

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ
VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

NGUYỄN THỊ QUYÊN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CÔNG NGHỆ Ô TÔ

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 62 34 04 10

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

1. PGS.TS Lê Xuân Bá
2. TS. Nguyễn Hồng Minh

HÀ NỘI – 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là sản phẩm độc lập mà tác giả đã thực hiện một cách nghiêm túc. Các thông tin, dữ liệu và các tài liệu liên quan được trích dẫn có nguồn gốc rõ ràng. Những kết quả nghiên cứu được trình bày trong luận án chưa được công bố ở bất kỳ một công trình nghiên cứu nào khác.

Tác giả

Nguyễn Thị Quyên

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
MỤC LỤC.....	ii
DANH MỤC BẢNG SỐ LIỆU.....	viii
DANH MỤC BIỂU ĐỒ	ix
LỜI MỞ ĐẦU	1
1 Tính cấp thiết của nghiên cứu đề tài luận án	1
2 Mục đích, ý nghĩa của việc nghiên cứu đề tài luận án	4
3 Kết cấu của luận án.....	5
CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ ĐÀO TẠO VÀ	
CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CÔNG NGHỆ Ô TÔ	6
1.1 Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố trong và ngoài nước liên	
quan đến đề tài luận án	6
1.1.1 Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố ở nước ngoài	6
1.1.2 Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố trong nước	10
1.1.3 Những vấn đề thuộc đề tài luận án chưa được các nghiên cứu đã công bố	
giải quyết.....	18
1.1.4 Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu giải quyết.....	19
1.2 Phương hướng giải quyết các vấn đề nghiên cứu của luận án	20
1.2.1 Mục tiêu nghiên cứu đề tài luận án	20
1.2.2 Các câu hỏi nghiên cứu của đề tài luận án.....	21
1.2.3 Đối tượng và giới hạn phạm vi nghiên cứu của đề tài luận án	21
1.2.4 Cách tiếp cận, phương pháp nghiên cứu đề tài luận án.....	23
CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ VÀ CHẤT LƯỢNG	
ĐÀO TẠO NGHỀ CÔNG NGHỆ Ô TÔ	28
2.1 Đào tạo nghề và vai trò đào tạo nghề Công nghệ ô tô trong nền kinh tế thị	
trường.....	28

2.1.1 Khái niệm đào tạo nghề và đào tạo nghề Công nghệ ô tô	28
2.1.2 Đặc điểm thị trường lao động ngành Công nghiệp ô tô và những yêu cầu đặt ra đối với đào tạo nghề Công nghệ ô tô.....	31
2.1.3 Nội dung của quản lý đào tạo nghề Công nghệ ô tô	33
2.1.4 Vai trò của đào tạo nghề Công nghệ ô tô đối với phát triển kinh tế - xã hội và với ngành Công nghiệp ô tô	37
2.2 Chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô và tiêu chí đánh giá.....	42
2.2.1 Chất lượng đào tạo nghề	42
2.2.2 Tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô	47
2.3 Các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô...	50
2.3.1 Các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài.....	50
2.3.2 Các yếu tố thuộc về môi trường bên trong	52
2.4 Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đào tạo nghề của một số nước trên thế giới và bài học cho Việt Nam	57
2.4.1 Kinh nghiệm của Hàn Quốc.....	57
2.4.2 Kinh nghiệm của Nhật Bản.....	58
2.4.3 Kinh nghiệm của Đài Loan	65
2.4.4 Bài học kinh nghiệm rút ra cho đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam	66
Kết luận chương 2	68
CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CÔNG NGHỆ Ô TÔ Ở VIỆT NAM	70
3.1 Khái quát thực trạng đào tạo nghề và đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam	70
3.1.1 Quy mô đào tạo nghề ở Việt Nam.....	70
3.1.2 Mạng lưới đào tạo nghề ở Việt Nam.....	72
3.1.3 Tỷ lệ tốt nghiệp đào tạo nghề của học sinh sinh viên	73
3.1.4 Việc làm của người học sau khi tốt nghiệp	74

3.1.5 Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề và chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô	75
3.2 Thực trạng chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô hiện nay ở Việt Nam.....	95
3.2.1 Thực trạng xây dựng và tổ chức thực hiện các quy chế, quy định quản lý đào tạo nghề	95
3.2.2 Lập kế hoạch và tổ chức tuyển sinh	95
3.2.3 Tổ chức đào tạo nghề.....	97
3.2.4 Tổ chức thi cử và đánh giá chất lượng	101
3.3 Thực trạng chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô theo các tiêu chí.....	102
3.3.1 Kết quả tốt nghiệp.....	102
3.3.2 Việc làm cho học sinh sinh viên sau khi tốt nghiệp.....	103
3.3.3 Mức độ hài lòng của doanh nghiệp	104
3.4 Đánh giá chung về chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô.....	106
3.4.1 Những kết quả đạt được.....	106
3.4.2 Những hạn chế và nguyên nhân	107
Kết luận chương 3	110
CHƯƠNG 4. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CÔNG NGHỆ Ô TÔ Ở VIỆT NAM ĐÁP ỨNG NHU CẦU CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG.....	112
4.1 Bối cảnh, cơ hội và thách thức đối với ngành công nghiệp ô tô, đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam đến năm 2025.....	112
4.1.1 Bối cảnh quốc tế và trong nước ảnh hưởng đến phát triển ngành Công nghiệp ô tô.....	112
4.1.2 Cơ hội, thách thức đối với ngành Công nghiệp ô tô và đào tạo nghề Công nghệ ô tô Việt Nam	113
4.2 Xu hướng phát triển của ngành Công nghiệp ô tô đến năm 2025	117
4.3 Mục tiêu, quan điểm và phương hướng nâng cao chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam đến năm 2025	119

4.4 Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam đến năm 2025	122
4.4.1 Giải pháp về cơ chế, chính sách của Nhà nước	122
4.4.2 Giải pháp về các yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo thuộc về môi trường bên trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp.....	125
4.4.3 Giải pháp tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp vào đào tạo	131
4.4.4 Giải pháp đề xuất mô hình Xưởng – Trường ứng dụng tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp	134
4.5 Kiến nghị.....	143
4.5.1 Kiến nghị với các cơ quan quản lý Nhà nước.....	143
4.5.2 Kiến nghị với các doanh nghiệp.....	145
Kết luận chương 4	146
KẾT LUẬN	147
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ	
TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

ATLĐ	An toàn lao động
CĐN	Cao đẳng nghề
CLĐT	Chất lượng đào tạo
CNH – HĐH	Công nghiệp hóa – hiện đại hóa
CNOTO	Công nghệ ô tô
CNOT	Công nghiệp ô tô
CSGDNN	Cơ sở giáo dục nghề nghiệp
CSVC	Cơ sở vật chất
DHMT	Duyên hải miền Trung
DN	Doanh nghiệp (kinh doanh liên quan đến ngành Công nghiệp ô tô)
ĐBSCL	Đồng bằng sông Cửu Long
ĐTN	Đào tạo nghề
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GV, GV	Giáo viên, giảng viên
HS, SV	Học sinh, sinh viên
HT	Hệ thống
KT – XH	Kinh tế - xã hội
LĐTBOXH	Lao động Thương binh và Xã hội
MNPB	Miền núi phía bắc
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NĐ	Nghị định
NNL	Nguồn nhân lực
OTOCNC	Ô tô công nghệ cao
QĐ	Quyết định
QLCL	Quản lý chất lượng

SCN	Sơ cấp nghề
TCN	Trung cấp nghề
TCCN	Trung cấp chuyên nghiệp
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
TTLĐ	Thị trường lao động
VET	Vocational Education and Training (Giáo dục và đào tạo nghề)

DANH MỤC BẢNG SỐ LIỆU

Bảng 1.1 Số lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp điều tra và số phiếu thu	24
Bảng 3. 1. Quy mô tuyển sinh đào tạo nghề ở Việt Nam giai đoạn 2010 – 2014 ...	70
Bảng 3.2 Quy mô tuyển sinh đào tạo nghề ở Việt Nam giai đoạn 2010 – 2014 theo vùng lãnh thổ	71
Bảng 3.3 Số liệu HSSV học nghề tốt nghiệp và có việc làm năm 2014.....	73
Bảng 3.4 Tốc độ tăng tổng sản phẩm trong nước	80
Bảng 3.5 Tần suất và giá trị trung bình của các biến quan sát đối với nhân tố GV dạy nghề CNOTO.....	88
Bảng 3.6 DN đánh giá nhân tố GV dạy nghề CNOTO.....	89
Bảng 3.7 CSVC, thiết bị của CSGDNN đào tạo nghề CNOTO.....	90
Bảng 3.8 Đánh giá tốt nghiệp đối với nghề CNOTO.....	90
Bảng 3.9 Số lượng các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO theo trình độ.....	98
Bảng 3.10 Kết cấu chương trình đào tạo nghề CNOTO tại các CSGDNN	100
Bảng 3.11 Đánh giá quá trình đào tạo thực hành tại các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO.....	100
Bảng 3.12 Kết quả tốt nghiệp và tỷ lệ việc làm của nghề CNOTO.....	102
Bảng 3.13 Hỗ trợ giải quyết việc làm cho HSSV sau tốt nghiệp của các CSGDNN	104

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1 Số lượng các CSGDNN theo hình thức sở hữu trong giai đoạn 2011 – 2014.....	72
Biểu đồ 3.2 Đánh giá mức độ về chương trình, giáo trình đào tạo nghề CNOTO..	87
Biểu đồ 3.3 Sự tham gia của DN vào đào tạo nghề CNOTO.....	91
Biểu đồ 3.4 Sự tham gia của DN vào quá trình đào tạo (Đơn vị: Điểm).....	92
Biểu đồ 3.5 Tỷ trọng tuyển sinh nghề CNOTO trình độ CĐN và TCN	96
Biểu đồ 3.6 Quy mô tuyển sinh nghề CNOTO theo vùng trình độ cao đẳng và trung cấp năm 2015	96
Biểu đồ 3.7 Số lượng các trường CĐN và TCN đào tạo CNOTO	97
Biểu đồ 3.8 Số lượng CSGDNN đào tạo nghề CNOTO phân theo vùng.....	99
Biểu đồ 3.9 Cách thức đánh giá kết quả đào tạo nghề CNOTO.....	102
Biểu đồ 3.10 Xếp loại tốt nghiệp đào tạo nghề CNOTO của một số CSGDNN ..	103
Biểu đồ 3.11 Đánh giá của DN về chất lượng đào tạo nghề CNOTO.....	105
Biểu đồ 3.12 Tỷ lệ HSSV nghề CNOTO tốt nghiệp đáp ứng công việc của DN .	106
Biểu đồ 3.13 DN đánh giá về kỹ năng và kiến thức của HSSV sau tốt nghiệp nghề CNOTO	108

LỜI MỞ ĐẦU

1 Tính cấp thiết của nghiên cứu đề tài luận án

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập, chất lượng NNL được coi là chìa khóa để cạnh tranh thành công của mỗi quốc gia, mỗi nền kinh tế. Việt Nam đang trong quá trình hội nhập sâu và rộng vào kinh tế thế giới; mặc dù vậy NNL nước ta còn nhiều hạn chế như số lượng đông nhưng chất lượng thấp, cơ cấu nhân lực bất hợp lý giữa các ngành nghề, vùng kinh tế. Chất lượng NNL của Việt Nam còn thấp và có khoảng cách khá lớn so với các nước phát triển trong khu vực. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, Việt Nam đang rất thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao, trong đó có nhân lực cho ngành CNTT. Vấn đề then chốt để nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường quốc tế chính là nâng cao chất lượng đào tạo NNL. Do vậy, không chỉ có Việt Nam mà nhiều nước trên thế giới đang đầu tư phát triển HT giáo dục và đào tạo nhằm phát triển nguồn lao động có trình độ, kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp.

Thực tế hiện nay, Việt Nam đã có nhiều chính sách khuyến khích nâng cao chất lượng đào tạo nghề hướng tới đổi mới căn bản công tác đào tạo nghề nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội và phù hợp với điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Những thành tựu được đánh giá trên các khía cạnh như quy mô đào tạo, mạng lưới CSGDNN, chất lượng GV dạy nghề, chương trình đào tạo, tỷ lệ HSSV tốt nghiệp có việc làm,... Theo Tổng cục Dạy nghề, năm 2014, lĩnh vực dạy nghề đã tuyển mới 2.023 triệu người, đạt 113,7% kế hoạch, mạng lưới dạy nghề tiếp tục được phát triển theo hướng xã hội hóa. Đến cuối năm 2014, cả nước có 1.465 CSGDNN gồm: 173 trường CDN, 301 trường TCN và 991 trung tâm dạy nghề. [42, tr 1]

Chương trình dạy nghề cũng từng bước đổi mới theo nhu cầu của TTLĐ. Chương trình dạy nghề được xây dựng theo mô đun và tổ chức thực hiện dạy nghề theo tích lũy mô đun, môn học, bên cạnh tổ chức dạy nghề theo truyền thống. Chương trình đào tạo ở các CSGDNN được xây dựng trên cơ sở chương trình

khung của Tổng cục Dạy nghề trong đó quy định 70% là bắt buộc và 30% là do CSGDNN tự xây dựng theo điều kiện cụ thể của CSGDNN. Về đội ngũ GV dạy nghề, trong thời gian qua đã phát triển nhanh cả về số lượng, chất lượng, trình độ đào tạo, kỹ năng nghề và sư phạm dạy nghề. Đặc biệt, trình độ tay nghề của HSSV tốt nghiệp là một tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo.

Trong thời gian qua, lao động qua đào tạo đã tham gia vào hầu hết các lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân và đã đảm nhận được các vị trí công việc phức tạp mà trước đây phải do chuyên gia nước ngoài thực hiện. Theo báo cáo của 63 sở LĐTBXH, tính trung bình khoảng trên 70% HSSV tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm ngay sau khi tốt nghiệp CDN, TCN; ở một số nghề và một số cơ sở dạy nghề tỷ lệ này đạt trên 90%. Ngay trong quá trình thực tập tốt nghiệp, đã có nhiều HSSV, nhất là HSSV khá, giỏi được DN cam kết tiếp nhận vào làm việc sau khi tốt nghiệp; mức lương khởi điểm bình quân của HSSV sau khi tốt nghiệp đạt 3,0 - 3,5 triệu đồng/tháng, trong đó mức lương khởi điểm cao nhất là 7 triệu đồng/tháng [42, tr 5]. Hiện nay, lĩnh vực đào tạo nghề cũng đang tích cực thúc đẩy hợp tác quốc tế với nhiều dự án phát triển trình độ GV dạy nghề, đầu tư CSVC, phát triển chương trình đào tạo đáp ứng với nhu cầu TTLĐ.

Ngành CNOT ở Việt Nam được đánh giá là một trong những ngành mũi nhọn, tạo cơ hội cho các ngành công nghiệp khác phát triển. Ngành CNOT là khách hàng lớn nhất của các ngành công nghiệp chế biến kim loại, cơ khí, hóa chất, điện, điện tử,... Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2013), tính đến hết năm 2012 ngành sản xuất xe có động cơ, rơ moóc có 358 DN đóng góp 2,8 giá trị sản xuất cho toàn ngành công nghiệp, tạo việc làm cho 78.906 lao động; trong đó có khoảng 50 nhà sản xuất lắp ráp trong nước và nước ngoài. Tuy nhiên, ngành CNOT Việt Nam hiện nay chủ yếu chịu sự chi phối của 19 nhà sản xuất là thành viên của VAMA (gồm 13 DN liên doanh và 6 DN trong nước). Các nhà sản xuất này cùng chia sẻ thị trường trên 200.000 xe/năm, với nhiều chủng loại khác nhau. Một số thương hiệu ô tô lớn trên thế giới đã có mặt tại Việt Nam như Toyota, GM,

Ford, Honda, Mercedes-Benz,... Các DN ô tô không chỉ sản xuất, lắp ráp ô tô mà còn sản xuất các linh kiện, phụ kiện phục vụ cho xuất khẩu (chủ yếu sang thị trường Nhật và Mỹ). Với thị trường sản xuất như vậy, nhu cầu về nhân lực cho ngành CNOT là rất lớn. Tuy nhiên, NNL ngành CNOT hiện nay chưa đáp ứng được cả về quy mô và chất lượng.

Theo báo cáo của Hiệp hội các nhà sản xuất ô tô Việt Nam (VAMA), doanh số cả năm 2014 đạt 157.810 xe, tăng 43% so với năm 2013. Trong đó, xe ô tô con tăng 43% và xe tải tăng 42% so với cùng kì năm ngoái. Tính đến hết tháng 12/2014, doanh số bán hàng của xe lắp ráp trong nước tăng 32% trong khi xe nhập khẩu tăng 83% so với cùng kì năm ngoái; con số này được dự báo là sẽ gia tăng liên tục trong các năm tiếp theo [6]. Hiện nay, ngành CNOT Việt Nam đang có nhiều chuyển biến tích cực là dấu hiệu của việc tăng nhu cầu nguồn lao động trong các lĩnh vực sửa chữa, lắp ráp, chẩn đoán, bảo trì, bảo hành, bảo dưỡng và kiểm định chất lượng ô tô trong TTLĐ. Như vậy, nghề CNOTO đã trở thành một ngành nghề hấp dẫn của thời đại công nghệ cao.

Tuy nhiên, HT đào tạo nghề lại chưa đáp ứng kịp với sự thay đổi của TTLĐ. Trong HT đào tạo nghề nói chung và nghề CNOTO nói riêng vẫn còn nhiều vấn đề tồn tại cần giải quyết. Trước hết về chính sách quản lý Nhà nước về đào tạo nghề, hiện nay Chính phủ chưa quy định được tỷ lệ phân luồng học sinh THCS vào học nghề; Chưa hình thành được Quỹ hỗ trợ học nghề; Quy mô tuyển sinh đại học ngày càng tăng nên tỷ lệ người học TCN, CĐN có xu hướng giảm; Việc thu hút đầu tư vào lĩnh vực dạy nghề và xã hội hóa dạy nghề giảm; Hơn nữa, các chính sách của Chính phủ đã tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển đào tạo nghề, tuy nhiên các chính sách vẫn chưa rõ ràng; Thực hiện phân cấp, phân quyền quản lý về lĩnh vực GDNN vẫn chưa hiệu quả.

Mặt khác, các chính sách nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo nghề vẫn chưa được đầu tư nhiều như: chương trình, giáo trình; đội ngũ GV; CSVC; sự khuyến khích tham gia của DN vào đào tạo nghề,... Chương trình, giáo trình chưa được thường xuyên cập nhật, bổ sung theo sự thay đổi của kỹ thuật, công nghệ trong

sản xuất của DN, chưa có sự kết hợp chặt chẽ với các DN. Đội ngũ GV dạy nghề của các CSGDNN ở một số địa phương vẫn còn tình trạng thiếu về số lượng và hạn chế về chất lượng, chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới của thời kỳ hội nhập với thế giới. CSVC và thiết bị dạy nghề trong thời gian qua đã được Nhà nước quan tâm đầu tư và các trường nghề đã có nhiều sự bổ sung mới đảm bảo những hoạt động đào tạo thực hành cơ bản. Tuy nhiên, các thiết bị vật tư vẫn chưa được đầu tư đồng bộ, kiến thức và kỹ năng của đội ngũ GV cần được đầu tư và nâng cao hơn nữa đáp ứng với những công nghệ mới và sự thay đổi của các DN, đặc biệt là chưa hình thành HT đảm bảo chất lượng đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế [5].

Quan hệ giữa DN và các CSGDNN còn mang nặng tính hình thức và chưa thực sự hiệu quả. Nhiều DN chưa thấy được lợi ích của các hoạt động liên kết với các CSGDNN trong việc đào tạo nhân lực có trình độ và tay nghề cao cho DN. Điều này đòi hỏi hệ thống GDNN cần phải đổi mới nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong đó có nghề CNOTO.

Do vậy, nghiên cứu sinh lựa chọn vấn đề ***"Nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO"*** để làm đề tài luận án.

2 Mục đích, ý nghĩa của việc nghiên cứu đề tài luận án

Trên cơ sở HT hóa lý luận, xây dựng bộ tiêu chí và phương pháp đánh giá chất lượng đào tạo nghề CNOTO; đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng.

Góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO tại các CSGDNN nói chung và tại trường Cao đẳng nghề kỹ thuật công nghệ nói riêng, tạo điều kiện cho HSSV có việc làm sau tốt nghiệp trên cơ sở gắn kết đào tạo với thực tiễn trong sản xuất.

Cung cấp cơ sở lý luận, luận cứ thực tiễn cho Bộ LĐTBXH, Tổng cục Dạy nghề để có thể nghiên cứu điều chỉnh cơ chế chính sách phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề nói chung và nghề CNOTO nói riêng trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

3 Kết cấu của luận án

Luận án được cấu trúc thành 4 chương:

Chương 1: Tổng quan các nghiên cứu về đào tạo và chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô.

Chương 2: Cơ sở lý luận về đào tạo nghề và chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô.

Chương 3: Thực trạng chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam.

Chương 4: Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ ĐÀO TẠO VÀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CÔNG NGHỆ Ô TÔ

1.1 Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố trong và ngoài nước liên quan đến đề tài luận án

1.1.1 Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố ở nước ngoài

1.1.1.1 Chính sách phát triển đào tạo nghề

Yvonne Hillier (2009) với nghiên cứu "Innovation in teaching and learning in vocational education and training: International perspectives" (Đổi mới giảng dạy và học tập trong giáo dục và đào tạo nghề: quan điểm quốc tế) [59] đã phân tích vai trò của đối tác trong việc phối hợp đào tạo nghề, đó là sự liên kết giữa các CSGDNN và người sử dụng lao động; sự phối hợp giữa các ngành; vai trò của người GV mới, người cố vấn tại nơi làm việc; tạo động lực cho lực lượng lao động: các cuộc thi, các câu đố và trò chơi. Bài viết đã phân tích tầm quan trọng của công nghệ trong việc tạo động lực học tập cho người học. Trên toàn cầu, học trực tuyến thông qua môi trường học tập ảo (VLEs), phần cứng và phần mềm đa phương tiện, thông qua mạng xã hội đã giúp người học đảm bảo được thời gian học tập linh hoạt. Môi trường học tập ảo cung cấp cơ hội cho người học về nguồn lực, theo các trang web, thảo luận về công việc và ý tưởng của mình thông qua diễn đàn thảo luận, các phòng chat và blog. Tác giả đã đưa ra các yếu tố tác động đến việc giảng dạy và học tập bao gồm mạng lưới đào tạo nghề, các trung tâm dạy nghề xuất sắc, dự trữ tài nguyên, các nguồn lực chuyên môn và CSVC.

Tác giả Simon McGrath (2012) với nghiên cứu "Vocational education and training for development: A policy in need of a theory?" (Giáo dục và đào tạo nghề cho sự phát triển: chính sách cần thiết cho lý thuyết) đã cho rằng việc phát triển phải lấy con người làm trung tâm và điều này tác động đến HT giáo dục và đào tạo nghề. Năm công cụ chính được sử dụng trên toàn cầu bao gồm: cải cách cơ quan quản lý; khung chương trình đào tạo; HT đảm bảo chất lượng; cơ chế tài trợ

mới và đảm bảo tính tự chủ của các CSGDNN công lập. Bài viết đã đưa ra các chính sách phát triển lấy con người làm trung tâm trong đào tạo nghề. [60]

Năm 2014, tác giả Robert Palmer đã có nghiên cứu về "Technical and vocational skills and post-2015: Avoiding another vague skills goal" (Kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng nghề sau 2015: tránh mục tiêu kỹ năng không rõ ràng). Bài viết tập trung phân tích các kỹ năng trong HT kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng nghề. Tác giả đã phân tích một số báo cáo làm bằng chứng nhằm chứng minh sự cần thiết để đưa ra những kỹ năng mục tiêu rõ ràng. Trên cơ sở đó đưa ra một số giải pháp nhằm theo những mục tiêu rõ ràng sau năm 2015 và chỉ ra những khó khăn khi phân tích các mục tiêu này. [64]

1.1.1.2 Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề

Philipp Grollmann (2008) với nghiên cứu "The Quality of Vocational Teachers: Teacher Education, Institutional Roles and Professional Reality" (Chất lượng GV dạy nghề: đào tạo GV, vai trò của thể chế và thực tế chuyên môn) đã đưa ra các tiếp cận khác nhau hiểu về GV trong đào tạo nghề. Tuy nhiên, bài viết chỉ tập trung vào khái niệm GV đào tạo nghề là những người đang làm việc ở các tổ chức nhằm mục đích học và đào tạo nghề, không thuộc các DN hoặc những người trực tiếp thực hiện trong quá trình làm việc. Tác giả đã phân tích các chính sách phát triển đội ngũ GV dạy nghề ở một số nước như Nhật Bản, Anh, Đức, Trung Quốc, Na Uy, Mỹ,... từ đó đưa ra một số nội dung phát triển đội ngũ GV như trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ,... và đưa ra một số chính sách nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV dạy nghề.[57]

Nghiên cứu "Quality Assurance in Vocational Education and Training" (Đảm bảo chất lượng giáo dục và đào tạo nghề) của D. Gunning (2010) đã chỉ ra các rủi ro trong đào tạo nghề và các chiến lược nhằm đảm bảo chất lượng áp dụng cho sự phát triển quốc gia và quốc tế. Bài viết thảo luận ba rủi ro chính: rủi ro gắn liền với các đặc điểm kỹ thuật của kiến thức và kỹ năng mà người học cần phải có; mức độ rủi ro liên kết với người sử dụng hoặc tổ chức đào tạo; mức độ rủi ro

trong đào tạo nghề vượt qua ranh giới địa lý như ở các địa phương, quốc gia khác nhau. Để đảm bảo chất lượng đào tạo nghề cần phải có các chính sách để giảm thiểu các rủi ro đã nêu. [58]

Gabureanu Simona (2015) với nghiên cứu "Teacher Training for Embedding Life Skills into Vocational Teaching" (Đào tạo GV với sự gắn kết kỹ năng sống trong dạy nghề) [65] đã cho thấy vai trò của việc đào tạo GV và những người đào tạo nghề với việc gắn kết kỹ năng sống. Cả GV và HSSV cần nhận thức được những kỹ năng sống là cần thiết trong việc cải thiện việc làm, xác định nhu cầu học tập và thái độ đối với kỹ năng sống. Các chương trình đào tạo cần tập trung giúp các GV phát triển thái độ tích cực của người học trong công việc, kỹ năng kinh doanh và kỹ năng làm việc. Nâng cao tự chủ và bồi dưỡng sự phát triển cá nhân của người học theo yêu cầu đào tạo GV để phát triển khả năng tự quản lý, kỹ năng học và tự đánh giá. Thường xuyên trao đổi thông tin để cập nhật những thay đổi trong TTLĐ thông qua hội nghị, hội thảo với sự tham gia của các DN.

1.1.1.3 Đào tạo nghề tại các nước trên thế giới

Pascaline Descy và Manfred Tessaring (2001) "Training and Learning for Competence: Second Report on Vocational Training Research in Europe" (Năng lực đào tạo và học tập: báo cáo lần hai về nghiên cứu đào tạo nghề ở Châu Âu) [56] đã định nghĩa giáo dục và đào tạo nghề (VET) bao gồm tất cả hoạt động tổ chức hoặc cấu trúc dẫn tới một sự công nhận về trình độ chuyên môn nhằm mục đích cung cấp cho người học có kiến thức, kỹ năng và năng lực cần và đủ để thực hiện một công việc hoặc một tập hợp các công việc. Các nội dung của VET có thể là công việc cụ thể, hướng đến một phạm vi rộng lớn hơn của công việc hay nghề nghiệp, hoặc một hỗn hợp của cả hai; VET cũng có thể bao gồm các yếu tố giáo dục nói chung. Tuy nhiên, định nghĩa của VET và tiếp tục đào tạo nghề (CVT) trong từng quốc gia là khác nhau. Nghiên cứu cũng phân tích thực trạng HT đào tạo nghề của các quốc gia thuộc Liên minh Châu Âu và sự cải cách trong đào tạo nghề gặp những trở ngại của các yếu tố như tổ chức, thể chế, tài chính. Ngoài ra,

báo cáo còn phân tích HT đào tạo nghề của các nước không thuộc Châu Âu để có sự so sánh giữa các lãnh thổ. Tuy nhiên, các giải pháp đưa ra chỉ mang tính chất định hướng và phân tích mà chưa đi sâu vào giải quyết các vấn đề tồn tại.

Josie Misko (2006) "Vocational Education and Training in Australia, the United Kingdom and Germany" (Giáo dục và đào tạo nghề ở Australia, Anh và Đức) [62] Nghiên cứu này phân tích và so sánh HT giáo dục đào tạo nghề ở ba quốc gia là Australia, Anh và Đức; các HT này có nhiều điểm tương đồng nhưng cũng có sự khác biệt giữa mỗi nước. Bài viết đã phân tích HT đào tạo nghề cho riêng từng nước.

Tác giả Selçuk Uzmanoğlu và các cộng sự (2010) với nghiên cứu "Evaluation of educational and technical structure at vocational schools" (Đánh giá HT giáo dục và kỹ thuật trong các trường dạy nghề) [66] áp dụng cho trường Đại học khoa học kỹ thuật và đào tạo nghề Marmara của Thổ Nhĩ Kỳ. Trong nghiên cứu này, nhằm đánh giá công tác đào tạo và cơ sở hạ tầng công nghệ của các trường dạy nghề, nhóm tác giả đã thực hiện khảo sát với đối tượng là HSSV các trường dạy nghề, ngành liên quan và cán bộ giảng dạy của các trường dạy nghề. Điều tra HSSV về các trường dạy nghề theo các tiêu chí tình trạng thể chất, suy nghĩ của họ về chương trình giảng dạy và quản lý cơ sở hạ tầng. Đối với việc khảo sát các ngành, nhóm tác giả điều tra về sinh viên tốt nghiệp, điểm mạnh và điểm yếu trong thực hiện công việc. Đối với cán bộ giảng dạy, nhóm tác giả đã tiến hành đặt câu hỏi về cơ sở hạ tầng, tinh thần thái độ của HSSV. Dữ liệu được phân tích bằng phần mềm thống kê SPSS.

Asnul Dahar Minghat và Ruhizan M. Yasin (2010) với nghiên cứu "A sustainable framework for technical and vocational education in Malaysia" (Một khuôn khổ bền vững cho giáo dục kỹ thuật và nghề nghiệp ở Malaysia) [61]. Nghiên cứu này được thực hiện để xác định các yếu tố của phát triển bền vững và xây dựng chương trình khung trong kỹ thuật và dạy nghề và kỹ thuật ở trường trung học ở Malaysia. Các tác giả thực hiện bằng cách sử dụng phương pháp

nghiên cứu định tính liên quan với sự tham gia của 12 chuyên gia. Từ việc phỏng vấn các chuyên gia, các tác giả đã kết luận được 16 yếu tố tạo ra sự phát triển bền vững trong đào tạo nghề gồm: sự sáng tạo, đổi mới, mạng lưới và quan hệ đối tác, chương trình phát triển nhân viên, phương pháp giảng dạy, kỹ năng chung, quan hệ công nghiệp và kỹ năng thực tập, tư vấn, kinh doanh, công nghệ thông tin, quan tâm, công nhận, kiến thức, năng lực dựa trên đào tạo, phát âm rõ ràng và cam kết của quản lý.

Nghiên cứu "Innovative models for vocational education and training in Romania" (Mô hình sáng tạo cho giáo dục và đào tạo nghề ở Romania) của tác giả Liviu Moldovan (2012) [63] đã phân tích vai trò của công nghệ thông tin trong việc đổi mới đào tạo nghề ở Rumani. Hình thức đào tạo được sáng tạo và mang lại nhiều hiệu quả chính là đào tạo nghề trực tuyến. Bài viết đã mô phỏng mô hình và cách thức giảng dạy và học tập trực tuyến với hai yếu tố: đào tạo GV dạy nghề và tích hợp các hình thức đào tạo. Các hình thức đào tạo bao gồm (i) đào tạo tại chỗ, (ii) sử dụng HT quản lý học tập, (iii) triển khai các giải pháp sử dụng video phù hợp với năng lực HSSV, và (iv) sử dụng hiệu quả của hội nghị truyền hình vào các môi trường học tập từ xa.

Như vậy, các nghiên cứu có liên quan ngoài nước đã cung cấp HT luận điểm cho tác giả thực hiện luận án như: Khái niệm về giáo dục và đào tạo nghề trên thế giới; GV dạy nghề; Các yếu tố tác động đến hoạt động dạy và học trong đào tạo nghề; Sự cần thiết của việc DN tham gia và các ngành kinh tế vào hoạt động giáo dục và đào tạo nghề; Kinh nghiệm đào tạo nghề của các nước trên thế giới như Australia, Anh, Đức, Nhật Bản, Na Uy,...; Chính sách phát triển đội ngũ GV dạy nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo; HT giải pháp, kinh nghiệm đánh giá và kiểm định chất lượng đào tạo nghề; Phương pháp sử dụng là điều tra khảo sát bằng bảng hỏi để thu thập dữ liệu sơ cấp và phân tích bằng sự hỗ trợ của phần mềm SPSS.

1.1.2 Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố trong nước

1.1.2.1 Vấn đề đào tạo nghề có sự kết hợp giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp

Hiện nay, với xu thế hội nhập, để cạnh tranh được trên trường quốc tế, các quốc gia đã chú trọng phát triển chất lượng NNL. Một trong những chính sách phát triển đào tạo nghề chính là mô hình liên kết giữa các CSGDNN và DN. Ở Việt Nam đã có nhiều nghiên cứu về vấn đề kết hợp giữa các CSGDNN và DN trong đào tạo nghề.

Tác giả Đào Thanh Hải với nghiên cứu năm 2011 "Thực trạng việc phối hợp đào tạo giữa trường trung cấp chuyên nghiệp với DN tại Hà Nội" [3]. Về phần cơ sở lý luận, đề tài đã làm rõ các khái niệm phối hợp, đào tạo, phối hợp đào tạo, trường trung cấp chuyên nghiệp và DN; đã nêu ra vai trò của trường trung cấp chuyên nghiệp, nội dung phối hợp đào tạo và đã đưa ra một số yếu tố tác động đến việc phối hợp đào tạo giữa trường trung cấp chuyên nghiệp với DN. Qua nghiên cứu lý luận, đề tài đã tìm hiểu tình hình hoạt động và thực trạng việc phối hợp đào tạo giữa trường trung cấp chuyên nghiệp với DN ở 3 trường tại Hà Nội trong công tác tuyển sinh, quá trình tổ chức đào tạo, phát triển đội ngũ GV, trang thiết bị và công tác thực hành thực tập và phối hợp trong việc hướng nghiệp vào tạo việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp. Nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát, điều tra bằng bảng hỏi đối với cán bộ quản lý, GV, HSSV và DN. Kết quả điều tra cho thấy được sự quan trọng trong việc phối hợp đào tạo giữa nhà trường với DN, tạo điều kiện cho HSSV tốt nghiệp dễ dàng tìm kiếm việc làm hơn, nhất là tại các DN đã được tham gia thực tập. Bài viết đã đưa các giải pháp đối với công tác tuyển sinh; đào tạo; phát triển đội ngũ GV; trang thiết bị và công tác thực hành thực tập; phối hợp trong việc hướng nghiệp và tạo việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp.

Tuy nhiên, nghiên cứu chưa thể đề cập sâu đến tất cả các khía cạnh công tác phối hợp đào tạo với DN. Hơn nữa, khi phân tích bảng hỏi đối với cán bộ quản lý, GV, HSSV và DN thì mới chỉ dừng lại ở mức đơn giản, kết luận trên cơ sở phân tích tỷ trọng đánh giá của các đối tượng điều tra mà chưa đưa ra được phương

pháp hồi quy để đánh giá yếu tố tác động đến sự phối hợp giữa các trường trung cấp chuyên nghiệp với DN.

Tác giả Phạm Văn Nam năm 2013 đã nghiên cứu về "Sự tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực của người sử dụng lao động: Kinh nghiệm quốc tế và đề xuất cho Việt Nam"[15]. Tác giả đã tập trung phân tích các nội dung liên quan đến lý luận của vấn đề như một số khái niệm cơ bản: nhân lực và NNL, khái niệm NNL của DN, đào tạo NNL, phương thức đào tạo. Tác giả còn đề cập đến xu hướng phát triển đào tạo nhân lực trong DN; tổng quan kinh nghiệm quốc tế về đào tạo NNL của người sử dụng lao động. Về thực tiễn, tác giả đã nghiên cứu quá trình đào tạo NNL của người sử dụng ở Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc và rút ra một số kinh nghiệm quốc tế về đào tạo NNL; tìm hiểu các phương thức đào tạo NNL ở Việt Nam. Căn cứ vào thực trạng, tác giả đã đưa ra các giải pháp, kiến nghị đối với Nhà nước và DN. Đối với Nhà nước; Phải có chiến lược đào tạo NNL, chú trọng nâng cao tỷ trọng lao động có tay nghề trong lực lượng lao động, nâng cao sức cạnh tranh của lao động Việt Nam về chất lượng, kỹ năng lao động đáp ứng yêu cầu TTLĐ trong nước và quốc tế; Kiện toàn lại HT giáo dục quốc dân, giáo dục và đào tạo, trong đó đặc biệt coi trọng xây dựng các CSGDNN chất lượng cao với tiêu chuẩn đào tạo quốc tế; Tập trung kinh phí xây dựng CSVC lớn hơn từ Nhà nước, đồng thời huy động kinh phí trong dân thông qua xã hội hóa giáo dục và đào tạo, trong đó chú ý đúng mức đến đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV; Nhà nước nên quan tâm đầu tư hơn nữa cho đào tạo tập trung, đặc biệt là lĩnh vực đào tạo tay nghề, có các giải pháp hỗ trợ DN trong lĩnh vực đào tạo NNL.

Về phía DN: phải nhận thức một cách thiết thực về vai trò của các nhân tố con người đến hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh; Có hình thức kèm cặp các công nhân yếu, kém và có kế hoạch đào tạo cho các cán bộ quản lý về kiến thức quản trị kinh doanh; Cần nhận thức trách nhiệm chung trong công tác đào tạo để tham gia tích cực vào việc hướng dẫn HSSV thực tập đạt kết quả tốt; Áp dụng

phương thức đào tạo theo “tiếp cận năng lực” đang được sử dụng ở nhiều nước trên thế giới.

Nghiên cứu đã có đóng góp mới, tuy nhiên tác giả chưa đề cập sâu đến CSGDNN đào tạo NNL. Đây là nhân tố quan trọng đảm bảo chất lượng nguồn lao động có trình độ, tay nghề cao hiện nay.

1.1.2.2 Các khía cạnh về chất lượng đào tạo nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Liên quan trực tiếp đến vấn đề về chất lượng đào tạo nghề cũng đã có nhiều nghiên cứu đề cập với những mức độ và khía cạnh khác nhau.

Đề tài cấp Bộ "Phương pháp đánh giá chất lượng dạy nghề tại các trường dạy nghề" năm 2000 của tác giả Nguyễn Hồng Minh đã lựa chọn phương pháp đánh giá tổng hợp chất lượng dạy nghề tại các CSGDNN trên cơ sở phân tích lý luận và thực trạng của vấn đề này tại Việt Nam và một số nước trên thế giới. Cụ thể, tác giả đã đưa ra một số khái niệm cốt lõi như: chất lượng dạy nghề, quản lý và kiểm định chất lượng dạy nghề; phân tích nội dung cơ bản của đánh giá chất lượng dạy nghề. Từ thực tiễn đánh giá chất lượng dạy nghề ở các CSGDNN trong và ngoài nước, tác giả đã phân tích ưu nhược điểm của các phương pháp đánh giá chất lượng dạy nghề như: phương pháp đánh giá qua sản phẩm; phương pháp đánh giá qua quá trình đào tạo và các phương pháp tổng hợp. Các phương pháp mà tác giả lựa chọn gồm 3 bước là đánh giá đầu vào, đánh giá quá trình về điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo và đánh giá đầu ra về năng lực nghề của HSSV tốt nghiệp ra trường theo mục tiêu dạy nghề xác định so với chuẩn kỹ năng nghề.[13]

Ngoài ra, năm 2005, tác giả Nguyễn Hồng Minh còn thực hiện đề tài nghiên cứu cấp Bộ "Nghiên cứu xây dựng chương trình khung CDN"[14]. Tác giả đã HT hóa các lý luận như: danh mục nghề đào tạo; chương trình đào tạo nghề; chương trình CDN; chương trình khung; cơ sở xây dựng chương trình khung CDN. Tác giả còn phân tích kinh nghiệm xây dựng chương trình khung CDN của các nước như Nhật Bản, Thái Lan, Singapore. Trên cơ sở đó, tác giả đã đưa ra các phương

pháp và nội dung xây dựng chương trình khung CDN và thử nghiệm áp dụng vào một nghề cụ thể. Trong đó, tác giả đã phân tích các phương pháp xây dựng như phương pháp chuyên gia, phương pháp điều tra, khảo sát, phương pháp phân tích nghề theo phương pháp DACUM; phương pháp phát triển nội dung theo phân tích chức năng (FA). Căn cứ vào các phương pháp, tác giả đã đưa ra chương trình khung CDN bao gồm: mục tiêu đào tạo và các mục tiêu thực hiện; khung thời gian đào tạo; nội dung, thời lượng đào tạo của các môn học/ mô đun trong chương trình khung CDN; khối lượng kiến thức, kỹ năng của chương trình khung CDN; tỷ lệ kiến thức lý thuyết và thực hành kết hợp trong chương trình khung CDN; các hoạt động giáo dục khác trong chương trình; hướng dẫn sử dụng, tổ chức xây dựng và thực hiện. Đặc biệt, chương trình khung xây dựng được thử nghiệm với nghề cắt gọt kim loại.

Luận án tiến sỹ năm 2012 của tác giả Đoàn Đức Tiến "Nghiên cứu chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật trong công nghiệp điện lực Việt Nam "[39] đã tập trung nghiên cứu về chất lượng của những người lao động trong ngành điện lực ở Việt Nam. Từ lý luận chung về chất lượng đào tạo, luận án đã đưa ra quan điểm về chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật công nghiệp điện lực và các tiêu chí phản ánh chất lượng công nhân kỹ thuật đáp ứng yêu cầu ngành công nghiệp điện lực, thể hiện trên các mặt sau: (a) Qua đào tạo chuẩn từ trường đào tạo nghề công nghiệp điện lực, có trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng tay nghề đạt chuẩn bậc thợ; (b) Tác phong công nghiệp; tuyệt đối chấp hành kỷ luật lao động, quy trình, qui phạm nghiêm ngặt của ngành công nghiệp điện lực; (c) Có sức khỏe tốt đáp ứng yêu cầu môi trường lao động đặc thù ngành điện lực; (d) Thấu hiểu, thực thi truyền thống và văn hóa DN, đạo đức, lối sống lành mạnh; (e) Có khả năng thích ứng, làm việc độc lập và phối hợp đồng đội trong lao động. Luận án đã giới thiệu một số mô hình và lựa chọn mô hình Donald L.Kirkpatrick để áp dụng xây dựng mô hình đánh giá chất lượng chương trình đào tạo công nghiệp điện lực là đánh giá chu trình đào tạo từ chất lượng đầu vào đến kết quả đầu ra và

hiệu quả sau đào tạo. Tác giả đã đưa ra các yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật công nghiệp điện lực gồm: Mục tiêu, chiến lược đào tạo gắn với mục tiêu phát triển DN; Mô hình quản lý và đào tạo phát triển phù hợp, đồng bộ; Thể chế hóa công tác đào tạo công nhân kỹ thuật; Chuẩn hóa đội ngũ lãnh đạo, quản lý, GV; Cơ chế đầu tư, thu hút đầu tư tài chính. Kết hợp phân tích thực tiễn và nghiên cứu đào tạo công nhân kỹ thuật của một số quốc gia, luận án đã kiến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật đáp ứng yêu cầu cho sự nghiệp CNH – HĐH đất nước trong đó có công nghiệp điện lực.

Tác giả Tô Văn Khôi (2012) với nghiên cứu "Một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở các trường cao đẳng kỹ thuật" [9] đã chỉ ra chất lượng đào tạo nghề phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó GV là nhân tố quan trọng nhất, quyết định đến chất lượng đào tạo. Tác giả đã khái quát các nội dung của giải pháp nhằm nâng cao chất lượng GV dạy nghề. Để thực hiện được các giải pháp, tác giả đã đưa ra năm bước trong quy trình thực hiện giải pháp gồm:

Bước 1: CSGDNN tổ chức đánh giá, xếp loại GV; Bước 2: CSGDNN tiến hành điều tra, khảo sát, đánh giá chất lượng đội ngũ GV để có cơ sở quy hoạch, xây dựng đội ngũ cốt cán làm nòng cốt, đào tạo bồi dưỡng và đào tạo lại; Bước 3: Tăng cường về số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ GV; Bước 4: Tăng cường bồi dưỡng nâng cao chất lượng của đội ngũ GV; Bước 5: Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác quản lý GV và cán bộ quản lý giáo dục.

Tác giả Lê Đức Dũng với luận án tiến sỹ năm 2014 "Nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở các trường nghề quân đội trong xu thế hội nhập quốc tế" [1] đã đánh giá thực trạng trên cơ sở các lý luận cơ bản về chất lượng đào tạo nghề, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở các trường nghề quân đội. Cụ thể, tác giả đã HT hóa được các vấn đề như: một số khái niệm cơ bản về: đào tạo nghề; chất lượng đào tạo nghề và những quan điểm, tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề; Phân tích làm rõ những yếu tố ảnh hưởng đến

chất lượng đào tạo nghề trong điều kiện nền kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế; Nghiên cứu và rút ra những bài học kinh nghiệm về đào tạo nghề ở một số quốc gia trên thế giới có thể vận dụng có hiệu quả vào điều kiện Việt Nam; Đánh giá thực trạng về chất lượng đào tạo nghề của các cơ sở dạy nghề quân đội; Đề xuất định hướng, mục tiêu và HT các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường nghề quân đội phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế. Luận án đã phân tích chi tiết về chất lượng đào tạo nghề từ các số liệu thu thập được từ các trường nghề quân đội. Tuy nhiên, tác giả chưa đánh giá được mức độ ảnh hưởng của các yếu tố tác động đến chất lượng đào tạo nghề.

Đề tài cấp bộ năm 2014: "Các giải pháp phát triển kỹ năng nghề của GV dạy nghề trong bối cảnh hội nhập" của tác giả Trần Văn Xuyên và nhóm nghiên cứu [48] đã phân tích thực trạng về kỹ năng nghề của GV dạy nghề ở Việt Nam và đưa ra HT giải pháp nhằm phát triển kỹ năng nghề cho các giáo viên trong điều kiện hội nhập. Cụ thể, về lý luận: đề tài đã đưa ra một số khái niệm cơ bản như: đào tạo nghề; chuẩn GV dạy nghề; tiêu chí; tiêu chuẩn; GV dạy nghề; Các tiêu chuẩn GV dạy nghề gồm: phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống; năng lực chuyên môn; năng lực sư phạm dạy nghề; năng lực phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học. Các tác giả đã phân tích thực trạng kỹ năng nghề của GV dạy nghề ở Việt Nam theo các dữ liệu thứ cấp từ Tổng cục Dạy nghề và nguồn dữ liệu sơ cấp từ việc khảo sát thực tế tại các trường nghề với ba nghề: cắt gọt kim loại, điện công nghiệp và điện tử công nghiệp. Trên cơ sở đó đề xuất các nhóm giải pháp về chính sách và tổ chức thực hiện. Tuy nhiên, đề tài cũng chỉ dừng lại phân tích dữ liệu sơ cấp bằng phương pháp thống kê mô tả mà chưa có sự ứng dụng phân tích hồi quy. Tuy nhiên, nghiên cứu mới chỉ đưa ra HT các giải pháp và cách thức thực hiện các giải pháp đó mà chưa phân tích căn cứ của các giải pháp đưa ra.

1.1.2.3 Đào tạo nghề Công nghệ ô tô

Một số công trình nghiên cứu trong lĩnh vực đào tạo nghề CNOTO được nghiên cứu ở khía cạnh cụ thể như phương pháp dạy học, quản lý dạy học thực hành và đội ngũ GV dạy nghề.

Luận án tiến sỹ “Dạy học theo dự án các mô đun nghề CNOTO” của tác giả Đinh Hữu Sỹ (2014) [36] đã phân tích phương pháp dạy nghề CNOTO theo dự án. Tác giả đã HT hóa được cơ sở lý luận về dạy học theo dự án và dạy học theo mô đun nghề CNOTO theo dự án học tập; phân tích tính phù hợp giữa dạy học theo dự án và dạy học nghề CNOTO theo mô đun năng lực thực hiện; Đề xuất được nguyên tắc, quy trình và kỹ thuật để dạy học theo dự án các mô đun nghề CNOTO trình độ CĐN; Đề xuất được các chỉ tiêu để lựa chọn nội dung và phương pháp tổ chức thực hiện dạy học theo dự án các mô đun nghề CNOTO trình độ CĐN. Tác giả cũng đã đánh giá được thực trạng về dạy học các mô đun nghề CNOTO và nhu cầu, khả năng vận dụng dạy học theo dự án vào dạy nghề CNOTO trình độ CĐN; Đề xuất được danh mục các dự án học tập cho các mô đun nghề bắt buộc của nghề CNOTO trình độ CĐN; Biên soạn được 10 giáo án để dạy học theo dự án các mô đun bắt buộc của chương trình CNOTO trình độ cao đẳng nghề; Tổ chức thực nghiệm sư phạm 2 dự án để đánh giá tính khả thi và hiệu quả của dạy học theo dự án các mô đun nghề CNOTO.

Tác giả Đỗ Thị Thủy (2010) với luận văn thạc sỹ "Biện pháp quản lý dạy học thực hành nghề CNOTO ở Trường CĐN Phú Thọ theo tiếp cận năng lực thực hiện" [38] đã đưa ra HT giải pháp nhằm tăng hiệu quả học tập thực hành nghề CNOTO ở CĐN nghề Phú Thọ. Tác giả đã phân tích nội hàm của một số khái niệm dạy thực hành, năng lực thực hiện, tiêu chuẩn năng lực thực hiện, các yếu tố của quản lý dạy học thực hành tác động đến việc hình thành năng lực thực hiện. Trên cơ sở đó, luận văn khẳng định tính ưu việt của tiếp cận với quá trình đào tạo theo năng lực thực hiện ngành CNOT và đề xuất các biện pháp quản lý để thực hiện cách tiếp cận đó nhằm đáp ứng sự nghiệp đào tạo nghề CNOTO. Thực hiện nguyên lý giáo dục đi đôi với thực hành, đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất đáp

ứng với nhu cầu TTLĐ. Phương pháp mà tác giả đã sử dụng là phương pháp chuyên gia: thu thập lấy ý kiến, sử dụng mẫu phiếu khảo sát với HSSV, GV, cán bộ quản lý, về công tác quản lý dạy học thực hành của Trường CĐN Phú Thọ. Các phương pháp hỗ trợ: trao đổi, phỏng vấn với HSSV, GV, cán bộ quản lý. Nhóm phương pháp phân tích, xử lý số liệu thống kê. Tuy nhiên, việc phân tích phiếu điều tra chưa sử dụng được phương pháp định lượng nhằm khai thác mô hình hồi quy thể hiện các yếu tố tác động đến chất lượng dạy thực hành nghề CNOTO.

Luận văn thạc sỹ của tác giả Trần Đức Quỳnh (2013) nghiên cứu về "Phát triển đội ngũ GV Trường Cao đẳng Công nghệ và Kỹ thuật ô tô, Bộ Quốc phòng đến năm 2020" [35]; đã HT hóa một số vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ GV ở Trường.

Như vậy, các nghiên cứu trong nước đã cung cấp nhiều luận điểm cho tác giả thực hiện luận án trên cơ sở kế thừa các lý luận đã được thừa nhận như:

Các lý luận chung về đào tạo nghề, chất lượng đào tạo nghề; Sự cần thiết phải liên kết đào tạo giữa các CSGDNN và DN nhằm đáp ứng nhu cầu của TTLĐ; HT các chỉ tiêu đánh giá chất lượng đào tạo nghề; Phân tích thực trạng chất lượng đào tạo nghề qua các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề; HT các giải pháp phát triển chất lượng của nguồn GV dạy nghề tại các CSGDNN;

1.1.3 Những vấn đề thuộc đề tài luận án chưa được các nghiên cứu đã công bố giải quyết

Các công trình nghiên cứu ở trong và ngoài nước được tổng quan ở trên đã có nhiều nội dung phân tích về đào tạo nghề và chất lượng đào tạo nghề; tuy nhiên, vẫn còn khoảng trống để tác giả luận án lựa chọn nghiên cứu như sau:

- Chưa có nghiên cứu sâu về đào tạo nghề CNOTO từ góc độ quản lý kinh tế.
- Chưa có nghiên cứu sâu về các tiêu chí và phương pháp đánh giá chất lượng đào tạo nghề CNOTO.

- Mặc dù đã có một số ít công trình nghiên cứu về mô hình gắn kết giữa các CSGDNN và DN trong lĩnh vực đào tạo nghề nói chung và nghề CNOTO nói riêng nhưng chưa có công trình nghiên cứu nào đề cập đến mô hình Xưởng – Trường.

- Về mặt thực tiễn, mô hình Xưởng – Trường cũng chưa được áp dụng rộng rãi và có hiệu quả ở các CSGDNN ở Việt Nam hiện nay.

Có thể nói, cho đến nay chưa có đề tài, luận án nào thực hiện nghiên cứu sâu về nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO tại các CSGDNN từ góc độ quản lý kinh tế, đặc biệt chưa có nghiên cứu và ứng dụng đầy đủ về mô hình Xưởng – Trường. Tác giả sẽ khai thác phân tích về nội dung này và đây cũng chính là luận án mà tác giả thực hiện.

1.1.4 Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu giải quyết

Một là, các vấn đề lý luận về chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô

Trên cơ sở các luận điểm khoa học được thừa nhận, tác giả sẽ tập trung kế thừa và phát triển tính mới về các vấn đề: đào tạo nghề, nghề CNOTO, chất lượng đào tạo nghề CNOTO.

Luận án bổ sung, làm phong phú thêm cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo nghề CNOTO như: Nghiên cứu HT các vấn đề lý luận về khái niệm đào tạo nghề CNOTO; trình bày các nội dung đào tạo nghề CNOTO; tầm quan trọng của việc đào tạo nghề CNOTO đáp ứng nhu cầu DN; các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO đáp ứng nhu cầu DN.

Hai là, phân tích thực trạng và HT các giải pháp:

Phân tích kinh nghiệm một số nước trên thế giới về nâng cao chất lượng đào tạo nghề, từ đó rút ra những bài học cho Việt Nam.

Phân tích, làm rõ thực trạng chất lượng đào tạo nghề CNOTO trong giai đoạn 2010 – 2015; đánh giá thành công, hạn chế, chỉ ra các nguyên nhân; trên cơ sở đó, đưa ra HT các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam.

Từ những hướng nghiên cứu cần giải quyết ở trên, luận án đã đưa ra một số đóng góp mới trên các phương diện sau:

Về mặt lý thuyết, đã bổ sung, làm phong phú thêm cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo nghề CNOTO như: Nghiên cứu HT các vấn đề lý luận về khái niệm đào tạo nghề CNOTO; trình bày các nội dung đào tạo nghề CNOTO; tầm quan trọng của việc đào tạo nghề CNOTO đáp ứng nhu cầu DN; các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề CNOTO đáp ứng nhu cầu DN.

Về mặt thực tiễn, phân tích kinh nghiệm một số nước trên thế giới về nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong đó có chất lượng đào tạo nghề CNOTO; Phân tích thực trạng về chất lượng đào tạo nghề CNOTO theo một số tiêu chí như: mạng lưới các CSGDNN; quy mô đào tạo; CSVC kỹ thuật, chương trình, giáo trình đào tạo; đội ngũ GV dạy nghề tại các trường nghề; tỷ lệ HSSV có việc làm. Trên cơ sở đó, luận án đã đề xuất được nhóm các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO, trong đó giải pháp đề xuất xây dựng mô hình Xưởng – Trường trong đào tạo nghề CNOTO đã được tiến hành thử nghiệm ở một trường CĐN.

Kết quả nghiên cứu là cơ sở giúp cho các CSGDNN áp dụng để nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO.

1.2 Phương hướng giải quyết các vấn đề nghiên cứu của luận án

1.2.1 Mục tiêu nghiên cứu đề tài luận án

❖ *Mục tiêu tổng quan:* Mục tiêu của luận án là đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam hiện nay.

❖ *Các mục tiêu cụ thể:*

- Nghiên cứu làm rõ những vấn đề cơ bản về đào tạo nghề CNOTO và chất lượng đào tạo nghề CNOTO; các quan điểm, quan niệm về chất lượng và QLCL; các tiêu chí đánh giá chất lượng; làm rõ vai trò quản lý trong nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO.

- Phân tích một cách khách quan thực trạng chất lượng đào tạo nghề CNOTO ở nước ta trong giai đoạn 2010 - 2015; thực trạng vai trò quản lý về đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng.

- Xây dựng được HT các giải pháp đồng bộ, có tính khả thi, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam đến năm 2025 trong đó có đề xuất mô hình Xưởng – Trường.

1.2.2 Các câu hỏi nghiên cứu của đề tài luận án

Để thực hiện được các mục tiêu trên, luận án phân tích các vấn đề trên bằng cách trả lời các câu hỏi sau:

- Bản chất của nâng cao chất lượng đào tạo nghề nói chung và chất lượng đào tạo nghề CNOTO là gì?

- Các yếu tố nào tác động đến chất lượng đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng?

- Làm thế nào để đánh giá được chất lượng đào tạo nghề CNOTO?

- Những vấn đề cần đặt ra trong đào tạo nghề CNOTO hiện nay ở Việt Nam là gì?

- Làm thế nào để nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO?

- Mô hình Xưởng - Trường trong đào tạo nghề CNOTO thử nghiệm thực tế trong điều kiện ở Việt Nam có hiệu quả không? Đây có phải là giải pháp thực tiễn được sử dụng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề hay không?

Giả thuyết của nghiên cứu được đặt ra là chất lượng đào tạo nghề CNOTO hiện nay có mối quan hệ tỷ lệ thuận với các yếu tố như: Luật pháp, chính sách của Nhà nước; chương trình, giáo trình đào tạo; đội ngũ GV và cán bộ quản lý; CSVC và vật tư thực hành thực tế; Công tác tổ chức thi và đánh giá tốt nghiệp; sự tham gia của DN vào đào tạo. Như vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo, cần phải có tác động vào các yếu tố này.

1.2.3 Đối tượng và giới hạn phạm vi nghiên cứu của đề tài luận án

❖ Đối tượng nghiên cứu: Đối tượng nghiên cứu của luận án là chất lượng và các hoạt động nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO

❖ Giới hạn phạm vi nghiên cứu

✓ *Giới hạn phạm vi nội dung:*

- Nghiên cứu nghề CNOTO và đào tạo nghề CNOTO tại các CSGDNN ở Việt Nam.

- Các tiêu chí đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO. Theo nhiều tiếp cận khác nhau, các nghiên cứu đã chỉ ra HT nhiều tiêu chí đánh giá và nhiều yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO; tuy nhiên, trong luận án này, nghiên cứu sinh chỉ giới hạn vào các vấn đề bao gồm:

Các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề CNOTO:

- Các tiêu chí đánh giá chất lượng bên trong
- Các tiêu chí đánh giá chất lượng bên ngoài

Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO gồm có:

- *Các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài:* Luật pháp, chính sách của Nhà nước; Trình độ và xu hướng phát triển KT – XH; Quy mô thị trường và chính sách phát triển ngành CNOT; Trình độ phát triển khoa học và công nghệ; Vấn đề hội nhập.

❖ *Các yếu tố thuộc về môi trường bên trong:* Chương trình, giáo trình đào tạo; Đội ngũ GV và cán bộ quản lý; CSVC và vật tư thực hành thực tế; Công tác tổ chức thi và đánh giá tốt nghiệp; Sự tham gia của DN vào đào tạo; Quản lý chất lượng đào tạo.

❖ *Giới hạn phạm vi không gian:* Nghiên cứu tại một số CSGDNN ở Việt Nam hiện nay, không nghiên cứu các cơ sở đào tạo tại DN; Luận án nghiên cứu kinh nghiệm của một số nước như Hàn Quốc, Nhật Bản và Đài Loan.

❖ *Giới hạn phạm vi thời gian:* Số liệu sử dụng trong luận án được thu thập trong giai đoạn 2010 – 2015, các giải pháp được đề xuất đến năm 2025.

1.2.4 Cách tiếp cận, phương pháp nghiên cứu đề tài luận án

1.2.4.1 Cách tiếp cận nghiên cứu

- Tiếp cận tổng thể, HT, liên ngành: CNOTO là lĩnh vực rộng liên quan của nhiều lĩnh vực khác nhau như cơ khí, điện, điện tử,... Tác giả nghiên cứu chất lượng đào tạo nghề CNOTO trong HT đào tạo nghề ở Việt Nam; Phân tích đào tạo nghề CNOTO trong mối quan hệ với các ngành và lĩnh vực khác. Xem xét các vấn đề từ cơ sở đào tạo đến giáo trình, chương trình, CSVC, GV,... đặt đào tạo nghề CNOTO trong mối quan hệ với trình độ phát triển của nền KT – XH theo thời gian.

- Tiếp cận từ lý luận đến thực tế, so sánh, đối chiếu thực tế với lý luận:

Tác giả kế thừa các quan điểm, luận điểm khoa học đã được thừa nhận rộng rãi để đưa ra và phân tích các khái niệm, các vấn đề lý luận liên quan đến nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO. Trên cơ sở đó phân tích, đánh giá, so sánh thực tế.

Đào tạo nghề CNOTO phải được xem xét trong mối quan hệ với nhu cầu nhân lực cả về quy mô và chất lượng, kỹ năng đáp ứng nhu cầu cho ngành CNOT, cho các DN ô tô của Việt Nam.

- Tiếp cận quản lý: Đào tạo nghề CNOTO phải đặt trong bối cảnh định hướng đổi mới căn bản công tác đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập.

1.2.4.2 Phương pháp nghiên cứu

Để phân tích được cơ sở lý luận cũng như thực trạng nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau đây:

❖ *Phương pháp thu thập số liệu*

+ *Thu thập dữ liệu thứ cấp*

Số liệu, dữ liệu thứ cấp được sử dụng chủ yếu vào việc nghiên cứu cơ sở lý luận và kinh nghiệm quốc tế về đào tạo nghề, đào tạo nghề CNOTO và nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO. Luận án tập trung thu thập dữ liệu về thực trạng

chung về quy mô đào tạo, chất lượng đào tạo nghề CNOTO tại một số CSGDNN đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam.

Ngoài ra, những dữ liệu thứ cấp còn được tác giả thu thập từ các báo cáo của Tổng cục Dạy nghề, Ngân hàng thế giới, các báo cáo, đề án, hội thảo, hội nghị, website,... có liên quan đến đào tạo nghề CNOTO, chất lượng đào tạo nghề CNOTO tại một số CSGDNN đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam.

Tác giả tổng hợp các tài liệu, văn bản, tổng hợp các số liệu thu thập từ các báo cáo, đề án, website, các phòng ban tổ chức có liên quan,... Các số liệu thứ cấp được xử lý qua Microsoff Excel bằng biểu đồ, hình vẽ để thể hiện được một số vấn đề liên quan đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO.

+ *Thu thập dữ liệu sơ cấp qua điều tra, khảo sát*

Để thu thập dữ liệu sơ cấp, tác giả chủ yếu sử dụng phương pháp chọn mẫu điển hình sau đó tiến hành điều tra xã hội qua bảng hỏi (Phụ lục 1, 2, 4). Đối tượng điều tra bao gồm các lãnh đạo và cán bộ, GV tại một số CSGDNN đào tạo nghề CNOTO, các DN có sử dụng người học sau khi tốt nghiệp đào tạo nghề CNOTO. Hiện nay cả nước có khoảng 200 CSGDNN đào tạo nghề CNOTO. Tác giả đã gửi phiếu điều tra tới 50 CSGDNN thuộc cả 3 miền Bắc, Trung, Nam với số phiếu phát ra là 373, thu về đủ 373 phiếu. Số phiếu phát ra cho DN là 149 phiếu và thu về đủ 149 phiếu hợp lệ thuộc cả ba miền Bắc, Trung và Nam (Bảng 1.1).

Bảng 1.1 Số lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp điều tra và số phiếu thu

Vùng miền	Số CSGDNN	Số phiếu
Miền Bắc	36	250
Miền Trung	6	60
Miền Nam	8	63
Tổng	50	373

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tác giả)

Điều tra từ người sử dụng lao động bao gồm 149 cơ sở sản xuất, kinh doanh; số phiếu thu về là 149 phiếu, gồm các DN sử dụng lao động qua đào tạo nghề CNOTO ở các trình độ TCN và CĐN.

Công cụ được sử dụng để phân tích là phần mềm SPSS. Sau khi xử lý phiếu, số phiếu hợp lệ được tập hợp và sử dụng để nhập dữ liệu vào phần mềm SPSS đã được mã hóa tương ứng với mỗi câu hỏi. Quá trình nhập liệu gồm các bước chính là nhập tên biến, mã hóa biến, chọn thang đo cho biến và nhập dữ liệu tương ứng với mỗi biến. Các dữ liệu được thu thập và sàng lọc các chỉ tiêu cần thiết để đánh giá thực trạng đào tạo nghề CNOTO nhằm đáp ứng nhu cầu của DN.

❖ ***Phương pháp phân tích***

Phân tích dữ liệu bằng phần mềm SPSS. Các phương pháp phân tích gồm:

- Phương pháp phân tích yếu tố khám phá EFA

Phương pháp phân tích yếu tố khám phá được sử dụng để rút gọn và tóm tắt dữ liệu. Mối quan hệ giữa những bộ phận khác nhau của nhiều biến được xác định và đại diện bởi một vài nhân tố. Trong phạm vi của luận án, tác giả sử dụng phương pháp phân tích yếu tố khám phá EFA để đánh giá các yếu tố tác động đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO (Phụ lục 6, 7).

- Phương pháp phân tích hệ số Cronbach's Alpha

Hệ số Cronbach's Alpha được sử dụng trước để loại các biến quan sát không đạt yêu cầu hay các thang đo chưa đạt yêu cầu trong quá trình nghiên cứu. Tính hệ số Cronbach's Alpha được thực hiện với mỗi nhóm biến cổ kết tạo nên các nhân tố. Hệ số Cronbach's Alpha cho biết sự tương đối đồng nhất trong đo lường theo các biến có nội dung gần nhau và hình thành nên một nhân tố. Các biến quan sát có tương quan biến tổng $< 0,3$ sẽ bị loại bỏ và tiêu chuẩn để chọn thang đo là khi nó có độ tin cậy Alpha từ 0,6 trở lên (Phụ lục 8).

- Phương pháp thống kê mô tả

Tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả để xác định tần suất đánh giá của một số CSGDNN và DN trong vấn đề chất lượng đào tạo nghề CNOTO theo các tiêu chí được đưa ra trong bảng hỏi.

Ngoài ra, tác giả thu thập một số nhận định, nội dung nghiên cứu, các nhận định, luận điểm khoa học để chứng minh thêm một số vấn đề về thực trạng chất lượng đào tạo nghề CNOTO.

- Phương pháp so sánh, đánh giá

Từ các dữ liệu thu thập được, tác giả tiến hành đối chiếu, so sánh để phân tích thực trạng chất lượng đào tạo nghề CNOTO. Việc đối chiếu, so sánh thực trạng trong giai đoạn 2010 – 2015 là cơ sở để đưa ra nhóm giải pháp đồng bộ nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO tại Việt Nam đến năm 2025. Hơn nữa, tác giả tiến hành thử nghiệm giải pháp xây dựng mô hình Xưởng – Trường trong đào tạo nghề CNOTO để đánh giá và so sánh giữa lý thuyết và thực tế.

Trên cơ sở phân tích thực trạng, tác giả tiến hành diễn giải, đánh giá những thành công, hạn chế của công tác nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO tại một số CSGDNN ở Việt Nam. Đây cũng là cơ sở, căn cứ để tác giả đưa ra những giải pháp cho các CSGDNN và đề xuất với các cơ quan quản lý Nhà nước nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam trong giai đoạn hội nhập như hiện nay.

- Phương pháp chuyên gia

Phương pháp chuyên gia là một phương pháp quan trọng mà tác giả sử dụng để đánh giá thực trạng về các chính sách của Nhà nước trong việc phát triển, nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO và đưa ra một số giải pháp trên cơ sở phân tích của các chuyên gia đầu ngành, đặc biệt là các chuyên gia nghiên cứu và quản lý trong lĩnh vực đào tạo nghề ở Việt Nam (Phụ lục 3, 5). Tác giả thực hiện phỏng vấn chuyên gia trên các nội dung: (1) Những nội dung chủ yếu của "Luật GDNN" có đối chiếu, so sánh với "Luật dạy nghề" liên quan đến chất lượng đào tạo nghề nói chung và chất lượng đào tạo nghề CNOTO nói riêng; (2) Những nội dung cần sửa đổi, bổ sung trong Luật GDNN liên quan đến chất lượng đào tạo nghề nói chung, chất lượng đào tạo nghề CNOTO nói riêng; (3) Những chính sách của Nhà nước nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO; (4) Chính sách

thu hút đội ngũ GV giỏi vào các CSGDNN; (5) Chính sách đầu tư vào CSVC của Nhà nước đối với các CSGDNN; (6) Chính sách hỗ trợ DN tham gia sâu vào quá trình đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng; (7) Mức độ đáp ứng của mô hình Xưởng – Trường đối với việc nâng cao kỹ năng tay nghề cho HSSV trong các CSGDNN nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ VÀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CÔNG NGHỆ Ô TÔ

2.1 Đào tạo nghề và vai trò đào tạo nghề Công nghệ ô tô trong nền kinh tế thị trường

2.1.1 Khái niệm đào tạo nghề và đào tạo nghề Công nghệ ô tô

2.1.1.1 Khái niệm đào tạo nghề

Theo Pascaline Descy và Manfred Tessaring (2001), giáo dục và ĐTN (VET) gồm các hoạt động tổ chức hoặc cấu trúc dẫn tới một sự công nhận về trình độ chuyên môn nhằm cung cấp cho người học các kiến thức, kỹ năng và năng lực cần và đủ để thực hiện một công việc hoặc một tập hợp các công việc. Các nội dung của VET có thể là công việc cụ thể, hướng đến một phạm vi rộng lớn hơn của công việc hay nghề nghiệp, hoặc một hỗn hợp của cả hai. VET cũng có thể gồm các yếu tố giáo dục nói chung. Định nghĩa của VET và tiếp tục ĐTN (CVT) trong từng quốc gia là khác nhau.[56, tr 3]

Theo Lê Đức Dũng (2014), ĐTN là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, đồng thời giáo dục phẩm chất đạo đức, thái độ cho người học để họ trở thành người cán bộ, công dân, người lao động có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp ở các trình độ khác nhau; có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp; có sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người lao động có khả năng tìm việc làm, đáp ứng yêu cầu phát triển KT – XH, củng cố quốc phòng, an ninh. [1, tr 27]

Tại khoản 2 điều 3 của Luật GDNN số 74/2014/QH13 được Quốc hội ban hành ngày 27/11/2014 ghi rõ: Đào tạo nghề nghiệp là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp.[12, tr 1]

Đào tạo nghề là những hoạt động nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết cho người học để thực hiện công việc có năng suất và hiệu quả trong

phạm vi một nghề hoặc nhóm nghề. Gồm đào tạo ban đầu, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, cập nhật và đào tạo liên quan đến công việc chuyên môn hóa. [71]

Qua những phân tích nêu trên, theo tác giả, ĐTN là hoạt động dạy và học từ việc tuyển sinh, tổ chức đào tạo và đánh giá chất lượng đào tạo nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể đáp ứng yêu cầu của công việc thực tế hoặc nâng cao trình độ nghề nghiệp.

2.2.1.2 Khái niệm đào tạo nghề Công nghệ ô tô

Theo Luật Khoa học và Công nghệ, khái niệm công nghệ được hiểu là giải pháp, quy trình, bí quyết kỹ thuật có kèm theo hoặc không kèm theo công cụ, phương tiện dùng để biến đổi nguồn lực thành sản phẩm. Ô tô là sản phẩm công nghệ luôn được tích hợp bởi nhiều tính năng vượt trội nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội. Do đó, các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO cần đảm bảo được những yêu cầu khắt khe và luôn bổ sung và chỉnh sửa chương trình nhằm phù hợp với công nghệ mới.

Theo tiếp cận yêu cầu về kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp của nghề CNOTO, *trình độ TCN phải đảm bảo các kiến thức và kỹ năng sau:*

- Kiến thức: (1) Có kiến thức cơ bản về vẽ kỹ thuật, cơ kỹ thuật, điện kỹ thuật, vật liệu cơ khí, dung sai lắp ghép và đo lường, điện tử cơ bản, tin học, tiếng Anh để hỗ trợ cho việc tiếp thu kiến thức chuyên môn của nghề sửa chữa ô tô. (2) Hiểu được cấu tạo, nguyên lý làm việc của động cơ đốt trong của ô tô và xe máy. (3) Có kiến thức về qui trình và phương pháp tháo lắp, kiểm tra, bảo dưỡng và sửa chữa những hư hỏng thông thường của động cơ và các HT trên ô tô.

- Kỹ năng: (1) Thực hiện được việc tháo lắp, bảo dưỡng, sửa chữa các hư hỏng của động cơ và các HT trên ô tô. (2) Kiểm định được chất lượng động cơ, HT phanh và khí xả của ô tô.

Đối với trình độ CĐN, các kiến thức và kỹ năng cần đạt được như sau:

- Kiến thức: (1) Có kiến thức cơ bản về vẽ kỹ thuật, cơ kỹ thuật, điện kỹ thuật, vật liệu cơ khí, dung sai lắp ghép và đo lường, nhiệt kỹ thuật, điện tử cơ bản,

về AutoCAD, công nghệ khí nén - thủy lực, tin học, tiếng Anh, tổ chức và quản lý sản xuất để hỗ trợ cho việc tiếp thu kiến thức chuyên môn nghề sửa chữa ô tô và quản lý sản xuất. (2) Hiểu được cấu tạo, nguyên lý làm việc của động cơ đốt trong của ô tô. (3) Có kiến thức về quy trình và phương pháp tháo lắp, kiểm tra, bảo dưỡng và sửa chữa những hư hỏng phức tạp của động cơ và các HT trên ô tô.

- Kỹ năng: (1) Thực hiện thành thạo việc tháo lắp, bảo dưỡng, sửa chữa các hư hỏng của động cơ và các HT trên ô tô. (2) Kiểm định được chất lượng động cơ, HT phanh và khí xả của ô tô. (3) Có đủ năng lực điều hành một phân xưởng lắp ráp hoặc sửa chữa ô tô. (4) Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng nghề cho bậc SCN và TCN.

Như vậy, nghề CNOTO là ngành học tích hợp của nhiều lĩnh vực: cơ khí, tự động hóa, điện - điện tử và công nghệ chế tạo máy; chuyên về khai thác, sử dụng và quản lý dịch vụ kỹ thuật ô tô như điều hành sản xuất phụ tùng, lắp ráp, cải tiến, nâng cao hiệu quả sử dụng. CNOTO được hiểu là những quy trình, bí quyết kỹ thuật, các giải pháp, phương pháp tháo lắp, kiểm tra, bảo dưỡng và sửa chữa những hư hỏng thông thường của động cơ và các HT trên ô tô; kiểm định chất lượng liên quan đến ô tô nhằm tạo ra một sản phẩm hoàn chỉnh, đảm bảo yêu cầu kỹ thuật, giúp cho người học có đầy đủ khả năng ứng dụng, những nguyên lý kỹ thuật cơ bản, kỹ năng thực hành cao và các kỹ năng liên quan đến ô tô như tháo lắp, bảo dưỡng, sửa chữa các hư hỏng của động cơ và các HT trên ô tô; kiểm định được chất lượng động cơ, HT phanh và khí xả của ô tô.

Qua những phân tích nêu trên, theo tác giả, đào tạo nghề CNOTO là hoạt động dạy và học từ việc tuyển sinh, tổ chức đào tạo và đánh giá chất lượng đào tạo nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết cho người học để có thể đáp ứng yêu cầu của công việc thực tế hoặc nâng cao trình độ nghề nghiệp chuyên môn, chuyên sâu trong lĩnh vực nghề công nghệ ô tô.

2.1.2 Đặc điểm thị trường lao động ngành Công nghiệp ô tô và những yêu cầu đặt ra đối với đào tạo nghề Công nghệ ô tô

2.1.2.1 Đặc điểm thị trường ngành Công nghiệp ô tô

Thị trường lao động ngành CNOT ở Việt Nam có những đặc điểm sau:

Một là: Quy mô TTLĐ còn nhỏ, TTLĐ ngành CNOT ở Việt Nam hiện tại là một trong những TTLĐ mới hình thành và phát triển. Theo số liệu của Hiệp hội ngành CNOT Việt Nam, hiện cả nước có chưa đến 80.000 lao động, mỗi năm tiêu thụ trên 200.000 xe ô tô các loại, trong đó ô tô lắp ráp trong nước đáp ứng được khoảng 60 - 70% nhu cầu của thị trường. Xe ô tô 5 chỗ và xe tải là hai phân khúc chủ đạo của ngành CNOT Việt Nam. Tuy nhiên, thị trường này sẽ có cơ hội phát triển khi Việt Nam tham gia ngày càng sâu vào phân công TTLĐ quốc tế, tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu.

Hai là: Lao động chủ yếu thuộc trình độ bậc trung với kỹ năng thấp. Đó là do ngành CNOT ở Việt Nam hiện chủ yếu là gia công, lắp ráp với tỷ lệ nội địa hóa chưa cao. Mặt hàng được nhập khẩu nhiều nhất là phụ tùng, linh kiện ô tô, chiếm gần 40% kim ngạch nhập khẩu ô tô và phụ tùng. Xe dưới 9 chỗ là loại xe được nhập khẩu nguyên chiếc nhiều nhất, chiếm trên 50% số lượng xe nguyên chiếc nhập khẩu. Trong kim ngạch nhập khẩu của Việt Nam, Hàn Quốc và Trung Quốc là hai quốc gia xuất khẩu lớn nhất, chiếm lần lượt là 28% và 24%, tiếp đến là Thái Lan và Nhật Bản đều chiếm 15%. Do vậy, các DN kinh doanh ngành CNOT chỉ sử dụng tỷ lệ nhỏ lao động quản lý cấp cao. Trong các doanh nghiệp FDI, phần lớn lao động quản lý là người nước ngoài, từ nước đầu tư. Lao động có kỹ năng của Việt Nam chủ yếu thực hiện các công đoạn lắp ráp. Hiện nay HT bảo trì sửa chữa ô tô khá phát triển và hầu hết các DN ô tô đều có HT này, thu hút nhiều lao động có kỹ năng tay nghề trung bình và thấp từ các CSGDNN. Ngoài ra HT các trung tâm, gara sửa chữa ô tô có ở hầu hết các tỉnh, thành phố thu hút một lượng lao động với kỹ năng thấp hoặc không có kỹ năng vào làm việc và được đào tạo tại chỗ để phục vụ cho công việc sửa chữa nhỏ với sự hướng dẫn của thợ kỹ thuật.

Ba là: Lao động trong lĩnh vực công nghiệp phụ trợ (logistics) chưa được chú trọng phát triển. Tỷ lệ mua phụ tùng trong nước đạt ở mức khác nhau tùy theo chủng loại xe và nhà sản xuất (10 -30% đối với xe du lịch, >30% đối với xe tải, > 40% đối với xe buýt). Phụ tùng, linh kiện chủ yếu được sản xuất tại nhà máy, tỷ lệ mua từ nhà cung cấp rất thấp. Trong số các nhà cung cấp hiện có, hơn 90% từ FDI, chỉ có một vài nhà cung cấp trong nước có thể tham gia được vào mạng lưới nhà cung cấp của các nhà sản xuất, lắp ráp ô tô tại Việt Nam. Vì vậy, ngành Công nghiệp phụ trợ cho ngành CNOT cũng chưa thu hút được nhiều lao động nghề CNOTO.

Bốn là: Giá nhân công của lao động trong ngành CNOT Việt Nam hiện đang là thấp nhất trong khu vực, chỉ bằng 1/5 của Nhật Bản trong cùng lĩnh vực. [78]

Năm là: NNL trong ngành CNOT nói riêng và trong lĩnh vực cơ khí, kỹ thuật nói chung chưa đáp ứng được yêu cầu của DN sản xuất, lắp ráp ô tô trong nước cả về số lượng cũng như cơ cấu và chất lượng. Điều này đòi hỏi các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO phải nâng cao chất lượng đào tạo.

2.1.2.2 Những yêu cầu đặt ra đối với đào tạo nghề Công nghệ ô tô

Trước thực tế đặc điểm ngành CNOT, các CSGDNN nói chung và các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO nói riêng cần đáp ứng được những yêu cầu sau:

Tăng quy mô đào tạo cho nhu cầu tương lai; mặt khác phải đa dạng hóa cơ cấu đào tạo, hướng tới những nghề lắp ráp, sửa chữa và những nghề điện, điện tử CNOTO. Điều chỉnh mạng lưới các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO theo định hướng phát triển của các DN ô tô, những khu vực đô thị có mức tiêu thụ ô tô lớn.

Nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng nhu cầu NNL kỹ thuật cao phục vụ cho các DN sản xuất, lắp ráp ô tô xuất khẩu (hiện tại là hai thị trường Nhật Bản và Mỹ, trong tương lai là thị trường Bắc Mỹ và Châu Phi).

Linh hoạt hóa chương trình đào tạo để đáp ứng sự đa dạng trong sử dụng lao động ngành CNOT.

2.1.3 Nội dung của quản lý đào tạo nghề Công nghệ ô tô

Nghề CNOTO như đã nêu, là ngành học tích hợp của nhiều lĩnh vực: cơ khí, tự động hóa, điện - điện tử và công nghệ chế tạo máy; chuyên về khai thác, sử dụng và quản lý dịch vụ kỹ thuật ô tô như điều hành sản xuất phụ tùng, lắp ráp, cải tiến, nâng cao hiệu quả sử dụng, được Chính phủ phê duyệt, tác giả sử dụng cụm từ này trong toàn bộ luận án.

Bản chất của đào tạo nghề CNOTO là gắn với thực tiễn sản xuất, theo nhu cầu của TTLĐ. Đầu ra của quá trình đào tạo nghề cần đảm bảo quá trình sản xuất trong thực tế nên thực tiễn sản xuất sẽ quy định những tiêu chuẩn để đào tạo. Trên cơ sở xác định nhu cầu thực tế của TTLĐ về một ngành nghề nhất định, đưa ra các tiêu chí, tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng và thái độ của người học. Đây là căn cứ để xây dựng chương trình đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn trong sản xuất. Trên cơ sở khái niệm của đào tạo nghề thì khái niệm đào tạo nghề gắn với thực tiễn sản xuất được hiểu là những hoạt động dạy và học nhằm cung cấp các kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, đồng thời giáo dục đạo đức, phẩm chất, thái độ nghề nghiệp để thỏa mãn nhu cầu của TTLĐ; tuân theo quy luật tất yếu của thị trường cụ thể là quy luật cung cầu, quy luật giá trị và quy luật cạnh tranh. Hay nói một cách khác, đào tạo nghề gắn với thực tiễn sản xuất là hoạt động cung cấp những kiến thức, kỹ năng cần thiết để học viên sau khi ra trường có thể tìm kiếm ngay được việc làm, đáp ứng nhu cầu NNL để thực hiện sản xuất của DN. Nội dung đào tạo cụ thể như sau:

2.1.3.1 Xây dựng và tổ chức thực hiện các quy chế, quy định quản lý đào tạo nghề

Đối với bất kỳ cơ sở đào tạo nào, để có thể quản lý các hoạt động đào tạo, các chủ thể quản lý cần xây dựng và ban hành các quy chế, quy định đào tạo. Các quy chế, quy định này là cơ sở, là tiền đề để thực hiện các bước tiếp theo của hoạt động quản lý đào tạo. Các quy định này có thể bao gồm: Quy định về điều kiện “đầu vào”; quy định về thời gian đào tạo; quy định về khối lượng kiến thức; quy định về kiểm tra, chấm thi; quy định về đánh giá kết quả học tập... Đồng thời với

các quy định là các quy chế, như quy chế tuyển sinh, quy chế học tập, quy chế về thực tập, về an toàn lao động trong thực tập.... Các quy định, quy chế này là công cụ để quản lý các hoạt động đào tạo nghề CNOTO đúng mới mục tiêu đề ra.

2.1.3.2 Lập kế hoạch và tổ chức tuyển sinh

Cũng như các hoạt động đào tạo khác, đào tạo nghề CNOTO cần được tổ chức thực hiện theo một kế hoạch nhất định. Lập kế hoạch tuyển sinh là hoạt động đầu tiên nhằm xác định các mục tiêu tuyển sinh, phương thức để thực hiện một cách hiệu quả nhất. Mục đích của lập kế hoạch tuyển sinh đào tạo nghề CNOTO là nhằm thực hiện nhiệm vụ hàng năm, đảm bảo tuyển sinh đúng đối tượng, đủ chỉ tiêu đào tạo, góp phần nâng cao chất lượng dạy nghề CNOTO. Khi xây dựng kế hoạch tuyển sinh, các CSGDNN phải lập chỉ tiêu cụ thể cho từng hệ đào tạo. Bản kế hoạch tuyển sinh gồm các nội dung: đối tượng tuyển sinh, số lượng, thời gian, phương thức, địa điểm tuyển sinh và yêu cầu về hồ sơ đăng ký dự tuyển.

Lập kế hoạch tuyển sinh là cơ sở quan trọng để tiến hành tổ chức tuyển sinh cho các CSGDNN nói chung và CSGDNN đào tạo nghề CNOTO nói riêng. Kế hoạch rõ ràng, cụ thể sẽ đảm bảo được chất lượng và đúng quy chế hiện hành của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ LĐTBXH để tổ chức tuyển sinh, CSGDNN cần thành lập Hội đồng tuyển sinh. Đây là bộ phận có trách nhiệm thực hiện nghiêm túc các quy định về công tác tuyển sinh, đảm bảo khách quan, công khai, công bằng, tuyển đúng, đủ chỉ tiêu đã quy định. Hội đồng tuyển sinh trong các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO được tổ chức tuân theo Quy chế tuyển sinh học nghề ban hành kèm theo Quyết định số 08/2007/QĐ – BLĐTBXH ngày 26/03/2007 của Bộ LĐTBXH.

2.1.3.3 Tổ chức đào tạo nghề

Tổ chức đào tạo dạy nghề được tiến hành chủ yếu ở các CSGDNN. Mạng lưới CSGDNN cho biết số lượng các CSGDNN theo các trình độ, theo vùng miền. Trong các hoạt động của CSGDNN, việc tổ chức giảng dạy là một nội dung rất quan trọng, mang ý nghĩa quyết định đến chất lượng đào tạo HSSV. Trong đào tạo nghề CNOTO cũng vậy, các CSGDNN cần tổ chức giảng dạy một cách khoa học

để HSSV tốt nghiệp có đầy đủ những kiến thức, kỹ năng đáp ứng được nhu cầu của người sử dụng lao động. Các CSGDNN cần tuyển dụng đội ngũ GV có đầy đủ phẩm chất, kiến thức, kỹ năng, trình độ lành nghề nhằm trực tiếp hướng dẫn, truyền thụ các kiến thức nghề cho HSSV. Các GV dạy nghề ở các trình độ SCN, TCN, CDN cần có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực nghề nghiệp theo Thông tư số 30/2010/TT – BLĐT BXH ngày 29/09/2010 của Bộ LĐTBXH về quy định chuẩn GV dạy nghề. Do đó, các CSGDNN cần căn cứ vào những quy định chuẩn này để tuyển dụng GV dạy nghề có chất lượng để tiến hành công tác giảng dạy, đảm bảo chất lượng đầu ra cho HSSV.

Bên cạnh công tác tuyển dụng GV dạy nghề, CSGDNN cần tổ chức giảng dạy theo một chương trình đào tạo có HT, đảm bảo cho HSSV vừa học lý thuyết vừa thực hành nghề, đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động. Theo đó, các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO cần xây dựng một chương trình dạy học lý thuyết theo HT kiến thức chung và kiến thức chuyên ngành. Đối với kiến thức chung, GV tổ chức giảng dạy những môn học cung cấp cho HSSV kiến thức cơ bản về: vẽ kỹ thuật, cơ kỹ thuật, điện kỹ thuật, vật liệu cơ khí, dung sai lắp ghép, đo lường, điện tử cơ bản,... nhằm hỗ trợ cho việc tiếp thu kiến thức chuyên ngành CNOT. Sau khi HSSV có được những kiến thức cơ bản làm nền tảng, CSGDNN tiến hành tổ chức giảng dạy khung lý thuyết chuyên ngành và cung cấp cho HSSV những kiến thức về quy trình và phương pháp tháo lắp, kiểm tra, bảo dưỡng và sửa chữa động cơ ô tô.

Song song với việc dạy học lý thuyết, CSGDNN tiến hành đầu tư nhà xưởng, trang thiết bị, công nghệ để HSSV học thực hành. Đây là một nội dung giảng dạy quan trọng đối với đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng. Thực hành giúp cho HSSV có cái nhìn thực tế về nghề được đào tạo. Những kiến thức này giúp cho HSSV có thể bắt tay vào công việc thực tế ngay sau khi tốt nghiệp. Đối với nghề CNOTO, những kiến thức thực hành được CSGDNN xây dựng trong quá trình giảng dạy gồm: kỹ năng để thực hiện việc tháo lắp, bảo

duỡng, bảo trì, sửa chữa các hư hỏng của động cơ và ô tô; kiểm định chất lượng động cơ, các HT máy móc của ô tô.

Như vậy, việc tổ chức giảng dạy có khoa học sẽ mang lại hiệu quả cao trong công tác đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng. Chương trình giảng dạy lý thuyết gắn với thực hành là một giải pháp có hiệu quả để nâng cao chất lượng đầu ra cho HSSV. HSSV sẽ tiếp thu được những kỹ năng cần thiết của nghề CNOTO và đáp ứng ngay được nhu cầu tuyển dụng của các DN.

2.1.3.4 Tổ chức thi và đánh giá chất lượng đào tạo

Tổ chức thi cử và đánh giá chất lượng đào tạo nghề là nội dung rất quan trọng để đánh giá kết quả dạy và học nghề. Các CSGDNN nói chung và nghề CNOTO nói riêng thực hiện tổ chức thi theo đúng quy định, công bằng, không gian lận trong thi cử, đánh giá chính xác trình độ của HSSV trong và sau quá trình đào tạo nghề. Quá trình tổ chức thi được thực hiện và kiểm soát bởi Phòng Đào tạo, Phòng Khảo thí và Phòng Thanh tra của CSGDNN. Các phòng, ban kết hợp với nhau để lên kế hoạch và tổ chức thi cho HSSV trong quá trình đào tạo nghề, cụ thể: Bộ phận tổ chức thi thuộc Phòng Đào tạo làm nhiệm vụ bố trí, lên lịch thi; Bộ phận Khảo thí thực hiện tuyển lựa đề thi, chấm bài, công bố điểm và giải quyết các trường hợp phúc khảo; Bộ phận thanh tra tiến hành kiểm soát hoạt động trong quá trình thi, đảm bảo kỳ thi diễn ra theo đúng nguyên tắc, quy định, công bằng cho tất cả HSSV.

Chất lượng đào tạo nghề là một vấn đề không chỉ các CSGDNN mà toàn xã hội quan tâm trong giai đoạn hiện nay. Đây là một yếu tố rất quan trọng để thực hiện CNH – HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Do đó, mọi hoạt động của đào tạo nghề cần hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng đầu ra của HSSV, nhằm đáp ứng tốt nhất nhu cầu của xã hội. Đánh giá chất lượng đào tạo nghề là việc đánh giá hoạt động dạy và học, đánh giá sản phẩm đầu ra trên cơ sở xem xét các kết quả đạt được có đáp ứng được nhu cầu sử dụng lao động của xã hội hay không.

2.1.4 Vai trò của đào tạo nghề Công nghệ ô tô đối với phát triển kinh tế - xã hội và với ngành Công nghiệp ô tô

2.1.4.1 Góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế

Thế giới hiện đại ngày càng nhận thức rõ hơn về vai trò quyết định của nguồn lực con người trong phát triển, đặc biệt là NNL chất lượng cao. Các lý thuyết phát triển gần đây đã chỉ ra rằng, một quốc gia muốn phát triển nhanh và bền vững phải dựa trên ít nhất 3 trụ cột cơ bản là: áp dụng công nghệ mới, nhất là công nghệ cao; phát triển hạ tầng cơ sở hiện đại và NNL chất lượng cao. Trong đó, nhân tố quyết định nhất và cũng là động lực to lớn thúc đẩy sự phát triển KT – XH chính là con người, đặc biệt là NNL chất lượng cao. Chính vì vậy, ngay từ Đại hội VII Đảng ta đã xác định “con người vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển” (Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII). Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII cũng nhấn mạnh “lấy việc phát huy nguồn lực con người là nhân tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững”. Tổng kết 15 năm đổi mới và nghiên cứu lý luận, Đảng ta một lần nữa khẳng định trong Nghị quyết Đại hội IX: “con người và NNL là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước trong thời kỳ CNH – HĐH”. Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI một lần nữa khẳng định vai trò của NNL trong Chiến lược phát triển KT – XH Việt Nam “Đổi mới thể chế, phát triển NNL và phát triển cơ sở hạ tầng là ba đột phá chiến lược”. Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020 đã khẳng định phát triển giáo dục là nền tảng, NNL chất lượng cao là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp CNH – HĐH, là nhân tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020 đã làm rõ “mục tiêu đến năm 2020, dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của TTLĐ cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; chất lượng đào tạo của một số nghề đạt trình độ các nước phát triển trong khu vực ASEAN và trên thế giới; hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần nâng cao năng lực

cạnh tranh quốc gia; phổ cập nghề cho người lao động, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo, đảm bảo an sinh xã hội”.

Khi chuyển sang nền kinh tế công nghiệp, lao động qua đào tạo là bộ phận quan trọng của NNL tiếp nhận và áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới, sử dụng các nguồn lực khác trong sản xuất xã hội, trở thành lực lượng lao động chính trong sự nghiệp CNH – HĐH và hội nhập. Từ đó, phát triển, nâng cao chất lượng đào tạo nghề là giải pháp đột phá nhằm thực hiện chiến lược CNH – HĐH đất nước trong bối cảnh hội nhập. Vai trò của lao động qua đào tạo nghề được thể hiện trên nhiều mặt và trong nhiều mối quan hệ, nhất là với tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và nâng cao khả năng cạnh tranh của nền kinh tế...

Tăng trưởng kinh tế là một trong những mục tiêu quan trọng của chiến lược phát triển KT – XH của một quốc gia, đồng thời là chỉ tiêu chủ yếu đánh giá trình độ phát triển của quốc gia đó. Các nguồn lực cho tăng trưởng kinh tế thông thường gồm nguồn tài nguyên thiên nhiên; tài chính; khoa học và công nghệ; NNL, nhất là nhân lực chất lượng cao; trình độ quản lý,... Lý thuyết tăng trưởng theo quan niệm truyền thống chủ yếu dựa vào nguồn tài nguyên thiên nhiên và nguồn tài chính. Nhưng theo lý thuyết mới về tăng trưởng, nguồn lực quan trọng nhất là NNL chất lượng cao, nhất là khi chuyển sang phát triển nền công nghiệp, nền kinh tế tri thức. Chính vì vậy, nhiều nước phát triển trong khu vực và các nước ASEAN đã điều chỉnh chiến lược tăng trưởng hướng vào khai thác tối đa nguồn lực con người và coi giáo dục, đào tạo là quốc sách hàng đầu nhằm phát triển NNL, cải thiện các chỉ số phát triển con người (HDI). Như vậy, nguồn lực con người, đặc biệt là NNL qua đào tạo và đào tạo nghề là nguồn lực quan trọng nhất, là nhân tố quyết định của lực lượng sản xuất, quyết định của tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Điều này có ý nghĩa quan trọng khi Đảng ta chủ trương chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chiều rộng sang chiều sâu, lấy yếu tố tăng trưởng chất lượng là chủ đạo.

Yếu tố lao động trong tổng thể kinh tế vĩ mô vừa tác động vào tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững, vừa thoả mãn yêu cầu về việc làm. Cả hai vấn đề này đều liên quan đến đào tạo và sử dụng lao động có kỹ năng. Để áp dụng công nghệ cao sử dụng nhiều vốn, cần phát triển NNL có trình độ cao, đáp ứng nhu cầu của các ngành kinh tế mũi nhọn; đồng thời phát triển lao động kỹ thuật trình độ bậc trung và bậc thấp để cung cấp cho các ngành áp dụng công nghệ sử dụng nhiều lao động. Yếu tố lao động ở đây gồm cả số lượng, chất lượng và cơ cấu tham gia vào thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững, thể hiện ở nâng cao năng suất lao động xã hội, giảm chi phí lao động trong đơn vị sản phẩm hoặc chi phí lao động trong giá trị mới gia tăng. Trong mô hình tăng trưởng này, tỷ trọng lao động có kỹ năng tham gia vào tăng trưởng kinh tế ngày càng cao so với các yếu tố hay nguồn lực khác.

Nghề CNOTO ở các nước và Việt Nam luôn được coi là một trong những nghề mũi nhọn, bởi vì công nghệ càng hiện đại thì đòi hỏi kỹ năng nghề nghiệp của người lao động càng cao. Nghề CNOTO hiện nay tích hợp nhiều lĩnh vực như điện, điện tử, cơ khí,... nên đòi hỏi người lao động cần có những kỹ năng tích hợp. Điều này cũng đồng nghĩa khi người lao động có kỹ năng cao, năng suất lao động trong ngành CNOT sẽ tăng, tạo ra giá trị sản xuất cao hơn, tăng giá trị xuất khẩu công nghiệp, qua đó góp phần tăng trưởng chung đối với nền kinh tế. Mặc dù chưa phát triển mạnh, kim ngạch xuất khẩu của ngành CNOT thời gian gần đây tăng trưởng khá tốt. Ví dụ: năm 2009 toàn ngành mới xuất khẩu được trên 200 triệu USD, thì đến năm 2013 đã đạt trên 700 triệu USD, tăng trưởng bình quân giai đoạn 2009-2013 đạt 28,9%/ năm. Mặt hàng xuất khẩu chủ yếu là linh kiện, phụ tùng ô tô, chiếm trên 90%, thị trường xuất khẩu chủ yếu là Nhật Bản và Mỹ. Các DN ngành CNOT hàng năm đóng góp cho ngân sách khoảng 1 tỷ USD.

2.1.4.2 Góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH – HĐH tác động mạnh đến phát triển lao động qua đào tạo nghề để phù hợp với cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động. Tuy nhiên, lao động qua đào tạo nghề cũng tác động ngược đến chuyển dịch

cơ cấu kinh tế. Việt Nam đang trong quá trình chuyển dịch từ nền kinh tế truyền thống sang kinh tế công nghiệp hiện đại. Mâu thuẫn lớn nhất là giữa yêu cầu phải chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế cũ, lạc hậu sang cơ cấu kinh tế mới, tiến bộ hơn theo hướng CNH – HĐH, trong khi phải đối mặt với cơ cấu lao động lạc hậu (lao động nông nghiệp chiếm tỷ trọng lớn) chuyển dịch chậm so với cơ cấu kinh tế, trở thành lực cản không nhỏ trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Hiện nay, Việt Nam có thực trạng là mất cân đối nghiêm trọng về cơ cấu lao động qua đào tạo trong các ngành kinh tế, khu vực, vùng; thiếu trầm trọng lao động qua đào tạo nghề, nhất là đào tạo nghề chất lượng cao cho một số ngành như công nghiệp chế tác, tin học, viễn thông,... Với thực trạng như vậy cần phải xúc tiến, phát triển nhanh có chất lượng lao động qua đào tạo nghề để tạo điều kiện thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong quá trình CNH – HĐH hướng tới nền kinh tế công nghiệp hiện đại. Đào tạo, phát triển đội ngũ lao động qua đào tạo nghề nhằm khắc phục dần mất cân đối về cơ cấu lao động trong mối quan hệ phù hợp với cơ cấu kinh tế đang chuyển đổi theo hướng CNH – HĐH, mặt khác chuẩn bị một đội ngũ lao động chất lượng cao để cung cấp kịp thời cho nhu cầu của các ngành, vùng đang phát triển trong nền kinh tế công nghiệp hiện đại, nhất là ở những vùng, địa phương phát triển nhanh.

NNL có trình độ cao là một yêu cầu cấp thiết trong quá trình phát triển KT – XH của một quốc gia. Để phát triển bền vững, nhân tố con người là quan trọng nhất. Hiện nay, quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế đang theo hướng tích cực, tăng tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ; giảm tỷ trọng nông nghiệp. Do đó, tất yếu cần NNL có trình độ cao trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ. Thúc đẩy đào tạo nghề nhằm tạo ra NNL qua đào tạo, phục vụ phát triển công nghiệp, dịch vụ. Điều này sẽ thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế diễn ra nhanh hơn, đồng thời thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành nghề.

Đào tạo nghề CNOTO góp phần làm tăng tỷ trọng người lao động có trình độ, tay nghề thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ

thuật. Các CSGDNN tuyển sinh đa số là HSSV, thanh niên nông thôn vào học nghề CNOTO. Sau khi tốt nghiệp, đa số làm việc trong các DN ô tô hoặc tự mở gara ô tô để làm việc. Điều này đã góp phần làm giảm tỷ trọng lao động nông thôn, tăng tỷ trọng lao động trong công nghiệp và dịch vụ. Đây là chiều hướng chuyển dịch cơ cấu lao động mang tính tích cực.

2.1.4.3 Góp phần giải quyết việc làm cho người lao động

Trong quá trình phát triển KT – XH, đặc biệt là quá trình CNH – HĐH đất nước, nhu cầu NNL có trình độ cao là rất lớn. Hơn nữa, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế diễn ra sâu rộng, thu hút được các nguồn vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài, các DN nước ngoài vào Việt Nam làm tăng nhu cầu về nguồn lao động trực tiếp qua đào tạo. Do đó, đào tạo nghề giúp người lao động tiếp cận được gần hơn với TTLĐ, giải quyết việc làm cho người lao động với mức thu nhập cao.

Đối với ngành CNOT, hàng năm thu hút một lượng lớn lao động qua đào tạo nghề CNOTO vào làm việc. Tính đến nay đã có khoảng 80.000 lao động làm việc trong các DN sản xuất và lắp ráp xe ô tô; hàng vạn lao động làm việc trong các lĩnh vực phụ trợ cho ngành CNOT và dịch vụ sửa chữa xe ô tô.

2.1.4.4 Góp phần phát triển ngành Công nghiệp ô tô

Theo lý thuyết thị trường, ngành CNOT phát triển tạo ra cầu cho đào tạo NNL nghề CNOTO. CNOTO càng hiện đại thì yêu cầu về chất lượng đào tạo về kỹ năng nghề nghiệp của người lao động nghề CNOTO ngày càng cao và đa dạng yêu cầu của đào tạo nghề và nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO là tạo ra nguồn lao động có kỹ năng cao, có trí sáng tạo, làm việc có năng suất lao động cao, tạo điều kiện cho sự thay đổi tích cực trong ngành CNOT theo hướng tích hợp công nghệ, thân thiện với môi trường (ngành Công nghiệp sạch)

Chất lượng NNL ngành CNOT tăng góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của các DN ô tô nói riêng và ngành CNOT nói chung trên thị trường quốc tế. Các DN ô tô và ngành CNOT của Nhật Bản có được thị trường rộng lớn ngay cả tại những nước có ngành CNOT mạnh như Mỹ, Đức,... là nhờ có đội ngũ công nhân

có tay nghề cao, ý thức làm việc tốt. Điều này cho thấy đào tạo nghề CNOTO có ý nghĩa rất lớn đến sự phát triển của ngành CNOT của mỗi quốc gia trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu hiện nay.

2.2 Chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô và tiêu chí đánh giá

2.2.1 Chất lượng đào tạo nghề

2.2.1.1 Khái niệm chất lượng đào tạo nghề và chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô

- *Khái niệm chất lượng đào tạo nghề:*

Chất lượng đào tạo nghề là khái niệm tổng hợp bao gồm những hoạt động đào tạo nhằm đào tạo ra nhân lực có năng lực làm việc đáp ứng được nhu cầu sử dụng lao động. Lao động qua đào tạo nghề là kết quả của hoạt động đào tạo, là những người có kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc chuyên nghiệp. Kiến thức, kỹ năng, thái độ của người lao động qua đào tạo nghề đáp ứng được nhu cầu/yêu cầu được phản ánh chất lượng đào tạo nghề từ người sử dụng lao động.

Từ góc độ việc làm, chất lượng đào tạo nghề còn được thể hiện thông qua tỷ lệ HSSV tốt nghiệp có việc làm đúng với nghề đào tạo. Tỷ lệ này càng cao, phản ánh chất lượng đào tạo càng tốt. Đây cũng là “thước đo” phản ánh kết quả đào tạo đã đáp ứng nhu cầu của TTLĐ. Tuy nhiên, tỷ lệ có việc làm còn phụ thuộc vào cung - cầu của thị trường lao động.

Chất lượng đào tạo nghề là kết quả của quá trình đào tạo được phản ánh ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình đào tạo theo các ngành nghề cụ thể. [70, tr 19]

Chất lượng đào tạo nghề thể hiện qua kiến thức, kỹ năng và thái độ của người học đạt được sau quá trình đào tạo (phần cứng) và những năng lực sáng tạo, thích ứng trong hoạt động nghề nghiệp và sinh hoạt xã hội (phần mềm). Đó là chất lượng dạy nghề xét theo kết quả đào tạo ở một đối tượng học nghề cụ thể. Xét ở phạm vi rộng hơn về chất lượng dạy nghề của CSGDNN còn phải tính đến một số

chỉ tiêu khác như: tỉ lệ tốt nghiệp cao, khoá học hoàn thành đúng thời hạn, kinh phí chi cho dạy nghề giảm, HSSV tốt nghiệp được tiếp nhận vào làm và phát huy năng lực nghề nghiệp tại cơ sở sản xuất - dịch vụ,... [13, tr 8]

Như vậy, chất lượng đào tạo nghề được gắn với một nghề, một lĩnh vực cụ thể. Đây là tiêu chí để đánh giá kết quả hoạt động đào tạo có tính liên tục từ bắt đầu đào tạo nghề đến khi kết thúc quá trình đó. Trong quá trình đào tạo, HSSV được hội đủ những kiến thức chuyên môn, kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp; đáp ứng tốt nhu cầu nghề nghiệp của bản thân và nhu cầu NNL trong ngành nghề, lĩnh vực đó.

- Khái niệm chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô

Chất lượng đào tạo nghề CNOTO được hiểu là các kết quả của hoạt động đào tạo liên tục nhằm đảm bảo cho các HSSV có được kiến thức và kỹ năng liên quan đến nghề CNOTO như: tháo lắp, bảo dưỡng, sửa chữa các hư hỏng của động cơ và ô tô, kiểm định được chất lượng động cơ, HT phanh và khí xả của ô tô. Những kiến thức và kỹ năng này được đánh giá thông qua quá trình đào tạo và đặc biệt là trong quá trình đánh giá thi tốt nghiệp. Hơn nữa, chất lượng đào tạo nghề CNOTO còn được đánh giá thông qua khả năng làm việc tại DN của các HSSV sau tốt nghiệp. Đây chính là sự đánh giá từ phía DN sử dụng lao động. Các tiêu chí đánh giá chung gồm: kiến thức, kỹ năng, thái độ của HSSV sau khi tốt nghiệp và được tuyển dụng vào các cơ sở sản xuất – dịch vụ liên quan đến ngành CNOT.

Hiện nay có nhiều quan niệm về chất lượng, chất lượng đào tạo nói chung và chất lượng đào tạo nghề CNOTO nói riêng.

Trước hết, về chất lượng có hai quan niệm đó là chất lượng tuyệt đối và chất lượng tương đối của Nguyễn Minh Đường (2014):

- Chất lượng theo quan niệm tuyệt đối: Chất lượng là cái vốn có của mỗi sự vật, nó tồn tại khách quan và mọi người phải thừa nhận nó. Tuy nhiên, trong thực tế không phải lúc nào cũng như vậy. Nhiều khi một sự vật được coi là có chất

lượng đối với người này nhưng lại là không có chất lượng đối với người khác, bởi lẽ chất lượng của sự vật chỉ thực sự có ý nghĩa khi nó được sử dụng như thế nào.

- *Chất lượng theo quan niệm tương đối*: Chất lượng là một khái niệm động với những thuộc tính được con người xác định cho nó tương ứng với mỗi chuẩn nhất định nhằm đáp ứng nhu cầu và mong đợi của người tiêu dùng hay người sử dụng dịch vụ. Chất lượng là một khái niệm gắn bó chặt chẽ với các yếu tố cơ bản của thị trường như nhu cầu, cạnh tranh, giá cả, chi phí,... vì vậy nó thay đổi theo thời gian, không gian và thực tế điều kiện, nhu cầu sử dụng. [75, tr 15-16]

Theo Tiêu chuẩn Việt Nam (TCVN 5814-94), chất lượng là tập hợp các đặc tính của một thực thể, tạo cho thực thể đó có khả năng thỏa mãn những nhu cầu. [81]

Với những quan niệm này, chất lượng không chỉ là những thuộc tính của sản phẩm hay dịch vụ mà còn là mức độ của các thuộc tính đó thỏa mãn nhu cầu của người tiêu dùng và sử dụng các sản phẩm, dịch vụ ấy trong những điều kiện, hoàn cảnh cụ thể.

Tương tự như vậy, hiện nay chất lượng đào tạo nghề cũng có nhiều quan niệm khác nhau, do tiếp cận từ các góc độ khác nhau, nhưng thường được hiểu là chất lượng sản phẩm đào tạo (HSSV tốt nghiệp, có việc làm...).

Có quan niệm cho rằng, chất lượng đào tạo nghề là bao gồm "chất lượng trong" và "chất lượng ngoài". Chất lượng trong là chất lượng đào tạo được nhà trường đánh giá và xác định theo mức độ đạt được của HSSV so với mục tiêu đào tạo của toàn khóa học đề ra. Chất lượng ngoài là chất lượng do khách hàng (người sử dụng lao động) đánh giá, là mức độ đạt được so với yêu cầu của họ. [76]

Quan niệm khác cho rằng ngày nay, trong nền kinh tế thị trường, khi xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo phải có sự tham gia của DN để mục tiêu, chương trình đào tạo của CSGDNN phù hợp với yêu cầu của DN. Như vậy khi đó chất lượng trong và chất lượng ngoài được tiếp cận gần nhau. [74]

Với những quan niệm nêu trên, trong Luận án, tác giả cho rằng trong nền kinh tế thị trường, chất lượng đào tạo nghề là mức độ đạt được so với yêu cầu của DN, đáp ứng được sự hài lòng của DN ở những mức độ nhất định. Khách hàng trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam có nhiều đối tượng như (cơ quan, đơn vị, DN nhà nước) các DN, các công ty trong và ngoài nước; gia đình, người học,...Do vậy, chất lượng đào tạo nghề hướng tới đáp ứng nhu cầu của từng đối tượng khách hàng nêu trên trong những điều kiện nhất định.

Từ cách tiếp cận thị trường, chất lượng đào tạo nghề nói chung và chất lượng đào tạo nghề CNOTO có các đặc trưng sau:

Một là, chất lượng đào tạo nghề có tính tương đối. Khi đánh giá chất lượng đào tạo nghề phải đối chiếu, so sánh với chuẩn nghề nghiệp của nghề theo yêu cầu của người sử dụng lao động để phù hợp với yêu cầu của công nghệ sản xuất.

Hai là, chất lượng đào tạo nghề có tính giai đoạn. Chất lượng đào tạo gắn với công nghệ sản xuất, với TTLĐ. Do vậy, khi công nghệ sản xuất thay đổi, khi yêu cầu của TTLĐ đã thay đổi thì chất lượng đào tạo nghề trước đó đã không còn đáp ứng được nữa. Điều này có nghĩa đào tạo nghề phải thường xuyên đổi mới để không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo.

Ba là, chất lượng đào tạo nghề có tính đa cấp độ. Công nghệ sản xuất có nhiều cấp độ chuẩn khác nhau như chuẩn Châu Âu, chuẩn Châu Á,... Do vậy, chất lượng đào tạo nghề cũng có những chuẩn chất lượng khác nhau như chất lượng quốc gia, khu vực, quốc tế,...để đáp ứng được nhu cầu của nhiều đối tượng khách hàng khác nhau trong TTLĐ và thị trường sản xuất.

2.2.1.2 Quản lý chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô

Chất lượng là kết quả của cả một quá trình với hàng loạt mối quan hệ tác động lẫn nhau và muốn đạt được chất lượng cần phải có sự quản lý các yếu tố đó một cách đúng đắn. QLCL là một khía cạnh của chức năng quản lý. Hiện nay, QLCL được hiểu theo nhiều khái niệm khác nhau. Theo Robertson, QLCL được xác định như là một HT quản trị nhằm xây dựng chương trình và sự phối hợp các

cố gắng của những đơn vị khác nhau để duy trì và tăng cường chất lượng trong các tổ chức thiết kế, sản xuất sao cho đảm bảo nền sản xuất có hiệu quả nhất, đồng thời cho phép thỏa mãn đầy đủ các yêu cầu của người tiêu dùng.[19, tr 42]

Feigenbaum cho rằng QLCL là một HT hoạt động thống nhất có hiệu quả của những bộ phận khác nhau trong một tổ chức chịu trách nhiệm triển khai các tham số chất lượng, duy trì mức chất lượng đã đạt được và nâng cao nó để đảm bảo sản xuất và tiêu dùng sản phẩm một cách kinh tế nhất, thỏa mãn nhu cầu của tiêu dùng. [19, tr 42]

Theo tổ chức tiêu chuẩn hóa quốc tế ISO 9000, QLCL là một hoạt động có chức năng quản lý chung nhằm mục đích đề ra chính sách, mục tiêu, trách nhiệm và thực hiện chúng bằng các biện pháp như hoạch định chất lượng, kiểm soát chất lượng, đảm bảo chất lượng và cải tiến chất lượng trong khuôn khổ một HT chất lượng. [19, tr 43]

Theo Nguyễn Đình Phan, thực chất của QLCL là tổng hợp các hoạt động của chức năng quản lý như: hoạch định, tổ chức, kiểm soát và điều chỉnh. Mục tiêu của QLCL là đảm bảo chất lượng và cải tiến chất lượng phù hợp với nhu cầu thị trường, với chi phí tối ưu.[19, tr 45]

Theo tiêu chuẩn Việt Nam 5814 – 1994, QLCL là tập hợp những hoạt động của chức năng quản lý chung xác định chính sách chất lượng, mục đích, trách nhiệm và thực hiện chúng thông qua các biện pháp như lập kế hoạch, kiểm soát, đảm bảo và cải tiến chất lượng trong khuôn khổ hệ thống. [81]

Như vậy, QLCL được hiểu là HT các hoạt động, các biện pháp nhằm đảm bảo đảm và cải tiến chất lượng. QLCL đào tạo nghề CNOTO là một HT các hoạt động, biện pháp được tiến hành trong HT chất lượng đào tạo nghề CNOTO của các CSGDNN nhằm đảm bảo và cải tiến chất lượng đào tạo nghề trong HT đó.

Hiện nay có nhiều mô hình hiện đại QLCL đào tạo nghề CNOTO, như QLCL theo quá trình IPO (Input- đầu vào; Process- quá trình và Output- đầu ra) hoặc QLCL theo mô hình CIPO (bên cạnh ba yếu tố của IPO, thêm yếu tố Bối

cảnh - Context). Từ góc độ quản lý kinh tế, theo tác giả, QLCL đào tạo nghề CNOTO nên thực hiện theo mô hình CIPO. Mô hình quản lý này như sau:



Nguồn: [75, tr 39]

2.2.2 Tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô

2.2.2.1 Các tiêu chí đánh giá chất lượng bên trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp

- Kết quả tốt nghiệp của Học sinh sinh viên:

Kết quả tốt nghiệp của HSSV là sự phản ánh quá trình đào tạo và chất lượng đào tạo tại các CSGDNN, là sự phản ánh chất lượng đào tạo của nhà trường. Để đo lường kết quả tiêu chí này, có thể dùng chỉ tiêu tỷ lệ HSSV tốt nghiệp, được xác định bởi số HSSV tốt nghiệp/tổng số HSSV của khóa. Chỉ tiêu này có thể dùng để đo lường chất lượng chung của cả khóa học hoặc tính riêng cho từng nghề đào tạo.

Tỷ lệ tốt nghiệp đào tạo nghề của HSSV là chỉ tiêu đánh giá trực tiếp, xem xét sự thay đổi của người học trong quá trình đào tạo. Tỷ lệ tốt nghiệp phản ánh những kết quả mà HSSV nhận được và vận dụng vào công việc thực tế ở các DN.

Tỷ lệ tốt nghiệp được đánh giá cả về kiến thức, kỹ năng cũng như thái độ của HSSV trong suốt thời gian đào tạo tại các CSGDNN.

- Các tiêu chí về việc làm cho Học sinh sinh viên sau tốt nghiệp

Việc làm sau đào tạo nghề của HSSV phản ánh chất lượng đào tạo, gắn với "đầu ra" của nhà trường. Số lượng HSSV sau khi tốt nghiệp có việc làm càng nhiều, chứng tỏ chất lượng "sản phẩm" của nhà trường càng tốt, được người dùng người sử dụng lao động chấp nhận. Để đo lường, có thể dùng chỉ tiêu tỷ lệ HSSV có việc làm sau khi tốt nghiệp. Chỉ tiêu này được xác định là tỷ số giữa số HSSV tốt nghiệp có việc làm và tổng số HSSV tốt nghiệp. Tỷ lệ này càng cao, chứng tỏ chất lượng đào tạo của CSGDNN càng tốt. Bên cạnh đó, chỉ tiêu này cũng phản ánh chất lượng hoạt động về tổ chức thông tin TTLĐ và giới thiệu việc làm cho người học. HT này đảm bảo cầu nối giữa người học và DN, đảm bảo cơ hội việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp.

2.2.2.2 Các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo bên ngoài

Từ góc độ của các DN, chất lượng đào tạo được đánh giá thông qua các tiêu chí về sự đáp ứng công việc gồm: kiến thức, kỹ năng và thái độ. Đây cũng chính là các tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng của DN về người lao động qua đào tạo nghề.

- Mức độ đáp ứng về kiến thức cơ bản trong đào tạo nghề CNOTO khi làm việc tại DN:

Kiến thức cơ bản về cơ sở nghề, chuyên ngành và phương pháp tổ chức - quản lý sản xuất để hỗ trợ cho việc tiếp thu kiến thức chuyên môn nghề CNOTO; Trình bày được cấu tạo, nguyên lý làm việc của động cơ đốt trong của ô tô và xe máy; Có kiến thức về quy trình và phương pháp tháo lắp, kiểm tra, bảo dưỡng và sửa chữa những hư hỏng phức tạp của động cơ đốt trong của ô tô và xe máy; Có kiến thức vận hành và sử dụng HT thiết bị của nghề CNOTO.

- Mức độ đáp ứng kỹ năng nghề của lao động:

Các kỹ năng chuyên môn: Các kỹ năng cơ bản nhất của NNL làm việc trong lĩnh vực CNOTO như: Thực hiện thành thạo việc tháo lắp, bảo dưỡng, sửa chữa

các hư hỏng của động cơ đốt trong của ô tô và xe máy; Có kỹ năng phân tích, xây dựng quy trình công nghệ bảo dưỡng, sửa chữa ô tô, xe máy và động cơ đốt trong; Kiểm định được chất lượng của động cơ đốt trong của ô tô và xe máy.

Các kỹ năng mềm: Mức độ thích nghi môi trường làm việc tại DN như môi trường thực hành tại các CSGDNN là khác với môi trường làm việc thực tế; do đó, quá trình đào tạo đòi hỏi tạo cơ hội cho HSSV tiếp cận sớm với môi trường làm việc tại các DN nhằm tăng khả năng thích nghi với môi trường làm việc thực tế cho người học.

Khả năng lắng nghe, quan sát và tiếp cận công việc: Khi người lao động tiếp cận với công việc mới, DN có thể đánh giá thông qua các khả năng lắng nghe, quản lý và giao tiếp với những người xung quanh về tay nghề, chất lượng công việc và biết quan sát học hỏi đồng nghiệp.

Mức độ phù hợp về tác phong công nghiệp của người lao động: Tác phong công nghiệp là một biểu hiện để đánh giá hiệu quả công việc của người lao động. Khả năng thích ứng của người lao động trong công việc được các DN rất quan tâm. Khả năng thích ứng càng cao thì năng suất lao động càng cao và ngược lại.

Khả năng làm việc theo nhóm: Khả năng thực hiện công việc của mình trong điều kiện kết hợp nhóm một cách nhịp nhàng, đảm bảo có hiệu suất cao, có tinh thần đóng góp và đánh giá hiệu quả công việc.

Khả năng ngoại ngữ (tiếng Anh): Trong điều kiện hội nhập quốc tế, người lao động trực tiếp cần có khả năng ngoại ngữ. Điều này rất quan trọng vì người lao động hiện nay được tiếp cận với nhiều kỹ thuật tiên tiến trên thế giới, tiếp xúc với nhiều lao động nước ngoài và nhiều nhà tuyển dụng nước ngoài. Do đó, học ngoại ngữ được yêu cầu ở mức độ phổ biến trong đào tạo nghề hiện nay.

- Thái độ của người lao động:

Ý thức trách nhiệm trong công việc: Người lao động có tay nghề được thể hiện tốt ở ý thức trách nhiệm trong công việc, đảm bảo công việc đạt hiệu quả cao.

Ý thức chấp hành kỷ luật, nội quy của DN: Người lao động nghiêm túc thực hiện các nội quy, quy định chung của DN; đảm bảo thời gian và thời lượng công việc trong những khoảng thời gian nhất định.

2.3 Các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô

2.3.1 Các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài

Một là, Luật pháp, chính sách của Nhà nước: HT đào tạo nghề hoạt động trong khuôn khổ luật pháp của quốc gia. Đảng và Nhà nước luôn chú trọng đến các hoạt động giáo dục đào tạo, trong đó có đào tạo nghề. Xuất phát từ thực tế KT – XH, Đảng và Nhà nước đã chủ trương đẩy mạnh đào tạo công nhân lành nghề, tăng quy mô học nghề; tăng cường đầu tư, củng cố và phát triển các CSGDNN; xây dựng một số CSGDNN trọng điểm, đào tạo công nhân lành nghề cho các khu công nghiệp, chế xuất, có tính đến nhu cầu xuất khẩu lao động. Đây là những chủ trương tạo động lực rất lớn cho việc tăng cường đào tạo nghề gắn với nâng cao chất lượng đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

Hai là, trình độ và xu hướng phát triển kinh tế - xã hội: Kinh tế càng phát triển đòi hỏi nhu cầu về nhân lực có chất lượng cao ngày càng nhiều. Để đáp ứng được nhu cầu đó, việc đào tạo nghề luôn sử dụng các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đảm bảo số lượng và chất lượng lao động cho nền kinh tế. Kinh tế phát triển cùng với quá trình CNH – HĐH đất nước làm cho cơ cấu kinh tế ngành dịch chuyển từ nông nghiệp sang công nghiệp, đặc biệt tập trung vào công nghiệp chế tạo, công nghiệp kỹ thuật cao. Do vậy đòi hỏi nhiều lao động lành nghề, có trình độ kỹ thuật cao để đáp ứng nhu cầu lao động trong các ngành công nghiệp mũi nhọn. Hơn nữa, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật kéo theo tốc độ phát triển nhanh của nền kinh tế. Sự phát triển của khoa học kỹ thuật ảnh hưởng lớn đến cơ cấu và chất lượng đào tạo nghề. Hiện nay, với sự phát triển của khoa học kỹ thuật, các ngành công nghiệp về cơ khí chế tạo, tự động hóa, công nghệ thông tin đã phát triển vượt bậc. Điều này dẫn đến cơ cấu đào tạo chuyển sang các ngành này nhằm đáp ứng nhu cầu về lao động và không ngừng nâng cao

chất lượng đào tạo để có nguồn lao động lành nghề, trình độ kỹ thuật cao. Hiện nay, Việt Nam đang được đánh giá là có cơ cấu dân số vàng với lực lượng lao động lớn. Điều này tạo ra nhu cầu về việc làm tăng lên, từ đó thúc đẩy các CSGDNN, trong đó có đào tạo nghề, mở rộng hơn về quy mô tuyển sinh. Nâng cao thu nhập của nền kinh tế quốc dân, đưa Việt Nam trở thành công xưởng của thế giới.

Ba là, quy mô thị trường và chính sách phát triển ngành Công nghiệp ô tô: Như đã phân tích ở trên, sự phát triển của ngành CNOT tạo ra cầu nhân lực của ngành, qua đó định hướng nhu cầu đào tạo nghề CNOTO cả về quy mô lẫn chất lượng đào tạo. Ngành CNOT phát triển, hiện đại thì thu hút được nhiều lao động chất lượng cao và đòi hỏi người lao động có kỹ năng tích hợp hơn. Điều này tác động đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO, buộc các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO phải điều chỉnh quy mô cũng như các điều kiện để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng được nhu cầu của các DN phục vụ việc phát triển ngành CNOT cho xuất khẩu (công nghiệp sản xuất hoặc lắp ráp ô tô) cũng như cho nhu cầu tiêu thụ nội địa.

Quy mô tiêu thụ ô tô trên thị trường nội địa cũng tạo ra cầu cho nhân lực ngành CNOT, nhất là nhân lực về sửa chữa, bảo dưỡng, bảo hành, chăm sóc ô tô. Như vậy, quy mô thị trường ô tô càng lớn, thị trường tiêu thụ càng đa dạng thì nhu cầu nhân lực của nghề CNOTO càng lớn và đa dạng, đòi hỏi người lao động có nghề CNOTO phải có những kỹ năng đa dạng và thường xuyên cập nhật kiến thức, kỹ năng mới để đáp ứng sự thay đổi của công nghệ sản xuất ô tô trong nước và thế giới.

Bốn là, trình độ phát triển khoa học và công nghệ: Thế giới đang bước vào kỷ nguyên của cách mạng công nghiệp lần thứ tư (còn gọi là cách mạng công nghiệp 4.0), từ cách mạng công nghiệp lần thứ nhất (công nghiệp cơ khí), đến cách mạng công nghiệp lần thứ hai (công nghiệp tự động) và cách mạng công nghiệp lần thứ ba (cách mạng công nghiệp số), đến nay với cuộc cách mạng 4.0, công

nghe đã tiến bước vượt trội, tích hợp và xóa nhòa ranh giới giữa các lĩnh vực vật lý, kỹ thuật số, sinh học; công nghiệp 4.0 được ví là sự phát triển cấp số mũ so với cấp số cộng và cấp số nhân của các cuộc cách mạng công nghiệp trước đó.

Từ cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ nhất đã xuất hiện ngành CNOT và trải qua bốn cuộc cách mạng công nghiệp, ngành CNOT cũng có sự thay đổi nhanh chóng, khoảng cách từ nghiên cứu đến ứng dụng chuyển giao trong thực tế ngày càng ngắn lại. Điều này đã tác động mạnh mẽ đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO. Nếu như trước đây, đào tạo nghề CNOTO là sự đào tạo đơn lẻ các nghề cơ khí, nghề điện, điện lạnh, điện tử, thì ngày nay, việc đào tạo đã chuyển sang đào tạo tích hợp. Người học cần phải có những kiến thức và kỹ năng về cơ khí, ngoài ra còn phải biết cả những kiến thức, kỹ năng về điện, điện tử, cơ điện tử,....

Đào tạo nghề CNOTO đã chuyển hướng từ kiến thức, kỹ năng hẹp sang kiến thức, kỹ năng tích hợp của nhiều nghề để tạo ra những người công nhân lành nghề phục vụ cho sự phát triển ngành CNOT thể hệ mới.

Năm là, vấn đề hội nhập: Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế diễn ra sâu rộng sẽ ảnh hưởng lớn đến đào tạo nghề. Xu hướng tác động thông qua các cuộc đàm phán quốc tế về tự do hóa thương mại hàng hóa, dịch vụ và quá trình di chuyển tự do lao động giữa các quốc gia trong một phạm vi nhất định. Điều này đặt ra cho các quốc gia cần có các chiến lược phát triển NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao nhằm tăng khả năng cạnh tranh. Một trong những vấn đề cần quan tâm nhiều trong quá trình hội nhập chính là nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động. Nguồn lao động có kỹ năng sẽ thu hút được vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài; thúc đẩy tăng năng suất cho tổng thể nền kinh tế và hướng tới di chuyển tự do lao động giữa các quốc gia trong khu vực theo khuôn khổ Cộng đồng kinh tế ASEAN.

2.3.2 Các yếu tố thuộc về môi trường bên trong

Một là, Chương trình và giáo trình đào tạo nghề: Chương trình đào tạo nghề là yếu tố mang tính quyết định đến chất lượng đào tạo nghề, bởi vì chương

trình đào tạo nghề phản ánh nội dung đào tạo; là một văn bản hay thiết kế thể hiện tổng thể các thành phần của quá trình đào tạo; gồm điều kiện, phương pháp, quy trình tổ chức và đánh giá các hoạt động đào tạo nghề để đạt được mục tiêu đào tạo của các CSGDNN. Tùy theo từng đối tượng đào tạo nghề mà có chương trình đào tạo nghề phù hợp và phải đảm bảo được các yêu cầu sau: cơ bản, thiết thực, hiện đại, khả thi và HT. Nếu chương trình nào đáp ứng được các yêu cầu trên và xác định rõ mục tiêu, yêu cầu, nội dung đào tạo và đảm bảo chất lượng đào tạo thì hoạt động đào tạo đó có hiệu quả.

Chương trình đào tạo phải được xây dựng vừa có tính chuẩn, vừa có tính linh hoạt để có thể thích ứng nhanh với tổ chức đào tạo, đáp ứng sự thay đổi thường xuyên của công nghệ sản xuất. Vì vậy, để có chương trình đào tạo có chất lượng, đòi hỏi phải có sự tham gia của các chuyên gia từ các ngành sản xuất, với phương pháp tiếp cận khoa học (theo phương pháp phân tích nghề DACUM). Thực tế cho thấy, ở Việt Nam các chương trình đào tạo còn cứng nhắc, chậm thay đổi do vậy chất lượng đào tạo bị ảnh hưởng. Giáo trình cũng là yếu tố tác động chủ yếu đến chất lượng đào tạo nghề. Giáo trình cung cấp các căn cứ lý thuyết cho HSSV. Nếu giáo trình được cung cấp đầy đủ, có các nội dung chi tiết sinh động, dễ hiểu, hiện đại sẽ giúp HSSV tiếp cận nhanh với kiến thức, chuyên môn yêu cầu. Đối với nghề CNOTO là một nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật, do vậy khi xây dựng chương trình đào tạo có thể áp dụng phương pháp tiếp cận CDIO (chữ viết tắt của các từ: Conceive- hình thành ý tưởng; Design-thiết kế; Implement-triển khai và Operate-vận hành). Đây là phương pháp tiếp cận để phát triển chương trình đào tạo các nghề kỹ thuật, là tiếp cận căn cứ vào đầu ra (outcome-based) để thiết kế đầu vào (input). Xây dựng chương trình đào tạo theo tiếp cận CDIO đòi hỏi cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các chuyên gia giáo dục, cán bộ giảng dạy và các chuyên gia đến từ doanh nghiệp. Bản chất của tiếp cận CDIO là đào tạo năng lực, hình thành năng lực cho người học. CDIO là tiếp cận để đào tạo các sinh viên kỹ thuật, trong đó có sinh viên ngành CNOTO trở thành những người thợ kỹ thuật toàn diện, hiểu

được cách thức hình thành ý tưởng - thiết kế - triển khai - vận hành những quy trình, những hệ thống kỹ thuật phức hợp có giá trị gia tăng cao trong môi trường làm việc hiện đại. CDIO giúp hình thành ở sinh viên CNOTO những năng lực để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp không chỉ trong hiện tại mà còn giúp họ phương pháp tiếp cận với những vấn đề phát triển mới của khoa học công nghệ ô tô trong tương lai.[72]

Hai là, đội ngũ GV và cán bộ quản lý: Quá trình đào tạo gồm hai quá trình dạy và học và người trực tiếp thực hiện quá trình dạy hay nói cách khác là truyền thụ kiến thức nghề nghiệp đến cho HSSV chính là đội ngũ GV. Như vậy, đội ngũ GV có vai trò quyết định đến chất lượng đào tạo nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng. Nếu đội ngũ GV có tri thức, năng lực, tư duy sáng tạo, trình độ chuyên môn giỏi, có đạo đức nghề nghiệp, kinh nghiệm thực tiễn thì chất lượng đào tạo được tăng lên; ngược lại, nếu đội ngũ GV vừa thiếu về quy mô, chất lượng không đồng bộ và cơ cấu không phù hợp thì không thể nâng cao chất lượng đào tạo được.

Một nhân tố không thể thiếu trong quá trình tổ chức đào tạo nghề đó là đội ngũ cán bộ quản lý. Cán bộ quản lý gồm cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý tại các phòng ban chuyên môn, nghiệp vụ. Đội ngũ quản lý là nhân tố quyết định đến sự phát triển bền vững của CSGDNN, trong đó có việc nâng cao và đảm bảo chất lượng đào tạo. Nếu đội ngũ cán bộ tinh thông về nghiệp vụ chuyên môn, có phẩm chất đạo đức tốt, năng lực lãnh đạo giỏi thì chất lượng đào tạo ngày càng tăng lên.

Ba là, cơ sở vật chất và vật tư thực hành, thực tế: Hạ tầng CSVC kỹ thuật bao gồm giảng đường, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành,... Vì vậy, hạ tầng CSVC và trang thiết bị dạy nghề là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo nghề. Nếu CSVC được trang bị đầy đủ và hiện đại thì sẽ có tác động tích cực làm cho chất lượng đào tạo nghề được nâng cao. Ngược lại, khi CSVC thiếu hoặc chưa phù hợp với xu thế phát triển của thực tế, chất lượng đào tạo nghề sẽ bị ảnh hưởng. Yếu tố này bao gồm cả các thiết bị phục vụ quá trình dạy và học thực hành

của GV và người học. Khi các yếu tố về thiết bị đầy đủ, đảm bảo chất lượng thì chất lượng đào tạo sẽ tăng lên.

Bốn là, công tác tổ chức thi và đánh giá tốt nghiệp: Công tác tổ chức thi và đánh giá tốt nghiệp càng nghiêm túc, chặt chẽ và đúng quy trình thì càng đánh giá đúng trình độ và tay nghề của người học. Điều này thúc đẩy người học phải thực sự cố gắng và học tập nghiêm túc để đảm bảo được tay nghề giỏi; từ đó đảm bảo được chất lượng đầu ra của các CSGDNN. Hơn nữa, các nghề nói chung và nghề CNOTO nói riêng cần đánh giá tốt nghiệp thông qua nội dung thực hành. Việc đánh giá tốt nghiệp qua thực hành trực tiếp sẽ đánh giá được kỹ năng thực sự của HSSV. Việc đánh giá tốt nghiệp cần dựa vào chuẩn đầu ra mà các trường đã công bố. Hơn nữa, hiện nay Chính phủ đã phê duyệt khung trình độ quốc gia với 8 bậc trình độ, trong đó từ bậc 1 đến bậc 6 thuộc GDNN. Trong từng bậc đã có yêu cầu về chuẩn đầu ra. Vì vậy, việc đánh giá kết quả học tập, đánh giá tốt nghiệp cần dựa vào các chuẩn đầu ra này.

Năm là, sự tham gia của doanh nghiệp vào đào tạo: Mối quan hệ giữa CSGDNN và DN là cầu nối giữa cung và cầu lao động. Sự liên kết càng chặt chẽ thì quá trình đào tạo nghề càng phù hợp với nhu cầu TTLĐ. Các DN tham gia vào quá trình xây dựng chương trình, giáo trình, tham gia giảng dạy các học phần thực tế gắn với mỗi chuyên ngành sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho các CSGDNN phát triển chương trình theo hướng phù hợp với thực tế; người học tiếp cận được nhiều với thực hành và khả năng đáp ứng nhu cầu của thị trường ngày càng cao.

Sáu là, quản lý chất lượng đào tạo:

QLCL đào tạo là yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo và cải tiến chất lượng đào tạo. Các CSGDNN làm tốt công tác QLCL thì đầu ra của quá trình đào tạo sẽ đáp ứng được nhu cầu TTLĐ, đảm bảo cung cấp NNL trình độ cao. Quá trình QLCL nhằm đảm bảo yếu tố học thật và thi thật, người học có các kiến thức, kỹ năng và thái độ theo tiêu chuẩn của từng ngành nghề; điều này không chỉ giúp cho HSSV sau tốt nghiệp có thể làm được việc ngay mà còn giúp cho các DN có thể tiếp

cận được với>NNL trình độ cao. Hơn nữa, các CSGDNN nâng cao được thương hiệu và uy tín nhất định trong ngành, tạo động lực và niềm tin cho người học.

Hệ thống QLCL là điều kiện để đảm bảo quá trình QLCL được thực hiện một cách thuận lợi. Theo ISO 9000:2000, Hệ thống QLCL là HT quản lý để chỉ đạo và quản lý một tổ chức vì mục tiêu chất lượng. Như vậy, hệ thống QLCL bao gồm nhiều bộ phận có mối quan hệ chặt chẽ với nhau nhằm thực hiện đảm bảo chất lượng và cải tiến chất lượng. Hệ thống QLCL có thể được phân chia theo nhiều cách tiếp cận khác nhau.

Theo tiêu chí nội dung: Hệ thống QLCL toàn diện ISO (TQM); QLCL theo tiêu chuẩn "giải thưởng chất lượng"; Hệ thống QLCL theo GMP, HACCP,...

Theo tiêu chí chu kỳ sống của sản phẩm: QLCL phân hệ thiết kế sản phẩm mới; phân hệ sản xuất; phân hệ tiêu dùng sản phẩm.[19, tr 134 - 136]

Xét trong môi trường GDNN hệ thống QLCL bao gồm 03 bộ phận chính:

- HT đảm bảo chất lượng bên trong các CSGDNN (hệ thống QLCL bên trong CSGDNN)

- HT đảm bảo chất lượng bên ngoài CSGDNN (HT kiểm định chất lượng dạy nghề)

- HT các tổ chức đảm bảo chất lượng (các tổ chức đánh giá ngoài, các tổ chức kiểm định độc lập). Đối với hệ thống QLCL bên trong CSGDNN, theo tiếp cận của ISO – TQM [30], các yếu tố cấu thành bao hàm các tiêu chí, tiêu chuẩn sau: (1) Mục tiêu và nhiệm vụ: 6 điểm; (2) Tổ chức và quản lý: 10 điểm; (3) Hoạt động dạy và học: 16 điểm; (4) GV và cán bộ quản lý: 16 điểm; (5) chương trình, giáo trình: 16 điểm; (6) thư viện: 6 điểm; (7) CSVN, thiết bị, đồ dùng học tập: 14 điểm; (8) quản lý tài chính: 10 điểm; (9) các dịch vụ cho người học nghề: 6 điểm.

Như vậy, hệ thống QLCL trước tiên phải đảm bảo hệ thống QLCL bên trong; các CSGDNN có thể tự kiểm định dựa trên các tiêu chí, tiêu chuẩn nhằm QLCL đào tạo. Đây là điều kiện căn bản và quan trọng nhất trong hệ thống QLCL đào tạo nghề đối với các CSGDNN.

2.4 Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đào tạo nghề của một số nước trên thế giới và bài học cho Việt Nam

2.4.1 Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hàn Quốc là một quốc gia phát triển mạnh trong quá trình đổi mới nền kinh tế. Hàn Quốc đã chú trọng vào việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề và thành công bởi chính sách đào tạo nghề theo chính sách đặt hàng và hiệu ứng lan tỏa của các DN lớn. Cơ cấu lao động của Hàn Quốc cách đây 20 năm cũng giống như Việt Nam hiện nay: với nguồn lao động đã qua đào tạo ở mức thấp và không đáp ứng được yêu cầu phát triển KT – XH. Trước tình trạng đó, Chính phủ Hàn Quốc đã có chính sách phát triển NNL qua đào tạo nghề; cụ thể, tích cực đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động tại DN và nâng cao tỷ lệ lao động trẻ qua đào tạo khi họ rời ghế nhà trường. Bên cạnh đó, cũng như nhiều nước khác Hàn Quốc đã phát triển mô hình hợp tác giữa Nhà nước, DN và thị trường để đào tạo NNL. [49]

Với sự hỗ trợ mạnh của Chính phủ từ những năm 1960, các tập đoàn khổng lồ của Hàn Quốc thường được gọi là Chaebol như LG, Hyundai, Samsung,... đã phát triển mạnh mẽ và trở thành các DN tầm cỡ quốc tế. Ngành CNOT Hàn Quốc đã trở thành một trong những động lực chính tạo ra một nước Hàn Quốc với GDP đạt 1.622 tỷ USD (năm 2013).

Hàn Quốc hiện nay xếp thứ 5 trên thế giới về sản xuất xe ô tô với gần 5 triệu xe mỗi năm. Các dòng xe của Hàn Quốc khá đa dạng về chủng loại và chất lượng với sự tích hợp của nhiều công nghệ tiên tiến. Thành công của ngành CNOT Hàn Quốc còn được thể hiện có được chuỗi cung ứng toàn cầu hoàn hảo. Các DN Hàn Quốc ngày càng mở rộng thị trường và chiếm lĩnh được cả những thị trường đòi hỏi chất lượng cao như ở Bắc Mỹ, Châu Âu và ngay cả Nhật Bản.

Hàn Quốc còn đầu tư phát triển các ngành công nghiệp phụ trợ, sản xuất và cung ứng các linh kiện, phụ tùng xe. Từ những năm 1975 Hàn Quốc đã tập trung phát triển công nghệ, ứng dụng các thành tựu mới nhất của các lĩnh vực điện tử, cơ điện tử vào sản xuất xe ô tô. Năm 2011, tổng ngân sách dành cho các hoạt động

ngiên cứu và triển khai (R&D) của Hàn Quốc là khoảng 45 tỷ EURO, đứng thứ 6 trên thế giới trong lĩnh vực này. Chi cho R&D của Hàn Quốc chiếm 4,03% GDP, cao hơn đầu tư R&D của các nước EU. [77]

Ngành CNOT Hàn Quốc được hưởng lợi từ những công nghệ tiên tiến mà các nhà khoa học nước này tạo ra, do đó tạo chất lượng và giá cạnh tranh được trên thị trường thế giới. Sự phát triển mạnh mẽ của ngành CNOT Hàn Quốc, không thể tách rời khỏi đầu tư cho phát triển NNL nghề CNOTO.

Cũng như các nước phát triển khác, Chính phủ Hàn Quốc rất coi trọng vấn đề nâng cao chất lượng NNL để đáp ứng nhu cầu phát triển ngày càng cao của kinh tế quốc gia và thế giới. Việc đào tạo nghề được thực hiện song hành với quá trình công nghiệp hóa đất nước. GDNN và kỹ thuật được Hàn Quốc coi trọng ngay từ cấp trung học. Ngay sau khi tốt nghiệp THCS, học sinh được hướng vào các trường THPT và TCN. Định hướng nghề nghiệp sớm và phân luồng đào tạo đã mang lại hiệu quả cao hơn trong công tác nâng cao chất lượng NNL; từ đó, định hướng được rõ nhu cầu đào tạo nghề để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

Để đáp ứng nhu cầu NNL ngành CNOT, bên cạnh đầu tư phát triển các CSGDNN của các tập đoàn lớn, các CSGDNN (hệ thống VET) đã thường xuyên đổi mới các điều kiện để nâng cao chất lượng đào tạo như đầu tư phát triển đội ngũ GV, đầu tư trang thiết bị giảng dạy. Đặc biệt ở Hàn Quốc có sự gắn kết chặt chẽ giữa các CSGDNN và DN ô tô. Các DN ô tô hỗ trợ cung cấp các thiết bị mô phỏng nghề CNOTO, ô tô thế hệ mới để HSSV làm quen với công nghệ ô tô qua đó tạo điều kiện cho HSSV sau khi tốt nghiệp có thể vào làm việc được ngay ở các DN. Về mặt quản lý, Nhà nước quy định các DN có sử dụng nhiều lao động (ví dụ từ 2000 lao động trở lên) phải tham gia đóng góp vào quỹ phát triển đào tạo để có kinh phí cho đào tạo nghề nghiệp.

2.4.2 Kinh nghiệm của Nhật Bản

Ngành CNOT Nhật Bản là ngành mũi nhọn đóng góp rất lớn cho Nhật Bản; do vậy các hãng xe tại quốc gia này luôn cải tiến công nghệ nhằm duy trì vị trí

hàng đầu trên thế giới. Ngành CNOT hiện nay chiếm tới 20% tổng giá trị sản phẩm của ngành công nghiệp sản xuất tại Nhật Bản, mặc dù số lượng lao động trong ngành chỉ chiếm 10% tổng số lao động trên toàn nước Nhật Bản. Những con số này cho thấy vị thế quan trọng của ngành CNOT trong nền kinh tế của Nhật Bản nói chung và công nghiệp sản xuất của Nhật Bản nói riêng.

Với cơ chế thị trường và sự phối hợp giữa Chính phủ với các ngành CNOT, Công nghiệp Nhật Bản đã đạt được mức tăng trưởng với HT kinh tế tự do được hình thành và củng cố vững chắc. Trong từng giai đoạn khác nhau và cách thức mở rộng chi nhánh, sản xuất của DN cũng thay đổi cho phù hợp. Giai đoạn từ 1980 đến 2000: Tập trung mở rộng sản xuất tại các quốc gia phát triển, đặc biệt là Bắc Mỹ. Sau đó tập trung mở rộng sang các nước đang phát triển do nhu cầu ngày một tăng cao của các nước này, chủ yếu ở khu vực châu Á. Khủng hoảng tài chính bùng nổ rồi lắng xuống, kinh tế các nước đang phát triển mạnh, sản xuất tại nước ngoài lại tập trung về các nước đang phát triển với 2/3 số xe được sản xuất tại nước ngoài.

Để có lợi thế cạnh tranh trên thị trường thế giới ngoài chất lượng sản phẩm tốt và chất lượng phục vụ khách hàng tốt, việc giảm giá thành sản phẩm tới mức tối đa cũng quan trọng. Một giải pháp được quan tâm là thay đổi cách chế tạo xe để giảm các chi phí không cần thiết, giảm tối đa số công đoạn trong quá trình sản xuất nhưng vẫn đảm bảo chất lượng của sản phẩm. Gần đây, các DN ô tô Nhật Bản đang hướng tới giảm giá thành sản phẩm đồng thời với đa dạng hóa chủng loại xe; thay vì tiêu chuẩn hóa kiểu dáng, kích thước của các loại xe khác nhau, các mô đun được tiêu chuẩn hóa và sử dụng chung. Để tạo ra một chiếc xe hơi chỉ đơn giản lắp ghép các mô đun có sẵn lại với nhau, ý tưởng này đang rất được ưa chuộng.

Trong xu hướng toàn cầu hóa, các DN ô tô Nhật Bản cần thay đổi hơn nữa để đưa ra những giải pháp nhằm giải quyết những khó khăn hiện tại cũng như những vấn đề phát sinh trong tương lai. Công nghệ là một trong những thế mạnh

đi đầu của Nhật Bản để cạnh tranh trên thị trường thế giới. Trong báo cáo về năng lực cạnh tranh toàn cầu của WEF 2010-2011, chỉ số về mức độ ứng dụng công nghệ tại DN của Nhật Bản xếp thứ 3 sau Ai len, Thụy Điển và sự phổ biến công nghệ mới nhất xếp thứ 18. Đây là hai chỉ số hàng đầu trong tiêu chí sự sẵn sàng về công nghệ để đánh giá tổng hợp đối với sự phát triển về công nghệ nói chung của một quốc gia.

Để xây dựng được ngành CNOT hùng mạnh, Nhật Bản đã chú trọng phát triển ngành công nghiệp hỗ trợ. Để đạt được những thành công đó, Nhật Bản đã có những quyết sách phù hợp trong chiến lược phát triển ngành công nghiệp hỗ trợ đưa đất nước Nhật Bản từ chỗ phụ thuộc vào nước ngoài, công nghiệp yếu kém trở thành quốc gia có trình độ công nghệ hiện đại nhất trên thế giới. Để phục vụ lắp ráp, Nhật Bản có hàng nghìn DN vệ tinh sản xuất các linh kiện, phụ tùng hỗ trợ cho DN đó. Đặc biệt, Chính phủ Nhật Bản còn có những chính sách phát triển công nghiệp hỗ trợ như: hỗ trợ DN vừa và nhỏ; xây dựng tính đa cấp và chuyên môn hóa,...

Một đặc điểm của ngành CNOT của Nhật Bản có tính đa cấp. Các DN tham gia vào công nghiệp hỗ trợ có các vị trí khác nhau trong chuỗi giá trị sản xuất ra sản phẩm cuối cùng. Để sản xuất một chiếc ô tô phải trải qua nhiều công đoạn, bắt đầu từ nguyên liệu thô, qua các giai đoạn sản xuất, lắp ráp,... cho tới khi tích lũy đủ giá trị vào thành phẩm cuối cùng. Sự phân cấp rõ ràng các nhà cung cấp theo các chỉ tiêu, đặc điểm nhằm gia tăng tính chuyên môn hóa và phân cấp, đều chung một mục tiêu là tạo nên một ngành CNOT phát triển với các chi tiết đạt tiêu chuẩn hoàn hảo và đồng bộ. Mỗi DN là một mắt xích quan trọng trong dây chuyền cung cấp các sản phẩm hỗ trợ cho các DN lắp ráp ô tô của Nhật Bản. Tuy nhiên, sự cố thảm họa động đất và sóng thần ngày 17/3/2011 đã nảy sinh vấn đề nghiêm trọng là khi có sự cố xảy ra với mỗi mắt xích thì cả dây chuyền sản xuất sẽ ngừng hoạt động. Điều này đã thúc đẩy các nhà sản xuất linh kiện và lắp ráp của Nhật

Bản tính tới phương án xây dựng nhiều nhà cung cấp ở nhiều nước khác nhau nhằm giảm tỷ lệ rủi ro.

Đề hỗ trợ ngành CNOT, Chính phủ Nhật Bản đã chú trọng đến đào tạo NNL, trong đó có NNL cho ngành công nghiệp hỗ trợ. Công tác quản lý và đào tạo NNL chất lượng cao cho ngành công nghiệp hỗ trợ của Nhật Bản được thể hiện qua các mô hình Monozukuri, COBLAS và mô hình đào tạo hạt nhân.

Mô hình Monozukuri: Monozukuri là một khái niệm nói đến hình thức sản xuất theo kỹ năng sáng tạo của Nhật Bản, nó đòi hỏi sản phẩm làm ra phải đảm bảo chất lượng cao và đáp ứng yêu cầu của khách hàng với niềm tự hào và trân trọng. Thậm chí, mỗi người lao động đều như một nghệ nhân. Hoạt động sản xuất phải duy trì được mối quan hệ bền vững và tạo dựng được kỹ năng, kiến thức đặc thù trong nội bộ DN hoặc giữa các DN với nhau. Sản xuất kiểu Monozukuri phải đáp ứng nhu cầu cao về QLCL theo 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Sheiketsu và Shitsuke - tạm dịch là sạch sẽ, sắp xếp, săn sóc, san sẻ, sáng sủa tại nơi làm việc), QCD (quality, cost, delivery - tạm dịch chất lượng, chi phí và vận chuyển) và Kaizen (nỗ lực cải tiến liên tục). Trong lĩnh vực chính sách, khái niệm Monozukuri thường được Chính phủ Nhật Bản nhấn mạnh với mục đích nâng cấp năng lực sản xuất nội địa và mở rộng mô hình kinh doanh kiểu Nhật ra bên ngoài.

Mô hình COBLAS: COBLAS (viết tắt cụm từ tiếng Anh “consulting based learning for ASEAN SMEs) với mục tiêu chủ yếu là biến HSSV, đã được đào tạo tinh thần doanh nhân (Entrepreneurship education) trong chương trình đào tạo học để trở thành nhân viên tư vấn cho DN; và mục tiêu là xây dựng mối quan hệ hợp tác giữa DN và địa phương nhằm trao đổi kinh nghiệm chuyên môn. Mô hình này được mở rộng trên phạm vi ASEAN và thực hiện thông qua việc giúp đỡ các DN vừa và nhỏ trong khu vực. Cụ thể là giáo dục, đào tạo HSSV thành doanh nhân, bồi dưỡng kiến thức cho doanh nhân để thành công và thiết lập mối liên kết giữa các CSGDNN và cộng đồng DN tại địa phương.

Mô hình đào tạo hạt nhân: Là mô hình đào tạo trong đó HSSV xuất sắc của Nhật Bản thuộc các trường đại học, cao đẳng và các trường dạy nghề trong ngành CNOT được đưa sang các nước có công nghệ phát triển hơn để tu nghiệp kỹ thuật. Sau thời gian tu nghiệp, trở về nước họ sẽ là lực lượng kỹ thuật và quản lý nòng cốt của NNL công nghiệp hỗ trợ của Nhật Bản; tạo thành mạng lưới nhân lực công nghiệp và công nghệ thông tin chất lượng cao, xúc tác cho công nghiệp hỗ trợ phát triển.

Với tinh thần làm việc kỷ luật cao và chăm chỉ, NNL thực sự là một lợi thế cạnh tranh rất lớn của Nhật Bản. Hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D) ngày càng được quan tâm đặc biệt khi mà chi phí của các DN Nhật Bản dành cho hoạt động này chiếm trung bình hơn 2.5%/ doanh thu và có xu hướng tăng dần qua các năm. Đặc biệt trong ngành CNOT tỷ lệ này cao hơn rõ rệt (khoảng 3.5%). Điều này càng khẳng định rằng đây là một trong những ngành sản xuất mũi nhọn của Nhật Bản. Bên cạnh sự chủ động của DN trong việc ứng dụng công nghệ mới vào sản xuất, Chính phủ Nhật Bản cũng rất chú trọng tới việc đầu tư và khuyến khích phát triển công nghệ. Ngay từ thời Minh Trị, Nhật Bản đã bắt tay với các nước phương Tây trong nhiều lĩnh vực, học hỏi và nhập khẩu được những tiến bộ khoa học công nghệ, đưa Nhật Bản tiến kịp với các nước phương Tây, tránh khỏi nguy cơ bị xâm lược. Sau chiến tranh, phải chịu hậu quả nặng nề, bị tụt lại so với các nước phương Tây, Nhật Bản đã tập trung nguồn ngoại tệ hiếm hoi để nhập khẩu những công nghệ mới đã được phát triển và áp dụng ở nước ngoài. Càng về sau, Nhật Bản càng nhập khẩu nhiều công nghệ hiện đại hơn, thậm chí những công nghệ này còn ít được áp dụng ở những nước phát triển ở phương Tây. Việc ưu tiên phát triển công nghệ đã tập trung vào những ngành công nghiệp then chốt, trong đó có ngành CNOT. Với định hướng đúng đắn như vậy đã giúp cho các DN, tập đoàn của Nhật Bản có khả năng cạnh tranh mạnh mẽ trên thị trường quốc tế. Theo thống kê từ Hiệp hội ô tô Nhật Bản (JAMA) năm 2009, riêng lực lượng lao động

trong ngành CNOT và các ngành liên quan đến ngành CNOT là 5,15 triệu người, chiếm 8% tổng lực lượng lao động của nước này.

Lợi thế NNL của Nhật Bản không chỉ thể hiện ở số lượng mà còn ở chất lượng. Chất lượng NNL được nâng cao thường xuyên thông qua HT đào tạo nhân viên vừa học vừa làm. Theo báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu 2010 – 2011 của Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF), chỉ số mức độ đào tạo nhân viên của Nhật Bản xếp thứ 6 trong tổng số các nước được điều tra. Lực lượng lao động trình độ học vấn cao tinh thần làm việc kỷ luật và chăm chỉ là điều kiện thuận lợi để Nhật Bản có thể tiếp thu và sử dụng hiệu quả các công nghệ tiên tiến của phương Tây, đồng thời có thể làm chủ và sáng tạo công nghệ mới trở thành một nước có nền công nghiệp dẫn đầu thế giới.

Nhật Bản có HT giáo dục chuyên nghiệp và bài bản, cung cấp dịch vụ đào tạo cho người học, đáp ứng nhu cầu của các DN. HT các trường cao đẳng kỹ thuật chú trọng đào tạo các ngành kỹ thuật cho ngành CNOT (điện điện tử, cơ khí, tích hợp cơ- điện tử,...). HT các CSGDNN cũng phát triển ở khắp các địa phương, cung cấp NNL cho các DN trên toàn quốc, trong đó có DN ô tô. Các CSGDNN chú ý vào đào tạo công việc thực tế, hướng tới các kỹ năng mà các DN ô tô cần. Nhìn chung thời gian của khóa học giáo dục trong các trường dạy nghề là khoảng 2 năm. Cùng với sự phát triển hùng mạnh về kinh tế, đào tạo nghề tại Nhật Bản đã phát triển rất đa dạng và đạt chất lượng cao. Để có được những thành tựu to lớn trong giáo dục nói chung và đào tạo nghề nói riêng, Nhật Bản đã tiến hành hai lần cải cách. Theo đó, đào tạo nghề được chia làm 8 nhóm ngành nghề. Các nhóm ngành nghề này được tổ chức đào tạo qua các trường kỹ thuật, gồm:

- Trường Trung học kỹ thuật, hay Trung học chuyên nghiệp: Đây là loại hình kết hợp giữa giáo dục phổ cập và dạy nghề; đào tạo trong 3 năm cho đối tượng tốt nghiệp THCS.

- Trường Cao đẳng kỹ thuật: Đây là loại hình chỉ đào tạo cho học sinh tốt nghiệp THPT, với thời gian đào tạo là 5 năm, gồm 3 năm tại trường Trung học Kỹ thuật và 2 năm tại Trường Cao đẳng kỹ thuật.

- Trường Đào tạo chuyên ngành: Đây là loại hình CSGDNN các chuyên ngành đã phân nhóm, với thời gian đào tạo từ 2 - 3 năm theo yêu cầu của từng chuyên ngành.

- Trường chuyên tu hay còn gọi là trường tư nhân: CSGDNN này nằm ngoài HT đào tạo của giáo dục Nhà nước, với thời gian đào tạo thường từ 1 - 2 năm theo yêu cầu của từng ngành.

Nhật Bản đẩy mạnh việc hướng nghiệp và đào tạo dạy nghề cho lứa tuổi THCS và THPT nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu phát triển KT – XH bằng nhiều phương pháp khác nhau. Nhật Bản đã thực hiện các cuộc cải cách trong giáo dục, trong đó chú trọng vào đào tạo nghề nghiệp. Các phương pháp thúc đẩy đào tạo nghề theo chiến lược “Kỹ thuật lập quốc”, nghĩa là dùng khoa học kỹ thuật để vươn tới, xây dựng một đất nước Nhật Bản hùng mạnh về kỹ thuật đã mang lại hiệu quả cao trong quá trình CNH – HĐH đất nước.

Chính sách phát triển đào tạo nghề tại Nhật Bản là một quá trình lịch sử lâu dài. Cụ thể, đầu năm 1958, Nhật Bản đưa môn kỹ thuật thành môn bắt buộc tại tất cả các trường cấp 2; môn giáo dục hướng nghiệp dạy nghề đã có trước đây được chuyển sang các trường PTTH như một môn tự chọn. Phương pháp giảng dạy kỹ thuật tại các CSGDNN là theo thực nghiệm, dựa trên phương pháp luận của việc lập trình. Các lớp được chia ra thành lớp lý thuyết và lớp thực hành.

Để nâng cao chất lượng cho công tác đào tạo nghề, ngay từ những năm tái thiết kinh tế, Luật khuyến khích đào tạo nghề đã được ban hành vào năm 1951 nhằm xúc tiến các chương trình đào tạo công nghệ và khuyến khích chính quyền địa phương hỗ trợ cho công tác này. Theo đó, Nhật Bản chú trọng vào đào tạo GV mới hoặc GV đang giảng dạy nghề, thành lập mỗi tỉnh ít nhất một trung tâm đào tạo công nghệ, công nghiệp và tất cả giáo trình đều phải phát hành theo sự kiểm định và chấp thuận của Bộ giáo dục.

Như vậy, sau hai lần cải cách HT giáo dục và áp dụng chính sách khuyến khích đào tạo nghề để phát triển kinh tế đất nước, Nhật Bản ngày càng gặt hái được nhiều thành công, cung ứng một lượng lao động có chất lượng phù hợp với yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

2.4.3 Kinh nghiệm của Đài Loan

Ngành CNOT của Đài Loan đã trải qua trên 60 năm phát triển và việc xây dựng HT kỹ thuật chế tạo, sản xuất và tiêu thụ ô tô đã đạt được trình độ nhất định. Hiện tại mặc dù các nhà sản xuất ô tô Đài Loan đã xây dựng được những nhà máy trung tâm hoàn chỉnh và HT tiêu thụ sản xuất của các nhà máy phụ trợ, việc tự chủ phát triển các kỹ thuật quan trọng chủ yếu vẫn nằm trong các công ty mẹ ở nước ngoài.

Ngành công nghiệp phụ tùng ô tô bắt đầu phát triển từ năm 1957. Các DN phụ tùng ô tô có thể phân thành các DN chế tạo linh kiện cung cấp trực tiếp cho các nhà máy ô tô (OEM), chế tạo linh kiện dành cho dịch vụ hậu mãi, cung cấp cho thị trường duy tu sửa chữa ô tô trên toàn cầu. Theo báo cáo thống kê của Hiệp hội CNOT Đài Loan, hiện nay Đài Loan có hơn 2.013 DN cung cấp linh kiện ô tô, tạo điều kiện việc làm cho hơn 7 vạn người lao động, doanh thu hàng năm đạt khoảng 195,2 tỷ đài tệ. Đài Loan đã sản xuất được các loại xe con 4 chỗ, 7 chỗ, xe tải,... Hiện tại ngoài tiêu thụ tại thị trường nội địa, ô tô Đài Loan được xuất khẩu ra các thị trường chủ yếu là Đông Nam Á, Trung Quốc,...

Đối với loại xe ô tô con, sau khi gia nhập WTO, thuế nhập khẩu được chia thành mức thuế trong hạn ngạch và ngoài hạn ngạch. Thuế suất trong hạn ngạch được giảm dần từ 30% vào năm 2001 xuống 17,5% vào năm 2010. Đối với hàng vượt ngoài hạn ngạch cho phép, mức thuế suất từ năm 2002 đến 2006 đều là 60%, từ năm 2007 đến 2010 là 30%, từ năm 2011 sẽ không áp dụng chế độ hạn ngạch và áp dụng một mức thuế suất duy nhất là 17,5%. Đối với loại xe tải, trước khi gia nhập WTO là 42%, sau khi gia nhập được điều chỉnh giảm từng năm. Đối với loại xe khách dầu diesel Đài Loan cấm nhập khẩu dòng ô tô này. Sau khi gia nhập

WTO, Đài Loan đồng ý mở cửa cho phép nhập khẩu loại xe này sau khi gia nhập WTO 2 năm.

Sau khi vào WTO thị phần ô tô của các DN Đài Loan tại thị trường Đài Loan tăng từ 60% lên 80%. Đó là do chất lượng chế tạo được nâng cao, người tiêu dùng có lòng tin vào sản phẩm của họ. Bên cạnh đó, thói quen tiêu dùng của người dân ở đây không giống với các nước Âu, Mỹ, Nhật Bản; những chiếc xe nhập khẩu nguyên chiếc thường được cải tiến thiết kế lại mới có thể tiêu thụ được tại Đài Loan; đó cũng chính là một trong những nguyên nhân chủ yếu để các loại xe sản xuất ở Đài Loan vẫn có thể duy trì sức cạnh tranh của mình. Ngoài ra, các loại xe sản xuất tại Đài Loan có ưu thế về dịch vụ hậu mãi; ô tô vốn là loại tài sản có độ bền lâu, dịch vụ hậu mãi là vô cùng quan trọng, vì số lượng xe nhập khẩu ít nên về giá cả linh kiện và tiêu thụ sẽ khó cạnh tranh với xe nội địa. [69]

Sự phát triển của Đài Loan có được là nhờ sự đóng góp to lớn của nền giáo dục đúng hướng. Để nâng cao chất lượng giáo dục cũng như đào tạo nghề, HT giáo dục và đào tạo của Đài Loan được phân thành hai luồng rất rõ nét. Sau THCS chỉ chiếm 20% học sinh được vào các trường THPT, còn lại 80% học sinh vào các trường THPT tổng hợp và trung cấp học nghề. Những học sinh vào các trường THPT phải có kết quả học tập xuất sắc và được định hướng theo con đường học nặng về lý thuyết (academic). Số học sinh vào các trường THPT tổng hợp và trung cấp học nghề được định hướng theo con đường học chuyên về công nghệ thực hành.

HT giáo dục đào tạo ở Đài Loan hình thành hai luồng rõ rệt là hàn lâm và thực hành. HT đào tạo thực hành được thực hiện từ đào tạo ngắn hạn lên tới sau đại học (thạc sỹ, tiến sỹ nghề công nghệ thực hành). Việc mở ra các cơ hội thuận tiện cho người học, có định hướng theo năng lực của học sinh và gắn đào tạo với cơ cấu nhân lực do đòi hỏi của nền kinh tế đã thực sự mang lại cho Đài Loan NNL có chất lượng, góp phần quan trọng cho phát triển KT – XH của Đài Loan.

2.4.4 Bài học kinh nghiệm rút ra cho đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam

Từ kinh nghiệm phát triển ngành CNOT và đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của các nước nêu trên, một số bài học kinh nghiệm được rút ra cho Việt Nam như sau:

Một là, các nước đều xây dựng chiến lược phát triển ngành CNOT và phát triển các ngành công nghiệp hỗ trợ. Ở Việt Nam công nghiệp hỗ trợ còn đơn giản, quy mô nhỏ lẻ, chủ yếu sản xuất các linh kiện chi tiết giản đơn, giá trị gia tăng thấp và có sự chênh lệch về năng lực phụ trợ giữa các DN vừa và nhỏ nội địa của Việt Nam với các yêu cầu của các hãng sản xuất toàn cầu. Hiện tại các DN ô tô có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) vào Việt Nam chủ yếu trong lĩnh vực lắp ráp. Việt Nam muốn phát triển ngành CNOT theo chiều sâu (sản xuất, nội địa hóa,...) cần phải có chiến lược bài bản phát triển ngành CNOT và phát triển công nghiệp hỗ trợ; Đồng thời kinh nghiệm các nước cho thấy cần có sự chuẩn bị về NNL cho phát triển ngành CNOT, trên cơ sở tự phát triển (dạy nghề tại DN) và phối hợp chặt chẽ với HT các CSGDNN.

Hai là, đào tạo nghề phải gắn với việc làm và tạo việc làm bền vững, đào tạo theo nhu cầu của TTDL, gắn với định hướng phát triển KT – XH của quốc gia theo từng thời kỳ. Để thực hiện được mục tiêu này, chúng ta cần học tập kinh nghiệm về việc phối hợp, liên kết với DN trong đào tạo nghề, thực hành tại DN nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội, nhu cầu của DN; từ đó, chất lượng đào tạo đáp ứng được yêu cầu và giải quyết việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp. Trong giai đoạn chuyển dịch, chuyển đổi cơ cấu kinh tế, cần chú trọng đào tạo nghề kỹ thuật cao; đồng thời, cần nghiên cứu sửa đổi chính sách, trọng tâm là Luật lao động, Luật GDNN cho phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế và TTLĐ trong thời kỳ CNH – HĐH và hội nhập quốc tế.

Ba là, tiến hành phân luồng học sinh sớm, định hướng nghề nghiệp sớm để đảm bảo số lượng lao động kỹ thuật tương ứng với cơ cấu nguồn lao động. Các cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực giáo dục và đào tạo nên tham khảo các nước về việc: thiết kế các chương trình đào tạo ở cấp phổ thông; định hướng ngành nghề

đào tạo; phân loại các CSGDNN theo hướng tách bạch rõ ràng trong đào tạo những người lao động có kỹ năng để lao động trực tiếp và những người lao động có khả năng nghiên cứu.

Bốn là, cần coi trọng xây dựng và phát triển chính sách về việc làm phù hợp trong điều kiện mới; đẩy mạnh đào tạo nghề cho các lực lượng lao động, chú trọng nâng cao kỹ năng nghề. Bên cạnh đó, cũng cần tập trung đào tạo lao động có trình độ chuyên môn cao ở một số ngành nghề mũi nhọn, có lợi thế cạnh tranh trong khu vực và quốc tế, phù hợp với nền kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Năm là, có chiến lược tổng thể về phát triển NNL và mỗi bộ, ngành đều có kế hoạch phát triển riêng; Khuyến khích đầu tư nghiên cứu và phát triển (R&D) ở các DN, đặc biệt ở các DN tư nhân; Thành lập các cơ quan chuyên trách về nghiên cứu và cố vấn các chính sách về phát triển NNL. Chế độ lương, thưởng và việc thuê các chuyên gia quốc tế đến làm việc nhằm nâng cao năng lực cho các chuyên gia bản địa; Giáo dục đặc biệt cần có các điều luật và sự trợ giúp mang tính pháp lý đối với các cấp học và các lớp học giáo dục đặc biệt.

Sáu là, huy động mọi nguồn lực để phát triển đào tạo nghề. Việt Nam cần cử các chuyên gia giỏi trong lĩnh vực giáo dục và các ngành chuyên môn trong đào tạo nghề để tham gia xây dựng chương trình đào tạo nghề; Cử các chuyên gia đến các nước phát triển để thu thập thông tin và kinh nghiệm về các môn học liên quan đến kỹ thuật nhằm xây dựng được chương trình đào tạo, đội ngũ GV dạy nghề đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Trong quá trình đào tạo GV dạy nghề, các CSGDNN có nhu cầu bồi dưỡng, đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ GV dạy nghề cần liên kết với các trường đại học công lập có trình độ tiên tiến và kinh nghiệm.

Kết luận chương 2

Trên cơ sở phân tích các tài liệu, các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, các cơ sở lý luận về đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng, một số phân tích, nhận xét, đánh giá được rút ra như sau:

Đưa ra những nhận xét về các khái niệm có liên quan; đã phân tích rõ các nội dung đào tạo nghề CNOTO; làm rõ chất lượng và chất lượng đào tạo nghề CNOTO, QLCL và hệ thống QLCL đào tạo nghề; phân tích các quan niệm về chất lượng và QLCL đào tạo nghề CNOTO.

Xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề, trong đó có tiêu chí về chất lượng bên trong (tỷ lệ HSSV tốt nghiệp ra trường; việc làm của HSSV sau tốt nghiệp) và chất lượng bên ngoài (mức độ hài lòng của DN đối với HSSV sau tốt nghiệp về cả kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp). Đây là những tiêu chí được sử dụng để đánh giá thực trạng chất lượng đào tạo nghề CNOTO ở chương sau của luận án.

Phân tích các yếu tố chủ yếu tác động đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO bao gồm: (i) các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài (luật pháp, chính sách của Nhà nước; trình độ và xu hướng phát triển kinh tế - xã hội; quy mô thị trường và chính sách phát triển ngành CNOT; trình độ phát triển khoa học và công nghệ, vấn đề hội nhập) và (ii) các yếu tố thuộc về môi trường bên trong (chương trình, giáo trình đào tạo; đội ngũ GV và cán bộ quản lý; CSVC và vật tư thực hành thực tế; công tác tổ chức thi và đánh giá tốt nghiệp; sự tham gia của DN vào đào tạo; quản lý chất lượng đào tạo).

Phân tích những kinh nghiệm đào tạo nghề của Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan; những thành công đã đạt được trong đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng, đặc biệt trong phát triển đào tạo nghề CNOTO và gắn kết giữa đào tạo nghề với các DN ô tô, đồng thời cũng chỉ ra những khó khăn trong quá trình phát triển trong xu hướng toàn cầu hóa; trên cơ sở những phân tích kinh nghiệm, một số bài học cần thiết đã được rút ra cho phát triển đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam.

CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CÔNG NGHỆ Ô TÔ Ở VIỆT NAM

3.1 Khái quát thực trạng đào tạo nghề và đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam

3.1.1 Quy mô đào tạo nghề ở Việt Nam

Thực hiện Nghị quyết của Đảng về định hướng phát triển dạy nghề, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển dạy nghề từ năm 1998 đến nay, quy mô đào tạo nghề đã được phục hồi sau một thời gian dài bị suy giảm, ngày một hoàn thiện và đổi mới để phù hợp với sự phát triển KT – XH của đất nước. Quy mô tuyển sinh đào tạo nghề ở Việt Nam giai đoạn 2010 – 2014 của Tổng cục Dạy nghề được thể hiện ở Bảng 3.1.

**Bảng 3. 1. Quy mô tuyển sinh đào tạo nghề ở Việt Nam
giai đoạn 2010 – 2014**

Đơn vị: Người

Trình độ	2010	2011	2012	2013	2014	2014 so với 2010 (%)
CĐN	96.570	79.737	84.151	87.887	87.988	-8,89
TCN	180.509	141.629	129.189	128.229	132.605	-26,54
SCN	727.500	894.719	909.265	876.788	816.911	12,29
Tổng	1.004.579	1.116.085	1.122.605	1.092.904	1.037.504	3,28

(Nguồn: Tổng cục Dạy nghề)

Theo số liệu ở Bảng 3.1 quy mô tuyển sinh đào tạo nghề trên cả nước trong năm 2014 đã tăng 3,28% so với năm 2010. Tuy nhiên, tuyển sinh trình độ CĐN đã giảm 8,89%, TCN giảm 26,54% trong khi đó SCN tăng 12,29% so với năm 2010.

Quy mô tuyển sinh trình độ CĐN có sự giảm mạnh trong giai đoạn 2010 - 2012, cụ thể: năm 2010 tuyển sinh 96.570 người, đến năm 2011 giảm còn 79.737 người, giảm 17,4% so với năm 2010; năm 2012 giảm 12,86% so với năm 2010.

Đến giai đoạn 2012 - 2014, quy mô tuyển sinh có tăng nhẹ, cụ thể: năm 2013 tăng 4,44% so với năm 2012 và năm 2014 tăng 0,11% so với năm 2013.

Tương tự với quy mô tuyển sinh CDN, quy mô tuyển sinh TCN giảm mạnh trong giai đoạn 2010 – 2012 và tăng nhẹ trong giai đoạn 2012 - 2014. Cụ thể: năm 2012 giảm 28,43% so với năm 2010 và năm 2014 tăng 2,64% so với năm 2012. Sở dĩ có sự giảm mạnh về quy mô tuyển sinh trình độ CDN và TCN trong giai đoạn 2010 – 2012 là vì trong giai đoạn này, các trường đại học tư thục mở ra quá nhiều nên một lượng lớn thí sinh đã lựa chọn học các trường đại học tư thục thay vì đăng ký vào các CSGDNN.

Quy mô tuyển sinh SCN tăng trong giai đoạn 2010 - 2012 và giảm trong giai đoạn 2012 - 2014, cụ thể: năm 2012 tăng 181.765 người so với năm 2010 và đến năm 2014 giảm 92.354 người so với năm 2012.

Quy mô tuyển sinh đào tạo nghề phân bố không đồng đều trên cả nước được thể hiện ở Bảng 3.2.

**Bảng 3.2 Quy mô tuyển sinh đào tạo nghề ở Việt Nam
giai đoạn 2010 – 2014 theo vùng lãnh thổ**

Đơn vị: Người

Năm	2010	2011	2012	2013	2014	2014 so với 2010 (%)
Đồng bằng Sông Hồng	291.307	382.416	318.506	362.401	316.028	8,49
Trung du và miền núi Phía Bắc	102.190	101.762	117.725	91.945	95.962	-6,09
Bắc Trung Bộ và DHMT	263.406	257.986	241.303	249.734	209.778	-20,36
Tây Nguyên	33.625	38.518	44.937	38.966	40.853	21,5
Đông Nam Bộ	212.329	244.867	281.104	253.876	279.633	31,7
Đồng Bằng Sông Cửu Long	101.722	90.536	119.030	95.982	95.250	-6,36

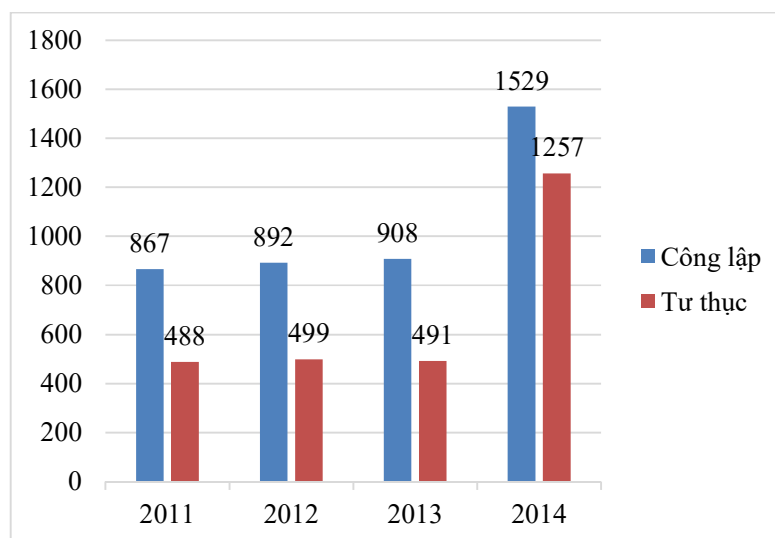
(Nguồn: Tổng cục Dạy nghề)

Bảng 3.2 cho thấy việc phân bố tuyển sinh đào tạo nghề không đồng đều là phù hợp với điều kiện phát triển KT – XH của các vùng miền. Trong giai đoạn 2010 – 2014, vùng Đồng bằng Sông Hồng luôn dẫn đầu trong cả nước về thu hút và tuyển sinh đào tạo nghề; thứ hai là vùng Đông Nam Bộ; sau đó lần lượt là Bắc Trung Bộ và DHMT, Trung du và miền núi Phía Bắc, Đồng bằng Sông Cửu Long và thấp nhất là Tây Nguyên. Nếu so quy mô tuyển sinh của năm 2014 với 2010, quy mô tuyển sinh của 3 vùng tăng lên là Đông Nam Bộ với 31,7%, Tây nguyên là 21,5% và Đồng Bằng Sông Hồng là 8,49%. Tuy nhiên, vùng Trung du và miền núi phía Bắc, vùng Bắc Trung bộ và DHMT và vùng Đồng bằng sông Cửu Long lại giảm, trong đó giảm nhiều nhất là vùng Bắc Trung bộ và DHMT với 20,36%.

3.1.2 Mạng lưới đào tạo nghề ở Việt Nam

Cùng với quy mô tuyển sinh, mạng lưới các CSGDNN cũng phát triển rộng khắp cả nước. Số lượng các CSGDNN tăng lên từ năm 2011 đến 2014, cụ thể trong Biểu đồ 3.1.

Đơn vị: Trường



Biểu đồ 3.1 Số lượng các CSGDNN theo hình thức sở hữu trong giai đoạn 2011 – 2014

(Nguồn: Tổng cục Dạy nghề)

Năm 2011 có tổng số 1.355 CSGDNN, trong đó có 867 cơ sở công lập và 488 cơ sở tư nhân. Đến năm 2014, số cơ sở công lập tăng lên 76,4% và cơ sở dân lập tăng lên 157,6%. Như vậy, số lượng các CSGDNN tư thực tăng nhanh chóng trong giai đoạn 2011 – 2014. Tính đến nay, mạng lưới CSGDNN ngoài công lập đã hình thành rất phong phú về hình thức tổ chức và đa dạng về phương thức đào tạo, bao gồm các trường nghề, trung tâm dạy nghề, lớp dạy nghề hoạt động dưới nhiều hình thức khác nhau theo nguyên tắc tự trang trải kinh phí hoạt động. Điều này cho thấy đào tạo nghề đã được quan tâm và phát triển rộng rãi với nhiều hình thức khác nhau.

Đến hết năm 2015, cả nước có 1.467 CSGDNN, trong đó 190 trường CDN; 280 trường TCN; 997 trung tâm dạy nghề và hơn 1.000 cơ sở khác (các cơ sở giáo dục - đào tạo, DN,...) tham gia dạy nghề, tăng 3,5% so với năm 2010.[43]

3.1.3 Tỷ lệ tốt nghiệp đào tạo nghề của học sinh sinh viên

Năm 2014, theo báo cáo của 63 tỉnh/thành phố, số lượng HSSV đạt tốt nghiệp cao so với tổng số người dự thi, trong đó trình độ SCN đạt tỷ lệ cao nhất, tiếp theo là trình độ TCN và CDN (Bảng 3.3).

Bảng 3.3 Số liệu HSSV học nghề tốt nghiệp và có việc làm năm 2014

TT	Trình độ	Số HSSV đạt tốt nghiệp			Tỷ lệ HSSV tốt nghiệp có việc làm (%)
		Tổng số HSSV dự thi (người)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	
1	CDN	57.911	55.627	96,05	62,5
2	TCN	86.684	85.266	98,36	61,8
3	SCN	802.784	790.975	98,53	68,19

(Nguồn: Tổng cục Dạy nghề)

Bảng 3.3 cho thấy có 947.379 HSSV dự thi tốt nghiệp ở 3 trình độ CDN, TCN và SCN; trong đó CDN có 55.627 HSSV đạt tốt nghiệp với tỷ lệ 96,05%, TCN có 85.266 HSSV đạt tốt nghiệp với tỷ lệ 98,36% và SCN có 790.975 HSSV chiếm tỷ lệ cao nhất là 98,53%. Theo báo cáo về số lượng HSSV tốt nghiệp, hai trình độ là CDN và TCN có 12,3% đạt loại giỏi và xuất sắc; 75,2% đạt loại khá và trung bình - khá; 12,5% đạt loại trung bình.

Tỷ lệ HSSV sau khi tốt nghiệp có việc làm đạt gần 2/3 so với số lượng HSSV tốt nghiệp. Cụ thể, trình độ SCN chiếm tỷ lệ cao nhất là 68,19%, tiếp theo là CDN với 62,5% và TCN với 61,8%.

Một số nghề có số lượng HSSV có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp chiếm tỷ lệ cao (đối với các nghề có số lượng HSSV tốt nghiệp lớn hơn 500 người): Kỹ thuật khai thác mỏ hầm lò (94%), Kỹ thuật cơ điện mỏ hầm lò (94%), Hàn (91%), Công nghệ dệt (87%), Công nghệ hóa nhuộm (85%), Kỹ thuật xây dựng (86%), Lâm sinh (82%), May thời trang (81%) và Kỹ thuật dược (81%).[41, tr 16]

Tính đến cuối năm 2015, lao động qua đào tạo nghề ở tất cả các trình độ CDN, TCN, SCN và dạy nghề dưới 3 tháng gồm cả dạy nghề chính quy, dạy nghề thường xuyên, được tổ chức tại các CSGDNN, cơ sở giáo dục có tham gia dạy nghề, tại các DN, làng nghề và dạy nghề của các tổ chức, cá nhân khác đạt 38,5%, trong đó đào tạo trình độ CDN, TCN và SCN là 25%, đào tạo nghề dưới 3 tháng là 13,5%. Như vậy, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đã tăng 18,5% so với năm 2010 nhưng so với mục tiêu của chiến lược, tỷ lệ này mới đạt 96,2%. [43, tr 4]

3.1.4 Việc làm của người học sau khi tốt nghiệp

Chất lượng và hiệu quả đào tạo có bước chuyển biến tích cực; đào tạo đã gắn với việc sử dụng lao động. Ngay trong quá trình thực tập tốt nghiệp, đã có nhiều HSSV, nhất là những HSSV khá, giỏi được DN cam kết tiếp nhận vào làm việc sau khi tốt nghiệp. Mức lương khởi điểm bình quân của HSSV sau khi tốt nghiệp đạt 3,0 - 3,5 triệu đồng/tháng, trong đó mức lương khởi điểm cao nhất là 7 triệu đồng/tháng.[42, tr 5]

Tỷ lệ có việc làm ngay sau học nghề và đúng chuyên ngành là 80%. Năm 2015 là năm đầu tiên tổ chức kỳ thi THPT quốc gia với điểm sàn vào đại học là 15 điểm trong khi có nhiều trường đại học vẫn còn chỉ tiêu tuyển sinh nhưng nhiều HSSV đạt trên 20 điểm đã đăng ký học nghề. Bên cạnh đó, ngày càng có nhiều sinh viên đại học bỏ dở chương trình quay sang học nghề, học song song đại học, cử nhân và học nghề. Xu hướng tiếp tục học nghề vì thấy học nghề có cơ hội tìm việc làm cao. [45]

Kỹ năng nghề của HSSV tốt nghiệp các CSGDNN đã được nâng lên. Lao động qua đào tạo nghề tham gia vào hầu hết các lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân và đã đảm nhận được các vị trí, công việc phức tạp mà trước đây phải do chuyên gia nước ngoài thực hiện. Theo báo cáo của 63 sở LĐTĐ, khoảng 70% HSSV tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm ngay sau khi tốt nghiệp; ở một số nghề và một số CSGDNN thì tỷ lệ này đạt trên 90%. [43, tr 18]

3.1.5 Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề và chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô

3.1.5.1 Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng thuộc về môi trường bên ngoài

Một là, Luật pháp, chính sách của Nhà nước:

Công tác đào tạo nghề được Đảng và Nhà nước quan tâm, nhiều chỉ thị, nghị quyết của Đảng; nhiều cơ chế, chính sách, pháp luật nhằm phát triển dạy nghề đã được ban hành; Năm 2012, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011- 2020 tại Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012. Chiến lược đã thể rõ quan điểm chỉ đạo, mục tiêu phát triển dạy nghề giai đoạn 2011 – 2020 và đặc biệt đưa ra HT các giải pháp nhằm phát triển dạy nghề.

Theo báo cáo của Tổng cục Dạy nghề, Bộ LĐTĐ đã ban hành và trình Chính phủ, Quốc hội ký ban hành 118 văn bản các loại gồm: 01 luật, 02 chỉ thị của Ban Bí thư, 08 nghị định, 15 quyết định của Thủ tướng Chính phủ, 63 thông tư, 17 thông tư liên tịch, 06 quyết định của Bộ trưởng hướng dẫn thi hành Luật Dạy nghề và Luật GDNN. Đặc biệt, tháng 7 năm 2015 Luật GDNN có hiệu lực thay thế cho Luật dạy nghề số 76/2006/QH11. Cùng với các văn bản pháp luật đã có nhiều cơ chế, chính sách cho GV, người học nghề, DN đã được ban hành.

Hộp 1: Những điểm mới của Luật GDNN so với Luật dạy nghề

Luật GDNN số 74/2014/QH13 ngày 27/11/2014 QH khóa XIII chủ biên đã có hiệu lực từ ngày 1/7/2015. Việc nói Luật GDNN là Luật được đổi mới so với Luật dạy nghề là không phù hợp bởi đây là hai Luật khác nhau với phạm vi điều chỉnh và nội dung khác nhau. Có thể nói Luật GDNN có tính “bao trùm” cả Luật dạy nghề. Liên quan đến chất lượng đào tạo nghề, có thể nêu một số điểm cơ bản trong Luật GDNN như sau:

- Thứ nhất, đổi mới tổ chức quản lý, đào tạo

Luật GDNN quy định rõ trong tổ chức quản lý đào tạo có 3 phương thức đào tạo: đào tạo theo niên chế, đào tạo theo tích lũy mô đun và đào tạo theo tích lũy tín chỉ. Các CSGDNN có quyền lựa chọn phương thức đào tạo theo điều kiện của từng cơ sở.

Theo phương thức đào tạo này, hệ thống GDNN sẽ là HT mở, linh hoạt, đảm bảo liên thông thuận lợi giữa các cấp trình độ đào tạo trong cùng nghề hoặc với các nghề khác hoặc liên thông lên trình độ cao hơn trong HT giáo dục quốc dân; người học được coi là trung tâm của quá trình đào tạo, được học theo năng lực, điều kiện, hoàn cảnh của cá nhân, có thể học nhiều nội dung trong cùng thời gian và được công nhận theo hình thức tích lũy các năng lực; người học có thể học rút ngắn hoặc kéo dài thời gian học tập hoàn toàn phụ thuộc vào năng lực, điều kiện, hoàn cảnh của cá nhân người học.

- Thứ hai, đổi mới tuyển sinh, xét thi tốt nghiệp

CSGDNN được quyền tự chủ xác định chỉ tiêu tuyển sinh trên cơ sở điều kiện về số lượng, chất lượng đội ngũ GV, CSVC và thiết bị đào tạo; được tuyển sinh nhiều lần trong năm; được tổ chức xét tuyển, thi tuyển hoặc kết hợp giữa xét tuyển, thi tuyển.

Thi tốt nghiệp chỉ áp dụng cho đào tạo theo niên chế. Người học theo mô đun, tín chỉ, sau khi tích lũy đủ theo quy định thì được xét tốt nghiệp.

- Thứ ba, đổi mới chương trình đào tạo

Theo Luật GDNN, Nhà nước không ban hành chương trình khung như theo Luật dạy nghề mà chỉ ban hành quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực người học phải đạt được sau khi tốt nghiệp với từng trình độ đào tạo,... Trên cơ sở đó các CSGDNN tự chủ xây dựng chương trình đào tạo. Hiện nay, theo Khung trình độ quốc gia của Việt Nam, Khung trình độ gồm 8 bậc: Bậc 1, 2 tương đương ở mức đào tạo dưới 3 tháng (ngắn hạn); Bậc 3 trình độ sơ cấp; Bậc 4 trình độ trung cấp; Bậc 5 trình độ cao đẳng; Bậc 6 đại học; Bậc 7 cao học; Bậc 8 Tiến sĩ. Theo đó, các cơ sở GDNN căn cứ vào chuẩn kỹ năng của từng bậc trong khung trình độ quốc gia để xây dựng chương trình đào tạo cho phù hợp.

- Thứ tư, đổi mới chính sách dạy và học

Luật quy định các chính sách đối với người học, CSGDNN, DN có tham gia đào tạo nghề nghiệp, GV. Riêng chính sách đối với GV có những điểm chú ý là Luật GDNN quy định về các chức danh đối với GV trong các CSGDNN, quy định thang bảng lương gắn với chức danh; quy định rõ chính sách tôn vinh (GV nhân dân, GV ưu tú), kéo dài thời gian làm việc với những GV có trình độ, học hàm học vị, có tay nghề cao. GV dạy thực hành, GV vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành được hưởng phụ cấp ưu đãi theo quy định của Chính phủ.

- Thứ năm, đổi mới chính sách và quy định trách nhiệm của doanh nghiệp

DN tham gia hoạt động GDNN với vai trò là chủ thể có quyền và trách nhiệm như nhau trong hoạt động GDNN. Toàn bộ chi phí cho hoạt động GDNN được trừ để tính thu nhập chịu thuế theo quy định của Luật thuế.

DN có quyền tham gia tổ chức đào tạo tại DN; được quyền tham gia vào các hoạt động đào tạo nghề nghiệp từ việc xác định danh mục nghề đào tạo, tham gia trực tiếp vào giảng dạy, hướng dẫn HSSV thực tập; tham gia đánh giá kết quả học tập của người học,...

DN phải có trách nhiệm nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động; có trách nhiệm cung cấp thông tin về nhu cầu sử dụng lao động;... để các CSGDNN có kế hoạch cung ứng phù hợp.

- Thứ sáu, đổi mới, nâng cao tính tự chủ của CSGDNN

CSGDNN tự chủ trong các hoạt động thuộc các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng đào tạo theo quy định của pháp luật. CSGDNN công lập tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động chi thường xuyên và chi đầu tư được thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm toàn diện theo quy định của Chính phủ.

Nếu các CSGDNN, các cơ quan nhà nước và các đối tác xã hội có liên quan thực hiện tốt các quy định của luật GDNN chất lượng dạy nghề nói chung và nghề CNOTO nói riêng với những quy định mới như vậy sẽ được đảm bảo hướng tới đáp ứng nhu cầu của DN.

- Thứ bảy, đổi mới về quản lý chất lượng

Đối tượng kiểm định chất lượng GDNN gồm: CSGDNN và chương trình đào tạo các trình độ GDNN. Về tổ chức kiểm định chất lượng GDNN bao gồm: Tổ chức kiểm định chất lượng GDNN do Nhà nước thành lập; tổ chức kiểm định chất lượng GDNN do cá nhân, tổ chức thành lập.

Chất lượng NNL là nhân tố quyết định sức cạnh tranh của nền kinh tế. Những đổi mới quy định trong luật GDNN đều hướng tới việc thực hiện chủ trương “Phát triển và đào tạo từ chủ yếu theo số lượng sang chú trọng nâng cao chất lượng và hiệu quả, đồng thời đáp ứng yêu cầu về số lượng” nhằm đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đào tạo theo tinh thần nghị quyết số 29/ NQ- TW.

Đối với nghề CNOTO là nghề trọng điểm quốc tế thì kiểm định chương trình đào tạo theo quy định tại điểm đ Khoản 3 Điều 65 của Luật GDNN là bắt buộc đối với các CSGDNN và chương trình đào tạo các ngành, chuyên ngành, hoặc nghề trọng điểm quốc gia, khu vực, quốc tế; các CSGDNN và chương trình đào tạo các ngành nghề phục vụ yêu cầu công tác quản lý nhà nước.

(Nguồn: Tác giả tổng hợp phỏng vấn chuyên gia)

Hiện nay, các CSGDNN được tự chủ hơn về tài chính, nhân sự và hoạt động đào tạo. Điều này được thể hiện thông qua luật GDNN, theo đó, tại Điều 25 của Luật này đã quy định về quyền tự chủ của các CSGDNN: CSGDNN tự chủ trong các hoạt động thuộc các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng đào tạo theo quy định của pháp luật...; CSGDNN công lập tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động chi thường xuyên và chi đầu tư được thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm toàn diện theo quy định của Chính phủ. [12]

Nhằm nâng cao cơ chế tự chủ các trường và các CSGDNN, Chính phủ ban hành Nghị định số 16/2015/NĐ - CP ngày 14/02/2015 quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập thay thế Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006. Theo đó, yêu cầu từng lĩnh vực phải trình Thủ tướng ban hành Nghị định hướng dẫn cụ thể. [18] Đối với GDNN, hiện có 3 CSGDNN lập dự án trình thủ tướng Chính phủ cho phép thí điểm tự chủ hoàn toàn từ năm 2016. Nguyên nhân của tình trạng này là do các CSGDNN gặp nhiều khó khăn trong việc đăng ký và thực hiện tự chủ. Cụ thể như: tâm lý của HSSV và gia đình không muốn học nghề; nguồn thu học phí thấp, nếu thu cao sẽ ít người học tại các CSGDNN; Chưa có nhiều cơ chế chính sách khuyến khích đội ngũ cán bộ, GV và HSSV có tay nghề, chưa có nhiều cơ chế và chính sách khuyến khích đủ mạnh nhằm tăng nguồn đội ngũ GV và HSSV có tay nghề. [10]

Đối với công tác quản lý chất lượng, đây là nhiệm vụ quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề được các cơ quan quản lý quan tâm. Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/05/2012 yêu cầu “Các cơ sở dạy nghề chịu trách nhiệm đảm bảo chất lượng dạy nghề”, trong đó phải xây dựng HT quản lý chất lượng. Trong Luật GDNN tại Điều 65, 66, 67, 68, 69 và 70 của Chương VI: Kiểm định chất lượng GDNN, đã quy định rất rõ các vấn đề về kiểm định chất lượng GDNN.

Như vậy, hiện nay ở Việt Nam các chính sách, văn bản luật pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề nói chung và nghề CNOTO nói riêng đã được ban hành theo hướng tích cực. Thể hiện sự quan tâm của các cấp quản lý nhà nước trong lĩnh vực dạy nghề và tầm quan trọng của dạy nghề trong phát triển KT – XH

Hai là, Trình độ và xu hướng phát triển kinh tế - xã hội:

Tình hình kinh tế đã có nhiều khởi sắc theo thống kê của Tổng cục Dạy nghề trong giai đoạn 2013 – 2015, thể hiện qua các chỉ tiêu về tốc độ tăng tổng sản phẩm quốc dân. (Bảng 3.4)

Bảng 3.4 Tốc độ tăng tổng sản phẩm trong nước

Nội dung	Tốc độ tăng so với năm trước (%)			Đóng góp của các khu vực vào tăng trưởng năm 2015 (Điểm phần trăm)
	Năm	2013	2014	2015
Tổng số		5,42	5,98	6,68
Nông, lâm nghiệp và thủy sản		2,63	3,44	2,41
Công nghiệp và xây dựng		5,08	6,42	9,64
Dịch vụ		6,72	6,16	6,33
Thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm		6,42	7,93	5,54

(Nguồn: Tổng cục thống kê)

Bên cạnh đó, sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật cũng theo hướng tích cực. Tỷ lệ lao động trong độ tuổi đã qua đào tạo năm 2015 ước tính đạt 21,9%, cao hơn mức 19,6% của năm trước, trong đó lao động qua đào tạo khu vực thành thị đạt 38,3% (năm 2014 là 35,9%); khu vực nông thôn đạt 13,9% (năm 2014 là 12,0%).[47]

Những dấu hiệu khởi sắc của nền KT-XH sẽ là động lực thúc đẩy nâng cao chất lượng NNL nói chung, trong đó có ĐTN. Tổng doanh số bán hàng của toàn thị trường tính đến hết tháng 12/2015 tăng 55% so với cùng kỳ năm ngoái. Nguyên nhân là do chính sách phát triển ngành ô tô đã ổn định hơn trước, mặt khác, năm 2014 đã có sự cắt giảm thuế quan trong chương trình ưu đãi thuế quan có hiệu lực chung (CEPT) giảm từ 60% xuống 50%. Đến năm 2018 thực hiện cam kết nội khối ASEAN, thuế nhập khẩu xe nguyên chiếc từ ASEAN vào Việt Nam sẽ còn 0%. Đây là điều kiện thuận lợi thúc đẩy phát triển ngành CNOT, do đó dự báo nhu cầu NNL trong ngành này sẽ tăng lên.[33, tr 3]

Ba là, quy mô thị trường và chính sách phát triển công nghiệp ô tô:

Ngành CNOT Việt Nam chính thức được hình thành kể từ khi xuất hiện hai liên doanh lắp ráp ô tô đầu tiên vào năm 1991, sau đó đã có nhiều DN ô tô được thành lập nhưng một số bị giải thể và đến năm 2010 còn 18 DN liên doanh. Đến nay, có khoảng 358 DN thuộc ngành sản xuất xe có động cơ, rơ moóc, trong đó có 50 DN sản xuất, lắp ráp ô tô với 19 DN là thành viên của Hiệp hội CNOT Việt Nam (VAMA), 13 doanh nghiệp FDI. Số liệu thống kê cho thấy, so với các ngành công nghiệp khác, ngành CNOT Việt Nam hiện nay chưa thực sự có nhiều đóng góp cho nền kinh tế nói chung và ngành Công nghiệp nói riêng (mới chỉ đóng góp 2,8% giá trị toàn ngành công nghiệp).

Ở Việt Nam hiện nay, ngành CNOT vẫn còn được bảo hộ với hàng rào thuế nhập khẩu 15-50%. Năm 2014, cả sản lượng và dung lượng thị trường đều đạt trên 120.000 xe, trong đó xe 5 chỗ chiếm 42,1% sản lượng xe sản xuất trong nước, xe tải chiếm 25,1%, và các dòng xe còn lại mỗi dòng chiếm trên dưới 10%. Tăng trưởng bình quân kim ngạch xuất khẩu giai đoạn 2009-2013 đạt 28,9%/ năm. Mặt hàng xuất khẩu chủ yếu là linh kiện, phụ tùng ô tô, chiếm trên 90% và thị trường xuất khẩu chủ yếu là Nhật Bản và Mỹ.

Công nghiệp hỗ trợ cho ngành CNOT vẫn còn kém phát triển. Cho đến trước năm 2002, Việt Nam chưa có ngành công nghiệp phụ trợ cho phát triển

ngành CNOT. Hiện nay có khoảng 60 DN cung ứng hỗ trợ ngành CNOT, trong đó khoảng 30 doanh nghiệp FDI. Tỷ lệ mua phụ tùng trong nước đạt được ở mức khác nhau tùy theo chủng loại xe và nhà sản xuất (10-30% đối với xe du lịch, > 30% đối với xe tải, > 40% đối với xe buýt). Ngành công nghiệp hỗ trợ tại Việt Nam được đánh giá chỉ bằng 1/5 so với Indonesia, 1/8 so với Malaysia và 1/50 so với Thái Lan và Việt Nam hầu như không nhận được chuyển giao công nghệ tiên tiến của nước ngoài.

CNOTO Việt Nam hiện nay đứng trước một số vấn đề cơ bản sau: (1) Thị trường trong nước vẫn còn nhỏ; (2) Giá xe của Việt Nam cao hơn so với các nước trong khu vực; (3) Áp lực cạnh tranh từ các nước trong khu vực ngày càng lớn khi lộ trình cắt giảm thuế CEPT hoàn tất vào năm 2018 với mức thuế suất về 0% đối với các loại xe nhập khẩu từ ASEAN; (4) Công nghiệp hỗ trợ cho ngành CNOT vẫn chưa phát triển, NNL trong ngành CNOT nói riêng và trong lĩnh vực cơ khí, kỹ thuật nói chung chưa đáp ứng được yêu cầu của DN sản xuất, lắp ráp ô tô; (5) Chính sách phát triển ngành CNOT trong thời gian qua thiếu đồng bộ và thường mang tính ngắn hạn, gây khó khăn cho các DN sản xuất, lắp ráp trong việc lập kế hoạch sản xuất dài hạn.

Trong Chiến lược Phát triển ngành CNOT giai đoạn 2025-2035 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt vào tháng 7/2014 đã khẳng định: “CNOT là ngành tạo động lực quan trọng, thúc đẩy sự nghiệp CNH – HĐH cần được khuyến khích phát triển bằng những chính sách ổn định, nhất quán và dài hạn”. Xét về tiềm năng, thị trường ô tô Việt Nam được thừa nhận là rất lớn, đủ điều kiện để ngành CNOT phát triển. Hiện tại thị trường ô tô Việt Nam đang có mức tăng trưởng trên 20%/năm, với quy mô dự kiến đạt 300.000 xe vào cuối năm 2016. Theo các tính toán, tới năm 2020 khi thu nhập bình quân đầu người Việt Nam đạt 3.000 USD/người/năm, thị trường ô tô bước vào thời kỳ phát triển mạnh, ô tô sẽ là phương tiện đi lại phổ biến. Dự kiến quy mô thị trường ô tô sẽ đạt con số 1 triệu xe/năm vào năm 2030. Với định hướng phát triển ngành Công nghiệp Việt Nam,

công nghiệp hỗ trợ sẽ trở thành ngành công nghiệp quan trọng của nền kinh tế, đáp ứng được phần lớn nhu cầu trong nước và tham gia sâu rộng vào mạng lưới sản xuất ô tô thế giới. Với quy mô thị trường và định hướng phát triển như vậy tạo ra cầu cho nghề CNOTO phát triển trong hiện tại và tương lai.

Bốn là, trình độ phát triển khoa học và công nghệ:

Như đã nêu trên, nhân loại đã trải qua ba cuộc cách mạng công nghiệp và hiện nay đang bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (nền công nghiệp 4.0). Cuộc cách mạng 4.0 lần này khác hẳn với các cuộc cách mạng công nghiệp trước đó. Đây là cuộc cách mạng hợp nhất các loại công nghệ, các kỹ thuật vật lý, kỹ thuật số và sinh học là sự phát triển trí tuệ nhân tạo, rô bốt, công nghệ di động không dây,... Với ngành CNOT thế giới, công nghệ sản xuất đã thay đổi theo các cuộc cách mạng công nghiệp. Đến nay, các nhà sản xuất ô tô đã ứng dụng các công nghệ tiên tiến vào sản xuất ô tô, như công nghệ vật liệu, điện, điện tử, sinh học. Đã xuất hiện thử nghiệm ô tô tự vận hành (không người lái), được lập trình hoặc điều khiển từ xa... Bên cạnh đó, đã có xu hướng dịch chuyển từ công nghệ xăng sang công nghệ khí hóa lỏng hoặc điện,... Việc sản xuất ô tô đã được tự động hóa cao với sự hỗ trợ của rô bốt và máy tính. Như vậy, việc đào tạo nghề CNOTO cũng đã có sự thay đổi nhanh chóng, từ đào tạo nghề đơn lẻ, kỹ năng đơn lẻ, chuyển sang kiến thức tích hợp, kỹ năng tích hợp để có thể đáp ứng được môi trường làm việc mới trong ngành CNOT hiện tại và tương lai. Ngành CNOT Việt Nam không thể đứng ngoài xu hướng chung này; Vì vậy, hoạt động đào tạo nghề CNOTO phải thay đổi theo cho phù hợp. Bên cạnh phục vụ cho các ngành sản xuất, lắp ráp ô tô, đào tạo nghề CNOTO còn đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các ngành công nghiệp hỗ trợ cho ngành CNOT Việt Nam .

Năm là, vấn đề hội nhập: Vấn đề hội nhập kinh tế quốc tế diễn ra sâu rộng, đòi hỏi chất lượng NNL của Việt Nam phải tăng cao. Hiện nay, hội nhập kinh tế quốc tế là xu thế tất yếu và các quốc gia dù lớn hay nhỏ đều tìm cách để hội nhập kinh tế quốc tế một cách có hiệu quả nhất. Việt Nam cũng không ngoại lệ. Hội

nhập kinh tế quốc tế là do yêu cầu nội sinh, yêu cầu xây dựng nền kinh tế độc lập tự chủ, CNH – HĐH đất và là một bước ngoặt lớn đối với sự phát triển kinh tế đất nước. Đặc biệt, cuối năm 2015 hình thành Cộng đồng ASEAN, theo đó lao động qua đào tạo được di chuyển tự do thông qua các thỏa thuận công nhận lẫn nhau giữa các nước trong khu vực. Điều này làm cho GDNN cũng như nhiều lĩnh vực khác ở Việt Nam có nhiều cơ hội thuận lợi hơn để phát triển nhưng đồng thời cũng phải đương đầu với nhiều khó khăn, thách thức.

❖ *Cơ hội*

Một là, hội nhập kinh tế quốc tế thúc đẩy thương mại phát triển, ngày càng có nhiều các DN FDI đầu tư vào những ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động, đòi hỏi lao động phải có trình độ, kỹ năng mới đáp ứng được yêu cầu về nhân lực của các DN đó. Để có được điều này, các CSGDNN cần không ngừng nâng cao chất lượng để phù hợp với nhu cầu đó. Mặt khác, xu thế toàn cầu hóa làm cho lực lượng lao động nước ngoài có trình độ kỹ thuật cao tham gia vào TTLĐ trong nước dẫn đến cạnh tranh lớn về chất lượng lao động. Đây là yếu tố thúc đẩy hoạt động đào tạo nghề cần không ngừng nâng cao chất lượng để cạnh tranh với lực lượng lao động nước ngoài.

Hai là, tạo cơ hội việc làm và nâng cao chất lượng lao động, từ đó thúc đẩy đào tạo nghề phát triển, đặc biệt là nghề kỹ thuật có trình độ cao. Việt Nam hội nhập kinh tế quốc tế sẽ đẩy nhanh quá trình CNH – HĐH đất nước. Bộ phận lao động ở nông thôn sẽ tìm kiếm được việc làm trong lĩnh vực công nghiệp để tăng thu nhập. Để làm được điều này, công tác đào tạo nghề phải được tiến hành kịp thời nhằm đáp ứng nhu cầu cho lực lượng lao động trong ngành công nghiệp đạt một trình độ cơ bản để tiếp cận với ngành nghề mới. Tuy nhiên, để quá trình CNH – HĐH đất nước đạt hiệu quả thì lực lượng lao động này phải có chất lượng. Do vậy các CSGDNN cần phải chú trọng đến chất lượng đào tạo nghề để đáp ứng nhu cầu đó.

Ba là, hội nhập kinh tế quốc tế tạo cơ hội cho chúng ta tiếp xúc với nhiều nền giáo dục và đào tạo nghề tiên tiến của nhiều quốc gia trên thế giới; từ đó học

tập những kinh nghiệm để nâng cao chất lượng dạy nghề tại các CSGDNN. Mặt khác lao động Việt Nam có cơ hội tìm kiếm việc làm tại các nước khác nếu đáp ứng được nhu cầu về trình độ và kỹ năng.

❖ *Thách thức*

Một là, điều kiện nâng cao chất lượng đào tạo nghề của Việt Nam còn kém so với các nước trên thế giới. Tuy đất nước ta đang trên đà phát triển nhưng so với các nước trên thế giới, Việt Nam vẫn có tốc độ phát triển chậm, HT chính sách KT – XH chưa hoàn thiện, trình độ kỹ thuật và quản lý còn có sự chênh lệch lớn so với các nước phát triển. Do đó, việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề để đáp ứng nhu cầu TTLĐ quốc tế còn gặp nhiều khó khăn.

Hai là, hội nhập kinh tế quốc tế làm cho cạnh tranh về lao động có trình độ kỹ thuật cao ngày càng gay gắt. Đây là động lực để nâng cao chất lượng đào tạo nghề, đồng thời cũng là thách thức rất lớn vì lực lượng lao động nước ngoài có trình độ kỹ thuật và quản lý cao tham gia vào thị trường trong nước làm cho cạnh tranh trở nên gay gắt. Do vậy, nhiều DN phá sản, nhiều lao động mất việc, áp lực về chất lượng đào tạo nghề tăng lên trong điều kiện kinh tế còn khó khăn như hiện nay.

Ba là, ngoài áp lực cạnh tranh về chất lượng trình độ kỹ thuật, mức độ lành nghề, đào tạo nghề ở nước ta còn đứng trước thách thức về những kỹ năng liên quan đến nghề nghiệp như: ngoại ngữ, tin học, tác phong, văn hoá ứng xử công nghiệp, am hiểu thông lệ quốc tế,... Những kỹ năng này còn nhiều hạn chế trong hầu hết các CSGDNN. Đây là một thách thức lớn đặt ra cho việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề hiện nay.

Những khó khăn, thách thức của GDNN xuất phát từ chính bản thân những hạn chế yếu kém của nhân lực Việt Nam nói chung: Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề thấp (chỉ đạt 38,5%); chất lượng lao động còn nhiều hạn chế; năng suất lao động thấp; cơ cấu lao động bất hợp lý, nhiều lao động có trình độ đại học, trong khi đó lại ít lao động có trình độ lao động kỹ thuật trực tiếp (tỷ lệ cứ 1 người có

trình độ đại học thì chỉ có 0,35 người có trình độ CĐN; 0,65 người trình độ TCN và 0,4 người trình độ SCN),... Do vậy, trong thời gian tới cần có những giải pháp để tận dụng cơ hội, vượt qua thách thức, đưa GDNN Việt Nam hội nhập được với các nước trong khu vực.

Hiện nay, lĩnh vực dạy nghề đang triển khai thực hiện 10 dự án vốn ODA với các nước và các tổ chức quốc tế như Đức, Pháp, Hàn Quốc, Ngân hàng Phát triển Châu Á; đang tiếp tục chuẩn bị 04 dự án ODA mới với Đức, Nhật Bản và Italia; Việt Nam tham gia hội thi tay nghề ASEAN và thế giới, đánh giá kỹ năng nghề, kiểm định chất lượng dạy nghề; chuyển giao các bộ chương trình, giáo trình; đào tạo cán bộ quản lý, GV dạy nghề; liên kết đào tạo với DN FDI; dạy nghề cho lao động nông thôn; hợp tác nghiên cứu khoa học,... đây là những điều kiện về tài chính, môi trường để nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Hơn nữa, việc gia nhập vào các tổ chức thương mại quốc tế sẽ dẫn đến giảm thuế quan, đặc biệt đến năm 2018, thuế quan của xe nhập khẩu từ các nước ASEAN vào Việt Nam giảm còn 0%. [33] Điều này tạo điều kiện thúc đẩy tiêu thụ ô tô trong nước làm cho nhu cầu về NNL trong ngành CNOT tăng lên. Đây là cơ hội nhằm phát triển đào tạo nghề CNOTO của Việt Nam trong thời gian tới.

3.1.5.2 Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng thuộc về môi trường bên trong

Một là, chương trình và giáo trình đào tạo nghề:

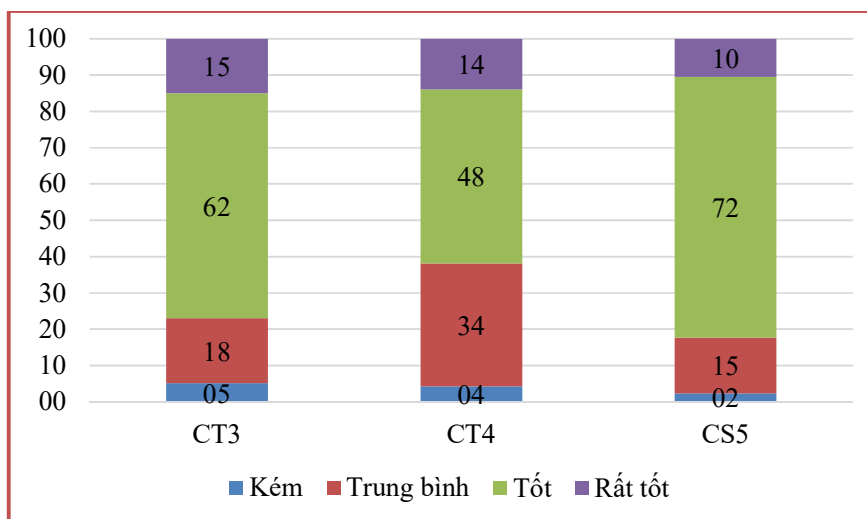
Chương trình, giáo trình là các yếu tố không thể thiếu trong đào tạo nghề CNOTO. Các yếu tố này ngày nay luôn thay đổi và tính tiện ích của chúng luôn được quan tâm nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường. Do đó, việc đào tạo nghề CNOTO thường xuyên phải cập nhật chương trình, giáo trình đào tạo nhằm tạo ra NNL đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Yếu tố chương trình, giáo trình đào tạo nghề CNOTO có ba tiêu chí cơ bản sau:

CT4: Giáo trình được thường xuyên xây dựng, sửa đổi bổ sung đáp ứng với sự thay đổi thực tế yêu cầu của DN.

CT3: Mức độ cung cấp giáo trình của chương trình học đối với học viên.

CS5: Thiết bị thực hành trong danh mục quy định tương ứng với kỹ thuật công nghệ thực tiễn.

Đơn vị: %



Biểu đồ 3.2 Đánh giá mức độ về chương trình, giáo trình đào tạo nghề CNOTO

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

Biểu đồ 3.2 cho thấy mức độ thường xuyên xây dựng, sửa đổi bổ sung chương trình đáp ứng nhu cầu thực tế; mức độ cung ứng giáo trình cho các học viên và các mức độ phù hợp của danh mục các thiết bị thực hành phù hợp với kỹ thuật công nghệ tiên tiến đều được đánh giá chủ yếu ở các mức độ trung bình và tốt. Do đó, mức trung bình của các tiêu chí này đều đạt từ 3,72 đến 3,9 điểm.

Hai là, đội ngũ Giảng viên và cán bộ quản lý

GV dạy nghề là một nhân tố quan trọng tác động đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO. Đối với CSGDNN, các tiêu chí đánh giá của yếu tố dạy nghề CNOTO gồm: GV1: Mức độ đáp ứng về số lượng đội ngũ GV tại CSGDNN; GV3: Thường xuyên và định kỳ tổ chức đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề cho GV; GV4: Mức độ chú trọng giảng dạy thực hành và phát huy tính tham gia của HSSV; GV5: Mức độ ứng dụng phương pháp dạy tích hợp của

GV; GV6: Mức độ áp dụng phương pháp giảng dạy lấy người học làm trung tâm của GV.

Bảng 3.5 Tần suất và giá trị trung bình của các biến quan sát đối với nhân tố GV dạy nghề CNOTO

Tiêu chí đánh giá		GV1	GV3	GV4	GV5	GV6
Giá trị trung bình		4,07	4,03	4,02	4,02	4,02
Mức đánh giá (%)	Rất kém	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
	Kém	0,5	1,1	0,3	0	0
	Trung bình	13,9	19,0	26,5	23,1	19,3
	Tốt	62,2	54,2	43,2	51,2	58,7
	Rất tốt	23,1	25,5	29,8	25,5	21,7

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

Bảng 3.5 chỉ ra kết quả tần suất và giá trị trung bình của các biến quan sát với nhân tố GV dạy nghề CNOTO. Với thang đo được đánh giá từ mức 1 đến 5 điểm (1 điểm là rất kém, 5 điểm là rất tốt), giá trị trung bình được đánh giá của các biến quan sát trên đều lớn hơn 4 điểm. Điều này có nghĩa là nhân tố GV dạy nghề hiện nay được đánh giá ở mức tốt. Các CSGDNN cho rằng các nhân tố liên quan đến GV dạy nghề được đánh giá chủ yếu ở các mức 4 và 5 điểm (tần suất đánh giá ở mỗi nhân tố là cao nhất).

Đối với DN, nhân tố GV được đánh giá theo hai tiêu chí sau:

GV1: Nhận GV thuộc CSGDNN đào tạo nghề CNOTO đến trao đổi, chia sẻ, tăng cường thực tế tại DN.

GV2: Tham gia vào hoạt động đào tạo nâng cao kiến thức kỹ năng nghề cho GV ở các CSGDNN nghề.

Bảng 3.6 DN đánh giá nhân tố GV dạy nghề CNOTO

Nội dung		GV1	GV2
Giá trị trung bình		3,74	3,70
Mức đánh giá (%)	Rất kém	4,7	4,0
	Kém	2,7	14,1
	Trung bình	22,1	18,1
	Tốt	54,4	34,9
	Rất tốt	16,1	28,9

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

Kết quả đánh giá của DN về nhân tố GV dạy nghề CNOTO được thể hiện ở Bảng 3.6. DN cho rằng GV tham gia trao đổi, chia sẻ, tăng cường thực tế tại DN và sự tham gia của DN vào đào tạo GV chủ yếu ở các mức tốt, trung bình và rất tốt. Do đó, điểm trung bình cho các nhân tố này đều từ 3,7. Trong tương lai, các GV ở CSGDNN cần tăng cường tham gia thực tế ở các DN để nâng cao trình độ thực tế.

Ba là, cơ sở vật chất và vật tư thực hành, thực tế:

Các tiêu chí đánh giá về tác động của CSVC và thiết bị đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO như sau:

CS1: Mức độ thuận tiện của CSGDNN cho việc tuyển sinh, các hoạt động dạy và học của CSGDNN.

CS2: HT phòng học, xưởng thực hành và hạ tầng cơ sở kỹ thuật đáp ứng các hoạt động dạy học, thực hành theo tiêu chuẩn quy định.

CS4: Mức độ đáp ứng về số lượng, chất lượng thiết bị dạy nghề theo yêu cầu đào tạo thực hành.

CS6: Mức độ đáp ứng của việc cung ứng kịp thời, đầy đủ vật tư thực hành tại xưởng phục vụ công tác giảng dạy.

CS7: Mức độ phù hợp về chủng loại thiết bị, dụng cụ vật tư đào tạo theo chương trình giáo trình.

Bảng 3.7 CSVC, thiết bị của CSGDNN đào tạo nghề CNOTO

Nội dung		CS1	CS2	CS4	CS6	CS7
Giá trị trung bình		3,88	3,96	3,91	3,84	3,88
Mức đánh giá (%)	Rất kém	0,3	0,00	0,00	0,00	0,00
	Kém	3,5	7,0	4,8	4,8	7,0
	Trung bình	18,5	9,7	14,5	17,2	14,5
	Tốt	63,0	64,1	65,4	67,0	62,5
	Rất tốt	14,7	19,3	15,3	11,0	16,1

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

Giá trị trung bình của mỗi tiêu chí đánh giá được chỉ ra ở Bảng 3.7. Kết quả cho thấy yếu tố CSVC, thiết bị dạy nghề CNOTO hiện nay của các CSGDNN đang ở mức trên trung bình.

Bốn là, công tác tổ chức thi và đánh giá tốt nghiệp:

Để phân tích yếu tố đánh giá tốt nghiệp nghề CNOTO, các tiêu chí sau được sử dụng:

TN1: Xét tư cách dự thi của HSSV theo quy chế.

TN2: Đánh giá kết quả học tập của HSSV dựa trên chuẩn đầu ra đã xác định.

Bảng 3.8 Đánh giá tốt nghiệp đối với nghề CNOTO

Nội dung		TN1	TN2
Giá trị trung bình		4,32	4,18
Mức độ đánh giá (%)	Kém	0,5	0,5
	Trung bình	9,7	15,0
	Tốt	46,9	50,4
	Rất tốt	42,9	34,0

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

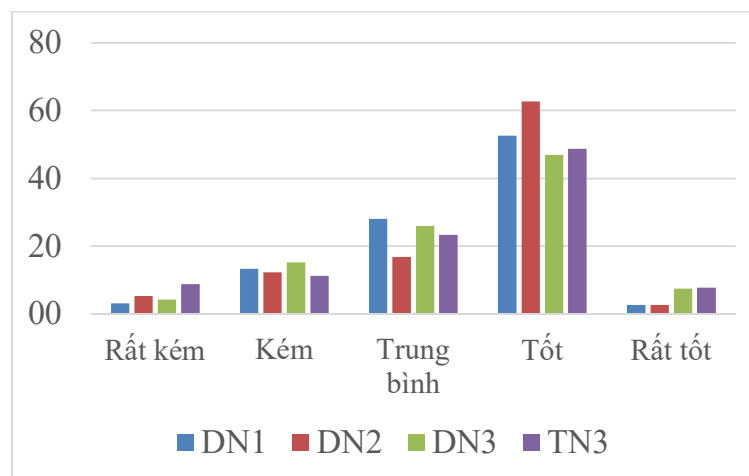
Kết quả ở Bảng 3.8 cho thấy hai tiêu chí đánh giá tốt nghiệp của HSSV được các CSGDNN đánh giá chủ yếu ở các mức tốt và rất tốt nên điểm trung bình của hai tiêu chí này đều trên 4 điểm, đạt mức tốt. Do đó, có thể nhận định rằng

việc xét điều kiện dự thi đều tuân thủ theo quy chế và việc đánh giá kết quả đều bám sát chuẩn đầu ra đã được xây dựng. Đây là các yếu tố góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO.

Nhằm là, sự tham gia của doanh nghiệp vào đào tạo:

Các DN tham gia vào trong quá trình đào tạo, đặc biệt là các DN kinh doanh, sản xuất liên quan đến ngành CNOT. Ngoài việc tham gia đào tạo, các DN còn tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực hành, thực tập của HSSV. Điều này tạo cơ hội cho HSSV có thể thực hành nhiều hơn với môi trường thực tế. Hơn thế nữa HSSV còn được tiếp cận trực tiếp với sản xuất, nắm bắt kịp thời nhu cầu, yêu cầu cụ thể của TTLĐ. Ngoài ra, các DN kinh doanh trong lĩnh vực CNOT còn có nhiều đóng góp thể hiện qua các khía cạnh khác nhau. Do đó, việc tham gia của các DN kinh doanh, sản xuất liên quan đến ngành CNOT vào đào tạo nghề CNOTO được thể hiện qua các tiêu chí đánh giá của CSGDNN như sau: DN1: Mức độ đóng góp của DN vào chương trình, giáo trình giảng dạy; DN2: Mức độ DN tham gia vào việc giảng dạy thực hành của HSSV; DN3: Mức độ DN tham gia vào quá trình đánh giá kết quả học tập của HSSV; TN3: DN tham gia xây dựng ngân hàng đề thi tốt nghiệp.

Đơn vị: %

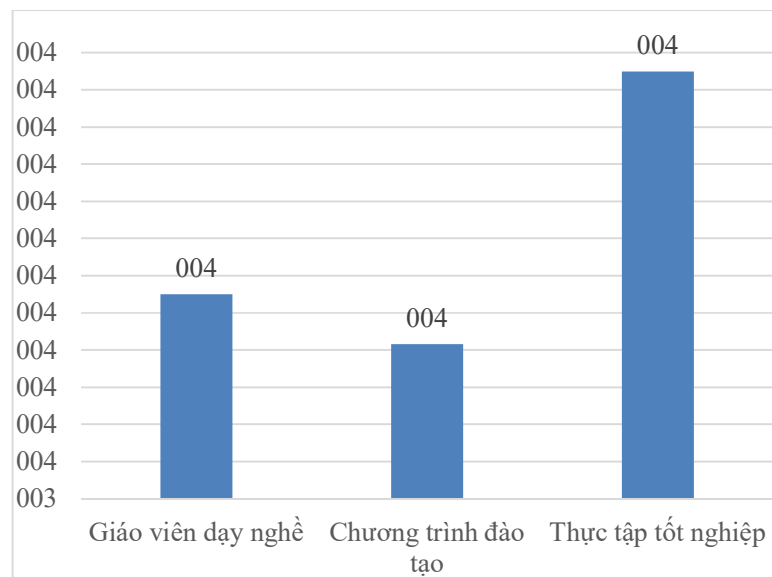


Biểu đồ 3.3 Sự tham gia của DN vào đào tạo nghề CNOTO

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

Biểu đồ 3.3 cho thấy các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO đánh giá sự tham gia của DN vào đào tạo nghề chủ yếu ở mức độ trung bình và tốt. Giá trị trung bình của các tiêu chí này ở trên mức trung bình. Do vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO, cần có các chính sách để khuyến khích sự tham gia của DN nhiều hơn nữa vào đào tạo nghề.

Theo đánh giá của DN sử dụng lao động nghề CNOTO, sự tham gia của DN vào các nội dung như nâng cao chất lượng của GV; tham gia xây dựng, chỉnh sửa chương trình, giáo trình đào tạo; hướng dẫn thực tập tốt nghiệp cho các HSSV nghề CNOTO ở những mức độ khác nhau (Biểu đồ 3.4)



Biểu đồ 3.4 Sự tham gia của DN vào quá trình đào tạo (Đơn vị: Điểm)

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

DN cho rằng việc DN tham gia vào hướng dẫn thực tập tốt nghiệp cho HSSV là ở mức cao nhất, với điểm trung bình đánh giá là 4,02. Nội dung tham gia của DN vào hoạt động thực tập tốt nghiệp gồm: tham gia phối hợp với các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO cho HSSV thực tập tốt nghiệp tại DN; HSSV đến thực tập tại DN được bố trí thực hành theo yêu cầu của chuyên ngành đào tạo; DN tham gia hoạt động đánh giá kết quả thực tập của HSSV theo phương pháp dựa vào năng lực thực hiện. Nguyên nhân của vấn đề này là việc thực tập tốt

nghiệp ở các DN là một yêu cầu bắt buộc đối với HSSV trong quá trình đào tạo. Do đó, vai trò hướng dẫn của các DN trong việc thực tập tốt nghiệp của HSSV là rất quan trọng.

Ngoài ra, DN cũng tham gia vào quá trình đào tạo nâng cao trình độ cho GV dạy nghề và thực hiện quá trình đánh giá, thẩm định chương trình, giáo trình dạy nghề của các CSGDNN. Tuy nhiên, mức độ tham gia vào các hoạt động này được đánh giá ở mức thấp hơn, với điểm trung bình tương ứng là 3,72 và 3,66. Do đó, các CSGDNN cần tăng cường hơn nữa trong việc liên kết với DN không chỉ đối với vấn đề thực hành, thực tập cho HSSV mà còn tham gia đào tạo, nâng cao trình độ cho GV dạy nghề cũng như tham gia xây dựng, chỉnh sửa, bổ sung chương trình, giáo trình.

Sáu là, quản lý chất lượng đào tạo

Theo thống kê của Cục kiểm định chất lượng dạy nghề của Tổng cục Dạy nghề, hiện nay ở Việt Nam công tác QLCL đào tạo vẫn theo mô hình quản lý truyền thống, dựa trên HT các quy định của Nhà nước. Tuy nhiên, một số trường đã áp dụng các tiêu chuẩn và quy trình hóa nội dung quản lý theo các tiêu chuẩn có uy tín trên thế giới để áp dụng trong CSGDNN của mình. Kết quả khảo sát của 70 trường cho thấy, có 10 trường đã được cấp chứng nhận HT QLCL theo tiêu chuẩn ISO, 08 trường đang trong giai đoạn nghiên cứu xây dựng và áp dụng thử nghiệm, các trường còn lại chưa áp dụng HT tiêu chuẩn trong QLCL đào tạo. Trong số 18 trường áp dụng HT quản lý này đã có 9 trường phải thay đổi tổ chức bộ máy của trường, 14 trường mời chuyên gia tư vấn và 04 trường tự nghiên cứu xây dựng.

Hiện nay, Cục kiểm định chất lượng dạy nghề của Tổng cục Dạy nghề đang xây dựng và áp dụng mô hình thí điểm HT QLCL trong trường CDN. HT bao gồm 03 bộ phận: (1) Hệ thống QLCL bên trong CSGDNN; (2) Hệ thống kiểm định chất lượng dạy nghề; (3) Hệ thống các tổ chức đánh giá ngoài, các tổ chức kiểm định độc lập. Thực hiện thí điểm với 06 trường CDN áp dụng HT QLCL đào tạo nghề trên cả 3 phương diện trên.

Trên thực tế, hiện nay các CSGDNN đã quan tâm thực hiện QLCL đào tạo nghề theo HT QLCL bên trong theo các tiêu chí và tiêu chuẩn tiếp cận từ ISO – TQM, bao gồm 9 tiêu chí: Mục tiêu và nhiệm vụ; Tổ chức và quản lý; Hoạt động dạy và học; Giáo viên và cán bộ quản lý; Chương trình, giáo trình; Thư viện; Cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học; Quản lý tài chính; Các dịch vụ cho người học nghề.

Đây là căn cứ tự kiểm định chất lượng của CSGDNN. Theo khảo sát của Cục kiểm định chất lượng dạy nghề, khi áp dụng HT QLCL trong CSGDNN thì các CSGDNN đều cho rằng hiệu quả hoạt động QLCL và vai trò trách nhiệm của cán bộ quản lý tăng lên. Tuy nhiên, các nội dung quản lý của các trường phần lớn tập trung cho quản lý đào tạo, chương trình, giáo trình, quản lý tài chính, quản lý nhân sự, quản lý HSSV, còn lại chưa quan tâm nhiều đến hợp tác DN và các nội dung đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất.

Công tác QLCL đào tạo được thực hiện cả bên trong và bên ngoài. Trong giai đoạn 2011 – 2015, đã hình thành được đội ngũ kiểm định viên CSGDNN và chương trình đào tạo, trên cơ sở đó: kiểm định và công bố kết quả cho 161 lượt CSGDNN, trong đó 95,6% trường tập trung đầu tư thành trường chất lượng cao đã được kiểm định; thí điểm kiểm định 44 lượt chương trình đào tạo cho 18 nghề trọng điểm quốc gia.[43, tr 6]

Giai đoạn 2011 – 2014, đã đào tạo được 875 kiểm định viên và 1.910 cán bộ tự kiểm định chất lượng dạy nghề; 304 cơ sở dạy nghề thực hiện tự kiểm định chất lượng dạy nghề; 109 cơ sở (trong đó 57 trường CDN, 36 trường TCN và 19 trung tâm dạy nghề), 44 chương trình đào tạo đã được kiểm định và công bố kết quả. Năm 2015, đào tạo, bồi dưỡng 282 kiểm định viên chất lượng dạy nghề và 632 cán bộ tự kiểm định chất lượng dạy nghề; kiểm định 62 cơ sở dạy nghề, 60 chương trình đào tạo nghề trọng điểm quốc gia. Thí điểm xây dựng mô hình hệ thống QLCL dạy nghề tại 32 trường CDN được tập trung đầu tư thành trường chất lượng cao. [42, tr 3-4]

3.2 Thực trạng chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô hiện nay ở Việt Nam

3.2.1 Thực trạng xây dựng và tổ chức thực hiện các quy chế, quy định quản lý đào tạo nghề

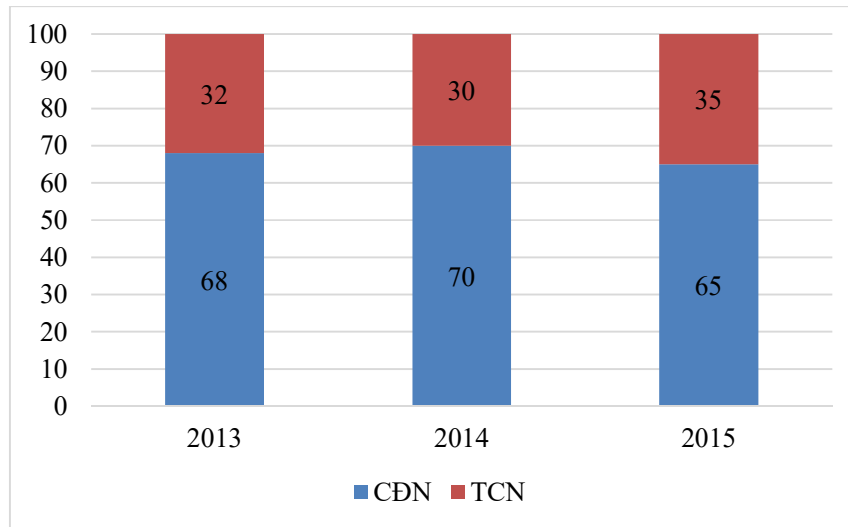
Hiện nay, về cơ bản, theo yêu cầu quản lý chung của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội, các trường nghề đã xây dựng và ban hành hầu hết các quy định và quy chế có liên quan như quy chế tuyển sinh, quản lý kế hoạch chương trình đào tạo, quản lý GV, HSSV là quản lý việc thực hiện nhiệm vụ, quản lý hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo trước, trong và sau quá trình đào tạo giúp cải tiến quy trình, quản lý chất lượng đào tạo gồm kiểm soát, đảm bảo, quản lý chất lượng toàn diện, đảm bảo các mục tiêu trước khi đưa vào đào tạo, tổ chức đào tạo theo chuẩn các yêu cầu của đầu ra, theo chuẩn nghề, chuẩn theo yêu cầu TTLĐ, quy chế thi và đánh giá kết quả,... Tuy nhiên, các quy định, quy chế, còn có sự chông chéo, hoặc mang tính đối phó, hiệu quả thực hiện không cao.

3.2.2 Lập kế hoạch và tổ chức tuyển sinh

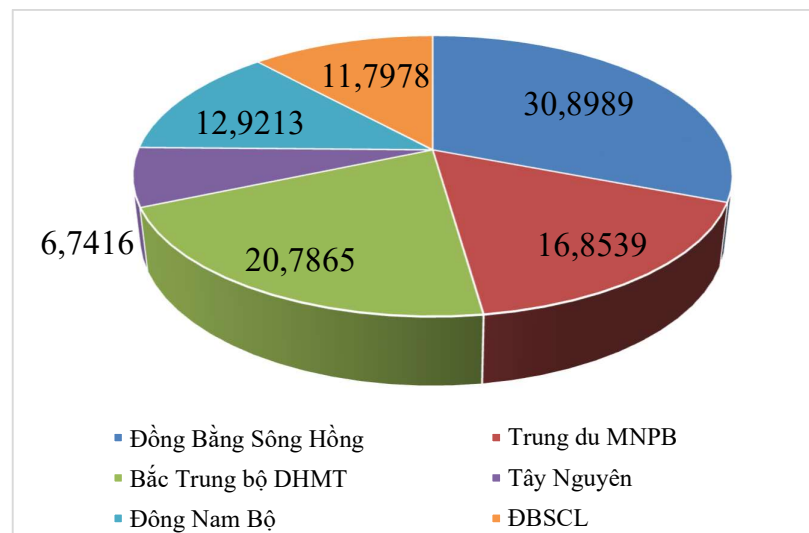
Nghề CNOTO thuộc HT đào tạo nghề chung của quốc gia; do đó, việc lập kế hoạch về số lượng HSSV tuyển sinh cần được thực hiện theo chỉ tiêu đã được phê duyệt. Các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO hàng năm có số lượng tuyển sinh HSSV rất nhiều. Công tác tổ chức tuyển sinh được nâng cao đã góp phần nâng cao số lượng HSSV học tại các CSGDNN. Các CSGDNN chú trọng thực hiện các hoạt động sau: khảo sát nhu cầu thị trường, tuyên truyền, tổ chức hội thảo, phát tờ rơi,...

Nghề CNOTO là một trong những nghề trọng điểm được quan tâm phát triển với các cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN và quốc gia. Trong giai đoạn 2013 – 2015, số lượng HSSV được tuyển sinh vào nghề CNOTO có xu hướng giảm dần, trong đó trình độ CĐN giảm nhiều hơn so với trình độ TCN (Biểu đồ 3.5)

Đơn vị: %

**Biểu đồ 3.5 Tỷ trọng tuyển sinh nghề CNOTO trình độ CĐN và TCN**

(Nguồn: Tổng cục Dạy nghề)

**Biểu đồ 3.6 Quy mô tuyển sinh nghề CNOTO theo vùng trình độ cao đẳng và trung cấp năm 2015**

(Nguồn: Tổng cục Dạy nghề)

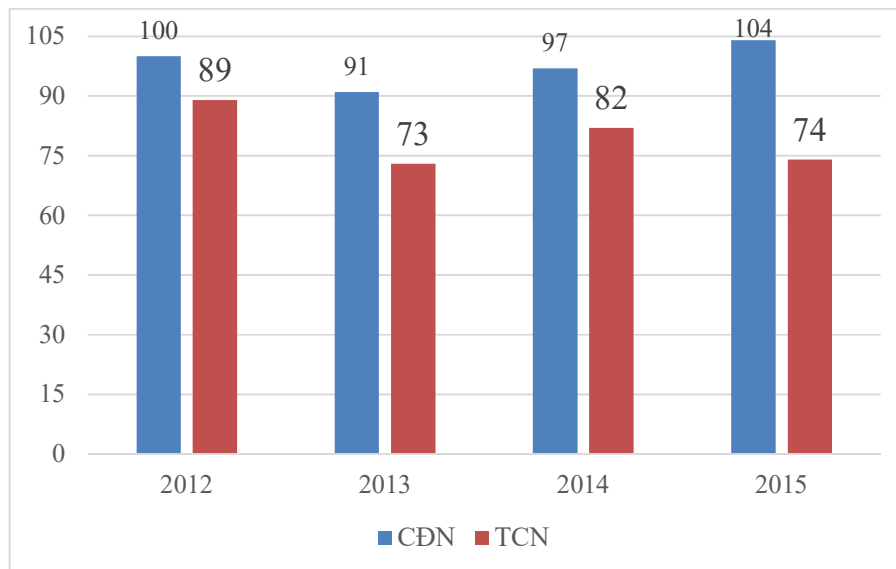
Biểu đồ 3.6 chỉ ra quy mô đào tạo nghề phân bố không đồng đều giữa các vùng. Năm 2015, quy mô tuyển sinh nghề CNOTO ở vùng Đồng bằng Sông Hồng chiếm tỷ trọng cao nhất với khoảng 31%, tiếp theo là vùng Bắc Trung bộ DHMT

với khoảng 21%. Vùng có quy mô tuyển sinh thấp nhất là Tây Nguyên, chiếm gần 7%. Nguyên nhân của việc phân bố không đồng đều giữa các vùng là do đào tạo nghề phụ thuộc vào đặc điểm của từng vùng miền; nhu cầu dịch vụ về kỹ thuật ô tô ở các thành phố lớn là cao hơn.

3.2.3 Tổ chức đào tạo nghề

Công tác đào tạo, dạy nghề CNOTO được diễn ra tại các CSGDNN trong cả nước.

Đơn vị: Trường



Biểu đồ 3.7 Số lượng các trường CĐN và TCN đào tạo CNOTO

(Nguồn: Tổng cục Dạy nghề)

Năm 2013 tỷ trọng tuyển sinh nghề CNOTO trình độ CĐN chiếm khoảng 68% và đến năm 2015 tỷ trọng này còn 65%. Đối với trình độ TCN, năm 2013 chiếm 32%, đến năm 2015 chiếm khoảng 35%. Đây là thực trạng của đào tạo nghề nói chung mà không chỉ riêng đối với nghề CNOTO. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến vấn đề này, trong đó nguyên nhân chủ yếu là tình hình kinh tế bị suy thoái ảnh hưởng đến nhu cầu học nghề, nhận thức của xã hội còn nặng bằng cấp, quy mô tuyển sinh đại học tăng quá nhanh.

Theo thống kê của Tổng cục Dạy nghề, năm 2012, số lượng trường CDN đào tạo nghề CNOTO là 100 trường. Số lượng này giảm vào năm 2013 (91 trường) và tăng vào năm 2014 (97 trường) và 2015 (104 trường). Có thể thấy, quy mô các trường CDN đào tạo nghề CNOTO có xu hướng tăng từ năm 2013 đến 2015. Đối với các trường TCN, số lượng trường năm 2012 là 89 trường và đến năm 2015 còn 74 trường.

Bảng 3.9 Số lượng các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO theo trình độ

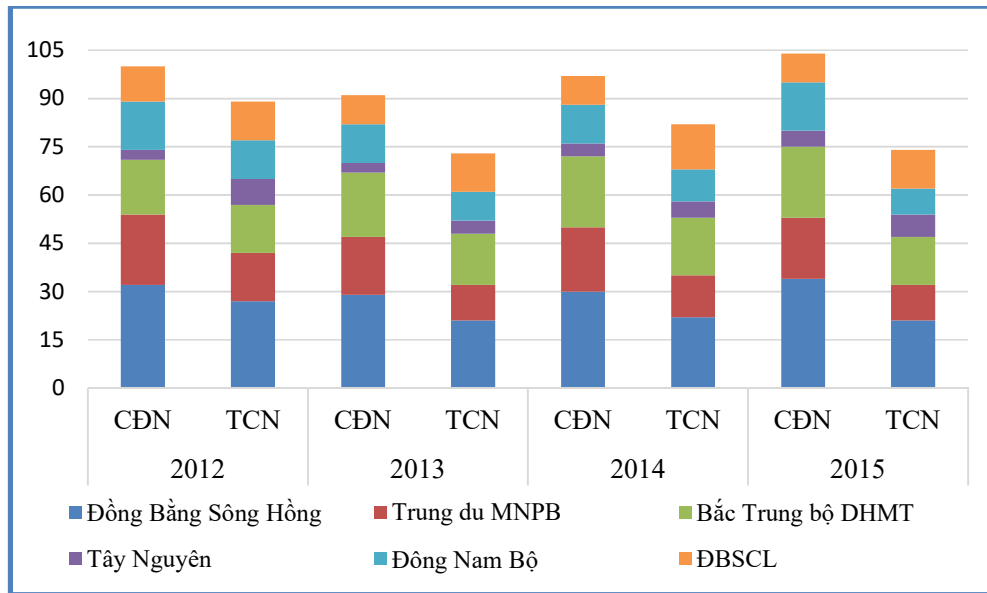
Đơn vị: Trường

Năm	Trình độ CDN	Trình độ TCN	
		Trường CDN	Trường TCN
2012	97	24	89
2013	88	28	69
2014	95	89	82
2015	99	101	74

(Nguồn: Tổng cục Dạy nghề)

Bảng 3.9 chỉ ra số lượng các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO theo trình độ CDN và TCN từ năm 2012 đến 2015. Trong giai đoạn 2012 – 2015, số lượng trường đào tạo trình độ CDN là ít hơn so với đào tạo trình độ TCN. Từ năm 2013 đến 2015, số lượng CSGDNN trình độ CDN tăng từ 88 lên 99 trường. Trong khi đó, số lượng các trường CDN đào tạo trình độ TCN có xu hướng tăng nhanh hơn, từ 28 lên 101 trường; số lượng trường TCN đào tạo trình độ TCN từ 69 lên 74 trường.

Đơn vị: Trường

**Biểu đồ 3.8 Số lượng CSGDNN đào tạo nghề CNOTO phân theo vùng***(Nguồn: Tổng cục Dạy nghề)*

Biểu đồ 3.8 cho thấy trong giai đoạn 2012 – 2015, số lượng các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO ở các vùng có sự khác biệt. Số lượng các trường CĐN và TCN là nhiều nhất ở vùng Đồng bằng Sông Hồng, tiếp theo là vùng Bắc Trung bộ DHMT và Trung du MNPB. Vùng Tây Nguyên có số lượng các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO là ít nhất. Điều này cho thấy sự phân bố mạng lưới các CSGDNN là không đồng đều giữa các vùng miền và sự phân bố này là phù hợp với điều kiện phát triển KT – XH của từng vùng miền.

Hiện nay, các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO thực hiện tổ chức đào tạo với hai hoạt động chính là dạy và học. Ngoài ra còn có các hoạt động NCKH của GV và HSSV và tự chế tạo thiết bị. Chương trình đào tạo được thiết kế theo TTLĐ và chương trình khung của Tổng cục Dạy nghề.

Bảng 3.10 Kết cấu chương trình đào tạo nghề CNOTO tại các CSGDNN

TT	Tỷ lệ dạy lý thuyết - thực hành (%)	Số phiếu	
		Tần suất	Phần trăm (%)
1	20 – 80	7	1,9
2	25 – 75	35	9,4
3	30 – 70	298	79,9
4	35 – 65	6	1,6
5	40 – 60	20	5,4
6	60 – 40	7	1,9
Tổng cộng:		373	100

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

Trong chương trình đào tạo, việc đào tạo lý thuyết và thực hành luôn được thực hiện song song với nhau. Mỗi CSGDNN có sự phân chia tỷ lệ lý thuyết và thực hành khác nhau, tùy theo điều kiện về CSVC kỹ thuật hiện có. Kết quả điều tra ở Bảng 3.10 cho thấy tỷ lệ phân chia khác nhau giữa các CSGDNN. Tỷ lệ 30-70 (30% lý thuyết và 70% thực hành) được đa số các CSGDNN lựa chọn (298/373 phiếu, chiếm 79,9%); tiếp theo là tỷ lệ 25-75 chỉ có 9,4%, còn lại là các tỷ lệ khác. Như vậy, có thể thấy các CSGDNN đang chú trọng đến phần thực hành trong chương trình đào tạo.

Bảng 3.11 Đánh giá quá trình đào tạo thực hành tại các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO

TT	Biến khảo sát	TH1	TH2	TH3
1	Số phiếu hợp lệ	373	373	373
2	Giá trị bỏ trống	0	0	0
3	Giá trị trung bình	4,03	4,11	3,83
4	Trung vị	4	4	4
5	Mode	4	4	4

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

Bảng 3.11 chỉ ra kết quả đánh giá về quá trình thực hành của HSSV trong các CSGDNN, trong đó:

TH1: Thực hành tại các xưởng, nhà máy chế tạo, lắp ráp ô tô; TH2: Thực tập theo đúng chuyên ngành đào tạo; TH3: Đánh giá kết quả thực tập dựa vào kết quả làm việc.

Kết quả giá trị trung bình của TH1 và TH2 được đánh giá ở mức trên 4 điểm (mức tốt); tức là HSSV ở các CSGDNN được thực hành ngay tại các xưởng, nhà máy chế tạo, lắp ráp ô tô và kết quả thực tập được đánh giá dựa vào kết quả làm việc thực tế. Như vậy, việc đào tạo thực hành đã tạo điều kiện cho HSSV tiến gần hơn với môi trường làm việc thực tế.

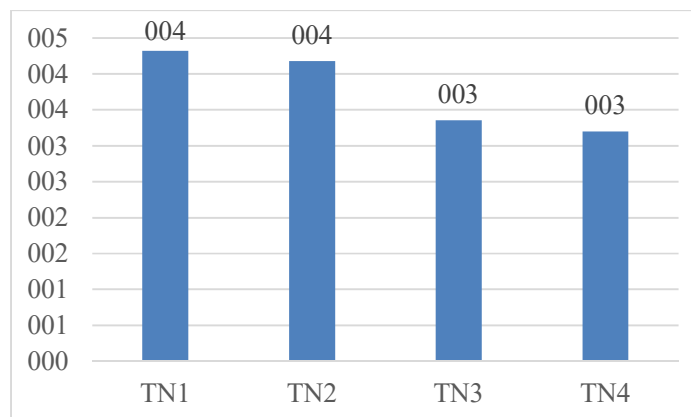
3.2.4 Tổ chức thi cử và đánh giá chất lượng

Tổng cục Dạy nghề đã kết hợp với các Bộ/ngành, địa phương tăng cường công tác chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc tổ chức thi tốt nghiệp cho các lớp/khóa đào tạo nghề, đặc biệt là hệ CDN. Từ năm 2014, Tổng cục Dạy nghề đã tổ chức biên soạn, thẩm định bộ đề thi tốt nghiệp CDN dùng chung trong đó có nghề CNOTO. HT ngân hàng đề thi của nghề CNOTO gồm 50 đề thi lý thuyết chuyên môn nghề và 50 đề thi thực hành nghề kèm theo đáp án, thang điểm và hướng dẫn chấm thi. Mỗi đề thi chỉ gồm 70% nội dung bắt buộc, phần còn lại 30% do CSGDNN tự biên soạn, bổ sung để hoàn chỉnh đề thi.

Biểu đồ 3.9 chỉ ra kết quả đánh giá kết quả đào tạo nghề CNOTO của HSSV từ các CSGDNN, trong đó: TN1: Kết quả đánh giá xem xét tư cách dự thi của HSSV theo quy chế; TN2: Kết quả đánh giá dựa trên chuẩn đầu ra đã xác định; TN3: Việc DN tham gia xây dựng ngân hàng đề thi tốt nghiệp; TN4: Việc DN tham gia hội đồng chấm thi tốt nghiệp.

Kết quả đã cho thấy việc xét tư cách dự thi của HSSV theo quy chế (TN1) và đánh giá kết quả học tập của HSSV dựa trên chuẩn đầu ra đã xác định (TN2) được thực hiện tốt với giá trị trung bình tương ứng là 4,32 và 4,18 điểm (mức tốt là 4 điểm). Tuy nhiên, việc DN tham gia xây dựng ngân hàng đề thi tốt nghiệp (TN3) chỉ được đánh giá ở mức trung bình là 3,35 điểm và DN tham gia hội đồng chấm thi tốt nghiệp (TN4) chỉ được 3,2 điểm.

Đơn vị: Điểm

**Biểu đồ 3.9 Cách thức đánh giá kết quả đào tạo nghề CNOTO***(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)*

Điều này có nghĩa là, việc đánh giá tốt nghiệp của HSSV chưa có sự tham gia nhiều từ DN, nếu DN tham gia vào quá trình đánh giá sẽ đảm bảo tính khách quan hơn. Hơn nữa, việc tham gia của DN vào đánh giá kết quả tốt nghiệp sẽ tạo cầu nối cho cung và cầu lao động, giúp giải quyết việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp.

3.3 Thực trạng chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô theo các tiêu chí

3.3.1 Kết quả tốt nghiệp

Kết quả tốt nghiệp là một trong những chỉ tiêu đo lường chất lượng đào tạo nghề. Theo số liệu tổng hợp của Tổng cục Dạy nghề, số lượng HSSV tốt nghiệp nghề CNOTO tại Việt Nam tăng từ năm 2013 đến 2014 (Bảng 3.12) và 4.847. Số lượng HSSV tốt nghiệp nghề CNOTO ở Việt Nam đạt 4.123 người vào năm 2013 và 4.132 người vào năm 2014, tăng 715 người (17,3%) so với năm 2013.

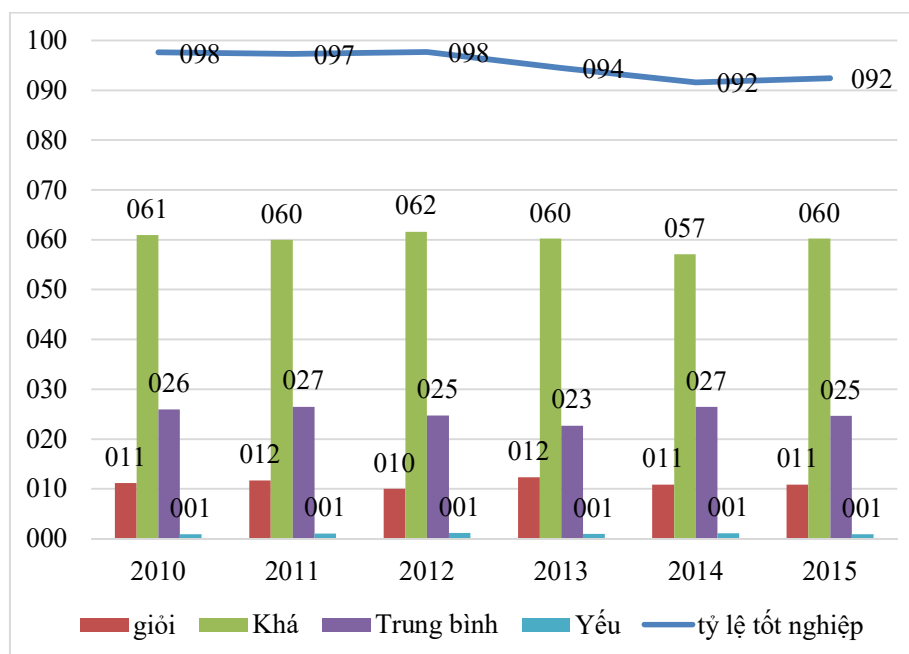
Bảng 3.12 Kết quả tốt nghiệp và tỷ lệ việc làm của nghề CNOTO

Chỉ tiêu	Năm 2013	Năm 2014
Kết quả tốt nghiệp (người)	4.132	4.847
Tỷ lệ có việc làm (%)	80	78

(Nguồn: Tổng cục Dạy nghề)

Theo kết quả điều tra của tác giả từ các CSGDNN, tỷ lệ tốt nghiệp và xếp loại tốt nghiệp của các cơ sở này được minh họa ở Biểu đồ 3.10. Tỷ lệ tốt nghiệp đào tạo nghề CNOTO của các CSGDNN trong mẫu điều tra có xu hướng giảm trong giai đoạn 2010 - 2015. Tỷ lệ tốt nghiệp trung bình đạt 97,56% vào năm 2010 và giảm còn 92,38% vào năm 2015, trong đó, các mức xếp loại bình quân giỏi, khá, trung bình và yếu cũng khác nhau. Các năm đều có tỷ lệ xếp loại khá, bình quân là cao nhất đạt từ 57,09% đến 61,64%. Tiếp theo là tỷ lệ xếp loại trung bình bình quân đạt từ 22,67% đến 26,52%. Thấp nhất là tỷ lệ xếp loại yếu bình quân chỉ có từ 0,89% đến 1,14% trong tổng số lượng HSSV tốt nghiệp.

Đơn vị: %



Biểu đồ 3.10 Xếp loại tốt nghiệp đào tạo nghề CNOTO của một số CSGDNN

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

3.3.2 Việc làm cho học sinh sinh viên sau khi tốt nghiệp

Tỷ lệ HSSV sau tốt nghiệp có việc làm đạt khoảng 80% vào năm 2013 và 78% vào năm 2014. Tỷ lệ này giảm đi 2% trong hai năm từ 2013 đến 2014. Việc tiếp cận TTLĐ của HSSV sau tốt nghiệp thông qua nhiều kênh khác nhau, trong đó CSGDNN đóng vai trò rất quan trọng.

Theo khảo sát của tác giả, các CSGDNN sử dụng một số biện pháp hỗ trợ các HSSV sau khi tốt nghiệp để có thể tiếp cận TTLĐ như sau (Bảng 3.13): VL1 là có sự liên hệ và kết hợp để giới thiệu việc làm cho HSSV sau tốt nghiệp và VL2 là thường xuyên cung cấp cho người học các thông tin về nghề nghiệp, TTLĐ và việc làm.

Bảng 3.13 Hỗ trợ giải quyết việc làm cho HSSV sau tốt nghiệp của các CSGDNN

Nội dung		VL1	VL2
Mức đánh giá (%)	Rất kém	0,0	0,3
	Kém	3,2	2,1
	Trung bình	11,5	9,1
	Tốt	44,2	44,8
	Rất tốt	41,0	43,7
Giá trị trung bình		4,23	4,29

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

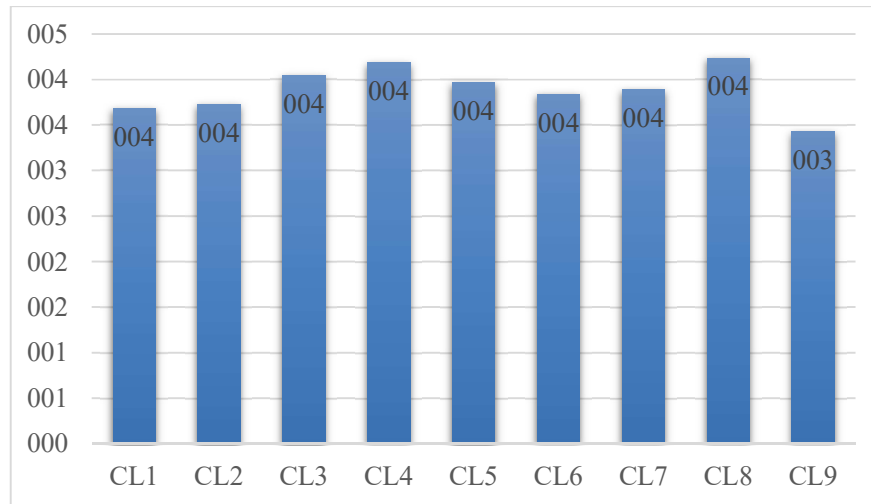
Kết quả cho thấy các CSGDNN đều sử dụng các biện pháp hỗ trợ này nhằm giúp HSSV có thể tìm cơ hội việc làm sau tốt nghiệp. Mức độ đánh giá của các CSGDNN về các biện pháp hỗ trợ này đều ở mức tốt hoặc rất tốt. Do đó điểm trung bình đánh giá đều lớn hơn 4 điểm.

3.3.3 Mức độ hài lòng của doanh nghiệp

Các tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng của DN về HSSV sau khi tốt nghiệp nghề CNOTO làm việc tại DN như sau:

- CL1: Mức độ đáp ứng về kiến thức cơ bản trong đào tạo nghề CNOTO khi làm việc tại DN; CL2: Mức độ đáp ứng kỹ năng nghề của lao động; CL3: Mức độ thích nghi môi trường làm việc tại DN; CL4: Ý thức trách nhiệm trong công việc; CL5: Khả năng lắng nghe, quan sát và tiếp cận công việc; CL6: Mức độ phù hợp về tác phong công nghiệp của người lao động; CL7: Khả năng làm việc theo nhóm; CL8: Ý thức chấp hành kỷ luật, nội quy của DN; CL9: Khả năng ngoại ngữ (tiếng Anh).

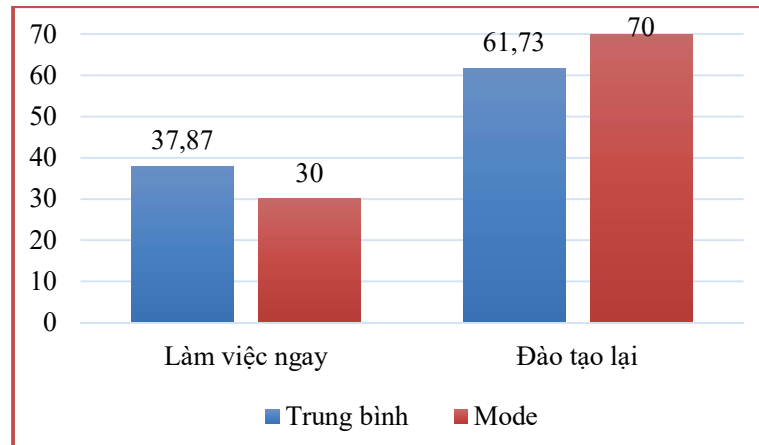
Đơn vị: Điểm

**Biểu đồ 3.11 Đánh giá của DN về chất lượng đào tạo nghề CNOTO***(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)*

Biểu đồ 3.11 chỉ ra kết quả đánh giá của các DN về chất lượng đào tạo nghề CNOTO thông qua 9 tiêu chí. Những người lao động đã qua đào tạo nghề CNOTO tại các CSGDNN mà đang làm việc tại các DN được điều tra đều có "Mức độ thích nghi môi trường làm việc tại DN" (CL3), "Ý thức trách nhiệm trong công việc" (CL4) và "Ý thức chấp hành kỷ luật, nội quy của DN" (CL8) ở mức tốt (trên 4 điểm), lần lượt với giá trị trung bình là 4,04; 4,19 và 4,23 điểm.

Các tiêu chí khác (CL1, CL2, CL5, CL6, CL7, CL9) đều được đánh giá trên 3 điểm ở mức trung bình, trong đó tiêu chí về khả năng ngoại ngữ (tiếng Anh) (CL9) của người lao động là thấp nhất với 3,43 điểm. Các tiêu chí quan trọng để đảm bảo năng suất lao động như: Mức độ đáp ứng về kiến thức cơ bản trong đào tạo nghề CNOTO khi làm việc tại DN (CL1) và Mức độ đáp ứng kỹ năng nghề của lao động (CL2) được đánh giá ở trên mức trung bình, tương ứng là 3,68 và 3,72 điểm. Do đó, các CSGDNN cần quan tâm nâng cao chất lượng đào tạo, trong đó phải đảm bảo được hai yếu tố về kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp. Đây cũng chính là nguyên nhân mà DN đánh giá tỷ lệ HSSV nghề CNOTO có thể đáp ứng được công việc ngay sau khi tốt nghiệp là rất thấp.

Đơn vị: %



Biểu đồ 3.12 Tỷ lệ HSSV nghề CNOTO tốt nghiệp đáp ứng công việc của DN

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

Biểu đồ 3.12 biểu thị tỷ lệ HSSV nghề CNOTO tốt nghiệp đáp ứng công việc của DN. Kết quả DN đánh giá tỷ lệ HSSV nghề CNOTO tốt nghiệp có thể đáp ứng được ngay công việc là rất thấp. DN đánh giá phổ biến mức đáp ứng công việc ngay của các HSSV nghề CNOTO khi bắt đầu làm việc ở mức 30% và phải đào tạo lại tại DN là 70%. Do đó, tỷ lệ bình quân người lao động thích ứng ngay với công việc ở mức 37,87% và phải đào tạo lại tại DN với mức bình quân là 61,73%. Như vậy, những HSSV sau khi tốt nghiệp tại các CSGDNN vẫn phải đào tạo lại tại DN với tỷ lệ khá cao; điều này làm tăng chi phí cho các DN cũng như toàn xã hội. Do đó, các DN đánh giá mức trung bình cho chất lượng đào tạo nghề CNOTO ở các CSGDNN hiện nay chỉ đạt trên mức trung là 3,88 điểm.

Để đạt được hiệu quả tốt, tất yếu phải có sự hợp tác liên kết nhiều hơn giữa các DN và các CSGDNN nhằm tăng chất lượng đào tạo nghề, đáp ứng nhu cầu của TTLĐ.

3.4 Đánh giá chung về chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô

3.4.1 Những kết quả đạt được

Một là, tỷ lệ tốt nghiệp của HSSV nghề CNOTO có xu hướng tăng trong giai đoạn 2013 – 2015. Theo Tổng cục Dạy nghề, số lượng HSSV tốt nghiệp nghề CNOTO trong năm 2014 tăng 17,3% so với năm 2013. Theo mẫu điều tra khảo

sát của tác giả, tỷ lệ tốt nghiệp nghề CNOTO chủ yếu được xếp loại khá và trung bình và rất ít xếp loại yếu.

Tỷ lệ tốt nghiệp của HSSV được đánh giá cả về lý thuyết và thực hành. Theo kết quả điều tra về việc DN tham gia hoạt động kết hợp với CSGDNN, các DN đều đánh giá kết quả thực hành, thực tập của HSSV và kết quả thực tập của HSSV theo phương pháp dựa vào năng lực thực hiện từ mức trung bình trở lên với điểm trung bình tương ứng là 3,89 và 3,93.

Hai là, tỷ lệ HSSV sau tốt nghiệp có việc làm đạt khoảng 80% vào năm 2013 và 78% vào năm 2014; số lượng HSSV có việc làm chiếm tỷ lệ cao. Điều này cho thấy các CSGDNN đang từng bước đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường do có sự liên kết chặt chẽ với DN, giúp HSSV tiếp cận TTLĐ dễ dàng hơn.

Ba là, DN đánh giá cao ý thức trách nhiệm và chấp hành kỷ luật, nội quy DN của các HSSV sau khi tốt nghiệp vào làm việc tại DN. Hơn nữa, sau khi tốt nghiệp, HSSV làm việc tại DN dễ thích nghi với môi trường làm việc thực tế. Các tiêu chí này được DN đánh giá với mức trung bình lớn hơn 4 điểm, mức tốt. Điều này cho thấy mức độ hài lòng của DN về ý thức của HSSV sau tốt nghiệp làm việc ở DN là rất cao.

Bốn là, các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo ngày càng được quan tâm phát triển. Năm 2015 có 100% GV dạy nghề đạt chuẩn về trình độ chuyên môn đào tạo. Xây dựng ban hành được các chương trình và bộ đề thi tốt nghiệp cho các nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, trong đó có nghề CNOTO; ban hành danh mục thiết bị dạy nghề CNOTO tối thiểu trình độ CĐN, TCN; bộ danh mục thiết bị dạy nghề trọng điểm cấp độ quốc gia trình độ TCN, CĐN của nghề CNOTO. Việc tham gia của DN vào đào tạo nghề CNOTO đã có nhiều dấu ấn, đặc biệt là việc DN ô tô của Hàn Quốc tham gia vào đào tạo nghề.

3.4.2 Những hạn chế và nguyên nhân

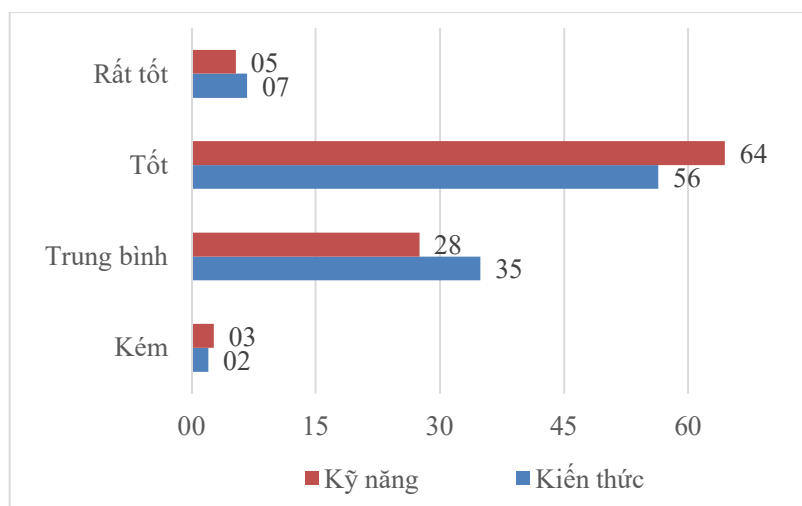
3.4.2.1 Hạn chế về chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô

Một là, về luật pháp, chính sách của Nhà nước: các chính sách phát triển đào tạo nghề đã được ban hành mới và có sự quan tâm đúng đắn, tuy nhiên vẫn chưa thực sự có hiệu quả.

Hai là, về chất lượng đào tạo nghề ở các CSGDNN vẫn chưa đạt được kết quả cao, cụ thể:

Tỷ lệ việc làm của HSSV sau tốt nghiệp có xu hướng giảm đi. Năm 2013 có tỷ lệ HSSV có việc làm sau khi tốt nghiệp vào khoảng 80% và năm 2014 giảm xuống còn 78% (Bảng 3.12). Mức độ hài lòng của DN về kiến thức và kỹ năng của HSSV sau tốt nghiệp làm việc tại DN là chưa cao (Biểu đồ 3.13). Theo kết quả điều tra khảo sát của tác giả, DN đánh giá mức độ đáp ứng về kiến thức cơ bản trong nghề CNOTO và kỹ năng nghề của lao động khi làm việc tại DN ở mức trung bình, tương ứng với 3,68 và 3,72 điểm. Ngoài ra, khả năng ngoại ngữ, chủ yếu là tiếng Anh, của HSSV sau khi tốt nghiệp vẫn còn thấp.

Đơn vị: %



Biểu đồ 3.13 DN đánh giá về kỹ năng và kiến thức của HSSV sau tốt nghiệp nghề CNOTO

(Nguồn: Tổng hợp dữ liệu khảo sát trên phần mềm SPSS)

Số lượng HSSV sau khi tốt nghiệp nghề CNOTO vào làm việc tại các DN có thể đáp ứng ngay được công việc chiếm tỷ lệ thấp. DN đánh giá mức đáp ứng công việc của HSSV nghề CNOTO ngay sau khi bắt đầu làm việc phổ biến ở mức 30% và phải đào tạo lại tại DN là 70% (Biểu đồ 3.13).

3.4.2.2 Nguyên nhân của những hạn chế

Một là, luật pháp, chính sách của Nhà nước:

Các văn bản pháp luật vẫn chưa cụ thể hóa về các vấn đề về chính sách đãi ngộ cho GV; chưa có các chính sách khuyến khích tham gia của các DN vào hoạt động đào tạo; Luật GDNN chưa quy định rõ ràng quyền lợi và trách nhiệm của DN, HSSV và GV trong việc liên kết đào tạo; Chưa phân rõ quyền và trách nhiệm của các cơ quan quản lý trong lĩnh vực đào tạo nghề; Việc hỗ trợ cho đầu tư phát triển của các CSGDNN về các vấn đề đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO chưa hiệu quả như: chương trình, giáo trình; đội ngũ GV; CSVC; liên kết DN và QLCL đào tạo.

Hai là nhóm yếu tố ảnh hưởng thuộc về môi trường bên trong: (1) chương trình giáo trình đào tạo nghề chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo trong tình hình mới, trong điều kiện hội nhập. Chương trình, giáo trình chưa được thường xuyên cập nhật, bổ sung theo sự thay đổi của kỹ thuật, công nghệ trong sản xuất của DN; chưa có sự kết hợp chặt chẽ với các DN. Các CSGDNN và DN đều đánh giá việc tham gia của các DN vào phát triển chương trình và giáo trình đào tạo vẫn ở mức độ hạn chế. Các kết quả đánh giá ở mức trung bình nhỏ hơn 4 điểm và mức tốt. Đặc biệt, các CSGDNN chưa chú ý nhiều đến ngoại ngữ cho các HSSV trong quá trình đào tạo. Hơn nữa, chính các HSSV cũng chưa nhận thấy được tầm quan trọng của việc học ngoại ngữ trong khi học nghề; (2) đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý hiện nay đang được đánh giá ở mức tốt, các GV cần tăng cường hơn nữa trong việc tham gia thực tế ở các DN để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng tay nghề đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng đào tạo tại các CSGDNN; (3) CSVC và vật tư thực hành còn thiếu và yếu. CSVC và thiết bị dạy nghề trong thời gian qua đã được nhà nước quan tâm đầu tư. Các CSGDNN đã được bổ sung nhiều thiết bị mới để đảm bảo các hoạt động đào tạo thực hành cơ bản. Tuy nhiên CSVC, các thiết bị vật tư vẫn còn thiếu và chưa thay đổi kịp với công nghệ sản xuất. Yếu tố CSVC, thiết bị dạy nghề CNOTO hiện nay của các CSGDNN đang được đánh giá ở mức trên trung bình. Nguồn kinh phí chưa đảm bảo để thực hiện đầu tư CSVC, trang thiết bị thực hành thực tập; (4) Công tác tổ chức thi và đánh giá chất lượng hiện nay đang được đánh giá ở mức tốt, các điều kiện dự thi đều tuân thủ

theo quy chế và việc đánh giá kết quả đều bám sát chuẩn đầu ra đã được xây dựng; (5) sự tham gia của DN, các CSGDNN đánh giá số lượng và chất lượng của đội ngũ GV ở mức tốt, đặc biệt là phương pháp giảng dạy lấy HSSV làm trung tâm và phương pháp tích hợp lý thuyết và thực hành. Tuy nhiên, DN đánh giá việc tham gia của DN vào nâng cao trình độ của GV dạy nghề vẫn ở mức trung bình. Việc liên kết các CSGDNN với DN chưa thực sự có hiệu quả. Quan hệ giữa DN và CSGDNN còn mang nặng tính hình thức. Nhiều DN chưa thấy được lợi ích của các hoạt động liên kết với các CSGDNN trong việc đào tạo nhân lực có trình độ và tay nghề cao cho DN. Các DN chủ yếu tham gia vào đào tạo nghề CNOTO thực chất chỉ ở khâu tiếp nhận hướng dẫn thực tập cho HSSV tại cơ sở sản xuất của DN mình. Khung pháp lý về trách nhiệm và quyền lợi của DN trong hoạt động đào tạo nghề chưa được áp dụng trong thực tiễn và chưa hoàn toàn có sức mạnh cần thiết. Các chính sách chưa đủ mạnh để tạo sự hấp dẫn với DN và chưa tạo thuận lợi cho CSGDNN; (6) công tác quản lý chất lượng chưa được quan tâm đúng mức. Phần lớn các CSGDNN chưa hình thành HT quản lý chất lượng; HT tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng có một số nội dung chưa phù hợp với điều kiện thực tế. Mới chỉ khuyến khích các CSGDNN thực hiện việc kiểm định chất lượng mà chưa có quy định bắt buộc cụ thể.

Kết luận chương 3

Trong Chương này, thực trạng đào tạo và thực trạng chất lượng đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam được phân tích thông qua các điểm sau:

Thứ nhất, đánh giá một cách khách quan thực trạng đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng ở Việt Nam trong thời gian qua. Qua các tài liệu, số liệu thứ cấp đã phân tích những kết quả đạt được trong công tác đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng từ việc hoạch định, ban hành cơ chế, chính sách đến việc tổ chức thực hiện chính sách ở các CSGDNN. Các chính sách, pháp luật điều chỉnh trong đào tạo nghề đã được ban hành khá đầy đủ và đồng bộ, tạo hành lang pháp lý cho các hoạt động đào tạo nghề.

Thứ hai, trên cơ sở các số liệu khảo sát đã phân tích được thực trạng về chất lượng đào tạo nghề CNOTO thông qua các tiêu chí đánh giá chất lượng, bao gồm các tiêu chí đánh giá chất lượng bên trong như kết quả tốt nghiệp của HSSV; việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp và các tiêu chí đánh giá chất lượng bên ngoài như đánh giá mức độ hài lòng của DN về khi tiếp nhận HSSV nghề CNOTO đang làm vào làm việc tại DN,...

Thứ ba, đã phân tích được các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO, bao gồm các yếu tố ảnh hưởng thuộc về môi trường bên ngoài; luật pháp chính sách của Nhà nước; trình độ và xu hướng phát triển KT – XH; quy mô thị trường và chính sách phát triển ngành CNOT; trình độ phát triển khoa học và công nghệ; vấn đề hội nhập. Những yếu tố này có những tác động tích cực bên cạnh đó cũng có những tác động tiêu cực hoặc tạo ra thách thức đối với đào tạo và chất lượng đào tạo nghề CNOTO. Các yếu tố ảnh hưởng thuộc môi trường bên trong đã được phân tích như: chương trình, giáo trình đào tạo; đội ngũ GV và cán bộ quản lý; CSVC và vật tư thực hành thực tế; công tác tổ chức thi và đánh giá tốt nghiệp; sự tham gia của DN vào đào tạo; QLCL đào tạo.

Thứ tư, Đã phân tích được một số vấn đề ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO cần giải quyết như:

- Chính sách pháp luật vẫn còn chồng chéo, chưa phân cấp, phân quyền hiệu quả.

- Các yếu tố đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo tại các CSGDNN: chương trình, giáo trình vẫn chậm sửa đổi, chưa phù hợp với thực tiễn; CSVC chưa đáp ứng với công nghệ mới; đội ngũ GV chưa phát triển mạnh, trình độ chuyên môn thực tiễn chưa cao; liên kết với DN chưa thực sự hiệu quả;.... Những kết quả phân tích, đánh giá về thực trạng, nhất là những vấn đề tồn tại, hạn chế của chất lượng đào tạo nghề CNOTO sẽ là cơ sở để tác giả đề xuất ở chương sau về các giải pháp hoàn thiện, nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

CHƯƠNG 4. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CÔNG NGHỆ Ô TÔ Ở VIỆT NAM ĐÁP ỨNG NHU CẦU CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

4.1 Bối cảnh, cơ hội và thách thức đối với ngành công nghiệp ô tô, đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam đến năm 2025

4.1.1 Bối cảnh quốc tế và trong nước ảnh hưởng đến phát triển ngành Công nghiệp ô tô

4.1.1.1 Bối cảnh quốc tế

Toàn cầu hóa và hội nhập đang là xu hướng phát triển chủ yếu trong các quan hệ quốc tế và trên các phương diện, đặc biệt là lĩnh vực kinh tế thông qua các cam kết, hiệp định. Điều này đòi hỏi các quốc gia phải thực hiện điều chỉnh chính sách, cơ cấu kinh tế theo hướng mở, dỡ bỏ các loại hàng rào tạo điều kiện cho việc trao đổi hàng hóa, dịch vụ, vốn, công nghệ và nhân lực trên phạm vi toàn cầu ngày càng thông thoáng hơn. Đến cuối năm 2015, các quốc gia ASEAN đã hình thành cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) với mục tiêu tạo dựng một thị trường chung cho các quốc gia thành viên. Với việc hình thành AEC sẽ thúc đẩy dịch chuyển tự do của hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, công nghệ và lao động, nhất là lao động có kỹ năng, có cơ hội di chuyển trong TTLĐ của khối AEC. Các thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRAs) giữa các nước ASEAN về tiêu chuẩn, trình độ, kỹ năng nghề nghiệp,... là những công cụ quan trọng cho việc tự do di chuyển lao động. Trong lĩnh vực lao động, việc làm, các nước tham gia toàn diện, sâu rộng vào sự phân công lao động quốc tế với các phân lớp khác nhau và những tiêu chuẩn lao động được cam kết thực hiện.

Đào tạo, trong đó đào tạo nghề là một trong những dịch vụ có điều kiện được quy định trong GATS/WTO đang được các nước thực hiện, tạo điều kiện cung ứng/nhập khẩu các dịch vụ đào tạo chất lượng cao cho phát triển đất nước. Tuy nhiên, điều này cũng đòi hỏi Việt Nam phải nâng cao chất lượng đào tạo nghề, trong đó có đào tạo nghề CNOTO để nâng cao năng lực cạnh tranh của các ngành kinh tế, đặc biệt là ngành CNOT.

4.1.1.2 Bối cảnh trong nước

Việt Nam đã trở thành thành viên của AEC, tham gia vào các hiệp định thương mại thế hệ mới và các định chế quốc tế. Chất lượng NNL, năng suất lao động là yếu tố cơ bản để cạnh tranh thành công. Hội nhập trong lĩnh vực lao động là quá trình tham gia toàn diện, sâu rộng vào sự phân công lao động quốc tế với các phân lớp lao động khác nhau (chuyên gia, trình độ cao, có kỹ năng và không có kỹ năng), trong khi đó sự chuẩn bị cho sự tham gia này của Việt Nam còn chưa được rõ.

Phát triển NNL, nhất là NNL trình độ cao là giải pháp quan trọng đã được khẳng định trong các văn kiện của Đảng và Nhà nước; Đổi mới mô hình tăng trưởng theo hướng nâng cao chất lượng nền kinh tế, tăng trưởng gắn với bảo vệ môi trường,... đòi hỏi phải thay đổi cơ cấu lao động, mở ra cơ hội, cũng là thách thức đối với công tác đào tạo nhân lực kỹ thuật, trong đó có đào tạo nghề CNOTO.

Luật GDNN đã có nhiều thay đổi lớn về HT, cơ cấu trình độ và loại hình CSGDNN. Những thay đổi căn bản và toàn diện hệ thống GDNN trong giai đoạn 2016 - 2020 và các năm sau đó sẽ có sự khác biệt so với HT dạy nghề cũ trước đây.

Tuy nhiên trong bối cảnh mới, để thực hiện thành công các mục tiêu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo trong đó có GDNN, các CSGDNN và toàn hệ thống GDNN phải đổi mới mạnh mẽ, nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng được yêu cầu sử dụng nhân lực trong nước đối với một quốc gia như Việt Nam đang trong quá trình CNH – HĐH, phục vụ hội nhập quốc tế và khu vực.

4.1.2 Cơ hội, thách thức đối với ngành Công nghiệp ô tô và đào tạo nghề Công nghệ ô tô Việt Nam

4.1.2.1 Đối với ngành Công nghiệp ô tô Việt Nam

Tham gia vào cộng đồng kinh tế ASEAN, DN trong ngành CNOT của nước ta có thêm nhiều cơ hội để cải thiện năng lực cạnh tranh, thay đổi cơ cấu xuất khẩu theo hướng giá trị gia tăng, mở rộng và đa dạng hóa thị trường xuất khẩu hơn nữa. Tuy nhiên, các DN này cũng phải đối mặt với thị trường cạnh tranh quốc tế và hội

nhập kinh tế khu vực, nhất là trong bối cảnh các quốc gia ASEAN có nhiều giống nhau trong sản xuất và các ngành kinh tế trọng điểm.

Như vậy, bên cạnh những cơ hội lớn, nhiều thách thức cũng được đặt ra cho các DN kinh doanh trong ngành CNOT phải biết nắm bắt cơ hội và đồng thời chịu đựng sức ép của các cuộc cạnh tranh gay gắt với các nước trong khu vực. Nếu không có sẵn một chiến lược kinh doanh hợp lý thì rất có thể DN sẽ phải phá sản. Vì thế các DN trong ngành CNOT của Việt Nam phải có những giải pháp mạnh mẽ để có thể nắm bắt được những cơ hội tốt từ ASEAN cũng như vững vàng trước sức cạnh tranh của tiến trình hội nhập quốc tế trong khi còn non kém hơn các DN quốc tế.

Theo lộ trình cắt giảm thuế quan đến năm 2018, sản phẩm ô tô nhập khẩu từ các quốc gia thành viên ASEAN (gồm Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản) sẽ giảm xuống mức 0 và 5%. Khi tham gia các Hiệp định thương mại FTA thế hệ mới, các linh kiện phụ tùng sản xuất tại Việt Nam được lắp ráp vào các ô tô sản xuất tại Nhật Bản hay các quốc gia thành viên ASEAN, nếu đạt tỷ lệ 45% sẽ được hưởng thuế suất nhập khẩu 0% khi vào thị trường các nước nội khối. Việc định hướng phát triển đối với ngành công nghiệp hỗ trợ phục vụ cho việc sản xuất và lắp ráp những linh kiện xe là rất cần thiết và cũng là việc cần nhất để cho ra đời xe mang nhãn hiệu Việt Nam.

Theo thỏa thuận hợp tác Việt – Nhật, Việt Nam sẽ là một trong những nước được các công ty Nhật Bản nhắm đến đầu tiên vì có nhiều lợi thế như: giá nhân công Việt Nam hiện chỉ bằng 1/5 tại Nhật Bản; hầu hết các thương hiệu ô tô Nhật Bản đều đã đầu tư cơ sở hạ tầng sản xuất, lắp ráp tại thị trường Việt Nam trong nhiều năm qua. Mặc dù vậy để xuất khẩu được ô tô, giá thành sản xuất phải thấp trong khi Việt Nam chỉ có lợi thế với chi phí nhân công rẻ, mà đặc thù của ngành CNOT với quy trình sản xuất chủ yếu là cơ khí máy móc, nên giá nhân công không phải là yếu tố kiên quyết. Hơn nữa, quy mô thị trường Việt Nam còn rất nhỏ (chỉ bằng 7-8% thị trường Nhật Bản), do đó linh kiện sản xuất tại Việt Nam có giá thành cao hơn nên rất khó cạnh tranh. Nếu chọn những mẫu xe thích hợp, như các

dòng xe tiết kiệm nhiên liệu, thân thiện với môi trường, có dung tích nhỏ (dưới 1.5L), ngành CNOT Việt Nam vẫn có thể xuất khẩu và cạnh tranh được. Việc ký kết các hiệp định FTA thế hệ mới, ngoài hợp tác về CNOTO với Nhật Bản còn mở ra cho Việt Nam cơ hội tiếp cận với các công ty sản xuất ô tô hàng đầu của Mỹ (nước xếp thứ 7 trong 101 quốc gia đầu tư vào Việt Nam) thông qua kênh tìm kiếm nhà cung cấp linh kiện và thị trường để bán thành phẩm.

Tuy nhiên, việc giảm thuế nhập khẩu về mức 0% sẽ là một thách thức không nhỏ đối với ngành CNOT Việt Nam nói chung ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô nói riêng. Nếu không có chiến lược phù hợp để thúc đẩy phát triển ngành công nghiệp hỗ trợ ô tô trong nước, Việt Nam sẽ phải nhập khẩu linh phụ kiện từ các nước để đảm bảo tỷ lệ 45% có xuất xứ nội khối. Khi đó, Việt Nam sẽ trở thành thị trường tiêu thụ về linh phụ kiện ô tô hấp dẫn cho các DN nước ngoài. Bên cạnh đó, khi giá xe nhập khẩu giảm xuống, người dùng sẽ có xu hướng mua xe nhập khẩu nguyên chiếc hơn là mua xe được sản xuất, lắp ráp trong nước.

Trong bối cảnh như vậy, Việt Nam cần tạo dựng được một nền công nghiệp phát triển năng động để lấy lòng tin và thu hút các nhà đầu tư công nghệ cao, giúp Việt Nam hòa nhập vào chuỗi cung ứng toàn cầu với các tập đoàn ô tô lớn trên thế giới. Năm yêu cầu không thể thiếu để ngành CNOT của Việt Nam hội nhập vào thế giới: chất lượng, giá, thời hạn giao hàng, nghiên cứu và phát triển, năng lực của nhà sản xuất ô tô nội địa.

4.1.2.2 Đối với đào tạo nghề Công nghệ ô tô Việt Nam

Trước bối cảnh trong nước và quốc tế tác động tới ngành CNOT, đào tạo nghề CNOTO cũng đứng trước những cơ hội và thách thức rất lớn. Cơ hội đối với đào tạo nghề CNOTO, đó là:

Một là, có sự chuyển biến tích cực về nhận thức của các cấp, ngành và toàn xã hội về vai trò và tầm quan trọng của GDNN trong việc hình thành đội ngũ nhân lực trực tiếp trong sản xuất kinh doanh dịch vụ. Điều này tạo điều kiện cho đào tạo nghề CNOTO phát triển để đáp ứng được nhu cầu TTLĐ trong ngành CNOT.

Hai là, giáo dục đào tạo nói chung và GDNN nói riêng luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm trong thời gian qua; đầu tư của Nhà nước và xã hội cho GDNN

không ngừng tăng; các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo của các CSGDNN, trong đó có các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO được củng cố và phát triển, năng lực đào tạo của hệ thống GDNN tăng đáng kể.

Ba là, Luật GDNN quy định nhiều nội dung mới, tiếp thu được những điểm mạnh của hệ thống GDNN của các nước tiên tiến trên thế giới, là cơ sở để đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN, trong đó có đào tạo nghề CNOTO.

Bốn là, quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng về giáo dục đang diễn ra ở quy mô toàn cầu tạo cơ hội thuận lợi để tiếp cận với các xu thế mới, tri thức mới, các chuẩn quốc tế, những mô hình giáo dục và quản lý giáo dục hiện đại, tranh thủ các nguồn lực bên ngoài. Đào tạo nghề CNOTO cũng có cơ hội tiếp cận được các mô hình đào tạo, phương pháp đào tạo từ các nước có ngành CNOT phát triển.

Năm là, cách mạng khoa học và công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông tạo điều kiện thuận lợi để đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nghề CNOTO.

Tuy nhiên, GDNN trong đó có đào tạo nghề CNOTO cũng gặp những thách thức không nhỏ, đó là:

Một là, mô hình phát triển kinh tế trong giai đoạn hiện nay có nhiều thay đổi kèm theo cơ cấu và chất lượng nhân lực của nền kinh tế quốc dân cũng thay đổi, đòi hỏi năng lực đào tạo của HT các CSGDNN, trong đó có đào tạo nghề CNOTO phải tăng nhanh trong thời gian ngắn⁽¹⁾. Bên cạnh đó, sự thay đổi về công nghệ trong sản xuất kinh doanh dịch vụ diễn ra nhanh chóng đòi hỏi các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO phải linh hoạt, mở và sẵn sàng các nguồn lực cần thiết để cập nhật và theo kịp TTLĐ trong khi HT thông tin TTLĐ và HT thông tin quản lý về GDNN chưa tương thích và vận hành chưa hiệu quả. Mặt khác thị trường CNOTO nước ta còn nhỏ và manh mún, ảnh hưởng đến định hướng phát triển đào tạo nghề CNOTO trong hệ thống GDNN Việt Nam.

¹ Chiến lược phát triển NNL quốc gia nêu rõ đến năm 2020 là 61,5% lao động qua đào tạo nghề nghiệp, quỹ mô đào tạo sẽ phải tăng trung bình 3,4% hàng năm từ nay đến năm 2020.

Hai là, khung trình độ quốc gia mới đã được ban hành nhưng chưa có đầy đủ các bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, làm cho việc xác định chuẩn kiến thức, kỹ năng cho từng ngành, nghề trong đó có nghề CNOTO tương ứng với các cấp trình độ đào tạo gặp nhiều khó khăn.

Ba là, việc Việt Nam ký kết và gia nhập các Hiệp định FTA song phương và đa phương thế hệ mới đã đặt ra nhiều thách thức về việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế, TTLĐ và đặc biệt là yêu cầu chất lượng cao về kỹ năng, năng lực làm việc trong môi trường quốc tế. Điều này đòi hỏi hệ thống GDNN Việt Nam, trong đó có các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO phải thay đổi mạnh mẽ để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu của TTLĐ ngày càng khắt khe.

4.2 Xu hướng phát triển của ngành Công nghiệp ô tô đến năm 2025

Nhu cầu NNL của một ngành/ lĩnh vực phụ thuộc vào sự phát triển và nhu cầu của ngành đó. Đối với ngành CNOT, hiện nay tuy quy mô thị trường ô tô ở Việt Nam vẫn nhỏ nhưng mức tiêu thụ sản phẩm tăng qua các năm. Nhu cầu về phương tiện đi lại và vận chuyển hàng hóa trong điều kiện nền kinh tế hiện nay ở Việt Nam ngày càng đa dạng. Hơn nữa, hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng. Trong khi đó ô tô là mặt hàng sẽ được cắt giảm thuế dẫn đến giá thành sản xuất và nhập khẩu xe giảm, thúc đẩy nhu cầu sử dụng ô tô ngày càng tăng nhanh.

Quy mô thị trường Việt Nam hiện nay còn nhỏ, mỗi năm tiêu thụ trên 200.000 xe ô tô các loại. Trong điều kiện ngành CNOT vẫn còn được bảo hộ với hàng rào thuế nhập khẩu từ 15- 50% như hiện nay, ô tô lắp ráp trong nước đáp ứng được khoảng 60-70% nhu cầu thị trường. Xe 5 chỗ và xe tải là hai phân khúc chủ đạo của ngành CNOT Việt Nam. Năm 2014, thị trường ô tô trong nước có nhiều khởi sắc, một phần nhờ chính sách ổn định hơn trước, một phần nhờ thuế nhập khẩu giảm 10%; từ 60% xuống còn 50% theo lộ trình cam kết trong khối ASEAN. Trong năm này sản lượng và dung lượng thị trường đều đạt trên 120.000 xe, trong đó xe 5 chỗ chiếm 42,1%, xe tải chiếm 25,1% và những dòng xe còn lại chiếm trên dưới 10% tổng sản lượng xe sản xuất trong nước. [33, tr 3]

Tháng 12/2015, doanh số bán hàng của toàn thị trường đạt 29.397 xe, gồm 16.795 xe du lịch, 11.447 xe thương mại và 1.155 xe chuyên dụng. Doanh số xe

du lịch giảm 9,8%; xe thương mại tăng 17,7% và xe chuyên dụng giảm 15,8% so với tháng trước. Tổng doanh số bán hàng của toàn thị trường tính đến hết tháng 12/2015 tăng 55% so với cùng kỳ năm ngoái. Xe ô tô du lịch tăng 44%; xe thương mại tăng 74% và xe chuyên dụng tăng 105% so với cùng kỳ năm ngoái. Sản lượng của xe lắp ráp trong nước đạt 18.783 xe, tăng 9,7% so với tháng trước và số lượng xe nhập khẩu nguyên chiếc là 10.614 xe, giảm 16% so với tháng trước. [6, tr 3]

Cùng với quá trình hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, các chính sách thuế được cắt giảm sẽ tạo điều kiện tăng nguồn xe nhập khẩu. Đặc biệt, năm 2018 thuế nhập khẩu xe nguyên chiếc từ ASEAN vào Việt Nam được giảm còn 0%. Điều này sẽ làm giảm giá thành sản phẩm, thúc đẩy nhu cầu tiêu dùng trong nước.

Hơn nữa, các chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển ngành CNOT sẽ là động lực nâng cao sức cạnh tranh của ngành. Các chính sách chủ yếu là hỗ trợ phát triển ngành CNOT; khuyến khích đầu tư; chính sách hỗ trợ sản xuất trong nước; các biện pháp đảm bảo vấn đề an toàn, môi trường, và cơ sở hạ tầng trong ngành CNOT.

Trong giai đoạn 2016 - 2025, tầm nhìn 2035, mục tiêu cụ thể đối với ngành CNOT như sau: [32]

- Số lượng xe sản xuất trong nước:

- + Năm 2020, tổng sản lượng xe đạt khoảng 227.500 chiếc, trong đó xe đến 9 chỗ khoảng 114.000 chiếc, từ 10 chỗ trở lên khoảng 14.200 chiếc, xe tải khoảng 97.960 chiếc, xe chuyên dụng khoảng 1.340 chiếc.

- + Năm 2025, tổng sản lượng xe đạt khoảng 466.400 chiếc, trong đó xe đến 9 chỗ khoảng 237.900 chiếc, từ 10 chỗ trở lên khoảng 29.100 chiếc, xe tải 97.000 chiếc, xe chuyên dụng khoảng 2.400 chiếc.

- + Năm 2035, tổng sản lượng xe đạt khoảng 1.531.400 chiếc, trong đó xe đến 9 chỗ khoảng 852.600 chiếc, từ 10 chỗ trở lên khoảng 84.400 chiếc, xe tải khoảng 587.900 chiếc, xe chuyên dụng khoảng 6.500 chiếc.

- Tỷ lệ số xe sản xuất lắp ráp so với nhu cầu nội địa:

+ Năm 2020, xe sản xuất lắp ráp trong nước chiếm khoảng 67%, trong đó xe đến 9 chỗ đạt khoảng 60%, từ 10 chỗ trở lên đạt khoảng 90%, xe tải đạt khoảng 78%, xe chuyên dụng đạt khoảng 15%.

+ Năm 2025, xe sản xuất lắp ráp trong nước chiếm khoảng 70%, trong đó xe đến 9 chỗ đạt khoảng 65%, từ 10 chỗ trở lên đạt khoảng 92%, xe tải đạt khoảng 78%, xe chuyên dụng đạt khoảng 18%.

+ Năm 2035, xe sản xuất lắp ráp trong nước chiếm khoảng 78%, trong đó xe đến 9 chỗ đạt khoảng 75%, từ 10 chỗ trở lên đạt khoảng 94%, xe tải đạt khoảng 82%, xe chuyên dụng đạt khoảng 23%.[79]

Để thực hiện được mục tiêu trên, NNL của ngành CNOT đòi hỏi tăng về số lượng, đảm bảo về chất lượng. Hơn nữa, với sự phát triển mạnh mẽ của thị trường ô tô trong nước cùng với những lợi thế đầy tiềm năng đến từ ngành công nghiệp trọng điểm này, ngành CNOT đã trở nên một ngành hấp dẫn của thời đại công nghệ cao. Từ việc bảo trì, bảo dưỡng động cơ, các HT tự động đến nghiên cứu công nghệ và dòng sản phẩm mới theo xu hướng thị trường ô tô thế giới đều đòi hỏi có các chuyên gia hiểu biết sâu về ô tô.

Trong nhiều năm qua, Trung tâm dự báo NNL và TTLĐ thành phố Hồ Chí Minh đã đưa nghề CNOTO vào danh mục các nghề nóng về nhu cầu lao động. Bằng chứng là các tập đoàn ô tô hàng đầu của Đức, Nhật, Mỹ như BMW, Toyota, Honda, Ford,... tại Việt Nam đều tổ chức tuyển dụng hàng năm, nhưng nguồn vẫn không đủ.

Như vậy, trong tương lai, nhu cầu NNL cho ngành CNOT là rất lớn. Với sự phát triển ngày càng mạnh của thị trường tiêu thụ trong nước cũng như mức cung ứng trên thị trường, nghề CNOTO được đánh giá có sức hấp dẫn lớn.

4.3 Mục tiêu, quan điểm và phương hướng nâng cao chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam đến năm 2025

Nhận thức được rõ vai trò to lớn của việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề đối với sự phát triển KT – XH của đất nước, ngay từ thời kỳ đầu đổi mới, tại Nghị quyết của Đại hội VI, Đảng ta xác định: “Giáo dục nhằm mục tiêu hình thành và

phát triển toàn diện nhân cách xã hội chủ nghĩa của thế hệ trẻ, đào tạo đội ngũ lao động có kỹ thuật đồng bộ về ngành nghề, phù hợp với yêu cầu phân công lao động của xã hội. Mở rộng và củng cố các CSGDNN, các lớp dạy nghề để đào tạo, bồi dưỡng công nhân lành nghề, phát triển các trung tâm dạy nghề rộng rãi cho thanh niên và nhân dân lao động. Đi đôi với việc nâng cao chất lượng đào tạo chuyên môn và năng lực thực hành, cần coi trọng giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, pháp luật, giáo dục thể chất và giáo dục quốc phòng. Kết hợp giảng dạy, học tập với lao động sản xuất, thực nghiệm và NCKH, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật. Chuẩn bị cho thanh niên bước vào cuộc sống lao động sản xuất và chiến đấu, hiếu và làm tốt nghĩa vụ công dân”.

Đến Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X, Đảng tiếp tục đề ra chủ trương phát triển đào tạo nghề giai đoạn 2006 - 2010 như sau: “Phát triển mạnh HT giáo dục nghề nghiệp, tăng nhanh quy mô đào tạo CĐN và TCN cho các khu công nghiệp, các vùng kinh tế động lực và cho xuất khẩu lao động nhằm tạo chuyển biến căn bản về chất lượng dạy nghề tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới. Đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích phát triển các hình thức dạy nghề đa dạng, linh hoạt: dạy nghề ngoài công lập, DN, tại làng nghề”.

Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, quá trình quốc tế hóa sản xuất và phân công lao động diễn ra ngày càng sâu sắc, việc tham gia vào sản xuất và chuỗi cung ứng toàn cầu đã trở thành yêu cầu đối với nền kinh tế; chất lượng nguồn nhân lực là nhân tố quyết định đến việc nâng cao năng lực cạnh tranh của một quốc gia. Do vậy, việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề ngày càng quan trọng hơn. Trên cơ sở chỉ đạo của Đảng về đào tạo nghề, ngày 29/05/2012 Thủ tướng Chính phủ ra quyết định số 630/QĐ-TTg về Phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020. Đây là cơ hội, định hướng và cơ sở pháp lý quan trọng để các bộ, ngành, địa phương xây dựng kế hoạch phát triển dạy nghề trong giai đoạn 2011 - 2020. Tư tưởng chỉ đạo của Chiến lược dạy nghề là tạo đột phá về chất lượng nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của NNL Việt Nam. Chiến lược dạy nghề đưa ra bốn quan điểm chỉ đạo và đây cũng chính là quan điểm nâng cao

chất lượng đào tạo nghề ở Việt Nam trong quá trình hội nhập hiện nay. Các quan điểm đó gồm[31]:

Một là, phát triển dạy nghề là sự nghiệp và trách nhiệm của toàn xã hội; đây là nội dung quan trọng của Chiến lược dạy nghề; quy hoạch phát triển NNL quốc gia đòi hỏi phải có sự tham gia của Chính phủ, các bộ, ngành, địa phương, các CSGDNN theo nhu cầu của TTLĐ.

Hai là, thực hiện đổi mới cơ bản, mạnh mẽ quản lý Nhà nước về dạy nghề, nhằm tạo động lực phát triển dạy nghề theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế.

Ba là, nâng cao chất lượng và phát triển quy mô dạy nghề cho người lao động, đồng thời phải đáp ứng nhu cầu của các ngành nghề sử dụng NNL có tay nghề cao trong nước và xuất khẩu lao động.

Bốn là, tăng cường và mở rộng hợp tác quốc tế để phát triển dạy nghề; tập trung xây dựng các CSGDNN đạt chất lượng cao, trong đó ưu tiên các CSGDNN đạt đẳng cấp quốc tế, các nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế.

Mục tiêu đến năm 2025, dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của TTLĐ cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; chất lượng đào tạo của một số nghề đạt trình độ các nước phát triển trong khu vực ASEAN và trên thế giới; hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia; phổ cập nghề cho người lao động, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội.

Chiến lược phát triển NNL trong ngành CNOT được xác định như sau: [33, tr 7]

- **Nắm bắt thực trạng NNL công nghiệp:** Tiến hành rà soát, khảo sát các CSGDNN kỹ thuật (đại học, cao đẳng, trung cấp,...).

- **Tăng cường kết nối giữa DN và CSGDNN:** Rà soát, sửa đổi các nội dung giáo trình đào tạo cho phù hợp với nhu cầu của DN, có sự tham vấn chặt chẽ với DN. Nghiên cứu, đề xuất ưu đãi, chính sách hỗ trợ thúc đẩy công tác đào tạo liên tục và tiếp nhận thực tập sinh từ các DN nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.

- Chuẩn hóa NNL công nghiệp: Thực thi việc cấp giấy chứng nhận tay nghề trong ngành CNOT, đặc biệt trong sản xuất phụ tùng, linh kiện. Xây dựng chương trình phát triển NNL ngành CNOT với sự hợp tác, hỗ trợ của DN và tổ chức nước ngoài.

- Tăng cường giao lưu, hợp tác quốc tế: Tăng cường hoạt động hỗ trợ của các nhà sản xuất ô tô đối với các cơ sở kỹ thuật, đặc biệt trong lĩnh vực bảo dưỡng và sửa chữa. Đẩy mạnh hoạt động của các chuyên gia Nhật Bản sang Việt Nam hỗ trợ các DN nhỏ và vừa.

Nghề CNOTO được lựa chọn là nghề trọng điểm theo 03 cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN và quốc gia. Trong đó, nghề CNOTO là 1/26 nghề cấp quốc tế, 1/30 nghề cấp độ khu vực và 1/100 nghề cấp độ quốc gia. [28]

4.4 Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở Việt Nam đến năm 2025

4.4.1 Giải pháp về cơ chế, chính sách của Nhà nước

Một là, cụ thể hóa các cơ chế, chính sách gắn kết giữa DN với CSGDNN theo quy định của Luật GDNN và Nghị định số 48/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật GDNN. Cụ thể như sau:

Trong Luật GDNN ở chương IV có hai điều (51 và 52) quy định về quyền và trách nhiệm của DN trong đào tạo nghề nghiệp. Tuy nhiên, quy định này chưa rõ ràng, còn chung chung. Hơn nữa chưa có quy định cụ thể về VCCI và Liên minh hợp tác xã Việt Nam cũng như Hiệp hội các DN nhỏ và vừa. Vì vậy, những tổ chức trên phải là chủ thể trong hoạt động đào tạo nghề nghiệp. Luật dạy nghề hoặc GDNN cần có quy định rất rõ về vai trò của giới thợ trong việc xây dựng danh mục nghề đào tạo và cấp chứng chỉ tốt nghiệp cho HSSV.

Hai là, đổi mới cơ chế, chính sách quản lý đối với CSGDNN.

Cần hoàn thiện cơ chế, chính sách, bộ máy quản lý Nhà nước về GDNN theo hướng phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, gắn với trách nhiệm; giảm dần sự can thiệp của các cơ quan chủ quản vào các hoạt động đào tạo và quản trị của Nhà trường; chuẩn hóa, chuyên nghiệp hóa đội ngũ quản lý GDNN ở các cấp, nhất là ở cấp địa phương; tăng cường các công cụ quản lý. Trong các CSGDNN,

cần đổi mới tổ chức theo hướng chuẩn và mở, tăng sự hài lòng của người học và các đối tác có liên quan. Tăng tính linh hoạt thích ứng với sự thay đổi của khoa học công nghệ và yêu cầu của TTLĐ. Các CSGDNN tự chịu trách nhiệm về phát triển đội ngũ GV, cán bộ quản lý theo hướng tinh gọn, năng động, có khả năng làm việc trong môi trường cạnh tranh cao.

Ba là, về cơ chế chính sách đối với GV, cán bộ quản lý: cần hoàn thiện cơ chế chính sách phân bổ tài chính trong lĩnh vực GDNN; cụ thể hơn chính sách đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghề nghiệp, chính sách tuyển dụng, sử dụng đối với GV và những người tham gia giảng dạy từ các DN và từ các cơ quan đơn vị theo chế độ thỉnh giảng; đối với GV, cần xây dựng các chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng sư phạm ở các cấp trình độ, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong thiết kế bài giảng,... Đổi mới việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng GV, cán bộ quản lý trong các CSGDNN. Đổi mới chính sách tiền lương, thang bảng lương, phụ cấp đối với đội ngũ GV, cán bộ quản lý trong các CSGDNN phù hợp để thu hút những người có kinh nghiệm, kiến thức, kỹ năng, giỏi chuyên môn vào làm việc theo quy định của luật GDNN.

Bốn là, Cần quy định cụ thể hơn khi học HSSV, GV đến thực tập tại DN thì có những quyền lợi và trách nhiệm gì đối với DN (ví dụ như được DN trả tiền công nếu trực tiếp làm ra sản phẩm, trách nhiệm đảm bảo an toàn lao động, trách nhiệm đối với thiết bị thực tập và các quy định khác của DN...). Về mặt quản lý, cần có quy định rõ trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước các cấp tham gia quản lý cùng với Bộ LĐTBXH. Ngoài ra, để hướng tới chuẩn đầu ra theo khung trình độ quốc gia (gồm 8 bậc) [34] mới được Chính phủ phê duyệt, phải quy định rõ vai trò của quản lý nhà nước về GDNN phải làm những gì.

Trong Luật GDNN hiện hành vẫn quy định 3 phương thức đào tạo là theo niên chế, tín chỉ, mô đun. Để tạo điều kiện cho người học trong việc tích lũy kiến thức, kỹ năng, cần sửa theo hướng bỏ phương thức đào tạo theo niên chế vì có người học xong một số mô đun ra trường đi làm việc tại DN sau một thời gian mới quay lại học tiếp hoặc học bổ sung khi có nhu cầu.

Đối với nghề CNOTO, Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) nhất trí xác định 12 lĩnh vực ưu tiên đẩy nhanh liên kết với lộ trình hoàn thành là: hàng nông sản; Ô tô; Điện tử; nghề Cá; Các sản phẩm từ cao su; Dệt may; Các sản phẩm từ gỗ; Vận tải hàng không; Thương mại điện tử ASEAN; Chăm sóc sức khỏe; Du lịch; và Logistics. Ô tô là một trong 12 lĩnh vực ưu tiên, đi tiên phong trong hội nhập đào tạo khu vực. Việt Nam xác định nghề CNOTO là nghề trọng điểm và được đầu tư đảm bảo chất lượng tiếp cận trình độ quốc tế và khu vực. Do vậy các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO cần tập trung mọi nỗ lực, quan tâm đầu tư các yếu tố đảm bảo chất lượng bao gồm: đào tạo bồi dưỡng GV, nâng cấp trang thiết bị, xây dựng chương trình đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo và năng lực cạnh tranh.

Năm là, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính trong lĩnh vực GDNN tạo môi trường đầu tư thuận lợi cho các nhà đầu tư, các DN nhất là DN nước ngoài đầu tư vào lĩnh vực GDNN. Đặc biệt trong lĩnh vực đào tạo nghề CNOTO, cần có các DN nước ngoài hỗ trợ về công nghệ thực hành, giúp cho HSSV nắm bắt được những công nghệ tiên tiến trên thế giới.

Sáu là, cân đối ngân sách, tiếp tục đầu tư đồng bộ cho đào tạo NNL thuộc các ngành, nghề trọng điểm quốc gia, các ngành, nghề tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực, quốc tế. Tiếp tục đẩy mạnh xã hội hoá, đa dạng nguồn lực cho phát triển GDNN gồm: Nhà nước, DN, người học, các nhà đầu tư trong và ngoài nước, trong đó nguồn ngân sách Nhà nước là quan trọng.

Bảy là, Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin trong công tác quản lý GDNN; đổi mới cơ chế tiếp nhận và xử lý thông tin trong quản lý GDNN; xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về GDNN. Xây dựng thư viện điện tử, HT đào tạo trực tuyến; khuyến khích các CSGDNN xây dựng phòng học đa phương tiện, phòng chuyên môn hóa; HT thiết bị ảo mô phỏng, thiết bị thực tế ảo, thiết bị dạy học thuật và các phần mềm ảo mô phỏng thiết bị dạy học thực tế trong dạy học. Triển khai các hoạt động dự báo nhu cầu nhân lực và nhu cầu đào tạo theo cơ cấu

ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển KT – XH theo từng giai đoạn.

4.4.2 Giải pháp về các yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo thuộc về môi trường bên trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp

4.4.2.1 Phát triển chương trình và giáo trình đào tạo

- Thường xuyên rà soát và tái bản các bộ giáo trình, tài liệu đã phát hành từ những năm trước để thực hiện các thay đổi phù hợp với yêu cầu của tình hình mới trong đào tạo nghề. Xây dựng lại bộ tài liệu với nội dung chương trình đào tạo mang tính ổn định, đáp ứng được nhu cầu của TTLĐ, phù hợp với CSVN, máy móc trang thiết bị của CSGDNN để có được những tài liệu mang tính ứng dụng thực tế cao hơn.

- Phân loại tài liệu, giáo trình được biên soạn phù hợp với nhu cầu và trình độ đào tạo TCN, CĐN, nghề chất lượng cao,... để HSSV có thể nắm bắt được kiến thức nghề tại các cấp bậc đào tạo, đảm bảo cho công tác giảng dạy và học tập đạt hiệu quả cao.

- Tăng thời lượng thực hành trong chương trình đào tạo, đồng thời, dựa vào kiến thức đã học ở giáo trình, tài liệu, HSSV có thể áp dụng được ngay vào thực tế. Phương pháp học đi đôi với hành là phù hợp cho đào tạo nghề trong giai đoạn hiện nay.

- Cùng nghiên cứu để đưa ra chương trình đào tạo vừa đảm bảo khung chương trình chung, vừa đảm bảo nhu cầu thực tiễn; DN tham gia vào xây dựng các học phần kỹ năng, nghiệp vụ, phẩm chất nghề nghiệp cần thiết theo yêu cầu của nhà tuyển dụng. Phát huy vai trò của GV từ các DN trong các học phần chuyên ngành. DN nên tham gia vào quá trình kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học.

- Trong bối cảnh thế giới bắt đầu bước vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 với tính sáng tạo cao (tương tác mạnh mẽ giữa người và máy, trí tuệ nhân tạo...) đang ảnh hưởng mạnh mẽ đối với CSGDNN trong đó có đào tạo nghề CNOTO. Do vậy, Nhà nước cần có những chính sách khuyến khích sự sáng tạo

trong tổ chức đào tạo, thiết kế bài giảng, trang thiết bị giảng dạy. Cần tăng cường các hoạt động đầu tư (kể cả đầu tư mạo hiểm, có khả năng rủi ro thất bại cao) để xây dựng môi trường học CNOTO ảo (bài giảng ảo, mô phỏng thiết bị....), phương thức đào tạo ảo,...

- Như đã phân tích ở chương I, chương trình đào tạo nghề CNOTO song song với việc phân tích nghề theo DACUM, cần xây dựng theo tiếp cận CDIO. Phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận CDIO được thực hiện theo các bước sau: Bước 1: Phân tích bối cảnh và nhu cầu đào tạo; Bước 2: Xác định các mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo; Bước 3: Đối chiếu CTĐT hiện hành với chuẩn đầu ra mới; Bước 4: Xác định cấu trúc, khối lượng kiến thức cần thiết; Bước 5: Đối sánh với CTĐT hiện hành theo CDIO; Bước 6: Thiết kế đề cương chi tiết của CTĐT; Bước 7: Lấy ý kiến chuyên gia có liên quan; Bước 8: Hoàn thiện dự thảo chương trình đào tạo; Bước 9: Đánh giá và cập nhật thường xuyên.[68]

4.4.2.2 *Đội ngũ Giảng viên và cán bộ quản lý*

- Để đáp ứng yêu cầu đào tạo trong môi trường mới, đội ngũ GV tại các CSGDNN phải có những năng lực mới, năng lực sáng tạo và do đó đòi hỏi phải có những phẩm chất mới trên cơ sở chuẩn hóa, thông qua các hoạt động đào tạo, tự đào tạo và bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề, kỹ năng sư phạm và những kỹ năng mềm cần thiết khác.

- Thực hiện rà soát tổng thể đội ngũ GV ở các CSGDNN để thực hiện chuẩn hóa và xây dựng lộ trình chuẩn hóa; Phát triển đủ số lượng GV để đảm bảo đáp ứng mục tiêu đào tạo nghề đến năm 2025. Cần có cơ chế sàng lọc, đánh giá GV để có được những GV đáp ứng yêu cầu. Mạnh dạn điều chuyển, chấm dứt hợp đồng làm việc với những GV không có năng lực, không có nhiệt huyết trong công việc.

- Chuẩn hóa đội ngũ cán bộ quản lý dạy nghề; Xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý dạy nghề; hình thành đội ngũ cán bộ quản lý dạy nghề có tính chuyên nghiệp; Đào tạo, bồi dưỡng GV theo chuẩn nghề

ng nghiệp quốc gia, gắn với nhu cầu phát triển KT – XH và hội nhập quốc tế; Đào tạo cán bộ quản lý giáo dục theo chuẩn quốc tế. Đưa GV, cán bộ quản lý đi đào tạo, bồi dưỡng ở các nước tiên tiến như: Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore,... để học tập kinh nghiệm, nâng cao kiến thức và kỹ năng tay nghề trong lĩnh vực đào tạo nghề.

- Nâng cao chất lượng GV thông qua đào tạo, bồi dưỡng; Bảo đảm 100% GV các ngành, nghề trọng điểm quốc gia, quốc tế và khu vực ASEAN được bồi dưỡng đạt chuẩn về kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học; Khuyến khích mở rộng các hoạt động hợp tác song phương, liên kết đào tạo, trao đổi HSSV và GV giữa các CSGDNN trong nước với các cơ sở giáo dục và viện nghiên cứu nước ngoài;

- Đổi mới chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng GV về nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề trên cơ sở chuẩn GV.

- Thường xuyên tổ chức các cuộc thi trong khối GV dạy nghề của các CSGDNN hoặc trong toàn ngành của thành phố, tỉnh hoặc trong cả nước để khuyến khích các GV tham gia. Đây là cuộc thi mà GV dạy nghề có điều kiện nghiên cứu, phát triển những ý tưởng, sáng kiến về kỹ thuật tay nghề để thể hiện hết các kiến thức chuyên môn, tay nghề, kinh nghiệm trong công tác giảng dạy. Mặt khác, thông qua các cuộc thi, GV học hỏi được nhiều kinh nghiệm từ đồng nghiệp để từ đó cùng nhau xây dựng và phát triển công tác đào tạo nghề của quốc gia nâng tầm với thế giới. Cũng thông qua cuộc thi, ban tổ chức có những phần thưởng để khích lệ tinh thần và góp phần động viên, kích thích việc học tập, nghiên cứu, phát huy khả năng sáng tạo để nâng cao chất lượng đội ngũ GV dạy nghề trong điều kiện yêu cầu của phát triển kinh tế đất nước và thế giới ngày càng cao.

- Cần thay đổi cơ chế tuyển dụng, sử dụng nhân lực nói chung và GV nói riêng. Nên dựa trên năng lực thực tế, phù hợp với ngành, nghề cần giảng dạy để tuyển được GV phù hợp, trên cơ sở các chuẩn quy định.

- Đối với những GV giỏi, GV đầu ngành, nghệ nhân dạy thực hành nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm người có trình độ kỹ năng nghề cao cần có cơ chế ứng xử, đãi ngộ xứng đáng cả về vật chất, điều kiện và môi trường làm việc.

- Phải tạo ra môi trường sư phạm thân thiện trong nhà trường, tạo ra mối quan hệ đồng nghiệp hài hòa.

- Đối với đội ngũ cán bộ quản lý GDNN, cũng cần được chuẩn hóa, trên cơ sở chức danh nghề nghiệp, gắn với vị trí việc làm. Đội ngũ này phải có đủ năng lực làm việc trong môi trường sáng tạo cao và tự chịu trách nhiệm. Do vậy, cần tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cả trong nước và ngoài nước để đáp ứng được yêu cầu công việc. Đồng thời có cơ chế sàng lọc để nâng cao chất lượng đội ngũ và hiệu quả công tác.

4.4.2.3 Chuẩn hóa cơ sở vật chất, vật tư thực hành, thực tế

- Đầu tư, nâng cấp CSVC về phòng học, trung tâm thực hành, nhà xưởng cho các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO. Đặc biệt, các CSGDNN cần chủ động hơn trong việc thành lập các mô hình Xưởng - Trường nhằm đảm bảo quá trình đào tạo với chất lượng cao gắn liền với thực hành thực tế, HSSV được tiếp cận trực tiếp với mô hình hoạt động dịch vụ thực tế, giúp định hướng nghề nghiệp cho HSSV sau khi ra trường, nhằm nâng cao kỹ năng tay nghề đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của TTLĐ trong và ngoài nước, đáp ứng nhu cầu của DN.

- Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý về CSVC, đáp ứng nhu cầu của các CSGDNN; Tận dụng các nguồn vốn đầu tư vào lĩnh vực dạy nghề nhằm đầu tư phát triển CSVC, cập nhật công nghệ cao trong lĩnh vực sản xuất ô tô.

- Tăng cường hợp tác quốc tế để trao đổi, học tập kinh nghiệm, cập nhật các tiêu chuẩn CSVC, chủng loại thiết bị mới, phương pháp tính định mức, vật tư tiêu hao trong đào tạo từ các nước tiên tiến trong khu vực và quốc tế.

- Một mặt, nhà nước vẫn phải tăng cường đầu tư, đổi mới trang thiết bị; mặt khác phải tạo ra cơ chế để DN tham gia cung ứng thiết bị cho các CSGDNN. Theo kinh nghiệm từ các nước, các DN công nghiệp khi sản xuất thiết bị mới, trước khi

đưa ra thị trường thường tặng thiết bị này cho các CSGDNN và chuyển giao cách bảo trì, sửa chữa để GV và HSSV nhanh chóng nắm bắt được công nghệ, xây dựng chương trình đào tạo phù hợp. Vấn đề đặt ra là phải tạo ra cơ chế gắn kết cả trách nhiệm và lợi ích ba bên giữa các CSGDNN – Nhà nước – DN.

- Nhà nước đầu tư nguồn lực tài chính theo định mức kinh tế kỹ thuật cho nghề CNOTO theo định mức chi thường xuyên; đầu tư nguồn lực từ các chương trình dự án.

- CSGDNN đổi mới tư duy đào tạo nghề; quản lý CSGDNN theo tinh thần quản lý DN; đầu tư nguồn lực tài chính từ các nguồn thu dịch vụ khác của CSGDNN để nâng cấp thiết bị đáp ứng nhu cầu dạy và học.

- DN, với tư cách là chủ thể của quá trình đào tạo, cung cấp thiết bị thực hành thực tập (nếu có); có trách nhiệm trong việc tiếp nhận HSSV, GV đến thực tập theo dây truyền sản xuất thực tế của DN để tạo môi trường vừa học vừa làm, nâng cao kỹ năng tay nghề.

4.4.2.4 Công tác tổ chức thi và đánh giá tốt nghiệp

- Thực hiện nghiêm túc công tác đánh giá và tổ chức thi các học phần trong khóa học.

- Tuân thủ Quy chế thi, kiểm tra và công nhận tốt nghiệp trong dạy nghề chính quy, ban hành kèm theo Quyết định số 14/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 24/05/2007 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH.

- Các CSGDNN cần mời các kỹ sư, chuyên gia thuộc DN tham gia từ khi biên soạn đề thi, tổ chức thi và chấm thi tốt nghiệp.

- Các CSGDNN cần tổ chức thi tốt nghiệp theo bộ đề thi tốt nghiệp cho các nghề thuộc danh sách các nghề trọng điểm cấp độ quốc gia; tiếp tục xây dựng, hoàn thiện và ban hành chương trình dạy nghề và bộ đề thi tốt nghiệp.

4.4.2.5 Áp dụng tiêu chuẩn kiểm định chất lượng và tiêu chuẩn quản lý chất lượng

QLCL đào tạo nghề là một công tác nhằm đảm bảo hiệu quả và chất lượng của hoạt động đào tạo đối với GV dạy nghề và HSSV. Nếu đào tạo nghề được áp dụng theo một tiêu chuẩn QLCL và luôn được kiểm định chất lượng thì hiệu quả

đào tạo ngày càng cao. Như vậy, QLCL đào tạo nghề hiện nay là một yêu cầu cấp bách để đưa chất lượng đào tạo nghề phù hợp với thông lệ quốc tế, đảm bảo nguồn lực cho chiến lược phát triển kinh tế theo hướng CNH - HĐH đất nước. Để đạt được mục tiêu trên, chúng ta cần giải quyết các vấn đề sau:

Một là, tiếp tục thực hiện chiến lược phát triển dạy nghề từ nay đến năm 2020; theo đó, các CSGDNN phải chịu trách nhiệm đảm bảo chất lượng đào tạo, chuẩn hóa đầu vào và đầu ra dựa theo khung trình độ, các bộ chuẩn kỹ năng nghề quốc gia.

Hai là, thường xuyên tổ chức kiểm định năng lực, trình độ của đội ngũ GV giảng dạy; thẩm định các giáo trình, tài liệu phục vụ công tác giảng dạy; đánh giá đúng và khách quan chất lượng của GV và kết quả giáo trình, tránh phiến diện và hình thức.

Ba là, tuyên truyền và hỗ trợ các CSGDNN thực hiện xây dựng hệ thống QLCL theo tiêu chuẩn ISO 9001-2008 mang tính HT, hiện đại, nhấn mạnh vai trò quản lý; gắn kết các thành viên trong tổ chức, hoạt động theo một quy trình và được xây dựng trên cơ sở pháp lý; thường xuyên kiểm tra, giám sát, cải tiến liên tục để đảm bảo chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của TTLĐ.

Bốn là, hoàn thiện việc xây dựng và ban hành HT tiêu chí, tiêu chuẩn, quy trình kiểm định chất lượng dạy nghề đối với các nghề trọng điểm cấp khu vực và quốc tế để phát triển chương trình cho các CSGDNN chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của TTLĐ quốc tế.

Năm là, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiểm định viên kiểm định chất lượng đào tạo nghề; đội ngũ kiểm định viên phải có trình độ, năng lực và ý thức trách nhiệm cao; tránh việc kiểm định qua loa, hình thức, đánh giá không chính xác và thiếu thực tế về QLCL đào tạo nghề.

Sáu là, nghiên cứu các mô hình QLCL đào tạo nghề của các quốc gia phát triển trên thế giới như: mô hình đảm bảo chất lượng Australia, mô hình QLCL quốc gia Malcolm Baldrige – Mỹ, mô hình QLCL ISO 9000/2000, mô hình

QLCL Châu Âu, Nam Phi, Scotland nhằm học hỏi kinh nghiệm, rút ra bài học để áp dụng vào thực tế cho QLCL đào tạo nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hội nhập kinh tế thế giới như hiện nay.

4.4.3 Giải pháp tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp vào đào tạo

Một là, thành lập Ban gắn kết DN và CSGDNN nhằm gắn kết các hoạt động của DN với các CSGDNN trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng.

Ban gắn kết DN và CSGDNN có nhiệm vụ xây dựng nội quy, quy chế, quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ, quy chế tổ chức hoạt động bộ máy, phân công cụ thể, đặc biệt việc lựa chọn các thành viên tham gia trong ban gắn kết DN và CSGDNN phải là những người có kinh nghiệm, đã và đang công tác trong lĩnh vực GDNN và trong các DN trong và ngoài nước, các DN có 100% vốn đầu tư của nước ngoài; Ban liên kết DN và các CSGDNN có trách nhiệm tư vấn tham gia vào việc xây dựng chiến lược, chính sách phát triển GDNN, nâng cao chất lượng đào tạo. Ban gắn kết DN và CSGDNN có trách nhiệm gắn kết các hoạt động của các DN và các CSGDNN.

Hai là, tăng cường các hoạt động liên kết đào tạo với CSGDNN

Liên kết đào tạo giữa DN và CSGDNN là sự hợp tác toàn diện để thực hiện các chương trình đào tạo theo sự thống nhất của hai bên.

Căn cứ năng lực, nhu cầu của DN và CSGDNN, Ban kết nối DN và các CSGDNN tiến hành kết nối để CSGDNN liên kết đào tạo với DN có ngành nghề sản xuất, kinh doanh và dịch vụ tương ứng.

DN liên kết với CSGDNN để tổ chức đào tạo các cấp trình độ, đào tạo ngắn hạn theo yêu cầu đặt hàng thông qua biên bản/hợp đồng hợp tác giữa hai bên.

Ba là, đặt hàng đào tạo với cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Đây là hình thức DN đặt yêu cầu với các CSGDNN để đào tạo NNL cho DN ở các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ theo các biên bản/hợp đồng hợp tác giữa hai bên.

Xuất phát từ nhu cầu NNL phải đáp ứng kỹ năng, kỹ thuật của DN, DN được quyền lựa chọn các CSGDNN do Ban gắn kết DN và CSGDNN giới thiệu để DN đặt hàng đào tạo; Người học được học tập, thực hành, thực tập tại DN/CSGDNN theo chương trình, kế hoạch đào tạo hai bên đã thống nhất trong biên bản/hợp đồng hợp tác giữa hai bên. Kết thúc khóa học, nếu đạt yêu cầu, người học sẽ được nhận vào làm việc tại DN; Thời gian tổ chức đào tạo tại DN/CSGDNN tùy theo đối tượng đào tạo, thời gian đào tạo, điều kiện, năng lực và sự thống nhất của hai bên.

Bốn là, đặt hàng sản xuất với các CSGDNN

Thông qua ban kết nối DN và CSGDNN giới thiệu, các DN có nhu cầu đặt hàng sản xuất có quyền lựa chọn các CSGDNN có đào tạo nghề tương ứng với nhu cầu, có uy tín để đặt hàng. Đây là một hoạt động rất quan trọng trong quá trình tổ chức hoạt động đào tạo tại các CSGDNN. Thông qua hoạt động này, GV, HSSV được tham gia sâu vào lĩnh vực sản xuất, nâng cao kỹ năng tay nghề, tiếp cận trực tiếp với công việc, tạo hào hứng cho HSSV trong quá trình học tập, học đi đôi với hành, yêu nghề và hiểu việc, có cách nhìn đúng đắn về nghề mà mình đã lựa chọn. Bên cạnh đó, khi tham gia vào hoạt động sản xuất được DN chấp nhận theo biên bản/ hợp đồng thỏa thuận đồng nghĩa với việc có thêm thu nhập cho HSSV, GV tham gia trực tiếp vào hoạt động này.

Năm là, thông qua Ban kết nối DN và các CSGDNN, các DN tham gia vào các hoạt động của CSGDNN thông qua các biên bản/ hợp đồng hợp tác giữa DN và CSGDNN trong các hoạt động sau:

Tham gia xây dựng tiêu chuẩn nghề, chuẩn đầu ra; danh mục ngành, nghề đào tạo; Tham gia vào Hội đồng trường; Tham gia tuyển sinh; Tham gia xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo xuất phát từ chuẩn đầu ra; Tham gia tổ chức giảng dạy, hướng dẫn thực tập, đánh giá kết quả học tập của người học tại các CSGDNN; tiếp nhận HSSV, GV đến tham quan, học tập. Hỗ trợ CSVN, vật tư thực hành thực tế; cấp học bổng cho HSSV; Tiếp nhận HSSV sau khi hoàn thành khóa học đáp ứng yêu cầu, nhu cầu vào làm việc.

Sáu là, khuyến khích các GV dạy nghề tham gia vào các hoạt động thực tế tại các DN để nâng cao trình độ và kỹ năng thực hành chuyên môn, chia sẻ kinh nghiệm trong lĩnh vực đào tạo nghề.

Bảy là, cung cấp thông tin: DN cung cấp thông tin về nhu cầu đào tạo, sử dụng và tuyển dụng lao động của DN theo ngành, nghề, trình độ đào tạo cho cơ quan quản lý nhà nước về GDNN thông qua ban gắn kết DN và các CSGDNN theo định kỳ: theo tháng/quý/ năm để ban kết nối, cung cấp thông tin, tìm kiếm, lựa chọn các CSGDNN có đủ điều kiện theo yêu cầu của DN và chịu trách nhiệm kết nối; Thông tin phản hồi về chất lượng>NNL đã qua đào tạo của các CSGDNN với các cơ quan quản lý Nhà nước về GDNN để có chính sách điều chỉnh cho phù hợp. *Đối với nghề CNOTO, ngoài những giải pháp gắn kết nêu trên cần:*

Chú trọng hơn trong việc cử các GV dạy nghề đến các cơ sở sản xuất để tham quan, học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm trong đào tạo nghề CNOTO.

Có cơ chế khuyến khích các DN tham gia vào đào tạo thực hành tại các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO nhằm nâng cao trình độ GV thông qua việc trao đổi, đồng thời tăng khả năng ứng dụng thực tế của HSSV.

Để liên kết với các CSGDNN một cách hiệu quả, các DN phải đóng vai trò truyền tải kiến thức thực tế và thiết thực nhất cho người học thông qua việc chia sẻ kinh nghiệm thành công, thất bại hoặc các bài tập tình huống để người học khi ra trường làm việc ở các DN không bị ngỡ ngàng. Tạo điều kiện cho người học cơ hội tiếp cận với những sản phẩm thực tế, công nghệ hoặc quy trình mà DN đang áp dụng. Giao việc cụ thể cho HSSV khi tham gia thực tập tại DN.

Đa dạng hóa nội dung và hình thức liên kết, chú trọng vào vấn đề phát triển kỹ năng cho người học. Mục tiêu là CSGDNN cung cấp cho DN những HSSV tốt nghiệp có chất lượng cao theo yêu cầu của DN; tổ chức đào tạo ngắn hạn và chuyên sâu cũng như đào tạo chính quy dài hạn theo hợp đồng đặt hàng có quy định nội dung, thời gian và kinh phí cần thiết, cụ thể, linh hoạt. Ngoài ra, hai bên có thể hợp tác về trao đổi, tiếp nhận chuyên gia, cố vấn, người học thực tập, mở rộng các hoạt động dịch vụ khoa học, ứng dụng, triển khai và tư vấn khác.

4.4.4 Giải pháp đề xuất mô hình Xưởng – Trường ứng dụng tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

4.4.4.1 Giải pháp đề xuất mô hình Xưởng – Trường

a) Khái niệm về mô hình Xưởng – Trường

Mô hình Xưởng – Trường là sự kết hợp giữa CSGDNN với bộ phận dịch vụ sản xuất độc lập được gọi là Xưởng, trong đó CSGDNN có chức năng trang bị kiến thức lý thuyết cho người học và Xưởng cung cấp kỹ năng nghề nghiệp thông qua thực hành. Xưởng trong mô hình Xưởng - Trường còn có thể được gọi là Trung tâm. Điểm khác biệt của mô hình này so với chương trình đào tạo lý thuyết gắn với thực tiễn tại các CSGDNN là Xưởng thực hành là một bộ phận thuộc CSGDNN có cơ cấu hoạt động tổ chức độc lập. Xưởng được tổ chức theo cơ chế của DN, được hạch toán độc lập, tự chủ nguồn tài chính cho các hoạt động thường xuyên, nằm trong các CSGDNN thực hiện theo chức năng nhiệm vụ và định hướng phát triển đào tạo phải thống nhất với CSGDNN. Xưởng trong mô hình Xưởng - Trường là nơi tập trung NNL, trang thiết bị, máy móc, nguyên nhiên vật liệu để phục vụ quá trình sản xuất ra hàng hóa và đồng thời để phục vụ quá trình dạy và học thực hành kỹ năng nghề cho các GV và HSSV của Trường. Là môi trường diễn ra các hoạt động dịch vụ giúp HSSV có cách nhìn tích cực với nghề đã chọn học và hoàn thiện kỹ năng tay nghề trong thời gian học tập và được đào tạo tại các CSGDNN.

Xưởng tạo ra môi trường thực hành hiệu quả, gắn liền với thực tiễn sản xuất giúp người học có được kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp tiếp cận gần hơn với yêu cầu của TTLĐ. Người học được tiếp cận trực tiếp với thực tiễn sản xuất, được thực hành như một người lao động đang thực hiện công việc sản xuất và được tổ chức theo quy định. Vì Xưởng thuộc CSGDNN, quá trình thực hành của người học được tiến hành thuận lợi, thường xuyên và liên tục. Chương trình dạy thực hành nghề gồm các bài thực hành cơ bản, nâng cao và thực hành sản xuất, được thực hiện tại xưởng thực hành, phân xưởng sản xuất và phòng học thực nghiệm. Bài thực hành cơ bản là cơ sở để hình thành các kỹ năng cơ bản của nghề

nghiệp. Bài thực hành nâng cao nhằm rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp chuyên sâu. Bài thực hành sản xuất nhằm gắn với thực tiễn, được thực hiện tại xưởng hoặc phân xưởng sản xuất.

Xưởng trong mô hình Xưởng - Trường thực hiện chức năng đào tạo gắn với kết hợp sản xuất dịch vụ, tạo môi trường rèn luyện kỹ năng tay nghề cho GV dạy nghề, ngoài ra GV còn được tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất dịch vụ trong lĩnh vực CNOTO. Ngoài các chức năng trên mô hình Xưởng – Trường còn thực hiện nhiệm vụ chuyển giao công nghệ, bí kíp kỹ thuật. Điểm khác biệt giữa Mô hình Xưởng – Trường với các xưởng thực hành hiện nay tại các CSGDNN là thường xuyên được tiếp cận, cập nhật các công nghệ và thường xuyên cải tiến đáp ứng nhu cầu của DN. Bên cạnh đó hoạt động dịch vụ sản xuất nhằm tăng nguồn thu và nâng cao kỹ năng thực hành nghề cho các cán bộ kỹ thuật của Trường. Mô hình này như một cầu nối trung gian giữa CSGDNN với công việc dịch vụ sản xuất trong thực tiễn. Các GV có cơ hội tốt để tham gia thường xuyên, trực tiếp vào công việc dịch vụ sản xuất, được tiếp cận với các công nghệ, máy móc hiện đại trong thực tiễn sản xuất; từ đó nâng cao được kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành nghề nghiệp để phục vụ tốt hơn công tác giảng dạy tại Trường. Hơn nữa, các GV sẽ trực tiếp tham gia vào công việc biên soạn, chỉnh sửa và hoàn thiện một cách hiệu quả các chương trình, giáo trình giảng dạy theo hướng đào tạo gắn liền với thực tiễn sản xuất.

Thực trạng lao động qua đào tạo nghề chiếm tỷ lệ không nhỏ trong lực lượng lao động cho thấy cần phải chú trọng đầu tư phát triển lĩnh vực dạy nghề. Nghề CNOTO được coi là nghề trọng điểm quốc gia hiện nay ở Việt Nam và đòi hỏi người lao động cần có tay nghề kỹ thuật cao để đáp ứng nhu cầu đa dạng của TTLD trong nước, khu vực và quốc tế. Để nâng cao chất lượng đào tạo thực hành nghề CNOTO, một trong những yêu cầu quan trọng nhất chính là cần xây dựng được một mô hình đào tạo thực hành tại các CSGDNN nhằm gắn kết một cách chủ động và hiệu quả với thực tiễn sản xuất ở các DN. Với mục đích như vậy, mô hình Xưởng – Trường của Trung tâm Ô tô Công nghệ cao (CNC) đã được thí điểm

thành lập tại Trường CDN Kỹ thuật Công nghệ và chính thức đi vào hoạt động từ ngày 07/7/2012 [50, 51]. (Phụ lục 9, 10, 11)

b) Các hoạt động của Mô hình Xưởng – Trường

- Hoạt động đào tạo

❖ *Tiếp nhận sinh viên thực tập nghề nghiệp, thực tập tốt nghiệp:*

Chức năng đào tạo chính của Xưởng là tiếp nhận HSSV thực tập nghề nghiệp và thực tập tốt nghiệp trong chương trình đào tạo của CSGDNN. Xưởng cung cấp môi trường làm việc thực tế giúp HSSV thực hành các quy trình công nghệ nghề đã được đào tạo lý thuyết. Để đảm bảo về công tác hướng dẫn thực hành, thực tập tốt nghiệp, Xưởng cần chuẩn bị NNL có trình độ cao, CSVC hiện đại đáp ứng nhu cầu thực tế. Điều này tạo điều kiện cho các HSSV tiếp cận được với công nghệ mới, nâng cao tay nghề, đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

Đối với đào tạo nghề CNOTO, Xưởng thực hiện hướng dẫn thực hành một số môn học và modul theo kế hoạch đã được nhà Trường phê duyệt. Tham gia thực hiện các nội dung công việc khác như: Đánh giá chất lượng HSSV trước và sau khi tiếp nhận thực tập tại Xưởng; Cử cán bộ kỹ thuật phù hợp để hướng dẫn thực hành các môn học và một số mô đun trong chương trình đào tạo của CSGDNN.

Nhằm khuyến khích và nâng cao chất lượng đào tạo, Xưởng cần có các chế độ đãi ngộ và hỗ trợ dành cho HSSV có thành tích cao trong thực hành, thực tập tốt nghiệp. Gắn kết đào tạo với tuyển dụng bằng cách khuyến khích các HSSV có năng lực, tố chất tốt, đảm bảo kỹ năng, tay nghề, đáp ứng được các tiêu chí nghề nghiệp tham gia vào quá trình sản xuất trực tiếp tại Xưởng.

❖ *Đào tạo ngắn hạn về kỹ năng thực hành nghề:*

Xưởng tiến hành đào tạo kỹ năng thực hành nghề nghiệp chuyên sâu và nâng cao cho người học thông qua các chương trình đào tạo ngắn hạn cho tất cả các học viên trong và ngoài CSGDNN. Các nội dung này không được thực hiện trong chương trình đào tạo thực hành, thực tập tốt nghiệp của CSGDNN vì do giới hạn về thời lượng cũng như chương trình đào tạo và CSVC.

Một số nội dung thực hiện của Xưởng trong công tác đào tạo nghề CNOTO ngắn hạn: Tuyên truyền, tư vấn và định hướng cho các HSSV trong trường về

những lợi ích của kỹ năng thực hành nghề chuyên sâu, cơ hội kiếm việc làm tốt cho học viên sau khi tốt nghiệp và thu hút đông đảo số lượng học viên tham gia; Thông tin các khóa học đào tạo ngắn hạn theo nhiều kênh như tờ rơi, quảng cáo, trang web của Xưởng và Trường,... nhằm thu hút nhiều HSSV của Trường và từ các CSGDNN khác đăng ký tham gia; Rà soát, bổ sung nội dung chương trình đào tạo ngắn hạn phù hợp với nhu cầu thực tế về công nghệ kỹ thuật mới; Thường xuyên bổ trợ kiến thức mới, nâng cao trình độ cho các cán bộ kỹ thuật trực tiếp tham gia các khóa đào tạo; Thực hiện các cơ chế khuyến khích nhằm tạo động lực nâng cao tay nghề cho người học.

- Hoạt động dịch vụ

Công tác tổ chức sản xuất dịch vụ tại Xưởng trong mô hình Xưởng - Trường không chỉ đảm bảo về nguồn tài chính mà còn tạo ra môi trường làm việc thực tế, giúp nâng cao chất lượng trong đào tạo thực hành cho các HSSV và GV dạy nghề. Công tác dịch vụ sản xuất cần được hoạt động song song với phát triển đào tạo. Để mở rộng hoạt động dịch vụ, tạo mạng lưới khách hàng rộng khắp, Xưởng cần đảm bảo cung cấp chất lượng phục vụ tốt, đặc biệt là trình độ và tay nghề chuyên môn cao của các cán bộ kỹ thuật; CSVC, trang thiết bị đầy đủ, hiện đại đáp ứng kỹ thuật công nghệ mới nhất. Việc phát triển thị trường dịch vụ là hết sức quan trọng nên Xưởng cần có các chiến lược phát triển các nhóm khách hàng mới, đặc biệt là khách hàng thuộc DN lớn. Hơn nữa, việc phát triển sản xuất dịch vụ tạo môi trường làm việc thực tế cho các HSSV trong Trường tiếp cận trực tiếp với các quy trình sản xuất thực tế tại các DN. Ngoài ra còn sử dụng nguồn lực có sẵn này để hỗ trợ công tác đào tạo thực hành cho các CSGDNN.

c) Các điều kiện hoạt động của mô hình Xưởng - Trường

- Điều kiện về cơ chế chính sách: Trong mô hình Xưởng – Trường, Xưởng thuộc quyền quản lý của Trường nhưng là đơn vị hạch toán độc lập, tự chịu trách nhiệm nên cần có những cơ chế, chính sách đảm bảo môi trường hoạt động hiệu quả, đảm bảo lợi ích cho tất cả các bên tham gia, nhất là chính sách đối với người

đứng đầu chịu trách nhiệm điều hành tổ chức của mô hình. Các cơ chế, chính sách này liên quan đến một số vấn đề cần trao đổi, thống nhất cụ thể như sau:

Thống nhất cơ chế tổ chức và hoạt động về việc phối hợp đào tạo lý thuyết và thực hành giữa Xưởng và CSGDNN một cách hiệu quả, tránh chồng chéo và không tương thích các nội dung trong chương trình đào tạo.

Thống nhất về cơ chế tài chính, phân chia lợi nhuận từ nguồn thu được từ hoạt động đào tạo kết hợp sản xuất dịch vụ. Có chính sách hỗ trợ tài chính trong các năm đầu mới thành lập.

Được quyền quản lý, sử dụng và khai thác các trang thiết bị, máy móc, nhà xưởng, CSVC hạ tầng kỹ thuật,... của CSGDNN để đào tạo kết hợp với sản xuất dịch vụ.

Được giảm trừ thuế, tiền lãi vay phục vụ cho công tác đào tạo

Phối hợp linh hoạt với các đơn vị thuộc CSGDNN trong công tác tuyển sinh, đào tạo, hướng dẫn thực hành, thực tập tốt nghiệp, NCKH, hợp tác quốc tế, biên soạn chương trình, giáo trình,... Được hỗ trợ một phần kinh phí ban đầu như quảng cáo, in phát tờ rơi, tuyển dụng, mua sắm tài sản, trang thiết bị máy móc, trao đổi kinh nghiệm về quản lý, sử dụng CSVC, khai thác máy móc, thiết bị.

Điều kiện về nhân lực: Đối với chuyên ngành CNOT, Xưởng có nhiệm vụ đào tạo, hướng dẫn thực hành, thực tập tốt nghiệp, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng thực hành nghề, cùng với đó là tổ chức cung cấp các dịch vụ sửa chữa, bảo hành, bảo trì, thay thế phụ tùng ô tô cho các đơn vị, cá nhân có nhu cầu. Do vậy, việc tuyển dụng và quản lý đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên cần đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và phù hợp với ngành nghề hoạt động của Xưởng.

Các công nhân viên, thợ kỹ thuật kiểm tra, sửa chữa, bảo hành, bảo trì ô tô cần thường xuyên được nâng cao tay nghề và kiến thức chuyên môn, cập nhật những kỹ thuật mới tiên tiến. Do đó, cần phải hoàn thiện các chuyên đề chuyên môn nghiệp vụ chuyên sâu để đào tạo nâng cao tay nghề và triển khai hỗ trợ kiến thức, tay nghề cho các cán bộ, thợ kỹ thuật làm việc tại Xưởng.

Đội ngũ cán bộ, công nhân viên phải luôn có ý thức học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, xây dựng tác phong làm việc chuyên nghiệp và phù hợp với thực tiễn sản xuất. Do đó, cần phải có các quy trình đánh giá, tuyển dụng thợ kỹ thuật trước khi vào làm việc tại Xưởng cũng như quy trình đánh giá chất lượng HSSV trước và sau khi tiếp nhận vào chương trình thực hành, thực tập.

- *Điều kiện về cơ sở vật chất nhà xưởng, trang thiết bị máy móc:* Các hoạt động chính của Xưởng gồm: hướng dẫn thực hành, thực tập tốt nghiệp cho HSSV; tổ chức đào tạo các lớp nghề CNOTO ngắn hạn; thực hiện công tác dịch vụ kiểm tra, sửa chữa, bảo hành bảo trì ô tô;... Những hoạt động này cần thiết phải có nhà xưởng, thiết bị, máy móc đảm bảo cho HSSV có thể tiếp cận được với công nghệ hiện đại, đảm bảo đáp ứng nhu cầu của DN. Hơn nữa, khi thực hiện dịch vụ kiểm tra, sửa chữa, bảo hành, bảo trì, Xưởng phải đảm bảo về mặt CSVC đầy đủ và hiện đại, phù hợp với công nghệ kỹ thuật hiện đại thì mới thu hút được nhiều khách hàng mới và giữ được các khách hàng.

- *Điều kiện về tài chính:* Nguồn tài chính luôn là vấn đề cần quan tâm nhất trong việc thực hiện hoạt động đào tạo có sự liên kết của DN trong mô hình Xưởng – Trường. Xưởng cần phải huy động nguồn tài chính để đầu tư phát triển HT xưởng thực hành, mua sắm máy móc, trang thiết bị hiện đại đảm bảo sử dụng các công nghệ mới cho quá trình thực hành gắn với thực tiễn sản xuất. Xưởng được thành lập với cơ chế hạch toán độc lập và cơ cấu tổ chức riêng nên nguồn lực tài chính cần đảm bảo cho sự duy trì và phát triển của cả HT. Ngoài việc thực hiện công tác đào tạo thực hành nghề nghiệp theo chương trình khung của CSGDNN, xưởng cần mở các lớp đào tạo ngắn hạn, thực hiện công tác dịch vụ sản xuất nhằm tăng nguồn thu và nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

d) *Mối quan hệ của Mô hình Xưởng – Trường*

❖ *Mối quan hệ giữa mô hình Xưởng - Trường với CSGDNN*

- *Về cơ chế chính sách:* Hoạt động của mô hình Xưởng – Trường theo cơ chế chính sách tự chủ, tự chịu trách nhiệm độc lập với CSGDNN.

- *Về nhân sự:* Mô hình Xưởng – Trường là một bộ phận của CSGDNN, do đó cán bộ quản lý chịu trách nhiệm tổ chức điều hành trong mô hình này có thể là cán bộ thuộc biên chế hoặc là cán bộ ký kết hợp đồng dài hạn với CSGDNN hoặc là một cá nhân ngoài CSGDNN được các CSGDNN giao nhiệm vụ và ràng buộc bởi các nội quy, quy chế của các CSGDNN.

- *Về tổ chức đào tạo:*

Tổ chức đào tạo theo kế hoạch của CSGDNN, tiếp nhận HSSV thực hành, thực tập tốt nghiệp của CSGDNN; Quá trình đào tạo thực hành nghề phải tuân thủ theo chương trình đào tạo chung của CSGDNN. Mở các lớp đào tạo thực hành, kỹ năng nghề ngắn hạn theo nhu cầu của từng thời điểm.

❖ *Mối quan hệ giữa đào tạo gắn với sản xuất dịch vụ:*

Thực hiện đào tạo theo chủ trương, kế hoạch của nhà trường đồng thời thực hiện chức năng chuyển giao công nghệ, sản xuất dịch vụ tạo nguồn thu để duy trì mọi hoạt động của Mô hình, ngoài ra tham gia đóng góp một phần vào quỹ của Trường.

❖ *Mối quan hệ giữa các đơn vị trong CSGDNN:*

Liên kết, hợp tác trong chuyên môn cũng như thực hiện nhiệm vụ tuyển sinh đầu vào. Tiếp nhận các GV thực hiện nghiên cứu ứng dụng, đồng thời chia sẻ kinh nghiệm và kiến thức thực tế đối với các phòng, khoa, các bộ môn có liên quan trong CSGDNN.

❖ *Mối quan hệ với các tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên:* Công đoàn và đoàn thanh niên là trực thuộc công đoàn và đoàn thanh niên của CSGDNN; thực hiện các kế hoạch chung, đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm chung theo các nhiệm kỳ của CSGDNN.

❖ *Mối quan hệ giữa mô hình Xưởng – Trường với các đơn vị ngoài CSGDNN*

❖ *Mối quan hệ với các cơ quan quản lý nhà nước:* Mô hình Xưởng – Trường xây dựng trên cơ sở chính sách pháp luật của Nhà nước; phải đảm bảo là CSGDNN và sản xuất, dịch vụ theo quy định của pháp luật.

❖ *Mối quan hệ giữa mô hình với các DN:* Mô hình Xưởng – Trường có quan hệ chặt chẽ với các DN là khách hàng, phải khẳng định được uy tín thương hiệu của mô hình. Để duy trì và phát triển tốt mô hình, phải đặt mối quan hệ khách hàng lên hàng đầu và phải thể hiện để khách hàng thấy hết khả năng, kinh nghiệm, kỹ năng, chất lượng trong quá trình tiếp cận thực hiện mỗi giao dịch với khách hàng.

4.4.4.2 *Ứng dụng mô hình Xưởng - Trường trong các Cơ sở giáo dục nghề nghiệp*

Mô hình Xưởng - Trường tạo ra nhiều lợi ích trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề gắn với thực tiễn sản xuất, đáp ứng nhu cầu của TTLĐ. Mô hình này đã được ứng dụng thí điểm tại Trường CĐN Kỹ thuật công nghệ - Trung tâm Ô tô Công nghệ cao từ năm 2012 và bước đầu đã thu được nhiều kết quả tốt trong công tác đào tạo thực hành gắn liền với thực tiễn sản xuất [50, 51],(phụ lục 9,10,11). Các CSGDNN cần nghiên cứu các điều kiện áp dụng nhằm phát triển mô hình này trong đào tạo nghề. Bên cạnh đó, các cơ quan quản lý cần có những chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện để ứng dụng thí điểm mô hình mẫu sau đó nhân rộng ra các CSGDNN.

Một là, nghiên cứu các giải pháp về cơ chế chính sách:

Các cơ chế chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho các DN tham gia vào quá trình đào tạo tại các CSGDNN theo mô hình Xưởng - Trường gồm: Cụ thể hóa các cơ chế, chính sách gắn kết giữa các DN với các CSGDNN theo quy định của Luật GDNN và Nghị định số 48/2015/NĐ - CP[12, 17]

Phối hợp với Bộ Tài chính triển khai áp dụng chính sách miễn thuế thu nhập cho DN khi tham gia hoạt động đào tạo dạy nghề theo mô hình Xưởng - Trường; Hướng dẫn cách thức để DN dễ dàng, chủ động cùng với CSGDNN tổ chức các hoạt động đào tạo thực hành gắn kết với sản xuất dịch vụ theo mô hình Xưởng - Trường.

Chính phủ cần tăng cường hỗ trợ tài chính cho các CSGDNN mà đáp ứng tiêu chuẩn về chất lượng đào tạo để có điều kiện đầu tư nâng cao về CSVC, trang

thiết bị, máy móc, nhà xưởng đảm bảo cho việc thành lập Xưởng theo mô hình Xưởng – Trường.

Tổng cục Dạy nghề thực hiện kiểm tra, giám sát các hoạt động liên kết đào tạo thực hành tại các CSGDNN theo mô hình Xưởng – Trường về mặt chuyên môn như chương trình, giáo trình đào tạo, đào tạo đội ngũ GV, cán bộ quản lý,...

Hai là, giải pháp nâng cao chất lượng tuyển sinh, đào tạo, hỗ trợ thực tập:

Xác định đúng các đối tượng có nhu cầu thực sự tham gia vào chương trình đào tạo nghề; Tăng cường tuyển sinh các lớp đào tạo ngắn hạn nghề với quy mô từ 10 học viên trở lên, hoặc các lớp đào tạo theo nhu cầu của DN; Xây dựng thống nhất các chương trình, giáo trình đào tạo thực hành cho các môn học và mô đun trong chương trình đào tạo nghề; Thực hiện các chế độ đãi ngộ, hỗ trợ dành cho HSSV có thành tích cao trong thực hành, thực tập. Khuyến khích các HSSV có năng lực, tố chất tốt, đảm bảo kỹ năng, tay nghề, đáp ứng được các tiêu chí nghề nghiệp vào làm việc tại Xưởng và CSGDNN; Thực hiện có hiệu quả kế hoạch hỗ trợ kiến thức, tay nghề cho các cán bộ, GV, thợ kỹ thuật làm việc tại Xưởng; Bố trí, phân công các cán bộ kỹ thuật có đủ trình độ chuyên môn hướng dẫn thực hành, thực tập.

Ba là, giải pháp nâng cao chất lượng dịch vụ sản xuất:

Đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng kỹ thuật, máy móc, thiết bị hiện đại nhằm thu hút nhiều đối tượng khách hàng tham gia dịch vụ; Liên tục bổ sung kiến thức thực tế cho các cán bộ kỹ thuật nghề theo sự thay đổi của công nghệ tiên tiến trên thế giới; Có cơ chế quản lý phù hợp, phát triển bộ phận quan hệ khách hàng nhằm tập trung tìm kiếm các khách hàng tiềm năng.

Bốn là, giải pháp nâng cao uy tín, thương hiệu, hình ảnh:

Thực hiện thông tin truyền thông bằng các phương tiện khác nhau như tờ rơi, internet,.... về mô hình liên kết Xưởng - Trường gắn liền đào tạo với thực tiễn sản xuất ngay tại CSGDNN; Thông qua các hội thảo, chương trình tham quan làm việc với các đối tác, cần chú trọng tuyên truyền thương hiệu, hình ảnh của Xưởng thực hành và CSGDNN; Nâng cao chất lượng đào tạo thực hành trong chương

trình khung đào tạo nhằm tạo hình ảnh, ấn tượng tốt đối với người học; Nâng cao chất lượng dịch vụ nhằm thu hút đông đảo khách hàng sử dụng dịch vụ, đồng thời thu hút được nhiều người học tham gia các khóa đào tạo kỹ năng nghề CNOTO ngắn hạn.

4.5 Kiến nghị

4.5.1 Kiến nghị với các cơ quan quản lý Nhà nước

❖ Đối với Chính phủ

Cần có định hướng điều chỉnh, phê duyệt Chiến lược và Quy hoạch phát triển ngành CNOT phù hợp trong giai đoạn phát triển mới khi Việt Nam là thành viên AEC và ký Hiệp định FTA thế hệ mới. Đồng thời, phát triển các ngành công nghiệp phụ trợ phục vụ cho ngành CNOT.

Đồng bộ hóa các văn bản dưới Luật để khuyến khích gắn kết các DN tham gia vào GDNN. Sửa đổi Nghị định 48/2015 quy định một số điều của Luật GDNN theo hướng làm rõ hơn quyền và trách nhiệm của DN khi tham gia vào hoạt động GDNN.

Cho phép thí điểm thành lập Hội đồng kỹ năng ngành, trong đó có nghề CNOTO để thực hiện xây dựng tiêu chuẩn nghề, tiêu chuẩn đào tạo, làm cầu nối giữa CSGDNN và DN.

❖ Đối với Bộ Lao động Thương binh và Xã hội; Tổng cục Dạy nghề

Tiếp tục thực hiện các nhiệm vụ đã xác định trong Chiến lược dạy nghề giai đoạn 2011 – 2020 đối với nghề CNOTO về chương trình, giáo trình, GV, CSVC,... Đồng thời, kiến nghị Chính phủ điều chỉnh một số nội dung của chiến lược để đồng bộ hóa với các quy định của Luật GDNN.

Triển khai, quản lý khung trình độ quốc gia phần GDNN đã được Chính phủ phê duyệt; thiết lập HT đánh giá, cấp chứng chỉ nghề quốc gia.

Rà soát mục tiêu đào tạo của các nghề theo trình độ đào tạo và HT văn bằng chứng chỉ.

Triển khai xây dựng các chuẩn đầu ra, tập trung vào các nghề trọng điểm, các nghề có trong danh mục của hội thi tay nghề ASEAN.

Xây dựng ban hành quy trình xây dựng chuẩn đầu ra cho các nghề.

Xây dựng ban hành cơ chế quản lý Khung trình độ quốc gia, phần GDNN phù hợp với cơ chế chung của Khung trình độ quốc gia.

Cập nhật, chỉnh sửa và xây dựng mới các tiêu chuẩn nghề quốc gia đặc biệt cho các nghề trọng điểm tiến tới hội nhập khu vực; cập nhật, chỉnh sửa và xây dựng mới ngân hàng đề thi đảm bảo chất lượng theo yêu cầu để phục vụ đánh giá, cấp chứng chỉ nghề quốc gia.

Tuyên truyền, quảng bá rộng rãi để nâng cao nhận thức của DN và người lao động về ý nghĩa và tầm quan trọng của hoạt động đánh giá kỹ năng nghề.

Tăng cường nhận thức về tầm quan trọng của GDNN đối với toàn xã hội; Xây dựng các sản phẩm tuyên truyền, tư vấn, hướng nghiệp, phân luồng HSSV trong các trường phổ thông; giới thiệu việc làm trong toàn hệ thống GDNN.

Phối hợp với Bộ Tài chính triển khai áp dụng chính sách miễn thuế thu nhập cho DN khi tham gia hoạt động GDNN; Hướng dẫn DN để chủ động cùng với CSGDNN tổ chức các hoạt động GDNN.

Đề chương trình bồi dưỡng đội ngũ GV dạy nghề được thực hiện thường xuyên và liên tục cần có chính sách hỗ trợ học phí đào tạo, đặc biệt là cho đối tượng được cử đi học tập kinh nghiệm ở nước ngoài. Bên cạnh đó, nên xây dựng và ban hành chế độ lương, thưởng riêng đối với GV dạy nghề, quy định phụ cấp đối với GV giỏi, đạt chuẩn kỹ năng nghề quốc tế nhằm thu hút và giữ nhân tài để phát triển công tác đào tạo nghề trong nước trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế như hiện nay. Nhà nước bảo đảm việc đào tạo và bồi dưỡng trong và ngoài nước đội ngũ GV các CSGDNN theo hướng chuẩn hóa, đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng.

Tiếp tục thực hiện chiến lược phát triển dạy nghề từ nay đến 2020; theo đó, các CSGDNN phải chịu trách nhiệm đảm bảo chất lượng đào tạo, chuẩn hóa đầu vào và đầu ra dựa theo khung trình độ, các bộ chuẩn kỹ năng nghề quốc gia.

Thường xuyên tổ chức kiểm định năng lực, trình độ của đội ngũ GV giảng dạy, thẩm định các giáo trình, tài liệu phục vụ công tác dạy nghề để đánh giá đúng

kết quả chất lượng của GV, giáo trình một cách khách quan, tránh phiến diện và hình thức.

Tuyên truyền và hỗ trợ các CSGDNN thực hiện xây dựng HT QLCL theo tiêu chuẩn ISO 9000 – 2008 mang tính HT, hiện đại, nhấn mạnh vai trò quản lý; gắn kết sự tham gia của các thành viên trong tổ chức, hoạt động theo một quy trình và được xây dựng trên cơ sở pháp lý; thường xuyên kiểm tra, giám sát, cải tiến liên tục để đảm bảo chất lượng đào tạo, đáp ứng với nhu cầu ngày càng cao của TTLĐ.

Hoàn thiện việc xây dựng và ban hành HT tiêu chí, tiêu chuẩn, quy trình kiểm định chất lượng dạy nghề đối với các nghề trọng điểm cấp khu vực và quốc tế để phát triển chương trình cho các CSGDNN chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của TTLĐ quốc tế.

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiểm định viên để kiểm định chất lượng đào tạo nghề. Đội ngũ kiểm định viên phải có trình độ, năng lực và ý thức trách nhiệm cao; tránh việc kiểm định qua loa, hình thức, đánh giá không chính xác và thiếu thực tế về QLCL đào tạo nghề.

Nghiên cứu các mô hình QLCL đào tạo nghề của các quốc gia phát triển trên thế giới như: mô hình đảm bảo chất lượng Australia, mô hình QLCL quốc gia Malcolm Baldrige - Mỹ, mô hình QLCL ISO 9000/2000, QLCL Châu Âu, mô hình QLCL Nam Phi, Scoland,... nhằm học hỏi kinh nghiệm, rút ra bài học áp dụng vào thực tế QLCL đào tạo nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hội nhập kinh tế thế giới như hiện nay.

Ứng dụng mô hình Xưởng – Trường vào các CSGDNN có đào tạo những nghề kỹ thuật để gắn thực hành với thực tiễn sản xuất.

Thành lập ban gắn kết DN và CSGDNN để nâng cao hiệu quả hoạt động của mô hình Xưởng – Trường và tạo sự gắn bó chặt chẽ giữa các CSGDNN với DN trong hoạt động dạy nghề.

4.5.2 Kiến nghị với các doanh nghiệp

Các DN cần chủ động hơn nữa trong việc hợp tác với các CSGDNN nhằm đảm bảo NNL cung cấp cho các DN đúng theo yêu cầu thực tế, cụ thể như sau:

- Xây dựng kế hoạch nhân lực dài hạn theo hướng hợp tác với các CSGDNN nhằm thực hiện theo cơ chế đặt hàng đào tạo từ các CSGDNN.

- Tận dụng mọi điều kiện về cơ chế chính sách của Nhà nước đối với các DN trong lĩnh vực dạy nghề.

- Tích cực tham gia vào hoạt động giảng dạy, tham gia vào Hội đồng trường, xây dựng chương trình, tiếp nhận HSSV và GV vào hoạt động sản xuất thực tế,...

- Tham gia vào các chương trình đánh giá chất lượng đào tạo nghề tại các CSGDNN nhằm thúc đẩy đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất.

Kết luận chương 4

Trong chương này, tác giả đã phân tích, đánh giá và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại các CSGDNN; Phân tích bối cảnh trong và ngoài nước, những cơ hội thách thức đối với ngành CNOT cũng như với HT các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO, đặc biệt trong điều kiện hội nhập quốc tế và khi Việt Nam ký kết nhiều Hiệp định FTA thế hệ mới; phân tích xu hướng và định hướng phát triển ngành CNOT Việt Nam đến năm 2025; đề xuất nhóm các giải pháp như sau: *Một là*, giải pháp hoàn thiện cơ chế, chính sách pháp luật quản lý đào tạo nghề CNOTO: Cụ thể hóa cơ chế, chính sách đối với DN, CSGDNN, GV, cán bộ quản lý, quy định đối với HSSV; phân rõ trách nhiệm quản lý, đổi mới cơ chế, cải thiện thủ tục hành chính, cân đối nguồn ngân sách, xã hội hóa,... *Hai là*, về các yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo bên trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp: Phát triển chương trình, giáo trình đào tạo; chuẩn hóa CSVC, vật tư thực hành, thực tế; Công tác tổ chức thi và đánh giá tốt nghiệp; Áp dụng các tiêu chuẩn kiểm định chất lượng và tiêu chuẩn quản lý chất lượng; *Ba là*: Nhóm giải pháp tăng cường sự tham gia của DN vào đào tạo nghề CNOTO tại các DN và CSGDNN; *Bốn là*: Đề xuất mô hình Xưởng – Trường, phát triển ứng dụng mô hình Xưởng – Trường có ý nghĩa rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO tại các CSGDNN. Giải pháp xây dựng mô hình Xưởng – Trường đã được ứng dụng thí điểm thành công ở trường Cao đẳng nghề kỹ thuật công nghệ. Mô hình này có nhiều ưu điểm, có khả năng ứng dụng rộng rãi ở các CSGDNN khác.

KẾT LUẬN

Để đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành CNOT Việt Nam đến năm 2025, các CSGDNN đào tạo nghề CNOTO cần nâng cao chất lượng đào tạo với hệ thống các giải pháp đồng bộ để đáp ứng nhu cầu TTLĐ, đặc biệt là trong điều kiện hội nhập. Từ cách tiếp cận quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, trên cơ sở nghiên cứu tài liệu, tư liệu, điều tra, khảo sát với các phương pháp khác nhau, luận án đã hoàn thành được những nhiệm vụ đặt ra, đó là:

Một là, về mặt lý luận, trên cơ sở phân tích các tài liệu, các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, luận án đã HT hóa được các cơ sở lý luận về đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng:

- Mặc dù có nhiều cách tiếp cận khác nhau về đào tạo nghề, chất lượng đào tạo nghề, QLCL đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng, tác giả luận án đã đưa ra những quan điểm riêng của mình về những khái niệm có liên quan. Luận án đã phân tích rõ các nội dung đào tạo nghề CNOTO từ cách tiếp cận quản lý như lập kế hoạch đào tạo, tổ chức tuyển sinh, tổ chức đào tạo, đến đánh giá kết quả đào tạo,...

- Luận án đã phân tích nội hàm chất lượng và chất lượng đào tạo nghề CNOTO, QLCL và hệ thống QLCL đào tạo nghề; Đã phân tích các quan niệm về chất lượng và QLCL đào tạo nghề CNOTO và nêu quan điểm của mình về QLCL đào tạo nghề CNOTO từ cách tiếp cận quản lý kinh tế; Đã trình bày các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề, trong đó có tiêu chí về chất lượng bên trong và chất lượng bên ngoài thông qua các chỉ tiêu về mức độ hài lòng của DN đối với HSSV sau tốt nghiệp cả về kiến thức, kỹ năng và thái độ,... Đây là những tiêu chí đã được luận án sử dụng để đánh giá thực trạng chất lượng đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam.

Các yếu tố tác động đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO đã được phân tích gồm: các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài và các yếu tố thuộc về môi trường bên trong. Đặc biệt, từ cách tiếp cận quản lý kinh tế, đã phân tích sâu vai trò của nhà nước, của thị trường ngành CNOT, TTLĐ, vấn đề hội nhập,... tác động đến quy mô và chất lượng đào tạo nghề CNOTO. Các yếu tố bên trong CSGDNN,

bao gồm: chương trình, giáo trình; đội ngũ giáo viên dạy nghề; CSVN, trang thiết bị dạy và học nghề; liên kết giữa DN và CSGDNN trong công tác đánh giá tốt nghiệp và quản lý chất lượng, là những yếu tố trực tiếp tạo ra chất lượng và ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO.

Một số kinh nghiệm, thành công, khó khăn hạn chế của Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài loan đã được phân tích trong việc phát triển ngành CNOT và gắn kết giữa đào tạo nghề và các DN, từ đó rút ra những bài học cần thiết cho phát triển đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam.

Hai là, trên cơ sở các tư liệu, số liệu thứ cấp và số liệu sơ cấp qua khảo sát của tác giả, đã phân tích được thực trạng đào tạo và thực trạng chất lượng đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam thời gian qua cụ thể:

Đã phân tích, làm rõ được những kết quả đạt được trong công tác đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng từ việc hoạch định, ban hành cơ chế, chính sách, đến việc tổ chức thực hiện chính sách ở các CSGDNN.

Trên cơ sở các số liệu khảo sát của tác giả, được xử lý qua phần mềm SPSS, đã phân tích được thực trạng về chất lượng đào tạo nghề CNOTO thông qua các tiêu chí đánh giá chất lượng bên trong chất lượng bên ngoài; đặc biệt một số tiêu chí đã được phân tích sâu như đánh giá mức độ hài lòng của DN về HSSV nghề CNOTO đang làm việc tại DN,...

Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO, bao gồm các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài và các yếu tố thuộc về môi trường bên trong, phù hợp với những nội dung đã nêu ở phần lý luận, như các yếu tố về luật pháp, cơ chế, chính sách; về phát triển KT – XH; quy mô thị trường ngành Công nghệ ô tô và xu hướng phát triển ngành CNOT của Việt Nam; trình độ phát triển của khoa học - công nghệ; quá trình hội nhập quốc tế,... Những yếu tố này vừa có những tác động tích cực nhưng cũng có những tác động tiêu cực, tạo ra thách thức đối với đào tạo và chất lượng đào tạo nghề CNOTO. Các yếu tố bên trong có tác động trực tiếp tới chất lượng đào tạo nghề CNOTO cũng đã được phân làm rõ.

Đã phân tích được một số vấn đề ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề CNOTO như về cơ chế, chính sách, về việc đảm bảo và nâng cao chất lượng tại các CSGDNN,... Những vấn đề này là cơ sở để cho tác giả đề xuất nhóm các giải pháp hoàn thiện, nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO.

Ba là, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO tại các CSGDNN, luận án đã phân tích và đề xuất được nhóm các giải pháp và điều kiện để thực hiện như sau:

Đã phân tích bối cảnh trong và ngoài nước, những cơ hội thách thức đối với ngành CNOT và hệ thống CSGDNN đào tạo nghề CNOTO, đặc biệt trong điều kiện hội nhập kinh tế, quốc tế khi Việt Nam ký kết nhiều Hiệp định FTA thế hệ mới. Luận án cũng đã phân tích được xu hướng và định hướng phát triển ngành CNOT Việt Nam đến năm 2025.

Trên cơ sở bối cảnh, xu hướng và định hướng phát triển và trên cơ sở phân tích, đánh giá thành công và hạn chế về chất lượng đào tạo nghề hiện nay, tác giả đã đề xuất được nhóm các giải pháp. Nhóm giải pháp tập trung vào những vấn đề như hoàn thiện cơ chế, chính sách pháp luật quản lý đào tạo nghề CNOTO; nâng cao vai trò quản lý Nhà nước của các chủ thể quản lý trong đào tạo nghề; tổ chức hoạt động đào tạo nghề. Giải pháp tăng cường sự tham gia của các DN trong lĩnh vực đào tạo nghề thông qua việc thành lập Ban gắn kết các DN và các CSGDNN.

Đặc biệt, đã đề giải pháp xuất mô hình Xưởng – Trường ứng dụng trong các CSGDNN có ý nghĩa rất quan trọng và hiệu quả trong việc gắn kết với thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng. Giải pháp xây dựng mô hình Xưởng – Trường đã được ứng dụng thí điểm thành công ở trường Cao đẳng nghề kỹ thuật Công nghệ, đã chỉ rõ việc áp dụng mô hình hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO, đáp ứng được yêu cầu NNL cao của các DN trong ngành CNOTO. Mô hình này có nhiều ưu điểm trong việc liên kết đào tạo thực hành với thực tiễn sản xuất tại các CSGDNN.

Để thực hiện được nhóm các giải pháp này, luận án đã có những kiến nghị cụ thể đối với Chính phủ, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Tổng cục Dạy nghề và các DN trong ngành CNOT.

[2, 4, 6-8, 10, 11, 16, 20-27, 29, 31, 37, 40, 41, 44, 46, 49, 52-55, 67, 73, 80]

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ

1. Nguyễn Thị Quyên (2012), "Đánh giá hiệu quả công việc của viên chức", *Kinh tế và dự báo*. (529) tr. 42 - 44.
2. Nguyễn Thị Quyên (2013), "Một số giải pháp thu hút nhân tài trong khu vực công", *Kinh tế và dự báo*. (545), tr. 38 - 40.
3. Nguyễn Thị Quyên (2015), "Nâng cao chất lượng NNL nghề CNOTO", *Tạp chí Khoa học dạy nghề*, tr. 24 - 27.
4. Nguyễn Thị Quyên (2016), "Đề xuất Mô hình gắn đào tạo nghề CNOTO với thực tiễn sản xuất", *Tạp chí Lao động và xã hội*, (537), tr. 25 - 27.
5. Nguyễn Thị Quyên (2016), "Nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực từ mô hình Xưởng - Trường", *Tạp chí Tài chính*. 645 kỳ 2 tháng 11/2016, tr. 76- 77.
6. Nguyễn Thị Quyên (2016), "Nâng cao chất lượng dạy nghề ở TT Ô tô Công nghệ cao", *Tạp chí Tài chính*.(643), tr. 60-61
7. Nguyễn Thị Quyên (2016), "Thực trạng đào tạo nghề CNOTO ở Việt Nam và một số vấn đề đặt ra", *Tạp chí Lao động và xã hội*. (539) tr. 25 - 27

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Đức Dũng (2014), *Nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở các trường nghề quân đội trong xu thế hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sỹ, Học viện kỹ thuật quân sự, Hà Nội.
2. Ngân hàng thế giới (2014), *Báo cáo phát triển Việt Nam - Phát triển kỹ năng: Xây dựng lực lượng lao động cho nền kinh tế thị trường hiện đại ở Việt Nam*.
3. Đào Thanh Hải (2011), *Thực trạng việc phối hợp đào tạo giữa trường trung cấp chuyên nghiệp với doanh nghiệp tại Hà Nội*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
4. Nguyễn Thị Hạnh và Trần Thị Ngọc Anh (2015), "Gia nhập AEC: thách thức và cơ hội đối với thị trường lao động Việt Nam ", *Bản tin khoa học lao động và xã hội* 43/Quý II - 2015, tr. 69-73.
5. Lê Văn Hiền (2013), *Nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong hội nhập quốc tế*, Báo Xây dựng điện tử, Hà Nội, truy cập ngày 29/4/2015, tại trang web <http://amc.edu.vn/tin-tuc-su-kien/tin-xay-dung-va-do-thi/dao-tao-va-phat-trien-nguon-nhan-luc/641-nang-cao-chat-luong-dao-tao-nghe-trong-hoi-nhap-quoc-te.html>.
6. Hiệp hội các nhà sản xuất ô tô Việt Nam (2016), *Báo cáo bán hàng của VAMA tháng 12 năm 2015*.
7. Cảnh Chí Hoàng và Trần Vĩnh Hoàng (2013), "Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam", *Tạp chí Phát triển và Hội nhập*(12 (22)), tr. 78-82, 88.
8. Vũ Xuân Hùng (2016), "Giải pháp hội nhập ASEAN về Giáo dục nghề nghiệp", *Tạp chí Nghề nghiệp & cuộc sống*. 75 (tháng 1/2016).
9. Tô Văn Khôi (2012), "Một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở các trường cao đẳng kỹ thuật", *Tạp chí Công nghiệp*. 1.
10. Khương Thị Nhân (2015), "Đẩy mạnh cơ chế tự chủ đối với đơn vị sự nghiệp giáo dục dạy nghề công lập", *Tạp chí Tài chính*. số 11/kỳ 2/2015, tr. 14 - 15.

11. Nguyễn Thường Lạng và Trần Đức Thắng (2015), "Đánh giá nguồn nhân lực Việt Nam khi tham gia AEC", *Tạp chí Tài chính*. 606(4/2015), tr. 23-26.
12. Luật giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13 ngày 27 tháng 11 năm 2014 (2014), Quốc hội khóa XIII, chủ biên.
13. Nguyễn Hồng Minh (2000), *Phương pháp đánh giá chất lượng dạy nghề tại các trường dạy nghề*, Đề tài cấp bộ, Tổng cục Dạy nghề, Bộ lao động thương binh và xã hội, Hà Nội.
14. Nguyễn Hồng Minh (2005), *Nghiên cứu xây dựng chương trình khung cao đẳng nghề*, Đề tài cấp bộ, Tổng cục Dạy nghề, Bộ lao động thương binh và xã hội, Hà Nội.
15. Phạm Văn Nam (2013), *Sự tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực của người sử dụng lao động: Kinh nghiệm quốc tế và đề xuất cho Việt Nam* Đề tài nghiên cứu khoa học, Viện khoa học giáo dục Việt Nam.
16. Tổng cục Dạy nghề và Tổ chức hợp tác kỹ thuật Đức (2009), *Vai trò của doanh nghiệp trong tổ chức và quản lý dạy nghề ở Việt Nam: thực trạng và những chính sách cần thiết*, Hà Nội.
17. "Nghị định số 48/2015/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 15/05/2015 Quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục nghề nghiệp."
18. "Nghị định số: 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập" (2015).
19. Nguyễn Đình Phan (2005), *Giáo trình quản lý chất lượng trong các tổ chức*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
20. Nguyễn Thị Quyên (2012), "Đánh giá hiệu quả công việc của viên chức ", *Kinh tế và dự báo*. 17/2012 (529) tr. 42 - 44.
21. Nguyễn Thị Quyên (2013), "Một số giải pháp thu hút nhân tài trong khu vực công ", *Kinh tế và dự báo*. 9/2013 (545), tr. 38 - 40.
22. Nguyễn Thị Quyên (2015), "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nghề Công nghệ Ô tô ", *Tạp chí Khoa học dạy nghề*. 27 tháng 12/2015, tr. 24 - 27.

23. Nguyễn Thị Quyên (2016), "Đề xuất Mô hình xưởng trường gắn đào tạo nghề Công nghệ Ô tô với thực tiễn sản xuất ", *Tạp chí Lao động và xã hội*. 537 từ 16 đến 31/10/2016, tr. 25 - 27.
24. Nguyễn Thị Quyên (2016), "Nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực từ mô hình Xưởng - Trường ", *Tạp chí Tài chính*. 645 kỳ 2 tháng 11/2016, tr. 76- 77.
25. Nguyễn Thị Quyên (2016), "Nâng cao chất lượng dạy nghề ở TT Ô tô Công nghệ cao ", *Tạp chí Tài chính*. 643. Kỳ 2 tháng 10/2016, tr. 60-61.
26. Nguyễn Thị Quyên (2016), "Thực trạng đào tạo nghề công nghệ ô tô ở Việt Nam và một số vấn đề đặt ra", *Tạp chí Lao động và xã hội*. 539, tr. 25 - 27.
27. Nguyễn Văn Sơn (2007), "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và phát triển kinh tế tri thức", *Tạp chí Triết học*. 9.
28. Phụ lục 1: danh mục nghề trọng điểm theo các cấp độ quốc tế khu vực ASEAN và quốc gia ban hành kèm quyết định số 854/QĐ-BLĐTBXH ngày 6 tháng 6 năm 2013 (2013), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, chủ biên.
29. Quyết định "phê duyệt đề án phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2020" 761/QĐ-TTg ngày 23 tháng 5 năm 2014 (2014), Thủ tướng Chính phủ, chủ biên, Hà Nội.
30. "Quyết định số 02/2008/QĐ-BLĐTBXH về Ban hành Quy định hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trường cao đẳng nghề của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội ngày 17 tháng 01 năm 2008" (2008).
31. Quyết định số 630/QĐ-TTg về Phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020 (2012), chủ biên, Thủ tướng chính phủ.
32. Quyết định số 1168/QĐ-TTg phê duyệt chiến lược phát triển ngành công nghiệp ô tô Việt Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035 (2014), Thủ tướng Chính phủ, chủ biên.
33. Quyết định số 1829/QĐ-TTg phê duyệt kế hoạch hành động phát triển ngành công nghiệp ô tô và phụ tùng ô tô thực hiện Chiến lược công nghiệp hóa của Việt Nam trong khuôn khổ hợp tác Việt Nam - Nhật Bản hướng đến 2020, tầm nhìn 2030 (2015), Thủ tướng Chính phủ, chủ biên.

34. "Quyết định số 1982/QĐ-TTg phê duyệt khung chương trình quốc gia Việt Nam của Thủ tướng chính phủ ban hành ngày 18 tháng 10 năm 2016".
35. Trần Đức Quỳnh (2013), *Phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Công nghệ và Kỹ thuật ô tô, Bộ Quốc phòng đến năm 2020*, Luận văn thạc sỹ, Đại học Giáo dục.
36. Đinh Hữu Sỹ (2010), *Dạy học theo dự án các mô đun nghề công nghệ ô tô*, Luận án tiến sỹ Viện khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
37. "Thông tư số 30/2010/TT - BLĐTBXH về quy định chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề ban hành ngày 29 tháng 9 năm 2010".
38. Đỗ Thị Thủy (2010), *Biện pháp quản lý dạy học thực hành ngành công nghệ ô tô ở Trường cao đẳng nghề Phú Thọ theo tiếp cận năng lực thực hiện*, Luận văn thạc sỹ, Đại học Giáo dục.
39. Đoàn Đức Tiến (2012), *Nghiên cứu chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật trong công nghiệp điện lực Việt Nam*, Luận án tiến sỹ Đại học Kinh tế quốc dân.
40. Mạc Văn Tiến (2014), *Cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam khi gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN*, truy cập ngày 25/3/2015, tại trang web <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=22065>
41. Tổng cục Dạy nghề (2014), "Đánh giá công tác tuyển sinh học nghề, tổ chức thi tốt nghiệp năm 2014; phương hướng, nhiệm vụ tuyển sinh và định hướng tổ chức thi tốt nghiệp năm 2015".
42. Tổng cục Dạy nghề (2014), *Kế hoạch phát triển dạy nghề giai đoạn 2016 - 2020* Hà Nội.
43. Tổng cục Dạy nghề (2015), *Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020*
44. Tổng cục Dạy nghề (2015), *Báo cáo về tình hình hội nhập ASEAN trong lĩnh vực dạy nghề*.
45. Tổng cục Dạy nghề (2015), *Dấu ấn của ngành Dạy nghề năm 2015*, truy cập ngày 1/1/2016, tại trang web

<http://tcdn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/6226/seo/Dau-an-cua-nganh-Day-nghe-nam-2015/Default.aspx>.

46. Tổng cục Dạy nghề (2015), *Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam trước thềm cộng đồng kinh tế ASEAN 2015*, truy cập ngày 1/1/2016, tại trang web <http://tcdn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/6190/seo/Giao-duc-nghe-nghiep-Viet-Nam-truoc-them-cong-dong-kinh-te-ASEAN-2015/Default.aspx>.
47. Tổng cục Thống kê (2015), *Tình hình kinh tế - xã hội năm 2015*, Tổng cục thống kê GSO, Hà Nội, truy cập ngày, tại trang web <https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=621&ItemID=15507>.
48. Trần Văn Xuyên và các cộng sự. (2014), *Các giải pháp phát triển kỹ năng nghề của giáo viên dạy nghề trong bối cảnh hội nhập*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, Trường Cao đẳng nghề kỹ thuật công nghệ, Hà Nội.
49. Nguyễn Ngọc Trung (2013), *Phát triển nguồn nhân lực và đào tạo nhân tài ở Hàn Quốc : Kinh nghiệm cho các nước đang phát triển*, truy cập ngày 1/1/2016, tại trang web http://ihs.vass.gov.vn/noidung/tapchi/Lists/TapChiSoMoi/View_Detail.aspx?ItemID=89.
50. Trung tâm Ô tô công nghệ cao (2014), *Báo cáo tổng kết năm 2014 và phương hướng nhiệm vụ năm 2015*, Trường cao đẳng nghề Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội.
51. Trung tâm Ô tô công nghệ cao (2015), *Báo cáo tổng kết năm 2015 và phương hướng nhiệm vụ 2016*, Trường cao đẳng nghề Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội.
52. Bùi Đức Tùng (2007), *Quản lý nhà nước trong lĩnh vực dạy nghề ở Việt Nam*, H.: ĐHK.T.
53. Văn kiện đại hội Đảng XII (2015), *Báo cáo đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế-xã hội 5 năm 2011-2015 và phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế-xã hội 5 năm 2016-2020*. .

54. Mạnh Xuân (2015), *Gắn kết trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo nhân lực*, truy cập ngày 25/3/2015, tại trang web <http://www.nhandan.com.vn/giaoduc/tin-tuc/item/25807602-gan-ket-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-trong-dao-tao-nhan-luc.html>.
55. Peter M Boendermaker và các cộng sự. (2002), "What influences the quality of educational encounters between trainer and trainee in vocational training for general practice?", *Medical teacher*. 24(5), tr. 540-543.
56. Pascaline Tessaring Descy, Manfred (2001), *Training and Learning for Competence: Second Report on Vocational Training Research in Europe. Executive Summary. CEDEFOP Reference Series*, ERIC.
57. Philipp Grollmann (2008), "The quality of vocational teachers: Teacher education, institutional roles and professional reality", *European Educational Research Journal*. 7(4), tr. 535-547.
58. D. Gunning (2010), "Quality Assurance in Vocational Education and Training", trong Penelope PetersonEva BakerBarry McGaw, chủ biên, *International Encyclopedia of Education (Third Edition)*, Elsevier, Oxford, tr. 482-488.
59. Yvonne Hillier (2009), "Innovation in Teaching and Learning in Vocational Education and Training: International Perspectives. Research Overview", *National Centre for Vocational Education Research (NCVER)*.
60. Simon McGrath (2012), "Vocational education and training for development: A policy in need of a theory?", *International Journal of Educational Development*. 32(5), tr. 623-631.
61. Asnul Dahar Minghat và Ruhizan M. Yasin (2010), "A sustainable framework for technical and vocational education in malaysia", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 9(0), tr. 1233-1237.
62. Josie Misko (2006), *Vocational Education and Training in Australia, the United Kingdom and Germany*, ERIC.

63. Liviu Moldovan (2012), "Innovative Models for Vocational Education and Training in Romania", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 46(0), tr. 5425-5429.
64. Robert Palmer (2014), "Technical and vocational skills and post-2015: Avoiding another vague skills goal?", *International Journal of Educational Development*. 39(0), tr. 32-39.
65. Gabureanu Simona (2015), "Teacher Training for Embedding Life Skills into Vocational Teaching", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 180(0), tr. 814-819.
66. Selçuk Uzmanoğlu và các cộng sự. (2010), "Evaluation of educational and technical structure at vocational schools", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2(2), tr. 3447-3451.
67. Bùi Mạnh Hùng (2012), "Vài nét về giáo dục Hàn Quốc và kinh nghiệm đối với Việt Nam ", *Tạp chí Khoa học Đại học sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*. số 34/2012.
68. Nguyễn Thế Mạnh CB2016-04-07 (2016), "Tiếp cận CDIO trong đào tạo giáo viên dạy nghề trình độ đại học tại các trường Đại học sư phạm kỹ thuật ".
69. Chiu Bo Ching (2004), Vào WTO, công nghiệp ô tô của Đài Loan mạnh lên, chủ biên.
70. Bùi Hiền (2011), *Từ điển giáo dục học*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
71. Trung tâm nghiên cứu Khoa học Tổ chức và Quản lý (1999), *Khoa học tổ chức và quản lý – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Thống Kê, Hà Nội.
72. Đại học quốc gia Hồ Chí Minh (2010), Kỷ yếu Hội thảo quốc tế về CDIO, chủ biên.
73. Tổng cục Dạy nghề (2015), *Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam trước thềm cộng đồng kinh tế ASEAN 2015*, truy cập ngày 1/1/2016, tại trang web <http://tcdn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/6190/seo/Giao-duc-nghe-nghiep-Viet-Nam-truoc-them-cong-dong-kinh-te-ASEAN-2015/Default.aspx>.

74. Nguyễn Minh Đường (2004), "Chất lượng và hiệu quả giáo dục: Khái niệm và phương pháp đánh giá", *Tạp chí phát triển giáo dục*. số 7.
75. Nguyễn Minh Đường (2014), *Quản lý chất lượng đào tạo và chất lượng nhà trường theo mô hình hiện đại*, NXB Giáo dục Việt Nam Hà nội.
76. Nguyễn Minh Đường (2014), *Quản lý chất lượng đào tạo và chất lượng nhà trường theo mô hình hiện đại*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
77. OECD (2012), *Main science and technology indicators*
78. Phạm Xuân Mai (2016), *Hiệp định TPP: cơ hội và thách thức cho ngành công nghiệp ô tô Việt Nam*, truy cập ngày 30/11/2016, tại trang web <http://khoaahocvacongnghevietnam.com.vn/khcn-trung-uong/11276-hiep-dinh-tpp-co-hoi-va-thach-thuc-cho-nganh-cong-nghiep-o-to-viet-nam-.html>.
79. Quyết định số 1211/QĐ-TTg phê duyệt quy hoạch phát triển ngành công nghiệp ô tô Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 của Thủ tướng Chính Phủ ngày 24/7/2014, chủ biên.
80. Quyết định số: 579/QĐ-TTg phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực việt Nam thời kỳ 2011 - 2020 Thủ tướng chính phủ ban hành ngày 19 tháng 4 năm 2011, chủ biên.
81. Tổng cục đo lường chất lượng (2004), "Hệ thống quản lý chất lượng - các yêu cầu", *Hà Nội*.

DANH MỤC PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Phiếu điều tra dành cho cán bộ quản lý, GV đào tạo nghề CNOTO ở các cơ sở dạy nghề.

Phụ lục 2: Phiếu điều tra dành cho các doanh nghiệp sử dụng người lao động qua đào tạo nghề CNOTO

Phụ lục 3: Phiếu phỏng vấn chuyên gia

Phụ lục 4: Danh sách các CSĐT đã điều tra

Phụ lục 5: Danh sách phỏng vấn các chuyên gia

Phụ lục 6: Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phụ lục 7: Ma trận xoay nhân tố

Phụ lục 8: Hệ số CRONBACH'S ALPHA của các nhân tố

Phụ lục 9: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của mô hình Xưởng – Trường tại Trung tâm ô tô Công nghệ cao

Phụ lục 10: Kết quả thí điểm đạt được của Mô hình Xưởng – Trường tại trung tâm Ô tô Công nghệ cao

Phụ lục 11: Kết quả phỏng vấn chuyên gia về đề xuất mô hình Xưởng – Trường

PHỤ LỤC

Phụ lục 1. PHIẾU ĐIỀU TRA

Dành cho cán bộ quản lý, GV đào tạo nghề CNOTO ở các Cơ sở dạy nghề
Kính thưa quý vị!

Phiếu điều tra này nhằm mục đích thu thập thông tin cho Nghiên cứu sinh thực hiện đề tài luận án "**Nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO**". Phiếu gồm có các câu hỏi trắc nghiệm và câu hỏi tự luận.

Đối với các câu hỏi trắc nghiệm, xin quý vị vui lòng đánh dấu (x) hoặc (✓) vào ý trả lời trong bảng hỏi theo thang đo từ 1 đến 5, với mức độ các đánh giá cụ thể như sau:

- Mức 1: Rất kém
- Mức 2: Kém
- Mức 3: Trung bình
- Mức 4: Tốt
- Mức 5: Rất tốt

Đối với các câu hỏi tự luận, xin quý vị vui lòng điền thông tin vào phần dấu chấm (...) theo quan điểm và thông tin cá nhân của quý vị.

Những thông tin này chỉ dành cho công tác nghiên cứu khoa học, nhằm mục đích nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO trong các trường dạy nghề. Chúng tôi xin cam kết bảo mật thông tin cá nhân của quý vị và hoàn toàn chịu trách nhiệm về kết quả khảo sát.

PHẦN 1. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Họ và tên:
2. Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐
3. Tên cơ sở đào tạo nghề:
4. Trình độ chuyên môn kỹ thuật:
 - ☐ Trung cấp
 - ☐ Cao đẳng và đại học
 - ☐ Trên đại học

5. Thâm niên công tác: ☐ 1 – 3 năm; ☐ 3 – 7 năm; ☐ Trên 7 năm

6. Nhiệm vụ công tác hiện nay:

☐ Cán bộ quản lí

☐ Cán bộ quản lí kiêm GV

☐ GV

7. Mã cơ sở đào tạo:

PHẦN 2. CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CNOTO

1. Cơ sở dạy nghề của quý vị tham gia đào tạo nghề Công nghệ ô tô ở cấp trình độ nào trong các cấp trình độ dưới đây?

Cao đẳng ☐

Trung cấp ☐

Sơ cấp ☐

Khác ☐

2. Nội dung đánh giá chất lượng đào tạo nghề

Xin quý vị cho biết mức độ đạt được so với nhu cầu thị trường lao động trong lĩnh vực nghề trong phần lớn học sinh, sinh viên tốt nghiệp ra trường nghề Công nghệ ô tô nơi mà quý vị đang công tác?

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
CL1	Mức độ kiến thức thiết yếu đạt được?					
CL2	Mức độ kỹ năng cơ bản thiết yếu đạt được?					
CL3	Ý thức trách nhiệm trong công việc?					
CL4	Tác phong công nghiệp tại nơi làm việc?					
CL5	Khả năng làm việc, khả năng làm việc theo nhóm?					
CL6	Khả năng ngoại ngữ (Tiếng Anh)					
CL7	Ý thức tổ chức kỷ luật, việc chấp hành nội quy, quy chế của doanh nghiệp					

3. Chương trình, giáo trình

3.1. Chương trình và ngành nghề đào tạo nghề CNOTO được xây dựng theo yêu cầu nào?

Của thị trường lao động ☐

Chương trình khung quy định của Tổng cục Dạy nghề ☐

Yêu cầu cụ thể của doanh nghiệp ☐

Khác (nếu có).....

.....

.....

.....

3.2. Phương pháp xây dựng chương trình đào tạo được áp dụng tại cơ sở đào tạo của quý vị?

Phương pháp DACUM ☐

Phương pháp CUDBAS ☐

Chu trình quản lý PDCA ☐

Phương pháp phân tích chức năng ☐

Các phương pháp khác:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3. Tỷ lệ giảng dạy lý thuyết so với thực hành trong chương trình đào tạo nghề CNOTO ở trường quý vị là bao nhiêu?

Lý thuyết.....%

Thực hành.....%

3.4. Quý vị đánh giá các tiêu chí đánh giá chương trình đào tạo nghề CNOTO trong bảng sau đây:

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
CT1	Có chương trình dạy nghề CNOTO cho từng trình độ?					
CT2	Mức độ tham gia của doanh nghiệp cùng với cơ sở dạy nghề của quý vị trong việc xây dựng, phát triển chương trình nghề Công nghệ ô tô?					
CT3	Mức độ cung cấp giáo trình của chương trình học đối với học viên?					
CT4	Giáo trình được thường xuyên xây dựng, sửa đổi bổ sung đáp ứng với sự thay đổi thực tế yêu cầu của doanh nghiệp?					
CT5	Mức độ đáp ứng của giáo trình trong việc áp dụng các phương pháp học tích cực của học viên?					

4. Giảng viên

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
GV1	Mức độ đáp ứng về số lượng đội ngũ GV tại cơ sở?					
GV2	Mức độ đáp ứng về đội ngũ GV đạt chuẩn theo quy định của nhà nước?					
GV3	Thường xuyên và định kỳ tổ chức đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề cho giáo viên?					
GV4	Mức độ chú trọng giảng dạy thực hành và phát huy tính tham gia của HSSV sinh viên?					

GV5	Mức độ áp dụng phương pháp giảng dạy lấy người học làm trung tâm của giáo viên?					
GV6	Mức độ ứng dụng phương pháp dạy tích hợp của giáo viên?					

5. Cơ sở vật chất

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
CS1	Mức độ thuận tiện của cơ sở đào tạo cho việc tuyển sinh, các hoạt động dạy và học của cơ sở dạy nghề?					
CS2	HT phòng học, xưởng thực hành và hạ tầng cơ sở kỹ thuật đáp ứng các hoạt động dạy học, thực hành theo tiêu chuẩn quy định?					
CS3	Có đầy đủ nội quy, quy định về an toàn lao động, và an toàn vệ sinh lao động?					
CS4	Mức độ đáp ứng về số lượng, chất lượng thiết bị dạy nghề theo yêu cầu đào tạo thực hành?					
CS5	Thiết bị thực hành có tương ứng với kỹ thuật công nghệ thực tiễn?					
CS6	Mức độ đáp ứng của việc cung ứng kịp thời, đầy đủ vật tư thực hành tại xưởng phục vụ công tác giảng dạy?					
CS7	Mức độ phù hợp về chủng loại thiết bị, dụng cụ vật tư đào tạo theo chương trình giáo trình?					

6. Sự tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
DN1	Mức độ đóng góp của doanh nghiệp vào chương trình, giáo trình giảng dạy?					
DN2	Mức độ doanh nghiệp tham gia vào việc giảng dạy thực hành của học sinh sinh viên?					
DN3	Mức độ doanh nghiệp tham gia vào quá trình đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên?					
DN4	Mức độ học sinh, sinh viên tham gia thực tập tại doanh nghiệp?					

7. Thực hành và thực tập tốt nghiệp

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
TH1	Học viên được thực hành tại các cơ sở sản xuất: các xưởng, nhà máy chế tạo, lắp ráp ô tô,...?					
TH2	Học viên thực tập đúng chuyên ngành đào tạo?					
TH3	Học viên được đánh giá kết quả thực tập dựa vào kết quả làm việc?					

8. Công tác tổ chức thi và đánh giá tốt nghiệp

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
TN1	Xét tư cách dự thi của HSSV theo quy chế?					
TN2	Đánh giá kết quả học tập của HSSV dựa trên chuẩn đầu ra đã xác định?					
TN3	Doanh nghiệp tham gia xây dựng ngân hàng đề thi tốt nghiệp?					
TN4	Doanh nghiệp tham gia hội đồng chấm thi tốt nghiệp?					

9. Việc làm sau tốt nghiệp cho học sinh, sinh viên

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
-----	----------	---	---	---	---	---

VL1	Có sự liên hệ và phối hợp để giới thiệu việc làm cho HSSV sau tốt nghiệp?					
VL2	Thường xuyên cung cấp cho người học các thông tin về nghề nghiệp, TTLĐ và việc làm?					
VL3	Tổ chức hội nghị hoặc tạo điều kiện để các nhà tuyển dụng tiếp xúc với người học?					

10. Theo Quý vị, giải pháp nào để nâng cao chất lượng đào tạo CNOTO ở Việt Nam hiện nay ?

- ☐ Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề
- ☐ Phát triển chương trình giáo trình và tài liệu, đổi mới công nghệ đào tạo
- ☐ Chuẩn hoá CSVC và thiết bị đào tạo
- ☐ Tăng cường liên kết với doanh nghiệp
- ☐ Tăng cường đảm bảo công tác thi và đánh giá tốt nghiệp
- ☐ Áp dụng chuẩn kiểm định chất lượng và tiêu chuẩn quản lý chất lượng

- Một số giải pháp khác:

.....

.....

.....

11. Quy mô đào tạo nghề CNOTO tại trường Quý vị giai đoạn 2010 – 2015 theo các trình độ là bao nhiêu?

Stt	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cao đẳng						
Trung cấp						
Sơ cấp						

12. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp và chất lượng tốt nghiệp trong giai đoạn 2010 – 2015?

Stt	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tỷ lệ tốt nghiệp						
Giỏi						
Khá						
Trung bình						
Yếu						

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của quý vị

Phụ lục 2. PHIẾU ĐIỀU TRA

Dành cho các doanh nghiệp sử dụng người lao động qua đào tạo nghề Công nghệ ô tô

Kính thưa quý vị!

Phiếu điều tra này nhằm mục đích thu thập thông tin cho Nghiên cứu sinh thực hiện đề tài luận án "**Nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO**". Phiếu gồm có các câu hỏi trắc nghiệm và câu hỏi tự luận.

Đối với các câu hỏi trắc nghiệm, xin quý vị vui lòng đánh dấu (x) hoặc (✓) vào ý trả lời trong bảng hỏi theo thang đo từ 1 đến 5, với mức độ các đánh giá cụ thể như sau:

- Mức 1: Rất kém
- Mức 2: Kém
- Mức 3: Trung bình
- Mức 4: Tốt
- Mức 5: Rất tốt

Đối với các câu hỏi tự luận, xin quý vị vui lòng điền thông tin vào phần dấu chấm (...) theo quan điểm và thông tin cá nhân của quý vị.

Những thông tin này chỉ dành cho công tác nghiên cứu khoa học, nhằm mục đích nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO trong các trường dạy nghề. Chúng tôi xin cam kết bảo mật thông tin cá nhân của quý vị và hoàn toàn chịu trách nhiệm về kết quả khảo sát.

PHẦN 1. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Họ và tên (không bắt buộc):
2. Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐
3. Tên :
4. Hình thức kinh doanh của doanh nghiệp:
☐ Sản xuất, lắp ráp ☐ Thương mại, dịch vụ ☐ Bảo hành, sửa chữa
☐ Khác

5. Thâm niên công tác: ☐ 1 – 3 năm; ☐ 3 – 7 năm; ☐ Trên 7 năm

6. Chức vụ công tác hiện nay:

☐ Quản lý

☐ Người lao động

7. Mã doanh nghiệp:

PHẦN 2. CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CNOTO

1. Doanh nghiệp của quý vị, tuyển lao động qua đào tạo nghề CNOTO ở trình độ nào?

Cao đẳng ☐

Trung cấp ☐

Sơ cấp ☐

2. Nhận xét của Doanh nghiệp đối với lao động có qua đào tạo nghề CNOTO hiện đang lao động tại quý doanh nghiệp:

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
CL1	Mức độ đáp ứng về kiến thức cơ bản trong nghề CNOTO khi làm việc tại doanh nghiệp?					
CL2	Mức độ đáp ứng kỹ năng nghề của lao động?					
CL3	Mức độ thích nghi môi trường làm việc tại doanh nghiệp?					
CL4	Ý thức trách nhiệm trong công việc?					
CL5	Khả năng lắng nghe, quan sát và tiếp cận công việc?					
CL6	Mức độ phù hợp về tác phong công nghiệp của người lao động ?					
CL7	Khả năng làm việc theo nhóm?					
CL8	Ý thức chấp hành kỷ luật, nội quy của doanh nghiệp					
CL9	Khả năng ngoại ngữ (Tiếng Anh)					

Trong doanh nghiệp của Quý vị, học viên tốt nghiệp ra trường vào làm việc:

Có bao nhiêu% người đáp ứng nhu cầu việc làm ngay mà không cần phải đào tạo, bồi dưỡng thêm? (Mức độ đáp ứng)

.....
.....
.....

Có bao nhiêu% người phải tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng thêm về chuyên môn mới có thể hoàn thành nhiệm vụ được giao? (chưa phù hợp với yêu cầu thực tế tại nơi làm việc)

.....
.....
.....

Quý vị hãy liệt kê một số kỹ năng hay kiến thức thiết yếu mà phần lớn người lao động đã qua đào tạo nghề hiện đang làm việc tại doanh nghiệp còn thiếu hụt hoặc có nhưng còn yếu cần phải bổ sung khi tham gia việc làm tại doanh nghiệp?

.....
.....
.....

Xin cho biết mức lương hàng tháng trả cho người lao động đã qua đào tạo nghề đến làm việc tại quý doanh nghiệp trong năm đầu tiên? (đánh dấu vào ô tương ứng)

Thu nhập	Trình độ		
	Cao đẳng nghề	Trung cấp nghề	Sơ cấp nghề
2 – 3 triệu			
3 – 4 triệu			
4 – 5 triệu			
Trên 5 triệu			

3. Tham gia xây dựng chương trình, giáo trình, tổ chức đào tạo của doanh nghiệp

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
CT1	Quý doanh nghiệp đã từng tham gia vào hoạt động xây dựng, phát triển, thẩm định chương trình, giáo trình đào tạo nghề CNOTO cùng cơ sở dạy nghề?					
CT2	Quý doanh nghiệp có tham gia phối hợp với cơ sở dạy nghề hướng dẫn dạy thực hành cho học sinh sinh viên?					
CT3	Quý doanh nghiệp có tham gia hoạt động phối hợp với cơ sở dạy nghề đánh giá kết quả thực hành, thực tập của HSSV học nghề?					

4. Giáo viên

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
GV1	Quý doanh nghiệp có nhận giáo viên thuộc cơ sở dạy nghề CNOTO đến trao đổi, chia sẻ tăng cường thực tế tại doanh nghiệp?					
GV2	Quý doanh nghiệp có tham gia vào hoạt động đào tạo nâng cao kiến thức kỹ năng nghề cho giáo viên các cơ sở dạy nghề?					

5. Thực tập tốt nghiệp

Stt	Tiêu chí	1	2	3	4	5
TT1	Quý doanh nghiệp có tham gia phối hợp với các cơ sở dạy nghề Công nghệ ô tô cho học sinh, sinh viên thực tập tốt nghiệp tại doanh nghiệp?					
TT2	Học sinh, sinh viên đến thực tập tại doanh nghiệp được bố trí thực hành theo yêu cầu của chuyên ngành đào tạo?					
TT3	Quý doanh nghiệp tham gia hoạt động đánh giá kết quả thực tập của học sinh, sinh viên theo phương pháp dựa vào năng lực thực hiện?					

6. Theo Quý vị, giải pháp nào để nâng cao CLĐT nghề CNOTO ở Việt Nam hiện nay? trong đó giải pháp nào quan trọng nhất? (theo thứ tự mức độ quan trọng nhất từ 1 và thấp dần xuống hết?

- ☐ Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề đáp ứng nhu cầu trong bối cảnh mới
- ☐ Phát triển chương trình giáo trình và tài liệu, đổi mới công nghệ đào tạo
- ☐ Chuẩn hoá CSVC và thiết bị đào tạo
- ☐ Tăng cường gắn kết hoạt động đào tạo với doanh nghiệp
- ☐ Tăng cường đảm bảo nghiêm kết quả thi và đánh giá tốt nghiệp
- ☐ Tăng cường công tác kiểm định chất lượng đào tạo và tiêu chuẩn QLCL tại các cơ sở dạy nghề?

- Một số giải pháp khác (nếu có):

.....

.....

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của quý vị.

Phụ lục 3. PHIẾU PHỎNG VẤN

1. Xin Ông/Bà cho biết những nội dung chủ yếu và mới của “Luật GDNN” so với “Luật dạy nghề” liên quan đến CLĐT nghề nói chung, chất lượng đào tạo nghề CNOTO nói riêng?

.....

.....

.....

.....

2. Trong điều kiện đẩy mạnh hội nhập hiện nay, theo Ông/Bà, có cần sửa đổi, bổ sung nội dung nào của “Luật GDNN” liên quan đến chất lượng đào tạo nghề nói chung, chất lượng đào tạo nghề CNOTO nói riêng?

.....

.....

.....

.....

3. Để nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO, theo Ông/Bà, Nhà nước cần có những chính sách cụ thể gì?

.....

.....

.....

.....

4. Theo Ông/Bà, Nhà nước cần phải làm gì để có thể thu hút được đội ngũ giảng viên giỏi vào các cơ sở GDNN?

.....

.....

.....

.....

.....

5. Từ góc độ quản lý nhà nước, theo ông/bà, Nhà nước cần phải làm gì, làm thế nào và ai làm để có thể trang bị máy móc, thiết bị tiến tiến cho các cơ sở GDNN nhằm nâng cao kỹ năng thực hành cho người học nghề?

.....

.....

.....

.....

.....

6. Nhà nước cần có những chính sách gì hỗ trợ doanh nghiệp tham gia sâu vào trong quá trình đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề CNOTO nói riêng?

.....

.....

.....

.....

.....

7. Căn cứ vào điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế diễn ra sâu rộng, việc thành lập Mô hình Xưởng - Trường trong các CSĐT nghề nay là CSGDNN có đáp ứng việc nâng cao kỹ năng tay nghề cho HSSV đáp ứng nhu cầu của TTLĐ không?

.....

.....

.....

.....

.....

Phụ lục 4. DANH SÁCH CÁC CSĐT ĐÃ ĐIỀU TRA

STT	Tên trường	Số lượng
Miền Bắc		250 phiếu
1	Trường CDN số 3 – BQP	
2	Trường CDN Kỹ thuật Công nghệ	
3	Trường CDN Cơ giới Ninh Bình	
4	Trường CDN Giao thông Vận tải Trung ương I	
5	Trường ĐH SPKT Hưng Yên	
6	Trường CDN Yên Bái	
7	Trường CDN Nông Lâm Phú Thọ	
8	Trường CDN số 1 – BQP	
9	Trung Tâm dạy nghề Tân yên	
10	Trường TCN Miền Núi Yên Thế	
11	Trường CDN Giao thông Vận tải Trung ương II	
12	Trường TCN Giao thông công chính Hà Nội	
13	Trường CDN Cơ điện Hà Nội	
14	Trường CDN Thái Bình	
15	Trường CDN Cơ điện và xây dựng Bắc Ninh	
16	Trường CDN Cơ điện và Thủy Lợi	
17	Trường ĐH LĐXH/Cơ sở Sơn Tây	
18	Trường CDN Lạng Sơn	
19	Trường CDN Bách khoa Hà Nội	
20	Trường CDN Công nghiệp Hà Nội	
21	Trường CDN số 19 – BQP	
22	Trường CDN Công nghệ và Nông lâm Đông Bắc	
23	Trường CDN Hòa Bình	
24	Trường CDN Bắc Giang	
25	Trường CDN Cơ điện và CNTP Hà Nội	
26	Trường CDN Kinh tế kỹ thuật Hà Nội	

27	Trường ĐH Công nghiệp Quảng Ninh	
28	Trường CDN Licogi	
29	Trường CDN 17 – BQP	
30	Trường CDN Cơ khí nông nghiệp	
31	Trường CDN Lao động - Xã hội Hải Phòng	
32	Trường CDN Kỹ thuật Công nghệ Tuyên Quang	
33	Trường CDN Việt Xô số 1	
34	Trường CDN Công nghiệp Hải Phòng	
35	Trường CDN Việt Nam -Hàn Quốc	
36	Trường CDN Hà Nam	
Miền Trung		60 phiếu
1	Trường CDN Cơ điện - Xây dựng và Nông lâm Trung Bộ	
2	Trường CDN Quảng Bình	
3	Trường CDN số 5 – BQP	
4	Trường CDN Đà Nẵng	
5	Trường CDN số 4 – BQP	
6	Trường TC Giao thông vận tải Thanh Hóa	
Miền Nam		63 phiếu
1	Trường CDN số 8 – BQP	
2	Trường CDN Cơ Giới và Thủy Lợi	
3	Trường CDN Đà Nẵng	
4	Trường ĐH Sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long	
5	Trường CDN Giao thông vận tải trung ương III	
6	Trường CDN kỹ thuật công nghiệp TPHCM	
7	Trường CDN Kỹ thuật Công nghệ Dung Quất	
8	Trường CDN Quy Nhơn	
Tổng cộng: 50 trường		373 phiếu

Phụ lục 5. DANH SÁCH PHÒNG VẤN CÁC CHUYÊN GIA

STT	HỌ VÀ TÊN	GIỚI TÍNH		CHỨC VỤ	ĐƠN VỊ CÔNG TÁC
		NAM	NỮ		
1	Nguyễn Hồng Minh	X		Tổng cục trưởng	Tổng cục Dạy nghề
2	Cao Văn Sâm	X		Phó tổng cục trưởng	Tổng cục Dạy nghề
3	Trương Anh Dũng	X		Phó tổng cục trưởng	Tổng cục Dạy nghề
4	Phạm Đức Thắng	X		Phó vụ trưởng	Tổng cục Dạy nghề
5	Phạm Thị Hoàn		x	Phó Vụ trưởng	Tổng cục Dạy nghề
6	Đỗ Năng Khánh	X		Vụ trưởng (Giám đốc)	Tổng cục Dạy nghề
7	Nguyễn Quang Việt	X		Phó Viện trưởng	Tổng cục Dạy nghề
8	Nguyễn Đức Hồ	X		GĐ	Tổng cục Dạy nghề
9	Phạm Ngọc Vinh	X		Hiệu trưởng	Trường CĐN cơ khí nông nghiệp

10	Phan Chính Thức	X		Phó chủ tịch, Tổng thư ký	Hiệp hội dạy nghề và nghề công tác xã hội Việt Nam
11	Phan Sỹ Nghĩa	X		Tổng thư ký kiêm Chánh văn phòng	Hiệp hội dạy nghề và nghề công tác xã hội Việt Nam
12	Phạm Thị Lan Phương		x	Phó hiệu trưởng	Trường Cao đẳng nghề cơ khí nông nghiệp

Phụ lục 6. PHÂN TÍCH KHÁM PHÁ EFA

Nhân tố	Hệ số Eigenvalues ban đầu		
	Tổng	% phương sai	% phương sai cộng dồn
1	8,138	42,834	42,834
2	2,993	15,755	58,589
3	1,349	7,100	65,689
4	1,181	6,217	71,905
5	1,017	5,351	77,256
6	0,742	3,906	81,162
7	0,593	3,122	84,284
8	0,473	2,491	86,775
9	0,417	2,195	88,970
10	0,397	2,090	91,060
11	0,300	1,579	92,638
12	0,289	1,521	94,159
13	0,225	1,186	95,345
14	0,197	1,037	96,382
15	0,186	0,977	97,359
16	0,161	0,847	98,207
17	0,139	0,733	98,940
18	0,108	0,570	99,510
19	0,093	0,490	100,000

Phụ lục 7. MA TRẬN XOAY

TT	Mã hóa	Các biến quan sát	Nhân tố				
			1	2	3	4	5
1	GV1	Mức độ áp dụng phương pháp giảng dạy lấy người học làm trung tâm của giáo viên	0,825				
2	GV3	Mức độ ứng dụng phương pháp dạy tích hợp của GV	0,802				
3	GV4	Thường xuyên và định kỳ tổ chức đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề cho giáo viên	0,766				
4	GV5	Mức độ đáp ứng về số lượng đội ngũ GV tại cơ sở	0,744				
5	GV6	Mức độ chú trọng giảng dạy thực hành và phát huy tính tham gia của HSSV	0,736				
6	DN1	DN tham gia xây dựng ngân hàng đề thi tốt nghiệp		0,884			
7	DN2	Mức độ DN tham gia vào quá trình đánh giá kết quả học tập của HSSV		0,773			

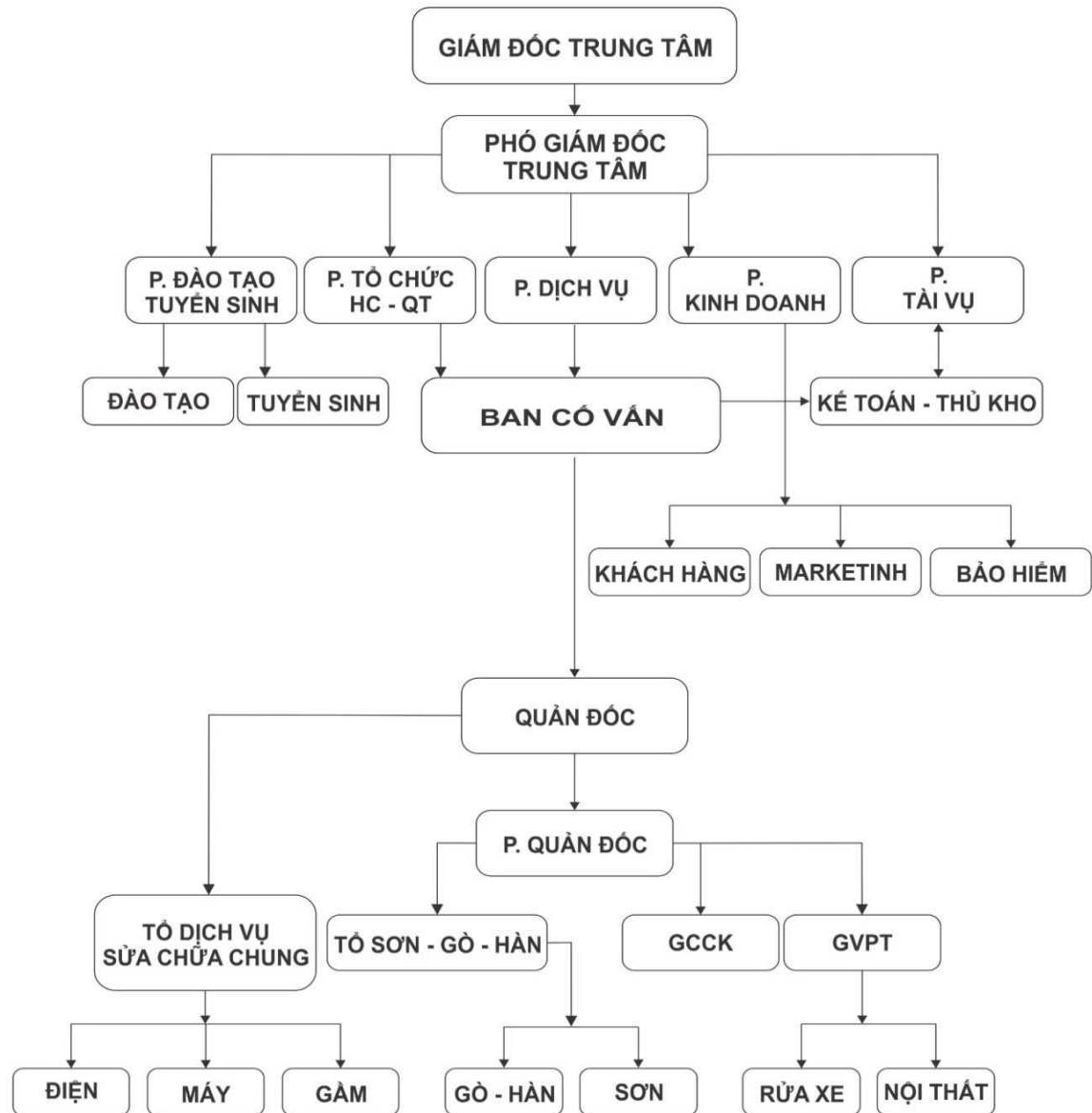
8	DN3	Mức độ DN tham gia vào việc giảng dạy thực hành của học sinh sinh viên		0,742			
9	TN3	Mức độ đóng góp của DN vào chương trình, giáo trình giảng dạy		0,725			
10	CS1	Mức độ đáp ứng về số lượng, chất lượng thiết bị dạy nghề theo yêu cầu đào tạo thực hành			0,514		
11	CS2	Mức độ đáp ứng của việc cung ứng kịp thời, đầy đủ vật tư thực hành tại xưởng phục vụ công tác giảng dạy			0,857		
12	CS4	Mức độ phù hợp về chủng loại thiết bị, dụng cụ vật tư đào tạo theo chương trình giáo trình			0,803		
13	CS6	HT phòng học, xưởng thực hành và hạ tầng cơ sở kỹ thuật đáp ứng các hoạt động dạy học, thực hành theo tiêu chuẩn quy định			0,735		
14	CS7	Mức độ thuận tiện của cơ sở đào tạo cho việc tuyển sinh, các hoạt động dạy và học của cơ sở dạy nghề			0,581		

15	CT3	Giáo trình được thường xuyên xây dựng, sửa đổi bổ sung đáp ứng với sự thay đổi thực tế yêu cầu của doanh nghiệp				0,826	
16	CT4	Mức độ cung cấp giáo trình của chương trình học đối với học viên				0,73	
17	CS5	Thiết bị thực hành có tương ứng với kỹ thuật công nghệ thực tiễn				0,605	
18	TN1	Đánh giá kết quả học tập của HSSV dựa trên chuẩn đầu ra đã xác định					0,818
19	TN2	Xét tư cách dự thi của HSSV theo quy chế					0,783

Phụ lục 8. HỆ SỐ CRONBACH'S ALPHA

TT	Nội dung	Các biến quan sát	Tương quan biến tổng
1	Nhân tố GV	GV1	0,649
		GV3	0,713
		GV4	0,701
		GV5	0,790
		GV6	0,726
	Hệ số cronbach's Alpha 0,888		
2	Yếu tố DN	DN1	0,797
		DN2	0,827
		DN3	0,824
		TN3	0,798
	Hệ số cronbach's Alpha 0,916		
3	Yếu tố CSVC, thiết bị dạy nghề	CS1	0,693
		CS2	0,811
		CS4	0,658
		CS6	0,736
		CS7	0,776
	Hệ số cronbach's Alpha 0,891		
4	Yếu tố chương trình, giáo trình đào tạo	CT3	0,733
		CT4	0,606
		CS5	0,383
	Hệ số cronbach's Alpha 0,737		
5	Yếu tố đánh giá tốt nghiệp	TN1	0,636
		TN2	0,636
	Hệ số cronbach's Alpha 0,777		

**Phụ lục 9. SƠ ĐỒ CƠ CẤU TỔ CHỨC CỦA MÔ HÌNH XƯỞNG
TRƯỜNG TẠI TRUNG TÂM Ô TÔ CÔNG NGHỆ CAO**



(Nguồn: Trung tâm Ô tô công nghệ cao – Trường CĐN kỹ thuật công nghệ)

Phụ lục 10. KẾT QUẢ THÍ ĐIỂM ĐẠT ĐƯỢC CỦA MÔ HÌNH XUỞNG – TRƯỜNG TẠI TRUNG TÂM Ô TÔ CNC

10.1 Về công tác tuyển sinh, hướng dẫn thực hành, thực tập tốt nghiệp cho các HSSV chính qui

Công tác tổ chức tuyển sinh, hướng dẫn thực hành, thực tập cho các HSSV chính qui nghề CNOTO là nhiệm vụ quan trọng nhất của Trung tâm. Về công tác tuyển sinh, Trung tâm đã tích cực tham gia vào các hoạt động thông tin tuyên truyền, liên hệ, thu hồ sơ tuyển sinh, thông báo nhập học theo kế hoạch của trường. Kết quả đã tuyển sinh được 32 HSSV cho năm 2014 và 17 HSSV cho năm 2015.

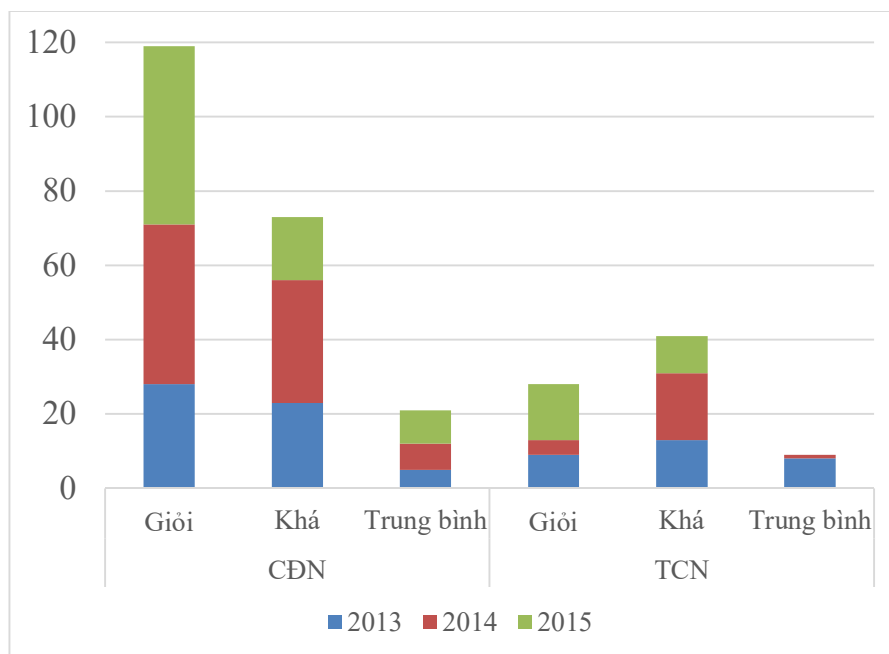
Các kết quả về hoạt động hướng dẫn thực hành, thực tập tốt nghiệp nghề CNOTO cho các HSSV tại Trung tâm như sau:

- Tổ chức, tiếp nhận hướng dẫn các lớp thực hành, thực tập nghề;
- Đảm nhận giảng dạy, đào tạo, hỗ trợ đào tạo, hướng dẫn thực hành một số bài trong các Modul chương trình nghề CNOTO theo kế hoạch của Khoa Cơ khí động lực như: Bảo dưỡng và sửa chữa HT lái; Bảo dưỡng - sửa chữa HT; Chẩn đoán ô tô; Bảo dưỡng - sửa chữa trang bị điện ô tô; Bảo dưỡng - sửa chữa HT nhiên liệu động cơ xăng;...
- Chủ động đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng thực hành, thực tập;
- Tăng cường công tác hỗ trợ kỹ năng tay nghề, nâng cao hiệu quả quản lý và đánh giá chất lượng HSSV thực tập nghề;
- Xây dựng kế hoạch, phân công cán bộ trực tiếp hướng dẫn nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề cho HSSV trong thời gian thực tập.

Biểu đồ 10.1 trình bày kết quả đánh giá HSSV trên cả hai phương diện lý thuyết và thực hành, trong đó thực hành được thực hiện tại Trung tâm. Kết quả cho thấy sự đóng góp về đào tạo thực hành của Trung tâm đã giúp kết quả tốt nghiệp của HSSV tại Trường có xu hướng tăng lên. Cụ thể, tỷ lệ giỏi và khá của trình độ CDN tăng lên và tỷ lệ trung bình có xu hướng giảm xuống. Đối với trình độ TCN, tỷ lệ giỏi tăng và giảm tỷ lệ khá, trung bình. Như vậy, việc tham gia của

Trung tâm vào đào tạo học phần thực hành, thực tập tốt nghiệp đã góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO của Trường.

Đơn vị: Người



Biểu đồ 10.1 Số lượng HSSV tốt nghiệp được đánh giá qua Trung tâm

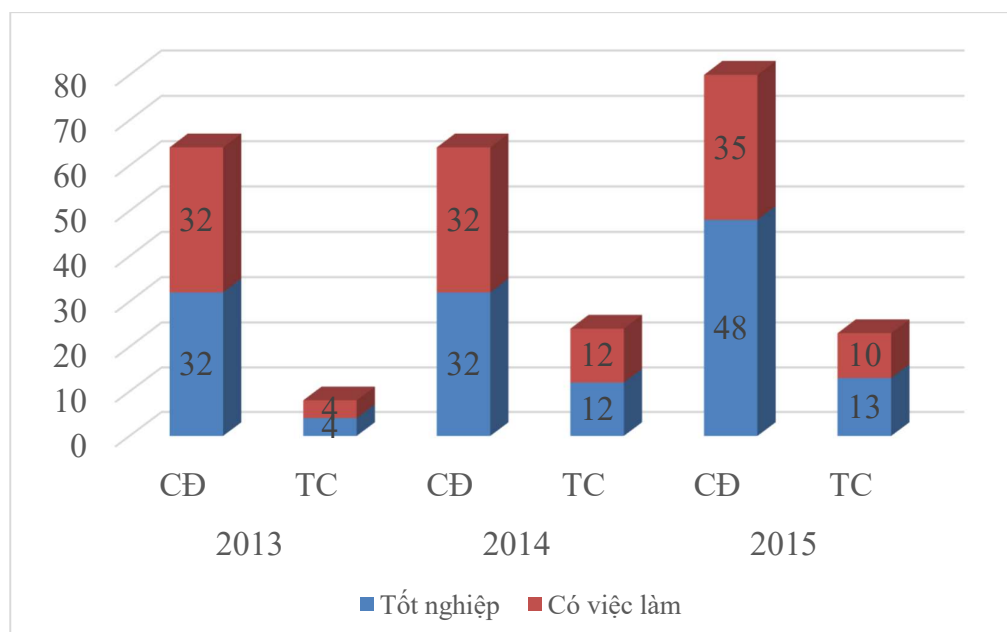
(Nguồn: Trung tâm Ô tô công nghệ cao – Trường CDN kỹ thuật công nghệ)

Biểu đồ 10.2 chỉ ra số lượng HSSV tốt nghiệp và có việc làm trong giai đoạn 2013 - 2015 sau khi có sự tham gia đào tạo thực hành của Trung tâm. Kết quả cho thấy trong giai đoạn 2013 – 2015, tỷ lệ HSSV có việc làm tăng lên và HSSV có việc làm sau đào tạo chiếm tỷ trọng cao.

Đối với trình độ CDN, năm 2013 có số lượng HSSV có việc làm sau đào tạo là 32 với tỷ lệ có việc làm là 100% thì đến năm 2015 có số lượng HSSV có việc làm tăng lên là 35 với tỷ lệ có việc làm khoảng 73%.

Đối với trình độ TCN, năm 2013 có số lượng HSSV có việc làm sau đào tạo là 4 với tỷ lệ có việc làm là 100% thì năm 2015 có số lượng HSSV có việc làm tăng lên là 10 với tỷ lệ có việc làm sau đào tạo là 77%.

Đơn vị: Người



Biểu đồ 10.2 Số lượng HSSV tốt nghiệp và có việc làm khi có sự tham gia đào tạo của Trung tâm

(Nguồn: Trung tâm Ô tô công nghệ cao – Trường CĐN kỹ thuật công nghệ)

Như vậy, việc áp dụng đào tạo thực hành tại các CSGDNN theo mô hình Xưởng - Trường đã nâng cao được tay nghề cho HSSV nghề CNOTO theo kế hoạch đào tạo của nhà trường gắn với các công việc thực tiễn tại xưởng trong việc kiểm tra, sửa chữa, bảo hành, bảo trì. Điều này giúp HSSV tiếp cận với công việc thực tế nhanh hơn, thể hiện thông qua tỷ lệ cao của HSSV có việc làm sau đào tạo trong giai đoạn 2013 – 2015.

10.2 Về công tác mở các lớp đào tạo kỹ năng tay nghề ngắn hạn, kỹ năng nâng cao cho các Giảng viên và kỹ thuật viên

Trung tâm thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo kỹ năng tay nghề CNOTO ngắn hạn cho các HSSV và kỹ năng nâng cao tay nghề cho các GV dạy nghề, các kỹ thuật viên trong và ngoài Trường.

Năm 2014, Trung tâm đã tổ chức lớp “Đào tạo đánh giá viên kỹ năng nghề Quốc gia - nghề CNOTO” từ ngày 27/12 đến 28/12/2014 cho 33 GV, kỹ sư nghề

CNOTO được lựa chọn trên cơ sở đề cử từ các CSGDNN, cơ sở nghiên cứu và DN trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Trung tâm đã tiến hành xây dựng kế hoạch, thông báo tuyển sinh, chuẩn bị đầy đủ về CSVC và tổ chức thành công chương trình đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề Quốc gia Bậc 3/5 nghề CNOTO cho 50 cán bộ, GV và người lao động đến từ các CSGDNN, DN và các cơ sở dịch vụ nghề CNOTO trên địa bàn thành phố Hà Nội và các tỉnh, thành phía Bắc. Kết quả có 26 trong số 50 thí sinh dự thi đạt chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia Bậc 3/ 5 nghề CNOTO.

10.3 Công tác nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế và biên soạn chương trình, giáo trình dạy nghề

Công tác nghiên cứu khoa học (NCKH) và hợp tác quốc tế luôn được Trung tâm quan tâm và thực hiện thường niên, bao gồm: thực hiện các đề tài NCKH ở các cấp; tổ chức các hội thảo chia sẻ về kinh nghiệm giảng dạy nghề CNOTO với các đơn vị và DN, đặc biệt về kiến thức thực tế với các GV dạy nghề CNOTO trong Trường nhằm thống nhất chung chương trình dạy nghề về lý thuyết và thực hành.

Trung tâm đã tiến hành tổ chức các cuộc trao đổi về kiến thức chuyên môn cùng với các cố vấn, chuyên gia của các hãng Toyota, Hyundai, Mercedes,... Năm 2014, Trung tâm đã kết hợp cùng Khoa Cơ khí động lực tổ chức tọa đàm “Nghề CNOTO, bước đi để hội nhập và phát triển” để tìm ra giải pháp, định hướng nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO. Các hoạt động này nhằm mục đích nâng cao kiến thức, trình độ tay nghề, kỹ năng chuyên môn cho các GV và HSSV, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Ngoài ra các hoạt động này cũng góp phần đáp ứng được nhu cầu dịch vụ sản xuất được tốt hơn.

Năm 2015, Trung tâm thực hiện các công tác đối ngoại và hợp tác như: chuẩn bị nhà xưởng đón tiếp nhiều đoàn khách từ Hàn Quốc, Nhật Bản,... đến thăm quan và làm việc tại Trường; Tiếp đón các đoàn thăm quan, khảo sát của Ban quản lý các dự án dạy nghề có sử dụng vốn ODA thuộc Tổng cục Dạy nghề

về làm việc tại Trung tâm, ngoài các hoạt động trên Trung tâm còn tham gia sản xuất thiết bị tự làm kết hợp với khoa cơ khí động lực và được hội đồng các cấp đánh giá cao.

10.4 Công tác dịch vụ sản xuất

Trung tâm thực hiện hai chức năng chính là tham gia đào tạo thực hành nghề CNOTO của Trường và thực hiện các hoạt động dịch vụ sản xuất như sửa chữa, sơn, gò, bảo trì, bảo dưỡng,... Đây cũng là một trong các nhiệm vụ mà các CSGDNN cần thực hiện để thể hiện hết chức năng của các CSGDNN (nay là các CSGDNN). Hiện nay, trung tâm đã tạo được niềm tin với nhiều khách hàng là các cá nhân và DN trên địa bàn huyện Đông Anh nói riêng và các khu vực lân cận như Sóc Sơn, Mê Linh, Mỹ Đình, Thái Nguyên, Nam Từ Liêm, Bắc Từ Liêm, Ba Đình,...

Bảng 10.1 Số lượt xe vào kiểm tra, sửa chữa tại Trung tâm

TT	Nội dung	2014	2015	So năm 2015 với 2014 (%)
1	Tổng số lượt xe vào kiểm tra, sửa chữa	2149	2431	13,12
2	Số lượt xe lẻ	815	1514	85,77
3	Số lượng xe khách hàng DN	1334	917	-31,26
4	Tổng số lệnh sửa chữa	1378	1297	-5,88

(Nguồn: Trung tâm Ô tô công nghệ cao – Trường CĐN kỹ thuật công nghệ)

Bảng 10.1 chỉ ra kết quả tổng số lượt xe vào kiểm tra, sửa chữa, bảo dưỡng tại Trung tâm có xu hướng tăng lên là 13,12% trong hai năm 2014 và 2015. Trong đó, số lượt xe lẻ vào Trung tâm sử dụng dịch vụ có xu hướng tăng lên với 85,77%, còn số lượt xe khách hàng là DN có xu hướng giảm xuống với 31,26%.

Đối với khách hàng là DN, Trung tâm thường xuyên cung ứng dịch vụ cho một số DN như:

- Công ty kết cấu thép Đông Anh;
- Công ty cổ phần cảng hàng không quốc tế Nội Bài;
- Ngân hàng thương mại cổ phần Quân đội - MB;
- Công an huyện Đông Anh; Công ty cổ phần taxi 123;
- Công ty cổ phần thương mại du lịch Minh Cường;
- Công ty Cổ phần Hoàng Oanh; Công ty Cổ phần vận tải và thương mại Yến Sinh;
- Công ty bảo hiểm MIC Thăng Long;
- Công ty TNHH một thành viên xây lắp điện 4;...

Mặc dù mới được thành lập thí điểm theo mô hình Xưởng - Trường, Trung tâm đã thu được kết quả đáng kể về hoạt động dịch vụ như kiểm tra, sửa chữa, bảo hành, bảo trì (Bảng 10.2). Năm 2013, sau một năm hoạt động, doanh thu từ hoạt động dịch vụ của Trung tâm đạt khoảng 6,5 tỷ đồng và đến năm 2015 doanh thu đạt gần 8,7 tỷ đồng, tăng 32,8% so với năm 2013.

Bảng 10.2 Kết quả hoạt động dịch vụ của Trung tâm

Đơn vị: Đồng

Nội dung	2013	2014	2015	So sánh năm 2013 và 2015 (%)
Doanh thu	6.545.312.605	7.260.488.395	8.690.789.600	32,8
Chi phí	6.488.087.503	7.096.524.294	8.422.958.005	29,8
Lợi nhuận	57.225.102	163.964.101	267.831.595	368

(Nguồn: Trung tâm Ô tô công nghệ cao – Trường CDN kỹ thuật công nghệ)

Nhằm mở rộng quy mô hoạt động dịch vụ, Trung tâm đã đầu tư mua sắm thiết bị, vật tư sửa chữa để đảm bảo nhu cầu của khách hàng và nâng cao chất lượng dịch vụ. Trong giai đoạn 2013 - 2015, chi phí đầu tư tăng lên 29,8%. Như vậy, trong 3 năm đầu hoạt động, Trung tâm đã thu được các kết quả đáng kể với

tốc độ tăng doanh thu lớn hơn chi phí. Do đó, lợi nhuận trong 3 năm đã tăng đến 368%, từ khoảng 57 triệu đồng tăng lên gần 268 triệu đồng.

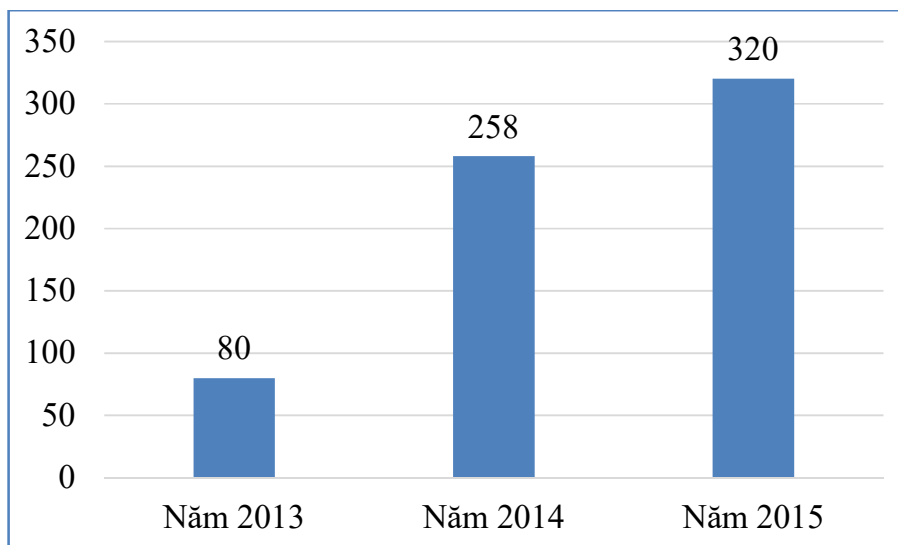
Như vậy, hoạt động dịch vụ của Trung tâm đã mang lại lợi ích cho Trường không chỉ tiết kiệm được các chi phí trong quá trình đào tạo thực hành nghề CNOTO cho HSSV mà còn được thể hiện qua việc Trung tâm tự duy trì, phát triển các hoạt động dịch vụ sản xuất để phục vụ nhu cầu của khách hàng, góp phần thúc đẩy phát triển KT – XH của đất nước trong quá trình hội nhập.

10.5 Công tác tài chính

Trên cơ sở khai thác hiệu quả trang thiết bị, cơ sở hạ tầng hiện có của Trường, Trung tâm đã đầu tư thêm các thiết bị, vật tư phù hợp với yêu cầu thực tế nhằm đẩy mạnh các hoạt động dịch vụ cũng như đào tạo thực hành gắn với thực tiễn sản xuất. Bên cạnh đó, lợi nhuận của Trung tâm cũng được sử dụng để phân phối vào các quỹ như: học bổng, NCKH và khen thưởng tham dự các kỳ thi cho HSSV; quỹ hỗ trợ trong NCKH và đào tạo nâng cao trình độ cho GV;...

Biểu đồ 10.3 chỉ ra kết quả đóng góp cho các quỹ của Trường từ các hoạt động đào tạo cũng như dịch vụ sản xuất của Trung tâm. Năm 2013, năm đầu tiên hoạt động, Trung tâm đã đóng góp 80 triệu đồng và đến năm 2015 số tiền đóng góp lên tới 320 triệu đồng. Ngoài ra, Trung tâm còn hỗ trợ công tác kiểm tra, bảo dưỡng, sửa chữa, thay thế phụ tùng, rửa xe cho tất cả các xe 4 chỗ và 29 chỗ của Trường với khoản chi phí khoảng 10 triệu đồng cho mỗi năm.

Đơn vị: triệu đồng



Biểu đồ 10.3 Nộp quỹ Trường hàng năm của Trung tâm

(Nguồn: Trung tâm Ô tô công nghệ cao – Trường CĐN kỹ thuật công nghệ)

Như vậy, kết quả cho thấy Trung tâm đã có thể tự chủ về mặt tài chính trong các hoạt động dịch vụ sản xuất và đồng thời thực hiện các nghĩa vụ tài chính khác trong Trường như hỗ trợ các hoạt động dạy và học thực hành của GV và HSSV nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề CNOTO gắn với thực tiễn sản xuất.

10.6 Công tác xây dựng thương hiệu, hình ảnh

Công tác xây dựng thương hiệu và quảng bá hình ảnh đã được Trung tâm rất quan tâm và trú trọng thực hiện thông qua các hoạt động đào tạo và dịch vụ của Trung tâm dưới nhiều hình thức thông tin truyền thông khác nhau.

Trung tâm đã in ấn và phát hành hàng nghìn tờ rơi giới thiệu về Trung tâm, tờ rơi tuyển sinh, hồ sơ tuyển sinh miễn phí,... góp phần đưa hình ảnh về các hoạt động của Trung tâm nói riêng và thương hiệu, chất lượng đào tạo của Trường nói chung đến được với số đông HSSV, khách hàng cũng như người dân trong huyện Đông Anh, các quận, huyện của thành phố Hà Nội và các tỉnh, thành lân cận.

Các chiến dịch thông tin truyền thông đến với khách hàng đã được thực hiện mạnh mẽ thông qua các hoạt động dịch vụ kiểm tra, sửa chữa ô tô tại Trung tâm, cụ thể: chào mừng ngày 30/4 và 1/5; chào mừng sinh nhật Trung tâm

(07/07/2014); tặng thẻ mệnh giá 500.000 đồng nhân ngày hội doanh nhân Việt Nam ; chào mừng mùa hè; chào Quốc khánh 2/9; triển khai kế hoạch mùa đông; chào đón giáng sinh; chào năm mới.

Trung tâm đã thực hiện các chiến dịch truyền thông tới khách hàng với hơn 4.500 tờ rơi, thư ngỏ được phát đi tại khu vực Đông Anh, Sóc Sơn, Long Biên và các khu vực lân cận. Năm 2014, Trung tâm đã phát hành một số loại thẻ ưu đãi dịch vụ bao gồm: 2.800 thẻ (thẻ giấy các loại), 200 thẻ (thẻ nhựa) và 200 loại thẻ khác (giảm giá 10% và 20%).

Công tác thông tin, tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhằm tuyển sinh các lớp đào tạo học nghề ngắn hạn và nâng cao kỹ năng nghề CNOTO được thực hiện thường xuyên, liên tục. Các cán bộ được cử đi tham gia các ngày hội tư vấn, giới thiệu việc làm theo kế hoạch của Trường.

Website, trang fanpage facebook của Trung tâm luôn được duy trì hoạt động ổn định, với các thông tin, thông báo của Trung tâm thường xuyên được cập nhật để các cán bộ, nhân viên cũng như khách hàng có thể nắm bắt được thông tin một cách kịp thời.

Để thu hút các cá nhân, DN vào sử dụng dịch vụ tại Trung tâm và duy trì được một lượng khách hàng lớn như hiện nay, đó là sự quyết tâm, đoàn kết của tập thể cán bộ CNV của Trung tâm, sự chỉ đạo sát sao của lãnh đạo Trung tâm và đặc biệt cán bộ CNV, kỹ thuật viên tại Trung tâm đã chứng minh được uy tín, chất lượng kỹ năng tay nghề của mình đối với Khách hàng.

Mặc dù mới được thành lập thí điểm theo mô hình Xưởng - Trường và đi vào hoạt động đến nay được hơn 4 năm, Trung tâm đã tạo được lòng tin đối với khách hàng khi thực hiện các hoạt động dịch vụ và thu hút được số lượng lớn khách hàng DN thường xuyên sử dụng dịch vụ.

10.7 Những kết quả đạt được

Một là, các CSGDNN đã thực hiện đào tạo nghề theo mô hình liên kết với DN ở nhiều phương thức khác nhau. Hiện nay, ở Việt Nam hình thức hợp tác đào tạo thể hiện ở các nội dung như liên kết DN trong đào tạo thực hành, xây dựng

chương trình, giáo trình; các DN thành lập các CSGDNN và các CSGDNN thành lập các trung tâm đào tạo thực hành thuộc quyền quản lý của CSGDNN nhưng hoạt động như một DN sản xuất - dịch vụ.

Hai là, mô hình Xưởng - Trường giúp nâng cao chất lượng các hoạt động tuyển sinh, đào tạo và thực hành, thực tập tốt nghiệp. Đây là các nhiệm vụ mà Xưởng thực hành trong mô hình liên kết phải thực hiện. Đặc biệt, Xưởng cung cấp môi trường thực hành gắn với cơ chế việc làm của DN, giúp các HSSV có thể tiếp cận với công việc thực tế trước khi tốt nghiệp.

Ba là, mô hình Xưởng - Trường của Trung tâm Ô tô công nghệ cao được nhiều chuyên gia đánh giá cao về hiệu quả ứng dụng vào thực tiễn; cung ứng được nguồn lao động với kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu của các DN. Hơn nữa, Trung tâm còn có cơ chế chính sách tuyển các HSSV có thành tích cao trong học tập ở lại làm việc cho Trung tâm. Điều này tạo hiệu quả cao khi Trung tâm có thể tiết kiệm được chi phí đào tạo lại đối với các cán bộ kỹ thuật. Hiện nay, Trung tâm là mô hình thí điểm thành công được nhiều CSGDNN tham quan, muốn được chia sẻ kinh nghiệm ứng dụng mô hình vào thực tế.

Bốn là, mô hình liên kết đào tạo thực hành giúp thúc đẩy mạnh hơn hoạt động hợp tác quốc tế trong đào tạo nghề. Mô hình này đang thu hút sự quan tâm trong quá trình hợp tác quốc tế về các nội dung: hội thảo chuyên đề chia sẻ kinh nghiệm; phương pháp đào tạo gắn với thực tiễn; hợp tác quốc tế trong đào tạo; chuyển giao chương trình đào tạo và giới thiệu việc làm cho người lao động sau khi đào tạo.

10.8 Những hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả đạt được, các mô hình đào tạo nghề gắn với thực tiễn sản xuất ở các CSGDNN nói chung và mô hình Xưởng - Trường của Trung tâm Ô tô Công nghệ cao nói riêng vẫn còn một số hạn chế sau:

Một là, về cơ chế chính sách:

Mô hình Xưởng - Trường đã được áp dụng và đi vào hoạt động có hiệu quả; tuy nhiên, cơ chế chính sách vẫn còn một số hạn chế. Nhiệm vụ chính của Xưởng là hỗ trợ đào tạo chuyên sâu về thực hành và kết hợp sản xuất dịch vụ. Bên cạnh

đó, hiện tại Xưởng đang thực hiện công tác tuyên truyền, vận động, tuyển sinh cho Trường. Trong tương lai, Xưởng cần được phát triển hơn nữa và phân cấp trách nhiệm cho từng bộ phận nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả hoạt động đào tạo thực hành và sản xuất dịch vụ.

Mô hình Xưởng - Trường áp dụng thí điểm đã đi vào hoạt động đến nay được hơn 4 năm nhưng hiện vẫn chưa được hỗ trợ về chính sách thuế, miễn giảm thuế. Tiền vay vẫn chịu lãi suất cao không được miễn giảm. Với khấu hao thiết bị được nhà trường giao cho Trung tâm sử dụng vừa dùng để đào tạo và kết hợp sản xuất dịch vụ phải chuyển về Trường không được giữ lại Trung tâm để tái đầu tư. Trong khi các hoạt động của Trung tâm với Trường như đào tạo theo theo kế hoạch của khoa, tiếp nhận hỗ trợ HSSV thực tập, tuyển sinh,... đều dùng từ nguồn hoạt động dịch vụ của Trung tâm.

Hai là, về CSVC, trang thiết bị và nhà xưởng:

CVC, máy móc, trang thiết bị của nhiều CSGDNN vẫn còn lạc hậu, chưa phù hợp với yêu cầu của công nghệ mới hiện nay. Thiết bị, vật tư phục vụ đào tạo, thực hành, thực tập chưa đáp ứng đủ yêu cầu nên chất lượng thực hành, thực tập trong một số giai đoạn chưa đạt hiệu quả cao như mong muốn. Do đó, việc thực hành trong quá trình đào tạo gặp nhiều hạn chế, HSSV ra trường khó tiếp cận và thích ứng với công nghệ kỹ thuật mới, làm giảm năng suất lao động. Nhiều CSGDNN, đặc biệt là CSGDNN tư nhân còn thiếu nhà xưởng nên đòi hỏi phải thuê ngoài để phục vụ cho việc thực hành; đây là một hạn chế rất lớn vì khó đảm bảo đủ tiết học thực hành cho HSSV.

Ba là, về quy mô, cơ cấu ngành nghề đào tạo:

Trong những năm gần đây, quy mô đào tạo nghề gắn với thực tiễn tăng nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động. Nhiều DN vẫn phải bỏ ra nhiều thời gian và chi phí để tìm kiếm lao động có trình độ và tay nghề cao. Cơ cấu ngành nghề đào tạo thường xuyên thay đổi để phù hợp với xu hướng phát triển KT – XH nhưng chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo của các ngành đòi hỏi công nghệ kỹ thuật cao như cơ khí chế tạo, công nghệ sinh học, đóng tàu...

Điều này gây trở ngại rất lớn cho việc thực hiện quá trình CNH – HĐH đất nước và hội nhập sâu vào kinh tế quốc tế. Lao động Việt Nam sẽ khó cạnh tranh được với lao động quốc tế khi nguồn lao động di chuyển tự do giữa các quốc gia ngày càng diễn ra mạnh mẽ trên bình diện khu vực và thế giới.

Bốn là, về mối liên hệ giữa các CSGDNN với DN:

Các DN vẫn chưa có sự tham gia đóng góp tài chính cho dạy nghề chính quy. Điều đó cho thấy các chủ lao động có thể chưa hoàn toàn chấp nhận HT dạy nghề. Thực tế rằng một số DN thành lập các CSGDNN cho riêng mình thay vì dựa vào thị trường đào tạo chính quy.

Hình thức hợp tác hiện nay giữa các CSGDNN và DN chủ yếu được thể hiện thông qua việc cung cấp nơi thực tập cho các HSSV. DN và CSGDNN đánh giá khác nhau về sự phù hợp và tác động của các đợt thực tập, phụ thuộc vào nhận thức khác nhau của họ về thực tế. Theo ý kiến rộng rãi của các CSGDNN, thực tập theo hình thức lâu nay được xem là hữu ích, được đánh giá cao và do đó là bắt buộc. Thay vào đó, phần lớn các DN được phỏng vấn cho rằng thực tập thường quá ngắn để thực sự đạt hiệu quả; hơn nữa, họ cho rằng các HSSV thường làm ảnh hưởng đến quá trình sản xuất hơn là mang lại hiệu quả và vì thế HSSV thường không được chào đón đến các DN.

Năm là, về kinh nghiệm quản lý:

Mô hình Xưởng - Trường chưa được ứng dụng rộng rãi, do đó việc lựa chọn người quản lý, người đứng đầu chịu trách nhiệm điều hành tổ chức vẫn còn bất cập; ví dụ, Trung tâm Ô tô công nghệ cao mới được thành lập và thực hiện chức năng đào tạo thực hành kết hợp với dịch vụ sản xuất. Đây là mô hình mới trong HT đào tạo nghề nên còn gặp một số khó khăn nhất định trong việc kiện toàn tổ chức bộ máy, phát triển khách hàng cũng như xây dựng khung chương trình đào tạo để đáp ứng yêu cầu hoạt động và phát triển của Trung tâm.

Những hạn chế trên của các mô hình đào tạo nghề gắn với thực tiễn sản xuất ở các CSGDNN nói chung và mô hình Xưởng - Trường của Trung tâm Ô tô công nghệ cao nói riêng là do một số nguyên nhân sau:

Một là, đây là một mô hình liên kết đào tạo mới do đó hoạt động của mô hình còn gặp nhiều hạn chế; mô hình trực thuộc quản lý của CSGDNN nên việc phân cấp trách nhiệm vẫn chưa rõ ràng, triệt để.

Hai là, các chính sách phát triển mô hình Xưởng - Trường chưa rõ ràng, chưa khuyến khích được các DN tham gia; việc thực hiện các chính sách hỗ trợ hiện tại thiếu hiệu quả, như khả năng thực tế tiếp cận được với vốn và đất đai còn khó khăn. Bên cạnh đó, do chính sách đặc thù của từng ngành nghề nên vẫn chưa hiệu quả trong việc thu hút HSSV, GV và DN tham gia vào mô hình đào tạo nghề gắn với thực tiễn sản xuất. Chính sách về tuyển dụng, tiền công của một số DN chưa đủ mạnh để thu hút HSSV thực hành như một lao động thực thụ, làm ảnh hưởng lớn đến chất lượng đầu ra.

Ba là, phần lớn các CSGDNN chưa nhận thức hết được vai trò của đào tạo nghề gắn với thực tiễn sản xuất là một giải pháp hữu hiệu trong việc nâng cao chất lượng NNL có kỹ thuật cho xã hội. Do đó, các CSGDNN vẫn chưa thực sự chủ động, linh hoạt trong việc liên kết với các DN để đào tạo theo hướng đáp ứng nhu cầu của xã hội, mà chỉ đào tạo nghề theo hướng cung, dạy theo chương trình, nội dung, GV và CSVC đang có sẵn, dạy chạy theo chỉ tiêu.

Bốn là, nguồn lực tài chính còn hạn chế; việc đầu tư trang thiết bị, máy móc, CSVC và xây dựng nhà xưởng khó được thực hiện đồng bộ. Điều đó làm cho hoạt động dạy và học thực hành chưa được hiệu quả, chưa đảm bảo được chất lượng đầu ra của các CSGDNN. HSSV khó nắm bắt được những kỹ thuật mới, không đáp ứng được yêu cầu về tay nghề cho một số ngành công nghiệp có hàm lượng công nghệ cao.

Năm là, nhiều DN vẫn chưa nhận thức đầy đủ về trách nhiệm và lợi ích của mình trong việc tham gia vào mô hình đào tạo nghề gắn với thực tiễn sản xuất. Do đó, nhiều DN vẫn thụ động trong việc liên kết với CSGDNN, chưa chủ động trong việc thiết kế chương trình, nội dung đào tạo; các thông tin phản hồi thị trường chưa cụ thể, chỉ mới yêu cầu về số lượng, vị trí công việc chứ không nhấn mạnh vào yêu cầu cụ thể cho từng công việc, trình độ, tay nghề.

(Nguồn: Mô hình thí điểm tại Trung tâm Ô tô công nghệ cao – Trường CĐN kỹ thuật công nghệ)

Phụ lục 11: KẾT QUẢ PHỎNG VẤN CHUYÊN GIA VỀ ĐỀ XUẤT MÔ HÌNH XỬNG TRƯỜNG

Đánh giá mô hình Xửng – Trường trong điều kiện hội nhập

Trong bối cảnh hội nhập hiện nay, việc tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu là xu hướng chung của mọi quốc gia để hội nhập thành công, người lao động cần

được đào tạo có những kỹ năng cơ bản và những kỹ năng thích ứng để có thể làm việc được trong môi trường cạnh tranh cao và linh hoạt. Muốn vậy, người học nghề phải thường xuyên được tiếp cận với thực tiễn sản xuất, phải nhanh chóng thích ứng với sự thay đổi của công nghệ sản xuất.

Mô hình Xưởng - Trường là sự kết hợp giữa CSGDNN với bộ phận dịch vụ sản xuất độc lập được gọi là Xưởng, trong đó CSGDNN có chức năng trang bị kiến thức lý thuyết cho người học và Xưởng cung cấp kỹ năng nghề nghiệp thông qua thực hành. Xưởng trong mô hình Xưởng - Trường là nơi tập trung lao động, trang thiết bị, máy móc, nguyên nhiên vật liệu để phục vụ quá trình sản xuất ra hàng hóa và đồng thời để phục vụ quá trình dạy và học thực hành nghề cho các GV và HSSV của Trường.

Xưởng tạo ra môi trường thực hành hiệu quả, gắn liền với thực tiễn sản xuất giúp người học có được kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp tiếp cận gần hơn với yêu cầu của thị trường lao động. Người học được tiếp cận trực tiếp với thực tiễn sản xuất, được thực hành như một người lao động đang thực hiện công việc sản xuất và được tổ chức theo quy định về an toàn lao động. Vì Xưởng thuộc CSGDNN, quá trình thực hành của người học được tiến hành thuận lợi, thường xuyên và liên tục. Chương trình dạy thực hành nghề gồm các bài thực hành cơ bản, nâng cao và thực hành sản xuất, được thực hiện tại xưởng thực hành, phân xưởng sản xuất và phòng học thực nghiệm. Bài thực hành cơ bản là cơ sở để hình thành các kỹ năng cơ bản của nghề nghiệp. Bài thực hành nâng cao nhằm rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp chuyên sâu. Bài thực hành sản xuất nhằm gắn với thực tiễn, được thực hiện tại xưởng hoặc phân xưởng sản xuất.

Xưởng trong mô hình Xưởng - Trường còn có chức năng nâng cao kỹ năng thực hành nghề cho GV chuyên ngành của Trường. Mô hình này như một cầu nối trung gian giữa CSGDNN với hoạt động sản xuất dịch vụ trong thực tiễn. GV có cơ hội tốt để tham gia thường xuyên, trực tiếp vào công việc dịch vụ sản xuất, được tiếp cận với các công nghệ, máy móc hiện đại trong thực tế sản xuất; từ đó nâng cao được kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành nghề nghiệp để phục

vụ tốt hơn công tác giảng dạy tại Trường. Hơn nữa, các GV sẽ trực tiếp tham gia vào công việc biên soạn, chỉnh sửa và hoàn thiện một cách hiệu quả các chương trình, giáo trình giảng dạy theo hướng đào tạo gắn liền với thực tiễn sản xuất.

Như vậy, mô hình Xưởng - Trường là mô hình phù hợp trong điều kiện hội nhập hiện nay.

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ phỏng vấn chuyên gia