhau nên khó tìm được mối LK lâu dài. Nhiều DN có nguồn lực dồi dào đã lựa chọn hình thức thành lập cơ sở ĐT phục vụ cho nhu cầu nguồn nhân lực của chính họ (như FPT, Bitis, Vinashin...), song chủ yếu các DN vẫn đang trông chờ vào nguồn lực được cung cấp miễn phí từ các cơ sở ĐT. Làm thế nào để nguồn lực đó đáp ứng nhu cầu DN nếu không có mối

liên hệ chặt chẽ giữa cơ sở ĐT và nhà sử dụng lao động.

Định hướng ĐT theo nhu cầu sử dụng của xã hội đã được xác định rõ trong Văn kiện Đại hội IX của Đảng: «*Định hình quy mô giáo dục và ĐT, điều chỉnh cơ cấu ĐT, nhất là cơ cấu các cấp học, ngành nghề và cơ cấu theo lãnh thổ phù hợp với nhu cầu phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội*» (2). Xã hội và nhu cầu xã hội đã xác định nhiệm vụ cho mỗi nhà trường: ĐT nguồn nhân lực đáp ứng các mục tiêu phát triển KT-XH. «*Hệ thống ĐT phải thường xuyên bám sát nhu cầu của thị trường lao động, nắm bắt kịp thời được sự thay đổi của cơ cấu ngành nghề và trình độ ĐT của đội ngũ nhân lực để đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động của cả nước cũng như của từng vùng miền trong quá trình CNH, HĐH*» (3). Mỗi cơ sở ĐT cần bám sát nhu cầu của thị trường lao động trên địa bàn để «*cung*» cho hợp lí, phù hợp với «*cầu*», hướng tới mục tiêu 100% người học có thể «*hành*» được khi ra trường, tránh lãng phí nguồn nhân lực. Đó cũng là Nghị quyết của Đảng bộ Trường CDCN&KT Hà Nội đặt ra.

2. Thực trạng

Trường CDCN&KT Hà Nội hiện có 3 cơ sở: Cơ sở 1 (tại xã Đông Xuân - Sóc Sơn - Hà Nội): tập trung mũi nhọn ĐT các nghề: công nghệ thực phẩm; công nghệ kĩ thuật điện; công nghệ kĩ thuật ô tô; công nghệ thông tin; - Cơ sở 2 (tại Phúc Yên - Vĩnh Phúc): chủ yếu ĐT kế toán và công nghệ thông tin do đây là nơi tập trung nhiều DN nước ngoài, khu công nghiệp và các DN tư nhân; - Cơ sở 3 (tại Văn Giang - Hưng Yên): trong môi trường thuần nông, nhà trường coi đây là địa điểm thực hành công tác nông nghiệp, trồng trọt, bảo quản vật tư nông nghiệp và ĐT nghề cho lao động nông thôn vùng đồng bằng sông Hồng.

* Trường Cao đẳng công nghệ và kinh tế Hà Nội

Đảng bộ, Ban giám hiệu nhà trường nhiều năm qua luôn trăn trở tìm hướng đi, giải pháp hữu hiệu nhất để nhà trường có vị thế vững chắc trong xã hội, trở thành địa chỉ ĐT tin cậy.

Trình độ đội ngũ ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng «sản phẩm» (tính đến tháng 12/2010, số lượng GV có trình độ trên đại học là 47%). Theo thông kê của trường, tại các cơ sở, số lượng SV có việc làm sau khi ra trường dao động từ 75%-80%. Tuy nhiên, đa phần nhóm lao động này đều phải tham gia ĐT lại tại các cơ sở việc làm, vì:

Nhà trường chưa đủ CSVC hiện đại, phù hợp với sự phát triển không ngừng của KH-CN tại DN. Chẳng hạn, SV ngành điện, thực phẩm, ô tô đều bỡ ngỡ, lúng túng trước các trang thiết bị hiện đại. DN phàn nàn về việc SV không hiểu về mạng điện của các dòng xe thể hệ mới (do các em chỉ được thực hành trên những xe ô tô thuộc hạng «xưa nay hiếm» chỉ cốt nắm được nguyên lí cơ bản mà thôi). Các ngành khác cũng trong tình trạng tương tự: học thực phẩm, học chế biến, nhưng bước vào dây chuyền sản xuất thực thụ, SV rất bỡ ngỡ; học kế toán, nhưng các em thực sự lúng túng trong «định khoản», vào sổ...

Chương trình ĐT nặng về lí thuyết, ít thực hành. Việc thực tập tại xưởng thực hành của nhà trường tuy có song còn mang tính hình thức. GV hướng dẫn thực hành do không đủ vật tư thực tập và năng lực hạn chế nên không phát huy được vai trò người hướng dẫn. SV trở thành «nạn nhân» của các buổi thực tập. Các em coi buổi thực tập tại trường, tại cơ sở là thời kì nghỉ ngơi, thư giãn.

Việc LK với DN mang tính «thời vụ», nhỏ lẻ dựa vào mối quan hệ cá nhân. Cái «lợi» trước mắt mà nhà trường có được là «tìm ra cơ sở cho SV thực tập», nhưng hiệu quả thực tế lại quá thấp: tuần thực tập đầu tiên, đa phần SV được đóng vai «người xem», «người quan sát», «người sai vặt», tuyệt đối không được tiếp xúc với sản phẩm vì sợ sai, hỏng, làm chậm tiến độ sản xuất; tuần thứ hai và các tuần kế tiếp, SV được tùy ý sử dụng vốn thời gian thực tập, đi đâu, làm gì cơ sở thực tập không can thiệp bởi những lí do «khá tế nhị». Tuy vậy, cuối đợt thực tập, các em đều nhận được bản nhận xét tốt gửi về trường.

Trên đây chỉ là ba trong số rất nhiều lí do làm hạn chế chất lượng nguồn nhân lực mà nhà trường đang cung cấp cho xã hội.

3. Giải pháp phát triển hoạt động LKĐT với DN của trường

1) LK về tài chính và CSVC. Đây là một yêu cầu khá quan trọng. Có một thực tế, thiết bị thực

hành của nhà trường hiện đã không theo kịp tiến bộ KHCN và sự cập nhật thiết bị tối tân trong quy trình sản xuất như DN. Tăng cường đầu tư CSVC là một giải pháp không khả thi khi nguồn lực tài chính của nhà trường còn khá eo hẹp. Rõ ràng, nhà trường cần thay đổi nội dung LK, tận dụng thế mạnh của DN cùng CSVC hiện đại sẵn có và đội ngũ công nhân lành nghề; gắn lợi ích DN vào quá trình ĐT.

2) LK về thiết kế và xây dựng chương trình ĐT. Bản thân DN nhận thức được những lợi ích từ phía hợp tác với cơ sở ĐT, tăng cường cung cấp thông tin thường xuyên về nhu cầu sử dụng lao động, tiêu chuẩn lao động, cùng cơ sở ĐT định hướng chuẩn kiến thức, chuẩn kĩ năng cho SV sau khi tốt nghiệp. Từ yêu cầu thực tế, cơ sở ĐT có thể thay đổi nội dung chương trình giảng dạy phù hợp. «Các cơ sở ĐT cần có cơ chế để các chủ doanh nghiệp được tham gia vào quá trình biên soạn chương trình ĐT SV, thông qua các Hội nghị cộng tác viên, các seminar khoa học. Thực tế cho thấy, đây là cách thức rất hiệu quả để các nhà ĐT nắm được những kiến thức chuyên môn, cũng như những tư chất mà DN rất cần đến ở những SV tốt nghiệp» (4). Tuy nhiên, «Giải pháp cho vấn đề này đòi hỏi phải có sự hợp tác chặt chẽ và chia sẻ nguồn lực giữa ba nhà: nhà nước; nhà ĐT; nhà sử dụng lao động...» (5). Nhà nước ban hành, quản lí chuẩn đầu ra và một số «nội dung cứng» với dung lượng 20%-30% thời lượng toàn khoá học. Phần nội dung còn lại được kết cấu thành nội dung ĐT lí thuyết cơ sở và nội dung tự chọn - do nhà trường phối hợp với nhà sử dụng lao động linh hoạt xây dựng theo nhu cầu thị trường. Thường xuyên điều chỉnh chương trình cho phù hợp bước tiến của xã hội.

3) LK về tổ chức ĐT: nghiên cứu, phối hợp với DN đưa nội dung thực hành, thực tập về tại cơ sở sản xuất. Giải pháp này mang lại lợi ích cho các bên tham gia: với cơ sở ĐT: không phải lo lắng nhiều về kinh phí đầu tư trang thiết bị; với DN (nhà sử dụng lao động): có thể trực tiếp tận dụng nguồn nhân lực, bồi dưỡng theo yêu cầu của chính DN, tiết kiệm kinh phí và thời gian ĐT lại; với SV (người trực tiếp tham gia lao động): có sự trải nghiệm thực tế tại môi trường làm việc thực sự, kĩ năng thực hành từ đó được khẳng định. Mặt khác, cơ sở ĐT có thể mời những công nhân lành nghề, nhiều năm kinh nghiệm tại các DN cùng tham gia quá trình ĐT, hướng dẫn SV.

(Xem tiếp trang 57)

quan trọng thực hiện mục tiêu quốc gia về xóa mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học. LG đã góp phần tích cực thực hiện có hiệu quả xã hội hóa giáo dục, đa dạng hóa các loại hình học tập đáp ứng yêu cầu người học. Mô hình này đã góp phần tích cực cho quyền được học tập của mọi người dân, đảm bảo tính nhân văn sâu sắc, tính khoa học, tính đại chúng, tính dân tộc, phục vụ phát triển KT-XH, nhất là ở vùng khó khăn, vùng dân tộc. Ngoài ra, LG còn góp phần giải quyết tình trạng thiếu GV, thiếu cơ sở vật chất trường học và xóa ấp trắng về giáo dục ở những vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc; hạn chế tỉ lệ HS bỏ học và thất học; nhờ vậy, «... Tình hình HS yếu kém ngồi sai lớp, HS bỏ học tại các cấp học, tình hình vi phạm đạo đức nhà giáo đều giảm so với năm học trước” (4). Báo cáo của Bộ GD-ĐT (tháng 3/2009) cho thấy, tỉ lệ HS phổ thông bỏ học ở học kì I năm học 2008-2009 vùng ĐBSCL giảm xuống còn 0,88% (tỉ lệ bình quân chung cả nước còn là 0,56%). Trước đó, thống kê HS bỏ học học kì II năm học 2007-2008 tỉ lệ bỏ học vùng ĐBSCL là 3,1% (trong khi cả nước là 1,37%)” Thực chất, LG là một trong những giải pháp về phát triển giáo dục ở những vùng này. Tổ chức dạy học LG cũng chính là góp phần thực hiện công bằng xã hội trong giáo dục mà Đảng và Nhà nước ta đề ra.

Bên cạnh những thành tựu đạt được, còn những hạn chế trong phát triển loại hình LG tiểu học ở ĐBSCL. Đó là năng lực giảng dạy của GV chưa cao, do việc đào tạo GV dạy LG trong trường sư phạm đơn thuần về mặt lí thuyết, chưa thực hành dạy LG trong hoàn cảnh thực. Hơn nữa, sau khi ra trường giảng dạy, việc tập huấn bồi dưỡng nghiệp vụ cho GV chưa được chú ý đúng mức, thường xuyên nên kĩ năng dạy LG chưa cao. Một bộ phận GV dạy LG ở vùng dân tộc Khmer chưa biết tiếng Khmer, trở ngại cho việc giao tiếp của GV với HS và người dân trong vùng. Trong năm học, HS dân tộc Khmer thường nghỉ học tự do, ý thức chấp hành nội quy học tập chưa cao. Cơ sở vật chất phòng học không đúng quy cách, tạm bợ; đồ dùng dạy học thiếu thốn, thiếu sân chơi bãi tập,... Những tác động này ảnh hưởng không tốt đến chất lượng nền nếp dạy và học LG tiểu học ở khu vực ĐBSCL.

Ở những vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, dân cư thưa thớt, phân tán; điều kiện thiên nhiên, kinh tế khó khăn, dân trí thấp,... không đủ HS để mở các lớp, các trường

chính quy thực hiện đầy đủ giáo dục tiểu học; nếu không tìm được một hình thức giáo dục phù hợp, HS sẽ thất học và như vậy không thể thực hiện phổ cập giáo dục, không thể thực hiện bình đẳng giáo dục và quyền học tập cho mọi người mà trước hết cho thế hệ trẻ. Vì vậy, khắc phục những hạn chế của mô hình tổ chức LG tiểu học hợp lí, nâng cao chất lượng dạy và học LG sẽ góp phần giảm khó khăn cho con em các gia đình vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc, đáp ứng được yêu cầu phát triển giáo dục trong giai đoạn hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- (1) Bộ GD-ĐT. **Giáo dục lớp ghép và song ngữ ở trường tiểu học Việt Nam**. NXB Giáo dục, H 2000.
- (2) Bộ GD-ĐT. **Phát triển giáo dục và đào tạo vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020**, Cần Thơ 1/2/2005.
- (3) Báo Tuổi trẻ ngày 2/1/2009.
- (4) Báo Giáo dục & Thời đại ngày 21/8/2009.

Liên kết đào tạo...

(Tiếp theo trang 62)

Để quá trình LK đạt hiệu quả cao, vai trò của nhà nước góp phần không nhỏ. Hiện nay Trường CĐCN&KT Hà Nội đang rất lung túng, dè dặt khi LKĐT với DN do phải trông chờ các văn bản dưới luật, thông tư hướng dẫn cụ thể, những chính sách từ phía nhà nước và cơ quan chủ quản làm cơ sở pháp lí cho mọi hoạt động của nhà trường và DN. Khi hệ thống chính sách được hoàn thiện, hoạt động LKĐT với DN sẽ phát triển vững chắc, đáp ứng ngày càng cao nhu cầu xã hội. □

- (1) Nguyễn Xuân Mai. “Hoàn thiện hệ thống chính sách để phát triển liên doanh, liên kết giữa các trường dạy nghề và doanh nghiệp trong đào tạo” Tạp chí Khoa học giáo dục số 57/6/2010.
- (2) Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX**. NXB Chính trị quốc gia, H. 2001.
- (3) Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha. **Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế**. NXB Đại học quốc gia Hà Nội, 2006
- (4) Trịnh Thị Hoa Mai. “Liên kết đào tạo giữa nhà trường đại học với doanh nghiệp ở Việt Nam”. Tạp chí Kinh tế - Luật, số 24/2008.
- (5) Nguyễn Đức Trí. “Một số cơ sở và định hướng chủ yếu của việc đổi mới đào tạo cao đẳng ở nước ta hiện nay”. Tạp chí Khoa học giáo dục, số 52/2010.