

KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VỀ PHỐI HỢP ĐÀO TẠO GIỮA CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VỚI DOANH NGHIỆP VÀ VẬN DỤNG TẠI VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Văn Tuấn

Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Email: tuannv@daihocthudo.edu.vn

Article history

Received: 30/3/2023

Accepted: 25/4/2023

Published: 05/6/2023

Keywords

Cooperation, cooperation in training, education institutions, vocational education institution, employers

ABSTRACT

Cooperation between vocational education institutions and employers in the process of training and employment is an obvious need derived from the interests of both sides. This cooperation is supposed to help the trainee fulfill the requirements of the labor market, reduce training costs and enhance economic efficiency, and guarantee students' immediate participation in production activities upon graduation. At the same time, this cooperation can also help to exploit the strengths of each party to the fullest extent in the human resource training process. Stemming from the above importance of this cooperation, the article studies the experience of some prestigious countries in the world concerning the purposes, content, methods, forms and processes of cooperation in training between vocational education institutions and employers, thereby proposing a solution to effectively apply advanced and appropriate experience in vocational education institutions in Vietnam nowadays.

1. Mở đầu

Phối hợp trong đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN) và các cơ sở sử dụng lao động là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích của cả hai phía. Phối hợp trong đào tạo tạo ra được mối quan hệ gắn kết giữa cơ sở đào tạo và nơi sử dụng, qua đó huy động được tối đa các nguồn lực để nâng cao hiệu quả đào tạo. Phối hợp trong đào tạo cũng góp phần thực hiện mục tiêu đào tạo người lao động, giúp người lao động (HS các cơ sở GDNN) có cơ hội cọ xát với môi trường nghề nghiệp thực tiễn tạo ra năng lực thích ứng, tích cực, chủ động để có việc làm sau khi được đào tạo tại cơ sở GDNN. Nguyễn Văn Tuấn (2013) cho rằng: các cơ sở GDNN với tư cách là nơi đáp ứng nhu cầu nhân lực cho nền kinh tế, có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc cung ứng nguồn lao động chất lượng cao cho các cơ sở sử dụng lao động. Tuy nhiên, do hoạt động trong cơ chế thị trường, các cơ sở GDNN phải tuân thủ một nguyên tắc chung là sản phẩm đào tạo phải đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động vốn rất khắt khe và đa dạng, mà biểu hiện đầu tiên chính là sự tiếp nhận của thị trường đối với những HS tốt nghiệp. Một cơ sở GDNN không thể được coi là “có uy tín” khi mà phần lớn HS hàng năm ra trường lại không có việc làm. Để đáp ứng nhu cầu sử dụng của xã hội, các cơ sở GDNN bên cạnh việc nỗ lực nâng cao chất lượng đào tạo, còn phải nắm bắt nhu cầu lao động của nền kinh tế để kịp thời điều chỉnh cơ cấu, chỉ tiêu đào tạo một cách hợp lí.

Các cơ sở sử dụng lao động Việt Nam hiện nay lại đang đứng trước nhiều thách thức, trong đó thách thức lớn nhất là thiếu đội ngũ lao động có trình độ, có tay nghề, có khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời đại toàn cầu hóa. Thông thường, để giải quyết bài toán thiếu lao động, các cơ sở sử dụng lao động phải tìm kiếm lao động trên thị trường, mà con đường chủ yếu và phổ biến nhất là thông qua các hội chợ việc làm, thông báo tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng... Tuy nhiên, không ai có thể phủ nhận những mặt tích cực của nó, nhưng đối với các cơ sở sử dụng lao động thì chắc chắn đó không thể là con đường tối ưu. Bởi lẽ, thông qua các kênh tuyển lao động đó trong những năm gần đây cho thấy, mặc dù thị trường lao động không hề thiếu nguồn nhân lực có đầy đủ các bằng cấp, chứng chỉ hành nghề, song hầu hết các cơ sở sử dụng lao động đều khó tìm được những lao động vừa ý theo yêu cầu về sản xuất của cơ sở mình hoặc nếu có tuyển dụng được thì các cơ sở sử dụng lao động cũng phải bỏ ra một khoản thời gian và một lượng kinh phí lớn để đào tạo lại mới có thể sử dụng được.

Hiện nay, công tác đào tạo trong hệ thống GDNN đang ngày càng được chú trọng ở Việt Nam. Để nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở GDNN, Việt Nam đã và đang tăng cường việc học tập kinh nghiệm trong công tác đào tạo và phối hợp trong đào tạo nghề nghiệp của các nước trên thế giới qua đó vận dụng một cách linh hoạt, phù hợp

với điều kiện GDNN tại Việt Nam góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng tốt nhất yêu cầu của phát triển kinh tế.

Bài báo nghiên cứu kinh nghiệm của một số nước có uy tín trên thế giới về phối hợp trong đào tạo giữa cơ sở GDNN và cơ sở sử dụng lao động, qua đó đề xuất phương hướng vận dụng có hiệu quả các kinh nghiệm tiên tiến, phù hợp trong đào tạo nghề nghiệp tại Việt Nam.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Kinh nghiệm của một số nước về phối hợp đào tạo nghề

2.1.1. Tại Cộng hòa Liên bang Đức

Theo Nguyễn Văn Cường (2012), ở Đức, sau khi kết thúc học vấn phổ thông (lớp 8-9), có khoảng 70% số HS này sẽ học nghề. Mô hình dạy nghề phối hợp giữa trường và cơ sở sử dụng lao động ở nước Đức là loại hình được áp dụng rộng rãi, được chú ý; gọi là hệ thống “đào tạo kép” hay còn gọi là đào tạo song hành (Dual System) chiếm khoảng 60%. Hệ thống dạy nghề song hành là một hệ thống dạy nghề trong đó việc dạy thực hành thực hiện ở xí nghiệp còn việc dạy lý thuyết tổ chức ở nhà trường, hai quá trình này được tiến hành song song đồng thời bên cạnh nhau. Trong hệ thống song hành những nội dung dạy học và kiến thức lý thuyết có thể được giải thích, xây dựng cơ sở và củng cố thông qua tính trực quan thực hành trực tiếp của lao động nghề nghiệp. Thực tế, hệ thống đào tạo song hành đã xuất hiện có cội nguồn từ lâu, từ thời trung cổ. Tuy nhiên, đến thế kỉ XIX, khi nền công nghiệp và tự động hoá phát triển, hình thức đào tạo này lan rộng sang các ngành công nghiệp và đến đầu thế kỉ XX mở rộng ra tất cả các nghề và trong các lĩnh vực kinh tế; lúc này hệ thống dạy nghề song hành mới phát triển và phát triển mạnh trong những thập niên sau đó. Năm 1938, học nghề trong trường nghề trở thành bắt buộc đối với HS học nghề ở nước Đức.

Hệ thống dạy nghề nêu trên được gọi là song hành vì việc đào tạo được tiến hành song song đồng thời tại hai địa điểm là xí nghiệp và trường dạy nghề. Có khi việc dạy nghề không đồng thời tại hai địa điểm mà còn có cả địa điểm thứ ba là xưởng dạy nghề nằm ngoài xí nghiệp. Hầu hết các xí nghiệp có tổ chức dạy nghề là xí nghiệp tư nhân, trong khi đó các trường dạy nghề lại là trường công lập. Đặc điểm nổi bật của dạy nghề trong hệ thống song hành tại nước Đức là việc học nghề được tổ chức rộng rãi ở các cơ sở thuộc xí nghiệp công cũng như tư, đôi khi được hỗ trợ bởi các trung tâm đào tạo liên xí nghiệp. Xí nghiệp kí hợp đồng đào tạo với HS, trong đó xí nghiệp bảo đảm việc dạy nghề trong 3 năm và HS đảm bảo theo học nghề đầy đủ tại xí nghiệp cũng như trường dạy nghề. Hai địa điểm này phối hợp chặt chẽ với nhau và là tiền đề cho sự vận hành tốt và phát triển tiếp tục hệ thống dạy nghề song hành.

Theo đánh giá của Nguyễn Văn Tuấn (2013), ưu điểm của hệ thống dạy nghề song hành của Đức là: Dạy nghề phù hợp với nhu cầu của ngành công nghiệp và quá trình đào tạo thúc đẩy tính năng động và linh hoạt của HS. Mục tiêu của dạy nghề song hành là dạy các kĩ năng nghề nghiệp cơ bản và tạo cho học viên khả năng lập kế hoạch, thực hiện kế hoạch, kiểm tra các hoạt động nghề nghiệp mà không cần có sự giám sát; việc đào tạo song hành góp phần tạo sự chuyển biến từ đào tạo sang việc làm, tạo công ăn việc làm, giảm tỉ lệ thất nghiệp trong thanh niên. Một đặc điểm nổi bật trong dạy nghề của Đức đó là ý thức của người học, của xã hội và trách nhiệm của các cơ sở sử dụng lao động đối với vai trò dạy nghề là rất cao.

2.1.2. Tại Na Uy

Hệ thống đào tạo nghề của Na Uy khá toàn diện và ít khiếm khuyết khi kết hợp quá trình đào tạo nghề với chương trình giáo dục phổ thông. Sự kết hợp hài hòa và khoa học này đã tạo cơ hội cho những người thợ có điều kiện học lên bậc cao hơn để nâng cao tay nghề. Đây quả thực là mô hình đào tạo nghề rất thiết thực và thành công, đáng để các trung tâm dạy nghề cũng như các doanh nghiệp Việt Nam học tập theo.

Na Uy được xem là quốc gia sở hữu nhiều mô hình dạy nghề tiên tiến trên thế giới, lại giàu kinh nghiệm trong việc quản lí hệ thống dạy nghề, chính vì vậy trong nhiều năm qua, chất lượng đào tạo nghề tại quốc gia này liên tục tăng cao, đáp ứng hiệu quả yêu cầu hội nhập và phát triển. Đặc biệt, nguồn nhân lực của Na Uy đóng vai trò rất lớn trong nền kinh tế, đóng góp khoảng 75% GDP. Nhận thức được tầm quan trọng của công tác đào tạo nghề cũng như vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế, từ những năm 1994 cho đến nay, Chính phủ Na Uy liên tục có những cải cách về GD-ĐT, có tác động mạnh mẽ đến hiệu quả phát triển KT-XH của quốc gia này. Trong công tác đào tạo và dạy nghề, mối quan hệ các bên (doanh nghiệp, người lao động và nhà trường) được Chính phủ quan tâm hỗ trợ kinh phí cho các doanh nghiệp với mức 12.000 Euro cho 2 năm học thực tập ở doanh nghiệp, đồng thời doanh nghiệp hỗ trợ ở mức 40% lương cơ bản ở năm đầu và 60% ở năm thứ hai.

Hệ thống giáo dục - dạy nghề của Na Uy đang sử dụng mô hình 2+2, tức là 2 năm học ở trường và 2 năm học thực tế tại nhà máy hoặc doanh nghiệp. Tuy nhiên theo hướng linh hoạt hơn, việc thực tập không nhất thiết phải là 2 năm cuối cùng mà do doanh nghiệp và nhà trường lập kế hoạch đan xen trong quá trình 4 năm học. Ngoài ra, dựa

trên mô hình chung này, các tổ chức đào tạo nghề Na Uy đã thiết lập và xây dựng thêm nhiều mô hình biến thể linh hoạt và uyển chuyển như “mô hình 1+3” (1 năm học tại trường và 3 năm học nghề), “mô hình 0+4” (cả 4 năm đều học nghề); qua đó mang lại hiệu quả cao trong công tác đào tạo và dạy nghề tại quốc gia này. Ở Na Uy, những người lựa chọn con đường học nghề sẽ kí hợp đồng với một công ty mà công ty này phải được cơ quan có thẩm quyền công nhận là doanh nghiệp đào tạo. Trong khoảng thời gian 2 năm thực hành về một ngành nghề cụ thể của học viên, doanh nghiệp cần phải bảo đảm nguyên tắc: ngay từ năm 1 sẽ cử các công nhân lành nghề hướng dẫn về kỹ thuật cho học viên; từ năm thứ 2 sẽ giảm bớt hướng dẫn, tăng việc tự học. Học viên sẽ được hưởng lương học việc trong cả 2 năm học. Sau khi kết thúc học việc, học viên sẽ được trao chứng chỉ công nhận hoàn thành khóa học và có thể bắt đầu tìm việc làm để nuôi sống bản thân. Theo thống kê, hiện có gần 90% thanh niên Na Uy vào học trường nghề (trường trung học) khi bước qua 15-16 tuổi. Sau khi học nghề xong, HS có thể tiếp tục học đại học (với việc học bổ sung một số môn khoa học chung như Toán, Vật lý, Địa lý,...). Hiện nay, ở Na Uy vẫn có tình trạng HS bỏ học để đi làm vì dễ tìm việc làm, tuy nhiên Chính phủ chỉ hỗ trợ kinh phí đào tạo cho thanh niên trong vòng 5 năm trở lại, nếu quá 5 năm thì không được hỗ trợ kinh phí. Cách làm này đã khuyến khích thanh niên trở lại trường đào tạo và tạo ra nhiều lao động có tay nghề cao cho xã hội.

2.1.3. Tại Pháp

Phối hợp trong đào tạo của Pháp thể hiện giữa giáo dục phổ thông và giáo dục chuyên nghiệp có một sự liên thông theo chiều ngang, giáo dục phổ thông phân luồng sớm. Theo Đinh Văn Toàn (2016), sau khi học xong lớp đệ tứ, tương đương với lớp 8, lớp 9 của nước ta, HS của Pháp có thể đi theo các con đường sau:

- Vào trung học theo con đường phổ thông hoàn thành chương trình tốt nghiệp tú tài và có hướng học lên cao đẳng và đại học.
- Vào trung học theo con đường công nghệ, tốt nghiệp với bằng tú tài công nghệ hay kỹ thuật viên, sau đó có thể học tiếp hoặc có thể đi làm.
- Vào trường trung học nghề để theo con đường chuyên nghiệp, học xong ra làm thợ, nếu muốn học tiếp có thể chuyển tiếp sang học các năm cuối để lấy bằng tú tài.

Hình thức đào tạo theo 3 hướng gồm: Trong các trường học mà chế độ học không có sản xuất, trong các trường cao đẳng văn hoá chủ yếu là các nghề dịch vụ và tại các xí nghiệp, nhà máy (đào tạo tại sản xuất). Trong đó, hệ thống đào tạo theo hướng thứ ba (tại cơ sở sản xuất) phát triển mạnh, thời gian đào tạo thường hai năm hoặc hơn nữa nếu cần. Phần dạy thực hành thực hiện tại các cơ sở sử dụng lao động, còn phần lý thuyết được thực hiện tại các trường lân cận.

Giữa giáo dục chuyên nghiệp và giáo dục đại học ở Pháp có sự liên thông theo chiều dọc và đã áp dụng đào tạo phối hợp giữa trường và cơ sở sử dụng lao động, gọi là mô hình đào tạo “luân phiên”.

2.1.4. Tại Nhật Bản

Theo Đoàn Như Hùng (2016), giáo dục chuyên nghiệp trong đào tạo chính quy ở Nhật Bản có mục đích làm cho người học nắm được kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để thực hiện một loại việc làm cụ thể. Giáo dục chuyên nghiệp là đào tạo thực hành các nghề liên quan đến sản xuất và tiêu thụ hàng hoá, đó là công nghiệp, nông lâm ngư nghiệp, thương nghiệp. Giáo dục chuyên nghiệp gồm giáo dục chính quy, không chính quy và giáo dục trong các xí nghiệp; trong khu vực chính quy do các trường nghề trung học và trong trường dạy nghề đặc biệt, còn trong khu vực không chính quy do các trường dạy nghề riêng.

HS sau khi tốt nghiệp các khoá dạy nghề trong nhà trường còn được học nghề tại xí nghiệp trước khi làm việc để có được kỹ năng phù hợp với tình hình sản xuất của xí nghiệp. Các khoá học tại xí nghiệp này cung cấp cho HS những kiến thức chủ yếu liên quan đến công việc làm để hiểu được cơ sở khoa học của kỹ thuật sản xuất và nắm được các kỹ năng cơ bản trong môi trường sản xuất hiện đại. Do đó, tránh được sự lúng túng và căng thẳng khi vận dụng kỹ năng cơ bản học được ở nhà trường vào kỹ năng thực tế trong sản xuất. Tỷ lệ HS tốt nghiệp trường dạy nghề theo học các khoá đào tạo đặc biệt tại xí nghiệp trước khi làm việc lên tới 63%, trong khi đó tỷ lệ thất nghiệp chưa có việc làm dưới 3%.

Ở Nhật Bản, các cơ sở sử dụng lao động là nơi dạy nghề quan trọng cung cấp dạy nghề tại chỗ dưới sự giám sát của những người thợ có kinh nghiệm chứ không phải là các GV. HS tốt nghiệp các trường dạy nghề hoặc trường nghề trung học được tuyển và thực tập làm việc tại cơ sở sử dụng lao động. Hầu hết các cơ sở sử dụng lao động tổ chức đào tạo tại ngay công ty, xí nghiệp với các chính sách do chính công ty đưa ra. Chứng chỉ nghề hầu như không được cấp khi kết thúc khoá đào tạo bởi vì các công ty khác không công nhận, bằng cách đó, các công ty, xí nghiệp giữ được sự ổn định về lực lượng lao động trong công ty. Văn bằng chứng chỉ nghề chỉ có giá trị thực hành trong các

cơ sở sử dụng lao động liên quan, có tương đối ít giá trị trao đổi trong thị trường lao động và do đó giảm đi tính năng động của lực lượng lao động giữa các công ty.

2.1.5. Tại Hàn Quốc

Hàn Quốc đã đưa vào thử nghiệm hệ thống (2+1), sự phối kết hợp giữa nhà trường và ngành công nghiệp nhằm tăng cường đầu ra (Đoàn Như Hùng, 2016). Đây là mô hình mới hướng đến năng lực thực hiện cho người học, tăng thời gian thực hành tại các nhà máy, xí nghiệp (từ 6 tháng nâng lên 1 năm). Đào tạo tại cơ sở sử dụng lao động có hai loại hình: đào tạo độc lập và đào tạo phối hợp. Đào tạo độc lập thuộc quyền sở hữu và được điều hành bởi một công ty hoặc xí nghiệp, còn đào tạo phối hợp thuộc quyền sở hữu và được điều hành bởi nhiều ngành công nghiệp hoặc công ty.

Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp của Hàn Quốc bao gồm: giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp trong hệ thống chính quy (Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp như một bộ phận của giáo dục phổ thông; Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp để làm việc tại các trường cao trung nghề nghiệp) và các chương trình đào tạo kỹ thuật và nghề nghiệp (chương trình đào tạo nghề nghiệp cho cộng đồng; chương trình đào tạo nghề nghiệp tại xí nghiệp; chương trình đào tạo nghề nghiệp được thoả thuận).

Sự thành công của công nghiệp hoá tại Hàn Quốc có sự đóng góp không nhỏ của hệ thống giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp. UNESCO nhận định công nghiệp hoá của Hàn Quốc thành công là do đã dựa vào cơ sở chắc chắn của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Luật Hàn Quốc quy định các công ty sử dụng trên 300 lao động phải tổ chức đào tạo tại xí nghiệp thông qua 2 loại hình: đào tạo độc lập và đào tạo phối hợp. Đào tạo độc lập thuộc quyền sở hữu và được điều hành bởi một công ty hoặc xí nghiệp, còn đào tạo phối hợp thuộc quyền sở hữu và được điều hành bởi nhiều ngành công nghiệp hoặc công ty.

2.1.6. Tại Thái Lan

Theo Nguyễn Trần Bách Diệp (2017), Chính phủ Thái Lan có chính sách rõ ràng về phát triển nguồn nhân lực, đó là phát triển năng lực của người lao động tại nơi làm việc là cách làm hiệu quả nhất. Vì vậy, các doanh nghiệp đã được khuyến khích phát triển nguồn nhân lực và Luật Khuyến khích Phát triển Kỹ năng đã được ban hành để khuyến khích các doanh nghiệp cung cấp đào tạo, nâng cao kỹ năng, kiến thức và năng lực cho người lao động. Luật cũng khuyến khích khu vực tư nhân thành lập và đăng ký với Cục Phát triển Kỹ năng các trung tâm đào tạo cho việc huấn luyện và học tập tại nơi làm việc. Các doanh nghiệp được hưởng ưu đãi bằng cách được khấu trừ 200% chi phí đào tạo từ tiền thuế hàng năm. Các biện pháp bắt buộc đã được áp dụng cho các cơ sở có ít nhất 100 nhân viên trong đó phải đào tạo được 50% tổng số nhân viên, nếu không, chủ doanh nghiệp sẽ phải trả khoảng 480 bạt vào đầu năm để đóng góp vào Quỹ Phát triển Kỹ năng cho số lao động chưa qua đào tạo. Hơn nữa, các cơ sở cũng có các lợi ích khác theo Đạo luật này, như: miễn thuế mua máy móc đào tạo, đưa chuyên gia hoặc giảng viên về đào tạo nhân viên, miễn phí tiền nước và điện.

Để giải quyết tình trạng thiếu hụt lao động có tay nghề trong lĩnh vực công nghiệp bởi ảnh hưởng của toàn cầu hóa và những thay đổi công nghệ, Cục Phát triển Kỹ năng đã áp dụng các cơ chế để phối hợp với Khu vực Tư nhân về phát triển nguồn nhân lực. Ủy ban Điều phối Đào tạo Nghề Quốc gia là cơ quan quốc gia ban hành chính sách và lập kế hoạch về phát triển nguồn nhân lực để tránh trùng lặp về nhóm đào tạo và nhóm mục tiêu và cũng để chia sẻ tài nguyên đào tạo. Ủy ban này do Thủ tướng Chính phủ làm chủ tịch, bao gồm các thành viên là đại diện khu vực tư nhân như: Liên đoàn công nghiệp, Phòng Thương mại và Liên đoàn các chủ doanh nghiệp và người lao động của các bộ ngành Thái Lan. Ở cấp địa phương có Ủy ban Phối hợp Đào tạo Nghề cấp Tỉnh do chủ tịch tỉnh làm chủ tịch và các đại diện từ khu vực công và tư nhân trong tỉnh là thành viên của ủy ban. Ban cố vấn của Phát triển Kỹ năng cho mỗi Trung tâm và Viện gồm đại diện của khu vực tư nhân trong tỉnh. Ban này có vai trò ban hành các hướng dẫn về phát triển nguồn nhân lực ở các viện hoặc trung tâm, trao tặng hoặc chia sẻ phương tiện đào tạo, tài liệu, chương trình giảng dạy, giảng viên,... Điều quan trọng nhất là phải cung cấp thông tin về trình độ và nhu cầu của lực lượng lao động có kỹ năng.

Vì Cục Phát triển Kỹ năng thuộc Bộ Lao động nên công việc của Cục phải có sự hợp tác trong hệ thống 3 bên với Liên đoàn các chủ doanh nghiệp và người lao động để phát triển thành công lực lượng lao động. Cục Phát triển Kỹ năng đánh giá việc đào tạo kỹ năng cho tất cả các học viên tham gia các khóa tập huấn của Viện Phát triển kỹ năng và các Trung tâm trong cả nước với các yêu cầu sau: - Tất cả các ứng viên sẽ được hưởng nghiệp theo khóa đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động và nhu cầu đào tạo cũng như phù hợp với trình độ của học viên trước khi tham dự khóa học; - Việc tham gia chuyên cần của các học viên sẽ được ghi lại trong suốt khóa học. 80% chuyên cần sẽ là tiêu chí để được cấp giấy chứng nhận; - Tất cả các học viên phải được kiểm tra, đánh giá sau khi hoàn thành

Khóa đào tạo; - Tất cả các học viên tốt nghiệp đào tạo sẽ được kiểm tra tiêu chuẩn kỹ năng cho Khóa học; - Tất cả các viện và trung tâm sẽ liên hệ với Sở GD-ĐT và Dạy nghề cho các vị trí công việc đối với tất cả những người tốt nghiệp đào tạo; - Bất kỳ ai tốt nghiệp đào tạo mà không được Bộ GD-ĐT và Dạy nghề bố trí công việc thì các viện và trung tâm sẽ theo dõi. Hoặc họ có thể liên hệ trực tiếp với Bộ, cơ quan có chi nhánh trên toàn quốc để xin việc.

Vì hệ thống của Cục Phát triển Kỹ năng tập trung đào tạo thực hành tại các cơ sở, nên hầu hết các học viên có tác phong công nghiệp tốt đều được các cơ sở đào tạo họ tuyển dụng. Cục Phát triển Kỹ năng có hệ thống theo dõi học viên tốt nghiệp trong các khóa đào tạo tiền tuyển dụng và những học viên này cũng là những người mới tham gia vào thị trường lao động. Sau khi hoàn thành khóa học, các học viên này sẽ được Cục Phát triển Kỹ năng phối hợp với các cơ sở và Bộ GD-ĐT và Dạy nghề tuyển dụng. Họ sẽ được theo dõi tiếp để được tuyển dụng trong vòng 3 tháng dù họ đã có việc. Để việc học tập tại nơi làm việc thành công, hiện nay Cục Phát triển Kỹ năng đang phát triển tiêu chuẩn kỹ năng dựa trên năng lực của 39 ngành công nghiệp và khu vực du lịch và dịch vụ. Tiêu chuẩn dựa trên năng lực gồm danh sách năng lực nghề nghiệp trong các lĩnh vực khác nhau sẽ phản ánh qua các chương trình và đánh giá việc đào tạo. Với tiêu chuẩn khả năng dựa trên kỹ năng, Thái Lan có thể xác định sự chênh lệch về năng lực, tiếp tục phát triển chương trình đào tạo và cố gắng thu hẹp khoảng cách. Điều này sẽ làm tăng việc làm và năng suất lao động nói chung.

2.1.7. Tại Singapore

Theo tác giả Nguyễn Văn Lâm (2020), từ năm 1981, Singapore đã đề xướng và áp dụng cơ chế Hỗ trợ Nghiên cứu và Phát triển (RDAS), tạo điều kiện cho các trường nghề trở thành người hợp tác chính yếu của các doanh nghiệp. Đây là cơ chế tài trợ nhằm mục tiêu kích thích hoạt động nghiên cứu dưới hình thức hợp tác giữa nhà trường và các doanh nghiệp. Thực hiện cơ chế này, các doanh nghiệp sẽ tiếp nhận sinh viên đến thực tập, tham quan thực tế, hỗ trợ chi phí, thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập. Đồng thời, trao đổi chuyên gia, chia sẻ tri thức, công nghệ, đầu tư nghiên cứu, triển khai để cùng sở hữu và chuyển giao công nghệ với các nhà trường. Các doanh nghiệp sẵn sàng tiếp nhận học viên tốt nghiệp đáp ứng tiêu chuẩn công ty đặt ra, phối hợp đào tạo thêm hoặc tài trợ để trường đào tạo ngành họ cần nhân lực.

Theo Lê Thị Tuyết Nga và Đinh Thị Ngọc Hà (2018), trong hệ thống giáo dục quốc dân của Singapore, HS sau khi tốt nghiệp phổ thông trung học bao gồm: 6 năm tiểu học và 4 năm trung học, sau khi kết thúc phổ thông HS được phân luồng vào các cấp bậc học cao hơn, trong đó có 25% vào các viện giáo dục kỹ thuật, đào tạo nghề nghiệp và 10% vào các khóa huấn luyện khác để tham gia trực tiếp vào sản xuất. Đối với 25% số lượng HS sau phổ thông trung học tham gia học nghề tại các viện giáo dục kỹ thuật, đào tạo nghề nghiệp, thời gian học là 2 năm. Trong quá trình học tại các viện về giáo dục kỹ thuật của Singapore đã có sự kết hợp với các cơ sở sử dụng lao động thông qua các liên đoàn công nghiệp nhằm hướng tới giải quyết tốt mối quan hệ giữa cơ sở GDNN và cơ sở sử dụng lao động trong quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Hệ thống giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề nghiệp của Singapore có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức đào tạo; hình thức phối hợp giữa cơ sở GDNN và cơ sở sử dụng lao động và tập đoàn công nghiệp ngày càng hoàn thiện đã từng bước giải quyết tốt nạn thất nghiệp.

2.2. Một số khuyến nghị trong phối hợp giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và cơ sở sử dụng lao động tại Việt Nam hiện nay

Phối hợp trong đào tạo giữa cơ sở GDNN và cơ sở sử dụng lao động của một số nước trên thế giới được nghiên cứu, chọn lựa trình bày trên giúp chúng ta tham khảo, nghiên cứu, vận dụng tại Việt Nam như:

- Dạy nghề tại xí nghiệp, tại cơ sở sử dụng lao động, đây là một hình thức dạy nghề mà nhiều nước trên thế giới hiện đang áp dụng như: Đức, Pháp, Nhật Bản,... góp phần quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực.

- Dạy nghề cần thiết phải tổ chức tại hai địa điểm là tại cơ sở GDNN và cơ sở sử dụng lao động như hình thức dạy nghề của Đức,... nhằm củng cố kiến thức, nâng cao kỹ năng, tác phong công nghiệp, làm quen với môi trường sản xuất tại nơi sẽ làm việc.

- Sự tất yếu phải huy động các nguồn lực vào dạy nghề, trong đó cần nâng cao trách nhiệm của cơ sở sử dụng lao động trong quá trình dạy nghề như việc đóng góp kinh phí, tạo điều kiện về cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ kỹ thuật có trình độ của cơ sở cho dạy nghề là cần thiết.

- Sự tham gia của các ngành công nghiệp, liên đoàn công nghiệp vào dạy nghề để tăng cường đầu ra là một việc làm rất hiệu quả như: Hàn Quốc, Singapore... Phối hợp tốt đầu vào như hình thức tuyển sinh của Thái Lan, tuyển rời gửi, cử đi đào tạo. Phối hợp đào tạo nhằm tăng cường thời gian thực hành thực tập tại DN như: Đức, Hàn Quốc...

- Sự tất yếu phải xã hội hóa dạy nghề, trong đó cần nâng cao trách nhiệm của các cơ sở sử dụng lao động trong quá trình dạy nghề, việc đóng góp nhân - vật - lực cho dạy nghề là cần thiết; trong đó cơ sở sử dụng lao động đóng góp kinh phí cho dạy nghề như mô hình của Thái Lan, Singapore.

- Việc kiểm tra, tổ chức thi, đánh giá và công nhận được thực hiện bởi hội đồng kỹ thuật gồm cơ sở GDNN và cả cán bộ, chuyên gia của cơ sở sử dụng lao động như hình thức của Thái Lan.

- Về việc làm, sau khi tốt nghiệp HS được cơ sở sử dụng lao động nhận làm việc tại ngay cơ sở sử dụng lao động mà HS đã thực tập như hình thức phối hợp của Đức, Nhật Bản, Thái Lan... Cơ sở sử dụng lao động cùng với Nhà trường thống nhất các tiêu chí tuyển dụng trước khi tổ chức đào tạo, đánh giá chất lượng đào tạo trong các kỳ thi tốt nghiệp, tiếp nhận bố trí chỗ làm việc cho HS sau khi kết thúc khóa học.

- Để hoạt động phối hợp trong đào tạo giữa cơ sở GDNN và cơ sở sử dụng lao động hiệu quả thì cơ sở GDNN phải thành lập một bộ phận đứng ra trực tiếp quan hệ và triển khai thường xuyên các hoạt động kết nối với cơ sở sử dụng lao động.

3. Kết luận

Phối hợp trong đào tạo giữa cơ sở GDNN với các cơ sở sử dụng lao động đã được nhiều nước quan tâm nghiên cứu và ứng dụng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đối với nguồn nhân lực. Phối hợp trong đào tạo giữa cơ sở GDNN với các cơ sở sử dụng lao động qua kinh nghiệm của các nước là bài học quý giá cho công tác đào tạo tại Việt Nam. Các cơ sở GDNN Việt Nam và các cơ sở sử dụng lao động cần nhận thức rõ đây là hoạt động tất yếu và bắt buộc nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; nội dung phối hợp giữa cơ sở GDNN và cơ sở sử dụng lao động thể hiện ở chỗ hai bên cùng tham gia vào hoạt động dạy học như xây dựng chương trình, kế hoạch, tổ chức dạy học và đánh giá kết quả dạy học; phối hợp khai thác các điều kiện về cơ sở vật chất, đội ngũ, đóng góp kinh phí... nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu sử dụng.

Tài liệu tham khảo

- Đình Văn Toàn (2016). Hợp tác đại học - doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam. *Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh*, 32(4), 69-80.
- Đoàn Như Hùng (2016). Liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp ở một số nước trên thế giới và Việt Nam. *Tạp chí Khoa học giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam*, 124, 58-62.
- Lê Thị Tuyết Nga, Đình Thị Ngọc Hà (2018). Liên kết đào tạo nghề ở Singapore và một số gợi ý cho Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, 10, 41-43.
- Nguyễn Trần Bách Diệp (2017). *Triển vọng của Thái Lan khi đào tạo kỹ năng tại nơi làm việc*. <http://trungchinhtriphanhhoa.gov.vn/web/trang-chu/tai-lieu-tham-khao/kinh-nghiem-dao-cao-boi-duong-trong-va-ngoai-nuoc/trien-vong-cua-thai-lan-khi-dao-cao-ky-nang-tai-noi-lam-viec.html>
- Nguyễn Văn Cường (2012). *Tổng quan hệ thống giáo dục ở Cộng hòa liên bang Đức*. Đại học Potsdam.
- Nguyễn Văn Lâm (2020). *Kinh nghiệm tái cơ cấu các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của Singapore và bài học cho Thành phố Hồ Chí Minh*. Tạp chí Công thương. <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/kinh-nghiem-tai-co-cau-cac-co-so-giao-duc-nghe-nghiep-cua-singapore-va-bai-hoc-cho-thanh-pho-ho-chi-minh-71165.htm>
- Nguyễn Văn Tuấn (2013). *Phối hợp dạy học thực hành nghề giữa trường dạy nghề với các cơ sở sử dụng lao động*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên.
- Thu Phương (2020). *Hệ thống giáo dục nghề nghiệp Canada và bài học cho Việt Nam*. <http://quochoi.vn/UserControls/Publishing/News/BinhLuan/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=/content/tintuc/Lists/News&ItemID=44668>