

VẬN DỤNG MÔ HÌNH CIPO ĐỂ ĐỔI MỚI TRONG QUẢN LÝ HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VỚI DOANH NGHIỆP NHẪM ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Nguyễn Ngọc Trang - Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 07/03/2018; ngày sửa chữa: 20/03/2018; ngày duyệt đăng: 03/04/2018.

Abstract: This paper presents the training model of cooperation between school and enterprises in some countries in the world. Also, the article proposes application of training management model CIPO (Context - Input - Process - Outcomes) to innovate the training management. This is to promote comprehensive cooperation of school and enterprises in the context of global integration with aim to improve the quality of training of schools.

Keywords: Model, cooperation, enterprise, school.

1. Mở đầu

Đào tạo nhân lực trình độ cao đang đáp ứng yêu cầu thị trường lao động có một vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển giáo dục và KT-XH của đất nước. Để đào tạo đáp ứng được yêu cầu doanh nghiệp (DN) về số lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ, nhà trường cần phải đổi mới quản lý hợp tác với DN. Bài viết này nêu thực trạng của các mô hình hợp tác đào tạo với DN của một số quốc gia trên thế giới và đề xuất vận dụng mô hình quản lý (QL) đào tạo “Context - Input - Process - Outcomes” (CIPO) nhằm đổi mới QL và thúc đẩy sự phát triển hợp tác toàn diện với DN cho phù hợp với bối cảnh hội nhập toàn cầu góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cho nhà trường.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Mô hình hợp tác đào tạo với doanh nghiệp ở một số quốc gia trên thế giới

2.1.1. Kinh nghiệm hợp tác đào tạo với doanh nghiệp của một số quốc gia châu Á

Hợp tác đào tạo giữa nhà trường với DN là tâm điểm chú ý của nhiều quốc gia ở châu Á. Họ cũng đã thử nghiệm nhiều mô hình với kì vọng mang lại hiệu quả thực sự thúc đẩy phát triển nhân lực đã đem lại thành công nhất định trên các phương diện như mô hình “Đào tạo nghề tại DN” ở Nhật Bản, mô hình “Hệ thống 2+1” của Hàn Quốc, mô hình “Hệ thống hợp tác đào tạo nghề” của Thái Lan... Cụ thể:

- *Mô hình “Đào tạo nghề tại DN” ở Nhật Bản:* Đào tạo nghề tại Nhật Bản rất phát triển, đặc biệt là đào tạo nghề tại DN. Mô hình dạy nghề tại DN của Nhật Bản có nhiều ưu điểm trong việc chủ động nguồn nhân lực cho chính DN đó. Hệ thống đào tạo nghề tại Nhật Bản gồm các hệ đào tạo: chính quy, không chính quy và giáo dục trong DN. Giáo dục nghề nghiệp hệ chính quy do các trường nghề từ bậc trung học trở lên phụ trách; hệ không

chính quy do các cơ sở đào tạo phụ trách; còn giáo dục trong các DN do DN phụ trách.

Học sinh sau tốt nghiệp các khóa học nghề chính quy tại cơ sở đào tạo được tiếp tục học các lớp bồi dưỡng nghề tại DN trước khi làm việc, các lớp này cung cấp cho học sinh những kiến thức và kĩ năng cơ bản trong môi trường sản xuất hiện đại. Nhờ đó, học sinh có được những kĩ năng phù hợp với sản xuất, vận dụng kĩ năng cơ bản học được ở cơ sở đào tạo vào thực tế. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp cơ sở đào tạo theo học các lớp bồi dưỡng tại DN trước khi làm việc lên tới trên 63%.

Ngày nay, DN là nơi đào tạo nghề quan trọng cung cấp nguồn nhân lực tại chỗ dưới sự giám sát của những người thợ có kinh nghiệm, đối tượng vào học các lớp bồi dưỡng này là những học sinh tốt nghiệp ở các cơ sở đào tạo. DN tổ chức đào tạo tại công ty, xí nghiệp với các chính sách do chính DN đưa ra. Chứng chỉ nghề hầu như không được cấp sau khi tốt nghiệp các lớp học này bởi vì các DN khác không công nhận, bằng cách đó DN giữ được sự ổn định về lực lượng lao động.

- *Mô hình “Hệ thống dạy nghề 2+1” ở Hàn Quốc:* Từ giữa thập niên 80 của thế kỉ XX, Hàn Quốc đã bắt đầu cải cách chương trình đào tạo, đưa vào thử nghiệm hệ thống (2+1). Đây là chương trình có sự kết hợp giữa cơ sở đào tạo và DN (thời gian đào tạo: 2 năm đào tạo tại cơ sở đào tạo, 1 năm thực tập tại DN) nhằm tăng chất lượng đầu ra. Một mô hình mới với mục tiêu đào tạo là hướng tới năng lực thực hiện của người học, tăng thời gian thực hành và cung cấp kinh nghiệm thực tiễn cho người học trong thời gian thực tập tại DN. Luật Hàn Quốc quy định các công ty sử dụng trên 300 lao động thì phải có bộ phận tổ chức đào tạo tại DN. Nhờ đó, Hàn Quốc đã đạt được mục tiêu đề ra là đáp ứng được số lượng và chất lượng lao động kĩ thuật theo nhu cầu xã hội, thỏa mãn yêu cầu

DN và làm tăng khả năng cạnh tranh của nền kinh tế Hàn Quốc trong thời đại toàn cầu hóa.

- *Mô hình “Hợp tác đào tạo (Cooperative Training)” tại Thái Lan:* Mô hình này được xuất hiện và phát triển mạnh ở Thái Lan và một số nước trong vùng, có một số đặc trưng sau: - *Về tuyển sinh:* Có hai hướng: thứ nhất, người học đăng kí tại cơ sở đào tạo, bộ phận hướng nghiệp sẽ phỏng vấn và tìm DN bảo trợ, khi có DN bảo trợ, người học bắt đầu nhập học; thứ hai, DN tuyển người và gửi đến cơ sở đào tạo để học. Hợp đồng đào tạo được kí theo hình thức hợp đồng ba bên gồm: người học nghề, cơ sở đào tạo và DN; - *Về tài chính:* Theo Luật Phát triển kỹ năng của Thái Lan năm 2003, DN phải đóng góp vào Quỹ của Cục Phát triển kỹ năng (DSD: Department of Skill Development) với mức 1% tổng quỹ lương; - *Về cơ sở vật chất - thiết bị cho đào tạo:* do cả cơ sở đào tạo và DN cung cấp; - *Về nội dung đào tạo:* được xây dựng theo quan điểm đào tạo theo diện rộng, theo module, tạo điều kiện dễ dàng cho đào tạo tại DN, nhà máy; - *Thời gian đào tạo* là 2 năm; - *Về thi, kiểm tra, đánh giá:* kiểm tra giữa kì vào cuối năm thứ nhất, thi tốt nghiệp vào cuối năm thứ hai; - *Hội đồng kỹ thuật* có trách nhiệm về tổ chức kiểm tra và thi tốt nghiệp, phát triển chương trình và tư vấn các khóa đào tạo nâng cao; - *Hội đồng tư vấn* có chức năng phát triển các chính sách và mục tiêu chất lượng, chỉ đạo cơ chế hợp tác của hệ thống hợp tác đào tạo nghề.

Ưu điểm của mô hình “Hợp tác đào tạo” là: người học nghề được bảo trợ ngay từ đầu khóa học bởi các DN; người học rất an tâm, tập trung học nghề vì biết rõ mình sẽ có việc làm ngay sau khi học nghề xong; DN vừa bảo trợ các chi phí cho người học, vừa phải đóng góp Quỹ Phát triển kỹ năng.

Tuy nhiên, áp dụng những ưu điểm của mô hình này vào hệ thống đào tạo nghề ở Việt Nam cần phải có những điều kiện nhất định như **Luật Doanh nghiệp** phải có quy định DN đóng quỹ đào tạo, cung cấp cơ sở vật chất cho đào tạo.

- *Mô hình hợp tác đào tạo tại Malaysia:* Bắt đầu từ năm 2005, Chính phủ Malaysia đã triển khai “Hệ thống đào tạo kép quốc gia”. Đây là một hệ thống đào tạo toàn diện để đào tạo ra những công nhân tri thức nhằm đáp ứng những nhu cầu trước mắt và tương lai lâu dài của nền kinh tế.

Chính phủ thành lập Cục Phát triển kỹ năng và Bộ Nhân lực được phân công là cơ quan phối hợp để đảm bảo sự hoạt động của hệ thống đạt hiệu quả. Hệ thống đào tạo kép là chương trình mang tính quốc gia nên bao gồm nhiều bên tham gia trong hệ thống, bao gồm: cơ quan chính phủ, các cơ sở đào tạo, các DN, các tập đoàn ngành, các công ty và các hiệp hội được huy động tham gia vào quá trình đào tạo nghề. Hệ thống đào tạo này là

một hình thức đào tạo mang định hướng ngành, kết hợp giữa đào tạo tại cơ sở đào tạo với đào tạo tại nơi làm việc. Đối tượng học nghề là những học sinh đã ra trường và những công nhân hiện đang làm việc được DN lựa chọn. DN và người học nghề sẽ kí hợp đồng trước khi đào tạo. Học viên sẽ nhận được một số tiền trợ cấp từ DN trong suốt thời gian đào tạo. Ngược lại, học viên cam kết có trách nhiệm làm việc cho DN trong một thời gian nhất định sau khi tốt nghiệp. Trong hệ thống đào tạo kép này, những cán bộ kỹ thuật và những người thợ lành nghề của DN được tuyển chọn làm giáo viên hướng dẫn thực hành. Các bài lý thuyết và các kỹ năng cơ bản sẽ do các giáo viên của cơ sở đào tạo đảm nhận giảng dạy tại cơ sở đào tạo. Các hoạt động đánh giá kiến thức và kỹ năng sẽ được DN và cơ sở đào tạo phối hợp tiến hành thường xuyên trong quá trình học nghề. Cuối mỗi chương đào tạo đều có các bài kiểm tra, những học viên đạt kết quả qua những bài kiểm tra sẽ được Cục Phát triển Kỹ năng cấp Chứng nhận nghề quốc gia.

Hệ thống đào tạo này gồm các nội dung sau: - *Quá trình đào tạo:* từ 6-24 tháng, tùy vào chương trình; - *Tỉ lệ giáo viên hướng dẫn thực hành:* 1/3; giáo viên lý thuyết: 1/20; - *Phương pháp dạy:* Đào tạo theo ngày: 3-4 ngày đào tạo tại nơi làm việc và 1-2 ngày đào tạo tại cơ sở đào tạo; Đào tạo theo đợt: 3-4 tháng đào tạo tại nơi làm việc và 1-2 tháng đào tạo tại cơ sở đào tạo; - *Nội dung đào tạo:* Dựa trên các tiêu chuẩn nghề quốc gia (NOSS, NDTTS) và các chương trình đào tạo do Cục Phát triển kỹ năng thông qua; - *Chứng nhận:* Chứng chỉ kỹ năng nghề Malaysia (trình độ 1 đến 3) hoặc Bằng nghề cao cấp Malaysia, tùy theo chương trình; - *Các chế độ khuyến khích trong đào tạo nghề:* Đối với học viên: được trợ cấp đào tạo hàng tháng và có cơ hội việc làm được bảo đảm sau khi tốt nghiệp. Đối với công ty, DN được giảm thuế.

Điểm khác biệt giữa hệ thống đào tạo kép quốc gia tại Malaysia so với các chương trình đào tạo khác là yêu cầu đối với các giáo viên hướng dẫn lý thuyết và thực hành phải gắn chặt với thực tế sản xuất tại các DN, luôn bám sát sự tiến bộ của khoa học công nghệ.

- *Mô hình liên kết đào tạo điển hình tại Indonesia:* Mô hình này có tên gọi tiếng Anh là “Link and Match System” (L&M). Một số điểm đáng chú ý của phương thức này là: tiến hành đào tạo đồng thời tại cơ sở đào tạo và DN; coi kinh nghiệm việc làm là một cấu phần của quá trình đào tạo; hội đồng kiểm tra, đánh giá gồm cơ sở đào tạo và DN. Cụ thể như sau: - Thực hành cơ bản được thực hiện ở cơ sở đào tạo hoặc tại DN. Các năng lực đặc biệt được phát triển trong quá trình thực tập tại DN; - Hệ thống đánh giá hành vi và giá trị dựa trên các tiêu chí đánh giá của DN về thời gian thực hiện, quy trình thực hiện, tác phong công nghiệp; - Chương trình học được

thiết kế và được sự chấp nhận bởi Bộ GD-ĐT, cơ sở đào tạo và đại diện DN.

- *Mô hình liên kết đào tạo ở Singapore:* Trong đào tạo nghề nghiệp, Singapore có hệ thống Giáo dục Kỹ thuật Dạy nghề (Vocational and Technical Education) viết tắt là VTE. Trong hệ thống này bao gồm các đơn vị: các Viện Giáo dục kỹ thuật ITE (Institute of Technical Education) đảm trách về dạy nghề; các Hội và Liên đoàn công nghiệp tham gia giáo dục kỹ thuật dạy nghề. Trong quá trình đào tạo, các Viện Giáo dục kỹ thuật thực hiện sự liên kết với các DN thông qua các Liên đoàn công nghiệp nhằm hướng tới giải quyết tốt mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và DN để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực.

Qua những mô hình hợp tác đào tạo trên, có thể rút ra những bài học kinh nghiệm sau đây:

- *Phải gắn đào tạo phát triển nhân lực theo nhu cầu thực tế.* Mục tiêu của đào tạo nghề nhằm phát triển đội ngũ nhân lực ở mọi trình độ đáp ứng yêu cầu thực tiễn sản xuất. Lí thuyết đó được Nhật Bản, Hàn Quốc... hiện thực hoá qua tốc độ phát triển KT-XH, GDP, chỉ số con người... Thiết thực và hiệu quả, đào tạo nghề các nước đều chú trọng nội dung thực hành, mở rộng thực tập tại xí nghiệp, công ty gắn đào tạo với việc làm và cam kết của DN về tiếp nhận nhân lực đã qua đào tạo.

- *Ràng buộc trách nhiệm của DN.* Nhật Bản quy định: “Học sinh sau khi tốt nghiệp các khoá dạy nghề trong nhà trường phải được dạy nghề tại xí nghiệp trước khi làm việc để có được kĩ năng phù hợp với sản xuất của xí nghiệp”. Thái Lan, Singapore có chế tài buộc DN đóng góp 1% quỹ lương để chi phí cho hoạt động dạy nghề. DN nhận thức và có ý thức trách nhiệm khi sử dụng lao động đã qua đào tạo. Luật Hàn Quốc quy định “các công ty sử dụng trên 300 lao động phải tổ chức đào tạo tại xí nghiệp”.

- *Tăng cường bồi dưỡng nhận thức về dạy nghề, học nghề theo hướng thiết thực.* Các cơ sở đào tạo nghề tại Hàn Quốc, Nhật Bản, Thái Lan, Singapore... đều đặt mục tiêu: làm cho người học nắm được kiến thức, kĩ năng và thái độ cần thiết để thực hiện một việc làm cụ thể. Thậm chí, tại Hàn Quốc, nội dung thực hành chiếm tới 80% dung lượng chương trình đào tạo. Tỷ lệ học viên thất nghiệp thấp. Người dạy, người học hướng tới những mục tiêu thiết thực, khả năng hành nghề sau khi tốt nghiệp.

2.1.2. Kinh nghiệm hợp tác đào tạo với doanh nghiệp của một số quốc gia châu Âu

Cho tới thời điểm hiện tại, các quốc gia trên thế giới đã thử nghiệm và thực nghiệm nhiều mô hình liên kết với mong muốn tạo nguồn nhân lực thực sự có chất lượng cao cho đất nước. Đáng chú ý là các mô hình: Mô hình “Đào tạo kép” (Dual System) của Cộng hòa Liên bang Đức; Mô hình “Đào tạo luân phiên” (Alternation) của

Pháp; Mô hình “2 + 2” của Na Uy; Mô hình “Dạy nghề Tam phương” (Tripart System) của Thụy Sĩ. Tuy mỗi mô hình có những ưu, nhược điểm và điều kiện, môi trường vận dụng riêng, song về cơ bản, các mô hình trên đã chứng minh được tính ưu việt trong hoạt động hợp tác đào tạo tại mỗi quốc gia trong giai đoạn lịch sử nhất định, đồng thời cũng để lại những bài học kinh nghiệm. Đó là:

- *Dạy nghề cho DN và vì chính DN.* DN nhận thức rõ trách nhiệm, nghĩa vụ với hoạt động đào tạo và phát triển nhân lực, chủ động tham gia mọi công đoạn của quá trình đào tạo. Cùng với Nhà trường, phát huy vai trò đồng chủ thể của quá trình đào tạo. Do đó, DN chủ động được nguồn nhân lực, ổn định kế hoạch sản xuất, đảm bảo phát triển bền vững.

- *Quỹ hỗ trợ dạy nghề - những ảnh hưởng tích cực.* Hầu hết các quốc gia đều thành lập quỹ hỗ trợ dạy nghề. Mọi DN sử dụng nhân lực lao động đã qua đào tạo có trách nhiệm nộp quỹ. Khoản quỹ DN nộp dao động từ 0,5% đến 1% quỹ lương tùy thuộc từng quốc gia.

- *Hình thức và phương thức đào tạo.* Dạy lí thuyết tại trường nghề; dạy thực hành tại xí nghiệp. Phương thức đào tạo kết hợp giữa nhà trường và xí nghiệp để tận dụng cơ sở vật chất, nguồn lực sẵn có của các bên. Thời gian đào tạo liên kết thường kéo dài từ 2 năm trở lên. DN có trách nhiệm phối hợp với nhà trường thực hiện tốt mục tiêu đã định.

- *Coi trọng người học.* Người học được coi là chủ thể hoạt động học tập, mọi công đoạn của quá trình đào tạo đều hướng về người học, phát huy năng lực thực hiện, đáp ứng nhu cầu việc làm. Người học được tôn trọng và được đảm bảo chế độ, quyền lợi khi tham gia thực hành, thực tập tại các cơ sở sản xuất.

- *Phân luồng - tác động tích cực tới hoạt động đào tạo nghề.* Ở các quốc gia châu Âu, nền công nghiệp phát triển mạnh, đa dạng đã tác động không nhỏ tới hệ thống giáo dục. Giáo dục được phân luồng rõ rệt: giáo dục phổ thông và dạy nghề. Thường sau khi kết thúc bậc học phổ thông (lớp 8-9), có tới 50-70% học sinh lựa chọn con đường học nghề, số còn lại tiếp tục học lên những bậc học cao hơn.

2.1.3. Kinh nghiệm hợp tác đào tạo với doanh nghiệp tại Việt Nam:

- Đề phát triển dạy nghề và nâng cao chất lượng đào tạo, nhất thiết phải định hướng lựa chọn hợp tác đào tạo giữa nhà trường với DN.

- Thay đổi tư duy về QL hợp tác đào tạo, quan niệm về đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội.

- Nâng cao trách nhiệm của DN trong việc kết hợp xác định mục tiêu, xây dựng nội dung chương trình, lập kế hoạch tham quan, thực hành, thực tập tại DN...

- Huy động đội ngũ cán bộ kỹ thuật vững tay nghề của DN tham gia giảng dạy thực hành, hướng dẫn thực tập.

- Có cơ chế, chính sách thúc đẩy DN nhận thức rõ trách nhiệm, nghĩa vụ khi sử dụng lao động đã qua đào tạo, kết hợp cơ chế khuyến khích, động viên người học.

2.2. Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý phát triển hợp tác đào tạo với doanh nghiệp

Qua việc phân tích các bài học kinh nghiệm của các nước và trong bối cảnh Việt Nam đang hội nhập ASEAN hiện nay, thực tế hợp tác đào tạo giữa nhà trường với DN chủ yếu được phát sinh trên cơ sở tự nguyện khi các bên tham gia hợp tác có nhu cầu. Việc đáp ứng nhu cầu và đảm bảo lợi ích là sợi dây gắn kết bền chặt giữa nhà trường với DN. Mặt khác, cơ chế thị trường với quy luật cung - cầu, cạnh tranh... tác động không nhỏ tới hiệu quả liên kết đào tạo. Do vậy, việc lựa chọn mô hình QL hợp tác đào tạo phải căn cứ vào tính chất, đặc điểm của hợp tác đào tạo có tính đến yếu tố đặc thù địa phương.

Đối với nhà trường cần vận dụng một mô hình QL hợp tác đào tạo với DN phù hợp. Hiện nay có các mô hình QL hợp tác đào tạo, nhà trường có thể lựa chọn các mô hình sau (xem *bảng*).

Việc vận dụng mô hình CIPO trong QL hợp tác đào tạo sẽ là một trong những hướng đi hiệu quả, thúc đẩy mối liên kết giữa nhà trường với DN phát triển bền vững, đồng thời đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực cho đất nước. Điều tiết tác động của bối cảnh; QL khuyến khích đầu vào; QL, thúc đẩy quá trình; QL, giám sát kết quả đầu ra. Chu trình QL bốn thành tố trên được kết hợp qua bốn chức năng cơ bản của QL cho phép hoạt động QL hợp tác đào tạo diễn ra đúng hướng, mang lại hiệu quả đích thực cho các bên tham gia.

- *Đặc điểm mô hình CIPO*: + Đảm bảo tính tập trung; + Đảm bảo các yêu cầu, chuẩn mực đã đề ra; + Kiểm soát được quá trình dưới tác động của ngoại cảnh; + Phù hợp với từng điều kiện cụ thể. Đáp ứng yêu cầu các bên tham gia; + Phát huy tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm; + Chưa phát huy tối đa tính linh hoạt, chủ động của từng thành viên.

- *QL “đầu vào” trong liên kết đào tạo (Input Management)*: là QL toàn bộ các yếu tố cần và đủ, đảm bảo cho quá trình đào tạo được vận hành theo mục tiêu đã định.

Theo CIPO, QL “đầu vào” của hoạt động hợp tác với DN bao gồm QL các yếu tố: liên kết trong tuyển sinh; liên kết xây dựng mục tiêu, kế hoạch đào tạo; liên kết đảm bảo

Bảng. Các mô hình QL hợp tác đào tạo

TT	Mô hình	Đặc điểm	Ưu điểm	Hạn chế
1	Chức năng	QL thông qua 4 chức năng: - Lập kế hoạch; - Tổ chức; - Chỉ đạo; - Kiểm tra, giám sát	- QL toàn diện hệ thống. - Đảm bảo tính tập trung cao. - Đảm bảo chuẩn đề ra. - Kịp thời phát hiện sai lệch.	- Mang tính chất bắt buộc, hành chính, sự vụ. - Không phát huy tính năng động, sáng tạo của mỗi bên. - Không quan tâm đến môi trường, ngoại cảnh tác động.
2	Quá trình	QL qua 3 giai đoạn: Đầu vào; Quá trình; Đầu ra	- QL trên chu trình được phân tích và quy định kĩ. - Kiểm soát được quá trình.	- Ít phát huy tính năng động và chủ động, sáng tạo của thành viên. - Chưa chú ý tác động của bối cảnh.
3	Mục tiêu	QL qua xác định mục tiêu tới từng thành viên. Cùng tham gia ra quyết định.	- Kích thích tính chủ động, sáng tạo. - Tạo sự công bằng, minh bạch.	- Tính tập trung không cao. - Việc kiểm soát quá trình không chặt chẽ phát sinh sai lệch.
4	Mô hình CIPO	QL qua 4 thành tố: Đầu vào, quá trình, đầu ra và tác động của bối cảnh	- Đảm bảo tính tập trung. - Đảm bảo các yêu cầu, chuẩn mực đã đề ra. - Kiểm soát được quá trình dưới tác động của ngoại cảnh. - Phù hợp với từng điều kiện cụ thể. Đáp ứng yêu cầu các bên tham gia. - Phát huy tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm.	Chưa phát huy tối đa tính linh hoạt, chủ động của từng thành viên.

Mô hình CIPO (Context - Input - Process - Outcomes) là mô hình QL chất lượng theo quá trình từ QL chất lượng các yếu tố đầu vào đến quá trình và các yếu tố của đầu ra nhưng có tính đến tác động của các yếu tố môi trường, bối cảnh ngoại cảnh đến đào tạo và được mô hình hóa.

các nguồn lực như: nhân lực (đội ngũ cán bộ QL, giảng dạy), vật lực (cơ sở vật chất, thiết bị nhà xưởng...), tài lực (tài chính, kinh phí...). Việc QL các thành tố “đầu vào” đòi hỏi Nhà trường và DN cùng kết hợp xây dựng kế hoạch QL, tổ chức, chỉ đạo thực hiện và kiểm tra.

- QL “quá trình” (*Process Management*) trong hợp tác đào tạo với DN: Quá trình hợp tác với DN gồm: đổi mới nội dung, phương pháp dạy, học thực hành, thực tập, đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá. Do đó, QL quá trình hợp tác với DN là QL hoạt động kết hợp giữa trường với DN trong đổi mới nội dung, phương pháp dạy học thực hành, thực tập và kiểm tra, đánh giá. Vai trò của QL “quá trình” trong hợp tác với DN: giúp khơi dậy tiềm năng, hình thành năng lực cho SV và phát triển nhân cách người học. Quá trình hợp tác với DN là giai đoạn trực tiếp tạo ra sản phẩm của hoạt động đào tạo. Do vậy, QL quá trình giúp hiện thực hóa mục tiêu, kế hoạch đào tạo, phát huy tối đa hiệu quả các nguồn lực, đảm bảo thương hiệu, uy tín nhà trường, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động về chất lượng sản phẩm đào tạo.

Vận dụng trong QL hợp tác đào tạo giữa Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh với DN: Bảo đảm quá trình đào tạo đạt chất lượng, đáp ứng nhu cầu thị trường sức lao động, yêu cầu của DN; Bảo đảm chất lượng đào tạo toàn diện, thực hiện đầy đủ mục tiêu, kế hoạch đào tạo và nội dung chương trình giảng dạy.

- QL “kết quả đầu ra” (*Outcome Management*): là QL kết quả đạt được sau quá trình thực hiện đối chiếu với mục tiêu đã định và nguồn lực đảm bảo. QL “kết quả đầu ra” bao gồm QL các nội dung cơ bản như: QL đầu ra gồm QL số lượng, chất lượng SV tốt nghiệp; QL kết quả yêu cầu (*Outcome Management*) gồm QL số lượng SV có việc làm đúng ngành nghề được đào tạo trong vòng 6 tháng sau tốt nghiệp; số lượng SV học chuyển tiếp lên bậc học cao hơn, mức độ đáp ứng nhu cầu cá nhân và yêu cầu DN. Vai trò của QL “kết quả đầu ra”: cho biết thông tin phản hồi về chất lượng quá trình đào tạo, đồng thời khẳng định thương hiệu vị thế nhà trường trong bối cảnh cạnh tranh đầy biến động. QL đầu ra giúp Nhà trường xác định được mức độ thực hiện hợp tác với DN, kịp thời điều chỉnh những sai, hỏng cho quá trình hợp tác sau này. Thị trường lao động là nơi phát sinh nhu cầu và yêu cầu đối với người lao động và cũng là cầu nối giữa Trường với DN. Để tiếp nhận yêu cầu cụ thể của thị trường lao động, rất cần hoạt động liên kết tư vấn hướng nghiệp.

Từ những nghiên cứu nêu trên, chúng tôi bước đầu đề xuất mô hình CIPO tại Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh với DN:

+ QL “kết quả đầu ra” nhằm nâng cao chất lượng hoạt động hợp tác với DN, phát huy nội lực, sức mạnh, sự năng động cho nhà trường.

+ Điều tiết tác động của bối cảnh (*Context Control*): Bối cảnh là toàn bộ các yếu tố tác động, ảnh hưởng đến hoạt động hợp tác với DN. Đặc biệt, trong giai đoạn hiện nay, bối cảnh là thử thách không nhỏ tiềm ẩn nhiều yếu tố

tiêu cực cũng như tích cực. Trên cơ sở đó, phát huy tối đa tác động tích cực, QL, hạn chế tác động tiêu cực. Vai trò của điều tiết tác động từ bối cảnh: Điều tiết tác động của bối cảnh giúp nhà trường chủ động trong mọi hoạt động liên kết, thực hiện được kế hoạch mục tiêu đã định. Nếu không thực hiện điều tiết tác động của bối cảnh, hoạt động hợp tác với DN dễ bị chi phối, ảnh hưởng tới việc thực hiện kế hoạch, kết quả đạt được lệch với mục tiêu ban đầu.

+ Vận dụng trong QL hợp tác đào tạo giữa Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh với DN: Phát huy những tác động tích cực, kìm hãm tác động tiêu cực ảnh hưởng tới hoạt động hợp tác với DN do ngoại cảnh đem lại. Góp phần dự đoán nhu cầu nhân lực trong tương lai.

3. Kết luận

Mối quan hệ giữa nhà trường và DN, giữa 2 thành tố “bên cung” và “bên cầu” của thị trường lao động đóng một vai trò rất quan trọng trong việc đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội. Trong đó, việc vận dụng mô hình CIPO trong QL hợp tác đào tạo sẽ là một trong những tiếp cận hiệu quả, thúc đẩy sự phát triển toàn diện hợp tác giữa nhà trường với DN phát triển bền vững. Để nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu thị trường lao động trong và ngoài nước, Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP. Hồ Chí Minh cần thực hiện đầy đủ các mục tiêu, kế hoạch đào tạo và nội dung chương trình giảng dạy.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2008). *Báo cáo tổng quan dạy nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp thời gian qua - Định hướng, giải pháp cho những năm tới*.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [3] Quốc hội (2014). *Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13*.
- [4] Trần Khánh Đức (2014). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [5] Nguyễn Hữu Lộc - Phạm Công Bằng - Lê Ngọc Quỳnh Lam (2014). *Chương trình đào tạo tích hợp từ thiết kế đến vận hành*. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
- [6] Thái Duy Tuyên (2010). *Phương pháp dạy học truyền thống và đổi mới*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [7] UNESCO (2011). *Beyond the Conceptual Maze Approaches to quality in education*. UNESCO Education Research and Foresight.