

KINH NGHIỆM GẮN KẾT VỚI DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG, ĐÁNH GIÁ KỸ NĂNG NGHỀ CHO GIÁO VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CƠ KHÍ NÔNG NGHIỆP

ThS. LÊ CHÍ DŨNG*

Trong những năm vừa qua, cùng với sự phát triển của đất nước, được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, của các cấp, các ngành, công tác đào tạo (ĐT) nghề đã từng bước được đổi mới và phát triển đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu nhân lực kỹ thuật trực tiếp phục vụ phát triển KT-XH. Hệ thống các cơ sở dạy nghề (CSDN) đã được xây dựng, phát triển, mở thêm nhiều ngành nghề ĐT mới mà thị trường lao động có nhu cầu. Cùng với việc ĐT các nghề phục vụ cho các doanh nghiệp, khu công nghiệp, khu chế xuất các CSDN đã tổ chức ĐT nghề phục vụ cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn và giải quyết việc làm cho người lao động.

1. Tỉnh Vĩnh Phúc hiện có 10 khu công nghiệp với trên 1200 doanh nghiệp đang hoạt động. Với mục tiêu đến năm 2020, Vĩnh Phúc cơ bản phát triển thành tỉnh công nghiệp, vấn đề đặt ra hiện nay là làm thế nào các cơ sở ĐT, CSDN trên địa bàn tỉnh có thể ĐT ra được nguồn nhân lực có trình độ tay nghề cao, đáp ứng được nhu cầu hàng trăm ngàn người lao động có chất lượng, có tay nghề cho các khu công nghiệp đang có nguy cơ thiếu lao động qua ĐT trầm trọng. Chính vì vậy, việc tăng cường công tác ĐT, bồi dưỡng (BD), đánh giá nhằm nâng cao trình độ kỹ năng nghề (KNN) cho đội ngũ giảng viên (GV) của các trường ĐT, các CSDN trên địa bàn tỉnh có ý nghĩa đặc biệt quan trọng quyết định đến chất lượng ĐT nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp trong tỉnh và các tỉnh lân cận.

Để nâng cao chất lượng ĐT nghề, việc củng cố và phát triển mạng lưới các CSDN là nhiệm vụ hết sức quan trọng. Hiện nay, toàn tỉnh có 47 CSDN, trong đó có 4 trường CĐ, 3 trường trung cấp, 14 trung tâm dạy nghề, 10 trường THCS và 16 CSDN. Tất cả các trường ĐT nghề và các CSDN luôn quan tâm đến việc ĐT, BD nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ GV. Trong tổng số 1.268 GV đang công tác tại các trường dạy nghề, có đến 1.138 GV đạt chuẩn theo quy định của Bộ Lao động -

Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH), chiếm tỉ lệ 89,7%. Chất lượng ĐT nghề những năm qua đã được nâng lên đáng kể. Tỉ lệ HS lên lớp bình quân đạt 97,6%, tốt nghiệp các khoá dài hạn chính quy đạt 96%.

Thực hiện được điều đó, trong những năm qua UBND tỉnh Vĩnh Phúc đã chỉ đạo cho các sở ban ngành đặc biệt là Sở LĐ-TB&XH phối hợp chặt chẽ với các Trường, các CSDN trong việc tìm ra các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐT nghề của các trường, CSDN trên địa bàn tỉnh đáp ứng đòi hỏi về chất lượng nguồn nhân lực ngày càng cao phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Trong thời gian gần đây, một số CSDN và doanh nghiệp đã tự tìm đến nhau và xây dựng được một số chương trình hợp tác, liên kết nhằm tạo điều kiện, hỗ trợ lẫn nhau để cùng phát triển; tuy nhiên, hiệu quả của việc này là chưa cao, vẫn mang tính tự phát và ở quy mô nhỏ lẻ. Vẫn còn quá nhiều những vấn đề bất cập giữa việc ĐT ra nguồn nhân lực và việc sử dụng nguồn nhân lực này như thế nào.

2. Việc gắn kết giữa nhà trường và các doanh nghiệp nhằm tăng cường trình độ KNN cho đội ngũ GV tại các trường, các CSDN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Thông qua mối quan hệ gắn kết đó đội ngũ GV của các Trường, các CSDN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc có thể đến thâm nhập thực tế, tìm hiểu, nghiên cứu các mô hình sản xuất, các dây chuyền sản xuất thực tế của các doanh nghiệp. Đặc biệt các doanh nghiệp còn tạo điều kiện cho đội ngũ kỹ sư, cán bộ kỹ thuật có kinh nghiệm, có tay nghề cao hướng dẫn và BD về tay nghề cho đội ngũ GV của các trường. Đây thực sự là một cơ hội rất tốt cho GV các trường, các CSDN nâng cao được trình độ KNN của mình. Qua mối quan hệ gắn kết với doanh nghiệp nhà trường cũng giải quyết được cho hàng ngàn HS, SV có địa điểm thực tập tốt nghiệp và phía doanh nghiệp cũng có cơ hội để tuyển dụng được

* Trường Cao đẳng nghề cơ khí nông nghiệp

nguồn nhân lực chất lượng theo yêu cầu về trình độ và ngành nghề ĐT của các trường.

Cũng như các trường, các cơ sở ĐT nghề khác trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc, trong những năm qua Trường CĐN Cơ khí nông nghiệp nhận thấy có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến kết quả của quá trình dạy - học, ảnh hưởng đến hiệu quả và chất lượng của công tác dạy nghề, trong đó yếu tố GV vẫn là quyết định. GV luôn đóng vai trò là nguồn thông tin chính, là người thúc đẩy quá trình học của học viên. KNN của GV là yếu tố không thể thiếu của sự thành công trong việc nâng cao chất lượng ĐT nghề.

Nhận thức rõ được điều đó, từ rất sớm, Đảng ủy, Ban giám hiệu nhà trường đã có chiến lược BD, phát triển đội ngũ GV - chú trọng BD KNN nhằm đáp ứng được những đòi hỏi của thực tế, tạo khâu đột phá và sự phát triển trong tương lai. Đội ngũ GV nhà trường vừa có trình độ chuyên môn cao, vừa có tay nghề giỏi, nhiều người là các chuyên gia đầu ngành trong một số lĩnh vực như: Công nghệ Ô tô, Điện công nghiệp, Công nghệ thông tin, Gia công kim loại, v.v... Tất cả các GV của các khoa chuyên môn đều có thể đảm nhận giảng dạy cả lí thuyết và thực hành với các yêu cầu cao.

3. Để đạt được những kết quả đó, Trường CĐN Cơ khí nông nghiệp đã thực hiện nhiều giải pháp, trong đó có việc gắn kết với doanh nghiệp trong việc ĐT, BD, đánh giá KNN cho GV.

1) Đảng ủy, Ban giám hiệu nhà trường phân công cụ thể người chịu trách nhiệm trong việc gắn kết với các doanh nghiệp về chương trình, về việc thực hiện ĐT, BD KNN cho cả GV và HS, SV. Các khoa chuyên môn cũng phân công một người trong ban lãnh đạo khoa (trưởng hoặc phó khoa) chịu trách nhiệm chính khi làm việc với các doanh nghiệp về vấn đề liên quan, điều này sẽ tạo sự liên tục và thống nhất trong quá trình hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp.

2) Căn cứ vào chiến lược xây dựng phát triển Trường giai đoạn 2009-2015, tầm nhìn đến năm 2020, nhà trường luôn có kế hoạch chủ động trong việc liên hệ với các doanh nghiệp liên quan để thực hiện xây dựng nội dung chương trình, kế hoạch BD và nâng cao KNN cho GV từng năm một cách hết sức cụ thể về cả cách thức, thời gian và yêu cầu cần đạt được. Kế hoạch này được cụ thể hóa trong các quy chế nội bộ của nhà trường; các chế độ, quyền lợi và trách nhiệm của GV khi tham gia quá trình ĐT, nâng cao trình độ, có KNN cao cũng được thể hiện rõ ràng trong các quy chế của nhà trường. Nhà trường có tác động để doanh nghiệp cam kết tạo điều kiện tốt nhất có thể để tất cả các GV đều có cơ hội học tập, BD nâng cao trình độ và KNN.

3) Để tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và

doanh nghiệp và ĐT HS, SV theo đúng yêu cầu vị trí công tác sau này ở doanh nghiệp, cần có sự tham gia hướng dẫn thực hành của các cộng tác viên là cán bộ phụ trách sản xuất đến từ các doanh nghiệp. Các cán bộ, kĩ sư, chuyên gia có kinh nghiệm sẽ truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm của mình cho người học. Qua đó, GV của nhà trường cũng tiếp cận được những công nghệ mới, cập nhật kiến thức mới và cọ xát thực tế. Ngược lại, các doanh nghiệp cũng có được từ phía nhà trường những góp ý chuyên môn, những hỗ trợ về phương pháp sư phạm.

4) Sau mỗi đợt học tập thực tế tại cơ sở (thông qua các đợt cử GV đi hướng dẫn HS, SV thực tập hoặc các đợt cử GV đi thâm nhập thực tế, các đợt học tập theo kế hoạch), mỗi GV tham gia sẽ có những báo cáo kết quả tại các buổi sinh hoạt chuyên môn của các khoa để từ đó rút kinh nghiệm cho các đợt cử đi thâm nhập thực tế sản xuất tiếp theo. Hàng năm, nhà trường tổ chức hội thảo ít nhất một lần với các doanh nghiệp về việc gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp trong việc ĐT, BD, đánh giá trình độ KNN đội ngũ GV để có định hướng và có biện pháp thực hiện thích hợp cho những năm sau.

5) Định kì thực hiện việc khảo sát bằng nhiều hình thức với sự tham gia của các doanh nghiệp để có những đánh giá chính xác cụ thể về trình độ KNN của đội ngũ GV nhà trường, từ đó xây dựng những chương trình BD hợp lí. Hàng năm, nhà trường tổ chức BD, kiểm tra, đánh giá trình độ KNN của đội ngũ GV với sự tham gia của các cộng tác viên đến từ các doanh nghiệp. Nhà trường thường xuyên tổ chức các khóa học chuyên đề về BD kĩ năng, nâng cao KNN cho GV. Gắn ĐT với thị trường lao động, xây dựng mối quan hệ với các doanh nghiệp, gửi HS đến thực tập, cử GV đến học tập nhằm tăng cường khả năng linh hoạt, cập nhật kiến thức, công nghệ mới đồng thời tiếp nhận thông tin phản hồi từ các đơn vị sử dụng lao động để điều chỉnh nội dung chương trình ĐT cho phù hợp với thực tế sản xuất.

6) Nhà trường tham gia nghiên cứu khoa học và thực hiện chuyển giao công nghệ về các lĩnh vực liên quan đến sản xuất của doanh nghiệp mà nhà trường có thể mạnh, cung cấp các thông tin về thị trường sản xuất, thị trường lao động để các doanh nghiệp có kế hoạch sản xuất kinh doanh hiệu quả hơn (điều này đặc biệt có ý nghĩa đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, các doanh nghiệp tư nhân).

7) Cập nhật tài liệu công nghệ mới: Do xây dựng được mối quan hệ tốt với các doanh nghiệp nên nhà trường thường xuyên nhận được các tài liệu về công nghệ mới nhất do các doanh nghiệp sản xuất chuyển

(Xem tiếp trang 65)

với những nỗ lực hợp tác; - Thực hiện những hoạt động đã được lên kế hoạch để nâng cao việc học tập của HS và sự tham gia của các bên; - Phân tích dữ liệu để đánh giá kết quả của những nỗ lực hợp tác.

Chuẩn 9: Đánh giá việc dạy và thực hiện sự phát triển chuyên nghiệp: - GV đánh giá thành tích tổng thể với sự tôn trọng mô hình mục tiêu học tập trong việc giảng dạy của bang Kentucky, tập trung phát triển các kĩ năng và quy trình cần thiết và thực hiện một kế hoạch phát triển chuyên nghiệp; - Tự đánh giá kết quả liên quan đến chuẩn GV của bang Kentucky; - Xác định các ưu tiên cho phát triển chuyên môn dựa trên dữ liệu từ sự tự đánh giá, kết quả học tập của HS và ý kiến phản hồi từ đồng nghiệp; - Thiết kế một kế hoạch phát triển chuyên môn để giải quyết các ưu tiên được xác định; - Chỉ ra bằng chứng của sự phát triển chuyên nghiệp và sự phản ánh trên các lĩnh vực ưu tiên đã xác định và ảnh hưởng đến hiệu quả giảng dạy và học tập của HS.

Chuẩn 10: Cung cấp những kinh nghiệm trong trường, cộng đồng và những người trong nghề: - GV cung cấp cho ban lãnh đạo chuyên môn trong trường, cộng đồng và nghề nghiệp giáo dục để cải thiện việc học của HS và đóng góp vào phúc lợi; - Xác định cơ hội lãnh đạo trong trường học, cộng đồng, những tổ chức chuyên môn và lựa chọn một trong những khả năng tác động tích cực đến hiệu quả học tập hoặc môi trường chuyên nghiệp, thực tế về hiểu biết, kĩ

năng và thời gian yêu cầu; - Phát triển kế hoạch để tham gia vào các hoạt động chỉ đạo; - Thực hiện kế hoạch tham gia các hoạt động chỉ đạo; - Phân tích dữ liệu để đánh giá kết quả của những nỗ lực lên kế hoạch và thực hiện. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. Thông tư số 30 /2009 /TT-BGDĐT. *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông.*
3. Standards for Ohio educators. Ohio department of education; 2007.
4. Kentucky Performance Standards. <http://www.kyepsb.net/teacherprep/standards.asp>; 2009.

SUMMARY

The article introduces some models of teachers' standards in some countries where have developmental education as Kentucky, Ohio (USA), England. These countries provide detailed standards for teachers, actively support them in identifying the professional capacity of teachers and always ready to form student capacity. The author compares with standards for Vietnam teacher and offers several recommendations as: removing some of the criteria which are not appropriate for areas of teachers, detailing standards for teachers towards forming capacity for students to contribute to the innovation process in Vietnam education.

Kinh nghiệm gắn kết với...

(Tiếp theo trang 59)

giao để cho đội ngũ GV nhà trường cập nhật, nghiên cứu và phối hợp với doanh nghiệp để làm chủ những công nghệ hiện đại, tiên tiến nhất đang được ứng dụng vào sản xuất kinh doanh hiện nay.

8) Đổi mới thực sự nội dung các chương trình ĐT, gắn ĐT với nhu cầu của doanh nghiệp, thực hiện ĐT theo năng lực thực hiện cũng là một yếu tố rất quan trọng đòi hỏi các GV phải quyết tâm và liên tục cố gắng để đáp ứng các yêu cầu về KNN. Động viên kịp thời, xây dựng cơ chế chính sách cụ thể giữa nhà trường và doanh nghiệp cũng là những yếu tố có tác dụng tốt, góp phần vào hiệu quả của việc BD nâng cao trình độ, đánh giá thực chất KNN cho đội ngũ GV của nhà trường. □

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. **Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ 11.** NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2011.
2. Nghị quyết Đại hội đại biểu tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XV.

3. Quyết định số 483 /QĐ-BNN-TCCB ngày 26/2/2009 của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (phê duyệt Chiến lược phát triển Trường Cao đẳng nghề Cơ khí nông nghiệp giai đoạn 2009-2015; tầm nhìn đến 2020).
4. Báo cáo tổng kết năm học của Trường Cao đẳng nghề Cơ khí nông nghiệp, các năm: 2008-2009; 2009-2010; 2010-2011; 2011-2012.
5. Báo cáo công tác đào tạo nghề của Sở LĐ-TB&XH tỉnh Vĩnh Phúc các năm 2010; 2011; 2012.
6. Kết luận tại Hội thảo "Gắn kết với doanh nghiệp trong việc đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá kĩ năng nghề cho giáo viên dạy nghề. Kinh nghiệm của Bỉ và Việt Nam do Tổng cục Dạy nghề tổ chức (Vĩnh Phúc, 12/2010).

SUMMARY

One of the most important tasks for vocational training institutions in Vietnam recently is the training, fostering and assessing trainers' skills, then to improve human resources training quality. In order to achieve this aim, vocational training institutions are preparing many solutions to select and apply. Vocational College of Agricultural Mechanics has successfully applied the solution of industry engagement to develop the skills for its trainers.