

Quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam : Luận văn ThS. Giáo dục học: 60 14 05 / Lê Quang Trung ; Nghd. : PGS.TS. Trần Khánh Đức

1. Lý do chọn đề tài

Trong những năm gần đây, công tác đào nguồn nhân lực nói chung và công tác đào tạo nghề nói riêng có nhiều nỗ lực đổi mới và đã đạt được những kết quả đáng kể, góp phần thực hiện sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được và những cơ hội phát triển, đào tạo nghề đã và đang đứng trước những thách thức mới, bộc lộ nhiều hạn chế, đó là sự thiếu hụt và mất cân đối về nhân lực trong các ngành nghề được đào tạo phục vụ cho nhu cầu xã hội. Hiện nay, các doanh nghiệp thiếu trầm trọng nhân lực công nhân kỹ thuật và công nhân lành nghề. Trong khi đó, số công nhân kỹ thuật ra trường không đáp ứng được công việc thực tế cho các doanh nghiệp ngay mà vẫn phải đào tạo lại. Những thách thức đó đang đặt ra bức bách cần phải có giải pháp đồng bộ, hữu hiệu để giải quyết.

Là một người đã từng 13 năm trực tiếp tham gia hoạt động đào tạo nghề và giới thiệu việc làm và với những lý do nêu trên, bằng những kiến thức đã được đào tạo cơ bản tại lớp Cao học- Khoa sư phạm đại học Quốc gia Hà Nội, em chọn đề tài; ***“Quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm- Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam”*** làm nội dung nghiên cứu cho luận văn tốt nghiệp khoá học.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận về quản lý giáo dục, quản lý đào tạo nghề và thực trạng hoạt động liên kết đào tạo và giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm - Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động liên kết

đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm - Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác này.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý giáo dục và quản lý đào tạo nghề

3.2. Đánh giá thực trạng hoạt động và quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm.

3.3. Đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

4. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

4.1. Khách thể nghiên cứu

Hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm ở Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

4.2. Đối tượng nghiên cứu

Công tác quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận: Phân tích, tổng hợp, so sánh, phân loại....
- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn: Điều tra, khảo sát...

6. Giả thuyết khoa học

Nếu đề xuất được các biện pháp quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam phù hợp, khả thi thì sẽ góp phần đưa hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam phát triển cân đối, đồng bộ, có chất lượng, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu cung ứng nguồn lao động qua đào tạo cho xã hội.

7. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu đánh giá hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam từ năm 2005 đến nay, trên địa bàn thành phố Hà Nội.

8. Đóng góp của Đề tài

8.1. Về mặt lý luận

Tổng quan hệ thống hoá một số vấn đề lý luận cơ bản về công tác quản lý hoạt động liên kết đào tạo gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

8.2. Về mặt thực tiễn

Đánh giá được thực trạng hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam; đề xuất các biện pháp mang tính hiện thực, khả thi nhằm quản lý hoạt động liên kết đào tạo gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nói riêng và các hoạt động đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm nói chung.

9. Cấu trúc Luận Văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, Luận văn được trình bày trong 3 chương.

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm.

Chương 2: Thực trạng hoạt động và quản lý hoạt động liên kết đào tạo gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

Chương 3: Một số biện pháp quản lý hoạt động liên kết đào tạo gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NGHỀ GẮN VỚI GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Đào tạo

Đào tạo (training) là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành hệ thống kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo, thái độ nghề nghiệp theo những tiêu chuẩn nhất định để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

1.1.2. Nghề

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO): Nghề là một hình thức phân công lao động, đòi hỏi kiến thức lý thuyết tổng hợp và thói quen thực hành để hoàn thành những công việc nhất định.

1.1.3. Đào tạo nghề

- Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) : Đào tạo nghề là nhằm cung cấp cho người học những kỹ năng cần thiết để thực hiện tất cả những nhiệm vụ liên quan đến công việc, nghề nghiệp được giao.

1.1.4. Việc làm

- Theo ILO: Việc làm là hoạt động có ích, không bị pháp luật cấm, có thu nhập bằng tiền hoặc hiện vật. Những người có việc làm là những người làm một công việc gì đó và được trả công, có lợi nhuận, được thanh toán bằng hiện vật, hoặc tham gia vào một hoạt động mang tính chất tự tạo ra việc làm vì lợi ích và thu nhập của bản thân hoặc gia đình mà không nhận tiền công hoặc hiện vật.

1.1.5. Liên kết

Theo đại từ điển Tiếng Việt- NXB Văn hoá- Thông tin 1998 (Nguyễn Như ý chủ biên) thuật ngữ "liên kết" được định nghĩa là: "Kết lại với nhau từ nhiều thành phần hoặc tổ chức riêng rẽ nhằm mục đích nào đó".

1.1.6. Liên kết đào tạo nghề

Liên kết đào tạo nghề là quá trình các cơ sở đào tạo nghề (các trung tâm dạy nghề, các trường), các doanh nghiệp phối kết hợp lại với nhau tăng cường các nguồn lực cho quá trình đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo.

1.1.7. Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

1.1.7.1. Nguồn nhân lực

Nguồn lực con người của một Quốc gia, một vùng lãnh thổ, là một bộ phận của các nguồn lực có khả năng huy động, tổ chức quản lý để tham gia vào quá trình phát triển kinh tế- xã hội như nguồn lực vật chất, nguồn lực tài chính.

1.1.7.2. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự biến đổi, chuyển biến số lượng, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với từng giai đoạn phát triển kinh tế- xã hội ở các cấp độ khác nhau (quốc gia, vùng miền, địa phương...), đáp ứng nhu cầu nhân lực cần thiết cho các lĩnh vực hoạt động lao động và đời sống xã hội.

1.2. Đào tạo nghề và liên kết đào tạo nghề

1.2.1. Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về đào tạo nghề

Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 đã cụ thể hoá mục tiêu phát triển đối với dạy nghề trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH là: Đặc biệt quan tâm nâng cao chất lượng dạy nghề gắn với nâng cao ý thức kỷ luật lao động và tác phong lao động hiện đại, trong đó chú trọng đào tạo công nhân kỹ thuật, kỹ thuật viên, nhân viên nghiệp vụ có trình độ cao.

1.2.2. Đặc điểm và các yếu tố ảnh hưởng đến công tác liên kết đào tạo nghề

1.2.2.1 Đặc điểm liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm

- Mục tiêu đào tạo nghề không chỉ tạo ra lực lượng lao động có nghề mà còn gắn chặt với vấn đề việc làm cho người lao động sau khi học nghề, đó chính là hướng đi mới có thể đáp ứng được nhu cầu của thị trường về lao động có tay nghề cao.

- Hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm thể hiện tính kinh tế trong đào tạo.

1.2.2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nghề

**** Nhận thức xã hội về đào tạo nghề***

Nếu xã hội nhận thức được rằng giỏi nghề là một phẩm chất quý giá của người lao động, là cơ sở vững chắc để có việc làm và thu nhập ổn định thì công tác đào tạo nghề sẽ nhận được thêm nhiều nguồn lực hỗ trợ cần thiết của xã hội để phát triển mạnh hơn.

****Giáo viên dạy nghề***

Năng lực giáo viên dạy nghề tác động trực tiếp đến chất lượng giảng dạy và đào tạo nghề, học sinh nắm được lý thuyết và kỹ năng nhanh hay chậm phần lớn phụ thuộc vào năng lực giáo viên dạy nghề..

**** Cơ sở vật chất***

Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề càng tốt, càng hiện đại bao nhiêu, theo sát với máy móc phục vụ cho sản xuất bao nhiêu thì học sinh có thể thích ứng, vận dụng nhanh chóng với sản xuất trong doanh nghiệp bấy nhiêu.

1.2.3. Liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm

1.2.3.1. Yêu cầu của liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm

Liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm phải thiết lập và vận hành hệ thống thông tin hai chiều thị trường lao động - thị trường đào tạo

1.2.3.2. Mô hình liên kết

1.3. Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo nghề

1.3.1. Khái niệm quản lý, quản lý giáo dục

1.3.1.1. Quản lý

Quản lý là sự tác động liên tục có tổ chức, có định hướng, có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý để chỉ huy, điều khiển, liên kết các yếu tố tham gia vào hoạt động thành một chỉnh thể thống nhất, điều hoà hoạt động của các khâu một cách hợp quy luật nhằm đạt đến mục tiêu xác định trong điều kiện biến động của môi trường.

1.3.1.2. Quản lý giáo dục

Quản lý giáo dục là hệ thống tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của chủ thể quản lý nhằm tổ chức điều khiển hoạt động của khách thể quản lý thực hiện các mục tiêu giáo dục đề ra.

1.3.2. Các nội dung quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với việc làm.

Chương trình đào tạo nghề: quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng, phạm vi và cấu trúc nội dung, phương pháp và hình thức dạy nghề, cách thức đánh giá kết quả học tập đối với mỗi mô-đun, môn học, mỗi nghề.

Trình độ đào tạo nghề: Có 3 cấp trình độ đào tạo nghề: sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề

Giáo trình đào tạo nghề: Nội dung, kiến thức, kỹ năng mỗi module trong chương trình dạy nghề, tạo điều kiện để thực hiện phương pháp dạy học tích cực.

Giáo viên dạy nghề:

Phân loại đào tạo nghề:

Căn cứ vào đối tượng học nghề có thể phân làm 3 loại:

- Đào tạo mới, đào tạo lại và đào tạo nâng cao trình độ lành nghề

Căn cứ vào thời gian đào tạo nghề, phân làm 2 loại:

- Đào tạo ngắn hạn; đào tạo dài hạn

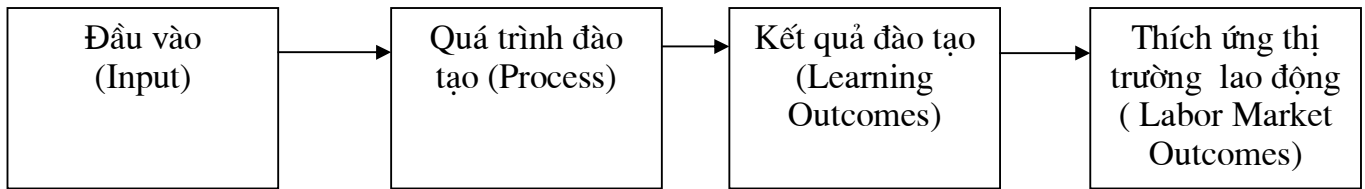
Căn cứ vào trình độ đào tạo, phân làm 3 loại:

Sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề.

Căn cứ hình thức đào tạo, phân làm 2 loại:

- Dạy nghề chính quy; dạy nghề thường xuyên

Hình 2: Sơ đồ hoá quá trình quản lý đào tạo nghề



1.4. Kinh nghiệm quốc tế về đào tạo nghề và liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm

1.4.1. Công tác dạy nghề ở Cộng hoà liên bang Đức

Trong thời gian thực tập tay nghề tại doanh nghiệp, nếu có sản xuất ra sản phẩm thì người học sẽ được hưởng một khoản tiền lương căn cứ trên số sản phẩm mà học đã tham gia.

Nguồn kinh phí chi cho giáo dục đào tạo nghề được xác định rất rõ trong các khoản thuế thu từ doanh nghiệp sử dụng lao động qua đào tạo, các gia đình có người đi học nghề...

Giáo viên dạy nghề yêu cầu phải tốt nghiệp đại học, phải qua làm việc thực tế tại xưởng 6 tháng và có thời gian thực tế tại trường, nơi sẽ tham gia giảng dạy là 5 tuần.

Kết thúc khoá học người học nghề phải qua kỳ thi sát hạch cuối cùng của một hội đồng.

1.4.2. Công tác dạy nghề ở Nhật Bản

Mô hình đào tạo tại công ty là mô hình đào tạo chủ yếu tại Nhật Bản. Chương trình học kiến thức thực hành nghề nghiệp được thực hiện chủ yếu thông qua các chỉ dẫn không chính thức trong quá trình làm việc. Phương thức thực hiện đào tạo kiến thức thực hành nghề là các buổi thảo luận kỹ thuật, thảo luận chất lượng, chuyển đổi vị trí và tự học.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NGHỀ GẮN VỚI GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM TẠI TRUNG TÂM GIỚI THIỆU VIỆC LÀM - TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

2.1. Lược sử hình thành và phát triển của Trung tâm giới thiệu việc làm- Tổng Liên đoàn lao động Việt nam.

Trung tâm giới thiệu việc làm - Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam là đơn vị sự nghiệp có thu thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, trụ sở tại số 23 ngõ 167 phố Tây Sơn, Phường Quang Trung, Quận Đống Đa, thành phố Hà Nội. Trong gần 17 năm xây dựng và phát triển, Trung tâm đã trải qua 2 giai đoạn:

*** Giai đoạn từ năm 1991 đến năm 1997:** Đây là giai đoạn tìm kiếm và học hỏi các đơn vị đi trước đã có nhiều kinh nghiệm, để lựa chọn xây dựng tổ chức và hoạt động phù hợp.

Có thể nói trong bối cảnh mới thành lập và gặp nhiều khó khăn nhưng Trung tâm đã quan tâm xây dựng tương đối đồng bộ cả về bộ máy tổ chức, đội ngũ cán bộ và cơ sở vật chất. Mỗi năm bình quân Trung tâm đã giới thiệu việc làm cho 400 lao động và dạy nghề (chủ yếu là ngắn hạn) cho gần 1000 người, tạo việc làm cho người học việc và góp phần tăng thu nhập đảm bảo kinh phí hoạt động cho Trung tâm.

*** Giai đoạn từ 1998- đến nay**

Căn cứ các văn bản mới của Nhà nước, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã làm các thủ tục thành lập lại, ngày 14/10/2005 Trung tâm dịch vụ việc làm - Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đổi tên thành Trung tâm giới thiệu việc Tổng Liên đoàn lao động Việt nam. Trong giai đoạn này, Trung tâm đã quan tâm ưu tiên đặc biệt công tác xây dựng tổ chức bộ máy, tuyển chọn cán bộ được ; chức năng, nhiệm vụ, các quyền cơ bản của Trung tâm đã được xác định phù hợp với các qui định mới và điều kiện thực tế.

2.1.1. Chức năng của Trung tâm giới thiệu việc làm- Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

Tổ chức các hoạt động dịch vụ việc làm, dạy nghề theo qui định tại điều 18 của Bộ luật lao động, là cầu nối giữa người lao động và người sử dụng lao động.

2.1.2. Nhiệm vụ Trung tâm giới thiệu việc làm - Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

- Tư vấn cho người lao động và người sử dụng lao động về chính sách lao động và việc làm, hướng nghiệp, đào tạo nghề và liên kết đào tạo nghề.

- Giới thiệu người lao động đến những nơi đang cần người làm việc và học nghề ở những nơi phù hợp.

- Tổ chức cung ứng lao động cho người sử dụng lao động là người Việt Nam và người nước ngoài đang hoạt động hợp pháp tại Việt Nam.

- Cung cấp thông tin về thị trường lao động cho người lao động .

- Tổ chức sản xuất để tận dụng cơ sở vật chất kỹ thuật, kết hợp lý thuyết với thực hành, giải quyết việc làm tại chỗ theo qui định của pháp luật.

2.1.3. Về tổ chức bộ máy hoạt động

2.1.3.1. Về Tổ chức - Bộ máy

Theo quyết định số 733/QĐ-TLĐ của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, bộ máy tổ chức của Trung tâm gồm: Ban Giám đốc; Các phòng chức năng; Tổ chức Đảng, Công đoàn và Đoàn thanh niên

2.1.3.2. Đội ngũ cán bộ, giáo viên, công nhân viên

Tổng số cán bộ, giáo viên, công nhân viên có 25 người. Trong đó: Cán bộ quản lý và giáo viên có 18 người

- Trình độ chuyên môn: Đại học: 15/18; Thạc sỹ: 3/18

- Trình độ nghiệp vụ: nghiệp vụ sư phạm bậc II: 1/18 (chiếm 6%); nghiệp vụ sư phạm bậc I: 11/18 (chiếm 61%).

- Thâm niên làm công tác đào tạo:

Từ 01- <5 năm: 8/18 (chiếm 44,4%)

Từ 5-10 năm: 6/18 (chiếm 33%)

Từ 11-20 năm: 3/18 (chiếm 16,6%)

Từ >20 năm: 1/18 (chiếm 6%)

2.1.4. Về cơ sở vật chất

2.1.4.1. Diện tích xây dựng/1 học viên và số phòng học/1000 học viên đang đào tạo tại Trung tâm

Diện tích mặt bằng: 0,75 ha

Diện tích xây dựng bình quân là 13,55 m²/1 học sinh.

2.1.4.2. Các diện tích phụ trợ khác

*** Nhà xưởng thực hành**

*** Thư viện, sân thể dục, thể thao**

Trung tâm có 01 thư viện diện tích 72 m² với 1123 đầu sách; 02 sân tập thể dục, thể thao với diện tích 238 m²

2.1.4.3. Trang thiết bị dạy và học

*** Mức đầu tư trang thiết bị: Chất lượng trang thiết bị**

- Theo thời gian sản xuất

- Theo nơi sản xuất

- Theo mức độ hiện đại

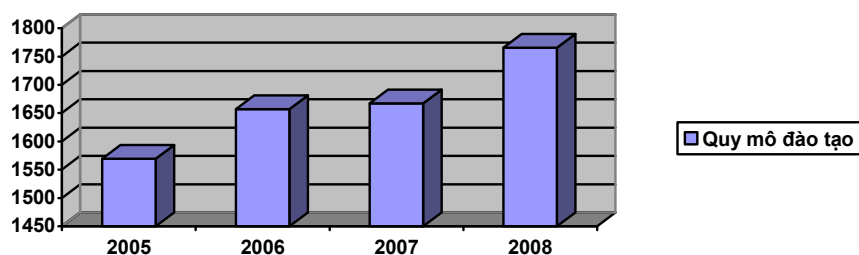
2.2. Thực trạng hoạt động và quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm - Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

2.2.1. Thực trạng hoạt động và quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm - Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam từ năm 2005-2008.

Từ năm 1999 trở về trước công tác dạy nghề ở Trung tâm giới thiệu việc làm - Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam chủ yếu thực hiện theo phương thức bao cấp theo chỉ tiêu kế hoạch.

Từ năm 1999 đến nay, hoạt động dạy nghề Trung tâm đã có sự chuyển biến quan trọng. Nhu cầu của người học, nhu cầu của thị trường lao động được quan tâm trong kế hoạch và tổ chức đào tạo của trung tâm. 2.2.1.1 Quy mô liên kết đào tạo từ năm 2005-2008

Hình 3: Quy mô liên kết đào tạo



Quy mô liên kết đào tạo trung bình khoảng 1500 học sinh/ năm.

2.2.1.2. Cơ cấu ngành nghề liên kết đào tạo

Biểu 1: Cơ cấu ngành nghề liên kết đào tạo

Ngành nghề	Đơn vị liên kết đào tạo	Số lượng (học sinh)			
		2005	2006	2007	2008
Trung cấp Ngân hàng	Học viện Ngân hàng Đại học kỹ thuật công nghiệp I	172	111	101	66
Trung cấp Kế toán	Đại học kỹ thuật công nghiệp I	100	115	77	65
Trung cấp Y	Cao đẳng y Hà Nội Cao đẳng y Thái Nguyên	147	105	151	161
Trung cấp Dược	Cao đẳng y Hà Nội Cao đẳng y Thái Nguyên	198	125	161	172
Cao đẳng Cơ tin	Đại học Bách khoa Hà nội	67	55	61	60
Cao đẳng Công nghệ thông tin	Đại học sư phạm kỹ thuật Nam Định	197	128	101	0
Công nhân Sắt hàn (3/7)	Trường TH xây dựng số 4 Tổng Công ty xây dựng Trường sơn Tổng Công ty xây dựng Sông Đà	198	257	292	377
Công nhân xây dựng	Trường TH xây dựng số 4 Tổng Công ty xây dựng Trường sơn Tổng Công ty xây dựng Sông Đà	115	221	300	359
Lắp ráp cầu	Trường Trung học xây dựng số 4 Tổng Công ty xây dựng Trường sơn	131	270	293	362
Điện Công nghiệp	Đại học sư phạm kỹ thuật Nam Định Tổng Công ty xây dựng Sông Đà		50	65	80
Công nhân dệt	Công ty May 10 Công ty May Chiến thắng	112	50		
Công nhân may công nghiệp	Công ty may X40 Công ty may 19-5 Công ty may Minh khai	150	170	65	63

2.2.1.3. Loại hình liên kết

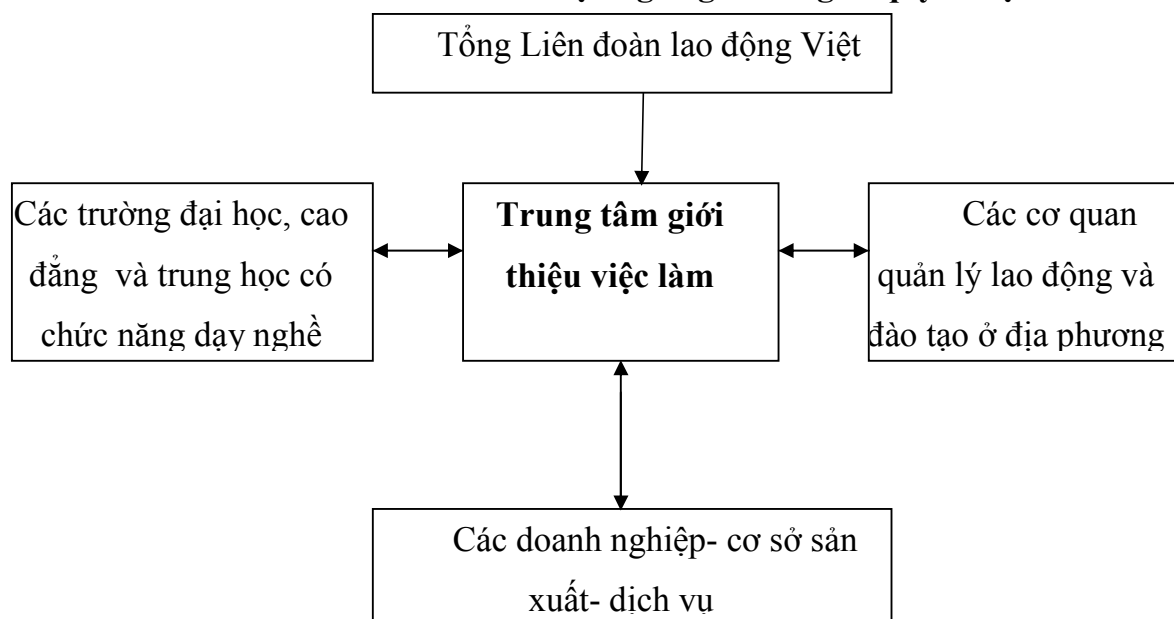
Trước yêu cầu phát triển của nền kinh tế- xã hội, Trung tâm chú trọng đào tạo nghề dài hạn. Đồng thời với việc liên kết với các trường trong đào tạo nghề, Trung tâm đã tìm đến các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động và có khả năng tham gia một số khâu trong đào tạo nghề để liên kết.

Trên cơ sở những qui định của Bộ Giáo dục & Đào tạo, Trung tâm đã thương thảo và ký kết hợp đồng liên kết đào tạo với 7 trường và 7 doanh nghiệp để đào tạo

nghề ở trình độ trung cấp, cao đẳng và công nhân kỹ thuật (Xem phụ lục hợp đồng đào tạo)

Trung tâm đã tiến hành liên kết với các trường, một số doanh nghiệp đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm. Hoạt động liên kết ĐTN gắn với giải quyết việc làm của Trung tâm theo mô hình sau:

Hình 4 : Mô hình liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm



*** Liên kết với các Trường**

- Công tác tuyển sinh

Công tác tuyển sinh được thực hiện đúng qui định của Bộ GD & ĐT và Quy chế tuyển sinh học nghề của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (ban hành kèm theo Quyết định số 08/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 26/3/2007) về hình thức tuyển sinh (tuyển sinh học nghề trình độ sơ cấp, trung cấp theo hình thức xét tuyển; tuyển sinh học nghề trình độ cao đẳng thực hiện theo hình thức xét tuyển, thi tuyển hoặc kết hợp cả xét tuyển và thi tuyển).

Biểu 2: Kết quả thực hiện kế hoạch tuyển sinh liên kết đào tạo từ năm 2005-2008.

Năm	Kế hoạch tuyển sinh	Kết quả tuyển sinh	Tỷ lệ
2005	1500 học sinh	952 học sinh	63,4%
2006	1400 học sinh	857 học sinh	61,2%
2007	1550 học sinh	987 học sinh	63,6%
2008	1450 học sinh	1057 học sinh	72,89%

*(Nguồn báo cáo tổng kết năm 2005-2008 của Trung tâm giới thiệu việc làm-
Tổng liên đoàn lao động Việt nam)*

- *Quản lý hoạt động dạy và học*

+ Quản lý hoạt động giảng dạy

Trung tâm phối hợp với các trường quản lý đội ngũ giáo viên tham gia giảng dạy các lớp liên kết đào tạo giữa Trung tâm theo các quy định của Luật giáo dục, Luật dạy nghề; các qui chế chung của bộ GD &ĐT, qui chế của các Trường và của Trung tâm về quản lý đội ngũ giáo viên và hoạt động giảng dạy.

Từ năm 2006-2008, tổng giáo viên của các đơn vị liên kết tham gia giảng dạy tại trung tâm là 572 người.

+ Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo thâm niên giảng dạy

Từ 01- <5 năm: 24,3%

Từ 5-10 năm: 21%

Từ 11-20 năm: 27,6%

Từ >20 năm: 27,1%

+ Cơ cấu giáo viên theo độ tuổi

Từ <35 tuổi: 28,5%

Từ 36-45 tuổi: 37,6%

Từ 46-55 tuổi: 29,7%

Từ >55 tuổi: 4,1%

+ Trình độ chuyên môn kỹ thuật và trình độ sư phạm của giáo viên

Trên đại học: 2,1%

Đại học: 40,9%

Đại học sư phạm kỹ thuật: 9,5%

Cao đẳng: 9,3%

Cao đẳng sư phạm kỹ thuật: 10,8%

Trung cấp: 9,6%

Trung cấp sư phạm kỹ thuật: 4,5%

Công nhân kỹ thuật: 11,4%

+ Mức độ phù hợp giữa chuyên ngành đào tạo và chuyên môn đang giảng dạy của đội ngũ giáo viên:

Giảng dạy đúng chuyên ngành đào tạo : 83,7%%

Giảng dạy không đúng chuyên ngành đào tạo : 16,3%

+ Về nội dung chương trình đào tạo

Các Trường liên kết đào tạo với Trung tâm đều sử dụng Chương trình đào tạo chuẩn đã được Hội đồng thẩm định CTKTĐTCN, CTKTĐCĐN của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội phê duyệt.

- *Quản lý hoạt động học tập*

Công tác quản lý hoạt động học tập, thực hành, thực tập và rèn luyện của học sinh được thực hiện nghiêm túc theo qui định tại Điều 85 và Điều 86 của Luật giáo dục 2005.

- *Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động giảng dạy và học tập*

Công tác kiểm tra đánh giá kết quả và cấp chứng chỉ, bằng cho học sinh được thực hiện nghiêm túc theo qui chế thi, kiểm tra và công nhận tốt nghiệp trong dạy nghề hệ chính quy (ban hành kèm theo quyết định số 14/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 24/5/2007).

*** Liên kết với các doanh nghiệp trong đào tạo nghề**

Giữa Trung tâm và các doanh nghiệp đã có nhiều hình thức liên kết trong đào tạo nghề như:

- *Tổ chức cho học sinh thực tập*

- *Doanh nghiệp hỗ trợ trang thiết bị thực hành ĐTN cho Trung tâm*

- *Đào tạo theo hợp đồng*

2.2.1.4. Chất lượng liên kết đào tạo nghề

Biểu 3: Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng dạy kiến thức chuyên môn kỹ thuật
Đơn vị: %

Loại hình doanh nghiệp được hỏi ý kiến	Mức độ							
	Tốt	Tỷ lệ %	Tương đối tốt	Tỷ lệ %	Trung bình	Tỷ lệ %	Kém	Tỷ lệ %
Doanh nghiệp Nhà nước	15	38,4	12	30,7	11	28,2	1	2,7
Doanh nghiệp tư nhân	17	38,6	13	29,5	12	27,2	2	4,5

(Kết quả điều tra qua phiếu hỏi ý kiến lãnh doanh các doanh nghiệp)

Biểu 4 : Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo thực hành
Đơn vị: %

Loại hình doanh nghiệp	Mức độ							
	Tốt	Tỷ lệ %	Tương đối tốt	Tỷ lệ %	Trung bình	Tỷ lệ %	Kém	Tỷ lệ %
Doanh nghiệp Nhà nước	7	17,9	10	25,6	19	48,7	3	7,6
Doanh nghiệp tư nhân	1	2,3	10	22,7	27	61,3	6	13,7

(Kết quả điều tra qua phiếu hỏi ý kiến lãnh doanh các doanh nghiệp)

Biểu 5: Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng giáo dục ý thức và tác phong lao động
Đơn vị: %

Loại hình doanh nghiệp	Mức độ						
	Tốt	Tỷ lệ %	Tương đối tốt	Tỷ lệ %	T. bình	Tỷ lệ %	Kém
Doanh nghiệp Nhà nước	25	64,1	7	17,95	7	17,95	0
Doanh nghiệp tư nhân	10	22,7	16	36,3	18	40,9	0

(Kết quả điều tra qua phiếu hỏi ý kiến lãnh doanh các doanh nghiệp)

ghi nhận, nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

*** Chất lượng đào tạo của Trung tâm qua ý kiến nhận xét của 572 học sinh được đào tạo tại trung tâm sau 01 năm ra trường.**

Biểu 6 : Đánh giá của học sinh về chất lượng đào tạo nghề của trung tâm*Đơn vị: %*

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tốt	152	26,5%
Tương đối tốt	147	25,6%
Trung bình	232	40,5%
Kém	41	7,1%

2.2.2. Kết quả hoạt động đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm

Biểu 7: Kết quả điều tra tình trạng việc làm của học sinh được đào tạo tại Trung tâm sau một năm tốt nghiệp.

Ngành nghề	Số có việc làm/tổng số h/s tốt nghiệp					
	2006	Tỷ lệ	2007	Tỷ lệ	2008	Tỷ lệ
Trung cấp Ngân hàng	12/57	21%	4/61	6,5%	6/63	9,5%
Trung cấp Kế toán	7/61	11%	7/52	13,4%	9/56	13%
Trung cấp Y	57/103	55,3%	52/90	57%	47/95	49,4%
Trung cấp Dược	42/91	46,1%	52/79	65%	49/71	69%
Cao đẳng Cơ tin	14/52	26,9%	12/51	23,5%	21/47	44%
Cao đẳng Công nghệ thông tin	22/105	20,9%	20/102	19,6%	31/110	28,1%
Công nhân Sắt hàn (3/7)	172/181	95%	205/209	98%	268/269	99,6%
Công nhân xây dựng	175/179	97,7%	217/221	98,1%	249/253	98,4%
Lắp ráp cầu	121/132	91,6%	209/213	98,1%	242/245	98,7%
Điện Công nghiệp	45/49	91,8%	47/50	94%	50/51	98 %
Công nhân dệt	105/112	93,7%	29/50	58%	30/48	62,5%
Công nhân may công nghiệp	145/150	96,6%	116/169	68,6%	131/150	87,3%
Tổng công	917/1.272	72%	970/1259	77%	1.133/1458	77.7%

2.2.3. Đánh giá chung**2.2.3.1. Những mặt mạnh**

Từ thực trạng nêu trên có thể khẳng định: từ năm 2005 đến nay, hoạt động liên kết đào tạo nghề của Trung tâm giới thiệu việc làm- Tổng liên đoàn lao động Việt

Nam là đúng hướng, phù hợp với chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về giáo dục đào tạo nói chung và ĐTN nói riêng. Kết quả hoạt động liên kết đào tạo nghề của Trung tâm không chỉ tạo ra lực lượng lao động có nghề mà còn gắn chặt dạy nghề với vấn đề tạo việc làm. Mặc dù hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm là một hoạt động mới của Trung tâm, nhưng việc quản lý các hoạt động này đã đảm bảo đúng nguyên tắc, thực hiện và vận dụng đúng các nghị định, quyết định của Chính phủ, thông tư của các bộ ngành về đào tạo nghề và mang lại hiệu quả rõ nét.

Thực hiện đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm, Trung tâm đã quan tâm đến nhu cầu của thị trường lao động và nhu cầu của người học để xây dựng kế hoạch đào tạo, mục tiêu liên kết đào tạo được xác định rõ, kết quả tuyển sinh so với kế hoạch tương đối cao, qui mô và ngành nghề đào tạo liên tục được mở rộng, phát triển tương đối hợp lý với yêu cầu thị trường lao động và chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy và học được cải thiện.

Chất lượng đào tạo của Trung tâm đã từng bước được nâng cao, đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động nói chung và yêu cầu của các doanh nghiệp ký kết hợp đồng tuyển dụng lao động do trung tâm đào tạo nói riêng. 2.2.3.2. Những hạn chế

- Trong xây dựng kế hoạch liên kết đào tạo: Chưa nắm bắt một cách có hệ thống thông tin về thị trường lao động để dự báo nhu cầu và xây dựng kế hoạch đào tạo; vì vậy kế hoạch đào tạo chưa có tầm chiến lược.

- Trong tổ chức thực hiện quá trình đào tạo:

Công tác phối hợp quản lý đội ngũ giáo viên tham gia giảng dạy còn hạn chế. Tỷ lệ 18,7% giáo viên tham gia giảng dạy không phù hợp giữa chuyên ngành đào tạo và chuyên ngành đang giảng dạy đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đào tạo. Còn một số giáo viên chưa tuân thủ thời gian theo kế hoạch giảng dạy.

Việc phối hợp lựa chọn địa điểm, công nghệ thực tập, thực hành cho học sinh đôi khi còn chồng chéo, chậm được giải quyết

Nội dung, chương trình đào tạo chưa đổi mới kịp thời phù hợp với sự thay đổi của kỹ thuật và công nghệ sản xuất, nội dung còn nặng về lý thuyết. Phương pháp đào tạo còn lạc hậu.

Công tác đào tạo vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động cả về số lượng và chất lượng, cơ cấu ngành, nghề.

Giữa đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động còn chưa tương thích, tỷ lệ lao động qua đào tạo chưa có việc làm còn khá lớn.

2.2.3.3. Nguyên nhân

*** Nguyên nhân khách quan**

Trong một thời gian dài công tác dạy nghề ở nước ta chưa được các cấp, các ngành và toàn xã hội nhận thức đầy đủ và quan tâm đúng mức. Đến nay, các cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề chưa hình thành được hệ thống thông tin về thị trường lao động một cách đầy đủ và đồng bộ, cập nhật theo thời gian, làm cơ sở cho việc nghiên cứu, đánh giá các đặc trưng và biến động của thị trường lao động để phục vụ cho công tác kế hoạch hoá đào tạo cho từng cơ sở đào tạo.

Hoạt động hướng nghiệp trong các trường phổ thông, các cơ quan chức năng, các gia đình, các tổ chức xã hội còn mang tính chất tự phát, chắp vá.

Thiếu các văn bản qui định về quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề.

Việc xây dựng và ban hành hệ thống các chuẩn mực, tiêu chí qui trình, thủ tục chất lượng các cơ sở dạy nghề còn chậm và nhiều điểm chưa phù hợp.

*** Nguyên nhân chủ quan**

Công tác nghiên cứu phân tích thị trường, nhu cầu của người học chưa được quan tâm đầu tư đúng mức; cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện thu thập và xử lý thông tin còn hạn chế; việc xây dựng kế hoạch đào tạo, đặc biệt là kế hoạch đào tạo dài hạn mang tính chiến lược chưa được coi trọng.

Hoạt động marketing nhằm quảng bá về hình ảnh và các hoạt động của Trung tâm (giới thiệu về các khoá học, chất lượng, loại hình đào tạo của Trung tâm...), chưa được đầu tư; chưa thành lập được bộ phận chuyên trách với chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn cụ thể để tổ chức các hoạt động marketing mang tính chuyên nghiệp.

Đa số cán bộ của Trung tâm được chuyển từ các ban, đơn vị của Tổng Liên đoàn lao động Việt nam về; số cán bộ được đào tạo ở ngành giáo dục hoặc có thâm niên công tác ở các cơ sở đào tạo còn ít.

Trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ trong quá trình phối hợp quản lý hoạt động liên kết đào tạo nhiều bất cập.

Chưa có những qui định cụ thể trong phối hợp quản lý

Điều kiện phương tiện hỗ trợ học sinh tìm việc làm còn khó khăn, các hình thức tổ chức các hoạt động hỗ trợ học sinh tìm việc nghèo nàn.

Việc nghiên cứu học tập các mô hình, kinh nghiệm trong và ngoài nước chưa được quan tâm đầu tư.

2.2.3.4. Thuận lợi, thời cơ cho quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề

- Nhà nước đã tạo hành lang pháp lý ngày càng thuận lợi cho phát triển giáo dục và công tác dạy nghề.

- Sự quan tâm chỉ đạo sát sao và có hiệu quả của Thường trực Tổng liên đoàn lao động Việt nam đối với công tác ĐTN

- Trung tâm giới thiệu việc làm - Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam trong đã có những kinh nghiệm quý báu về công tác quản lý điều hành.

2.2.3.5. Khó khăn và thách thức cho quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề

- Quy định của pháp luật về ĐTN và liên kết đào tạo nghề thiếu đồng bộ, chồng chéo.

- Đầu tư cho ĐTN còn quá ít. Cơ sở vật chất còn nghèo nàn, lạc hậu.

- Tình trạng dạy chạy vẫn là phổ biến, nặng về “dạy chữ” ít quan tâm đến “dạy người”.

- Công tác kiểm tra, thanh tra, đánh giá chất lượng chậm đổi mới.

Chương 3

MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NGHỀ GẮN VỚI GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM TẠI TRUNG TÂM GIỚI THIỆU VIỆC LÀM - TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

3.1. Định hướng phát triển Trung tâm và quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm trong thời gian tới.

3.1.1. Định hướng

3.1.1.1. Căn cứ để xác định định hướng phát triển của trung tâm trong thời gian tới.

Chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về dạy nghề.

3.1.1.2. Định hướng phát triển hoạt động liên kết đào tạo nghề của trung tâm trong thời gian tới.

Căn cứ chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về công tác đào tạo nghề và những kết quả hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm của Trung tâm.

3.1.2. Mục tiêu của Trung tâm trong thời gian tới.

Hoạt động liên kết đào tạo của Trung tâm thời gian tới phải tăng cả về qui mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo, tăng nhanh tỷ lệ người được đào tạo nghề có việc làm ổn định.

3.2. Các biện pháp quản lý hoạt động liên kết đào tạo

3.2.1. Các nguyên tắc đề xuất giải pháp.

3.2.1.1. Bảo đảm tính hệ thống

Trong thời gian tới hoạt động đào tạo nghề phải vừa đáp ứng nhu cầu của sản xuất vừa tạo ra sự lựa chọn cho người học trong việc lựa chọn cơ hội để có thể nâng cao trình độ khi điều kiện cho phép hoặc khi có nhu cầu. Hệ thống đào tạo nghề không chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu về cơ cấu trình độ mà còn phải thoả mãn nhu cầu theo cơ cấu ngành nghề.

3.2.1.2. Bảo đảm tính thực tiễn

Khi xây dựng các giải pháp đáp ứng yêu cầu trước mắt, đồng thời phải có những giải pháp có tầm chiến lược lâu dài.

3.2.1.3. Bảo đảm tính khả thi

Các giải pháp được đề xuất phải cụ thể và có khả năng thực hiện.

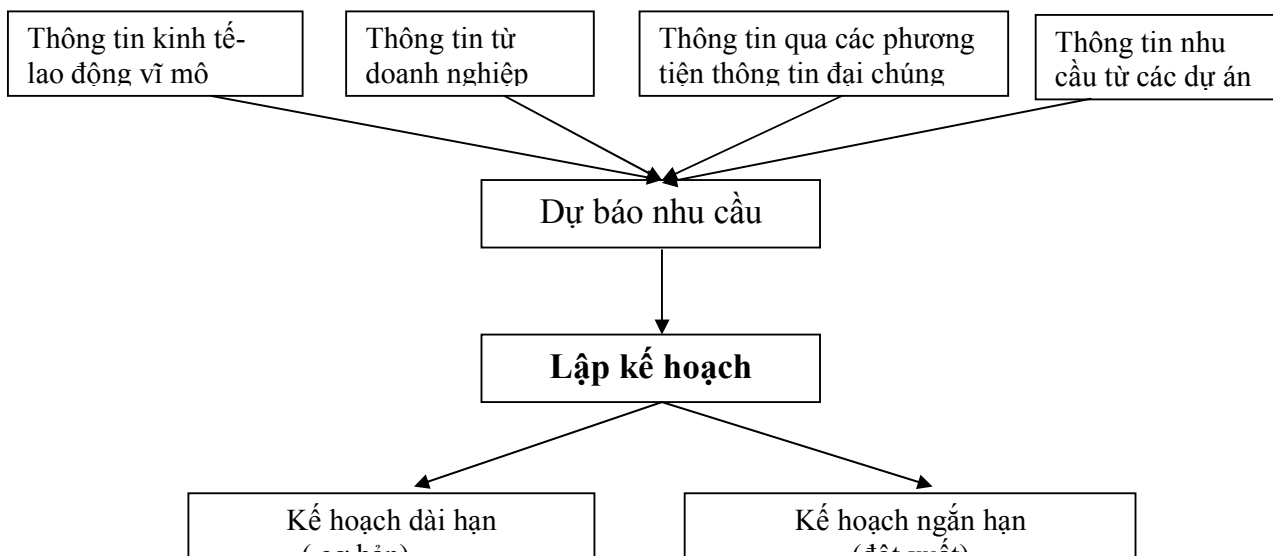
3.2.2. Biện pháp quản lý hoạt động liên kết đào tạo

3.2.2.1. Dự báo nhu cầu và lập kế hoạch liên kết đào tạo của Trung tâm trong thời gian tới

Trong thời gian tới phải quan tâm đặc biệt đến thu thập và đánh giá dữ liệu chung về thị trường lao động để xây dựng kế hoạch đào tạo ngắn hạn và dài hạn.

Nghiên cứu đánh giá đúng thực trạng cơ cấu nhân lực để điều chỉnh qui mô, cơ cấu đào tạo của Trung tâm và đảm bảo sự gắn kết giữa đào tạo và giải quyết việc làm.

Sơ đồ : Dự báo nhu cầu và lập kế hoạch đào tạo nghề



3.2.2.2. *Đổi mới công tác hướng nghiệp và tuyển sinh*

Trong thời gian tới, Trung tâm cần đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ phát triển chương trình, kỹ thuật tư vấn nghề nghiệp, đánh giá nghề nghiệp và giới thiệu việc làm; tổ chức các hoạt động marketing nhằm quảng bá về hình ảnh và các hoạt động của Trung tâm (giới thiệu về các khoá học, chất lượng, loại hình đào tạo của Trung tâm...).

Để công tác tuyển sinh đạt chất lượng cao, cùng với việc hướng nghiệp, phải tư vấn cho phụ huynh có thể tham khảo và góp ý cho các em quyết định học tập ở cơ sở dạy nghề nào.

3.2.2.3. *Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo.*

Thực hiện đổi mới, hiện đại hoá chương trình, nội dung đào tạo theo hướng mềm dẻo, nâng cao kỹ năng thực hành, năng lực tự tạo việc làm, năng lực thích ứng với sự biến đổi của công nghệ và thực tế sản xuất, đảm bảo liên thông giữa các trình độ đào tạo.

3.2.2.4. Hoàn thiện tổ chức- bộ máy quản lý và xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, giáo viên của Trung tâm.

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý nói chung và quản lý đào tạo nghề nói riêng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, cán bộ chuyên môn làm công tác quản lý đào tạo tại Trung tâm.

Xây dựng kế hoạch cho cán bộ quản lý đi nghiên cứu học tập các mô hình đào tạo nghề gắn với nhu cầu doanh nghiệp trong và ngoài nước.

Tuyển cán bộ giáo viên có chuyên môn của các ngành nghề mới, các ngành nghề có hàm lượng kỹ thuật cao mà hiện nay Trung tâm còn thiếu. 3.2.2.5. Hoàn thiện cơ chế quản lý hoạt động giảng dạy và học tập

*** Quản lý hoạt động giảng dạy của giáo viên, hướng dẫn viên**

Trung tâm phối hợp với các trường liên kết, giám sát đội ngũ giáo viên trong việc thực hiện chương trình giảng dạy.

Phối hợp với các trường tổ chức kiểm tra giáo án, dự giờ, đánh giá giờ giảng của giáo viên.

Phối hợp với các trường tạo điều kiện và khuyến khích giáo viên thực hiện đổi mới, hiện đại hoá phương pháp dạy học.

*** Quản lý học sinh và hoạt động học tập.**

Xây dựng quy định phối hợp quản lý thời gian thực tập của học sinh tại các doanh nghiệp, đảm bảo học sinh vừa thực hiện tốt các qui định của cơ sở đào tạo vừa chấp hành tốt kỷ luật lao động của doanh nghiệp.

3.2.2.6. Đổi mới và tăng cường công tác kiểm tra đánh giá

Tổ chức kiểm tra đánh giá các hoạt động dạy và học của giáo viên và học sinh theo định kỳ và đột xuất, để kịp thời rút kinh nghiệm và khắc phục.

Tăng cường kiểm tra việc thực hiện các qui định trong hợp đồng liên kết đào tạo của các đơn vị liên kết, để điều chỉnh, bổ sung kịp thời những điểm không phù hợp.

3.2.2.7. Quản lý công tác đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học

Từng bước nâng cấp cơ sở vật chất kỹ thuật đặc biệt là trang thiết bị dạy học theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá.

3.2.3. Một số kết quả thăm dò ý kiến về tính khả thi của các biện pháp .

Kết quả 17/17 (100%) phiếu nhất trí với các biện pháp nêu trong luận văn. Có 01 ý kiến (0,58%) đề nghị bổ sung biện pháp xây dựng *bộ tiêu chuẩn, bảng điểm kiểm tra đánh giá kỹ năng thực hành của học sinh để phân loại học sinh*. Có 01 ý kiến (0,58%) đề nghị bổ sung biện pháp Bồi dưỡng về phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức và *kiến thức quản lý giáo dục cho đội ngũ cán bộ, giáo viên*.

Sau khi nghiên cứu, dựa trên cơ sở đa số ý kiến của các cán bộ lãnh đạo quản lý cho thấy việc giữ nguyên các biện pháp đã lựa chọn là hợp lý. Vì: 1- biện pháp xây dựng bộ tiêu chuẩn, bảng điểm kiểm tra đánh giá *kỹ năng thực hành của học sinh để phân loại học sinh đã được đề cập* trong biện pháp thứ 6 của đề tài : Đổi mới và tăng cường công tác kiểm tra đánh giá ; 2- Biện pháp Bồi dưỡng *kiến thức quản lý giáo dục cho đội ngũ cán bộ, giáo viên đã được đề cập tại biện pháp 4 của đề tài*: Hoàn thiện tổ chức- bộ máy quản lý và xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, giáo viên của Trung tâm.

Về tính khả thi thì có 12/17, chiếm 70,58% cho rằng 7 biện pháp đã đề xuất là rất khả thi và 5/17 người chiếm 29,41% cho là khả thi.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận.

Quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm là vấn đề rộng và phức tạp. Tính hiệu quả của đào tạo, đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm có ý nghĩa đặc biệt quan trọng thúc đẩy sự phát triển kinh tế- xã hội trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nhưng trong thực tế hiện nay để tìm ra lời giải của bài toán rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo nhân lực và thị trường lao động ở nước ta là vô cùng khó khăn. Ở đề tài này mới chỉ đề cập đến một vấn đề hẹp về quản lý hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.

Từ cơ sở lý luận được đề cập trong Chương 1, đề tài tập trung vào các vấn đề sau :

- Phân tích lý luận và làm rõ đặc điểm, yêu cầu của hoạt động liên kết đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm.

- Tiến hành điều tra, khảo sát và phân tích số liệu, tư liệu thu thập được để phân tích, đánh giá đúng thực trạng quản lý hoạt động liên kết ĐTN gắn với giải

quyết việc làm tại Trung tâm giới thiệu việc làm – Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam trong thời gian qua.

Trên cơ sở đó làm rõ định hướng, mục tiêu quản lý hoạt động liên kết ĐTN của Trung tâm trong thời gian tới, từ đó đề ra 7 biện pháp chủ yếu trong quản lý hoạt động liên kết ĐTN gắn với giải quyết việc làm nhằm đảm bảo không ngừng mở rộng qui mô, nâng cao chất lượng đào tạo và giải quyết việc làm sau đào tạo.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Chính phủ và Quốc hội

- Đề nghị sửa đổi một số nội dung của luật doanh nghiệp, luật giáo dục và luật dạy nghề.
- Bổ sung cơ chế chính sách để huy động các doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề.

2. 2. Đối với các Bộ ngành có liên quan

- Đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính cho dạy nghề, nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ sở dạy nghề.
- Các trường dạy nghề chủ động xác định nghề đào tạo, quy mô đào tạo chủ động xây dựng chương trình đào tạo mềm dẻo, linh hoạt, phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.
- Có chính sách để nâng cao chất lượng đội ngũ GVDN
- Xây dựng trung tâm quốc gia phân tích, dự báo nhu cầu thị trường lao động.
- Quy định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc cung cấp thông tin cho cơ sở dạy nghề về nhu cầu về lao động (về quy mô, cơ cấu ngành, nghề, trình độ đào tạo, kỹ năng nghề...).
- Cần có cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan nhà nước về lao động với đại diện giới chủ, đại diện giới thợ, đại diện của các hội nghề nghiệp và cơ sở dạy nghề .
- Đổi mới các chính sách khác có liên quan.
- Quy định trách nhiệm của doanh nghiệp đóng góp tài chính khi nhận lao động qua đào tạo nghề .
- Xây dựng hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo nghề theo tiêu chuẩn quốc gia và quốc tế.
- Hình thành bộ phận quan hệ ngành- trường để tăng sự hợp tác, phối hợp giữa doanh nghiệp và nhà trường trong đào tạo nghề.
- *Xây dựng trung tâm dự báo cầu lao động để kết nối với trung tâm dự báo quốc gia .*