

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG
KHOA KỸ THUẬT GIAO THÔNG**



**KỶ YẾU HỘI THẢO NÂNG CAO CLGD
HK1-NĂM HỌC 2016-2017**

GẮN KẾT ĐÀO TẠO VỚI DOANH NGHIỆP

KHÁNH HÒA, 29/12/2016

DANH SÁCH CÁC BÁO CÁO

	Trang
1. DỰ THẢO ĐỀ ÁN: LIÊN KẾT GIỮA KHOA KỸ THUẬT GIAO THÔNG VỚI DOANH NGHIỆP Nguyễn Thái Vũ – Bộ môn Động lực	2
2. ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO – CẦN SỰ CHUNG TAY CỦA DOANH NGHIỆP Nguyễn Đình Long – Bộ môn Động lực	17
3. MỘT VÀI NHẬN ĐỊNH VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP VỀ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA NHÀ TRƯỜNG VỚI DOANH NGHIỆP Hồ Đức Tuấn – Bộ môn Động lực	22
4. GẮN KẾT ĐÀO TẠO NGÀNH KỸ THUẬT Ô TÔ – TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG VỚI DOANH NGHIỆP Ô TÔ KHÁNH HÒA Huỳnh Trọng Chương – Bộ môn Kỹ thuật Ô tô	27
5. ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC THỰC TẬP NGÀNH KỸ THUẬT TÀU THỦY TẠI CƠ SỞ SẢN XUẤT VÀ GIẢI PHÁP TRONG TÌNH HÌNH MỚI Bùi Văn Nghiệp – Bộ môn Kỹ thuật tàu thủy	32

DỰ THẢO ĐỀ ÁN LIÊN KẾT GIỮA KHOA KỸ THUẬT GIAO THÔNG VỚI DOANH NGHIỆP

Nguyễn Thái Vũ – Bộ môn Động lực

1. TÓM TẮT TỔNG QUAN ĐỀ ÁN

Sản phẩm đầu ra của quá trình đào tạo ở trường đại học (TĐH) là đầu vào của quá trình tuyển dụng lao động ở doanh nghiệp (DN). Từ đó liên kết giữa TĐH và DN là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích của hai phía. Đây là xu hướng phổ biến trên thế giới và được đánh giá là giải pháp hiệu quả để nâng cao chất lượng đào tạo (CLĐT), nghiên cứu khoa học (NCKH) và chuyển giao công nghệ (CGCN).

Có thể hiểu liên kết (hợp tác) giữa TĐH và DN là tất cả mọi hình thức tương tác trực tiếp hay gián tiếp, có tính chất cá nhân hay tổ chức giữa TĐH và DN nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai phía.

Có nhiều hình thức liên kết, hợp tác đa dạng giữa TĐH và DN tùy theo lĩnh vực hợp tác, mục đích của việc hợp tác, cấp độ và mức độ gắn kết. Theo lĩnh vực hợp tác có thể phân ra: Hợp tác trong đào tạo nguồn nhân lực và hợp tác trong NCKH, CGCN.

Dựa trên các cơ sở:

- *Nhu cầu của xã hội. Tính cấp thiết, lợi ích và tác động của đề án;*
- *Các đặc điểm chính của quá trình đào tạo nguồn nhân lực ở khoa Kỹ thuật Giao thông (KTGT) trường Đại học Nha Trang (ĐHNT);*
- *Thực trạng của mối quan hệ hợp tác giữa khoa KTGT - trường ĐHNT với DN.*

Với mục đích chính là nâng cao CLĐT hướng tới một hệ thống Giáo dục Đại học đáp ứng nhu cầu của xã hội, từng bước đẩy mạnh công tác NCKH & CGCN. Đứng ở góc độ tham mưu, đề xuất cho phòng Đảm bảo chất lượng và thanh tra, phòng Hợp tác đối ngoại và các phòng ban có liên quan cũng như cho ban Giám hiệu trường ĐHNT. Dự thảo Đề án “Liên kết giữa khoa Kỹ thuật Giao thông với Doanh nghiệp” đề xuất mô hình và các biện pháp gắn kết giữa khoa KTGT với DN. Với những mục tiêu hết sức cụ thể dự thảo đề án sẽ nêu ra kế hoạch triển khai, tổ chức thực hiện, đề xuất kinh phí thực hiện cũng như các chế độ khuyến khích thực hiện.

2. NHU CẦU CỦA XÃ HỘI – TÍNH CẤP THIẾT, LỢI ÍCH VÀ TÁC ĐỘNG CỦA ĐỀ ÁN

2.1. Nhu cầu của xã hội đối với nguồn nhân lực – Tính cấp thiết

Trong xã hội hiện đại, nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất đối với sự phát triển của bất kỳ một quốc gia nào trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng bởi vì nếu có những con người tài năng, có năng lực chuyên môn, có bản lĩnh thì việc khai thác và sử dụng các nguồn lực khác mới hiệu quả và mang lại nhiều lợi ích cho xã hội.

Đối với các tổ chức tuyển dụng nói chung và DN nói riêng, họ mong nhận được từ các TĐH những sinh viên (SV) có kiến thức, kỹ năng vững vàng về chuyên môn và nghiệp vụ. Cụ thể DN có một số yêu cầu cơ bản đối với các cơ sở đào tạo như sau:

Thứ nhất, đào tạo kiến thức và kỹ năng “học phải đi đôi với hành”, nghĩa là lý thuyết phải gắn với thực tiễn. Các TĐH cần phải có chương trình đào tạo (CTĐT) sao cho tỷ lệ giữa thời gian huấn luyện đào tạo kỹ năng thực hành và thời gian cung cấp kiến thức là phù hợp.

Thứ hai, đào tạo trình độ ngoại ngữ và tin học phải đáp ứng yêu cầu công việc và nhất là phải phục vụ đắc lực cho chuyên môn ngành nghề.

Thứ ba, đào tạo kỹ năng giao tiếp, thuyết trình và một số kỹ năng mềm cơ bản.

Thứ tư, đạo đức nghề nghiệp đối với người lao động cần phải được chú ý, quan tâm. Khi được giao nhiệm vụ, đặc biệt những công việc đòi hỏi tính trung thực, bí mật, trung thành...

Thứ năm, lòng yêu nghề, chấp nhận khó khăn, gian khổ, sẵn sàng đón nhận những thử thách. Chính những điều này sẽ tạo cho bản thân người học có động lực theo đuổi nghề nghiệp mà họ đã lựa chọn.

Trong 5 yêu cầu đặt ra từ phía các tổ chức tuyển dụng, thì yêu cầu thứ nhất là trọng yếu nhất. Trước đây phần lớn các TĐH là đào tạo định hướng nghiên cứu nên không đáp ứng được nhu cầu của xã hội.

Đề án Đổi mới GDĐH Việt Nam giai đoạn 2006-2020 ban hành theo Nghị quyết 14/2005/NQ-CP của Chính phủ cũng nêu rõ mục tiêu trước năm 2020 cần đạt được “70-80% tổng số SV theo học các chương trình nghề nghiệp - ứng dụng”. Theo Quy hoạch Tổng thể hệ thống GDĐH, đại bộ phận SV sẽ được đào tạo trong các trường đại học thiên về ứng dụng.

Dự án Phát triển GDĐH theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng (Profession-Oriented Higher Education Project - POHE) do Bộ GD-ĐT chủ trì thực hiện với nguồn vốn viện trợ ODA không hoàn lại của tổ chức Hợp tác quốc tế về Giáo dục của Hà Lan (Nuffic), đã được thực hiện mà đối tượng thụ hưởng là 8 trường đại học ở Việt Nam: POHE1 (2006 -2009); POHE2 (2012 -2015)

Ý tưởng chủ yếu của giáo dục ĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng (POHE) là nâng cao cơ hội có việc làm của SV sau khi tốt nghiệp, bằng cách xây dựng một CTĐT gắn với nhu cầu của thị trường lao động nhằm cung cấp SV tốt nghiệp đại học có kiến thức, thái độ, kỹ năng phù hợp với từng nhóm nghề nghiệp cụ thể.

Luật GDĐH mới có hiệu lực từ 1/1/2013. Việc áp dụng Luật GDĐH mới sẽ tháo gỡ rất nhiều vướng mắc cho các TĐH khi triển khai các CTĐT theo định hướng nghề nghiệp. Luật GDĐH mới sẽ chỉ qui định khối lượng, cấu trúc của CTĐT, chuẩn đầu ra tối thiểu của người học sau khi tốt nghiệp; tiêu chuẩn giảng viên (GV); tiêu chuẩn cơ sở vật chất và thiết bị của cơ sở GDĐH. Các chương trình khung “cứng” như trước đây cho các trường sẽ không còn áp dụng. TĐH có quyền tự chủ rất lớn và chịu trách nhiệm trong quyết định các CTĐT của mình.

Luật GDĐH mới cũng quy định trách nhiệm của các DN và các tổ chức đối với sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước. Có thể nói, đây là điều kiện pháp lý vô cùng thuận lợi để các TĐH có thể chủ động lôi kéo sự tham gia tích cực của DN vào việc xây dựng chương trình, triển khai thực hiện và đánh giá các CTĐT của mỗi trường, phù hợp với nhu cầu của xã hội.

Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 30/5/2012 về việc triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực GDDH giai đoạn 2011 - 2020 và đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội giai đoạn 2011 –2015. Chỉ thị đã yêu cầu Bộ GD&ĐT và các bộ ngành và địa phương:

“Chỉ đạo, hướng dẫn các cơ sở đào tạo do Bộ, ngành quản lý thực hiện việc rà soát, đánh giá các điều kiện tổ chức đào tạo, chương trình và kế hoạch phát triển đào tạo; thực hiện tốt việc công khai các điều kiện về cơ sở vật chất, nguồn thu, chi tài chính, đội ngũ giáo viên, giảng viên và sớm hoàn thành việc xây dựng, công bố chuẩn đầu ra của các ngành, nghề đào tạo; đẩy mạnh đổi mới nội dung chương trình, phương pháp dạy học. Chủ động tổ chức xây dựng và ban hành các cơ chế, quy định nhằm gắn kết cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, mở rộng hình thức đào tạo, hợp tác nghiên cứu khoa học theo đơn đặt hàng, thu hút doanh nghiệp tham gia nhiều hơn vào công tác đào tạo nhân lực cho Bộ, ngành mình. Hình thành cơ quan chuyên trách giúp chỉ đạo về công tác đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội thuộc phạm vi Bộ, ngành quản lý”.

Trường ĐHNT với định hướng là Đại học ứng dụng (ĐHUĐ) cũng đã bước đầu thực hiện kế hoạch triển khai các CTĐT trình độ ĐH theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng (POHE). Gần đây ngày 5/9/2016, nhà trường đã tổ chức lớp tập huấn về “Quan điểm, cách tiếp cận và tổ chức thực hiện chương trình đào tạo POHE” cho toàn thể cán bộ chủ chốt.

Như vậy ĐHNT nói chung và khoa KTGT nói riêng đang đứng trước nhu cầu khẩn thiết là phải đổi mới CTĐT, PPGD theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng, gắn kết với thực tiễn và nhất là phải đáp ứng nhu cầu của các nhà tuyển dụng. Kết nối giữa TĐH với DN và thị trường việc làm là giải pháp hiệu quả hàng đầu để đạt được mục đích này.

2.2. Lợi ích và tác động của đề án

Liên kết giữa ĐHNT nói chung và khoa KTGT nói riêng với DN chắc chắn sẽ mang lại những hiệu quả và lợi ích to lớn trong việc nâng cao CLĐT đáp ứng nhu cầu tuyển dụng, NCKH, CGCN và là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội.

Liên kết giữa khoa KTGT với DN có thể phân ra ở hai lĩnh vực chính đó là liên kết trong đào tạo (LKĐT) và liên kết trong NCKH và chuyển giao công nghệ (LKNC). Tương ứng với hai lĩnh vực đó ta có thể phân ra lợi ích từ LKĐT và lợi ích từ LKNC. Hai nhóm lợi ích này sẽ phân bổ cho ba đối tượng chính đó là khoa KTGT – ĐHNT, DN và SV

Thứ nhất, đối với khoa KTGT – ĐHNT

- Khi liên kết với DN, vì lợi ích của chính mình, hoạt động đào tạo của khoa KTGT – ĐHNT luôn hướng tới nhu cầu của xã hội nói chung và DN nói riêng:

Rõ ràng, không thể đánh giá một cơ sở đào tạo là bền vững, có triển vọng, khi mà số lượng sinh viên tốt nghiệp vẫn bị thất nghiệp ngày càng nhiều. Để có thể cung ứng cho thị trường những lao động có chất lượng cao, khoa KTGT cần phải nắm bắt nhu cầu của DN nói riêng, của nền kinh tế nói chung. Chính các DN sẽ đóng vai trò là những nhà cung cấp thông tin về nhu cầu lao động mà thị trường đang cần trong thời điểm hiện tại và tương lai.

- Khoa KTGT sẽ được DN tư vấn về việc xây dựng và cập nhật CTĐT theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng. Việc mời các chuyên gia (CG) của DN trực tiếp giảng dạy, hướng dẫn thực tập thực hiện CTĐT chắc chắn sẽ góp phần nâng cao năng lực và trình

độ chuyên môn cho SV. Thông qua đó Khoa có thể kiểm tra chặt chẽ, sâu sát chất lượng của SV bằng cách thực hiện phương pháp đánh giá từ bên ngoài (CG) kết hợp với đánh giá bên trong (GV).

Các DN luôn mong muốn phân bổ tỷ lệ giữa thời gian huấn luyện kỹ năng thực hành và thời gian cung cấp kiến thức trong CTĐT là 50-50. Tuy nhiên việc phân bổ tỷ lệ này như thế nào cho hợp lý còn đang bàn cãi. Cần phải hiểu rằng kỹ năng thực hành phải bao gồm: Thiết kế và xét duyệt thiết kế, tổ chức sản xuất, giám định, giám sát, quản lý chất lượng, lập quy trình công nghệ. Mặc khác tuy là ĐHƯD nhưng ĐHNT không phải đào tạo công nhân, thợ lành nghề.

- Khoa KTGTT nâng cao được chất lượng đào tạo cũng như tìm được đầu ra phong phú cho người học, từ đó nâng cao uy tín và khả năng cạnh tranh trong GD và ĐT của trường ĐHNT
- GV trong khoa có cơ hội tiếp cận với thực tế sản xuất, tham gia các đề tài NCKH có tính ứng dụng cao mà không phải phụ thuộc vào nguồn kinh phí của nhà nước và nhà trường; Tham gia các cuộc hội thảo chung cũng như trao đổi các thông tin về khoa học, công nghệ tiên tiến.
- Thông qua việc thực hiện các đề tài NCKH, tư vấn tổ chức lao động sản xuất tại DN, khoa và nhà trường ngoài việc gây uy tín, tạo được tiếng vang trong GD và ĐT, thì còn có thể tăng cường tính tự chủ về nguồn tài chính cũng như cơ sở vật chất.
- Thông qua việc tổ chức thực hành tại các cơ sở sản xuất của DN. Nhà trường sẽ giảm bớt gánh nặng đầu tư cơ sở vật chất để thí nghiệm, thực hành vốn dĩ rất tốn kém mà hầu như nhà trường không thể đầu tư trang bị đầy đủ được.

Thứ hai, đối với DN

Có thể nói được hợp tác liên kết với một TĐH cũng là nhu cầu thiết thực của chính DN

- Việc các DN tổ chức đào tạo - dạy nghề cho lao động dưới các hình thức khác nhau đang ngày càng trở nên phổ biến. Do đó khi liên kết với TĐH doanh nghiệp luôn yên tâm có một đội ngũ nhân lực có chất lượng khi mình có nhu cầu. Đồng thời DN ít tốn chi phí đào tạo, tuyển dụng, thử việc, vì qua thời gian thực tập chính là thời gian SV thể hiện năng lực, DN có thể đánh giá khả năng, năng lực, phẩm chất của SV. Nói cách khác là DN có thêm quyền và cơ hội tiếp cận lựa chọn các SV giỏi và sử dụng nguồn lao động có trình độ, từ đó giải quyết được bài toán về nguồn nhân lực.
- Việc hỗ trợ cơ sở vật chất thực hành cho TĐH thậm chí là tài chính, thông qua kinh phí thực tập, học bổng cho SV cũng như việc tham gia vào quá trình đào tạo xem như một hình thức đầu tư, phát triển bền vững. Từ đó DN có thêm cơ hội quảng bá thương hiệu, hình ảnh của DN
- Thông qua việc tham gia đóng góp ý kiến vào việc xây dựng, cập nhật CTĐT, đánh giá CLĐT và nhất là trực tiếp tham gia giảng dạy thì DN sẽ được hưởng lợi khi chất lượng sản phẩm đào tạo được đảm bảo bởi đầu ra quá trình đào tạo của TĐH là đầu vào của quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động của DN.

- Liên kết với TĐH xem như DN đã có một trung tâm nghiên cứu ứng dụng phục vụ cho DN từ đó DN có thể thu được các lợi ích sau:

Các vấn đề trong sản xuất, quản lý, nâng cao chất lượng sản phẩm của DN sẽ luôn được giải quyết từ các sáng kiến, tư vấn và đề xuất giải pháp của các GV trong các TĐH. Ngoài ra, mỗi liên kết này còn thúc đẩy hình thành các doanh nghiệp khởi nghiệp, tạo việc làm và thu nhập từ sản phẩm công nghệ và dịch vụ mới.

DN sớm tiếp nhận những thông tin về khoa học, công nghệ. DN có thể đặt hàng các đề tài nghiên cứu khoa học có chất lượng và thiết thực cho TĐH nhằm cải tiến, nâng cao chất lượng sản phẩm của DN và cuối cùng là đạt được lợi tức từ đầu tư.

DN dễ dàng tiếp cận với những phát minh công nghệ mới thông qua quá trình CGCN từ các TĐH từ đó tăng cường khả năng cạnh tranh.

Chú ý rằng sự hợp tác quá mật thiết giữa hai bên có thể dẫn đến nguy cơ là TĐH trở thành một trung tâm nghiên cứu ứng dụng của các công ty lớn.

Thứ ba, đối với SV

- Việc có cơ hội lựa chọn địa điểm thực tập phù hợp sẽ tạo cho sinh viên nắm bắt được môi trường thực tế, phát triển được kỹ năng giải quyết những vấn đề phát sinh. Chính bản thân của sinh viên sẽ có được yếu tố linh động, mềm mại, uyển chuyển hơn trong xã hội.
- Thực tập, kiến tập tại DN giúp sinh viên mở rộng mối quan hệ của mình. Các đợt thực tập thực tế giúp họ hiểu rõ hơn những bài học lý thuyết. Với nền tảng lý thuyết vững chắc cộng với kinh nghiệm thực tập họ sẽ tự tin, sẵn sàng nhận công việc được giao sau khi ra trường.
- Đợt thực tập cũng là cuộc khảo sát, thử thách họ trong quá trình lập nghiệp. Cho dù đạt được kết quả nhiều hay ít, các đợt thực tập cũng mang lại cho sinh viên nhiều cơ hội khác nhau.
- Giúp cho sinh viên có cơ hội tìm kiếm học bổng và tiếp cận sớm với các tổ chức tuyển dụng tạo cơ hội có việc làm sau khi tốt nghiệp.

(Gợi ý thảo luận: Tại sao với khá nhiều lợi ích từ hai phía như vậy nhưng đến nay mối quan hệ gắn kết giữa trường ĐHNT nói chung và khoa KTGT nói riêng còn rất mờ nhạt?)

3. MÔ TẢ ĐỀ ÁN

3.1. Cơ sở của việc đề xuất mô hình liên kết, hợp tác giữa khoa KTGT và DN

3.1.1. Thực trạng của mối quan hệ hợp tác giữa khoa KTGT - trường ĐHNT với DN

Nguồn nhân lực kỹ thuật cao hiện nay hầu hết được xuất phát từ phía các trường đào tạo khối kỹ thuật. Tuy nhiên, hạn chế hiện nay của nhiều TĐH là vẫn nặng về lý thuyết. Một phần nguyên nhân là do điều kiện trang thiết bị dạy học, thực hành còn hạn chế.

Khoa KTGT thuộc trường ĐHNT (ĐHNT định hướng là ĐHƯD) là một đơn vị đào tạo ĐH chuyên ngành kỹ thuật: Kỹ thuật Tàu thủy, Công nghệ kỹ thuật Ô tô, Khoa học Hàng hải và năm học tới sẽ mở thêm ngành Cơ khí Động lực.

Với đặc điểm là đào tạo các chuyên ngành kỹ thuật cho nên nhiệm vụ về đào tạo, huấn luyện kỹ năng thực hành cho SV đáp ứng nhu cầu xã hội là rất lớn. Bên cạnh đó áp lực từ nhiệm vụ phải NCKH định hướng ứng dụng, hướng tới CGCN cho các DN là không hề nhỏ. Để thực hiện tốt hai nhiệm vụ trên thì nhu cầu về cơ sở vật chất, trang bị thí nghiệm thực hành và kinh phí thực hiện là rất lớn mà nhà trường không thể nào làm thỏa mãn. Liên kết với DN là giải pháp hiệu quả giải quyết bài toán nan giải trên.

Tại thời điểm hiện tại mối quan hệ hợp tác giữa khoa KTGT - trường ĐHNT với DN là rất mờ nhạt chỉ mới là bước khởi đầu:

- **Đứng ở cấp độ Trường.** Nhà trường tuy đã có sự cầu thị, ghi nhận những điều mong muốn của DN, đổi mới CTĐT, PPGD mang tính thiết thực, cập nhật CTĐT để không lạc hậu với xu thế phát triển trong thời đại thông tin bùng nổ. Tuy nhiên, vẫn thiếu tính chủ động tìm hiểu thấu đáo mục tiêu phát triển của DN, việc cung cấp thông tin cho nhau cũng chưa đầy đủ và kịp thời. Chính vì vậy mặc dù đã có hẳn một phòng Hợp tác Đối ngoại nhưng cho đến nay mối quan hệ hợp tác giữa trường ĐHNT với DN là rất khiêm tốn (Chỉ mới ký kết hợp tác với 10 DN).

Gần đây ngày 5/9/2016, nhà trường đã tổ chức lớp tập huấn về “Quan điểm, cách tiếp cận và tổ chức thực hiện chương trình đào tạo POHE” nhưng chỉ tập huấn cho cán bộ chủ chốt. Đứng ở cấp độ trường thì chiến lược phát triển bền vững và lợi ích lâu dài là phải đặt lên hàng đầu. Với cách nhìn thiên cận thì chương trình đào tạo POHE này tốn kém hơn so với các chương trình “hàn lâm” vì việc giảng dạy tương tác và nhấn mạnh trải nghiệm của SV buộc phải tổ chức lớp quy mô nhỏ khiến tiền trả cho GV tăng lên, việc tổ chức thực tập cũng đòi hỏi nhiều chi phí liên quan, trong lúc dạy chạy theo kiểu các chương trình “hàn lâm” hiện nay đang làm, thì chỉ tốn mỗi tiền cho GV.

Thực tiễn ở các nước phát triển cho thấy việc thực hiện chương trình đào tạo POHE của các trường ĐHƯD khi có gắn kết với các công ty là tốn chi phí thấp hơn so với việc thực hiện CTĐT của các trường ĐHNC.

- **Đứng ở cấp độ Khoa.** Khoa KTGT trong điều kiện không có nguồn kinh phí và chế độ đãi ngộ thích đáng cũng đã có những nỗ lực đáng kể trong việc gắn kết với DN. Tuy nhiên mọi việc chỉ dừng lại ở mức độ DN cũng chỉ khi có nhu cầu (tuyển dụng, quảng bá) thì mới tìm đến Khoa và ngược lại khi Khoa có nhu cầu đưa SV đi kiến tập, thực tập thì mới tìm đến DN và chủ yếu là thông qua các mối quan hệ cá nhân vì quan hệ với DN là không hề dễ dàng. Trong LKĐT thì việc ký kết hợp tác với DN là con số 0 tròn trĩnh.

Trong lĩnh vực NCKH và CGCN thì mối quan hệ hợp tác chỉ ở cấp độ GV với cá nhân và GV với DN. Các đề tài NCKH và CGCN mà GV, khoa đã và đang thực hiện đa phần được đề xuất từ các tổ chức quản lý của nhà nước chứ không phải phát xuất từ DN vì vậy theo nhận định chủ quan của tôi là tính ứng dụng không cao.

(Gợi ý thảo luận: Thực trạng của mối quan hệ hợp tác giữa khoa KTGT - trường ĐHNT với DN như hiện nay là do những nguyên nhân nào? Thực sự theo tôi không nhất thiết phải trình bày lý do, nguyên nhân mà quan trọng là đề xuất giải pháp thực hiện ở phần sau như vậy có khả thi và có đạt được các mục tiêu, tiêu chí đề ra hay không)

3.1.2. Cơ sở lý thuyết của việc đề xuất mô hình liên kết, hợp tác.

Để đưa ra mô hình liên kết, hợp tác thì cần phải xác định rõ lĩnh vực hợp tác, mục đích của việc hợp tác, cấp độ và mức độ gắn kết. Tựu chung hợp tác giữa TĐH và DN nhằm đạt được 7 mục đích sau:

1. Hợp tác thúc đẩy khả năng lưu chuyển năng động qua lại của sinh viên và người lao động.

Vấn đề này có ý nghĩa quan trọng trong việc tăng cường tính thực tiễn và cơ hội việc làm cho SV.

2. Hợp tác thúc đẩy khả năng lưu chuyển năng động qua lại của giảng viên và các nhà chuyên môn đang làm việc tại các doanh nghiệp trong việc xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo.

Nhằm nâng cao CLĐT hướng tới một hệ thống Giáo dục Đại học đáp ứng nhu cầu của xã hội.

3. Hợp tác thúc đẩy công tác nghiên cứu khoa học:

Đây là hình thức hợp tác ở cấp độ cao giữa TĐH và DN. Mục đích của sự hợp tác này là đạt đến sự hỗ trợ của DN cho các hoạt động NCKH của nhà trường, nhằm phục vụ cho DN cũng như việc thực hiện các dự án liên kết mà TĐH và DN cùng tiến hành...

4. Hợp tác thương mại hóa các kết quả nghiên cứu:

Đây là điều khá phổ biến trong các nước phát triển, nó bao gồm cả chuyển giao công nghệ. Ở Việt Nam, để có thể đẩy mạnh hình thức hợp tác này là phải có thể chế bảo đảm quyền sở hữu trí tuệ. Hoạt động này thường tập trung ở những GV đang có quan hệ chặt chẽ với các DN trong lĩnh vực chuyên ngành của họ.

5. Hợp tác nâng cao hiểu biết về học tập suốt đời:

Cần nâng cao hiểu biết về học tập suốt đời. Muốn vậy TĐH phải nắm bắt nhu cầu của DN, từ đó đưa ra các hình thức học tập khả thi mà TĐH có thể đem lại cho NLĐ và DN.

6. Hợp tác hỗ trợ các hoạt động khởi nghiệp:

Hình thức hợp tác này nhằm nâng cao tinh thần khởi nghiệp từ trong nhà trường, tạo ra một văn hóa kích thích GV, SV suy nghĩ và hành động với tinh thần khởi nghiệp. Để tạo ra mối liên kết này TĐH cần chủ động liên hệ với giới DN để DN có thể đặt GV, SV trước những con đường khởi nghiệp và lôi cuốn họ vào các đề án khởi nghiệp. Hình thức hợp tác này mang lại lợi ích cho cả hai bên.

7. Hợp tác tham gia quản trị nhà trường và doanh nghiệp:

Tăng cường sự tham gia của giới DN vào quá trình ra quyết định ở tầm lãnh đạo Khoa và Giám hiệu. Mời những người thành đạt trong giới DN tham gia vào Hội Đồng Trường. Họ sẽ tư vấn cho nhà trường trong các vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đặc biệt là về chiến lược phát triển.

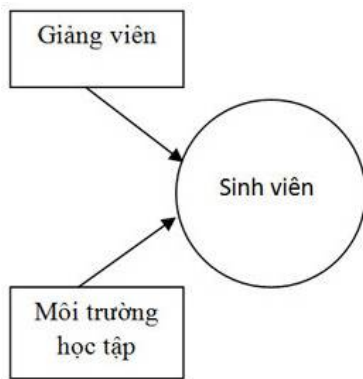
Trong giai đoạn đầu của quá trình liên kết ở cấp độ Khoa. Việc liên kết cần phải đạt được các mục đích 1,2,3; Lĩnh vực liên kết là LKĐT và LKNC. Trong đó lĩnh vực chính là LKĐT nhằm nâng cao CLĐT đáp ứng nhu cầu tuyển dụng.

Để đưa ra mô hình liên kết với DN trong lĩnh vực đào tạo cần phải nói đến khái niệm đào tạo tại TĐH và lao động tại DN.

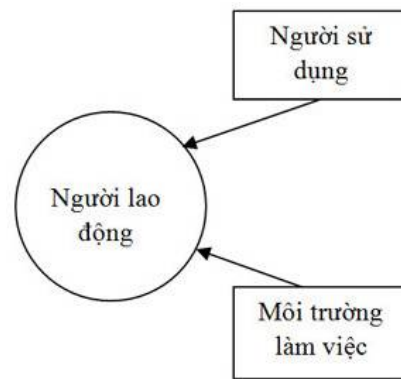
Theo từ điển tiếng Việt, đào tạo đề cập đến việc dạy các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, để người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được một công việc nhất định. Như vậy, sản phẩm của quá trình đào tạo là SV được trang bị các kiến thức, kỹ năng. Quá trình tạo ra “sản phẩm” này sẽ chịu tác động của 2 yếu tố cơ bản (hình 1):

- Giảng viên và các bộ phận chức năng hỗ trợ giảng dạy là chủ thể của quá trình đào tạo.

- Môi trường học tập bao gồm cơ sở vật chất, trang thiết bị (phần cứng) và CTĐT, giáo trình, bài giảng, tài liệu tham khảo (phần mềm) sẽ hỗ trợ cho quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng của GV cho SV.



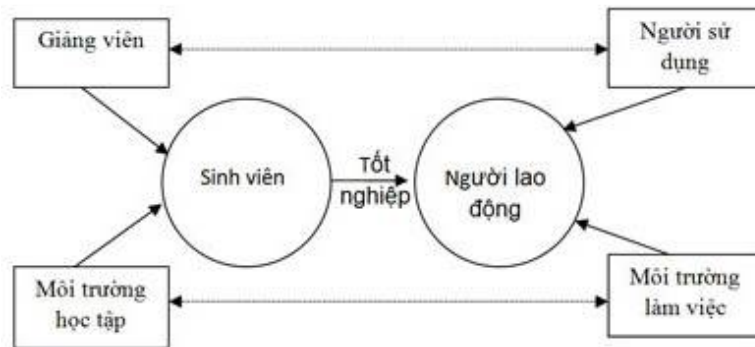
Hình 1. Quá trình đào tạo tại TĐH



Hình 2. Quá trình lao động tại DN

Sau khi tốt nghiệp, SV sẽ làm việc tại các DN. Quá trình này cũng chịu sự tác động của hai yếu tố là người sử dụng lao động và môi trường làm việc. Tương tự như trên, môi trường làm việc cũng bao gồm cả các yếu tố phần cứng (máy móc, trang thiết bị, công cụ lao động) và phần mềm (các quy trình, quy định tại nơi làm việc). Trong môi trường này, người lao động sẽ phải làm việc dưới sự chỉ dẫn và định hướng của cán bộ quản lý cấp trên, những người này đóng vai trò giống như GV trong môi trường học tập (hình 2).

Với cách hiểu quá trình đào tạo và lao động như vậy, mô hình đào tạo chính quy truyền thống có thể chia thành 2 giai đoạn phân biệt nhau cả về thời gian và không gian (hình 3).



Hình 3. Mô hình đào tạo ĐH chính quy truyền thống

Với cách làm này, mặc dù có những tương tác giữa GV với người sử dụng lao động (trao đổi thông tin) và giữa môi trường học tập và làm việc (mô phỏng môi trường học tập gần giống với môi trường làm việc) nhưng sự gắn kết giữa TĐH và DN là không nhiều. Nguyên nhân là do sự tách biệt về thời gian và không gian nên chỉ sau khi sản phẩm hoàn thành (SV tốt nghiệp) thì mới được kiểm nghiệm về khả năng đáp ứng nhu cầu của DN. Do đó, để tăng cường tính thực tiễn, có thể đưa ra nhiều mô hình để gắn kết nhiều hơn với doanh nghiệp.

Mô hình 1: Sinh viên là người lao động.

Đây là hình thức đào tạo Tại chức (vừa làm vừa học).

Hình thức này đã được nhiều TĐH thực hiện trong thời gian tương đối dài vừa qua. Tuy nhiên, do thiếu sự gắn kết của các bộ phận khác, nên thực tế sinh viên - người lao động chỉ chú trọng tới vai trò chính của mình còn vai trò thứ hai được thực hiện mang tính hình thức. Đối với sinh viên tại chức, vai trò chính được xác định là người lao động nên việc tham gia học chỉ mang tính hình thức. Khoa KTGT không thể chủ động chọn mô hình này.

Mô hình 2: Mô phỏng môi trường học tập và làm việc

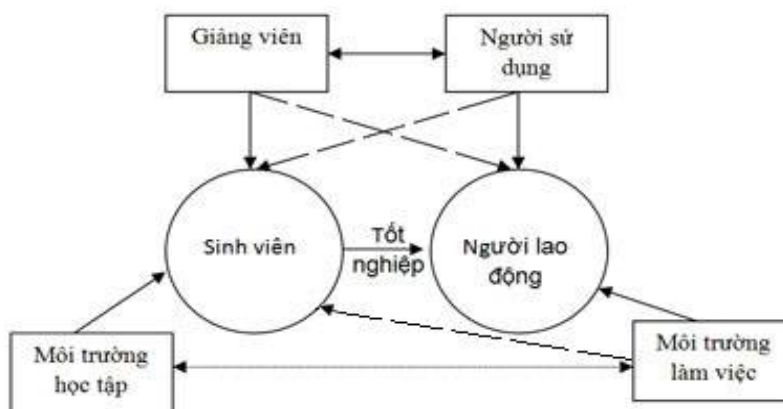
Như đã phân tích ở trên, môi trường học tập/làm việc bao gồm phần cứng (trang thiết bị) và phần mềm (chương trình, tài liệu đào tạo/ các quy trình, quy định). Đối với các trường kỹ thuật, phần cứng có vai trò quan trọng, đòi hỏi các trường phải được trang bị các phòng thí nghiệm, thực hành với các trang thiết bị, máy móc phù hợp với thực tiễn. Tuy nhiên đầu tư trang thiết bị chỉ để phụ vụ đào tạo là không hiệu quả do đó mô hình đào tạo Nhà trường – Sinh viên – Công ty của trường xem ra là hợp lý. Với mô hình này SV ngoài giờ học lý thuyết trên giảng đường, thời gian còn lại các em sẽ được làm việc trên các công trường, nhà máy trong hệ thống các công ty do trường lập ra. Khoa KTGT với lợi thế có Viện NC chế tạo TT thuộc trường, nhưng theo tôi việc thực hiện theo mô hình này trước mắt là không khả thi mà chỉ có thể xem Viện như là một DN mà khoa có đủ điều kiện để gắn kết hết sức mật thiết.

Mô hình 3: Kết hợp giảng viên và chuyên gia.

Dễ dàng nhận thấy rằng giảng viên mạnh về lý thuyết, chuyên gia mạnh về thực tiễn. Và rõ ràng, không thể yêu cầu giảng viên phải giỏi thực tiễn như các chuyên gia và ngược lại mà cần có một cơ chế phối hợp và khai thác điểm mạnh của mỗi chủ thể. Do vậy đây là mô hình liên kết trong đào tạo có nhiều ưu điểm nhất và tôi đề xuất mô hình liên kết này trong đó có kết hợp với mô hình 1 và 2.

3.2. Mô hình liên kết, hợp tác trong đào tạo và nghiên cứu giữa khoa KTGT và DN.

Mô hình liên kết được thể hiện ở hình 4



Hình 4. Mô hình liên kết giữa khoa KTGT và DN

Trong mô hình liên kết này sự chủ động luôn thuộc về GV và khoa KTGT. Đó là sự chủ động của Khoa trong việc tiếp cận với DN tạo điều kiện cho GV đóng vai trò là người sử dụng lao động để tăng cường thể mạnh thực tiễn từ đó nảy sinh các ý tưởng NCKH có tính ứng dụng cao. Bên cạnh việc mô phỏng các cơ sở thực tập tại trường gần giống với thực tế thì vấn đề tăng cường “Nhúng” SV vào môi trường làm việc sẽ làm cho sản phẩm đào tạo tiệm cận với nhu cầu tuyển dụng của DN.

Các phương thức chung để thực hiện các hình thức liên kết, hợp tác bao gồm:

- Ký kết hợp tác chung với DN theo từng năm học có những điều khoản ràng buộc cụ thể và chặt chẽ.
- Ký kết các hợp đồng để SV thực tập tại DN dưới sự hướng dẫn của CG và GV.
- Ký kết các hợp đồng mời các CG giảng dạy theo chuyên đề, chủ đề.
- Ký kết các hợp đồng NCKH với DN
- Yêu cầu GV đi thực tế có ký kết với DN, yêu cầu về kinh nghiệm của GV khi tuyển dụng.

4. CÁC BIỆN PHÁP TỔ CHỨC THỰC HIỆN - MỤC TIÊU ĐỀ ÁN VÀ KINH PHÍ THỰC HIỆN

4.1. Những khó khăn thách thức và các biện pháp chung để tổ chức thực hiện.

Đề thúc đẩy phát triển mối quan hệ hợp tác giữa Khoa KTGT và DN, từ góc độ TĐH, điều quan tâm hàng đầu của chúng ta là những nhân tố nào là rào cản tác động đến mối quan hệ này, để từ đó chúng ta có thể xây dựng chiến lược hành động, tổ chức thực hiện cho có tính khả thi.

Cản ngại lớn nhất mà tuyệt đại đa số các nhà khoa học và nhà quản lý này nhìn thấy, hầu như hoàn toàn tập trung vào khía cạnh thiếu hụt nguồn tài chính, trong khi sự quan liêu lại không bị coi là một rào cản. Cung cấp nguồn tài chính để phát triển mối quan hệ giữa TĐH và DN là trách nhiệm của cấp nào? Như vậy kinh phí thực hiện là thách thức lớn nhất.

Tuy vậy những cản ngại ấy có thể vượt qua khi có động lực mạnh mẽ và có nhận thức sâu sắc về những lợi ích đạt được nhất là lợi ích lâu dài. Qui chế chi tiêu nội bộ được quyết định mỗi năm một lần cần phải chú ý thay đổi theo hướng khuyến khích, “trả công” cho những đơn vị, cá nhân có những thành tích trong việc phát triển mối quan hệ hợp tác này.

Thực tế cho thấy nơi nào có các cơ chế tổ chức ở cấp lãnh đạo chịu trách nhiệm điều phối về mối quan hệ hợp tác này (một trung tâm hay một phòng ban). Khi mà họ có quan tâm đến các hoạt động khởi nghiệp, nhu cầu học tập suốt đời, sự lưu động của GV và SV, thì nơi đó có sự gắn kết mật thiết giữa TĐH và DN. Điều này cho thấy cần có một cấu trúc tổ chức đồng bộ do đó việc thành lập một ban (tổ) trong nội bộ Khoa chuyên trách về hợp tác với DN (chính tắc và có chế độ đãi ngộ) là điều kiện tiên quyết. Tất nhiên, những mối quan hệ cá nhân có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc xây dựng mối liên kết giữa Khoa và DN, bởi vì sự tin cậy, ơn nghĩa lẫn nhau có một ý nghĩa rất lớn.

Để đạt được các mục đích 1,2,3 như đã nêu thì khi tổ chức thực hiện cần phải lưu ý:

1. Tạo ra các cơ chế để hỗ trợ cho GV, SV và người lao động (NLĐ):

- Trong hoạt động thực tập của SV tại DN, các CG của doanh nghiệp cần giữ thêm vai trò của GV và ngược lại. Như vậy, chính các CG sẽ là những người đánh giá (hoặc cùng đánh giá) kết quả quá trình thực tập của SV thay vì để cho giảng viên đánh giá thông qua báo cáo thực tập như hiện nay. Sản phẩm của quá trình thực tập là những kiến thức, kỹ năng mà sinh viên quan sát và học hỏi được sẽ do chính DN đánh giá.
- Tăng cường phối hợp với phòng nhân sự của các DN tổ chức các ngày hội tuyển dụng để tạo điều kiện cho SV có việc làm.
- Đào tạo người lao động ở DN dưới hình thức vừa học vừa làm ở các bậc Đại học, Cao học, Nghiên cứu sinh.

2. Tạo ra các cơ chế để hỗ trợ cho GV, CG trong việc thúc đẩy khả năng lưu chuyển năng động qua lại của GV và CG

- Khuyến khích sự tham gia của DN vào việc xây dựng, cập nhật CTĐT. Tuy nhiên để chương trình đáp ứng yêu cầu của xã hội (đa số doanh nghiệp) Khoa cần phải sáng suốt cân đối.
- Khuyến khích những hoạt động giao lưu hay hợp đồng làm việc ngắn hạn của GV và nhà chuyên môn, chuyên gia (CG) đang làm việc tại DN. Hình thức liên kết này nhằm xây dựng quan hệ, chia sẻ quan điểm giữa lý thuyết và thực tiễn.
- Khi đưa GV đi thực tế tại các DN thì mối tương tác giữa GV và người sử dụng lao động cần được lập kế hoạch cụ thể. Mỗi đợt đi thực tế của GV cần được xác định mục tiêu cụ thể, đợt sau phải kế thừa những kết quả của đợt trước. Mục tiêu của của mỗi đợt đi thực tế cần đo lường bằng những kiến thức, kỹ năng thu được (hoặc vị trí chức danh đảm nhiệm trong quá trình thực tập) chứ không chỉ là thời gian thực tập.
- Giới CG cũng là một nguồn lực đầy tiềm năng trong việc đảm nhận một phần công việc giảng dạy (Giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn thực hành, khóa luận tốt nghiệp...). Để có thể mời CG giảng dạy tại TĐH cần phải có một CTĐT “mở”, các học phần tự chọn không nhất thiết phải gán tên cứng mà nên đặt tên là Chuyên đề 1,2... Một số chủ đề trong các học phần cố định cũng có thể mời CG giảng dạy. Chú ý rằng GV luôn là người chủ động viết đề cương chi tiết học phần. Thậm chí mỗi bài giảng của CG cần phải được xây dựng trên cơ sở đặt hàng, phải phù hợp với mục tiêu của từng học phần và CTĐT. Do đó GV phải chủ động biên soạn cùng với CG.

3. Tạo ra các cơ chế để hỗ trợ cho khoa, GV và DN trong LKNC

- Để LKNC Khoa phải chủ động tổ chức các cuộc hội thảo khoa học để đôi bên cùng tham gia, bên cạnh đó phải khuyến khích DN tổ chức những buổi hội thảo trao đổi kinh nghiệm giữa lý thuyết với thực tiễn và giữa khoa học với sản xuất. Thông qua đó đề xuất nhiệm vụ NCKH tạo tiền đề cho việc chuyển giao công nghệ.
- LKNC phải đạt đến sự hỗ trợ của DN cho các hoạt động NCKH của Khoa, nhằm phục vụ cho DN cũng như việc thực hiện các dự án liên kết mà Khoa và DN cùng tiến hành...

4.2. Mục tiêu cụ thể của đề án và kinh phí tổ chức thực hiện.

(Các mục tiêu cụ thể cần phải đạt được theo từng năm học hoặc từng học kỳ cần phải có sự thống nhất trong toàn khoa. Như đã đề cập kinh phí thực hiện là thách thức lớn nhất và định mức kinh phí để tổ chức thực hiện từng công đoạn trong đề án cũng hết sức nhạy cảm. Do đó giàn ý cũng như những đề xuất ở phần này hoàn toàn mang tính chất gợi mở, gợi ý thảo luận trao đổi để đi đến thống nhất và lập kế hoạch phân công thực hiện đúng như tên của nó là dự thảo đề án. Chú ý rằng đây là phần quan trọng nhất nó quyết định đến sự thành công của đề án do đó cần có trí tuệ tập thể)

1. Ký kết hợp tác chung dài hạn hoặc hàng năm giữa Khoa với DN

Ký kết này ràng buộc việc trao đổi thông tin cho nhau (hàng tháng qua email) như kế hoạch công tác, sản xuất, tiến độ thực hiện và những việc đột xuất khác nhằm đạt được các mục tiêu sau:

- Lập kế hoạch tổ chức hội thảo KH hàng quý. (Hội thảo KH có DN là hội thảo cấp gì?)
- Kịp thời tổ chức trao đổi, hội thảo, đề xuất giải pháp các sáng kiến, tư vấn của GV cho DN và ngược lại.
- Kịp thời tổ chức cho SV đi kiến tập tại DN cũng như cung cấp nguồn nhân lực hỗ trợ cho DN ở những công đoạn quan trọng hoặc chuyển tiếp trong quá trình sản xuất, thi công như đọc bản vẽ, thiết kế công nghệ đóng tàu; Phóng dạng, lắp ráp phân đoạn, tổng đoạn; Lắp ráp hệ động lực, thiết bị boong; Hạ thủy; Lên đà, khảo sát hư hỏng tàu mới vào sửa chữa, thay mới, sửa chữa...

(Có quan điểm cho rằng nên tạo ra môi quan hệ ở cấp trường, tránh việc từng lớp, từng khoa đều có các chương trình và tìm đến doanh nghiệp một cách nhỏ lẻ... Mỗi trường đều nên có một bộ phận quan hệ với doanh nghiệp và cần có những kế hoạch cụ thể để cùng bàn bạc thống nhất với doanh nghiệp trên tinh thần hợp tác trong giai đoạn dài.)

Các mục tiêu cụ thể và kế hoạch thực hiện được trình bày ở bảng 1

Bảng 1. Ký kết hợp tác chung dài hạn

TT	Tên DN hoặc tổ chức	GV tham mưu ký kết	Điều khoản ký kết	Dự kiến thời gian ký kết	Kinh phí thực hiện	Ghi chú
1	Viện NC chế tạo TT					
2	Công ty TNHH một TV đóng tàu NT					

3	Công ty TNHH đóng tàu Sông Lô					
4	Công ty TNHH nhà máy Tàu biển Hyundai Vinashin					
5	Cảng vụ hàng hải NT					
6					

(GV tham mưu ký kết phải liên hệ thống nhất với DN về các điều khoản ký kết, soạn hợp đồng. Kinh phí thực hiện trong bảng 1 chỉ là kinh phí để thực hiện ký kết còn trong hợp đồng còn phải có kinh phí như tổ chức hội thảo có DN, đưa SV đi kiến tập đợt xuất...GV tham mưu phải đề xuất)

2. Ký kết các hợp đồng để SV thực tập theo đợt tại DN dưới sự hướng dẫn của CG và GV

Bảng 2. Ký kết hợp tác chung thực tập theo đợt

TT	Tên DN hoặc tổ chức	GV phụ trách	Điều khoản ký kết	Dự kiến số lần ký kết – thời gian	Kinh phí thực hiện	Ghi chú
1	Viện NC chế tạo TT					
2	Công ty TNHH một TV đóng tàu NT					
3	Công ty TNHH nhà máy Tàu biển Hyundai Vinashin					
4	Cảng vụ hàng hải NT					
5					

Ký kết này nhằm tạo điều kiện làm việc làm việc chính tắc cho GV với DN. Các hợp đồng ký kết này cần được ngay sau khi có thời khóa biểu học kỳ. Các GV thường được phân công phụ trách học phần thực tập sẽ phải chủ động tham mưu ký kết.

3. Ký kết các hợp đồng mời các CG giảng dạy theo chuyên đề, chủ đề

Bảng 3. Ký kết các hợp đồng mời các CG giảng dạy theo chuyên đề, chủ đề

TT	Tên chủ đề thuộc học phần hoặc chuyên đề	GV phụ trách	CG mời giảng dạy kiến	Dự kiến thời gian thực hiện	Kinh phí thực hiện	Ghi chú
1						
2						
3						
4						
5					

(Loại hợp đồng này rất cần sự tham mưu đề xuất của các GV theo từng học phần cụ thể và những mối quan hệ cá nhân của họ. Trước tiên Khoa cần một GV tham mưu soạn thảo hợp đồng. Thảo luận ở đây là việc trả thù lao cho CG và quyền lợi của GV phụ trách học phần trong việc chủ động viết đề cương chi tiết học phần và biên soạn bài giảng cùng với CG)

4. Ký kết các hợp đồng để GV đi thực tế hoặc làm việc tại DN

Bảng 4. Ký kết các hợp đồng để GV đi thực tế hoặc làm việc tại DN.

<i>TT</i>	<i>Họ và tên GV</i>	<i>Tên DN hoặc tổ chức</i>	<i>Lĩnh vực chuyên môn, vị trí chức danh đảm nhiệm.</i>	<i>Dự kiến thời gian thực hiện</i>	<i>Kinh phí thực hiện</i>	<i>Ghi chú</i>
1						
2						
3						

(Loại hợp đồng này cần sự tham mưu đề xuất của chính GV đi thực tế hoặc làm việc tại DN trên tinh thần tự nguyện).

5. Ký kết các hợp đồng NCKH với DN

Dự kiến trong năm học 17-18 sẽ ký kết được từ ... đến Hợp đồng.

Dự kiến trong năm học 17-18 sẽ có được từ ... đến Giải pháp KHCN được DN công nhận (GH phê duyệt thì được 294 giờ NCKH).

5. KẾT LUẬN

Trường ĐHNT với định hướng là Đại học ứng dụng thì việc tổ chức thực hiện theo POHE và liên kết với DN là chiến lược để phát triển bền vững. Trước tiên vấn đề này cần phải được thống nhất, quán triệt về mặt tư tưởng cái mà chúng ta vẫn gọi là “Triết lý giáo dục đại học”.

Nếu định hướng như vậy thì việc đầu tiên cần làm là phải có bộ tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, kiểm định chất lượng CTĐT riêng cho ĐHUĐ. Điều này đặc biệt quan trọng để tạo ra sự công nhận đối với bản chất và kết quả thực sự mà các trường ĐHUĐ tạo ra. Nó cần phải đo bằng số lượng, chất lượng của các phòng thực hành mô phỏng gần giống với môi trường làm việc; Số lượng bằng sáng chế, các hợp đồng NCKH và CGCN, những sáng kiến cải tiến kỹ thuật; Sự gắn kết với thế giới việc làm, mức độ “nhúng” SV vào môi trường làm việc, chất lượng các kỳ thực tập; Khả năng kiếm được việc làm của SV, sự hài lòng của cựu sinh viên và DN. Cuối cùng, cần xác định mục đích của kiểm định không chỉ là kiểm tra, đánh giá chất lượng mà là để kích thích cải thiện chất lượng, mà điểm trọng yếu của kiểm định, đánh giá là kết quả đầu ra, tức năng lực định hướng nghề nghiệp, ứng dụng của SV tốt nghiệp.

Để quan hệ hợp tác này hấp dẫn hơn đối với GV trong khoa và DN, thì cần phải có những biện pháp cụ thể hỗ trợ sự tham gia tích cực của họ. Có nhiều hành động có thể thực hiện được như:

- Tăng cường nhận thức của GV về những ích lợi mà việc hợp tác với các DN mang lại, đưa ra những khích lệ cá nhân với việc cùng làm việc với DN, chẳng hạn coi đó là một tiêu chuẩn đánh giá chất lượng công việc của GV hoặc tiêu chí xét thi đua. Điều này có

thể tạo ra động lực cho GV, nhưng quan trọng hơn vẫn là bản thân họ nhận thức được lợi ích của mối quan hệ này và coi đó là một hoạt động hấp dẫn.

- Làm giảm bớt rào cản lớn nhất, đó là bảo đảm nguồn kinh phí dành cho những hoạt động này và làm cho quy trình, thủ tục thanh toán đơn giản hết mức có thể.
- Khuyến khích những hoạt động tạo ra quan hệ hợp tác, cũng như duy trì và phát triển nó. Chẳng hạn như hỗ trợ cho việc thành lập ban chuyên trách, quản lý mối quan hệ ấy. Trợ giúp cho việc xây dựng niềm tin, sự cam kết và gắn bó lâu dài giữa GV và CG.
- Khuyến khích GV đi thực tế, dành thời gian làm việc với DN bằng những biện pháp khích lệ thích hợp. Ưu tiên tuyển dụng các GV có thành tích từng làm việc trong các DN, vì những người này sẽ có tác động tích cực với việc mở rộng mối quan hệ hợp tác.
- Muốn quan hệ lâu bền thì hai bên phải cùng có lợi. TĐH phải cho DN thấy họ được lợi gì? Chẳng hạn khi DN cần nhân lực thời vụ thì trường cung cấp. Trường cũng phải có kinh phí thích đáng để trả cho DN và cho CG khi gửi SV thực tập và mời giảng. Coi như đó là học phí cho một phần đào tạo, mặc dù chưa chắc DN đã nhận. Bên cạnh đó những giao dịch phí, tiền đi lại cho GV cũng phải được quan tâm thỏa đáng.

Tóm lại, liên kết với DN là vấn đề lâu dài. Trong giai đoạn đầu của việc chính thức hình thành mối liên kết, với những mục tiêu cụ thể, chương trình hành động và việc đề xuất kinh phí thực hiện của khoa KTGT như vậy rất mong được sự phê duyệt của nhà trường để đề án này trở thành hiện thực.

ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO – CẦN SỰ CHUNG TAY CỦA DOANH NGHIỆP

Nguyễn Đình Long – Bộ môn Động lực

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

“Nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài” là mục tiêu phát triển giáo dục – đào tạo của Đảng và Nhà nước ta, nhằm đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Theo đó, số lượng các cơ sở đào tạo đại học tăng nhanh, mở ra cơ hội cho lớp người trẻ được học tập với mong muốn có việc làm ổn định, thu nhập cao, đóng góp cho sự phát triển của đất nước. Nhiều bậc cha mẹ có được niềm tự hào chính đáng vì con mình đã giành được một ghế trên giảng đường đại học và hy vọng tìm được một việc làm tốt sau khi ra trường.

Tuy nhiên, thực tế tỷ lệ thất nghiệp trong sinh viên tốt nghiệp rất cao. Nhiều sinh viên không tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp, ngay cả trường hợp tốt nghiệp đại học loại giỏi, thậm chí thạc sỹ cũng thất nghiệp.[1]

Trong khi đó, điều nghe có vẻ lạ đời là doanh nghiệp kêu không tuyển được lao động, nhất là lao động có tay nghề.[2]

Phải chăng chất lượng đào tạo thấp, không đảm bảo theo yêu cầu của người sử dụng lao động. Điều này đã được phản ánh qua thái độ không hài lòng của người sử dụng lao động đối với chất lượng đào tạo[3] và ngay cả nguyên Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Phạm Vũ Luận cũng đã thừa nhận tại phiên trả lời chất vấn trước (Kỳ họp thứ 2 Quốc hội Khóa XIII – 24/11/2011) “...chất lượng đào tạo nguồn nhân lực là bất cập, còn có những yếu kém”.[4]

Rõ ràng chất lượng đào tạo thấp khiến cho nhiều sinh viên tốt nghiệp không tìm được việc làm.

Vậy nguyên nhân do đâu và làm thế nào để khắc phục tình trạng này? Cần phải tìm được căn nguyên để có giải pháp thích hợp.

2. CƠ SỞ VÀ NHỮNG TRAO ĐỔI

2.1. Cơ sở của vấn đề

Chất lượng đào tạo - phụ thuộc và nhiều yếu tố: Chương trình đào tạo, cơ sở vật chất & trang thiết bị thí nghiệm & thực hành, đội ngũ cán bộ giảng dạy, việc tổ chức giảng dạy và người học, ... -hiện là vấn đề mà ngành đại học và các cơ sở đào tạo trăn trở. Các Thầy Cô giáo phàn nàn sinh viên lười học. Các doanh nghiệp phàn nàn nhiều về kỹ năng và thái độ của sinh viên tốt nghiệp.

Thực tế cho thấy cần phải có sự thay đổi ở các mặt:

1. Chương trình đào tạo phải được nghiên cứu cải tiến
2. Cơ sở thực hành, thực tập phải được làm phong phú
3. Mềm dẻo trong tổ chức giảng dạy
4. Cách dạy phải thay đổi cho phù hợp
5. Người học phải tích cực, chủ động.

.....

Theo chủ trương của ngành, các cơ sở đào tạo đại học (trong đó có trường ta) đã từng bước triển khai nhiều hoạt động như rà soát cải tiến chương trình đào tạo, thay đổi cách dạy, ... nhưng vẫn ở trong thế loay hoay. Đặc biệt, làm thế nào để sinh viên tích cực, chủ động trong học tập và rèn luyện là vấn đề khó nhất hiện nay.

Trong xu thế đổi mới, chương trình đào tạo phải hướng đến chỗ người học có kiến thức, kỹ năng, thái độ tốt. Thiết tưởng, thái độ nên quan tâm đầu tiên. Nếu người học có thái độ bàng quan, được chăng hay chớ trong học tập thì không còn gì để nói. Câu chuyện - được nhắc lại nhiều - “con cá và cần câu” khi được mổ xẻ cho thấy rằng việc cho người ta cần câu và chỉ cách câu vẫn chưa đủ mà phải làm thế nào để họ “thích” câu mới đạt kết quả.

Như vậy, cần thiết phải làm tất cả những gì có thể để sinh viên ham học, thích học.

Thiết tưởng cũng cần điếm qua một số nguyên nhân sinh viên chán học một cách khái quát như sau:

Nhóm SV	Nguyên nhân
1. Muốn học, nhưng năng lực vốn yếu	- Kiến thức bị hỏng (mất căn bản) - Phương pháp học không thích hợp
2. Không muốn học ngay khi vào trường	Vì cha mẹ ép học - học cho vừa lòng cha mẹ
3. Mất phương hướng	Tác động của hoàn cảnh xã hội: tình trạng SV thất nghiệp sau khi tốt nghiệp
4. Không làm chủ bản thân	Sa đà vào những cám dỗ của xã hội

Trường hợp bị hỏng kiến thức thì phải tìm cách bổ sung kịp thời (cả trong và ngoài giảng đường). Với những sinh viên thuộc nhóm 2, 3 và 4 cần giúp họ “ngộ ra” để quay lại tập trung học tập.

Vấn đề là phải làm mọi cách để giúp cho SV hiểu trách nhiệm cá nhân, hiểu về nghề nghiệp, dần cảm thấy thích thú, ... mới có thể cải thiện được tình hình. Về điểm này, thiết nghĩ nên nghiên cứu huy động sức mạnh tổng hợp từ nhiều phía: Nhà trường (thầy cô giáo), đoàn thể (Đoàn Thanh niên, Hội Sinh viên – các đội xung kích hay tình nguyện hỗ trợ sinh viên khóa dưới), gia đình, xã hội (Doanh nghiệp, doanh nhân, cựu sinh viên, chuyên gia tâm lý, ...).

Trong phạm vi báo cáo này chúng tôi đề cập đến sự gắn kết với doanh nghiệp trong đào tạo.

Dân ta có câu: “Trăm nghe không bằng một thấy”. Vâng, nếu đào tạo thực sự gắn với thực tiễn, đặc biệt là gắn kết với doanh nghiệp, người học sẽ được tiếp cận từng bước với nghề nghiệp qua máy móc thiết bị, dây chuyền sản xuất, ..., kinh nghiệm cũng như tâm sự & lời khuyên của những người đi trước, từ đó sẽ dần hiểu và cảm thấy yêu thích nghề nghiệp cũng như trách nhiệm bản thân, động lực học tập sẽ được hình thành, củng cố và ... “thích học”.

Đào tạo gắn liền với doanh nghiệp trở thành vấn đề bức thiết hiện nay (trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN, người lao động nước ta sẽ thất thế ngay trên “sân nhà”), được nêu ra và bàn thảo nhiều ở các Hội thảo và trên phương tiện thông tin đại chúng.[5], [6]

Thực ra vấn đề đào tạo gắn liền với doanh nghiệp đã tồn tại trong ngành y từ lâu: bệnh viện như doanh nghiệp và cơ sở đào tạo là trường y.

Đối với các ngành khác, vấn đề này ít được quan tâm, chỉ được khởi động cách đây 11 năm (2005) với Dự án giáo dục ĐH Việt Nam - Hà Lan, đó là Dự án Giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng tại Việt Nam {ProfessionOriented Higher Education Project (POHE)} được triển khai tại 8 trường Đại học theo 3 giai đoạn (3 pha). Tuy nhiên, việc tổng kết đánh giá, nghiên cứu nhân rộng chưa kịp thời.

2.2. Một số trao đổi

Từ năm 2007, nhiều trường Đại học (trong đó có trường Đại học Nha Trang)- bắt nhịp cùng POHE -đã xúc tiến việc ký kết thỏa thuận hợp tác với các doanh nghiệp theo chuyên ngành. Tuy nhiên, phần lớn những điều làm được còn quá ít, chủ yếu là sự hỗ trợ của doanh nghiệp đối với cơ sở đào tạo: tiếp nhận sinh viên kiến tập, thực tập, cũng như trao học bổng khuyến học cho SV; Việc làm được của cơ sở đào tạo đối với doanh nghiệp rất ít, chủ yếu là giúp họ tổ chức tuyển dụng.

Ngày đó, khoa Kỹ thuật tàu thủy (Kỹ thuật giao thông ngày nay) đã được Nhà trường tổ chức ký Thỏa thuận hợp tác với Công ty TNHH Nhà máy tàu biển Hyundai-Vinashin (HVS), Tổng công ty công nghiệp tàu thủy Cam Ranh, ...

Nhờ đó, khâu thực tập dành cho sinh viên kỹ thuật tàu thủy được thuận lợi rất nhiều. Trong đó, HVS là doanh nghiệp đã hỗ trợ khoa Kỹ thuật tàu thủy nhiều nhất: tiếp nhận sinh viên thực tập, hỗ trợ kinh phí & tổ chức lớp bồi dưỡng Tiếng Anh chuyên ngành, trao học bổng khuyến học, ... Đặc biệt, HVS là đơn vị tạo điều kiện để có sự kết nối giữa Trường Đại học Nha Trang [khoa Kỹ thuật tàu thủy (Kỹ thuật giao thông) là đơn vị thực hiện & hưởng thụ] với Trường Đại học Ulsan, Hàn Quốc trong việc hợp tác đào tạo: đưa sinh viên kỹ thuật tàu thủy năm thứ 3 sang học tại Đại học Ulsan, Hàn Quốc.

Ngoài ra, Khoa Kỹ thuật giao thông cũng đã từng mời cán bộ kỹ thuật ở các doanh nghiệp tham gia hướng dẫn tốt nghiệp cho sinh viên.

Tuy nhiên, rất tiếc những việc làm này vẫn còn mang tính “du kích”, “tùy hứng” nên chỉ dừng lại ở chỗ “có cái để báo cáo”. Rõ ràng việc này cần phải được triển khai một cách “chính quy” hơn.

Nguyên tắc hợp tác là tự nguyện, hỗ trợ nhau và cùng có lợi.

Trong mối quan hệ hợp tác này được triển khai trên cả 2 mặt: đào tạo và nghiên cứu chuyển giao.

* *Mặt lợi của cơ sở đào tạo trong hợp tác với doanh nghiệp là:*

1- Đội ngũ giảng viên:

- Giảng viên đi thực tế (được trải nghiệm thực tế). Doanh nghiệp tiếp nhận, bố trí đào tạo tay nghề chuyên môn cho nhân sự trẻ do trường gửi đến để bồi dưỡng thành giảng viên (có thể theo phương thức doanh nghiệp coi nhân sự đó như người của doanh nghiệp, nhưng được bố trí làm việc ở nhiều khâu).

- Tham gia giải quyết những vấn đề kỹ thuật nảy sinh trong sản xuất, có điều kiện tôi luyện nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp cũng như có cơ hội tìm kiếm đề tài NCKH.

- Tiếp nhận phản ánh của doanh nghiệp để nghiên cứu cải tiến chương trình đào tạo phù hợp theo yêu cầu.

2- Sinh viên:

- Được kiến tập, thực tập tại doanh nghiệp (tiếp cận quy trình công nghệ, dây chuyền sản xuất, máy móc và trang thiết bị hiện đại), được học những người thầy thực hành dày dặn kinh nghiệm nghề nghiệp.

- Tiếp cận thực tế nghề nghiệp, tiếp cận những trải nghiệm của những người đi trước và học hỏi kinh nghiệm giúp củng cố lòng yêu nghề, ...

- Cơ hội việc làm của sinh viên sẽ rộng mở hơn.

** Mặt lợi của doanh nghiệp trong hợp tác với cơ sở đào tạo là:*

1- Có người (giảng viên) giúp giải quyết những vấn đề kỹ thuật nảy sinh trong sản xuất

2- Có điều kiện tuyển dụng được những người có kiến thức, kỹ năng, thái độ theo yêu cầu.

3- Được cơ sở đào tạo giúp đào tạo nhân lực cho mình (Các khóa đào tạo được cá biệt hóa theo yêu cầu của doanh nghiệp).

Rất tiếc vì nhiều lý do khác nhau, mặt lợi của mình trong sự hợp tác với các cơ sở đào tạo đã không được nhận thấy nên các doanh nghiệp không mặn mà trong việc hợp tác này.

3. KIẾN NGHỊ

Trong bối cảnh doanh nghiệp chưa thiết tha với việc đầu tư cho đào tạo (lựa chọn sản phẩm đào tạo đã có) rất cần có cơ chế và chính sách nhằm yêu cầu & khuyến khích doanh nghiệp có trách nhiệm với đào tạo.

Việc hợp tác với doanh nghiệp cần phải theo chương trình, kế hoạch cụ thể và tổ chức triển khai một cách “chính quy”.

Tăng thời lượng thực hành là cần thiết, nhưng ở mức vừa phải và áp dụng phương thức thực hành hợp lý để tránh tình trạng cao đẳng “hóa” đại học.

Về nội dung hợp tác, ngoài những việc đã đề cập trên đây: doanh nghiệp tạo điều kiện cho giảng viên tiếp cận thực tế, sinh viên kiến tập & thực tập và cơ sở đào tạo giúp đào tạo nhân lực theo yêu cầu của doanh nghiệp, ... cần chú ý mời đại diện doanh nghiệp có đủ điều kiện tham gia giảng dạy, hướng dẫn và đánh giá khóa luận tốt nghiệp. Đặc biệt, nên nghiên cứu triển khai theo hướng Thầy & trò cùng triển khai thực hiện “dự án” cụ thể tại doanh nghiệp (không phải chỉ có thầy tham gia giải quyết những vấn đề kỹ thuật nảy sinh trong sản xuất, sinh viên chỉ tiếp cận nghề nghiệp theo hướng học thực hành đơn thuần).

Để đảm bảo tính bền vững trong hợp tác, cần chú ý:

1- Xây dựng mối quan hệ thường xuyên giữa nhà trường với doanh nghiệp liên kết.

2- Nâng cao trách nhiệm, đảm bảo quyền lợi hai bên trong thực hiện liên kết.

3- Đánh giá kết quả, đúc kết kinh nghiệm trong thực hiện liên kết. [7]

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. <http://tuoitre.vn/tin/giao-duc/20160621/giai-bai-toan-sinh-vien-ra-truong-that-nghiep /1121779.html>
2. <http://baodatviet.vn/kinh-te/doanh-nghiep/nglich-ly-vn-that-nghiep-tang-van-khong-tuyen-d uoc-lao-dong-3289118/>
3. <http://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/doanh-nghiep-ngoai-coi-nhan-luc-viet-la-luc-can-96125.ht ml>
4. <http://www.tinmoi.vn/bo-truong-bo-gddt-thua-nhan-chat-luong-dao-tao-yeu-kem-01723971. html>
5. <http://khoahocvacongnghevietnam.com.vn/khcn-trung-uong/4209-cac-phuong-thuc-gan-ket- hoat-dong-dao-tao-cua-truong-dai-hoc-voi-doanh-nghiep.html>
6. http://sgddt.tiengiang.gov.vn/tin-tuc-moi/-/asset_publisher/content/lien-ket-ao-tao-giua-nha- trung-va-doanh-nghiep-cach-hieu-cach-lam-va-bien-phap-nang-cao-hieu- qua?GroupId=11431
7. http://sgddt.tiengiang.gov.vn/tin-tuc-moi/-/asset_publisher/content/lien-ket-ao-tao-giua-nha- trung-va-doanh-nghiep-cach-hieu-cach-lam-va-bien-phap-nang-cao-hieu- qua?GroupId=1143

MỘT VÀI NHẬN ĐỊNH VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP VỀ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO GIỮA NHÀ TRƯỜNG VỚI DOANH NGHIỆP

Hồ Đức Tuấn – Bộ môn Động lực

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong xã hội hiện đại, nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất đối với sự phát triển của bất một quốc gia nào trên thế giới nói chung và VN nói riêng bởi vì nếu có những con người tài năng, có năng lực chuyên môn, có bản lĩnh thì việc khai thác và sử dụng các nguồn lực khác mới hiệu quả và mang lại nhiều lợi ích cho xã hội. Nhìn từ góc độ chất lượng nguồn nhân lực, bài viết này phân tích sự gắn kết giữa nhà trường (nơi đào tạo nguồn nhân lực) và doanh nghiệp (nơi sử dụng nguồn nhân lực) trong việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực trên khía cạnh lợi ích cho nhà trường, doanh nghiệp và người học, từ đó đưa ra một số khuyến nghị mong muốn sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp ngày càng phát triển bền vững để nguồn nhân lực được sử dụng có ích và hiệu quả cao.

2. NHỮNG LỢI ÍCH VÀ BẮT CẬP CỦA VIỆC GẮN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

2.1. Những lợi ích

a. Thứ nhất, đối với nhà trường (NT)

NT được tổ chức tuyển dụng tư vấn về việc sửa đổi và xây dựng nội dung chương trình đào tạo. Góp phần nâng cao năng lực và trình độ chuyên môn cho người học. Tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học và tổ chức các buổi tọa đàm, hội thảo chung. Nhà Trường cùng trao đổi với doanh nghiệp các thông tin về khoa học, công nghệ tiên tiến và nhu cầu về nguồn nhân lực trong thời điểm hiện tại và tương lai. NT nâng cao được chất lượng đào tạo cũng như tìm được đầu ra phong phú cho người học, từ đó nâng cao uy tín của NT trước những yêu cầu của thị trường lao động đa dạng và luôn biến động. NT tạo được tiếng vang trong giáo dục và đào tạo, gây uy tín cũng như duy trì mối liên kết bền vững giữa NT và DN. NT có thể tăng cường tính tự chủ về nguồn tài chính cũng như cơ sở vật chất ở hiện tại và tương lai.

b. Thứ hai, đối với doanh nghiệp (DN)

DN luôn yên tâm có một đội ngũ nhân lực vững chắc hỗ trợ khi mình có nhu cầu. Đồng thời DN ít tốn chi phí tuyển dụng, thử việc, vì qua thời gian thực tập chính là thời gian sinh viên thể hiện năng lực, DN đánh giá khả năng, năng lực, phẩm chất của sinh viên. Nói cách khác là DN có thêm quyền và cơ hội lựa chọn và sử dụng nguồn lao động chất lượng, có trình độ, từ đó giải quyết được bài toán nan giải về nhân lực.

Được phép đánh giá chất lượng đào tạo (phát huy mặt mạnh khắc phục những mặt yếu kém) và đóng góp ý kiến vào việc xây dựng chương trình đào tạo của NT. Hỗ trợ tài chính, cơ sở vật chất cho NT và tham gia giảng dạy vào quá trình đào tạo như một hình thức đầu tư, phát triển bước đầu. DN sẽ được hưởng lợi khi chất lượng sản phẩm đào tạo của NT được đảm bảo bởi đầu ra quá trình đào tạo của NT là đầu vào của quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động của DN. Từ đó DN có thêm cơ hội quảng bá thương hiệu, hình ảnh của DN. DN sớm tiếp nhận

những thông tin về khoa học, công nghệ. DN có thể đặt hàng các đề tài nghiên cứu khoa học có chất lượng và thiết thực từ NT nhằm cải tiến, nâng cao chất lượng sản phẩm của DN.

c. Thứ ba, đối với người học (sinh viên)

Sinh viên có cơ hội lựa chọn địa điểm thực tập phù hợp sẽ tạo cho sinh viên nắm bắt được môi trường thực tế, phát triển được kỹ năng giải quyết những vấn đề phát sinh. Chính bản thân của sinh viên sẽ có được yếu tố linh động, mềm mại, uyển chuyển hơn trong xã hội. Thực tập, kiến tập tại DN giúp sinh viên mở rộng mối quan hệ của mình. Các đợt thực tập thực tế giúp họ hiểu rõ hơn những bài học lý thuyết. Với kinh nghiệm thực tập họ sẽ tự tin, sẵn sàng nhận công việc được giao sau khi ra trường.

Đợt thực tập cũng là cuộc khảo sát, thử thách họ trong quá trình lập nghiệp. Cho dù đạt được kết quả nhiều hay ít, các đợt thực tập cũng mang lại cho sinh viên nhiều cơ hội khác nhau.

Giúp cho sinh viên có cơ hội tìm kiếm học bổng và tiếp cận sớm với các tổ chức tuyển dụng tạo cơ hội có việc làm sau khi tốt nghiệp.

2.2. Những bất cập

Thực trạng mối quan hệ giữa Nhà trường và doanh nghiệp ở nước ta hiện nay chưa có gắn kết chặt chẽ đang gặp nhiều bất cập. DN chưa được tham gia và đóng góp ý kiến về xây dựng chương trình đào tạo một cách chi tiết, thường xuyên. Do đó kiến thức của sinh viên nhận được sau khi ra trường chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng.

Nguyên nhân chính xuất phát từ mặt nhận thức chưa đủ, chưa đúng về nhu cầu gắn kết và hợp tác giữa NT và DN, chưa có sự đồng điệu trong tư duy, bắt nguồn từ sự thiếu thông tin, thiếu hiểu biết về lợi ích và thế mạnh của nhau.

Nhà nước chưa có chính sách cụ thể để phát triển và duy trì mối gắn kết giữa NT và DN. Sự gắn kết giữa NT và DN chưa thực sự là nhu cầu bức thiết.

NT còn thụ động, chưa nhận thức được sự phát triển của NT có phần đóng góp của ở sự hợp tác hiệu quả với DN.

Về phía DN, nhiều DN có nhu cầu nhân lực chất lượng cao, có trình độ, có khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển trong điều kiện hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế lại gặp khó khăn, tất cả đều thống nhất cho rằng đây là bài toán nan giải và để giải được bài toán này có nhiều cách khác nhau trong đó có cách tối ưu nhất là gắn kết với DN thì lại bị xem nhẹ hoặc ít quan tâm.

NT và DN thiếu người lãnh đạo tài năng có tầm nhìn, có khả năng nhìn xa trông rộng. NT và DN đều thiếu kinh nghiệm trong việc hợp tác với nhau. Thiếu lòng tin và sự tin tưởng lẫn nhau giữa NT và DN cũng là một nguyên nhân khiến cho mối gắn kết giữa hai bên còn lỏng lẻo, chắp vá, chưa đến nơi đến chốn.

3. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1. Về phía các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp

a) Các cơ sở đào tạo cần có cơ chế để các chủ doanh nghiệp được tham gia vào quá trình biên soạn chương trình đào tạo sinh viên, thông qua các Hội nghị cộng tác viên, các seminar

khoa học. Thực tế cho thấy, đây là cách thức rất hiệu quả để các nhà đào tạo nắm được những kiến thức chuyên môn, cũng như những tư chất mà doanh nghiệp rất cần đến ở những sinh viên tốt nghiệp. Hiện nay, chỉ đạo điều chỉnh Chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo có những điểm tích cực, thể hiện rõ quan điểm mở rộng tính tự chủ, linh hoạt của các cơ sở đào tạo. Phần cứng các học phần do Bộ quy định chỉ chiếm khoảng 30%. Như vậy, phần lớn nội dung của Chương trình đào tạo là do các cơ sở đào tạo tự xây dựng. Thực tế cũng cho thấy, phương pháp này rất hiệu quả, rất khả thi, các doanh nghiệp cũng rất nhiệt tình hưởng ứng. Vấn đề chỉ phụ thuộc vào ý thức cầu thị của chính cơ sở đào tạo đại học mà thôi.

b) Thường xuyên điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp. Đây cũng thể hiện quan điểm chỉ đạo của Bộ. Một chương trình đào tạo Cử nhân hay Kỹ sư chỉ nên ổn định trong khoảng 4-5 năm. Sự điều chỉnh chương trình hợp lý, kịp thời sẽ giúp các cơ sở đào tạo có được những sản phẩm cập nhật hơn, hiện đại hơn, thích ứng hơn với quá trình đổi mới công nghệ, nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường. Chương trình đào tạo của các Trường đại học cần phải có độ linh hoạt cao để nâng cao tính tự chủ, tính khác biệt và tính thích ứng của chương trình đào tạo của mỗi cơ sở đào tạo.

c) Tạo cơ chế để những cựu sinh viên đang làm việc tại doanh nghiệp có liên hệ thường xuyên với chính cơ sở đào tạo họ, có thể thông qua tọa đàm trao đổi kinh nghiệm. Đây là con đường rất hiệu quả, rất thiết thực cho cả nhà trường và doanh nghiệp. Cách thức này trong thực tế vẫn còn ít được các nhà trường quan tâm. Nhưng nó hoàn toàn thực hiện được nếu được các cơ sở đào tạo đưa vào nội dung hoạt động của mình như là các seminar khoa học với chủ đề cụ thể phù hợp.

d) Tăng cường cho sinh viên tiếp cận doanh nghiệp từ khi còn đang được đào tạo trong nhà trường thông qua các đợt thực tập thực tế. Sinh viên rất hồ hởi đón nhận các đợt thực tập thực tế ngay cả khi họ phải đóng thêm kinh phí. Thời gian gần đây các cơ sở đào tạo cũng có chú ý đến con đường này. Song, phương thức này vẫn còn mang tính hình thức, nặng về giúp các cơ sở đào tạo giải ngân khoản kinh phí cho thực tập thực tế của sinh viên. Thực tế cũng thấy, lý do chính làm các đợt thực tập thực tế của sinh viên chưa có hiệu quả cao lại thường xuất phát từ sự thiếu nhiệt tình của các doanh nghiệp, nơi mà sinh viên đến thực tập. Thái độ trên của doanh nghiệp cũng là dễ hiểu, khi mà doanh nghiệp không tìm thấy lợi ích của mình từ những đợt đi thực tập thực tế của sinh viên. Các cơ sở đào tạo không thể chỉ dựa vào ý thức trách nhiệm của doanh nghiệp đối với thế hệ tương lai. Khi các chương trình đi thực tế của sinh viên thực sự mang lại lợi ích cho doanh nghiệp, hiệu quả của các đợt thực tập thực tế sẽ cao hơn rất nhiều. Đây là vướng mắc mà phải chính các doanh nghiệp chủ động đề xuất giải pháp cùng giải quyết với nhà trường.

e) Các doanh nghiệp có thể tham gia Hội đồng chấm khóa luận tốt nghiệp, tham gia giảng dạy một số học phần hoặc chuyên đề phù hợp với năng lực và thế mạnh của mình. Thực tế cho thấy, những nhà quản lý doanh nghiệp hoàn toàn có thể trở thành những cộng tác viên tin cậy và có chất lượng cho các cơ sở đào tạo. Giải pháp này được triển khai đến đâu phụ thuộc phần lớn vào quan điểm của các cơ sở đào tạo.

f) Thành lập Trung tâm Nghiên cứu và đào tạo phục vụ doanh nghiệp ngay trong các trường đại học với sự phối hợp hoạt động của cả nhà trường và doanh nghiệp. Chương trình đào tạo, hình thức đào tạo, đối tượng đào tạo là kết quả bàn bạc giữa nhà trường và doanh

nghiệp. Cũng có thể theo mô hình hệ thống đào tạo song trùng: Người lao động của doanh nghiệp vừa làm việc tại doanh nghiệp, vừa có 1 - 2 ngày trong một tuần được học lý thuyết tại các trường đại học.

g) Tổ chức các Hội nghị giao lưu doanh nghiệp và sinh viên. Những buổi giao lưu này thường mang tính ngoại khoá, không chiếm vào quỹ thời gian đào tạo, vì thế rất khả thi. Thực tế cho thấy, sinh viên đánh giá rất cao hoạt động này. Những đánh giá, những lời khuyên của nhà kinh doanh có tác động giáo dục rất rõ rệt đối với sinh viên. Những doanh nhân thành đạt thực sự là những mẫu người mà sinh viên mơ ước và phấn đấu noi theo.

h) Một số hoạt động mang tính động viên hỗ trợ. Chẳng hạn doanh nghiệp ký Hợp đồng tuyển dụng với một số sinh viên hiện đang học với những điều kiện cụ thể; doanh nghiệp có thể tài trợ kinh phí cho sinh viên học xuất sắc; doanh nghiệp phối hợp với Nhà trường tổ chức các cuộc thi theo những chủ đề nhất định, nhằm phát hiện năng lực của sinh viên vì mục đích phát triển doanh nghiệp, v.v...

Các con đường phối hợp giữa cơ sở đào tạo nêu trên nên được thực hiện ở cấp Khoa, vì các Khoa có những đặc thù đào tạo riêng. Cấp trường chỉ thực hiện sự ủng hộ, chỉ đạo theo những nguyên tắc chung và hỗ trợ bước đầu.

3.2 Về phía Bộ Giáo dục và Đào tạo

Để các hoạt động của nhà trường đại học và doanh nghiệp đạt được hiệu quả cao, sự hỗ trợ của Bộ Giáo dục và Đào tạo là rất cần thiết. Bộ cần tạo ra sự thống nhất trong nhận thức về quan hệ giữa Nhà trường đại học và doanh nghiệp bằng việc ban hành các quy định chung. Trên cơ sở đó, các cơ sở đào tạo sẽ cụ thể hoá và tìm kiếm những con đường riêng phù hợp với đặc thù đào tạo của nhà trường.

4. KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế thị trường phát triển, VN ngày càng phát triển và hội nhập sâu rộng trong khu vực và trên thế giới thì mối gắn kết giữa NT và DN là rất quan trọng xuất phát từ yêu cầu khách quan của quy luật kinh tế, quy luật cung cầu, đảm bảo hài hòa lợi ích từ ba bên: Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp.

Có thể khẳng định rằng mối gắn kết bền vững giữa NT và DN có vị trí đặc biệt quan trọng trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng sản phẩm đào tạo của NT, đồng thời là nguồn nhân lực chất lượng đầu vào của DN. Vì vậy, xây dựng và củng cố mối gắn kết bền vững giữa NT và DN trong việc phát triển nguồn nhân lực là yêu cầu cấp bách, là nhiệm vụ bắt buộc và là đòi hỏi của xã hội. NT và DN cần phải có những giải pháp đồng bộ và tối ưu nhằm xây dựng và phát triển mối gắn kết bền vững này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ giai đoạn 2006 - 2010, Bộ kế hoạch và Đầu tư, <http://business.gov.vn>
2. Kỹ yếu hội thảo quốc gia, Thương mại Việt Nam trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, NXB Thống kê, 2003.
3. Trịnh Thị Hoa Mai, Kinh tế tư nhân Việt Nam trong tiến trình hội nhập, NXB Thế giới, Hà Nội, 2005.

4. Vai trò của doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nền kinh tế, Kinh nghiệm trong nước và quốc tế, Kỷ yếu hội thảo khoa học, NXB Thế giới, Hà Nội, 2005.
5. Đại Dương, *Chất xám tại Việt Nam dưới mắt thiên hạ*, Vietnamese American Television, 10/6/2008.
6. Đức Vượng, Thực trạng và giải pháp phát triển nhân lực VN. Kỷ yếu Hội thảo quốc tế cùng doanh nghiệp vượt qua thử thách – Quản lý đổi mới và sáng tạo trong doanh nghiệp vừa và nhỏ (ICECH 2014).
7. <http://nhanlucquangnam.org.vn>, Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực VN.

GẮN KẾT ĐÀO TẠO NGÀNH KỸ THUẬT Ô TÔ – TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG VỚI DOANH NGHIỆP Ô TÔ KHÁNH HÒA

Huỳnh Trọng Chương – Bộ môn Kỹ thuật Ô tô

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đại học truyền thống Việt Nam được đào tạo theo cơ chế sau:



Sản phẩm là sinh viên của quá trình đào tạo, được trang bị các kiến thức và kỹ năng. Sau khi tốt nghiệp, sinh viên trở thành người lao động và sẽ làm việc tại các doanh nghiệp, đến lúc này thì *khả năng đáp ứng nhu cầu của DN mới được kiểm nghiệm*.

Hiện nay, khi tuyển dụng sinh viên, các DN cho rằng (70 ÷ 80)% trong số đó phải đào tạo lại mới sử dụng được. Điều này không chỉ gây khó khăn cho DN mà còn ảnh hưởng đến việc phát triển nguồn nhân lực cho tương lai.

Để khắc phục tình trạng đào tạo không đáp ứng nhu cầu, nhiều chương trình được đưa ra trong xã hội Việt Nam như đào tạo theo yêu cầu, theo đơn đặt hàng, theo địa chỉ... Đối với Đại học Nha Trang đang có Đề án “Đào tạo gắn với DN”

Như vậy, Đề án “Đào tạo gắn với DN” ra sao?. Đào tạo ngành kỹ thuật ô tô của Trường Đại Học Nha Trang gắn với DN như thế nào?, và là một giảng viên chuyên ngành, phải có trách nhiệm góp ý kiến cho đề án này.

2. GIẢI QUYẾT

2.1. Nội dung đào tạo gắn với Doanh nghiệp

Đề án “Đào tạo gắn với DN” có cơ chế đào tạo sẽ đi theo một quy trình ngược với truyền thống, bước ban đầu là nắm rõ giới kỹ năng cần có của người được đào tạo trên cơ sở hợp tác với DN, sau đó mới lựa chọn công nghệ đào tạo và đầu vào phù hợp. Như vậy, Sản phẩm đào tạo là cầu nối gắn kết giữa Trường đại học và DN. Mô phỏng mô hình quy trình đào tạo gắn với nhu cầu của DN được thể hiện trong hình 1:

Trong đó bao gồm 3 khâu chủ yếu: (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. Căn cứ vào “đầu ra” để lựa chọn “công nghệ đào tạo” và “đầu vào” phù hợp. Tùy theo DN sẽ yêu cầu phải có kiến thức gì, kỹ năng, nghiệp vụ nào và những phẩm chất nghề nghiệp cần thiết?



Hình 1. Mô phỏng mô hình quy trình đào tạo gắn DN

Dựa vào chuẩn “đầu ra” hay dựa theo yêu cầu của DN, Trường đại học sẽ lựa chọn được “công nghệ đào tạo” thích hợp. Công nghệ này bao gồm các thành tố như: (a) Đội ngũ giảng viên; (b) Chương trình đào tạo; (c) Cơ sở vật chất; ..., chúng phải đáp ứng yêu cầu chuẩn “đầu ra” đồng thời tương thích với nhau. Mỗi thành tố đều có sự tham gia, phối hợp giữa Trường đại học và DN.

(a) *Đội ngũ giảng viên:* phải xây dựng, điều chỉnh, bổ sung những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp mà DN cần. Trong phương pháp dạy - học thực tập của sinh viên cũng phải thay đổi theo hướng phục vụ người học, đảm bảo được sự linh hoạt và bám sát sự phát triển của xã hội, cho nên buộc các giảng viên và sinh viên phải đi khảo sát, gắn bó với DN.

Ngoài ra, DN cũng chịu trách nhiệm trong việc báo cáo thực tiễn; trực tiếp tham gia hướng dẫn thực tập, khoá luận, luận văn tốt nghiệp của sinh viên.

(b) *Chương trình đào tạo:* là điều kiện tiên quyết bảo đảm thành công của đào tạo gắn với DN. Tùy theo từng vị trí công việc trong DN sẽ thiết kế nội dung chương trình về kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ và những phẩm chất nghề nghiệp cần thiết.

Các DN cần tham gia trực tiếp vào việc xây dựng, cải tiến chương trình đào tạo thông qua cung cấp thông tin, phản biện nội dung chương trình đào tạo.

Nếu Trường đại học mà chỉ đào tạo sinh viên để phục vụ cho một vài DN thì liệu đó có phải là giải pháp tốt không? Nếu như thế thì nền giáo dục sẽ luôn trong tình trạng chấp vá. Do đó ngoài đào tạo theo nhu cầu của DN, Trường đại học còn phải đảm bảo tính tiên tiến, hiện đại của chương trình đào tạo mà các DN chưa biết đến hoặc ít quan tâm và quan trọng hơn là việc đào tạo ra những con người có kiến thức nền tảng để tiếp cận khả năng tự học, học nữa và học mãi.

(c) *Cơ sở vật chất nhất:* là phòng thí nghiệm và thiết bị dạy - học ... thì nhiều Trường đại học ở nước ta đang thiếu trầm trọng và khi mà các DN có cơ sở vật chất đáp ứng được nhu cầu đào tạo thì DN có thể hỗ trợ cho nhà trường. Nhờ đó, sinh viên có cơ hội được làm quen với môi trường, thiết bị, công nghệ sản xuất từ DN.

Ngoài ba thành tố trên, Trường đại học và DN có thể kết hợp thêm các thành tố khác mà DN có điều kiện.

2.2. Đào tạo ngành kỹ thuật ô tô của Trường Đại Học Nha Trang gắn với DN

2.2.1. Chức năng và tên các DN ô tô thuộc Khánh Hòa

– Chức năng chính là:

- (a) Kinh doanh (bán xe);
- (b) Làm nhiệm vụ hậu mãi (chăm sóc khách hàng);
- (c) Bảo trì và sửa chữa xe.

– Tên các DN ô tô đặt tại Khánh Hòa

- (a) Công ty cổ phần thương mại & dịch vụ Toyota Nha Trang;
- (b) Công ty TNHH một thành viên ô tô Sao Mai Anh – HonDa Nha Trang;
- (c) Công ty TNHH ô tô Tín Thanh Nha Trang – Huyndai Nha Trang;

- (d) Công ty cổ phần ô tô Trường Hải – chi nhánh Nha Trang
- (e) Công ty cổ phần ô tô Nha Trang – Ford Nha Trang
- (f) Công ty TNHH ô tô Quyết Thắng Khánh Hòa;
- (g) Công ty TNHH ô tô Ngôi Sao Việt Nam – Chi nhánh Nha Trang (Mercedes - benz).

2.2.2. Ngành Kỹ thuật ô tô – Trường Đại học Nha Trang

a. Thành lập: Ngành Kỹ thuật ô tô – Trường Đại học Nha Trang (tiền thân là Ngành Động lực - 1996) chính thức được thành lập ngày 11 tháng 9 năm 2006 theo Quyết định số 670/QĐ-ĐHNT của Hiệu trưởng Trường Đại học Nha Trang.

b. Đội ngũ giảng viên: hiện tại có 05 giảng viên trong đó 02 tiến sĩ và 03 thạc sĩ.

c. Chương trình đào tạo:

Trước khi đề ra “Đề án” Bộ môn Chuyên ngành Kỹ thuật ô tô đã xây dựng chương trình đào tạo thỏa mãn cho người học có kiến thức nền để tiếp cận khả năng tự học, học nữa và học mãi, nhưng về phía DN thì đã phù hợp chưa? Thì đề DN góp ý. Trong chương trình đào tạo ấy có 36 học phần chuyên ngành áp dụng từ khóa học 52 – năm 2010 (đến nay đã là khóa 58 – năm 2016) như sau:

TT	TÊN HỌC PHẦN	SỐ TÍN CHỈ
1	Nhập môn Công nghệ kỹ thuật ô tô	2
2	Phương pháp nghiên cứu khoa học	2
3	Vật liệu kỹ thuật	3
4	Hình họa - Vẽ kỹ thuật	3
5	Cơ học lý thuyết	3
6	Sức bền vật liệu	3
7	Nguyên lý chi tiết máy	3
8	Kỹ thuật nhiệt	3
9	Kỹ thuật thủy khí	3
10	Kỹ thuật điện	2
11	Kỹ thuật điện tử	3
12	Quản trị doanh nghiệp	2
13	Thực tập Cơ khí (6 tuần)	3
14	Vẽ Kỹ thuật ô tô	2
15	Dung sai - Kỹ thuật đo	2
16	Máy nâng chuyên	2
17	Phương pháp số trong cơ học	2

18	Công nghệ chế tạo máy	2
19	Động cơ đốt trong và đồ án	5
20	Lý thuyết ô tô	3
21	Kết cấu, tính toán ô tô và đồ án	5
22	Kỹ thuật sửa chữa ô tô và đồ án	5
23	Điện - Điện tử ô tô và đồ án	5
24	Điều khiển tự động ô tô	3
25	Khai thác kỹ thuật ô tô	3
26	Công nghệ lắp ráp ô tô	2
27	Thực tập chuyên ngành CNKTOT (7 tuần)	4
28	Thực tập tổng hợp CNKTOT (5 tuần)	2
29	Kiểm định xe cơ giới	2
30	Ma sát học	2
31	Tin học chuyên ngành kỹ thuật ô tô	2
32	Thực nghiệm ô tô	2
33	Điều hòa không khí trong ô tô	2
34	Kỹ thuật lái ô tô	2
35	Xe cơ giới chuyên dụng	2
36	Hệ thống cơ - điện tử ô tô	2

Trong đó có 12 học phần, ngoài kiến thức nhận được còn phải tạo kỹ năng cho sinh viên, như: (12) Quản trị doanh nghiệp; (19) Động cơ đốt trong và đồ án; (21) Kết cấu, tính toán ô tô và đồ án; (22) Kỹ thuật sửa chữa ô tô và đồ án; (23) Điện - Điện tử ô tô và đồ án; (22) Điều khiển tự động ô tô; (29) Kiểm định xe cơ giới; (32) Thực nghiệm ô tô; (33) Điều hòa không khí trong ô tô; (34) Kỹ thuật lái ô tô; (35) Xe cơ giới chuyên dụng; (36) Hệ thống cơ - điện tử ô tô

(d) Cơ sở vật chất nhất: là phòng thí nghiệm và thiết bị dạy - học ... hầu như thiếu thốn.

2.2.3. Đào tạo ngành Kỹ thuật ô tô – Trường Đại học Nha Trang gắn với DN

Đào tạo ngành Kỹ thuật ô tô – Trường Đại học Nha Trang có thể gắn với DN với các nội dung sau:

(a) DN trợ giúp giảng dạy

- Báo cáo công nghệ mới được ứng dụng trong công nghệ ô tô;
- Trực tiếp tham gia hướng dẫn thực tập tạo kỹ năng cho học phần “Quản trị doanh nghiệp” và hướng dẫn thực tập tổng hợp CNKTOT (5 tuần)

– Trực tiếp tham gia hướng dẫn Khoá luận, luận văn tốt nghiệp của sinh viên.

Trong khi đó, DN không thể tham gia hướng dẫn thực tập tạo kỹ năng cho 11 học phần:

(19) Động cơ đốt trong và đồ án; (21) Kết cấu, tính toán ô tô và đồ án; (22) Kỹ thuật sửa chữa ô tô và đồ án; (23) Điện - Điện tử ô tô và đồ án; (22) Điều khiển tự động ô tô; (29) Kiểm định xe cơ giới; (32) Thực nghiệm ô tô; (33) Điều hòa không khí trong ô tô; (34) Kỹ thuật lái ô tô; (35) Xe cơ giới chuyên dụng; (36) Hệ thống cơ - điện tử ô tô.

Bởi vì, hiện tại các DN ô tô ở Khánh Hòa chưa thể đáp ứng vì trong các DN này chưa có đội chuyên trách.

(b) DN trợ giúp xây dựng và cập nhật “Chương trình đào tạo”

Các DN cần tham gia trực tiếp vào việc xây dựng, cải tiến chương trình đào tạo thông qua cung cấp thông tin, phản biện nội dung chương trình đào tạo.

(c) DN trợ giúp về “Cơ sở vật chất”

Hiện nay, thiết bị phục vụ thực tập trong từng học phần để tạo kỹ năng cho sinh viên chuyên ngành kỹ thuật ô tô ở Trường Đại học Nha Trang còn quá thiếu thốn. Như vậy, ngành kỹ thuật ô tô rất cần sự trợ giúp của DN, nhưng cũng đừng kỳ vọng hết vào DN.

3. KẾT LUẬN VÀ ĐỀ NGHỊ

Đề án “Đào tạo gắn với DN” là một hướng đi đúng cho các trường đại học, vì nó giúp cho DN không mất thời gian đào tạo lại khi DN nhận sản phẩm được đào tạo và không còn ảnh hưởng đến việc phát triển nguồn nhân lực cho tương lai.

Tuy được các DN trợ giúp về “Cơ sở vật chất” nhưng về thiết bị phục vụ thực tập trong từng học phần để tạo kỹ năng cho sinh viên chuyên ngành thì Nhà trường cần phải quan tâm và tạo đủ các thiết bị để sinh viên thực tập tạo kỹ năng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ môn Kỹ thuật ô tô – Đại học Nha Trang
2. Tài liệu các Doanh nghiệp ô tô tại Khánh Hòa
3. <http://kythuat.bachkhoasaigon.edu.vn/tin-tuc/doanh-nghiep-lai-than-phien-ve-chat-luong-nguon-nhan-luc.html>
4. <http://nld.com.vn/viec-lam/dao-cao-lai-la-tat-yeu-243581.htm>

ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC THỰC TẬP NGÀNH KỸ THUẬT TÀU THỦY TẠI CƠ SỞ SẢN XUẤT VÀ GIẢI PHÁP TRONG TÌNH HÌNH MỚI

Bùi Văn Nghiệp - Bộ môn Kỹ thuật tàu thủy

Báo cáo này nhằm đánh giá kết quả thực hiện công tác Thực tập ngành Kỹ thuật tàu thủy trong những năm qua, xác định thành quả đạt được và những thế mạnh để tiếp tục triển khai, phát triển, đồng thời cũng phân tích rõ những vấn đề còn tồn tại để từ đó đưa ra những giải pháp khắc phục, đổi mới nhằm nâng cao hơn nữa kết quả của công tác này theo yêu cầu trong tình hình mới.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Từ khi thành lập Bộ môn Tàu thuyền năm 1998, qua nhiều lần đổi tên đến nay là Bộ môn Kỹ thuật tàu thủy đã triển khai công tác Thực tập tổng hợp nay là Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy tại các nhà máy đóng tàu trên khắp cả nước.

Mục đích của đợt thực tập Ngành kỹ thuật tàu thủy là “*Củng cố và bổ sung kiến thức lý thuyết đã được học trong Nhà trường. Rèn luyện kỹ năng thực hành, qua đó giúp sinh viên nắm bắt hiểu thêm về ngành nghề và các yêu cầu thực tế*”.

Đến nay đã được 16 khóa tốt nghiệp từ khóa 38TT nhưng chưa có một báo cáo hay tổng kết hoặc đánh giá cụ thể nào về công tác này để xác định rõ tính hiệu quả, thành công đến đâu, thế mạnh là gì, những vấn đề nào còn tồn tại, từ đó có hướng khắc phục, đề ra những giải pháp tổ chức hiệu quả hơn công tác này theo yêu cầu trong tình hình mới.

2. ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC THỰC TẬP NGÀNH KỸ THUẬT TÀU THỦY

2.1. Sự cần thiết tổ chức công tác thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy tại cơ sở sản xuất

- Học phần thực tập ngành KTTT tại các cơ sở đóng sửa tàu thủy là tổng hợp tất cả các kiến thức lý thuyết và thực hành của các học phần liên quan đến ngành Kỹ thuật tàu thủy. Để tổng hợp được các kiến thức này một cách thực tế, đầy đủ, thống nhất và khoa học thì công tác tổ chức thực tập vô cùng quan trọng. Vì vậy, tổ chức công tác thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy tại cơ sở sản xuất giải quyết được các vấn đề vướng mắc nêu trên. Sinh viên được trực tiếp quan sát hoặc tham gia vào các giai đoạn thực tế của quy trình công nghệ đóng tàu cụ thể, cũng như công tác chuẩn bị sản xuất hay bố trí nhà máy đóng tàu.
- Công việc thực tập hàng ngày cũng chính là công việc của sinh viên trong tương lai, giúp sinh viên tiếp cận, làm quen và thích nghi dần với môi trường thực tế sản xuất. Đồng thời cũng giúp các em tự phát hiện ra những thiếu sót của mình và có kế hoạch bổ sung kịp thời.
- Trong quá trình thực tập có thể giúp sinh viên hình thành nên các đề tài nghiên cứu về các vấn đề thực tế sản xuất cần giải quyết.
- Đợt thực tập là cơ hội để sinh viên thể hiện mình với cơ sở sản xuất nhằm được tuyển dụng sau khi tốt nghiệp. Ngược lại đây cũng là cơ hội để các cơ sở sản xuất quan sát, tìm hiểu, lựa chọn, bồi dưỡng những sinh viên ưu tú để bổ sung nhân lực.

- Thông qua đợt thực tập các kỹ năng mềm của sinh viên cũng được nâng lên, như: kỹ năng giao tiếp, tác phong công nghiệp, tính tự lập, tính kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, ...

2.2. Thực tế công tác Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy hiện nay

Hiện nay, đợt Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy thường được diễn ra vào học kỳ 8 - học kỳ thực hiện công tác tốt nghiệp, trong khoảng thời gian 5 tuần và chỉ áp dụng với những sinh viên không làm Đồ án tốt nghiệp.

Sinh viên được thực tập tại các nhà máy đóng tàu vỏ thép hoặc composite trên khắp cả nước từ Hải Phòng cho đến TP HCM, trong đó đối tác chiến lược là HVS, Công ty TNHH MTV Đóng tàu Nha Trang, Công ty TNHH MTV Đóng tàu Cam Ranh, Công ty công nghiệp tàu thủy Sài Gòn, Công ty đóng tàu An Phú, Viện nghiên cứu chế tạo tàu thủy. Trong những năm gần đây, do số lượng sinh viên ít nên chỉ tập trung vào thực tập ở 2 cơ sở là đối tác chiến lược là HVS và Viện nghiên cứu chế tạo tàu thủy.

Đề cương thực tập bao gồm các nội dung về chuyên ngành vỏ tàu, tuy nhiên từ khóa 54TT đã được bổ sung thêm phần máy và thiết bị:

- *Tìm hiểu và phân tích đặc điểm bố trí nhà máy đóng tàu và các phân xưởng.*
- *Tìm hiểu các công tác chuẩn bị sản xuất trong quá trình đóng mới hoặc sửa chữa tàu.*
- *Tìm hiểu các máy móc và thiết bị chuyên dùng trong đóng mới hoặc sửa chữa tàu về tính năng kỹ thuật, đặc điểm cấu tạo và quy trình sử dụng hiện đang có tại nhà máy.*
- *Phân tích đặc điểm kết cấu của tàu hoặc phân đoạn tham gia thực tập.*
- *Tìm hiểu quy trình công nghệ đóng mới hoặc sửa chữa tàu/phần được tham gia thực tập.*

Công tác liên hệ với cơ sở sản xuất để gửi sinh viên thực tập được tiến hành đầu mỗi học kỳ, có kế hoạch, công văn, quyết định, đề cương và danh sách kèm theo.

Công tác quản lý và hướng dẫn sinh viên thực tập tại cơ sở sản xuất, Bộ môn làm việc cụ thể với cơ sở sản xuất để quản lý việc đi lại, ra vào cổng và thực hiện thực tập hàng ngày của sinh viên. Cán bộ hướng dẫn của Bộ môn phối hợp chặt chẽ với Cán bộ hướng dẫn trực tiếp tại các nhà máy trong việc hướng dẫn và quản lý. Hàng ngày sinh viên phải ghi “*Sổ nhật ký thực tập hàng ngày*”, trong biểu mẫu này có phần nhận xét, đánh giá của cán bộ hướng dẫn trực tiếp và cơ sở sản xuất đối với kết quả thu được hàng ngày của sinh viên cũng như tinh thần thái độ đối với công việc. Đối với các nhà máy khu vực tỉnh Khánh Hòa, hàng tuần cán bộ hướng dẫn đến nhà máy để kiểm tra và hướng dẫn, các khu vực khác chỉ kiểm tra trực tiếp một lần/đợt, còn lại hướng dẫn qua điện thoại và email.

Công tác kiểm tra đánh giá kết quả thực tập: Căn cứ trên Sổ nhật ký thực tập hàng ngày, nhận xét đánh giá của cán bộ hướng dẫn trực tiếp và của cơ sở sản xuất, giáo viên đánh giá kết quả thực tập của sinh viên thông qua hình thức thi vấn đáp.

2.3. Đánh giá kết quả đạt được và những thế mạnh cần phát triển

2.3.1. Cơ sở đánh giá

Cơ sở để đánh giá kết quả đạt được từ công tác Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy tại cơ sở sản xuất, tác giả dựa trên nhận xét đánh giá của 5 nhóm đối tượng như sau:

- Thông tin từ các cơ sở sản xuất: như đã giới thiệu ở phần trên công tác quản lý sinh viên thực tập tại cơ sở sản xuất, Bộ môn có xây dựng “*Sổ nhật ký thực tập hàng ngày*”, trong biểu mẫu này có phần nhận xét, đánh giá của cán bộ hướng dẫn trực tiếp và cơ sở sản xuất đối với kết quả thu được hàng ngày của sinh viên cũng như tinh thần thái độ đối với công việc. Đây là cơ sở quan trọng để đánh giá chất lượng thực tập và đánh giá điểm trong các đợt kiểm tra và bảo vệ thực tập.
- Thông tin từ giảng viên: Sự cần thiết của học phần đã được thể hiện trong chương trình đào tạo: Vừa qua, năm 2016, trong đợt xây dựng, cập nhật chương trình mới áp dụng cho sinh viên khóa 58TT, học phần Thực tập chuyên ngành kỹ thuật tàu thủy được áp dụng cho tất cả sinh viên thay vì chỉ dành cho sinh viên không làm Đồ án tốt nghiệp như hiện nay.
- Thông tin từ cựu sinh viên: Đa số cựu sinh viên đều cho rằng công tác thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy là thiết thực, đáp ứng được yêu cầu công tác của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Cơ sở sản xuất là nơi để củng cố và bổ sung kiến thức thực tế, cơ hội để chứng tỏ mình trong tìm kiếm việc làm và thể hiện một số kỹ năng mềm.
- Thông tin từ sinh viên đã hoàn thành đợt thực tập: Hầu hết sinh viên đã hoàn thành các đợt thực tập đều công nhận rằng công tác Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy đã giúp ích rất nhiều trong công tác tốt nghiệp, sinh viên không bị bỡ ngỡ trước những bản vẽ thực tế tại cơ sở sản xuất, không bị bất ngờ trước tác phong công nghiệp, tính kỷ luật và tinh thần trách nhiệm của các Công ty khi thực hiện công tác tốt nghiệp và khi bắt đầu công việc.
- Thông tin từ sinh viên chưa Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy: Hầu hết sinh viên chưa Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy đều hứng thú, chờ đợi được đi thực tập. Ví dụ đối với lớp 54TT, chỉ có 14 sinh viên không làm Đồ án tốt nghiệp tham gia thực tập bắt buộc theo chương trình đào tạo. Tuy nhiên, những sinh viên thực hiện Đồ án tốt nghiệp, muốn hiểu biết thực tế, củng cố, bổ sung kiến thức và tìm kiếm cơ hội việc làm trong tương lai đã tự nguyện xin Bộ môn được đi thực tập trong thời gian thực hiện Đồ án tốt nghiệp. Bộ môn đã làm thủ tục cần thiết và tạo điều kiện để các em này hoàn thành đợt thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy tại HVS như những sinh viên khác.

2.3.2. Kết quả đạt được và thế mạnh cần phát triển

Trên cơ sở đánh giá ở trên có thể nhận thấy được công tác Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy đạt được những kết quả sau:

- Đáp ứng được Chương trình học phần Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy. Các kỹ năng của sinh viên đều đạt ở mức 3 trở lên theo thang đo Bloom.
- Kiến thức chuyên môn của sinh viên được nâng lên rõ rệt.
- Nội hình thành ý tưởng nhiều đồ án tốt nghiệp.
- Sinh viên có cơ hội chứng tỏ mình để tìm kiếm việc làm.
- Cơ sở sản xuất có cơ hội tìm kiếm, theo dõi, bồi dưỡng và tuyển dụng nhân lực.
- Nơi rèn luyện nhiều kỹ năng mềm cho sinh viên: kỹ năng làm việc nhóm, báo cáo thuyết trình, tổ chức sản xuất, ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, đúng giờ,...

- Tận dụng những cập nhật khoa học và công nghệ mới tại Cơ sở sản xuất góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.
- Góp phần nâng cao uy tín của Ngành.
- Góp phần xây dựng mối quan hệ gắn kết giữa Nhà trường và Cơ sở sản xuất.

2.4. Đánh giá những hạn chế cần đổi mới

Bên cạnh những thế mạnh và kết quả đạt được, công tác Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy cũng còn khá nhiều vấn đề cần bàn thảo và đổi mới.

- Kinh phí hỗ trợ liên hệ thực tập thấp: trước đây liên hệ thực tập là do Bộ môn và cán bộ hướng dẫn tự thực hiện thông qua các mối quan hệ ngoại giao vốn có hoặc do giới thiệu từ nhiều mối quan hệ khác. Từ năm học 2015-2016, Nhà trường có phần hỗ trợ cho công tác liên hệ thực tập là 30.000đ/SV cho cơ sở sản xuất tiếp nhận nhóm 20SV. Với phần kinh phí hỗ trợ này cũng phần nào giải quyết được gánh nặng cho cán bộ hướng dẫn, tuy nhiên là quá ít so với kinh phí xã giao trong thời buổi hiện nay.
- Đa số nhờ sự hỗ trợ một chiều từ các cơ sở sản xuất: hàng năm các cơ sở sản xuất là đối tác chiến lược của Khoa và Bộ môn hỗ trợ rất nhiều cho các hoạt động đào tạo như tham quan thực tế, thực hành thực tập và hỗ trợ nhiều khoản kinh phí cho các hoạt động chuyên môn và ngoại khóa của sinh viên. Trong khi đó, cơ sở sản xuất chỉ tuyển dụng sản phẩm đào tạo của chúng ta để bổ sung cho nguồn nhân lực
- Năng lực của cơ sở sản xuất, máy móc thiết bị và quy trình công nghệ không đồng đều giữa các nhà máy đóng tàu làm cho chất lượng thực tập không đồng đều giữa các sinh viên.
- Chất lượng thực tập phụ thuộc một phần vào sản phẩm thực tế của nhà máy đang thực hiện: Sinh viên có thể không hoàn thành đề cương thực tập vì vào thời điểm thực tập nhà máy không có công việc như đề cương yêu cầu.
- Cán bộ hướng dẫn không được phép hướng dẫn trực tiếp và liên tục tại cơ sở sản xuất vì chưa có sự thỏa thuận giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.
- Chưa tận dụng được máy móc, thiết bị của doanh nghiệp một cách hiệu quả trong đào tạo kỹ năng thực hành cho sinh viên. Đa số sinh viên chỉ được tìm hiểu, quan sát chứ không được trực tiếp sử dụng.
- Sinh viên làm Đồ án tốt nghiệp không được đi Thực tập chuyên ngành kỹ thuật tàu thủy (từ khóa 54 đến khóa 57) là một phần thiệt thòi lớn cho các em.
- Công thức tính giờ cho cán bộ hướng dẫn là quá thấp: $T_{TT}=4+0,3*số\ SV*số\ TC$, ví dụ lớp 54TT có 14 sinh viên thực tập trong thời gian 5 tuần, 2 tín chỉ thì số giờ của cán bộ hướng dẫn là **12,4giờ**. Trong khi đó cán bộ hướng dẫn phải đi liên hệ, hướng dẫn, kiểm tra, quản lý, đánh giá,...
- Nhiều Khoa trong Trường cùng gọi sinh viên thực tập tại một cơ sở sản xuất nhưng làm kế hoạch riêng và công văn riêng gây khó khăn trong kế hoạch chung của nhà máy.

2.5. Đề xuất giải pháp đổi mới công tác Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy

Trên cơ sở những đánh giá hạn chế của công tác thực tập ở trên, tác giả có một số đề xuất giải pháp khắc phục nhằm nâng cao chất lượng công tác Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy:

- Định hướng chuyên sâu nghề nghiệp cho sinh viên từ những năm đầu để bố trí cơ sở thực tập phù hợp.
- Nhà trường, Khoa, Bộ môn ký kết các văn bản hợp tác, thỏa ước thực tập với các cơ sở sản xuất là đối tác chiến lược về các vấn đề:
 - Cơ sở sản xuất bố trí sinh viên thực tập vào thời điểm có sản phẩm đáp ứng đề cương thực tập nhất.
 - Giảng viên hướng dẫn kết hợp với Cán bộ hướng dẫn của nhà máy được phép hướng dẫn trực tiếp và liên tục tại cơ sở sản xuất trên máy móc thiết bị của nhà máy. Việc này đảm bảo sự quản lý, đảm bảo đề cương học phần, tận dụng máy móc thiết bị của nhà máy mà Nhà trường không cần đầu tư.
 - Có kinh phí cho cán bộ hướng dẫn trực tiếp của nhà máy.
 - Cung cấp nhân lực theo yêu cầu của cơ sở sản xuất cũng như đào tạo nhân lực các lớp ngắn hạn cho nhân lực đang hoặc sẽ làm việc cho nhà máy.
 - Thực hiện các nghiên cứu giải quyết các vấn đề thực tế tại cơ sở sản xuất.
 - Nhà trường làm công văn chung cho tất cả các ngành có sinh viên thực tập cùng một cơ sở sản xuất trong học kỳ hoặc trong cả năm học (nhiều cơ sở sản xuất làm kế hoạch cho một năm).
- Cho tất cả sinh viên đi Thực tập chuyên ngành kỹ thuật tàu thủy (có thể kết hợp vừa thực hiện Đồ án tốt nghiệp vừa đi thực tập).
- Điều chỉnh công thức tính giờ cho cán bộ hướng dẫn như quy chế chi tiêu nội bộ năm 2011: $T_{TT}=4+0,5*số\ SV*số\ TC$.

3. KẾT LUẬN

Qua những phân tích đánh giá ở trên, tác giả có những kết luận như sau:

- Công tác Thực tập ngành kỹ thuật tàu thủy tại cơ sở sản xuất là rất cần thiết cần phải tiếp tục triển khai thực hiện và khắc phục những hạn chế.
- Cần có sự chung tay góp sức của Quý thầy cô trong Khoa, Bộ môn và sự hỗ trợ của Nhà trường trong công tác liên hệ và hướng dẫn thực tập.
- Cần có những thỏa ước thực tập hoặc hợp tác cụ thể giữa Nhà trường, Khoa, Bộ môn với các cơ sở sản xuất là đối tác chiến lược.