

ĐÀO TẠO KÉP - GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG THƯƠNG MIỀN TRUNG

● **TRẦN THỊ NGUYỆT CẨM - NGUYỄN HỒNG HẠNH**

TÓM TẮT:

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra ngày càng khốc liệt và ảnh hưởng sâu rộng đến đời sống và môi trường sản xuất của các doanh nghiệp. Đặc biệt, cách mạng công nghiệp 4.0 đã đào thải nhiều ngành nghề và cũng sinh ra những ngành nghề mới. Nhu cầu về nhân lực không chỉ vững chuyên môn, mà còn phải giỏi kỹ năng, ứng dụng công nghệ và nhạy bén trong công việc ngày càng gia tăng. Do đó, việc gắn kết nhà trường và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực, thực hiện đào tạo “kép”, đảm bảo phù hợp với nhu cầu thực tế là nội dung quan trọng cần được đẩy mạnh, nhằm phát triển giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh mới. Bài viết này phân tích thực trạng triển khai đào tạo kép tại Trường Cao đẳng Công Thương miền Trung và đề xuất một số giải pháp để hợp tác hiệu quả giữa nhà trường, doanh nghiệp trong công tác đào tạo kép thời gian tới.

Từ khóa: đào tạo kép, chất lượng đào tạo nghề, giải pháp, Trường Cao đẳng Công Thương miền Trung.

1. Đặt vấn đề

Toàn tỉnh Phú Yên hiện có 20 cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN), trong đó có 3 trường Cao đẳng; 1 trường Trung cấp; 16 Trung tâm GDNN - GDTX và Trung tâm dạy nghề. Thực hiện phương châm gắn GDNN với thị trường lao động, doanh nghiệp và các trung tâm dịch vụ việc làm, các cơ sở GDNN đã thực hiện nhiều giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, từng bước nâng cao tỷ lệ lao động có việc làm sau đào tạo, tạo niềm tin trong xã hội đối với công tác đào tạo nghề. Do vậy,

chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn lao động chất lượng cao là một trong những yếu tố quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Đối với các doanh nghiệp hiện nay, nguồn nhân lực có tay nghề và chuyên môn cao đang trở thành nhu cầu cấp thiết. Xuất phát từ vấn đề này, Trường Cao đẳng Công Thương miền Trung (MITC) đã gắn kết với các doanh nghiệp thực hiện đào tạo “kép” để học sinh, sinh viên sau khi ra trường có việc làm ngay.

Thực tế, mô hình đào tạo “kép” đã mang lại

hiệu quả thiết thực như: Học sinh, sinh viên được các giảng viên có kinh nghiệm thực tế giám sát, hỗ trợ, đồng thời được các chuyên gia có kinh nghiệm của doanh nghiệp tham gia hướng dẫn trên giáo trình, tài liệu giảng dạy được hai bên phối hợp biên soạn; Giúp cơ sở đào tạo không tốn nguồn lực, doanh nghiệp không phải đào tạo lại, giảm chi phí đào tạo, thu hút học sinh, sinh viên vào học nghề; Giúp học sinh, sinh viên rèn luyện thêm các kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm hoặc củng cố thêm các kiến thức đã học ở trường; Sau khi kết thúc chương trình đào tạo, học sinh, sinh viên có cơ hội làm việc chính thức ngay tại doanh nghiệp.

2. Thực trạng triển khai đào tạo kép tại Trường Cao đẳng Công Thương miền Trung

2.1. Một số kết quả đạt được trong năm học 2019-2020 đến nay

Những năm qua, hoạt động gắn kết giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp toàn tỉnh Phú Yên được đẩy mạnh và đi vào chiều sâu, thu hút được nhiều doanh nghiệp cùng đồng hành giải quyết bài toán nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, tạo dựng việc làm bền vững và nâng cao kỹ năng tay nghề cho người lao động.

Theo đó, ngày 29/4/2021, Trường Cao đẳng Công Thương miền Trung đã chính thức ban hành Quy chế tổ chức triển khai đào tạo kép. Một trong những nội dung quan trọng là tổ chức thực hiện mô hình đào tạo “kép” bằng việc hướng dẫn, chỉ đạo các khoa chuyên môn phối hợp với các doanh nghiệp tổ chức đào tạo cho học sinh, sinh viên theo chương trình đào tạo cụ thể của từng ngành, nghề. Từ năm học 2020-2021 đến nay, có ít nhất 20% tổng khối lượng các chương trình đang đào tạo tại Nhà trường có sự tham gia giảng dạy, đánh giá từ phía các doanh nghiệp. Những kết quả ban đầu đạt được là rất đáng ghi nhận. (Bảng 1)

Trong thời gian tới, Nhà trường sẽ tiếp tục tăng cường phối hợp với doanh nghiệp triển khai có hiệu quả mô hình đào tạo kép giúp cho học sinh, sinh viên cải thiện cơ hội việc làm, cơ hội nâng cao kỹ năng đáp ứng những đổi mới mới nhất của thời đại

kỹ thuật số, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, mở rộng cơ hội tham gia xã hội và hội nhập của học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp.

2.2. Một số tồn tại, hạn chế và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo kép tại MITC

Từ năm học 2020-2021, Nhà trường có nhiều lợi thế lớn khi đào tạo tập trung nhiều vào cung ứng nguồn nhân lực có khả năng vận hành và làm việc ngay lập tức, Tuy nhiên, trong quá trình triển khai mô hình đào tạo kép vẫn gặp những khó khăn, bất cập cụ thể như:

Một số quy định hiện hành của Nhà nước, Bộ, ngành hạn chế sự tham gia của doanh nghiệp vào hoạt động giáo dục nghề nghiệp như quy định người hướng dẫn tại doanh nghiệp phải có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm, chưa quy định chế độ rõ ràng cho người được phân công giảng dạy ở doanh nghiệp khi tiếp cận sinh viên thực tập chương trình chất lượng cao.

Chưa có cơ chế phối hợp giữa Trường và doanh nghiệp, nhiều khi áp dụng 1 cơ chế rập khuôn cho tất cả các doanh nghiệp làm giảm hiệu lực, hiệu quả của quản lý giữa hai bên. Các tiêu chí hợp tác chỉ tập trung ở mối liên kết đào tạo như xây dựng chương trình đào tạo, thực tế sản xuất của nhà giáo, đánh giá thực tập của học sinh sinh viên nên hợp tác của hai bên chưa thật sự đem lại hiệu quả.

Mặt khác, doanh nghiệp chưa phát huy đầy đủ vai trò khi tham gia vào các nội dung quản lý phát triển chương trình đào tạo của Trường, như: phối hợp hướng nghiệp, tuyển sinh, tham gia lập kế hoạch đào tạo, thiết kế chương trình đào tạo, tham gia giảng dạy, phối hợp đánh giá kết quả đào tạo,...

Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh - sinh viên tại Nhà trường vẫn theo phương pháp truyền thống qua các bài thi trên lớp, chưa thực sự gắn với doanh nghiệp.

3. Một số giải pháp để hợp tác hiệu quả giữa Nhà trường và doanh nghiệp trong công tác đào tạo kép

Để đẩy mạnh hơn nữa việc phát triển giáo dục nghề nghiệp theo mô hình liên kết Nhà trường với doanh nghiệp trong thời gian tới cần sự vào cuộc của

Bảng 1. Bảng thống kê giờ học, thực hành, thực tập tại doanh nghiệp(1)

TT	Năm học	Ngành học	Bậc học	Tổng số giờ học toàn khóa	Số giờ học, thực tế tại DN trong năm	Tỉ lệ	Ghi chú
1	Năm học 2019 - 2020	Điện tử công nghiệp	CD	2241	450	20,1%	
2		Hướng dẫn du lịch		2240	450	20,1%	
3		Kỹ thuật máy lạnh và ĐHKK		2240	450	20,1%	
4		Quản trị nhà hàng và dịch vụ ăn uống		2340	495	21,2%	
5		Công nghệ ô tô - máy kéo	TC	1781	360	20,2%	
6		Hướng dẫn du lịch		1515	360	23,8%	
7		Nghệ vụ nhà hàng, khách sạn		1500	315	21,0%	
8		Điện tử công nghiệp		1658	360	21,7%	
9	Năm học 2020-2021	Hướng dẫn du lịch	CD	2055	450	21,9%	
10		Kỹ thuật máy lạnh và ĐHKK		2231	450	20,2%	
11		Quản trị nhà hàng và dịch vụ ăn uống		2175	480	22,1%	
12		Công nghệ ô tô - máy kéo	TC	1740	360	20,7%	
13		Công nghệ thông tin		1496	360	24,1%	
14		Điện tử công nghiệp		1411	360	25,5%	
15		Kỹ thuật máy lạnh và ĐHKK		1635	360	22,0%	
16	Năm học 2021-2022	Kỹ thuật chế biến món ăn	CD	2023	480	23,7%	
17		Quản trị khách sạn		2295	480	20,9%	
18		Quản trị nhà hàng và dịch vụ ăn uống		2055	450	21,9%	
19		Điện tử công nghiệp		2445	675	27,6%	
20		Công nghệ kỹ thuật cơ khí	TC	1700	360	21,2%	
21		Hóa phân tích		1560	360	23,1%	
22		Nghệ vụ nhà hàng, khách sạn		1430	390	27,3%	
23	Năm học 2022-2023 (dự kiến)	Quản trị kinh doanh	CD	2335	570	24,4%	
24		Kinh doanh thương mại		2459	690	28,1%	
25		Quản trị nhà hàng và dịch vụ ăn uống		2320	495	21,3%	
26		Điện tử công nghiệp	TC	1515	360	23,8%	
27		Kế toán doanh nghiệp		1700	390	22,9%	
28		Nghệ vụ nhà hàng, khách sạn		1648	495	30,0%	

các đơn vị và các bộ, ngành liên quan với các nhóm giải pháp đồng bộ cần triển khai trong vấn đề này.

Đối với cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực GDNN

Cần đổi mới và tăng cường công tác quản lý của Nhà nước trong việc xây dựng mối gắn kết bền vững giữa Nhà trường và doanh nghiệp. Nhà nước cần có chính sách, quy định phối hợp chặt chẽ về nguồn nhân lực giữa Nhà trường và doanh nghiệp.

Tăng quyền tự chủ cho Nhà trường. Nhà trường cần được tự chủ và chủ động về quy mô đào tạo, hình thức tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo, thu chi nguồn tài chính.

Cần có trung tâm dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực có sự phối hợp với các ngành ở địa phương và tham gia của Nhà trường và doanh nghiệp để đảm bảo gắn chặt giữa đào tạo với sử dụng.

Cần có cơ chế, chính sách để thúc đẩy sự phối, kết hợp chặt chẽ giữa Nhà trường với doanh nghiệp và quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc cung cấp thông tin về nhu cầu lao động và hỗ trợ trong quá trình đào tạo.

Khuyến khích cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo để tăng động lực phát triển giữa các nhà trường với nhau về chất lượng sản phẩm đào tạo, uy tín cũng như hình ảnh, thương hiệu của Nhà trường.

Đối với các doanh nghiệp

Đối với các doanh nghiệp cần chủ động liên kết đào tạo với các nhà trường, tạo điều kiện tốt nhất để giảng viên, sinh viên được thực tập, thực hành tại nơi sản xuất của doanh nghiệp; tiếp nhận những sinh viên đã từng thực tập tại doanh nghiệp trước đây vào làm việc, tham gia vào quá trình sản xuất nhằm tận dụng nguồn nhân lực không phải đào tạo lại; cùng Nhà trường tham gia xây dựng chương trình đào tạo nhằm kịp thời bổ sung, điều chỉnh những chương trình mang tính thiết thực, gắn với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp.

Song song đó, doanh nghiệp có thể kết hợp với Nhà trường đào tạo ngắn hạn nguồn nhân lực của doanh nghiệp nhằm nâng cao trình độ kỹ năng nghề và cập nhật kiến thức mới. Mối quan hệ hợp tác với Nhà trường cũng là một kênh quảng bá và nâng cao uy tín thương hiệu của doanh nghiệp.

Ngoài lĩnh vực đào tạo, doanh nghiệp có thể cùng với Nhà trường hợp tác sản xuất nhằm khai thác các máy móc, thiết bị của Nhà trường phục vụ cho lĩnh vực sản xuất, đồng thời tạo cơ hội cho giáo viên và sinh viên tiếp cận các công việc sản xuất sản phẩm đáp ứng yêu cầu của thị trường.

Đối với Nhà trường

Nhà trường cần có các chiến lược, kế hoạch cụ thể theo từng giai đoạn và hàng năm về hợp tác đào tạo, tuyển dụng với doanh nghiệp để điều chỉnh, hoàn thiện chương trình đào tạo và chuẩn bị các điều kiện bảo đảm chất lượng phù hợp, đáp ứng với nhu cầu của doanh nghiệp. Đồng thời, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho bộ phận làm nhiệm vụ đầu mối hợp tác đào tạo với doanh nghiệp; nâng cao năng lực ngoại ngữ, tin học, kỹ năng giao tiếp và các kỹ năng mềm khác cho người làm công tác hợp tác đào tạo với doanh nghiệp của Nhà trường.

Thường xuyên phối hợp với bộ phận nhân sự của các doanh nghiệp để đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp, trên cơ sở đó để triển khai các hoạt động đào tạo phù hợp; thực hiện đa dạng các hình thức hợp tác với doanh nghiệp thông qua ký kết các biên bản ghi nhớ hợp tác như: liên kết, đặt hàng đào tạo, mời doanh nghiệp tham gia hội đồng trường hoặc hội đồng quản trị, xây dựng chương trình, giáo trình, giảng dạy, hướng dẫn thực tập, đánh giá kết quả học tập của người học, tham gia nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ.

4. Kết luận

Sau tất cả, sinh viên Nhà trường là người được hưởng lợi nhiều nhất từ sự gắn kết hai bên này. Các sinh viên được đào tạo theo tiêu chuẩn cập nhật từ doanh nghiệp và có cơ hội tìm kiếm việc làm với tỷ lệ thành công cao sau khi tốt nghiệp. Do đó, việc gắn kết Nhà trường và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực đảm bảo phù hợp với nhu cầu thực tế là nội dung quan trọng cần được đẩy mạnh nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Cao đẳng Công Thương miền Trung trong bối cảnh mới ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trường Cao đẳng Công Thương miền Trung (2023). *Báo cáo tổng kết năm học 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022*.
2. Trường Cao đẳng Công Thương miền Trung (2023). *Chiến lược phát triển Trường Cao đẳng Công Thương miền Trung giai đoạn 2022-2027 và tầm nhìn đến năm 2045*.

Ngày nhận bài: 3/3/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 7/3/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 18/3/2023

Thông tin tác giả:

1. TS. TRẦN THỊ NGUYỆT CẨM

2. ThS. NGUYỄN HỒNG HẠNH

Phòng Quản lý đào tạo

Trường Cao đẳng Công Thương miền Trung

**DUAL TRAINING - A SOLUTION FOR IMPROVING
THE TRAINING QUALITY OF MIEN TRUNG
INDUSTRY AND TRADE COLLEGE**

● Ph.D **TRAN THI NGUYET CAM**¹

● Master. **NGUYEN HONG HANH**¹

¹Department of Training Management
Mien Trrung Industry and Trade College

ABSTRACT:

The rapid development of the Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0) has profoundly impacted on enterprises' business and production activities. Especially, the Industry 4.0 has eliminated many professions and created new jobs that require a high-quality workforce. Therefore, it is necessary for schools to collaborate more closely with businesses to effectively launch dual training programs in order to help learners better meet actual job requirements. This paper analyzes the current implementation of dual training at Mien Trung Industry and Trade College and proposes some solutions to improve the collaboration between the school and businesses in the implementation of dual training in the coming time.

Keywords: dual training, quality of vocational training, solution, Mien Trung Industry and Trade College.