

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI
HANOI NATIONAL UNIVERSITY OF EDUCATION**

TẠP CHÍ KHOA HỌC
Journal of Science

**Kỉ niệm 45 năm Ngày thành lập
Khoa Sư phạm Kỹ thuật (1970-2015)**

Volume 60, No. 8D, 2015

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP THEO ĐỊNH HƯỚNG GẮN NHÀ TRƯỜNG VỚI DOANH NGHIỆP

Bùi Văn Hồng

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh

Tóm tắt. Đào tạo theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp được dựa trên mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước về người lao động. Khi đó, doanh nghiệp tham gia đào tạo nguồn nhân lực cùng với nhà trường thông qua quan hệ hợp tác giữa hai bên dưới sự hỗ trợ của cơ chế chính sách phù hợp với luật pháp. Trong tổ chức đào tạo, nhà trường chú trọng rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, kỉ luật lao động (LĐ) và tác phong công nghiệp, giáo dục kiến thức và kĩ năng nghề nghiệp cơ bản. Còn doanh nghiệp, đào tạo năng lực nghề nghiệp nâng cao, đồng thời, phát triển đạo đức nghề nghiệp, kỉ luật LĐ và tác phong công nghiệp cho người học phù hợp với đặc điểm sản xuất.

Từ khóa: Đào tạo nguồn nhân lực; quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp.

1. Mở đầu

Trong những năm qua, dưới đường lối, chính sách đổi mới của đảng và nhà nước, mạng lưới các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực trình độ trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) không ngừng phát triển cả về quy mô lẫn chất lượng, đáp ứng nhu cầu học tập đa dạng của người LĐ và phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Tuy nhiên, trong bối cảnh hiện nay của nước ta, nguồn lực LĐ có chất lượng đáp ứng nhu cầu xã hội còn rất hạn chế, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất LĐ của các địa phương. Một trong những nguyên nhân chính là công tác đào tạo nguồn nhân lực chưa có sự gắn kết chắc chẽ với thực tế sản xuất của doanh nghiệp. Chương trình đào tạo nặng tính hàn lâm, thiếu linh hoạt so với sự đa dạng về lĩnh vực sản xuất. Mặt khác, mỗi doanh nghiệp có lĩnh vực và đặc điểm sản xuất khác nhau, nên nhu cầu tuyển dụng LĐ của họ cũng rất khác nhau. Vì vậy, công tác đào tạo của nhà trường đòi hỏi phải gắn với nhu cầu thực tế sản xuất, chương trình đào tạo phải linh hoạt nhằm tăng mức độ đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Đào tạo theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp đã được áp dụng từ rất lâu ở các nước có nền giáo dục phát triển, như Mô hình kép của Đức và các quốc gia nói tiếng Đức như: Áo và Thụy Sĩ [1]; Mô hình đào tạo linh hoạt của Na Uy [2]; Mô hình đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp địa phương của Nhật [3]. Ở nước ta, một số nghiên cứu gần đây cũng đã khẳng định tầm quan trọng của việc đào tạo theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo

Ngày nhận bài: 15/7/2015. Ngày nhận đăng: 21/10/2015.
Liên hệ: Bùi Văn Hồng, e-mail: : bvhonglg@yahoo.com.

nguồn nhân lực cho công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Năm 2009, xuất phát từ việc đánh giá lợi ích của nhà trường và doanh nghiệp trong hợp tác đào tạo là lợi ích hai bên cùng phát triển, Phùng Xuân Nhạ đã đề xuất quy trình đào tạo của nhà trường gắn với nhu cầu của doanh nghiệp. Theo đó, sản phẩm đào tạo chính là cầu nối, gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Do đó, trong quá trình hợp tác, cả hai bên cần xác định rõ nội dung và cơ chế hợp tác. Quy trình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp bao gồm có 3 khâu chủ yếu là (1) đầu ra; (2) công nghệ đào tạo; (3) đầu vào. Các khâu có liên hệ mật thiết với nhau, trong đó khâu đầu ra là điều kiện, mục tiêu quyết định nội dung các khâu còn lại. Ưu điểm của quy trình này khi áp dụng vào đào tạo là căn cứ vào đầu ra để nhà trường lựa chọn công nghệ đào tạo và tuyển chọn đầu vào phù hợp. Tùy thuộc vào từng vị trí cần tuyển dụng mà doanh nghiệp sẽ yêu cầu nhà trường đào tạo người học phải có kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ và những phẩm chất nghề nghiệp cần thiết. Mặt khác, căn cứ vào chiến lược phát triển, doanh nghiệp sẽ dự báo cho nhà trường nhu cầu về số lượng, dạng LĐ cần thiết. Qua đó, nhà trường tính toán được qui mô, cơ cấu ngành nghề, và trình độ đào tạo hợp lý [4]. Tuy nhiên, thực tế sản xuất ở Việt Nam hiện nay rất đa dạng về ngành nghề và trình độ sản xuất. Do đó, mỗi doanh nghiệp có một đặc điểm sản xuất riêng, nên nhu cầu về nhân lực hoàn toàn khác nhau. Trong khi đó, mức độ linh hoạt về chương trình đào tạo của các trường chưa cao do tính pháp lý, nên khả năng đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp hiện nay là rất thấp. Năm 2015, xuất phát từ nhu cầu cấp bách của việc phát triển kinh tế - xã hội khu vực Tây Nam bộ, trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Tp. HCM đã kết hợp với trường Đại học Cần Thơ và trường CĐN Cần Thơ tổ chức Hội thảo đào tạo và phát triển nhân lực lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp cho khu vực Tây Nam Bộ [5]. Hội thảo đã thu hút sự tham gia của nhiều nhà lãnh đạo, quản lý và nhà khoa học. Thông qua hội thảo, các nhà khoa học cũng đã đề xuất nhiều giải pháp chiến lược để phát triển nhân lực thuộc lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp cho vùng đồng bằng sông Cửu Long, đồng thời đã khẳng định việc phát triển nhân lực khu vực Tây Nam Bộ là cần thiết và cấp bách cho việc phát triển kinh tế - xã hội khu vực này trong giai đoạn hiện nay.

Như vậy, đào tạo dựa trên sự kết hợp giữa nhà trường với doanh nghiệp đã được nhiều nước trên thế giới áp dụng thành công dưới nhiều mô hình khác nhau, tùy thuộc vào đặc điểm riêng của mỗi quốc gia, và đã khẳng định được tính hiệu quả trong đào tạo, cũng nhưng khả năng đáp ứng tốt nhu cầu nguồn nhân lực cho sản xuất. Tuy nhiên, ở nước ta mặc dù đã được quan tâm nhiều trong nghiên cứu cũng như trong thực tế đào tạo nguồn nhân lực, nhưng đào tạo theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp cho đến nay vẫn được xem là một vấn đề mới.

Với mục tiêu phát triển mô hình đào tạo TCCN theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp, từ đó, đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, bài viết này trình bày kết quả nghiên cứu về cơ sở khoa học của đào tạo theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp, mô hình đào tạo nguồn nhân lực trình độ TCCN, và các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm về đào tạo nguồn nhân lực trình độ trung cấp chuyên nghiệp

- Nguồn nhân lực là sức lực, kỹ năng, tài năng và tri thức của những người trực tiếp tham gia hoặc có tiềm năng tham gia vào sản xuất ra sản phẩm hoặc thực hiện các dịch vụ hữu ích [6].

- Trung cấp chuyên nghiệp là nhằm đào tạo người LĐ có kiến thức, kĩ năng thực hành cơ bản của một nghề, có khả năng làm việc độc lập và có tính sáng tạo, ứng dụng công nghệ vào công việc [7].

- Trong thực tế sản xuất, phần lớn các doanh nghiệp khi tuyển dụng cán bộ kĩ thuật trình độ trung cấp luôn đặt ra các yêu cầu rất cụ thể, đó là có kĩ luật LĐ, đạo đức nghề nghiệp và tác phong công nghiệp; có kiến thức chuyên môn cơ bản và kĩ năng thực hành nghề thành thạo trong lĩnh vực đào tạo.

Vì vậy, trong phạm vi bài viết này, đào tạo nguồn nhân lực trình độ trung cấp chuyên nghiệp có thể được hiểu “là đào tạo người LĐ có sức khỏe, đạo đức nghề nghiệp và tôn trọng luật pháp; có kĩ luật lao động và tác phong công nghiệp; có kiến thức chuyên môn cơ bản và kĩ năng thực hành nghề thành thạo; có ý thức phục vụ cộng đồng và phát triển bản thân.”

2.2. Mô hình đào tạo gắn nhà trường với doanh nghiệp của một số nước trên thế giới

2.2.1. Mô hình đào tạo kép của CHLB Đức

Mô hình đào tạo kép đã được áp dụng thành công từ rất lâu ở CHLB Đức và các quốc gia nói tiếng Đức như, Áo và Thụy Sĩ. Đây là mô hình đào tạo gắn nhà trường với doanh nghiệp có tính hiệu quả cao trong đào tạo. Cấu trúc của mô hình này được minh họa như hình 1 [1].



Hình 1. Mô hình đào tạo nghề kép của CHLB Đức [1]

Theo mô hình này, việc đào tạo nghề được tiến hành song song giữa nhà trường với doanh nghiệp. Người học được trang bị các kiến thức và kĩ năng cơ bản tại các trường nghề, sau đó họ được rèn luyện và phát triển kĩ năng nghề nghiệp tại các cơ sở sản xuất. Doanh nghiệp được phép tham gia rộng rãi vào hoạt động đào tạo nghề thông qua các quy định của nhà nước được thể hiện cụ thể trong luật dạy nghề. Mô hình đào tạo kép đã khẳng định được tính ưu việt của nó, bởi người học được rèn luyện kĩ luật LĐ, tác phong công nghiệp và năng lực nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp. Vì vậy, trong những năm gần đây có rất nhiều quốc gia trên thế giới áp dụng mô hình này cho đào tạo nghề, như: Phần Lan, Trung Quốc, Thổ Nhĩ Kỳ...

2.2.2. Mô hình đào tạo linh hoạt của Na Uy

Ngoài mô hình kép của CHLB Đức, việc đào tạo gắn nhà trường với doanh nghiệp còn được áp dụng thành công ở Na Uy với mô hình đào tạo linh hoạt 2 + 2 [2]. Theo đó, thời gian học nghề của người học là 2 năm. Sau khi tốt nghiệp, họ phải trải qua 2 năm học việc tại doanh nghiệp trước khi chính thức tham gia vào thị trường LĐ. Trong 2 năm đầu học nghề, người học có 50% thời gian học ở trường và 50% thời gian học ở doanh nghiệp.

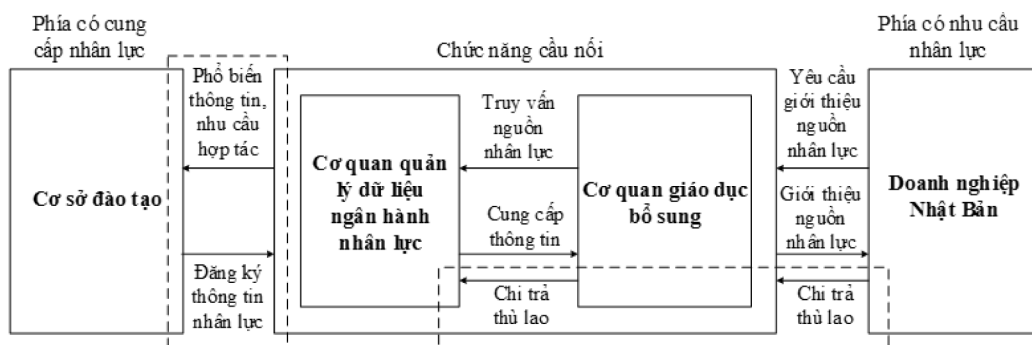
Mô hình đào tạo nghề của Na Uy được dựa trên mối quan hệ chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục (Bộ Giáo dục, Viện Giáo dục) với Liên đoàn lao động (LO) và Liên đoàn giới chủ Na Uy (NHO). Trong đó, doanh nghiệp và thị trường LĐ đặc biệt quan tâm và tin tưởng vào chất lượng đào tạo. Các xí nghiệp sản xuất rất quan tâm và ủng hộ người học đến thực tập tại nhà máy.

2.2.3. Mô hình đào tạo nguồn nhân lực cho địa phương của Nhật

Theo quan điểm của người Nhật về đào tạo, nhà trường có vai trò giáo dục tốt cho người học về đạo đức, kỉ luật LĐ, tác phong công nghiệp, và đào tạo năng lực nghề nghiệp ở mức độ cơ bản. Còn doanh nghiệp có trách nhiệm đào tạo bổ sung cho người học về năng lực làm việc chuyên sâu, phù hợp với nhu cầu đặc điểm sản xuất của chính doanh nghiệp đó. Cấu trúc của mô hình này được minh họa như hình 2 [3].

Theo mô hình này, việc đào tạo tạo nguồn nhân lực có sự tham gia của ba bên, bao gồm: nhà trường (phía cung cấp nhân lực), doanh nghiệp (phía có nhu cầu nhân lực), cơ quan chức năng làm cầu nối (quản lý ngân hàng nhân lực và giáo dục bổ sung), trong đó:

- Cơ sở đào tạo đăng kí thông tin nguồn lực với cơ quan chức năng cầu nối để được cung cấp thông tin về nhu cầu nguồn nhân lực và nhu cầu hợp tác của các doanh nghiệp.
- Doanh nghiệp đăng kí nhu cầu và điều kiện tuyển dụng người LĐ cho cơ quan chức năng cầu nối để được giới thiệu nguồn nhân lực phù hợp.
- Cơ quan chức năng cầu nối bao gồm cơ quan quản lý dữ liệu ngân hàng nhân lực và cơ quan giáo dục bổ sung. Cơ quan này có nhiệm vụ tiếp nhận nhu cầu nguồn nhân lực từ doanh nghiệp để cung cấp đến các cơ sở đào tạo, đồng thời, giới thiệu nguồn nhân lực đã qua đào tạo và đào tạo bổ sung đến các doanh nghiệp.



Hình 2. Mô hình đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp đại phương của Nhật [3]

Thông qua mô hình này, công tác đào tạo của nhà trường luôn đáp ứng được nhu cầu của

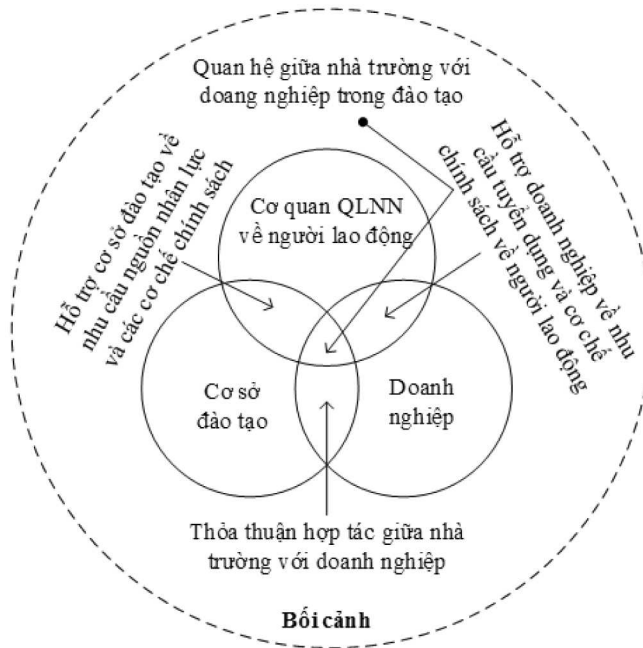
doanh nghiệp. Đồng thời, doanh nghiệp luôn tiếp nhận người LĐ phù hợp với nhu cầu và đặc điểm sản xuất. Tuy nhiên, doanh nghiệp phải có nghĩa vụ trả phí cho cơ quan chức năng cầu nối để lưu trữ thông tin về nhu cầu nhân lực và công tác đào tạo bổ sung.

** Nhận xét:*

Từ mô hình đào tạo của các nước như đã phân tích ở mục trên cho thấy, việc đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội không phải chỉ là trách nhiệm của các cơ sở đào tạo, mà còn là trách nhiệm không nhỏ của bản thân các doanh nghiệp sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước. Vì vậy, gắn nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo có thể được hiểu là nhà trường và doanh nghiệp cùng tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực dựa trên sự hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước, hoặc các quy định của luật pháp.

2.3. Mô hình đào tạo nguồn nhân lực trình độ TCCN theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp

Từ những phân tích trên, các thành tố cơ bản của quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo, bao gồm: nhà trường, doanh nghiệp, và cơ quan quản lý nhà nước về người LĐ. Quan hệ giữa các thành tố này được minh họa như hình 3, trong đó:



Hình 3. Các thành tố trong quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp

- Cơ sở đào tạo là các trường TCCN có chức năng đào tạo nguồn nhân lực trình độ trung cấp.
- Doanh nghiệp là đơn vị sản xuất, kinh doanh có chức năng sử dụng LĐ qua đào tạo theo nhu cầu và đặc điểm sản xuất.
- Cơ quan quản lý nhà nước về người LĐ là đơn vị cầu nối giữa nhà trường với doanh nghiệp và người lao động. Cơ quan này có chức năng xây dựng cơ chế chính sách dựa trên luật pháp nhà

nước để bảo vệ người lao động, hỗ trợ nhà trường trong đào tạo và ràng buộc doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực với nhà trường, cũng như trả phí đào tạo khi sử dụng LĐ mà không tham gia đào tạo, đồng thời, quy định thời gian làm việc cho doanh nghiệp đã tham gia đào tạo.

Trong mối quan hệ giữa các thành tố được minh họa ở hình 3 thì:

- Quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp được thực hiện qua các thỏa thuận hợp tác toàn diện. Qua đó, doanh nghiệp cung cấp nhu cầu và yêu cầu tuyển dụng, tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo, phụ trách đào tạo năng lực thực hành nghề nâng cao cho người học. Nhà trường tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp, và tổ chức đào tạo kiến thức, kỹ năng thực hành nghề cơ bản, và rèn đạo đức nghề nghiệp, luyện kỹ luật lao động và tác phong công nghiệp cho người học.

- Quan hệ giữa nhà trường với cơ quan quản lý nhà nước về người LĐ được thực hiện thông qua các cơ chế chính sách phù hợp với pháp luật. Nhà trường tiếp nhận thông tin đào tạo và đào tạo bổ sung thông qua tổ chức này, đồng thời, cung cấp nguồn nhân lực đã qua đào tạo đến doanh nghiệp. Cơ quan quản lý nhà nước về người LĐ có nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi cho người LĐ và cơ sở đào tạo đối với những doanh nghiệp sử dụng nhân lực mà không tham gia đào tạo.

- Quan hệ giữa cơ quan quản lý nhà nước về người LĐ với doanh nghiệp cũng được thực hiện thông qua các cơ chế chính sách phù hợp với pháp luật. Doanh nghiệp cung cấp nhu cầu và yêu cầu tuyển dụng đến cơ quan quản lý nhà nước, đồng thời, được phép tuyển dụng LĐ thông qua tổ chức này. Cơ quan quản lý nhà nước xây dựng cơ chế nhằm ràng buộc doanh nghiệp trả phí khi tuyển dụng LĐ mà không tham gia đào tạo, đồng thời ràng buộc thời gian làm việc cho doanh nghiệp đối với người LĐ được doanh nghiệp tham gia đào tạo.

* *Nhận xét:*

Từ những phân tích trên cho thấy, vùng giao nhau của ba thành tố trong mô hình chính là quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo. Do đó, đào tạo nguồn nhân lực theo hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp nhất thiết phải dựa trên quan hệ hợp tác bình đẳng giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo và sự hỗ trợ về cơ chế chính sách của cơ quan quản lý nhà nước.

2.4. Quy trình đào tạo

Xuất phát từ mối quan hệ giữa các yếu tố trong mô hình được minh họa ở hình 3 và đặc điểm của đào tạo TCCN trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp, quy trình đào tạo theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp được trình bày cụ thể như hình 4, trong đó:

- *Năm học thứ nhất*, học sinh được học tại cơ sở đào tạo. Trong năm học này, nhà trường tập trung rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, kỹ luật lao động và tác phong công nghiệp cho học sinh; giáo dục các kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cơ bản, song song đó, tổ chức cho học sinh tham quan nhà máy nhằm giúp học sinh có khái niệm về nghề nghiệp và vị trí làm việc của các em sau này.

- *Năm thứ hai*, tổ chức đào tạo song song giữa nhà trường với doanh nghiệp. Tại trường, học sinh tiếp tục được rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, kỹ luật LĐ và tác phong công nghiệp và giáo dục bổ sung các kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cơ bản. Tại doanh nghiệp, học sinh được thực

hành thực tế các kĩ năng nghề nghiệp nâng cao phù hợp với đặc điểm sản xuất của doanh nghiệp. Qua đó, học sinh phát triển đạo đức nghề nghiệp, kỉ luật LĐ và tác phong công nghiệp đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của chính doanh nghiệp tham gia đào tạo.

↑ Năm thứ hai ↑ Năm thứ nhất	Tại trường 5. Bổ sung kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cơ bản; 4. Rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp;	Tại doanh nghiệp 7. Phát triển đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp; 6. Đào tạo năng lực thực hành nghề nâng cao tại doanh nghiệp;
	Tại trường 3. Tham quan hướng nghiệp nhà máy; 2. Đào tạo kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cơ bản; 1. Rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp;	

Hình 4. Quy trình đào tạo TCCN theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp

2.5. Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo TCCN

- *Giải pháp 1.* Giao quyền tự chủ về chương trình cho cơ sở đào tạo. Bộ Giáo dục và đào tạo chỉ nên quản lí mục tiêu, chuẩn đầu ra và tiêu chí kiểm định chất lượng.

Giải pháp này giúp trường cùng với doanh nghiệp phối hợp với nhau trong việc xây dựng chương trình đào tạo linh hoạt, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tổ chức đào tạo song song giữa nhà trường với doanh nghiệp.

- *Giải pháp 2.* Đầu tư trang thiết bị phục vụ đào tạo ở mức cơ bản và đầy đủ.

Vì nhà trường chỉ đào tạo người LĐ ở mức cơ bản về năng lực nghề nghiệp. Nên việc đầu tư trang thiết bị cũng chỉ dừng lại ở mức cơ bản, nhưng đầy đủ về số lượng cho người học luyện tập thực hành. Giải pháp này nhằm tránh việc đầu tư vào thiết bị đắt tiền, dàn trải, nhưng không sử dụng được trong đào tạo.

- *Giải pháp 3.* Xây dựng cơ chế chính sách về việc sử dụng người LĐ qua đào tạo.

Giải pháp này tạo ra sự ràng buộc các doanh nghiệp hoặc tham gia đào tạo nguồn nhân lực, hoặc trả phí đào tạo khi sử dụng LĐ mà không tham gia đào tạo. Đồng thời, giải pháp này cũng tạo ra cơ chế bảo vệ quyền lợi người LĐ và ràng buộc thời gian làm việc của họ tại doanh nghiệp đã tham gia đào tạo.

- *Giải pháp 4.* Thành lập cơ quan quản lí nhà nước về người LĐ.

Cơ quan này đại diện nhà nước bảo vệ quyền lợi cho người LĐ, cho cơ sở đào tạo và cho doanh nghiệp tham gia đào tạo. Cơ quan này có trách nhiệm xây dựng các cơ chế chính sách dựa trên luật pháp để tạo ra sự công bằng và bền vững cho quan hệ hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực.

3. Kết luận

Trong bối cảnh nhu cầu nguồn nhân lực qua đào tạo ở nước ta ngày càng gia tăng, công tác đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu xã hội, người học chưa thật sự quan tâm đến bậc học TCCN, thì việc định hướng đào tạo TCCN dựa trên quan hệ hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp được xem là một trong những giải pháp phù hợp cả về lí luận và thực tiễn.

Theo mô hình này, nhà trường và doanh nghiệp cùng tham gia đào tạo người lao động dựa trên quan hệ hợp tác toàn diện giữa hai bên và có sự hỗ trợ từ cơ chế chính sách của nhà nước nhằm tạo ra sự công bằng và bền vững cho việc gắn nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo. Đồng thời, chương trình đào tạo phải được xây dựng linh hoạt, trang thiết bị dạy học đầu tư ở mức cơ bản và đầy đủ, thành lập cơ quan quản lí nhà nước về người lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Văn Cường (2012), Tổng quan hệ thống giáo dục CHLB Đức, <http://www.spnttw.edu.vn>.
- [2] <http://cdntrungbo.edu.vn/index.php/vi/tin-t-c/giao-duc-khoa-hoc/35-kinh-nghi-m-t-mo-hinh-dao-t-o-va-d-y-ngh-uu-tu-c-a-na-uy>.
- [3] <http://www.hidajapan.or.jp>
- [4] Phùng Xuân Nhạ (2009), Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay, Tạp chí khoa học ĐHQGHN, số 25, tr 1-8.
- [5] Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Tp. HCM (2015), Kỉ yếu hội thảo đào tạo và phát triển nhân lực lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp cho khu vực Tây Nam Bộ, Cần Thơ 01/2015.
- [6] Nguyễn Lộc (2010), Những vấn đề lí luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam, Đề tài NCKH cấp Bộ, Mã số: B2006-37-02TĐ
- [7] Quốc hội nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2005), Luật Giáo dục, số 38/2005/QH11.

ABSTRACT

Technical and Vocational Education in an intermediate professional degree program involving Vocational Schools and Enterprises

School-enterprise cooperation for technical and vocational education is based on the relationship between educational institutions, enterprises and state management agencies. Enterprises and vocational schools train human resources in cooperation and with the support of lawful policies. In training, the schools focus on teaching professional ethics, labor discipline and industrial-style production, providing basic knowledge and professional skills. The enterprises teach the students professional capacity enhancement, development of professional ethics and industrial-style production.

Keywords: Human resources training, cooperation between vocational school and enterprise.