

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TỈNH BÌNH DƯƠNG

Phan Trần Phú Lộc

Trường Cao đẳng nghề Việt Nam – Singapore

TÓM TẮT

Từ kết quả khảo sát thực trạng nhu cầu lao động kỹ thuật trong các doanh nghiệp ở Bình Dương, đánh giá của doanh nghiệp đối với lao động kỹ thuật đã qua đào tạo, đánh giá của giáo viên dạy nghề về nội dung chương trình học cùng các yếu tố liên quan đến chất lượng đào tạo nghề của các trường nghề tỉnh Bình Dương, bài viết của chúng tôi nêu lên một số giải pháp có tính định hướng cho việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động hiện nay. Để nâng cao chất lượng đào tạo nghề đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp về các mặt: mục tiêu đào tạo, nội dung đào tạo, tổ chức quá trình đào tạo và các tiêu chí đánh giá kỹ năng nghề nghiệp.

Từ khóa: đào tạo nghề, thị trường lao động, tỉnh Bình Dương

*

1. Đặt vấn đề

Bình Dương là một trong những địa phương dẫn đầu cả nước về tốc độ phát triển các khu công nghiệp. Ở đây, các doanh nghiệp rất có nhu cầu tuyển dụng lao động đặc biệt là lao động có tay nghề đã qua đào tạo. Bên cạnh đó, hệ thống cơ sở dạy nghề của tỉnh Bình Dương cũng phát triển cả về số lượng và cơ cấu ngành nghề. Từ năm 2008 đến nay, một số cơ sở dạy nghề đã được đầu tư nâng cấp từ trung tâm dạy nghề lên thành trường trung cấp nghề, trường trung cấp nghề nâng lên thành trường cao đẳng nghề. Như vậy, đào tạo tại các trường nghề hiện nay có thực sự sát với thực tế sản xuất, có đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động tại Bình Dương hay không.

Xuất phát từ lý do trên mà việc khảo sát thực trạng đào tạo nghề, nhu cầu về lao

động đã qua đào tạo của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương và khả năng đáp ứng nhu cầu đó của các cơ sở dạy nghề để từ đó đề ra giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động là việc làm cần thiết góp phần đào tạo nguồn lao động có chất lượng cao phục vụ sản xuất tại các KCN trên địa bàn Bình Dương và các vùng lân cận.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Một số quan điểm cơ bản về giáo dục - đào tạo trong thời kỳ đổi mới

Quan điểm của Đảng về đường lối phát triển giáo dục và đào tạo đã được đưa ra là: “học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động, nhà trường gắn liền với xã hội”. Quan điểm giáo dục nêu trên còn được nhắc lại trong các văn kiện của Đảng với nội dung: “học đi đôi với hành, lý luận đi đôi với thực tiễn, nhà trường gắn liền với xã hội”,

hay “học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, lí luận gắn liền với thực tiễn, giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội”.

Mục tiêu tổng quát của chiến lược phát triển dạy nghề là: *“đến năm 2020, dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; chất lượng đào tạo của một số nghề đạt trình độ các nước phát triển trong khu vực ASEAN và trên thế giới; hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia; phổ cập nghề cho người lao động, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội”*[2]. Qua đó cho thấy yêu cầu cấp bách trong giai đoạn hiện nay là phát triển nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, tác phong công nghiệp và năng lực ngoại ngữ đáp ứng nhu cầu thực tiễn của đất nước, phù hợp với xu hướng chung của thế giới.

Thực hiện Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 30 tháng 5 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 và đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội giai đoạn 2011 – 2015, một số địa phương đã thành lập Hội đồng phát triển nhân lực cấp tỉnh để giúp Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố chỉ đạo triển khai thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực và đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội của địa phương.

Đào tạo theo nhu cầu thị trường lao động là mục tiêu hành động của các cơ sở đào tạo, là xu hướng tất yếu trong đào tạo nghề trên thế giới. Việc cụ thể các hướng đi, các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo, gắn đào tạo với thực tế sản xuất và

thực hiện đúng phương châm *“đào tạo cái xã hội cần chứ không phải đào tạo cái mình có sẵn”* không chỉ là trách nhiệm của các nhà lãnh đạo mà là trách nhiệm của toàn xã hội trong đó có chúng ta.

2.2 Thị trường lao động và phát triển chương trình đào tạo theo nhu cầu của thị trường lao động

Thị trường lao động được hiểu là nơi mua bán lao động, hay nói cách khác đó là nơi diễn ra sự trao đổi, cung cấp sức lao động giữa người sử dụng, người đào tạo, người cung ứng với chủ thể lao động được đào tạo do phát triển giáo dục – đào tạo thông qua hợp đồng lao động. Quá trình vận hành của thị trường lao động tuân theo qui luật giá trị, qui luật cung cầu và qui luật cạnh tranh[4].

Qui luật giá trị phản ánh chất lượng người lao động kĩ thuật đã được đào tạo về kiến thức, kĩ năng, thái độ, kinh nghiệm hành nghề theo một chuẩn nhất định.

Qui luật cung – cầu phản ánh sự đáp ứng của đào tạo với thực tiễn và yêu cầu cụ thể của sản xuất – dịch vụ.

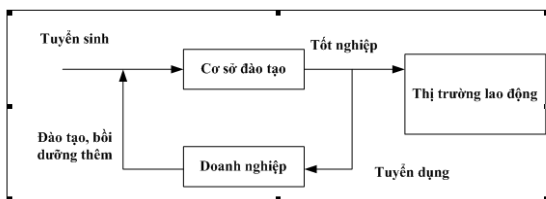
Qui luật cạnh tranh thể hiện năng lực hoạt động nghề nghiệp của người lao động đã được đào tạo hoặc tích lũy qua thực tiễn. Kết quả của sự cạnh tranh này là khả năng được tuyển dụng, được có việc làm và được trả lương cao hơn khi hoạt động nghề nghiệp.

Phát triển chương trình đào tạo là một quá trình thiết kế, điều chỉnh sửa đổi dựa trên việc đánh giá thường xuyên liên tục. “*Phát triển*” là một từ đã mang nghĩa là thay đổi tích cực. Thay đổi trong chương trình đào tạo có nghĩa là những lựa chọn hoặc điều chỉnh hoặc thay thế, cải tiến những thành phần trong chương trình đào

tạo và quá trình đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu về nghề nghiệp và phù hợp với sự phát triển của khoa học, công nghệ liên quan, đặc biệt là phù hợp với đời sống và sản xuất.

Qua phân tích trên cho thấy, đào tạo theo nhu cầu thị trường nghĩa là các trường phải đào tạo đúng những ngành nghề mà xã hội cần và người được đào tạo khi ra trường phải đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng.

Công tác đánh giá của đào tạo theo nhu cầu thị trường lao động đặc biệt nhấn mạnh năng lực hoạt động nghề nghiệp với kĩ năng, kĩ xảo nghề nghiệp được hình thành. Tuy nhiên, kết quả học tập được đánh giá ở cơ sở đào tạo chỉ là đánh giá bên trong, đôi khi còn mang tính chủ quan. Bởi vậy, người ta hết sức quan tâm đến hiệu quả bên ngoài của quá trình đào tạo được thể hiện ở kết quả hoạt động trên thị trường lao động. Sự đánh giá khách quan của người sử dụng lao động đối với người lao động sau một thời gian dài hành nghề là hết sức có giá trị và là cơ sở quan trọng để nơi đào tạo có những điều chỉnh hợp lí trong quá trình đào tạo.



Hình 1: Quan hệ hữu cơ giữa đào tạo và việc làm

3. Thực trạng về nhu cầu lao động của các doanh nghiệp ở Bình Dương và khả năng đáp ứng của các cơ sở dạy nghề

Việc tìm hiểu nhu cầu lao động của các doanh nghiệp và thực trạng đào tạo nghề của các cơ sở dạy nghề trong tỉnh được thực

hiện qua khảo sát để lấy ý kiến đánh giá của các doanh nghiệp về chất lượng “sản phẩm” đào tạo, lấy ý kiến đánh giá của giáo viên và cựu học sinh, sinh viên về nội dung chương trình học, việc lấy ý kiến được thực hiện thông qua phiếu khảo sát và phỏng vấn để từ đó có cơ sở thực tiễn cho đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động tại tỉnh Bình Dương.

3.1. Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương giai đoạn 2011–2020

3.1.1. Tình hình chung

Bình Dương là tỉnh có tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh trong vùng Đông Nam Bộ và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) cao hàng đầu cả nước. Với 27 khu công nghiệp đang hoạt động đã thu hút trên 8.500 dự án đầu tư, trong đó có trên 2.000 dự án đầu tư nước ngoài với tổng vốn trên 11 triệu USD. Vì vậy, nhu cầu về lao động nghề hàng năm của các doanh nghiệp ở Bình Dương rất cao. Tổng nhu cầu lao động của các thành phần kinh tế từ 30.000 đến 40.000 lao động/năm.

Tỉ lệ lao động qua đào tạo nghề của tỉnh năm 2005 đạt 38,0% đến năm 2010 tăng lên 60,0%. Tuy nhiên, so với yêu cầu còn chưa đáp ứng được thực tế phát triển của Bình Dương đang sôi động và mạnh mẽ. Thực tế lao động qua đào tạo chỉ đáp ứng được từ 60 – 80,0% yêu cầu của doanh nghiệp. Nguyên nhân chủ yếu là do:

– Hệ thống mạng lưới dạy nghề của tỉnh Bình Dương còn ít về số lượng và yếu về chất lượng so với dân số và nhu cầu đào tạo: trang thiết bị thiếu và lạc hậu; nội dung chương trình giảng dạy chưa theo kịp

công nghệ sản xuất của các doanh nghiệp; đội ngũ giảng viên trình độ chưa cao, thiếu kinh nghiệm sản xuất thực tế.

– Qui mô và ngành nghề đào tạo hàng năm vẫn chưa gắn chặt và chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển thực tế về kinh tế - xã hội của địa phương và chưa tương xứng với vai trò, vị trí của tỉnh trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam.

– Mặt khác, sự gắn kết giữa các trường nghề và doanh nghiệp chưa chặt chẽ. Hoạt động dạy nghề trong tỉnh thời gian qua chưa chú trọng đúng mức tới nhu cầu thực tế của thị trường lao động và dạy nghề. Do đó, dẫn đến tình trạng vừa không đủ người lao động có tay nghề cung ứng cho thị trường lao động, vừa có nhiều người lao động không kiếm được việc làm phù hợp; hoặc doanh nghiệp phải đào tạo lại sau khi tuyển dụng.

3.1.2. Dự báo lao động qua đào tạo nghề tại Bình Dương thời kì 2011–2020

Cơ cấu lao động qua đào tạo nghề	Năm 2010	Năm 2015	Năm 2020
Tỉ lệ lao động qua đào tạo nghề so với tổng lực lượng lao động	51%	60%	70%
Sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng	97,9%	80,0%	64%
Trung cấp nghề	1,7%	15,0%	24%
Cao đẳng nghề	0,4%	5,0%	12%

(**Nguồn:** Báo cáo Phát triển nhân lực Bình Dương giai đoạn 2011 – 2020)

Cơ cấu ngành nghề chủ yếu thu hút các nhà đầu tư sản xuất các lĩnh vực có hàm lượng công nghệ tương đối lớn. Các ngành công nghiệp sạch như: dược phẩm, thực phẩm, linh kiện điện - điện tử, chế tạo cơ khí chính xác, vật liệu xây dựng cao cấp, hoá chất cho xây dựng cơ bản, hàng tiêu dùng cao cấp, linh kiện ô tô, giày da, may mặc...

3.2. Khảo sát nhu cầu lao động kỹ thuật các doanh nghiệp tại Bình Dương

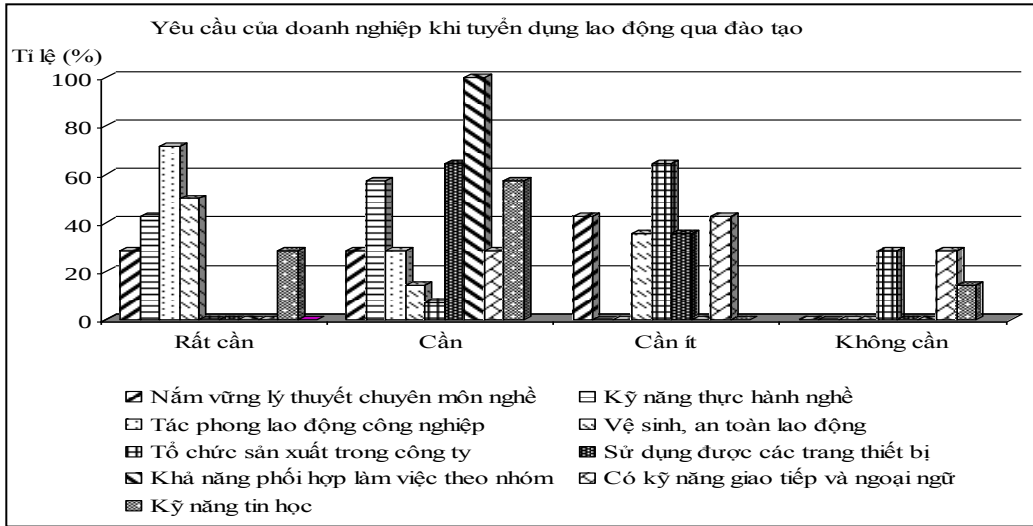
Các doanh nghiệp được khảo sát chủ yếu nằm trong các khu công nghiệp, cụm công nghiệp: VSIP I, VSIP II, Đồng An, Sóng Thần, Việt Hương, Bàu Bàng, Dầu Tiếng, Bến Cát. Tổng số doanh nghiệp khảo sát là 59, số phiếu phát ra là 74, số phiếu khảo sát thu lại được là 63, tỉ lệ 85,1%. Người được khảo sát là giám đốc, trợ lý giám đốc, quản lý kỹ thuật, quản lý nhân sự, quản lý sản xuất...

3.2.1. Những yêu cầu của doanh nghiệp khi tuyển dụng lao động đã qua đào tạo

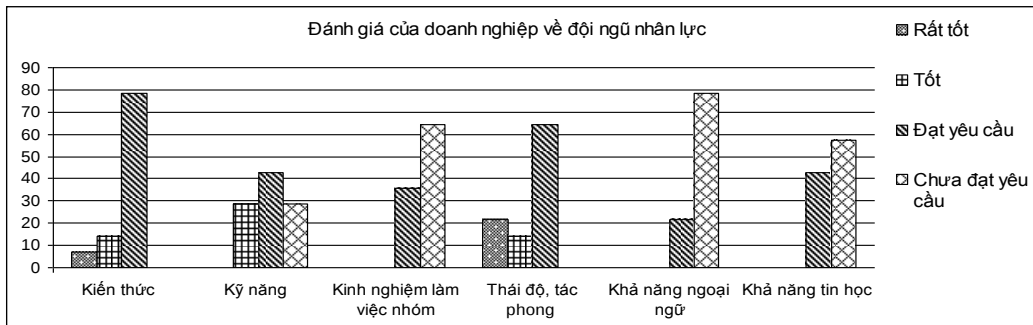
Các doanh nghiệp yêu cầu người lao động kỹ thuật đã qua đào tạo khi vào làm việc phải có kiến thức chuyên môn tốt, kỹ năng thực hành thành thạo (có khả năng vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng thiết bị), có tác phong công nghiệp, chú trọng vệ sinh an toàn lao động, khả năng phối hợp làm việc nhóm, có khả năng về tin học và ngoại ngữ.

3.2.2. Đánh giá của doanh nghiệp đối với lao động kỹ thuật đã qua đào tạo nghề

Qua khảo sát cho thấy các doanh nghiệp đánh giá đội ngũ lao động tuyển từ các cơ sở dạy nghề đạt yêu cầu về kiến thức và thái độ, có tác phong lao động trong môi trường công nghiệp. Về kỹ năng thực hành nghề thì tỉ lệ chưa đạt yêu cầu còn chiếm tỉ lệ cao (28,6%). Học sinh, sinh viên ra trường cần có một khoảng thời gian để thích ứng với công việc, khả năng làm việc theo nhóm còn yếu. Doanh nghiệp đánh giá học sinh, sinh viên yếu về tin học và ngoại ngữ. Các doanh nghiệp ở đây chủ yếu có vốn đầu tư từ châu Âu, Mỹ, Nhật với thiết bị hiện đại đòi hỏi công nhân phải có một trình độ tương đối về tin học và ngoại ngữ để dễ dàng thực hiện công việc.



Hình 2: Những phẩm chất năng lực cần có của người lao động kỹ thuật (theo khảo sát của tác giả)



Hình 3: Đánh giá của doanh nghiệp về đội ngũ lao động đã qua đào tạo nghề (theo khảo sát của tác giả)

3.2.3. Đánh giá của giáo viên về chương trình học và khả năng đáp ứng thị trường lao động của học sinh, sinh viên khi ra trường

Số phiếu khảo sát phát ra và thu lại đối với giáo viên tham gia giảng dạy các môn học/ mô đun cho người học nghề là 69 phiếu, chiếm tỉ lệ 100%.

Theo khảo sát, giáo viên cho rằng học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động chiếm tỉ lệ thấp (13%); đa số cần có thời gian để thích nghi với công việc (70%); số không đáp ứng yêu cầu công việc còn chiếm tỉ lệ cao (17%).

Học sinh, sinh viên ra trường cần có thời gian thích nghi là do mỗi doanh nghiệp sản xuất một mặt hàng khác nhau với máy móc và công nghệ không giống nhau nên nhà

trường khó đào tạo theo như sản xuất của tất cả các doanh nghiệp. Nhà trường chỉ đào tạo những điều chung nhất, thường dùng nhất để học sinh, sinh viên có thể thích nghi nhanh với môi trường làm việc thực tế.

Doanh nghiệp không có chế độ hỗ trợ nhà trường trong quá trình đào tạo. Nhà trường gửi học sinh, sinh viên đến các xí nghiệp thực tập cũng gặp nhiều khó khăn, nhiều doanh nghiệp không sẵn lòng tiếp nhận.

3.2.4. Nhận xét của cựu học sinh, sinh viên về khả năng đáp ứng của chương trình đào tạo đã học tại các cơ sở dạy nghề so với nhu cầu của thị trường lao động

Tổng số phiếu phát ra cho các cựu học sinh, sinh viên đã qua đào tạo nghề và đang

làm việc tại các doanh nghiệp là 152, thu vào là 138, chiếm tỉ lệ 90,8%, trong đó số học sinh, sinh viên tốt nghiệp cao đẳng nghề là 43, trung cấp nghề là 95.

3.2.5. Nhận xét của cựu học sinh, sinh viên về những phẩm chất, năng lực mà chương trình đào tạo đã được học mang lại

Qua khảo sát cho thấy các phẩm chất của một người lao động kĩ thuật qua đào tạo như: kiến thức chuyên môn vững vàng, kĩ năng nghề thành thạo, thái độ tác phong làm việc trong môi trường công nghiệp, ý thức tổ chức kỉ luật trong lao động, an toàn lao động và vệ sinh công nghiệp thì nhà trường đều có trang bị cho học sinh, sinh viên. Tuy nhiên, tinh thần trách nhiệm trong công việc, khả năng hợp tác, làm việc nhóm và quan tâm đến đồng nghiệp thì một tỉ lệ cao (73%) trong tổng số người được khảo sát cho rằng ít được quan tâm trong chương trình, về kĩ năng nghề thì chưa đạt đến trình độ thành thạo như trong xí nghiệp.

3.2.6. Những khó khăn của học sinh, sinh viên khi mới ra trường đi xin việc

Đa số các cựu học sinh, sinh viên đều cho rằng khó khăn lớn nhất của họ khi đi phỏng vấn là doanh nghiệp cho làm bài kiểm tra bằng tiếng Anh, doanh nghiệp yêu cầu phải thành thạo về tin học. Công việc tại xí nghiệp thường sử dụng bản vẽ, bản hướng dẫn qui trình bằng tiếng Anh. Khi khảo sát doanh nghiệp thì các doanh nghiệp cũng cùng ý kiến trên, nghĩa là người lao động yếu về trình độ ngoại ngữ, tin học.

3.2.7. Thời gian tìm việc của học sinh, sinh viên sau khi ra trường

Đa số học sinh, sinh viên tìm được việc làm khoảng từ 1- 3 tháng sau khi tốt nghiệp, một số khác thì có việc ngay khi đi thực tập được công ti nhận lại làm việc luôn.

Đa số học sinh, sinh viên của trường sau khi tốt nghiệp đều tìm được việc làm. Qua đó cho thấy nhu cầu về nguồn nhân lực tại tỉnh Bình Dương nói chung là rất lớn.

Khi hoàn tất khóa học thì phần lớn các học sinh, sinh viên được nhà trường giới thiệu việc làm, số ít tự liên hệ tìm việc làm. Các doanh nghiệp thường hay đến trường để phỏng vấn học sinh, sinh viên sắp tốt nghiệp, hoặc các doanh nghiệp thường gửi thông báo tuyển dụng đến trường nhờ nhà trường và giáo viên thông báo để học sinh, sinh viên đến công ti để phỏng vấn.

3.2.8. Khảo sát về việc đào tạo lại của học sinh, sinh viên khi được doanh nghiệp tuyển dụng

Đa phần học sinh, sinh viên sau khi ra trường đều được đào tạo lại cho phù hợp với thực tế sản xuất tại công ty (84,2%). Thời gian đào tạo lại là khoảng 1 tháng, một số công việc đơn giản chỉ cần 1 tuần làm việc là có thể làm tốt. Tuy nhiên doanh nghiệp vẫn tính thời gian thử việc là 1 tháng. Có một số doanh nghiệp đòi hỏi thời gian thử việc dài hơn tùy thuộc vào tính chất công việc.

Nếu sau đợt thực tập tốt nghiệp học sinh, sinh viên được doanh nghiệp giữ lại làm việc luôn thì xem như công ty tiết kiệm được thời gian đào tạo lại vì thời gian đó đã được thực hiện trong khoảng thời gian thực tập tại xí nghiệp. Điều này có lợi cho cả doanh nghiệp và người lao động.

3.3. Đánh giá chung thực trạng đào tạo của các trường nghề ở Bình Dương

Kết quả khảo sát thực trạng đào tạo tại một số trường nghề của Bình Dương trên ba nhóm khách thể là doanh nghiệp, giáo viên và cựu học sinh, sinh viên đã cho thấy quá trình đào tạo của nhà trường đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp chưa cao.

Doanh nghiệp đánh giá đội ngũ lao động được đào tạo tại trường còn yếu về kỹ năng thực hiện công việc, kỹ năng giải quyết vấn đề, hợp tác trong sản xuất. Đa số doanh nghiệp cho rằng học sinh, sinh viên khi ra trường còn yếu ngoại ngữ và tin học, cũng như khả năng giao tiếp, điều này làm hạn chế khả năng tiếp thu và tốc độ làm việc của đội ngũ lao động kỹ thuật.

Giáo viên đánh giá chương trình hiện tại cần hiệu chỉnh ở một số mặt để phù hợp hơn như: hiệu chỉnh thời lượng của một số môn học, thêm vào chương trình một số môn nâng cao kỹ năng thực hành cho học sinh, sinh viên, cần biên soạn thêm giáo trình, tài liệu tham khảo, cần bổ sung thêm các phương tiện, thiết bị, vật tư cho dạy học...

Đa số học sinh, sinh viên ra trường còn rất bỡ ngỡ khi đi xin việc, phải được đào tạo lại tại nơi sản xuất với thời gian trung bình khoảng 1- 3 tháng. Thực chất của vấn đề này là để cho người học làm quen với môi trường làm việc, phát triển khả năng làm việc nhóm. Khả năng tin học và ngoại ngữ của học sinh, sinh viên còn hạn chế chưa thích ứng nhanh với môi trường làm việc.

4. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở tỉnh Bình Dương

4.1. Giữ mối liên lạc giữa trường nghề với cựu học sinh, sinh viên đang làm việc tại các doanh nghiệp

Nhà trường cần giữ mối liên lạc với các học sinh, sinh viên đã ra trường, tạo cơ chế để những cựu học sinh, sinh viên đang làm việc tại các doanh nghiệp có mối liên hệ thường xuyên với nhà trường, có thể thông qua các buổi tọa đàm trao đổi kinh nghiệm. Đây là cách làm hiệu quả, thiết thực cho cả nhà trường và doanh nghiệp trong việc tăng cường liên kết, phối hợp với nhau.

Có thể tổ chức những buổi họp mặt truyền thống hàng năm để có điều kiện tiếp xúc, nắm bắt thông tin về việc làm của cựu học sinh, sinh viên, cựu học sinh, sinh viên có điều kiện chia sẻ những kinh nghiệm trong quá trình làm việc, xu thế phát triển nguồn lao động trong các doanh nghiệp và công nghệ hiện tại mà các doanh nghiệp đang sử dụng. Từ đó nhà trường sẽ có chiến lược cụ thể và có những điều chỉnh kịp thời sao cho chương trình đào tạo sát với thực tế sản xuất và đời sống.

Để khích lệ tinh thần, tạo động lực cho học sinh, sinh viên mới vào trường ra sức phấn đấu trong học tập và rèn luyện, nhà trường cần mời những cựu học sinh, sinh viên thành đạt, những cựu học sinh, sinh viên tiêu biểu của trường về sinh hoạt, nêu gương trong toàn thể học sinh, sinh viên đang theo học vào những dịp sinh hoạt hay các ngày lễ kỷ niệm của trường. Đây chính là những nhân chứng thiết thực, có sức hấp dẫn và gây động cơ học tập rất lớn trong toàn thể học sinh, sinh viên đang theo học tại trường.

4.2. Cải tiến khâu tuyển sinh

Nhà trường cần chủ động trong công tác tạo mối liên hệ gắn kết với doanh nghiệp. Theo nhu cầu về nguồn nhân lực hiện tại và trong tương lai mà doanh nghiệp có thể đặt hàng với nhà trường hoặc gửi nhân viên đến đào tạo (đào tạo theo đơn đặt hàng).

Nhà trường với những ngành nghề đào tạo của mình phải có chiến lược tìm hiểu thị trường lao động, dự đoán, nắm bắt được nhu cầu về nguồn nhân lực của các doanh nghiệp để có kế hoạch tuyển sinh và đào tạo sao cho sát với nhu cầu của doanh nghiệp. Muốn vậy nhà trường phải cử người đi khảo sát thị

trường lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn và những vùng lân cận trước những mùa tuyển sinh.

Khi có sự phối hợp đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp thì cơ hội việc làm của người học là rất cao, giảm bớt lo lắng của người học và các bậc phụ huynh về tìm kiếm việc làm... Để vấn đề tuyển sinh được dễ dàng hơn thì quan trọng hơn hết là nhà trường phải tạo được uy tín về chất lượng đào tạo, tạo niềm tin cho doanh nghiệp và học sinh, sinh viên học nghề.

4.3. Cải tiến mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo

Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của các ngành nghề cần định kỳ rà soát, hiệu chỉnh, bổ sung cho phù hợp với nhu cầu thị trường lao động, sát với thực tế công nghệ sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của các doanh nghiệp. Do xã hội luôn phát triển, công nghệ thay đổi... vì vậy sự điều chỉnh kịp thời sẽ giúp cho học sinh, sinh viên cập nhật được cái mới, hiện đại hơn, thích ứng nhanh với công nghệ mới, nâng cao năng lực cạnh tranh, tính sáng tạo của học sinh, sinh viên.

Khi bổ sung, điều chỉnh chương trình dạy nghề cần tham khảo các chương trình tương ứng trong và ngoài nước, cập nhật những thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến liên quan đến các nghề đào tạo. Cần lồng ghép các chương trình đào tạo tiên tiến đó vào chương trình khung hiện tại của Tổng cục dạy nghề đảm bảo đúng qui định và phù hợp với điều kiện trang thiết bị của nhà trường cũng như nhu cầu của thị trường lao động.

Nhà trường cần thu thập các ý kiến nhận xét, đánh giá của các bên có liên quan trong quá trình đào tạo như: chuyên gia kĩ

thuật, cán bộ quản lí, giáo viên, người sử dụng lao động, cựu học sinh, sinh viên đang làm việc tại các doanh nghiệp để làm cơ sở cho việc phát triển chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận mục tiêu về năng lực thực hiện đảm bảo các chương trình dạy nghề của trường đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

Nhà trường cần có sự nghiên cứu, hợp tác với các chủ doanh nghiệp, mời doanh nghiệp tham gia vào quá trình biên soạn chương trình đào tạo, giáo trình giảng dạy. Thông qua các hội nghị, hội thảo nhà trường lắng nghe và tiếp nhận sự đánh giá và góp ý từ nhà tuyển dụng cho “sản phẩm đào tạo” để chọn lọc và hiệu chỉnh phù hợp. Thực tế cho thấy, đây là cách thức hiệu quả để nhà trường nắm bắt được yêu cầu về kiến thức chuyên môn cũng như phẩm chất đạo đức mà doanh nghiệp cần đến ở những học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp.

4.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lí và giáo viên

Đội ngũ cán bộ quản lí trong trường là đầu tàu trong mọi hoạt động của đơn vị. Các trường nghề cần có chiến lược hoạch định phát triển đội ngũ cán bộ quản lí sao cho chính đội ngũ cán bộ quản lí là người liên hệ và tìm kiếm đối tác là các doanh nghiệp, tạo gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp.

Đội ngũ giáo viên là yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo. Giáo viên không những phải đạt chuẩn theo qui định, mà còn phải đồng bộ về cơ cấu ngành nghề và trình độ để có thể giảng dạy chất lượng các môn học/ mô đun được phân công. Đối với giáo viên dạy nghề cần đặc biệt chú ý đến kĩ năng thực hành nghề, do đó nhà trường phải có kế hoạch bồi dưỡng và kiểm tra kĩ năng nghề cho giáo viên.

Giáo viên ngoài công tác giảng dạy tại trường cần phải tích cực tham gia các hoạt động xã hội, tạo mối quan hệ mật thiết với các doanh nghiệp, thường xuyên tự bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kiến thức thực tế, đi tham quan doanh nghiệp vào thời gian không lên lớp để nâng cao kỹ năng chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn trong sản xuất, có như thế thì công tác giảng dạy của giáo viên mới sinh động, định hướng áp dụng kiến thức, kỹ năng của các bài học vào thực tiễn nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu của sản xuất và đời sống.

Trong thời gian qua thực hiện chủ trương của Bộ Lao động Thương binh Xã hội và Tổng cục Dạy nghề về việc đầu tư cho các nghề trọng điểm quốc gia, khu vực và quốc tế, một số trường đã có những đợt đưa giáo viên đi tập huấn, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ trong và ngoài nước. Đây là điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu đào tạo ngày càng cao của xã hội. Có thể xem đây là những giáo viên hạt nhân của tỉnh, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương cần có kế hoạch tập huấn, phát triển nhân rộng cho toàn thể đội ngũ giáo viên trong tỉnh, giúp giáo viên có cơ hội tiếp cận với các chương trình đào tạo hiện đại của các nước đi tập huấn.

4.5. Cải tạo, bổ sung cơ sở vật chất – trang thiết bị dạy nghề đảm bảo môi trường học tập tại các xưởng thực hành như trong nhà máy xí nghiệp

Trong quá trình phát triển của các trường nghề, hàng năm nhà nước cấp kinh phí để đầu tư trang thiết bị dạy học theo chương trình mục tiêu quốc gia, máy móc thiết bị hiện đại được trang bị thêm qua

từng năm. Mặc dù vậy điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị so với qui mô đào tạo của các trường vẫn còn thiếu và chưa đồng bộ so với chương trình, giáo trình, không theo kịp sự phát triển của kỹ thuật công nghệ và thực tế sản xuất. Vì thế khi tiến hành kết hợp đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp thì việc cho học sinh, sinh viên tham quan thực tế và thực tập sản xuất tại doanh nghiệp sẽ giúp học sinh, sinh viên thích nghi dần với lao động sản xuất, thu hẹp khoảng cách giữa sách vở và thực tế.

Cần tổ chức phòng thí nghiệm, xưởng thực hành tạo môi trường học tập như môi trường làm việc trong nhà máy với các khẩu hiệu: *An toàn là trên hết - "First Safety"*. Rèn luyện học sinh, sinh viên thực hiện chương trình **5S** (seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke) tại nơi làm việc, giữ nhà xưởng gọn gàng, sạch sẽ giúp học sinh, sinh viên hình thành tác phong lao động, an toàn vệ sinh công nghiệp. Chú trọng phát triển các bài thực hành được trình bày dưới dạng các sơ đồ, qui trình hướng dẫn thao tác và đặt trước bàn thực hành.

4.6. Cải tiến công tác đánh giá và công nhận tốt nghiệp

Đây là một khâu trong quá trình đào tạo nhằm công nhận thành quả học tập, năng lực làm việc và các kỹ năng khác của người học, làm cơ sở để cấp văn bằng, chứng chỉ cho họ. Hiện nay tại các trường nghề việc đánh giá được thực hiện trong quá trình giảng dạy tại trường, khi thực tập tốt nghiệp thì có sự nhận xét, đánh giá của doanh nghiệp – nơi học sinh, sinh viên tham gia thực tập. Phát triển chương trình đào tạo theo nhu cầu thị trường cần cải tiến phương pháp đánh giá, nhà trường và doanh nghiệp cùng tham gia đánh giá quá trình đào tạo

theo các mục tiêu chung mà chương trình đặt ra, theo chuẩn kỹ năng nghề quốc gia.

Sự đánh giá của các doanh nghiệp (đánh giá ngoài) cần có một chuẩn đánh giá thống nhất với đánh giá của nhà trường, có sự tương thông với sự đánh giá trong và đánh giá ngoài. Để làm được việc này đòi hỏi nhà trường phải có 1 lượng lớn các doanh nghiệp là đối tác, hợp tác lâu dài. Cần tổ chức những buổi hội thảo, hội nghị đầy trách nhiệm để nhà trường và doanh nghiệp xích lại gần nhau, thống nhất các tiêu chí và tiêu chuẩn đánh giá.

4.7. Nâng cao công tác tư vấn hỗ trợ cho học sinh, sinh viên trong quá trình học tập và giới thiệu việc làm sau khi tốt nghiệp

Phần lớn học sinh, sinh viên rất cần sự tư vấn hỗ trợ kịp thời trong suốt thời gian theo học tại trường. Hiện tại, các trường chưa có bộ phận tư vấn hỗ trợ học sinh, sinh viên. Nhà trường cần thường xuyên tổ chức khảo sát, thăm dò ý kiến của học sinh, sinh viên để nắm bắt tâm tư nguyện vọng của học sinh, sinh viên để có những điều chỉnh kịp thời trong quá trình đào tạo.

Nhà trường xây dựng được mối quan hệ chặt chẽ với doanh nghiệp sẽ tranh thủ được những xuất học bổng cho học sinh, sinh viên tiêu biểu. Điều này sẽ khuyến khích tinh thần học tập, cố gắng phấn đấu trong học sinh, sinh viên, đồng thời qua đó doanh nghiệp cũng có cơ hội tiếp xúc và tuyển chọn những học sinh, sinh viên giỏi của trường để có kế hoạch đầu tư và tuyển dụng sau này.

Đoàn Thanh niên, Hội Sinh viên của các trường cần chủ động hơn nữa trong vai trò cầu nối giữa lãnh đạo nhà trường với học sinh, sinh viên, cần có những hoạt động vui

chơi, giải trí mang màu sắc thanh niên gắn với hoạt động học tập, rèn luyện tu dưỡng đạo đức, phát triển kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên. Cần phát động và thành lập các câu lạc bộ, đội – nhóm mang tính học thuật hỗ trợ phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên.

Việc làm cho học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp là vấn đề luôn được quan tâm của toàn xã hội, đặc biệt là gia đình và người học khi quyết định lựa chọn trường và ngành nghề để theo học. Nhà trường cần tổ chức những buổi tập huấn kỹ năng xin việc cho học sinh, sinh viên trước khi tốt nghiệp, phải liên lạc với các doanh nghiệp và gửi học sinh, sinh viên đến những doanh nghiệp đang có nhu cầu về nhân lực để thực tập. Qua thực tập, học sinh, sinh viên được làm quen với môi trường sản xuất và có điều kiện để phát huy năng lực của mình, chứng tỏ năng lực với người sử dụng lao động. Về phía doanh nghiệp thì họ đang cần lao động nên những học sinh, sinh viên thực tập được giao việc như những người công nhân thử việc. Qua đó doanh nghiệp có điều kiện để đánh giá năng lực của học sinh, sinh viên và có kế hoạch tuyển dụng vào làm việc chính thức sau khi kết thúc đợt thực tập, tránh gây lãng phí thời gian và công sức của doanh nghiệp khi tuyển dụng lao động mới vào phải học việc, thử việc nhưng vẫn phải trả lương.

5. Kết luận

Để thực hiện tốt công tác đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường lao động tại tỉnh Bình Dương, các trường nghề cần chú ý cải tiến công tác tuyển sinh, công tác đào tạo, đầu tư thêm trang thiết bị dạy học, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên, cần làm tốt công

tác phối hợp với các doanh nghiệp trong việc đưa người học đi tham quan, thực tập sản xuất, hỗ trợ học sinh, sinh viên và giải quyết việc làm sau khi tốt nghiệp.

Đào tạo nghề theo nhu cầu thị trường cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp. Điều này giúp quá trình

đào tạo được sát với thực tế sản xuất. Quá trình kết hợp đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp tốt sẽ phát huy được lợi thế về trang thiết bị, học sinh, sinh viên có điều kiện tiếp xúc với máy móc hiện đại trong quá trình thực tập sẽ tránh được sự bỏ ngỡ sau này khi xin việc.

*

ENHANCING THE QUALITY OF VOCATIONAL TRAINING TO SATISFY THE NEED OF THE LABOR MARKET IN BINH DUONG PROVINCE

Phan Tran Phu Loc

Vietnam – Singapore Vocational College

ABSTRACT

Based on our survey of demand for skilled labor for enterprises in Binh Duong province, the writer proposes some solutions to improve training programs to meet the demand of the labor market. In order to implement this effectively, it requires good cooperation between the vocational college and enterprises in topics such as: training objectives, the contents of training courses, the management of the training process, and evaluating criteria.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chính phủ (2005), Về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020, *Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005*.
- [2] Chính phủ (2012), Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020, *Quyết định số 711/QĐTTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ*.
- [3] Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006), “Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế”, Chương trình nghiên cứu khoa học cấp nhà nước KX-05-10, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4] Nguyễn Viết Sự (2005), “*Giáo dục nghề nghiệp những vấn đề và giải pháp*”, NXB Giáo dục.
- [5] Trung tâm Nghiên cứu Kinh tế miền Nam (2011), “*Phát triển nhân lực Bình Dương giai đoạn 2011 – 2020*”, cập nhật 17/01/2011 (07:51:38 GMT), <http://svec.org.vn/Pages/Article.aspx?id=436>