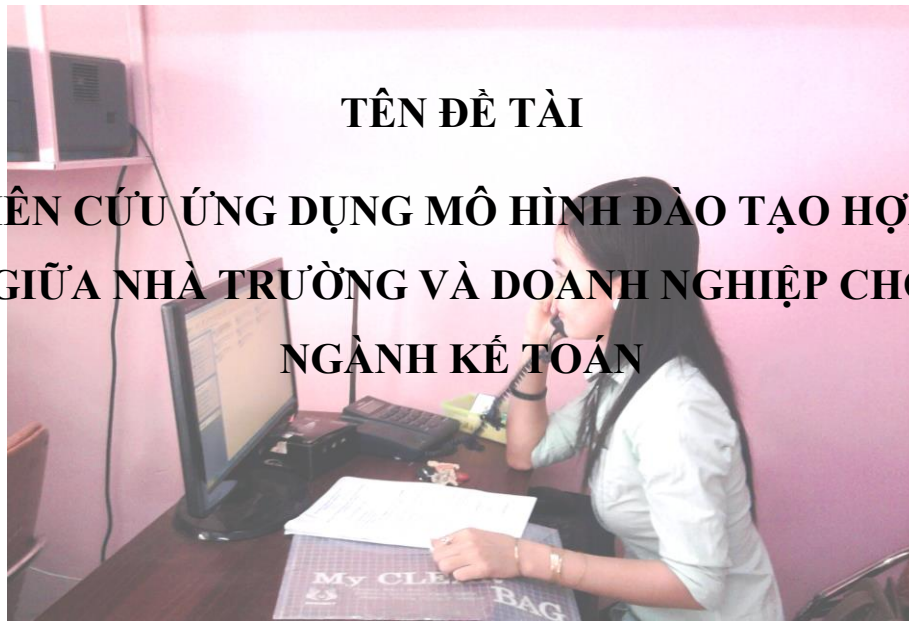


**TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH
KHOA KINH TẾ, LUẬT & NGOẠI NGỮ**



**BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CẤP TRƯỜNG**



**TÊN ĐỀ TÀI
NGHIÊN CỨU ỨNG DỤNG MÔ HÌNH ĐÀO TẠO HỢP TÁC
GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP CHO
NGÀNH KẾ TOÁN**

CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI: THẠC SĨ NGUYỄN THỊ CẨM LOAN

ĐƠN VỊ: BỘ MÔN TÀI CHÍNH NGÂN HÀNG

Trà Vinh, tháng 01 năm 2012

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH
KHOA KINH TẾ, LUẬT & NGOẠI NGỮ**



**BÁO CÁO TUNG KẾT
ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CẤP TRƯỜNG**

TÊN ĐỀ TÀI

**NGHIÊN CỨU ỨNG DỤNG MÔ HÌNH ĐÀO TẠO HỢP TÁC
GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP CHO
NGÀNH KẾ TOÁN**

Xác nhận của cơ quan chủ trì
(ký tên và đóng dấu)

Chủ nhiệm đề tài
(ký tên, họ tên)

Trà Vinh, tháng 01 năm 2012

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong đề tài là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng. Bên cạnh nỗ lực của bản thân còn có sự tận tình hỗ trợ của Quý Đồng nghiệp và Quý Doanh nghiệp tham gia mô hình nghiên cứu này.

Xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Quý Đồng nghiệp và Quý Doanh nghiệp!

Tác giả đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường

Nguyễn Thị Cẩm Loan

MỤC LỤC

TRANG PHỤ BÌA

LỜI CAM ĐOAN

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

DANH MỤC BẢNG BIỂU

DANH MỤC SƠ ĐỒ

DANH MỤC HÌNH

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu	2
5. Những đóng góp mới của đề tài.....	4
6. Hạn chế của đề tài	5
7. Hướng phát triển của đề tài.....	5
8. Kết cấu của đề tài	5

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ VIỆC ĐÀO TẠO HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP

1.1 Một số khái niệm cơ bản	8
1.1.1 Nhà trường.....	8
1.1.2 Doanh nghiệp	8
1.1.3 Đào tạo hợp tác.....	8
1.1.4 Đào tạo kép.....	9
1.1.5 Mô hình	9
1.1.6 Chất lượng	10
1.1.7 Chất lượng đào tạo	10
1.2 Một số vấn đề lý luận về hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp	11
1.2.1 Một số quan niệm về sự đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp .	
.....	

.....	11
1.2.2 Một số cơ sở khoa học của sự hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.....	13
1.3 Vai trò của việc hợp tác đào tạo Nhà trường và Doanh nghiệp trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.....	16
1.4 Những nội dung chủ yếu của sự hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.....	18
1.4.1 Mục tiêu, nội dung chương trình.....	18
1.4.2 Tuyển sinh.....	19
1.4.3 Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo.....	19
1.4.4 Đánh giá và công nhận tốt nghiệp.....	20
1.4.5 Cơ sở vật chất – Trang thiết bị đào tạo.....	20
1.4.6 Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên.....	21
1.4.7 Tài chính cho đào tạo.....	22
1.4.8 Việc làm sau khi tốt nghiệp.....	22
1.6 Những yếu tố ảnh hưởng đến sự hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.....	25
<i>Kết luận chương 1</i>	26
CHƯƠNG 2: NGHIÊN CỨU MÔ HÌNH ĐÀO TẠO HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP Ở MỘT SỐ TRƯỜNG TRONG NƯỚC VÀ QUỐC TẾ.....	27
2.1 Nghiên cứu mô hình đào tạo hợp tác với doanh nghiệp tại các trường Đại học trong nước.....	27
2.1.1 Trường Đại học Kinh tế - Thành phố Hồ Chí Minh.....	27
2.1.1.1 Một số hoạt động tiêu biểu trong công tác gắn Nhà trường với Doanh nghiệp.....	27
2.1.1.2 Đánh giá kết quả.....	31
2.1.1.3 Đánh giá hoạt động hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại Trường Đại học Kinh tế TP HCM.....	32
2.1.1.4 Mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.....	32

2.1.2 Trường Đại học sư phạm kỹ thuật Thành Phố Hồ Chí Minh.....	33
2.1.2.1 Mô hình hợp tác tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật.....	34
2.1.2.2 Mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP.HCM.....	35
2.1.2.3 Một số mô hình hoá hợp tác đào tạo ngành May Trường ĐHSPTK TPHCM	35
2.2.1.4 Đánh giá về hoạt động hợp tác tại Trường Đại học Kinh tế TPHCM...36	
2.2 Nghiên cứu mô hình đào tạo hợp tác với Doanh nghiệp tại các trường Đại học ngoài nước.....	36
2.2.1. Mô hình đào tạo kép (DUAL SYSTEM – Đức)	36
2.2.2 Mô hình đào tạo tại nơi làm việc (ON THE JOB – TRAINING) – Úc, Nhật	41
2.3 Nghiên cứu ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác với Doanh nghiệp tại trường Đại học Vancouver Island.	44
2.3.1 Mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại Trường đại học Vancouver Island (Chương trình Co-op)	44
2.3.1.1 Định nghĩa chương trình Co-op.....	44
2.3.1.2 Lợi ích của chương trình Co-op	45
2.3.1.3 Trách nhiệm của những người tham gia vào chương trình Co-op	47
2.3.2 Tổng quan về nguyên tắc xây dựng chương trình hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp và những yếu tố cần thiết cho sự thành công của mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp theo mô hình trường Đại học Vancouver Island	48
2.3.2.1 Nguyên tắc xây dựng mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp theo mô hình trường Đại học Vancouver Island.....	49
2.3.2.2 Những yếu tố cần thiết cho sự thành công của mô hình	51
2.3.3.3 Đúc kết mô hình tại trường Đại học Vancouver Island.....	53
2.3.3.4 Đánh giá mô hình	54
2.3.3.5 Những thuận lợi và khó khăn khi ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác của trường đại học Vancouver Island trong điều kiện ở Việt Nam (Trà Vinh)	54
<i>Kết luận chương 2</i>	57

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG VIỆC ỨNG DỤNG MÔ HÌNH ĐÀO TẠO HỢP TÁC VỚI DOANH NGHIỆP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH ĐỐI VỚI CHƯƠNG TRÌNH KẾ TOÁN VÀ MỘT SỐ CHƯƠNG TRÌNH KHÁC58

3.1 Giới thiệu đôi nét về Trường Đại học Trà Vinh và mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp	58
3.1.1 Giới thiệu đôi nét về Trường Đại học Trà Vinh.....	58
3.1.2 Mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại Trường Đại học Trà Vinh	60
3.1.3 Các hoạt động hợp tác cho các chương trình đào tạo tại trường	62
3.2 Thực trạng việc ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác với DN tại trường Đại học Trà Vinh đối với chương trình Kế toán và một số chương trình khác tại Trường.....	63
3.2.1 Lịch sử hình thành Ngành Kế toán Trường Đại học Trà Vinh	63
3.2.2 Thực trạng ứng dụng mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại trường Đại học Trà Vinh đối với chương trình Kế toán và Quản trị kinh doanh	64
3.2.2.1 Hợp tác vào việc xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo..	64
3.2.2.2 Hợp tác về việc lập kế hoạch tuyển sinh	65
3.2.2.3 Hợp tác về việc lập kế hoạch Tổ chức thực hiện quá trình đào tạo.....	65
3.2.2.4 Hợp tác về việc đánh giá và công nhận tốt nghiệp.....	65
3.2.2.5 Hợp tác về đội ngũ cán bộ kỹ thuật, quản lý và giảng viên	66
3.2.2.6 Hợp tác về cơ sở vật chất – trang thiết bị cho quá trình đào tạo	68
3.2.2.7 Hợp tác về tài chính cho đào tạo	68
3.2.2.8 Hợp tác về việc làm sau khi tốt nghiệp	69
3.3 Mô hình hóa các hình thức hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp ngành Kế toán và Quản trị kinh doanh.....	69
3.4 Chương trình đào tạo Hóa học tại trường Đại học Trà Vinh ứng dụng theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp (Mô hình đào tạo Co-op)	70
3.5 Nhận xét.....	72

3.6 Giải thích lý do tại sao mô hình trường Đại học Vancouver Island được triển khai cho các chương trình tại trường ĐHTV nói chung và ngành kế toán nói riêng	72
3.7 Thực trạng các Doanh nghiệp trong mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và Doanh nghiệp tại tỉnh nhà.....	73
3.7.1 Khảo sát thực trạng nhu cầu hợp tác của Doanh nghiệp và Trường Đại học Trà Vinh cho ngành Kế toán	73
3.7.1.1 Mức độ lựa chọn của doanh nghiệp khi tham gia hợp tác đào tạo với Nhà trường	74
3.7.1.2 Đánh giá của DN về Trường Đại học Trà Vinh vào việc đào tạo	75
3.7.1.3 Sự chọn lựa của Doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân sự	76
3.7.1.4 Nhu cầu nhân sự của các doanh nghiệp về các ngành đào tạo trong tương lai	76
3.7.1.5 Mức độ quan tâm của doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân viên.....	77
3.8 Một số giải pháp để Trường Đại học Trà Vinh và các Doanh nghiệp triển khai có hiệu quả hợp tác đào tạo chương trình Kế toán, đảm bảo cho “sản phẩm” đào tạo đạt chất lượng cao, đáp ứng được nhu cầu của các Doanh nghiệp.....	78
3.8.1 Nâng cao các hình thức hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp	78
3.8.1.1 Về phía Trường Đại học Trà Vinh	78
3.8.1.2 Về phía các Công ty, Doanh nghiệp.....	79
3.8.2 Nâng cao trách nhiệm của các bên	79
3.8.2.1 Nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp.....	79
3.8.2.2 Nâng cao trách nhiệm của Sinh viên	80
3.8.2.3 Nâng cao trách nhiệm của Nhà trường	80
3.8.3 Tăng cường tính tích cực và chủ động từ phía Nhà trường	81
<i>Kết luận chương 3.....</i>	82
CHƯƠNG 4: ỨNG DỤNG MÔ HÌNH HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP CHO CHƯƠNG TRÌNH ĐẠI HỌC KẾ TOÁN 2007 – 2011 TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH THEO MÔ HÌNH TRƯỜNG ĐẠI HỌC VANCOUVER ISLAND	83

4.1 Thiết kế mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho chương trình Đại học kế toán 2007-2011 trên cơ sở vận dụng mô hình trường Đại học Vancouver Island tại trường Đại học Trà Vinh	83
4.2 Thí điểm vận dụng mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho chương trình Đại học kế toán 2007-2011 được đúc kết từ mô hình trường Đại học Vancouver Island.	83
4.2.1 Mô tả cách thực hiện mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp	83
4.2.2 Mô tả cách thực hiện mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cụ thể thông qua các môn học trong chương trình	83
4.2.3 Các môn học và cách thực hiện trong chương trình đào tạo	85
4.2.4 Các hoạt động thỏa thuận hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp	86
4.2.4.1 Về phía Trường Đại học Trà Vinh	86
4.2.4.2 Về phía các Công ty, Doanh nghiệp	86
4.2.5 Tổ chức quản lý chương trình thực tập	87
4.3 Kết quả đạt được	88
4.3.1 Kết quả học tập của sinh viên các lớp Đại học Kế toán khóa 2007	90
4.3.2 Tình trạng việc làm của sinh viên các lớp Đại học kế toán khóa 2007.....	91
4.3.3 Kết quả khảo sát Doanh nghiệp.....	91
4.3.3.1 Khảo sát mức độ hài lòng của Doanh nghiệp khi tham gia hướng dẫn sinh viên học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp	91
4.3.3.2 Khảo sát từ sinh viên khi tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.....	94
4.4 Những thuận lợi và khó khăn trong quá trình thực hiện mô hình.....	99
<i>Kết luận chương 4:</i>	102
.....	
CHƯƠNG 5: ĐÁNH GIÁ MÔ HÌNH ĐÀO TẠO HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP CHO NGÀNH KẾ TOÁN.....	103
5.1 So sánh mô hình đào tạo cụ thể của chương trình kế toán	103
5.1.1 Mô hình đào tạo mới	103

5.1.2 Mô hình đào tạo thông thường.....	103
5.2 Sự khác biệt giữa mô hình đào tạo mới và mô hình đào tạo thông thường.....	104
5.3.1 Giải thích mô hình.....	104
5.3.2 Sự khác biệt trong chương trình đào tạo ở các môn học.....	106
5.3.3 Sự khác biệt trong chương trình đào tạo có sự tham gia của các DN.....	107
.....	
5.3.4 Sự khác biệt trong chương trình đào tạo có sự tham gia của các giảng viên đến từ Doanh nghiệp.....	107
5.3 Sự khác biệt giữa mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp cho chương trình kế toán khóa 2007	107
5.4 Làm rõ sự khác biệt giữa mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp với mô hình đào tạo thông thường.....	109
5.5 Đánh giá về mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.....	110
5.5.1 Tính thực tiễn	110
5.5.2 Tính khả thi	110
5.5.2.1 Doanh nghiệp nhận xét về mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.....	111
5.5.2.2 Nhận xét của sinh viên khi tham gia học tập tại trường.....	111
5.5.2.3 Nhận xét của sinh viên khi tham gia học tập tại doanh nghiệp.....	112
5.5.3 Tính hiệu quả.....	114
5.6 Thành tựu đạt được từ mô hình.....	116
5.7 Những tồn tại và nguyên nhân	117
5.8 Nhận xét chung về việc ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp theo mô hình trường đại học Vancouver Island trong điều kiện ứng dụng tại Việt Nam cụ thể ở Trà Vinh	118
5.8.1 Sự giống nhau giữa 2 mô hình trường Đại học Vancouver Island và mô hình kế toán tại trường Đại học Trà Vinh.....	118
5.8.2 Sự khác nhau giữa 2 mô hình trường Đại học Vancouver Island và mô hình kế toán tại trường Đại học Trà Vinh.....	119

5.8.3 Phân tích những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và nguy cơ khi ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp vào điều kiện cụ thể ở Việt Nam nói chung và Trà Vinh nói riêng	120
5.9 Một số đề xuất nhằm hoàn thiện công tác đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.....	122
.....	
5.9.1 Phối hợp đồng bộ và chặt chẽ việc áp dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp ở tất cả các bộ phận trong nhà trường, đặc biệt là Bộ phận quản lý và tham mưu việc thực hiện nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo	122
5.9.2 Đưa ra quyết định cập nhật và điều chỉnh chương trình kế toán trên cơ sở phản hồi của doanh nghiệp và sinh viên theo chương trình đào tạo tín chỉ	122
5.9.3 Đưa ra những sản phẩm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.....	122
5.9.4 Xác định rõ lợi ích của các bên khi tham gia hợp tác đào tạo.....	123
5.9.5 Tăng cường sự tham gia cộng tác của các cựu sinh viên đang làm việc cho các Doanh nghiệp	123
5.9.6 Nâng cao hơn nữa sự tham gia của các doanh nghiệp trong công tác giảng dạy tại trường và tại doanh nghiệp	124
5.9.7 Tăng cường Tổ chức các buổi giao lưu giữa những doanh nhân thành đạt và sinh viên.	124
5.9.8 Nhà trường hỗ trợ sinh viên ngay từ những năm đầu tiên khi tham gia học tập tại Trường kỹ năng thích nghi, tự chủ, linh hoạt và kỹ năng giao tiếp tại các Doanh nghiệp, những trở ngại khi thực tập tại doanh nghiệp	124
5.9.9 Một số hoạt động khác từ Doanh nghiệp và Nhà trường	124
<i>Kết luận chương 5</i>	<i>126</i>

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận.....	127
2. Kiến nghị.....	128
2.1 Đối với các cơ quan quản lý nhà nước.....	128
2.2 Đối với Trường đại học Trà Vinh.....	128
2.3 Đối với giảng viên.....	129
2.4 Đối với các tổ chức, doanh nghiệp.....	129
2.5 Đối với sinh viên.....	130

TÀI LIỆU THAM KHẢO

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

DN	Doanh nghiệp
NT	Nhà trường
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GD & ĐT	Giáo dục và Đào tạo
ĐH	Đại học
TPHCM	Thành phố Hồ Chí Minh
CSVC- TB	Cơ sở Vật chất – Thiết bị
GV và CBQL	Giảng viên và Cán bộ quản lý
ĐHKT	Đại học Kinh tế
THCB	Thực hành cơ bản
THSX	Thực hành sản xuất
THCV	Thực hành công việc
ĐHSPKT	Đại học Sư phạm Kỹ thuật
KTĐG	Kiểm tra đánh giá
DNSX	Doanh nghiệp sản xuất
DD&CN	Dân dụng và công nghiệp
CCIFV	Công nghiệp Pháp tại Việt Nam
CTC	Trung tâm Kỹ thuật Giày da tại Pháp
ITECH	Viện dệt và hoá học
LT	Lý thuyết
TH	Thực hành
DUAL SYSTEM	Hệ thống kép
TTSX	Thực tập sản xuất
OJT	ON THE JOB – TRAINING: Mô hình đào tạo tại nơi làm việc
CIPD	CHARTERED INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT: Viện đặc quyền về nhân sự phát triển
GDKT và NN	Giáo dục kiến thức và nghề nghiệp
ALTERNATIVE	Mô hình đào tạo luân phiên

TRAINING	
Co-op	Hợp tác
ĐHTV	Đại học Trà Vinh
DACUM	một phương pháp xây dựng chương trình dựa trên sự phân tích nhu cầu, phân tích nghề nghiệp, phân tích công việc từ cộng đồng dân cư và có sự tham gia của các nhà khoa học trong và ngoài nước
TTTN	Thực tập tốt nghiệp
TTMH	Thực tập môn học

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1: Cấu trúc chương trình dạy thực tập sản xuất.....	16
Bảng 2.1: Đặc trưng mô hình đào tạo kép (Đức).....	37
Bảng 3.1 Mức độ lựa chọn của DN khi tham gia hợp tác đào tạo với Nhà trường	74
Bảng 3.2: Đánh giá của doanh nghiệp về Trường Đại học Trà Vinh vào việc đào tạo	75
Bảng 3.3: Sự lựa chọn của Doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân sự	76
Bảng 3.4: Nhu cầu nhân sự của các Doanh nghiệp về các ngành đào tạo trong tương lai	76
Bảng 3.5: Mức độ quan tâm của Doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân viên.....	77
Bảng 4.1: Các môn học cốt lõi trong chương trình đào tạo theo mô hình đào tạo	84
Bảng 4.2: So sánh kết quả học tập của sinh viên các lớp Đại học Kế toán khóa 2007	89
Bảng 4.3: Tình trạng việc làm của sinh viên các lớp Đại học kế toán khóa 2007.....	90
Bảng 4.4: Nhận xét của Doanh nghiệp về việc học của sinh viên ở trường.....	91
Bảng 4.5: Nhận xét của Doanh nghiệp về việc học của sinh viên ở Doanh nghiệp	92
Bảng 4.6: Nhận xét chung của Doanh nghiệp về sinh viên học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.....	93
Bảng 4.7: Tình trạng việc làm của sinh viên	94
Bảng 4.8: Cảm nhận của sinh viên qua 3 lần thực tập tại Doanh nghiệp	94
Bảng 4.9: Cảm nhận của sinh viên khi học tập tại Trường.....	95
Bảng 4.10: Cảm nhận của sinh viên khi học tập tại Doanh nghiệp	96
Bảng 4.11: Nhận xét chung từ phía sinh viên học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và DN.....	97
Bảng 4.12: Ý kiến đề xuất của sinh viên	98
Bảng 5.1: Giải thích mô hình đào tạo mới và mô hình đào tạo thông thường	101
Bảng 5.2: Sự khác biệt trong các môn học của 2 chương trình.....	106
Bảng 5.3: Giải thích 3 mô hình đào tạo hợp tác trên được áp dụng tại trường	108
Bảng 5.4: Làm rõ sự khác biệt giữa mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp và mô hình đào tạo thông thường	109

Bảng 5.5 Đánh giá về tình hình thực tập của sinh viên tại các Doanh nghiệp	110
Bảng 5.6: So sánh nhận xét của sinh viên khi tham gia học tập tại trường	111
Bảng 5.7: So sánh nhận xét của sinh viên khi tham gia học tập tại doanh nghiệp	112
Bảng 5.8: Ý kiến đề xuất của sinh viên về mô hình	113
Bảng 5.9: Ý kiến của sinh viên khi tham gia học tập tại Trường	114
Bảng 5.10: Kết quả học tập của sinh viên lớp Kế toán khóa 2007	115
Bảng 5.11: Tình trạng việc làm của sinh viên lớp Kế toán khóa 2007.....	115
Bảng 5.12 Sự khác nhau giữa 2 mô hình trường Đại học Vancouver Island và mô hình Kế toán tại trường Đại học Trà Vinh trong quá trình thực hiện	119
Bảng 5.13: Phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và nguy cơ (SWOT) khi ứng dụng mô hình hợp tác đào tạo vào điều kiện ở Trà Vinh	120

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Môi quan hệ giữa tuyển sinh và việc làm trong việc hợp tác đào tạo	23
Sơ đồ 1.2: Mô hình hóa quan hệ các thành tố trong mô hình hợp tác đào tạo	23
Sơ đồ 1.3: Các yếu tố môi trường tác động hệ thống hợp tác đào tạo Nhà trường – DN.	24
Sơ đồ 2.1: Mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh	32
Sơ đồ 2.2: Môi quan hệ trong 3 khâu chính trong mô hình hợp tác đào tạo tại trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TPHCM.....	34
Sơ đồ 2.3: Mô hình tổng thể môi quan hệ hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại trường ĐHSPKT TPHCM	35
Sơ đồ 2.4: Mô hình hóa đào tạo diễn ra tại Nhà trường và Doanh nghiệp	36
Sơ đồ 2.5: Mô hình hóa đào tạo diễn ra hoàn toàn tại Doanh nghiệp.....	36
Sơ đồ 2.6: Cơ cấu tổ chức hệ thống đào tạo kép	38
Sơ đồ 2.7: Mô hình hóa hình thức đào tạo kép.....	41
Sơ đồ 2.8: Mô hình của trường đại học Vancouver Island.....	53
Sơ đồ 2.9: Mô hình hóa hợp tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp tại trường đại học Vancouver Island	53
Sơ đồ 3.1: Khái quát mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp được áp dụng tại trường Đại học Trà Vinh.....	61
Sơ đồ 3.2: Mô hình hóa các hình thức hợp tác tại trường Đại học Trà Vinh	63
Sơ đồ 3.3: Mô hình hóa các hình thức hợp tác ngành Kế toán và quản trị kinh doanh	69
Sơ đồ 4.1: Mô hình đào tạo ngành Kế toán khóa 2007 tại trường Đại học Trà Vinh vào năm thứ 3 & 4	83
Sơ đồ 5.1: Mô hình mới – Mô hình đào tạo hợp tác.....	103
Sơ đồ 5.2: Mô hình đào tạo thông thường	103
Sơ đồ 5.3: Các hình thức hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp của từng mô hình đào tạo tại trường.....	108

DANH MỤC HÌNH

Hình 4.1: Biểu đồ biểu thị giới tính của các lớp.....	89
Hình 4.2: Biểu đồ biểu thị kết quả học tập của các lớp Kế toán khóa 2007.....	90
Hình 4.3: Nhận xét của Doanh nghiệp về kiến thức của sinh viên khi học tập ở trường.	89
Hình 4.4: Nhận xét của Doanh nghiệp khi sinh viên tham gia học tập, thực tập ở Doanh nghiệp.....	92
Hình 4.5: Nhận xét chung từ phía sinh viên.....	98
Hình 4.6: Ý kiến đề xuất của sinh viên khi tham gia học tập mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.....	99
Hình 5.1: Doanh nghiệp nhận xét về mô hình	111
Hình 5.2: Ý kiến đề xuất của sinh viên về mô hình.....	113
Hình 5.3: So sánh kết quả học tập của sinh viên lớp Kế toán khóa 2007.....	115

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trước xu thế phát triển kinh tế của đất nước cũng như trong khu vực Đồng Bằng Sông Cửu Long nói chung và tỉnh Trà Vinh nói riêng, nhu cầu của các doanh nghiệp về sinh viên ngành Kinh tế đang tăng lên một cách mạnh mẽ, có lẽ vì lý do đó nên trong những năm gần đây các ngành về Kinh tế được xem như là ngành “hot” trong các kỳ thi tuyển sinh Đại học, Cao đẳng. Mặc dù vậy, các doanh nghiệp luôn than phiền chương trình của các Trường Đại học còn mang nặng tính “sách vở” thiếu tính thực tiễn.

Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, 63% sinh viên tốt nghiệp không có việc làm, 37% sinh viên được tuyển dụng không đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp và nhiều công ty mất ít nhất là 1 – 2 năm để đào tạo lại (do sinh viên phải làm trái ngành).

Ngành kế toán ở trường đại học Trà Vinh ra đời năm 2005 (với 2 bậc trung cấp, cao đẳng) đến năm 2007 có thêm 1 bậc là Đại học và hiện nay được đánh giá là ngành đang rất cần nguồn nhân lực trong thời buổi kinh tế thị trường.

Để tránh chương trình của Trường rơi vào trạng thái bị động cũng như những lời phê bình của doanh nghiệp về sinh viên ngành Kế toán tốt nghiệp ra trường không biết định khoản, không biết ghi hóa đơn giá trị gia tăng, không biết hạch toán các khoản phát sinh trong doanh nghiệp. Vì vậy với phương châm “Sản phẩm đào tạo phải đáp ứng nhu cầu của người tiêu dùng” cũng giống như “Đào tạo phải xuất phát từ nhu cầu thực tế trên địa bàn và xu thế phát triển, sinh viên ra trường đáp ứng tốt các nhu cầu của nhà tuyển dụng” cần được triển khai và thực hiện.

Do đó, việc nghiên cứu đề tài **“Nghiên cứu ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho ngành Kế toán”** là rất cần thiết nhằm giúp cho các bạn sinh viên sau khi ra trường có được việc làm đúng chuyên ngành đáp ứng được với yêu cầu của doanh nghiệp và các bạn có đủ tin tưởng vào khả năng của mình khi bước vào môi trường làm việc mới.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

2.1. Nghiên cứu ứng dụng hiệu quả mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho chương trình đại học kế toán 2007-2011

2.2. Đánh giá mô hình đào tạo hợp tác được ứng dụng tại Trường Đại học Trà Vinh.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đề tài tập trung đi vào nhóm đối tượng sinh viên khóa 2007 – 2011, năm thứ 3 - 4, chuyên ngành Kế toán tại trường Đại học Trà Vinh.

Mẫu được chọn làm nghiên cứu là lớp Đại học Kế toán E khóa 2007 tại Trường Đại học Trà Vinh

Mẫu đối ứng là sinh viên lớp Đại học Kế toán A, B, C, D khóa 2007 tại trường Đại học Trà Vinh

Lớp	Tổng số	Phiếu khảo sát
Đại học kế toán A 2007 (Lớp đối ứng)	45	42*1 lần
Đại học kế toán B 2007 (Lớp đối ứng)	45	40*1 lần
Đại học kế toán C 2007 (Lớp đối ứng)	51	41*1 lần
Đại học kế toán D 2007 (Lớp đối ứng)	45	40* 1 lần
Đại học kế toán E 2007 (Lớp nghiên cứu)	44	42*3lần

Giải thích: Lớp đối ứng chỉ khảo sát 1 lần vào cuối kỳ thực tập tốt nghiệp, lớp nghiên cứu (Lớp đại học kế toán E được khảo sát 3 lần vào 3 đợt thực tập (thực tập môn học 1, thực tập môn học 2, thực tập tốt nghiệp))

Các doanh nghiệp tham gia khảo sát trong đề tài chỉ tập trung tại địa bàn tỉnh Trà Vinh (Các sinh viên thực tập chủ yếu tại Trà Vinh); số lượng khảo sát lấy ý kiến của giám đốc và kế toán trưởng 35, các doanh nghiệp tham gia khảo sát trong quá trình thực tập của sinh viên 18 doanh nghiệp (Khảo sát vào cuối đợt thực tập)

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1 Phương pháp thu thập số liệu

Đề tài sử dụng phương pháp điều tra sơ bộ bằng cách thăm dò thông qua phiếu điều tra, phỏng vấn trực tiếp đến các công ty, doanh nghiệp vừa và nhỏ, những doanh

ngành có vốn đầu tư trong nước hay ngoài nước tại tỉnh Trà Vinh, Vĩnh Long, Bến Tre, Cần Thơ, Thành Phố Hồ Chí Minh, Bình Dương (ưu tiên cho những doanh nghiệp có khoảng cách gần Trà Vinh). Thu thập dữ liệu sơ cấp thông qua phỏng vấn, quan sát, phiếu điều tra từ phía học viên, giảng viên tham gia đào tạo, cán bộ quản lý, làm công tác kế toán tại doanh nghiệp. Một mặt thống kê dữ liệu thứ cấp từ việc nghiên cứu của Phòng Quản trị chất lượng, phòng khảo thí, sách báo, Internet ... Song song đó tiến hành phân tích dữ liệu bằng phần mềm Excel và SPSS.

4.1.1 Dữ liệu thứ cấp

- Thu thập tất cả các tài liệu thứ cấp có liên quan đến đề tài và các nơi lưu trữ dữ liệu liên quan đến đề tài tại trường Đại học Trà Vinh

- Thu thập thông qua các bảng kiểm tra đánh giá chương trình, phương pháp giảng dạy, kết quả học tập của sinh viên và các yếu tố khác liên quan đến đề tài

4.1.2 Dữ liệu sơ cấp

- Phỏng vấn kết hợp phiếu điều tra lấy ý kiến của sinh viên và các doanh nghiệp trong và sau khi tham gia chương trình đào tạo theo mô hình hợp tác với doanh nghiệp ngành kế toán của nhà trường.

- Tổ chức ký kết hợp tác ghi nhớ giữa trường với các doanh nghiệp

- Chọn một lớp học chuyên ngành Kế toán ngẫu nhiên, đào tạo theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, so sánh kết quả thu được trong và sau khi đào tạo từ mẫu (trong hoặc ngoài trường).

4.2 Phương pháp phân tích số liệu

Nhằm thoả mãn các mục tiêu nghiên cứu, ứng với từng mục tiêu cụ thể sử dụng một số phương pháp phân tích như sau:

Sử dụng phương pháp định lượng:

Đối với mục tiêu 1: Sử dụng thống kê mô tả được áp dụng nhằm mô tả thực trạng và tình hình .

Đối với mục tiêu 2: Từ kết quả phân tích mục tiêu 1, kết hợp với phương pháp phân tích ma trận SWOT để nêu lên được ưu và nhược điểm, những cơ hội cũng như là những nguy cơ của mô hình nghiên cứu. Từ đó, xây dựng giải pháp mang tính khoa học nhằm giúp đề ra những giải pháp hiệu quả giúp nâng cao hiệu quả của mô hình.

4.3 Phương pháp thực nghiệm

Lớp chọn làm lớp nghiên cứu sẽ được đào tạo theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp, các lớp còn lại sẽ được học tập theo mô hình bình thường. Sau khi kết thúc khóa đào tạo sẽ so sánh giữa lớp Nghiên cứu và lớp đối ứng. Xem xét, đánh giá kết quả của mô hình đào tạo theo hình thức hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp với mô hình đào tạo thông thường.

4.4 Phương pháp chuyên gia

Thực hiện nhằm lấy ý kiến của các chuyên gia tại các công ty, doanh nghiệp, để xem xét khả năng áp dụng của mô hình này như thế nào.

5. Những đóng góp mới của đề tài

- Đề tài mang tính chất ứng dụng cao, áp dụng thực tiễn vào công tác đào tạo tại trường Đại học Trà Vinh.

- Đưa ra được mô hình thực tế không phải là lý thuyết suông, thông qua mô hình thấy được những thuận lợi, khó khăn những hạn chế cần được khắc phục trong tương lai.

- Kết quả của đề tài góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại trường, góp phần cải thiện cái nhìn của xã hội về trường.

- Tăng cường lợi thế cạnh tranh của trường so với các trường khác do ứng dụng hiệu quả mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp từ đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại trường.

- Xây dựng được hệ thống mạng lưới doanh nghiệp tại Trà Vinh và các tỉnh lân cận

- Gắn kết được giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.

- Sự phối hợp chặt chẽ giữa đầu vào, công nghệ đào tạo và đầu ra một cách nhịp nhàng.

- Sinh viên ra trường nắm bắt nhanh chóng với thực tế so với các chương trình khác, hiểu rằng doanh nghiệp (nhà tuyển dụng đang cần gì và làm gì) để từ đó giúp họ bồi dưỡng thêm những kiến thức phù hợp với doanh nghiệp ngay từ lúc học ở trường, đáp ứng kịp thời nhu cầu doanh nghiệp.

- Chương trình mang tính chất thực tiễn, sinh viên được cọ sát với thực tế, rèn luyện tính năng động, việc học tập sẽ bớt nhàm chán do học lý thuyết suông.

- Chương trình còn có thể giúp sinh viên tìm được việc làm ngay sau khi tốt nghiệp ra trường. Giúp sinh viên kiếm tiền ngay từ khi còn học ở nhà trường (Đến doanh nghiệp làm việc và được hưởng lương).

6. Hạn chế của đề tài

- Đề tài nghiên cứu đối tượng là sinh viên chuyên ngành Kế toán năm thứ 2 cho nên việc áp dụng không được hoàn hảo và đầy đủ theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp giống như mô hình đào tạo hợp tác của trường Đại học Vancouver Island.

- Mô hình đào tạo hợp tác là khá mới mẻ đối với tác giả trong quá trình nghiên cứu cho nên việc nghiên cứu và ứng dụng mô hình này vào thực tiễn vẫn còn gặp nhiều khó khăn và vướng mắc.

- Chuyên ngành được chọn là ngành Kế toán việc áp dụng mô hình này cho các chuyên ngành ở trường cần được chú ý: Những chuyên ngành khác có những đặc thù riêng, việc hợp tác với doanh nghiệp sẽ có những cái thuận lợi và khó khăn riêng trên cơ sở những nền tảng đã có được từ mô hình này nên không thể áp dụng hoàn toàn giống như mô hình mà tác giả nghiên cứu, các chương trình đào tạo tại Trường cần có những triển khai hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp phù hợp với đặc thù của từng ngành.

7. Hướng phát triển của đề tài

Tiếp tục điều tra, tìm hiểu mức độ hài lòng của sinh viên khi đi làm việc tại doanh nghiệp và mức độ hài lòng của doanh nghiệp khi tiếp nhận sinh viên vào làm việc sau 3 tháng thử việc.

Áp dụng cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn của đề tài. Trong thời gian tới cần triển khai ứng dụng rộng rãi mô hình hợp tác cho tất cả các chương trình tại Đại học Trà Vinh và sau đó nhân rộng cho các trường Đại học tại ĐBSCL.

8. Kết cấu của đề tài

Ngoài phần mở đầu và kết luận, đề tài bao gồm 5 chương với những nội dung cụ thể như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận chung về việc đào tạo hợp tác giữa nhà trường và Doanh nghiệp

Chương 2: Nghiên cứu mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp ở một số trường trong nước và ngoài nước

Chương 3: Thực trạng việc ứng dụng mô hình liên kết đào tạo hợp tác với doanh nghiệp tại trường Đại học Trà Vinh đối với chương trình kế toán và 1 số chương trình khác

Chương 4: Ứng dụng mô hình hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho chương trình Đại học kế toán 2007-2011 tại trường Đại học Trà Vinh theo mô hình trường Đại học Vancouver Island.

Chương 5: Đánh giá mô hình đạo

TÓM TẮT ĐỀ TÀI

Đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích của cả hai phía. (1) Các doanh nghiệp là những nhà cung cấp thông tin, nêu lên nhu cầu của mình về lực lượng lao động cần được đáp ứng. (2) Nhà trường nắm bắt thông tin từ doanh nghiệp để đáp ứng nhu cầu đó. Như vậy, Nhà trường luôn có nhu cầu phải được hợp tác với doanh nghiệp và ngược lại. Do đó, mỗi hợp tác này vừa mang tính tất yếu, vừa mang tính khả thi cao trong việc thỏa mãn nhu cầu lẫn nhau giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.

Nội dung bài viết nghiên cứu một số mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong nước và quốc tế, thực trạng hợp tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp tại Trường Đại học Trà Vinh và việc nghiên cứu ứng dụng mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp theo mô hình trường Đại học Vancouver Island trong thực tiễn trường Đại học Trà Vinh cho chuyên ngành Kế toán làm cơ sở để triển khai các chương trình khác tại trường và chính từ việc nghiên cứu này, đề tài đã đưa ra được những giải pháp giúp hoàn thiện mô hình hợp tác tại trường Đại học Trà Vinh.

CHƯƠNG 1:

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG

VỀ VIỆC ĐÀO TẠO HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP

1.1 Một số khái niệm cơ bản

1.1.1 Nhà trường

Nhà trường là danh từ chung được dùng để chỉ cơ sở đào tạo. Theo đại từ điển tiếng Việt, trường là nơi tiến hành việc giảng dạy, đào tạo toàn viện hay một lĩnh vực chuyên môn nào đó cho các loại học sinh, là nơi rèn luyện bồi dưỡng con người về mặt nào đó.

Theo Từ điển Bách khoa toàn thư Việt Nam: Nhà trường là cơ sở để tiến hành dạy học và các hoạt động giáo dục khác nhằm thực hiện nhiệm vụ và mục tiêu giáo dục – đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân. Nhà trường được thành lập theo quy hoạch, kế hoạch của nhà nước với các loại hình công lập, bán công, dân lập, tư thực. Nhà trường chịu sự quản lý nhà nước của các cơ quan quản lý giáo dục theo sự phân công, phân cấp của Chính phủ.

Nhà trường được thành lập, tổ chức và hoạt động theo quy định của cấp có thẩm quyền và theo điều lệ Nhà trường, trong đó xác định rõ: Nhiệm vụ, quyền hạn của Nhà trường, quan hệ giữa Nhà trường, gia đình và xã hội. Cấp nào có thẩm quyền quyết định thành lập Nhà trường thì cấp đó có thẩm quyền quyết định đình chỉ hoạt động, sát nhập, chia, tách, giải thể theo quy định cụ thể của chính phủ.

1.1.2 Doanh nghiệp

Doanh nghiệp là tổ chức kinh tế có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch ổn định, được đăng ký kinh doanh theo quy định của pháp luật nhằm mục đích thực hiện ổn định các hoạt động kinh doanh. Trên thực tế doanh nghiệp được gọi bằng nhiều thuật ngữ khác nhau: cửa hàng, nhà máy, xí nghiệp, hãng,...(Khoản 1, điều 4, Luật doanh nghiệp ban hành năm 2005)

1.1.3 Đào tạo hợp tác

1.1.3.1 Hợp tác (kết hợp)

Theo đại từ điển tiếng Việt, “hợp tác là gắn chặt với nhau để bổ sung cho nhau” hay “làm việc gì đó nhân tiện có điều kiện thuận lợi”

1.1.3.2 Hợp tác đào tạo

Đào tạo nguồn nhân lực trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ có năng lực (chú trọng năng lực thực hành) và các phẩm chất tương xứng với trình độ đào tạo: Sơ cấp, Trung cấp, Cao đẳng, Đại học theo quy định của Luật giáo dục.

Hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp là hình thức tổ chức đào tạo trên cơ sở hợp tác, phối hợp giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong quá trình đào tạo, được tiến hành cả ở trường và ở Doanh nghiệp; Trường giữ vai trò chủ đạo, DN định hướng mục tiêu, hỗ trợ quá trình đào tạo, đánh giá và kiểm soát chất lượng đào tạo

- Trường và DN cùng liên hiệp với nhau để tổ chức đào tạo;
- Hai bên tích hợp những lợi thế của mình cho việc đào tạo có hiệu quả cao nhất: trường giáo dục và đào tạo, DN cung cấp môi trường thực tiễn để học sinh thực tập sản xuất với trang thiết bị, công nghệ mới hiện đại.
- Trường giữ vai trò chủ đạo trong quá trình tổ chức đào tạo, chủ động kế hoạch, nội dung phương pháp, cơ sở vật chất, quá trình quản lý đào tạo.
- DN góp phần định hướng, đề ra các yêu cầu tối thiểu về tri thức, kỹ năng, thái độ của đội ngũ nhân lực kỹ thuật. DN có thể tham gia vào quá trình chỉnh sửa nội dung, phát triển chương trình, cải tiến phương pháp, đánh giá và kiểm soát chương trình cũng như chất lượng sản phẩm đào tạo, và quan trọng nhất là cùng với trường nỗ lực giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp.

1.1.4 Đào tạo kép

Đào tạo kép hay hệ thống đào tạo kép có thể được định nghĩa như một hệ thống đặc biệt quan tâm tới hình thức tổ chức bao gồm cả hai nơi học tập: Nhà trường – Doanh nghiệp.

Trong mô hình đào tạo kép, việc phân chia nội dung học tập khá rõ ràng: Nhà trường dạy lý thuyết còn doanh nghiệp chịu trách nhiệm về thực hành. Mô hình này khá phổ biến ở Đức, Áo, Thụy Sĩ,...

1.1.5 Mô hình

Mô hình là hình thức diễn đạt hết sức ngắn gọn những đặc trưng chủ yếu của một đối tượng, là sự điển hình hóa những mối liên hệ bản chất của các sự vật hiện tượng, quá trình diễn ra trong tự nhiên và xã hội.

1.1.6 Chất lượng

Có hai quan niệm về chất lượng, đó là “chất lượng tuyệt đối” và “chất lượng tương đối”. Chất lượng tuyệt đối được hiểu là sự xuất chúng, tuyệt vời, ưu tú xuất sắc, sự hoàn hảo, sự thích hợp, phù hợp, sự thể hiện giá trị, sự biến đổi về chất” (Harvey & Green; 1993). Chất lượng tuyệt đối là cái hầu hết chúng ta đều mong muốn đạt tới nhưng rất ít có thể đạt được.

Chất lượng tương đối dùng để chỉ một số thuộc tính mà người ta gán cho sản phẩm. Theo quan niệm này thì đồ vật, một sản phẩm hoặc một dịch vụ được xem là có chất lượng khi nó đáp ứng được các mong muốn do người sản xuất định ra và các nhu cầu mà người sử dụng đòi hỏi. Như vậy có hai khía cạnh của chất lượng tương đối:

- Một là chất lượng đào tạo mục tiêu (tiêu chuẩn) do người sản xuất đề ra, hay còn gọi là chất lượng bên trong.

- Hai là chất lượng là sự thỏa mãn tốt nhất các yêu cầu của người sử dụng, hay còn gọi là chất lượng bên ngoài.

Theo dự án JICA – HIC quan niệm chất lượng tương đối là: “sự phù hợp với yêu cầu của khách hàng” định nghĩa này được khá nhiều người và tổ chức thừa nhận. Kỹ thuật quản lý chất lượng sản phẩm.

1.1.7 Chất lượng đào tạo

Hiện nay có khá nhiều định nghĩa về chất lượng đào tạo
“Chất lượng đào tạo là mức độ đạt được so với mục tiêu chuẩn của mục tiêu đào tạo và mức độ thỏa mãn các nhu cầu của người sử dụng sản phẩm của giáo dục đào tạo”

Theo nghĩa hẹp, chất lượng đào tạo được hiểu là một trong các thành phần đầu ra của hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Đầu ra của hệ thống GDNN bao gồm số lượng, chất lượng và cơ cấu nhân lực được đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu chuyên biệt của môi trường bên ngoài. Nếu xét ở mức độ mục tiêu toàn hệ thống thì số lượng và cơ cấu nhân lực đều nằm trong các yêu cầu chất lượng GDNN. Đó là những yêu cầu theo các cấp trình độ của hệ thống kinh tế - xã hội, nhu cầu học tập, nhu cầu nâng cao các vị trí và trình độ tốt nghiệp của hệ thống GDNN trong hệ thống GD & ĐT nói chung.

Mục tiêu của hệ thống giáo dục GDNN được thể hiện trong Luật Giáo dục 2005 như sau: “Trung cấp chuyên nghiệp nhằm đào tạo người lao động có kiến thức, kỹ năng

thực hành cơ bản của một nghề, có khả năng làm việc độc lập và có tính sáng tạo ứng dụng khoa học công nghệ vào công việc. Dạy nghề nhằm đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ có năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo”

Nói chung, hiện nay ở nước ta khi quan niệm về chất lượng giáo dục và đào tạo có ba xu hướng chủ yếu đó là:

- Chất lượng giáo dục và đào tạo thể hiện ở mức độ đáp ứng được yêu cầu các mục tiêu giáo dục và đào tạo;

- Chất lượng giáo dục và đào tạo là sự thỏa mãn nhu cầu của người sử dụng sản phẩm giáo dục và đào tạo;

- Chất lượng giáo dục và đào tạo vừa thỏa mãn yêu cầu của mục tiêu giáo dục – đào tạo (chất lượng bên trong) vừa thỏa mãn nhu cầu của người sử dụng sản phẩm giáo dục đào tạo (chất lượng bên ngoài)

Trong phạm vi và nội dung đề tài tác giả nhận thấy chất lượng đào tạo là:

- Trình độ của người học phải đạt các chuẩn so với mục tiêu đào tạo đề ra về kiến thức, kỹ năng, thái độ.

- Trình độ của người học phải đạt các yêu cầu của tổ chức, của cơ quan sử dụng lao động: Kiến thức chung, kiến thức chuyên môn, riêng biệt và các kiến thức xã hội liên quan được đòi hỏi trong công việc.

Tuy nhiên hai vấn đề này không tách rời nhau mà chúng có những điểm chung. Trong chương trình đào tạo có thể có những kiến thức, kỹ năng trùng với các yêu cầu của doanh nghiệp hoặc Doanh nghiệp có thể trực tiếp yêu cầu đào tạo thêm những kỹ năng cần thiết thông qua sự phản hồi của người học hay qua các cuộc thăm dò ý kiến doanh nghiệp.

1.2 Một số vấn đề lý luận về hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

1.2.1 Một số quan niệm về sự đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

Theo giáo sư Phạm Minh Hạc “Chất lượng đào tạo nhân lực, nhất là ở bậc Đại học còn thấp so với mục tiêu giáo dục, yêu cầu nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và với trình độ các nước trong khu vực ngay cả nội dung phương pháp dạy ĐH chưa đáp ứng tốt yêu cầu chuẩn bị nhân lực cho công nghiệp hóa – hiện đại hóa và trình độ

chưa theo kịp phát triển khoa học công nghệ hiện đại; phương pháp giáo dục còn nặng nề áp đặt, chưa khuyến khích người học”

Trong bài viết: Phá thế độc quyền để đào tạo theo nhu cầu, Nguyên Bộ trưởng Bộ giáo dục – đào tạo Nguyễn Thiện Nhân cũng nhìn nhận: “Hiện nay các trường đang đào tạo theo những gì mình có chứ chưa đào tạo theo nhu cầu xã hội...” Ông cho rằng mỗi trường cần xây dựng cơ chế, chính sách năng động hợp tác với doanh nghiệp tạo “sức bật mới” trên cơ sở vật chất, thiết bị công nghệ và cả vốn

Từ nhiều năm nay trong các cuộc hội thảo, các nhà quản lý giáo dục, quản lý doanh nghiệp đã đưa ra nhiều giải pháp để việc đào tạo theo kịp nhu cầu xã hội trong đó có giải pháp Nhà trường và Doanh nghiệp hợp tác chặt chẽ với nhau ngay từ khâu đào tạo nhân lực. Đây là giải pháp không mới nhưng khi thực sự bắt tay vào việc thì Nhà trường lại coi đó là trách nhiệm của doanh nghiệp và doanh nghiệp lại coi đó là trách nhiệm của Nhà trường. Tuy nhiên, hiện nay việc hợp tác Nhà trường và Doanh nghiệp đã có nhiều chuyển biến tích cực: “Hiện nay các trường đang đào tạo theo những gì mình có

Sau một thời gian khi làm việc hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp không đạt kết quả như mong muốn (do mức độ hợp tác còn đơn giản, lỏng lẻo) thì cuối tháng 3 năm 2007 một loạt các trường và doanh nghiệp tiến hành ký hợp tác đào tạo hoặc đặt hàng đào tạo nhằm cải thiện tình hình trước đây. Điển hình là trường ĐH Công nghệ Thông tin (Đại học Quốc Gia – TPHCM) hợp tác với Microsoft để cùng đào tạo nhân lực; Khoa Kinh tế (ĐH Quốc Gia – TPHCM) hợp tác với công ty cổ phần Hoa Sen (Hoa Sen Corporation) bằng việc ký hợp tác tác chiến lược giữa đơn vị đào tạo với doanh nghiệp trong quá trình phát triển. Trong cuộc hội thảo quốc gia “đào tạo theo nhu cầu xã hội” tổ chức vào ngày 20/1/2007 tại TPHCM cũng đã diễn ra lễ ký kết giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo với Tổng cục Du lịch, VCCI, Công ty Intel Products Việt Nam; Giữa các trường đại học và doanh nghiệp như: Trường ĐH Dân lập Lạc hồng, trường ĐH Nông nghiệp 1..

Rõ ràng, sự chuyển động đầu tiên vẫn thuộc về các trường đại học, trường dạy nghề do việc thiết kế chương trình đào tạo sao cho cụ thể, thực tế, đổi mới phương pháp

dạy và học để tạo ra sản phẩm phù hợp với xã hội là trách nhiệm không thể thay thế của các trường.

1.2.2 Một số cơ sở khoa học của sự hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

1.2.2.1 Cơ sở triết học và kinh tế học

Theo phép biện chứng duy vật của chủ nghĩa Mác – Lê nin thì các sự vật hiện tượng trong tự nhiên không bao giờ tách rời khỏi nhau mà chúng luôn là một thể thống nhất và tác động qua lại lẫn nhau, ràng buộc lẫn nhau chuyên hóa lẫn nhau để cùng tồn tại và phát triển. Mối quan hệ giữa Nhà trường và Doanh nghiệp là mối quan hệ biện chứng giữa người sản xuất và người sử dụng sản phẩm. Đào tạo nghề hình thành do nhu cầu tất yếu của sự phát triển ngày càng mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật sản xuất. Kỹ thuật sản xuất phát triển kéo theo yêu cầu của đội ngũ lao động có trình độ cao tương ứng với trình độ phát triển của sản xuất. Để phát triển sản xuất thì lực lượng sản xuất đóng vai trò quyết định, các trường dạy nghề có vai trò quan trọng trong việc cung cấp cho xã hội đội ngũ nhân lực chất lượng cao, có ý thức, thái độ, tác phong công nghiệp tốt đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội và đơn vị sản xuất – là những khách hàng tiêu thụ những sản phẩm “nhân lực đã qua đào tạo” có chất lượng của Nhà trường.

Để có đội ngũ lao động qua đào tạo chất lượng cao phục vụ cho sản xuất thì bản thân các doanh nghiệp phải đưa ra những yêu cầu cụ thể, định hướng chất lượng đội ngũ lao động, bổ sung nội dung chương trình đào tạo giúp Nhà trường định hướng đào tạo đúng với yêu cầu xã hội, của doanh nghiệp hạn chế chi phí và thời gian công sức đào tạo lại. Mặt khác, doanh nghiệp với tư cách là người thừa hưởng các sản phẩm chất lượng đó thì các doanh nghiệp phải có trách nhiệm hỗ trợ các nguồn lực cho đào tạo nghề, tham gia phát triển nội dung chương trình, tham gia vào quá trình đào tạo (tham gia giảng dạy, đánh giá, đề xuất phương pháp giảng dạy thực hành....) để cùng Nhà trường nâng cao hiệu quả đào tạo.

1.2.2.2 Cơ sở tâm lý học

Dạy học có nhiệm vụ hình thành cho học sinh nhân cách, trong đó dạy nghề còn đặc biệt giúp học sinh hình thành thái độ, tác phong công nghiệp, lòng yêu nghề, tính kiên nhẫn, tính cẩn thận, tính trung thực và tính sáng tạo và quan trọng hơn hết là năng

lực nghề nghiệp để họ khi tốt nghiệp ra trường bằng chính năng lực của mình, tự kiếm được các công việc, có thể tạo công việc cho người khác.

Có rất nhiều khái niệm về nhân cách:

- Nhân cách là toàn bộ phẩm chất và năng lực tâm lý quy định hành vi xã hội và giá trị xã hội của một con người.

- Nhân cách là tổng hợp hóa tất cả những gì hợp thành một con người, một cá nhân với bản sắc và cá tính rõ rệt, đặc điểm thể chất (tạng), tài năng, phong cách, ý chí, đạo đức, vai trò xã hội và là một cá nhân có ý thức về bản thân, đã tự khẳng định được, giữ được phần nào tính nhất quán trong mọi hành vi.

Cấu trúc nhân cách bao gồm: Phẩm chất và năng lực. Nhân cách con người được tạo ra trong quá trình tham gia vào các hoạt động xã hội, biến đổi theo môi trường sống, hoàn cảnh sống và tính cách các nhân. Như vậy, các phẩm chất đặc trưng của người lao động được hình thành thông qua các hoạt động lao động sản xuất thực tiễn. Vì thế trong đào tạo nghề rất cần thiết phải có sự hợp tác giữa Nhà trường và sản xuất, tiến hành thực tập sản xuất trong môi trường thực tế.

Tâm lý học lao động cho rằng: “Năng lực là thuộc tính tâm lý tương đối ổn định là điều kiện cần thiết thực hiện thành công một số loại hình hoạt động”. Các nhà tâm lý học phân năng lực thành hai nhóm cơ bản: Nhóm năng lực chung và nhóm năng lực riêng. Các năng lực chung bao gồm sự cố gắng nỗ lực của trí tuệ để thực hiện thành công nhiều hoạt động khác nhau. Năng lực riêng biệt là năng lực cần thiết cho những hoạt động chuyên biệt (ví dụ: Năng lực sản xuất chỉ có thể có được thông qua hoạt động sản xuất thực tế tại các DN). Trong đào tạo nghề cần thiết phải hình thành cả hai loại năng lực trên để chúng hỗ trợ bổ sung cho nhau một cách tối ưu.

Tóm lại, để hình thành hai loại năng lực trên cho người học thì việc hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp là giải pháp tốt nhất, hiệu quả và khả thi nhất trong điều kiện hiện nay của đào tạo nghề nước ta. Một vấn đề thực tế của các trường nghề nước ta là không có điều kiện trang bị đầy đủ các thiết bị máy móc hiện đại tiên tiến theo sự phát triển của khoa học kỹ thuật công nghệ nên việc thực tập trong môi trường thực tế tại trường là một điều hết sức khó khăn. Khắc phục được hạn chế đó chính là các DN với sự đầu tư trang thiết bị hiện đại tiên tiến là điều được ưu tiên và quan tâm hàng đầu;

Vì vậy việc hợp tác giữa Nhà trường và DN một lần nữa cho thấy tầm quan trọng của việc hợp tác đối với Nhà trường, xã hội và các DN.

1.2.2.3 Cơ sở xã hội học

Xã hội học theo quan điểm của các nhà xã hội học Mac xít được định nghĩa như sau: “Xã hội là khoa học nghiên cứu về các quy luật và tính quy luật xã hội chung và đặc thù của sự phát triển, vận hành của các hệ thống xã hội xác định về mặt lịch sử, là khoa học về các cơ chế tác động và các hình thức biểu hiện của các quy luật trong đó hoạt động của các cá nhân, các nhóm xã hội, các giai cấp và các dân tộc”. Từ định nghĩa trên cho thấy giáo dục cũng là một trong số các đối tượng nghiên cứu của xã hội. Xã hội và giáo dục có mối quan hệ mật thiết và tác động qua lại lẫn nhau cùng thúc đẩy nhau phát triển. Giáo dục phát triển góp phần làm xã hội phát triển ngược lại xã hội tạo mọi điều kiện đầu tư cho giáo dục nâng cao chất lượng quay trở lại phục vụ cho xã hội. Như vậy, mọi vấn đề trong xã hội đều có liên quan và ảnh hưởng đến quá trình phát triển của giáo dục. Theo nhà xã hội học người Nga G. Andreeva, có ba giai đoạn của quá trình xã hội hóa:

- Giai đoạn trước lao động (giai đoạn trẻ thơ, học hành)
- Giai đoạn lao động
- Giai đoạn sau lao động

Vì thế giáo dục dưới góc độ xã hội học được hiểu như là quá trình xã hội hóa con người trong đó bao gồm Nhà trường, gia đình và xã hội. Nhà trường và nơi làm việc (môi trường lao động thực tế) cần phải hợp tác với nhau để quá trình tổ chức đào tạo có hiệu quả về mọi mặt: nhân cách, thái độ, nhận thức, kỹ năng... cho người học.

1.2.2.4 Cơ sở giáo dục

Nhiệm vụ của giáo dục nghề nghiệp là hình thành cho người học nhân cách, kỹ năng làm việc, thái độ tích cực đối với nghề nghiệp, trình độ chuyên môn nghề nghiệp tối thiểu có thể giúp người học tự mình lo cho cuộc sống của mình và có thể có khả năng lo cho người khác. Với nhiệm vụ quan trọng như thế, GDNN cần phải có những định hướng đào tạo một cách khoa học và logic, nội dung chương trình bám sát thực tiễn, xuất phát từ yêu cầu phát triển của sản xuất. Cấu trúc nội dung của phương pháp

đào tạo phải được tiến hành khoa học, từ căn bản đến nâng cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ Nhà trường đến doanh nghiệp giúp người học làm quen với môi trường sản xuất.

Bảng 1.1: Cấu trúc chương trình dạy thực tập sản xuất

TT	Hoạt động dạy học	Trang thiết bị	Hình thức tổ chức
1	Làm quen với các loại hoạt động và các thao tác làm việc	Xưởng thực tập của trường và của DN	Lớp, nhóm
2	Học sinh thực hiện các nguyên công cơ bản và các tổ hợp nguyên công	Xưởng thực tập tại trường	Lớp, nhóm
3	Thực hiện các công việc sản xuất	Xưởng của DN	Cá nhân

Tuy nhiên, thực tế đào tạo hợp tác doanh nghiệp của nước ta vẫn còn hạn chế ở mức độ hợp tác đơn giản. Vài năm gần đây mới xuất hiện một số trường, doanh nghiệp thật sự hợp tác chặt chẽ với nhau từ khâu tuyển sinh, đào tạo, đánh giá, sử dụng “sản phẩm” đã qua đào tạo.

1.3 Vai trò của việc hợp tác đào tạo Nhà trường và Doanh nghiệp trong việc nâng cao chất lượng đào tạo

Lịch sử phát triển của xã hội loài người đã chứng minh rằng chỉ có lao động con người mới có khả năng tồn tại và phát triển. Bắt đầu từ cuộc sống xã hội công xã nguyên thủy, cuộc sống loài người chủ yếu dựa vào các công cụ thô sơ (làm bằng đá, rễ cây, xương thú...) hái lượm. Năng suất lao động thấp, con người lệ thuộc vào thiên nhiên khiến cho lịch sử phát triển của xã hội loài người diễn ra trì trệ.

Bước sang thời kỳ chiếm hữu nô lệ với việc tìm ra lửa tạo ra một tương lai mới cho sự phát triển của loài người. Lửa đã giúp con người nung chảy kim loại để làm vũ khí, làm công cụ kiếm sống. Loài người từ nguồn thức ăn chủ yếu là hái lượm thì nay đã có thể săn bắn, hái, chăn nuôi, trồng trọt. Cũng chính từ đó loài người thay đổi từ hình dáng (đi bằng bốn chân chuyển lên đi bằng hai chân, hai tay dài ra, dáng người thẳng đứng lên...) đến trí óc (não phát triển..).

Từ đây xã hội loài người trải qua nhiều thời kỳ khác, mỗi thời kỳ có những đặc trưng riêng, tuy nhiên con người qua từng thời kỳ đó luôn biết dựa vào lao động để vươn lên, đặc biệt có sự giáo dục mà bước đầu thể hiện là các phương thức truyền nghề, hình thức sơ khai của GDNN sau này.

Như vậy quá trình hình thành con người thực chất là quá trình chiếm lĩnh các nguyên tắc xã hội, các giá trị tinh thần, giá trị vật chất và cả các nền văn hóa xã hội khác nhau. Để thực hiện quá trình chiếm lĩnh đó thì giáo dục đóng vai trò hết sức quan trọng và không thể thay thế được, đặc biệt là giáo dục nói chung và dạy nghề nói riêng. Giáo dục trong Nhà trường giúp học sinh hình thành và phát triển nhân cách, đây cũng chính là con đường tiếp thu nhanh nhất những kiến thức đã được chọn lọc từ nhiều thế hệ.

Phương thức cơ bản để thực hiện việc hình thành nhân cách của học sinh đó chính là thông qua con đường học tập của học sinh. Hoạt động học tập bao gồm nhiều hoạt động kể cả hoạt động chân tay và hoạt động trí óc mà thể hiện rõ nhất là việc “học và hành phải luôn đi đôi với nhau”. Quan điểm này thể hiện mối quan hệ bổ sung lẫn nhau, hỗ trợ nhau trong quá trình học tập, trong đó hành có nghĩa là gắn lý thuyết với thực tiễn, kiểm chứng những điều đã học vào thực tế để giải quyết các vấn đề thực tế đặt ra. Và cũng từ quan điểm “học đi đôi với hành” đó là đưa ra một điều tất yếu là phải hợp tác giáo dục với lao động sản xuất, Nhà trường phải hợp tác với một đơn vị sản xuất để giúp học sinh tiếp cận thực tế góp phần hòa nhập vào thực tế vào môi trường làm việc sau này của chính người học đó tốt hơn, nâng cao hiệu quả phát huy khả năng làm việc tốt hơn.

Tư tưởng hợp tác giữa Nhà trường và nhà sản xuất này không phải là mới mẻ, nó được đề cập khá nhiều trong các tác phẩm kinh điển của chủ nghĩa Mac – Lênin và được Hồ Chí Minh nhấn mạnh “ Nếu lao động trí óc mà không làm được lao động chân tay và có lao động chân tay mà không có lao động trí óc thì đó là con người bán thân bất toại” và người chỉ ra rằng: “Học đi đôi với lao động, lý luận đi đôi với thực hành. Cần cù đi đôi với tiết kiệm.

Nghị Quyết Hội nghị lần thứ 2 Trung ương Đảng khóa VIII đã chỉ ra “Phát triển giáo dục – đào tạo gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, những tiến bộ khoa học – công nghệ. Thực tiễn giáo dục hợp tác với lao động sản xuất, nghiên cứu khoa học, lý luận gắn với thực tế, học đi đôi với hành, Nhà trường gắn với gia đình và xã hội”.

Đặc biệt trong các trường dạy nghề thì giai đoạn thực hành (thực hành cơ bản và thực tập sản xuất) chiếm đa số từ 65% - 75% trong tổng thời gian đào tạo do đó dạy

thực hành hợp tác với sản xuất (hay Nhà trường hợp tác với Doanh nghiệp) sẽ nâng cao hiệu quả đào tạo trên các mặt sau:

- Hình thành kỹ năng phù hợp với yêu cầu sản xuất: Quá trình thực hành cơ bản và thực tập sản xuất tại doanh nghiệp giúp học sinh có cơ hội rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo và dần dần thích ứng với môi trường thực tiễn sản xuất.

- Hình thành thái độ lao động: Hình thành tác phong công nghiệp, tính cẩn thận, tinh thần trách nhiệm và tính trung thực trong quá trình sản xuất, hình thành lòng yêu nghề của người học.

Trong giai đoạn hiện nay với tốc độ phát triển công nghệ ngày càng cao, kỹ thuật tiên tiến được áp dụng vào sản xuất ngày càng nhiều vì thế sự hợp tác giữa Nhà trường và DN để kịp thời nắm bắt thông tin, cập nhật kiến thức, bổ sung điều chỉnh nội dung chương trình là việc cần thiết phải được thực hiện hiện ngay. Mặt khác việc hợp tác này cũng góp phần giải quyết được nhu cầu thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao của toàn bộ xã hội hiện nay cũng như giúp Nhà trường giải quyết được một phần kinh phí đào tạo nhất là những ngành đòi hỏi về cơ sở vật chất, trang thiết bị, nguyên vật liệu phục vụ cho đào tạo cao như ngành xây dựng, ngành may...

1.4 Những nội dung chủ yếu của sự hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

1.4.1. Mục tiêu, nội dung chương trình

Mục tiêu, nội dung chương trình khi thực hiện hợp tác đào tạo được xây dựng sát hơn với yêu cầu thực tiễn của người sử dụng lao động (doanh nghiệp), của môi trường thực tế mà sinh viên tốt nghiệp tham gia với tư cách là một thành viên trong môi trường đó. Việc xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo theo định hướng nhu cầu xã hội là một bước đột phá mới về tư tưởng và phương pháp thực hiện của những nhà giáo dục nước ta. Khi xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình theo định hướng này vẫn phải đảm bảo các yếu tố quản lý của nhà nước, yêu cầu của thực tiễn sản xuất và thị trường lao động.

1.4.2 Tuyển sinh

Việc tuyển sinh hiện nay của các trường, cơ sở dạy nghề còn gặp nhiều khó khăn, trong đó phải kể đến nhận thức của các bậc phụ huynh về việc cho con học nghề sau này ra sẽ không có việc làm và thua kém người khác. Vấn đề không có việc làm sau khi tốt nghiệp là nhiệm vụ Nhà trường phải hợp tác cùng doanh nghiệp để có đầu ra đảm bảo việc làm cho sinh viên, tạo niềm tin nơi người học. Vì thế hợp tác đào tạo với doanh nghiệp tạo điều kiện học tập cũng như cung cấp cơ hội việc làm cho người học vừa tạo điều kiện cho doanh nghiệp lựa chọn được những nhân viên phù hợp với công ty. Thông qua việc kết hợp, doanh nghiệp tham gia trợ giúp trong công tác tuyển sinh, tư vấn chọn lựa nghề nghiệp theo năng lực và nguyện vọng nghề nghiệp của học sinh. Khi xây dựng mô hình hợp tác đào tạo phải chú ý đến hai đối tượng người học: Học sinh đã tốt nghiệp phổ thông trung học và đối tượng do các doanh nghiệp tuyển và gửi tới cơ sở đào tạo. Với hai đối tượng trên thì trong chương trình học phải có hai phần nội dung tương ứng với mức kinh nghiệm, trình độ của mỗi loại đối tượng.

1.4.3 Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo

Nhà trường và Doanh nghiệp đều có quyền hạn và trách nhiệm tham gia tổ chức và quản lý việc lập kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo. Trong đó, trường đóng vai trò chủ đạo, doanh nghiệp tham gia với vai trò hỗ trợ và kiểm soát quá trình đào tạo. Trong kế hoạch nêu rõ:

- Thời gian thực hiện quá trình đào tạo: Bắt đầu từ lúc tuyển sinh vào cho đến khi kết thúc khóa học, thời gian lý thuyết và thực hành, thời gian thực tập tại trường và tại doanh nghiệp xen kẽ nhau theo tuần tự được sắp xếp trước.

- Địa điểm tiến hành: Nhà trường (tiến hành giảng dạy lý thuyết, thực hành căn bản tại xưởng trường, phòng thí nghiệm trường), doanh nghiệp (thực tập nâng cao của từng môn học, thực tập sản xuất, thực tập tốt nghiệp)...

- Hình thức tiến hành: Tập trung, không tập trung học theo nhóm, theo lớp,..

- Phương thức thực hiện quá trình đào tạo: Theo trình tự khoa học từ dễ đến khó, từ nhà trường đến doanh nghiệp.

- Xác định vai trò và trách nhiệm chính của các bên tham gia, cơ chế hoạt động của mô hình hợp tác đào tạo.

- Kế hoạch và nội dung đánh giá công nhận tốt nghiệp bao gồm đánh giá môn học và đánh giá tốt nghiệp (đánh giá theo quy trình và đánh giá theo sản phẩm)
- Văn bằng, chứng chỉ liên quan

1.4.4 Đánh giá và công nhận tốt nghiệp

Đây là khâu cơ bản công nhận thành tựu học tập, làm cơ sở xếp hạng năng lực học tập, làm việc và các kỹ năng khác của sinh viên, và cơ sở cấp văn bằng, chứng chỉ cho sinh viên. Trong quá trình thực hiện việc đánh giá này sẽ gặp phải một số khó khăn như: Tiêu chuẩn đánh giá, nội dung, phương pháp đánh giá. Sự đánh giá của các doanh nghiệp, của thị trường (đánh giá ngoài) như thế nào? Làm thế nào để có một chuẩn đánh giá thống nhất giữa Nhà trường dạy nghề, có sự tương thông với sự đánh giá bên ngoài.

Mô hình hợp tác đào tạo với doanh nghiệp một lần nữa cho thấy đây là phương pháp có ảnh hưởng tích cực đến quá trình đào tạo nhất là trong khâu đánh giá. Nó góp phần giải quyết vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo nghề, thống nhất chất lượng đánh giá trong (của Nhà trường) và đánh giá ngoài (của doanh nghiệp, của thị trường)

Có thể hiểu phương thức đánh giá của mô hình hợp tác đào tạo như sau:

$$\begin{array}{rcccl}
 \text{ĐÁNH GIÁ} & & \text{CƠ SỞ ĐÀO TẠO} & & \text{DOANH NGHIỆP} \\
 \text{TỐT NGHIỆP} & = & \text{ĐÁNH GIÁ TỐT} & + & \text{ĐÁNH GIÁ TỐT} \\
 \text{(KẾT HỢP ĐÀO TẠO)} & & \text{NGHIỆP} & & \text{NGHIỆP}
 \end{array}$$

Với cách đánh giá như hiện nay của các trường, thì phương thức đánh giá theo mô hình hợp tác có một điểm khác biệt lớn là tất cả nội dung được đánh giá đều phải đạt thì sinh viên mới được xem là đạt yêu cầu, nếu không đạt sẽ phải thực hiện lại nội dung đó.

1.4.5 Cơ sở vật chất – Trang thiết bị đào tạo

Cơ sở vật chất là một trong những yếu tố không thể thiếu đảm bảo cho quá trình đào tạo có thể thực hiện được và đảm bảo chất lượng cho quá trình này. Đặc biệt trong lĩnh vực dạy nghề thì nhà xưởng, trang thiết bị máy móc chuyên dùng và phụ trợ, nguyên phụ liệu là những yếu tố quan trọng phục vụ cho quá trình giảng dạy hình thành các kỹ năng cho người học. Tuy nhiên không phải trường dạy nghề nào cũng có đủ khả

năng cho người học. tuy nhiên không phải trường dạy nghề nào cũng có đủ khả năng trang bị các loại máy móc hiện đại, theo sự phát triển của khoa học kỹ thuật công nghệ.

Vì thế khi tiến hành hợp tác đào tạo thì cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo sẽ tăng lên về số lượng thiết bị, số lượng nguyên phụ liệu, diện tích khuôn viên nhà xưởng.... đồng thời chất lượng của thiết bị cũng được tăng lên đáng kể. Điều này tránh tình trạng các trường dạy nghề vẫn còn sử dụng những thiết bị mà công nghệ đã lạc hậu được sản xuất từ những năm giữa thế kỷ XX.

Do đó, mô hình đưa ra giải pháp về thiết bị khi tiến hành hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp giúp sinh viên tiếp cận với thực tế về thiết bị hiện đang vận hành trong thực tiễn:

$$\begin{array}{ccc} \text{CSVC- TB} & = & \text{CSVC- TB} & + & \text{CSVC- TB} \\ \text{(Hợp tác đào tạo)} & & \text{(Trường)} & & \text{(Doanh nghiệp đóng góp)} \end{array}$$

1.4.6 Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên

Đội ngũ giáo viên là một yếu tố đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo. Đội ngũ giáo viên trong trường dạy nghề bao gồm giáo viên dạy lý thuyết và giáo viên dạy thực hành (thực hành cơ bản và thực tập sản xuất).

Thực tế hiện nay ở nước ta là hầu hết các giáo viên dạy nghề đều được đào tạo bài bản theo đúng chuẩn của nhà nước. Tuy nhiên, chỉ có số ít trong số đó có kinh nghiệm thực tế trực tiếp tham gia sản xuất còn lại phần lớn giáo viên đặc biệt là giáo viên dạy thực hành chưa thể so sánh với các thợ bậc cao của các doanh nghiệp.

Như vậy, đào tạo nghề với nhiệm vụ đào tạo những người công nhân trình độ cao, tay nghề giỏi thì việc cần thiết là cơ sở đào tạo nghề đó phải có một đội ngũ giáo viên có kỹ năng thực hành cao. Khắc phục điều này bằng cách hợp tác với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng, số lượng giáo viên dạy thực hành chất lượng cao. Đội ngũ giáo viên được tăng cường từ các doanh nghiệp rất hữu ích trong việc tổ chức, quản lý quá trình đào tạo đặc biệt trong các khâu tuyển sinh, thực tập sản xuất, việc làm và tham gia phát triển chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp. Đồng thời doanh nghiệp cũng được cập nhật lý luận thực tiễn giúp nâng cao năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp.

$$\begin{array}{ccc} \text{GV và CBQL} & & \text{GV và CBQL} & & \text{GV và CBQL} \\ \text{(Hợp tác đào tạo)} & = & \text{(Trường)} & + & \text{(Doanh nghiệp đóng góp)} \end{array}$$

Đội ngũ giáo viên: Phải đạt chuẩn về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề và trình độ để có thể giảng dạy chất lượng các chương trình đang đào tạo. Đối với giáo viên dạy nghề cần đặc biệt chú ý đến kỹ năng thực hành nghề. Các giáo viên phải có mối quan hệ mật thiết với các doanh nghiệp, thường xuyên tự bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kiến thức thực tế, đi thực tập doanh nghiệp và thời gian không lên lớp.

1.4.7 Tài chính cho đào tạo

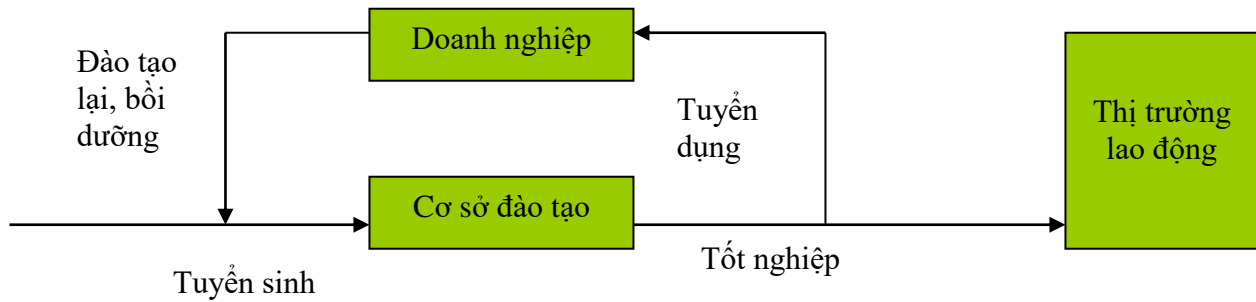
Tài chính phục vụ cho đào tạo bao gồm: Ngân sách nhà nước, học phí và các nguồn thu khác. Hiện nay chủ yếu các trường dựa trên ngân sách nhà nước cấp nhưng nguồn kinh phí này rất hạn chế và mức thấp so với các nước trên thế giới. Vì thế với nguồn ngân sách đó Nhà trường phải cân nhắc kỹ trong việc đầu tư thiết bị, nhất là đối với những ngành học kỹ thuật đòi hỏi nhiều thiết bị dụng cụ trong quá trình học tập. doanh nghiệp trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt thì việc đầu tư trang thiết bị cũng như công nghệ luôn được ưu tiên hàng đầu. Do đó Nhà trường và Doanh nghiệp nên hợp tác với nhau để đôi bên cùng có lợi, thông qua mô hình hợp tác, doanh nghiệp được xem như đóng góp một phần tài chính cho việc đào tạo nhân lực sau này họ sẽ sử dụng.

$$\begin{array}{ccc} \text{TÀI CHÍNH} & & \text{TÀI CHÍNH} & & \text{TÀI CHÍNH} \\ \text{(Hợp tác đào tạo)} & = & \text{(Trường)} & + & \text{(Doanh nghiệp đóng góp)} \end{array}$$

Việc hợp tác đào tạo trong vấn đề tài chính sẽ làm tăng nguồn lực cho đào tạo nghề và có thể thực hiện chủ trương xã hội hóa giáo dục của Đảng và Nhà nước.

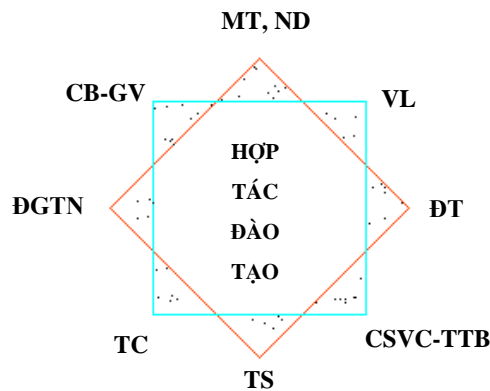
1.4.8 Việc làm sau khi tốt nghiệp

Việc làm cho học sinh sau khi tốt nghiệp là vấn đề luôn được quan tâm nhiều nhất, và là mối quan tâm của toàn xã hội không riêng gì ngành Giáo dục đặc biệt là phụ huynh và học sinh. Như nội dung phần mở đầu đã đề cập, hiện nay số lượng người học sau khi tốt nghiệp có việc làm chỉ khoảng một nửa. Điều này làm cho người học không có niềm tin để yên tâm học tập dẫn đến kết quả học tập không như mong muốn và hậu quả là tình trạng thất nghiệp ngày càng tăng tạo sức ép rất lớn cho xã hội.



Sơ đồ 1.1: Mối quan hệ giữa tuyển sinh và việc làm trong việc hợp tác đào tạo

Có thể mô hình hóa mối quan hệ giữa các thành tố trong mô hình hợp tác đào tạo Nhà trường và Doanh nghiệp như sơ đồ 1.2:



Sơ đồ 1.2: Mô hình hóa quan hệ các thành tố trong mô hình hợp tác đào tạo

Bốn thành tố là các nội dung để tổ chức quá trình đào tạo

- TS: Tuyển sinh
- MT, ND: Mục tiêu nội dung chương trình đào tạo
- ĐT: Lập kế hoạch tổ chức thực hiện quá trình đào tạo
- ĐGTN: Đánh giá công nhận tốt nghiệp

Bốn thành tố đảm bảo cho quá trình đào tạo có thể thực hiện và đạt chất lượng

- CBGV: Cán bộ quản lý và các giáo viên tham gia giảng dạy
- TC: Tài chính cho đào tạo
- CSV-CTTB: Cơ sở vật chất, thiết bị, nhà xưởng, dụng cụ giảng dạy..
- VL: Việc làm sau khi tốt nghiệp

1.5 Những yếu tố ảnh hưởng đến sự hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp



Sơ đồ 1.3: Các yếu tố môi trường tác động hệ thống hợp tác đào tạo Nhà trường – DN

Hợp tác đào tạo nghề là hệ thống thống nhất các chức năng của Nhà trường và Doanh nghiệp. Hệ thống này cũng vận hành và chịu tác động của môi trường xung quanh, đặc biệt là một số yếu tố môi trường sau:

Trong đó:

- Thể chế chính trị là những tư tưởng, lập trường trên quan điểm của chủ nghĩa Marx- Lênin đào tạo những con người trong xã hội chủ nghĩa
- Các bộ luật liên quan đến việc đào tạo: Luật giáo dục,..
- Sự phát triển của kinh tế, của khoa học công nghệ làm thay đổi cơ cấu ngành nghề, yêu cầu của thực tế đối với người lao động khắt khe hơn đòi hỏi sự hợp tác chặt chẽ giữa Nhà trường – Doanh nghiệp để thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn
- Xu thế hội nhập: sự xuất hiện của nhiều loại hình trường đào tạo nghề, xu hướng hội nhập trao đổi công nghệ, lao động quốc tế tạo sự cạnh tranh gay gắt bắt buộc trường phải tự đổi mới mình, tự nâng cao chất lượng đào tạo.

- Cơ chế chính sách hỗ trợ các trường góp phần nâng cao chất lượng đào tạo gắn với sản xuất và giải quyết việc làm

- Thị trường lao động và đào tạo: nhu cầu nhân lực thay đổi theo sự phát triển kinh tế, phát triển khoa học kỹ thuật.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Chương 1 tác giả giải quyết được vấn đề:

Nêu được những vấn đề lý luận chung về việc đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.

Một số cơ sở khoa học của sự hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp như cơ sở triết học, cơ sở tâm lý học, cơ sở xã hội học, cơ sở giáo dục.

Vai trò của việc đào tạo hợp tác trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

Một số nội dung chủ yếu cho việc đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp như là: Hợp tác về mục tiêu, nội dung chương trình; Hợp tác về tuyển sinh; Hợp tác về việc lập kế hoạch và tổ chức thực hiện đào tạo; Đánh giá và công nhận tốt nghiệp; Cơ sở vật chất – trang thiết bị đào tạo; Đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên; Tài chính và cuối cùng là hợp tác về việc làm sau khi tốt nghiệp.

Và cuối cùng là những yếu tố ảnh hưởng đến sự hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.

CHƯƠNG 2:

NGHIÊN CỨU MÔ HÌNH

ĐÀO TẠO HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP Ở MỘT SỐ TRƯỜNG TRONG NƯỚC VÀ NGOÀI NƯỚC

2.1 Nghiên cứu mô hình đào tạo hợp tác với Doanh nghiệp tại các trường Đại học trong nước

2.1.1 Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (Trường ĐHKT – TPHCM)

Để thực hiện tốt mục tiêu đào tạo theo nhu cầu xã hội, trong thời gian qua tuy chưa thực hiện một cuộc khảo sát và phân tích cụ thể về nhu cầu nhân lực và chất lượng cần thiết của từng lĩnh vực phục vụ cho nền kinh tế quốc dân, nhưng Trường ĐHKT - TPHCM cũng đã có nhiều giải pháp thiết thực đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cung cấp cho xã hội. Đào tạo theo nhu cầu xã hội là nhiệm vụ trọng tâm, tuy nhiên nội dung đào tạo gắn liền với thực tiễn là một nhiệm vụ cực kỳ quan trọng nhằm cung cấp sản phẩm chất lượng cho xã hội. Chính vì vậy, trong thời gian qua Nhà trường đã từng bước hoạt động gắn kết với Doanh nghiệp với mục tiêu đáp ứng tốt nhất nhu cầu của người sử dụng đối với sản phẩm đào tạo của trường.

2.1.1.1 Một số hoạt động tiêu biểu trong công tác gắn Nhà trường với Doanh nghiệp

a) Phối hợp các công ty, đơn vị tổ chức các khóa huấn luyện kỹ năng cho sinh viên.

Bên cạnh những kiến thức nền học tại giảng đường, những kỹ năng và nghiệp vụ thực tiễn là những kiến thức thật sự cần thiết cho sinh viên khi hội nhập công sở. Nhận thức được tầm quan trọng và nhu cầu thực tế của sinh viên Nhà trường đã phối hợp với các đơn vị, công ty tổ chức nhiều khóa huấn luyện kỹ năng như: Kỹ năng văn phòng, kỹ năng giao tiếp trong kinh doanh, kỹ năng hoạch định công việc, kỹ năng làm việc nhóm, quan hệ nội bộ, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng chuẩn bị hồ sơ xin việc và tham dự phỏng vấn,...

Qua các chương trình huấn luyện đã giúp cho sinh viên học tập được những kinh nghiệm thực tiễn và tạo sự gắn kết giữa doanh nghiệp với sinh viên thông qua các chương trình huấn luyện.

b) Phối hợp các công ty, doanh nghiệp tổ chức giảng dạy những kiến thức thực tiễn cho sinh viên trong các chương trình ngoại khóa.

Nhằm tăng kiến thức thực tế cho sinh viên và tối ưu hóa vận dụng kiến thức đã học vào giải quyết các tình huống kinh doanh thực tiễn, Nhà trường đã thực hiện giải pháp mời đại diện các doanh nghiệp tham gia giảng dạy ngoại khóa cho các sinh viên ở giai đoạn chuyên ngành. Nội dung tham gia của các doanh nghiệp chủ yếu là đưa ra các tình huống kinh doanh thực tế của doanh nghiệp và cùng sinh viên vận dụng kiến thức đã học giải quyết các tình huống thực tế đó.

Hoạt động này góp phần tăng thêm phần sinh động cho việc học tập của sinh viên, tăng khả năng sáng tạo và phát huy tính năng động của sinh viên thông qua việc vận dụng lý thuyết vào thực tiễn. Mặc khác thông qua việc phối hợp này mối quan hệ giữa Nhà trường và Doanh nghiệp ngày càng chặt chẽ và hiệu quả hơn.

c) Tổ chức các diễn đàn, giao lưu, đối thoại trực tiếp giữa doanh nghiệp và sinh viên

Đối thoại trực tiếp là môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp và sinh viên gặp gỡ trao đổi những thông tin cần thiết giữa nhà tuyển dụng và sinh viên, hàng năm Nhà trường tổ chức nhiều diễn đàn, giao lưu đối thoại giữa doanh nghiệp và sinh viên với những nội dung phong phú như: chiến lược phát triển của doanh nghiệp, xu hướng tuyển dụng và đào tạo của doanh nghiệp, các kỹ năng khi hội nhập công sở, kinh nghiệm làm việc trong môi trường kinh doanh quốc tế, tổ chức tham quan thực tế hoạt động tại các doanh nghiệp (gồm các doanh nghiệp tư nhân, khu chế xuất, liên doanh,...),...

Hoạt động giao lưu, đối thoại này được các doanh nghiệp và sinh viên đánh giá rất cao. Kết quả thực hiện của từng chương trình sẽ giúp cho các nhà tuyển dụng có định hướng phù hợp cho công tác tuyển dụng và đào tạo của đơn vị mình trong thời gian tới, đồng thời sinh viên cũng có định hướng đúng đắn cho việc cập nhật những kiến thức phù hợp đáp ứng cho nhu cầu đòi hỏi của doanh nghiệp.

d) Tổ chức các hoạt động hướng nghiệp

Hoạt động hướng nghiệp là công việc được thực hiện thường xuyên và liên tục tại trường ĐHKT TPHCM. Bên cạnh việc thực hiện tốt công tác hướng nghiệp cho học sinh trung học chuẩn bị vào trường hàng năm, Nhà trường đặt biệt quan tâm và tổ chức nhiều hoạt động hướng nghiệp cho sinh viên trong suốt thời gian học tập tại trường.

Với nhiều nội dung phong phú như: Định hướng ngành nghề cho sinh viên chuẩn bị đăng ký vào chuyên ngành, thông tin về nhu cầu lao động và việc làm đáp ứng cho sự phát triển của thành phố trong những năm tiếp theo, thông tin xu hướng tuyển dụng, môi trường làm việc, khả năng phát triển trong công việc cho sinh viên thông qua chương trình tự giới thiệu của các doanh nghiệp, hội nghị giao lưu bàn tròn giữa sinh viên – nhà đào tạo và các doanh nghiệp về đào tạo sinh viên đáp ứng nhu cầu về thực tiễn, trao đổi kinh nghiệm chuẩn bị hồ sơ xin việc và kỹ năng dự phỏng vấn,...

Thông qua các chương trình hướng nghiệp đã giúp sinh viên có định hướng đúng đắn về nghề nghiệp của mình trong tương lai, đồng thời nắm bắt được những thông tin cần thiết cho quá trình xin việc sau khi ra trường.

e) Phối hợp các công ty, đơn vị chuyên môn tổ chức các cuộc thi học thuật

Nhằm tạo môi trường thuận lợi cho sinh viên vận dụng kiến thức đã học để tìm ra giải pháp sáng tạo cho việc giải quyết tình huống kinh doanh trong thực tiễn, đồng thời tạo cầu nối giữa lý thuyết trong bài giảng với thực tế kinh doanh, cùng như tạo điều kiện để xã hội đánh giá được năng lực thật sự của sinh viên, Nhà trường phối hợp với các công ty, doanh nghiệp đã tổ chức nhiều hoạt động học thuật cho sinh viên. Điển hình như các cuộc thi: Dynamic – sinh viên: Nhà kinh doanh tương lai, thử tài kinh doanh, CPA - cơ hội thử thách tỏa sáng sao kế toán, đại cương vui học, bản lĩnh giám đốc tài chính – CFO, hội thảo tài chính quốc tế, toán tài chính, thế giới vĩ mô, sản giao dịch chứng khoán ảo, tìm hiểu chứng khoán, anh văn chuyên ngành ngân hàng – VOB's, thế giới marketing, vui học thống kê, kiến thức thuế - sự vận dụng trong kinh doanh, kinh tế học – tầm nhìn của bạn về tôi, Olympic các môn học Mác – Lênin, nhà tư vấn luật kinh tế trẻ, cuộc thi Assembly, IMS award, nấc thang tin học,...

Có thể khẳng định, đây là một mô hình tiêu biểu, một giải pháp thiết thực trong lĩnh vực học tập – nghiên cứu khoa học trong sinh viên, có khả năng nhân rộng, duy trì, phát huy hiệu quả vì phù hợp với mô hình đào tạo đa ngành của trường ĐHKT TPHCM.

Mặt khác thông qua các cuộc thi còn xây dựng phong trào học tập từ các chi đoàn lớp, phát huy tính năng động, tính nhạy bén đồng thời rèn luyện khả năng ứng xử cho sinh viên.

f) Phối hợp các công ty, doanh nghiệp tổ chức hỗ trợ về vật chất cho sinh viên

Một trong những mục tiêu xã hội hóa giáo dục là kêu gọi sự đóng góp của xã hội vào quá trình chăm lo về vật chất cho thế hệ trẻ đặc biệt là đối tượng sinh viên. Trong những năm qua, bên cạnh việc chăm lo cho các đối tượng chính sách từ nguồn quỹ của nhà nước, Nhà trường đã thực hiện tốt việc kêu gọi sự đóng góp của các tổ chức, cá nhân cùng đồng hành với trường trong công tác chăm lo về vật chất cho sinh viên thông qua các chương trình: Trao học bổng tài năng cho sinh viên có thành tích học tập xuất sắc, trao học bổng vượt khó cho sinh viên có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn và khó khăn đột xuất; hỗ trợ tài liệu, thiết bị học tập cho sinh viên chuyên ngành; hỗ trợ phương tiện tàu, xe cho sinh viên về quê nhân dịp tết, hè; phối hợp với các công ty tổ chức tạo việc làm bán thời gian cho sinh viên.

Từ những chương trình thiết thực này đã hỗ trợ nhiều sinh viên tiếp tục đến trường và rất nhiều sinh viên vượt qua khó khăn để vươn lên trong học tập.

g) Phối hợp các công ty tổ chức các chương trình tuyển dụng thực tập cho sinh viên

Với nhu cầu đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng của nguồn nhân lực, việc tổ chức các chương trình thực tập và tuyển dụng chuyên nghiệp là một trong những chương trình thiết thực dành cho sinh viên. Để thực hiện tốt chương trình này, hàng năm Nhà trường phối hợp với các tập đoàn đa quốc gia, các công ty lớn và các doanh nghiệp có nhu cầu thực sự về nguồn lực tổ chức các chương trình thực tập sinh, học bổng thực tập nước ngoài và chương trình tuyển dụng sinh viên chuẩn bị ra trường.

Các sinh viên được tuyển chọn vào các chương trình thực tập này sẽ tham gia các khóa huấn luyện chuyên nghiệp, phụ trách các công việc thực tế trong thời gian thực tập tại doanh nghiệp. Khi kết thúc các chương trình thực tập này sinh viên đủ khả năng làm việc tại các doanh nghiệp và thông thường được trả mức lương rất cao khi được tuyển dụng.

2.1.1.2 Đánh giá kết quả

a) Ưu điểm

- Thông qua các doanh nghiệp, Nhà trường sẽ thường xuyên cập nhật và bổ sung những kiến thức thực tế cần thiết vào chương trình đào tạo nhằm đáp ứng kịp thời sự thay đổi nhu cầu của xã hội đối với vấn đề lao động.

- Chương trình giao lưu trao đổi trực tiếp với các doanh nghiệp đã góp phần giúp sinh viên xác định động cơ học tập đúng, tạo cầu nối giữa doanh nghiệp và sinh viên, từ đó định hướng trong công tác tự đào tạo của sinh viên.

- Hoạt động gắn kết với nhu cầu xã hội và người sử dụng lao động không chỉ tập trung tại trường mà còn lan tỏa rộng khắp xuống các lớp hình thành các hoạt động học thuật sôi nổi, thu hút được sự quan tâm ủng hộ và đánh giá rất cao của sinh viên.

- Góp phần tạo điều kiện giúp sinh viên tiếp cận gần hơn và bổ sung kịp thời những kiến thức thực tế tại doanh nghiệp.

- Đáp ứng nhu cầu quan tâm của doanh nghiệp về vấn đề tuyển dụng sinh viên khi ra trường, đồng thời giúp doanh nghiệp có những thông tin cần thiết về quá trình đào tạo sinh viên của Nhà trường.

- Tạo được cầu nối gần gũi, thân thiện hơn giữa doanh nghiệp và sinh viên, tạo sự tự tin cho các sinh viên khi tiếp xúc với các doanh nghiệp. Đây là một trong những hành trang quan trọng trong quá trình xin việc của sinh viên khi ra trường.

b) Nhược điểm

- Nhà trường chưa có chiến lược đồng bộ về công tác tổ chức hoạt động gắn Nhà trường với Doanh nghiệp, chính vì vậy hiệu quả các chương trình gắn kết đạt ở mức cho phép, chưa tận dụng được hết nguồn lực to lớn của doanh nghiệp hỗ trợ cho quá trình đào tạo của trường.

- Tính chủ động của Nhà trường và Doanh nghiệp trong công tác gắn kết Nhà trường với Doanh nghiệp trong thời gian qua chưa cao, vì thế kết quả đạt được chưa như mong muốn.

- Mọi quan tâm của các công ty đến hoạt động gắn kết và hợp tác đào tạo nguồn nhân lực đa số là các đơn vị liên doanh hoặc 100% liên doanh vốn nước ngoài, sự tham gia của các công ty trong nước còn hạn chế.

Tóm lại, đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng và đáp ứng đúng yêu cầu đòi hỏi cao của người sử dụng lao động là một yêu cầu bức thiết đối với các trường đại học VN, trong đó có trường ĐHKT TPHCM trên thị trường lao động nói riêng và trong hệ thống giáo dục của VN nói chung, một trong những mục tiêu quan trọng là Nhà trường tiếp tục phát triển và đa dạng các hoạt động gắn Nhà trường với Doanh nghiệp, cơ quan thực tiễn trong chiến lược đào tạo của trường.

2.1.1.3 Đánh giá hoạt động hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại Trường Đại học Kinh tế TPHCM

- *Ưu điểm:*

Trong thời gian qua, Trường Đại học Kinh tế TPHCM đã có những giải pháp cụ thể nhằm thắt chặt mối quan hệ giữa Trường và các Doanh nghiệp.

Có nhiều doanh nghiệp tham gia hỗ trợ vào những chương trình đào tạo của Trường.

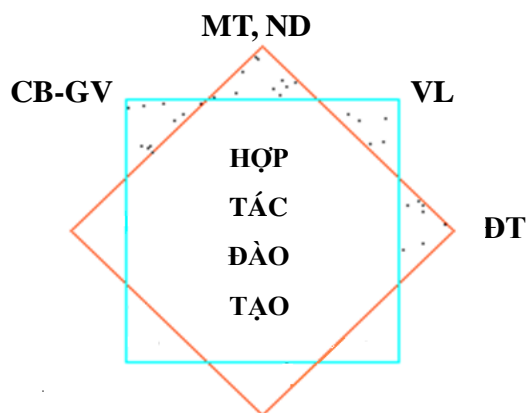
Có nhiều chương trình hay và bổ ích cho sinh viên, giúp họ năng và động tự tin hơn.

- *Nhược điểm:*

Trường chưa có một mô hình cụ thể nói lên việc hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho những ngành đào tạo tại Trường.

Việc học tập tại doanh nghiệp chưa được triển khai mạnh mẽ.

2.1.1.4 Mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh



Sơ đồ 2.1: Mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Trong những năm qua, trường Đại học kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh đã hợp tác với doanh nghiệp qua các hình thức sau: Mục tiêu, nội dung đào tạo, Cán bộ giảng viên từ doanh nghiệp, tham gia vào quá trình đào tạo và hỗ trợ việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp.

2.1.2 Trường Đại học sư phạm kỹ thuật Thành Phố Hồ Chí Minh

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TPHCM có lịch sử thành lập khá dài. Được hình thành và phát triển trên cơ sở Ban Cao đẳng Sư phạm Kỹ thuật thành lập ngày 05-10-1962 theo quyết định số 1082/GD của chính quyền Sài Gòn cũ, ngày 21-09-1972, theo công lệnh số 2826/GD/TTH/CL đổi tên thành Trung tâm Cao đẳng Sư phạm Kỹ thuật Nguyễn Trường Tộ - Thủ Đức. Năm 1974, cùng với việc thành lập Viện Đại học Thủ Đức, Trung tâm Cao đẳng Sư phạm Kỹ thuật trở thành Trường Đại học Giáo dục Thủ Đức.

Ngày 27-10-1976 Thủ tướng Chính phủ ra quyết định số 426/TTg thành lập Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thủ Đức. Năm 1984 Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thủ Đức hợp nhất với Trường Trung học Công nghiệp Thủ Đức được đổi tên là Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TPHCM và năm 1991 Trường Sư phạm Kỹ thuật V được sáp nhập vào Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. HCM.

Từ ngày 27-01-1995 đến ngày 10-10-2000 trường là thành viên của Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh. Theo quyết định số 118/2000/QĐ-TTg ngày 10/10/2000 của Thủ tướng Chính phủ, trường tách khỏi Đại học Quốc gia TPHCM và trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Trường Đại học sư phạm Kỹ thuật TPHCM luôn mong muốn mở rộng mối quan hệ với các doanh nghiệp nhằm trao đổi hợp tác trên các lĩnh vực: Nghiên cứu khoa học, hỗ trợ công nghệ và tuyển dụng lao động,...Tuy nhiên hiện nay vấn đề hợp tác đào tạo tại trường vẫn chưa được thực hiện đồng bộ, hai bên còn hoạt động một cách độc lập chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa Nhà trường và Doanh nghiệp. Hoạt động gắn kết đào tạo tại trường và Doanh nghiệp chỉ dừng lại ở việc liên hệ sinh viên tham quan thực tế và thực tập tốt nghiệp.

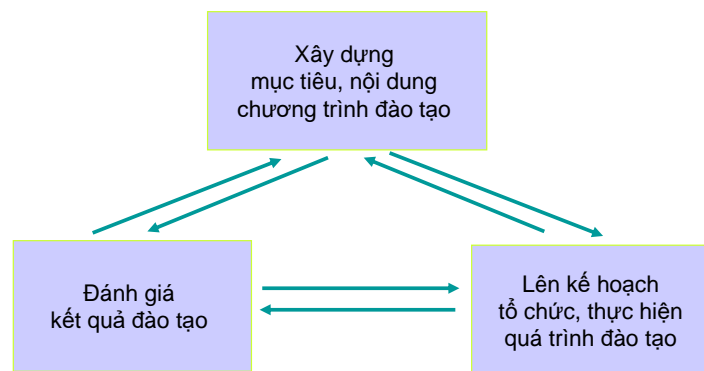
Một số công ty tại TPHCM cũng đã tham gia vào mô hình đào tạo hợp tác với doanh nghiệp tại Trường. Một số công ty đã nhận hỗ trợ chuyển giao phần mềm, giúp

giáo viên và học sinh tham quan và thực tập, hỗ trợ sinh viên nghiên cứu khoa học, báo cáo các chuyên đề về các lĩnh vực chuyên môn, tài trợ học bổng cho sinh viên nghèo vượt khó trong học tập, phối hợp với Nhà trường tổ chức tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp...

2.1.2.1 Mô hình hợp tác tại Trường Đại học sư phạm kỹ thuật:

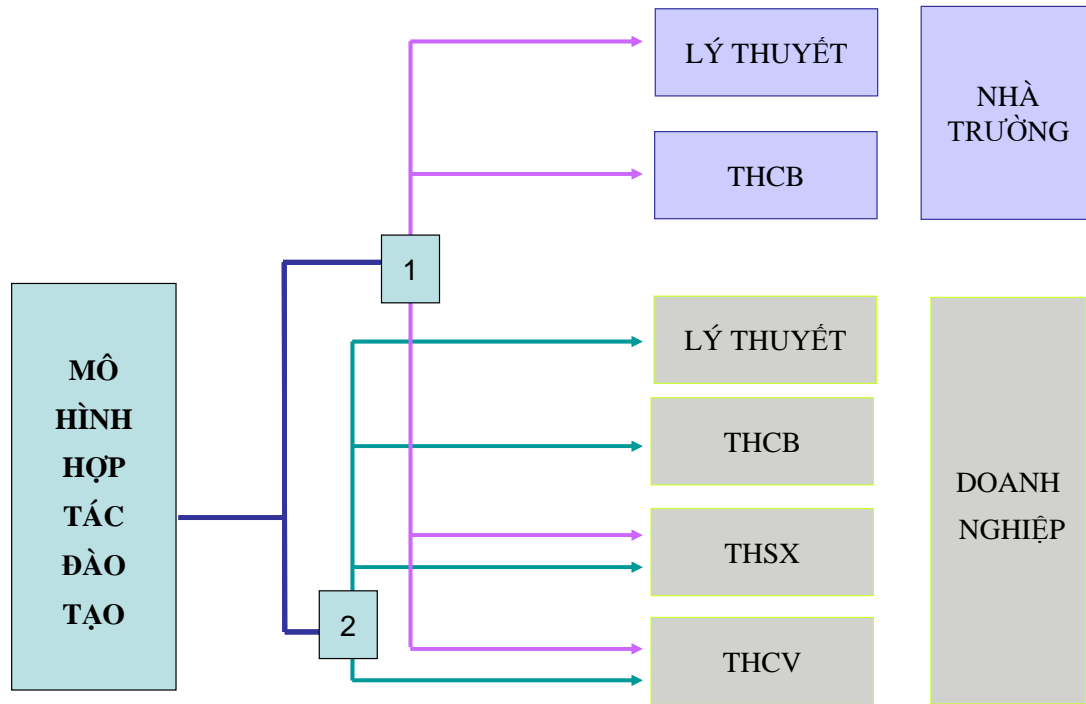
Hiện nay, trường đang thực hiện một số hoạt động hợp tác như sau: (1) Hợp tác về mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo; (2) Hợp tác về tổ chức thực hiện quá trình đào tạo; (3) Hợp tác đánh giá quá trình đào tạo.

Ba khâu này có mối quan hệ qua lại, bổ sung cho nhau, ảnh hưởng lẫn nhau, không tách rời nhau và là điều kiện bổ sung, hoàn thiện cho các khâu còn lại diễn ra phù hợp với nhu cầu thực tế. Việc kết hợp ba lĩnh vực này với nhau tạo nên 3 cạnh của một tam giác trong mô hình hợp tác đào tạo. Mô hình này được tổ chức thực hiện tại Doanh nghiệp hoặc tại Nhà trường



Sơ đồ 2.2: Mối quan hệ trong 3 khâu chính trong mô hình hợp tác đào tạo tại trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TPHCM

2.1.2.2 Mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TPHCM



Sơ đồ 2.3: Mô hình tổng thể mối quan hệ hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại trường ĐHSPTK TPHCM

Việc thực hiện hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp được chứng nhận bởi hợp đồng đào tạo. Quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ của hai bên tham gia hợp tác được thể hiện rõ ràng trên hợp đồng. Bên nào vi phạm sẽ bị xử phạt bởi các quy định pháp luật của Nhà nước. Hai bên Nhà trường và Doanh nghiệp thống nhất trong việc xây dựng nội dung chương trình đào tạo, thống nhất với nhau thành lập Ban Giám Sát bằng cách cử đại diện mỗi bên hai người tổ chức Ban Giám Sát. Ban Giám sát này có trách nhiệm kiểm tra hoạt động đào tạo lý thuyết tại Nhà trường và hoạt động thực hành tại doanh nghiệp. Nội dung chương trình được xây dựng hoàn thành trước khi tiến hành đào tạo phải có sự kiểm duyệt của phía doanh nghiệp. Sau đó, Nhà trường tiếp tục triển khai cho Khoa và giáo viên trực tiếp tham gia giảng dạy để tiến hành thực hiện đào tạo.

2.1.2.3 Một số mô hình hóa hợp tác đào tạo ngành May trường ĐHSPKT TPHCM và các doanh nghiệp may tại TPHCM

Nhà trường	Lý thuyết	KTĐG				
	THCB					
DNSX			THSX	KTĐG	THCV	TKĐG

Sơ đồ 2.4: Mô hình hóa đào tạo diễn ra tại Nhà trường và Doanh nghiệp

DNSX	Lý thuyết	KTĐG	THSX	KTĐG	THCV	TKĐG
	THCB					
Nhà trường	GV	GV				

Sơ đồ 2.5: Mô hình hóa đào tạo diễn ra hoàn toàn tại doanh nghiệp

2.2.1.4 Đánh giá về hoạt động hợp tác tại Trường Đại học Kinh tế TPHCM

Ưu điểm:

Trường đã có những mô hình cụ thể cho các ngành, thấy rõ cường độ quan hệ hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.

Sinh viên có được những kỹ năng đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Số lượng doanh nghiệp tại TPHCM rất đa dạng và phong phú, đây là điều kiện thuận lợi nhất để Nhà trường triển khai hiệu quả hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp đến với từng sinh viên.

Hạn chế:

Trong thời gian qua, tuy có những hoạt động hợp tác từ phía Nhà trường và Doanh nghiệp nhưng hoạt động hợp tác tại trường chưa sâu và chưa nổi bật. Sự tham gia của doanh nghiệp chưa cao đã tạo nên mặt hạn chế của mô hình.

2.2 Nghiên cứu mô hình đào tạo hợp tác với Doanh nghiệp tại các trường Đại học ngoài nước

2.2.1. Mô hình đào tạo kép (DUAL SYSTEM – Đức)

Giáo dục tại các bang của CHLB Đức đều có điểm thống nhất với nhau về tiêu chuẩn thời gian học, nội dung, hệ thống đánh giá kiểm tra, bằng cấp dù cho các bang có

quyền tự trị riêng về nền giáo dục tại Bang của mình. Toàn bộ hệ thống giáo dục đều do chính quyền quản lý, các trường tiểu học và trung học phần lớn là trường công lập. Từ bậc đại học trở lên các trường được tự chủ và có thêm sự hỗ trợ tài chính từ phía nhà nước tại mỗi Bang. Theo luật pháp Đức, các cấp học được miễn phí, ngân sách nhà nước dành cho giáo dục được trích từ thuế thu nhập của mỗi Bang. Ở Đức học sinh buộc phải theo học cho đến 18 tuổi. Chín năm đầu học sinh tham gia học tại trường toàn thời gian sau đó các em có thể học tại các trường dạy nghề bán thời gian (Berufsschule).

a) Mô hình đào tạo kép (Dual system training)

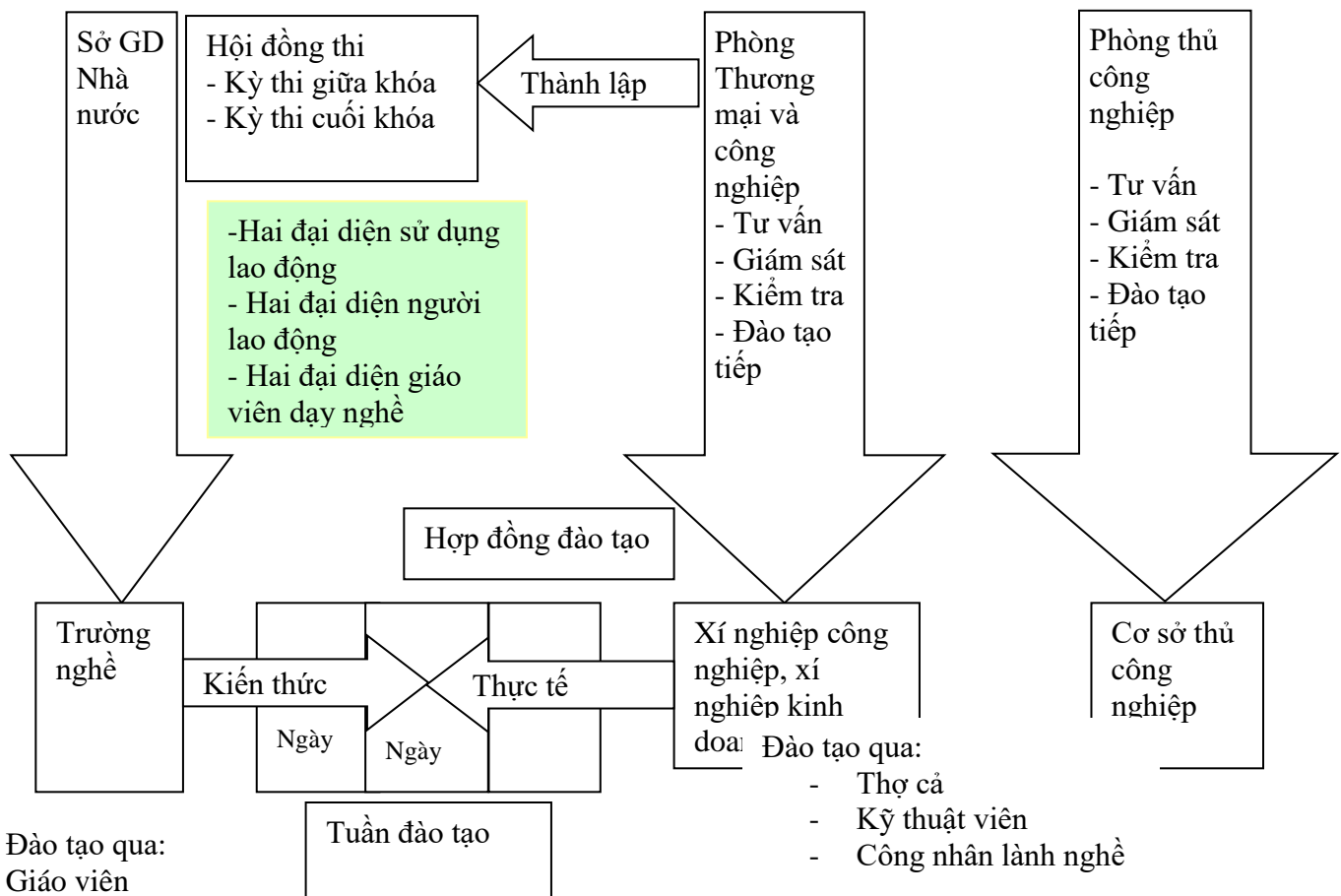
Đào tạo theo hệ thống kép do các nhà nghiên cứu của CHLB Đức đưa ra: Maslankowski, Lauterbach, Hegelhemer, Zedler, Jürgen W.Mollemann. Đây là phương pháp đào tạo cơ bản được hình thành và phát triển ở CHLB Đức mục đích đào tạo phục vụ cho doanh nghiệp. Tên gọi của hệ thống này là đào tạo song hành, tên tiếng Đức là “Dual System” được nhà sư phạm người Đức Heinrich Abel sử dụng năm 1864 và phổ biến cho tới ngày hôm nay. Ngoài tên gọi bằng tiếng Anh, hệ thống đào tạo này còn được gọi là đào tạo song tuyến, đào tạo song hành, đào tạo kép.

Hệ thống này ra đời nhằm dung hòa giữa sự độc quyền dạy nghề của doanh nghiệp và quản lý nhà nước với định hướng “đào tạo toàn diện”.

Bảng 2.1: Đặc trưng mô hình đào tạo kép (Đức)

TT	Cơ quan Tiêu chí	DN	Trường dạy nghề
1	Quản lý trực tiếp hoạt động ĐT nghề	Phòng Công nghiệp, hiệp hội nghề	Chính quyền các bang thông qua các Sở quản lý
2	Nội dung chương trình đào tạo	PCN định hướng xây dựng chương trình thực hành	Xây dựng chương trình lý thuyết
3	Cán bộ giảng dạy	Biên chế DN	Giáo viên của trường
4	Định hướng tôn chỉ	Lao động sản xuất	Khoa học
5	Tài chính	Trả lương học việc (tự tạo)	Chi phí cho ĐT tại trường (Nguồn NSNN)

6	Cơ sở vật chất, thiết bị	Xưởng, thiết bị dạy thực hành	CSVCS – dạy lý thuyết
7	Đánh giá tốt nghiệp	Thực hành (kết quả chủ yếu đánh giá tốt nghiệp)	Lý thuyết (kết quả mang tính tham khảo)
8	Việc làm	DN nhận hợp đồng	Liên hệ việc làm cho học sinh tốt nghiệp
9	Thời gian	Bán thời gian	Trong giờ làm việc



Sơ đồ 2.5: Cơ cấu tổ chức hệ thống đào tạo kép

Hợp tác đào tạo tại Đức theo hình thức nói trên được coi là loại hình cơ bản, mục đích đào tạo phục vụ cho doanh nghiệp trên cơ sở cả Nhà trường và Doanh nghiệp cùng thực hiện, cụ thể:

- Việc xây dựng mục tiêu nội dung chương trình lý thuyết được các Bang xây dựng theo căn cứ vào chương trình khung thống nhất toàn liên Bang (các Bộ trưởng Văn

hóa, Khoa học và Giáo dục). Các Bang hợp và thống nhất chương trình khung theo định kỳ 5 năm/lần, gồm các khối kiến thức: Các môn giáo dục đại cương, các môn kỹ thuật cơ sở, các môn chuyên ngành. Chương trình thực hiện do Hiệp hội Nghề, Phòng Công nghiệp xây dựng căn cứ theo chương trình khung thống nhất cho toàn liên Bang, định hướng theo yêu cầu phát triển công nghệ sản xuất của các doanh nghiệp.

- Trong hệ thống đào tạo kép người được đào tạo tham gia một nửa thời gian đào tạo tại trường nghề một hoặc hai ngày một tuần trong ba năm. Trường học chỉ cung cấp kiến thức, sự hướng dẫn chung chung các môn học. Thông thường, khoảng 40% các xưởng làm việc dựa trên các môn học mang tính học thuật như ngôn ngữ, toán học và khoa học. Khoảng 60% xưởng làm việc các môn học liên quan trực tiếp đến chuyên môn của người học. Phòng thương mại và Công nghiệp đánh giá việc thực hiện của sinh viên bằng một bài thi sau đó mới cấp bằng.

- Cơ sở vật chất – trang thiết bị thực hành: đào tạo được tiến hành ở trường dạy nghề và cả ở doanh nghiệp nên cơ sở vật chất là của chủ doanh nghiệp và Nhà trường; đảm bảo cập nhật công nghệ mới, rút ngắn thời gian học lý thuyết tại trường và thực hành tại doanh nghiệp; luôn đáp ứng được nhu cầu của sinh viên thực tập

- Điều kiện tổ chức đào tạo nghề nghiệp là chỉ được tổ chức với các nghề được nhà nước công nhận với nội dung đào tạo theo quy định thẩm tra của nhà nước cũng như các yêu cầu trong suốt ba năm học. Do những thay đổi về nhu cầu nghề nghiệp không thể dự báo mức độ tin cậy cần thiết trong thời gian dài hạn, đào tạo nghề phải tạo điều kiện giúp thanh niên có khả năng phát triển nghề nghiệp.

- Cán bộ giáo viên bao gồm cán bộ giáo viên của trường (đảm nhiệm việc dạy lý thuyết) và cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp sản xuất (đảm nhận phần thực hành) tham gia đào tạo. Học sinh tại trường dạy nghề được gọi là học sinh học nghề, ở nhà máy được gọi người học việc.

- Tài chính: Doanh nghiệp đóng góp thêm ngoài nguồn tài chính của trường một khoản hỗ trợ. Hàng năm các xí nghiệp chi cho đào tạo nghề hơn 30 tỷ DM (gấp 73 lần tổng số NSNN cấp cho đào tạo nghề tài Việt Nam năm 2003)

- Việc thực hiện các công tác dạy nghề được phân chia khá cụ thể. Các doanh nghiệp biên soạn kế hoạch đào tạo, trường quy định tổ chức giảng dạy, phương pháp

giảng dạy, tài liệu... Việc trao đổi kiến nghị diễn ra giữa giáo viên và những người làm công tác dạy nghề được tiến hành công khai và dân chủ. Sở giáo dục và Bộ giáo dục giám sát các trường dạy nghề, các Hiệp hội giám sát xí nghiệp

- Giữa và cuối khóa đào tạo diễn ra một kỳ thi giữa khóa và cuối khóa, được giám sát bởi các hội đồng thi của Hiệp hội với tỷ lệ đồng đều hai đại diện chủ doanh nghiệp, hai đại diện công nhân và hai đại diện của Nhà trường.

- Đánh giá tốt nghiệp: Theo Waterkamp, nhà giáo dục người Đức, kết quả bài thi thực hành mới có tính quyết định còn bài thi lý thuyết chỉ mang tính tham khảo. Đề thi do các phòng Công nghiệp chịu trách nhiệm.

Nhà nước liên bang tại CHLB Đức chịu trách nhiệm đảm bảo quyền lợi kinh tế, quyền lợi làm việc cho mọi người trong đó có quyền được đào tạo nghề tại xí nghiệp. Trách nhiệm của các Bang trong đó bao gồm cả giáo dục nghề, cơ sở của GDNN là bộ luật dạy nghề (BBG) năm 1969). Bộ luật này nhấn mạnh nhiệm vụ của dạy nghề tại các xí nghiệp phải đáp ứng được những yêu cầu của nền kinh tế đặt ra. Trong quá trình dạy nghề quyền hạn được phân chia đồng đều cho tất cả các bên tham gia:

- Các xí nghiệp có trách nhiệm cụ thể với việc đào tạo (tham gia giảng dạy, đánh giá, xây dựng chương trình..), công đoàn (công nhân) cùng tham gia thực hiện.

- Hiệp hội Công nghiệp có chức năng giám sát và điều chỉnh công tác dạy nghề tạo điều kiện cho các bang quản lý. Các bang hoạt động mang tính chất hỗ trợ về các lĩnh vực trang thiết bị dụng cụ học tập; thử nghiệm các chương trình đào tạo mới; tài chính cho các cơ sở đào tạo của xí nghiệp.

b) Ưu điểm

- Quy trình đào tạo nghề được thực hiện trong những điều kiện và trang thiết bị hiện đại, tạo điều kiện nhanh chóng thích ứng với công việc, kiến thức về công nghệ mới, thiết bị mới luôn được cập nhật đầy đủ.

- Giảm chi phí đào tạo, tăng nhanh khả năng tiếp cận môi trường làm việc thực tế làm động cơ thúc đẩy ý thức cũng như quá trình học tập.

- Đối với các công ty vừa và nhỏ không có khả năng đào tạo tại doanh nghiệp có thể gửi đi đào tạo tại các khóa tổng hợp, các trung tâm đào tạo liên công ty, các trường dạy nghề hoặc các công ty khác.

- Đào tạo linh hoạt theo nhu cầu của xã hội và của chính doanh nghiệp vì thế không có lao động thừa, không phải đào tạo lại.

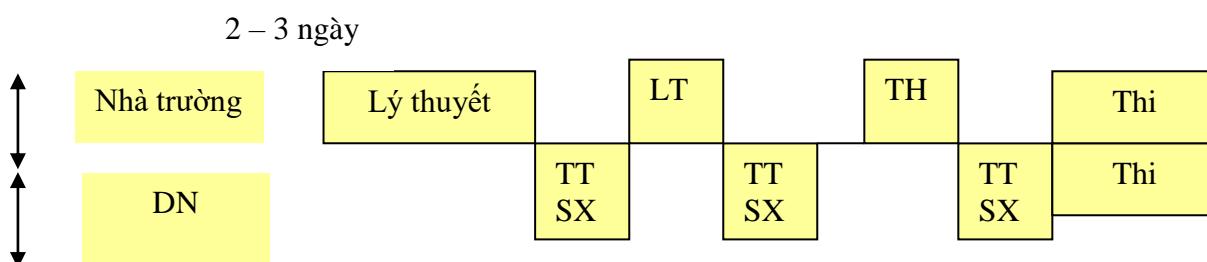
c) Đào tạo kép ở Đức đang phải đối mặt với những khó khăn:

- Cán bộ kỹ thuật ở các doanh nghiệp họ cho rằng họ không phải vào DN để giảng dạy.

- Học sinh bắt đầu thực tập sản xuất mà không qua thực hành cơ bản, việc chuyển đổi nghề khó khăn, học sinh không có điều kiện học lên cao nữa theo yêu cầu của phát triển kỹ thuật công nghệ trên toàn thế giới.

Những khó khăn này cũng là khó khăn điển hình chung cho các nước trên thế giới khi áp dụng phương pháp đào tạo này. Tuy nhiên ưu điểm nổi trội của phương thức này vẫn được UNESCO đánh giá cao và định hướng cho các cải tiến để áp dụng vào đào tạo nghề.

d) Mô hình hóa hình thức đào tạo kép



Sơ đồ 2.7: Mô hình hóa hình thức đào tạo kép

Ngoài những khó khăn vốn có như ở Đức, nếu áp dụng tại Việt Nam, mô hình đào tạo kép gặp khó khăn vì Việt Nam chưa có lịch sử phát triển công nghiệp, trình độ kỹ thuật công nghệ của các doanh nghiệp nước ta còn thấp, cơ chế chính sách quan điểm học tập suốt đời – xã hội học tập khó khăn thực hiện được qua mô hình trên”

2.2.2 Mô hình đào tạo tại nơi làm việc (On the Job – Training) – Úc, Nhật

Mô hình đào tạo tại nơi làm việc (On the job – OJT) là một phương pháp quan trọng để con người thu nhận các kiến thức và kỹ năng có liên quan đến công việc vì nó được lập kế hoạch, tổ chức và hướng dẫn ngay tại nơi làm việc của nhân viên. OJT là phương pháp đầu tiên được sử dụng để nâng cao trình độ tay nghề và gia tăng năng suất. Nó thích hợp để phát triển các kỹ năng thành thạo đồng nhất với nghề nghiệp của người

học, đặc biệt công việc có liên quan mật thiết với việc học và đòi hỏi các thiết bị, tiện nghi cho riêng mình.

Khó có thể mô tả chính xác quy mô và phạm vi ảnh hưởng của OJT trong nền kinh tế hiện đại cũng như các định nghĩa khác nhau được sử dụng trong các cuộc khảo sát. Sự khác biệt tốt nhất (ví dụ, giữa OJT và Học tập không chính quy) có thể được công nhận ngay lập tức tại nơi làm việc. Theo kết quả khảo sát người học tại nơi làm việc của CHARTERED INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT (viện đặc quyền về nhân sự và phát triển – CIPD) về việc đào tạo dựa trên công việc chỉ ra:

- OJT là một phương pháp học tập phổ biến nhất
- Hơn nữa số người trả lời phỏng vấn cho rằng đó là phương pháp tốt nhất
- Hơn 16% cho rằng “học từ đồng nghiệp và mọi người mà bạn làm việc cùng” là phương pháp tốt nhất của họ
- Người học thích hoạt động hơn là học tập thụ động
- Hầu như mọi người cảm thấy OJT và học tập từ các đồng nghiệp là phương pháp thu hút nhất

a) Ưu điểm

- Đào tạo có thể được phân chia theo thời gian thích hợp.
- Người được đào tạo có nhiều cơ hội thực hành ngay lập tức và được phản hồi ngay kết quả làm việc của mình. Qua sự tiến bộ trong quá trình học, người học cảm thấy tự tin khuyến khích họ làm việc với kết quả cao hơn.

- Đào tạo người lao động trong chính môi trường làm việc của họ, với trang thiết bị tương tự cùng với người hướng dẫn giúp họ thu thập các kinh nghiệm thực tế và các tiêu chuẩn của chính công việc đó.

- Nhà quản lý hay các nhà giám sát có thể đánh giá sự cải tiến và tiến bộ qua các thời kỳ và điều này giúp họ dễ dàng nhận ra các vấn đề đang xảy ra và các giải quyết nhanh nhất.

- Người học việc cảm thấy tự tin thấy mình làm đúng khi họ được hướng dẫn và giám sát trong quá trình tiến hành công việc.

b) Nhược điểm

- Giảng dạy (huấn luyện) là một kỹ năng chuyên môn bẩm sinh, tức là việc đào tạo sẽ không đạt tiêu chuẩn nếu người đào tạo không có hoặc có khả năng truyền đạt kém.

- Người đào tạo có thể không có đủ thời gian để dạy cho người học một cách đầy đủ điều đó có nghĩa là đào tạo chỉ ở mức tiêu chuẩn thấp và việc học tập có thể chỉ đạt được một nửa.

c) Công việc trong việc lập kế hoạch đào tạo tại nơi làm việc”

- Thiết kế các chủ đề liên quan đến nội dung đào tạo

- Thời gian hoàn thành quá trình đào tạo

- Phương pháp đánh giá quá trình đào tạo

d) Các phương pháp thông thường dùng trong OJT

- Thể hiện/ hướng dẫn: Trình diễn cho người học cách thức làm việc.

- Huấn luyện – một phương pháp phổ biến trong đào tạo, nó bao hàm mối quan hệ khép kín trong công việc giữa một nhân viên có kinh nghiệm và người mới học.

- Sự luân phiên công việc: Những công việc được người học thực hiện trong suốt thời gian học việc. Việc này giúp họ thu nhận kinh nghiệm của những hoạt động trong phạm vi mở rộng của công việc (ví dụ một người học quản lý tốt nghiệp có thể phải trải qua nhiều thời lượng học tại một số bộ phận khác nhau).

- Các dự án: Người học việc tham gia các dự án giúp họ khám phá các phần khác nhau của kinh doanh và cho phép họ tham gia vào các hoạt động mới của công việc mà họ được đào tạo.

e) Các yếu tố của OJT

- Nơi học tập: giáo dục nghề nghiệp phải được diễn ra tại những nơi riêng biệt dành cho giáo dục nghề, ví dụ tại xưởng làm việc, tại phòng thí nghiệm, các trường nghề,...

- Công ty, sự quản lý và cấu trúc công nghệ, được thiết kế có chuyên môn dựa trên một quy trình học tập có hệ thống gắn chặt với các quy luật quản lý học tập. Để ủng hộ cho việc học, việc hỗ trợ cho dạy học một cách có hệ thống đã được sử dụng (Ví dụ:

Sách vở, bàn ghế, dụng cụ thí nghiệm, thiết bị nghe nhìn,...), nội dung học tập được đánh giá, người học được tìm hiểu các quy luật công nghệ, khoa học và toán học phức tạp có liên quan đến công việc mà họ sẽ làm

- Giáo viên giảng dạy: Xây dựng kế hoạch giảng dạy, hướng dẫn và quản lý quá trình học tập GDKT và NN

2.3 Nghiên cứu mô hình đào tạo hợp tác với doanh nghiệp tại trường Đại học Vancouver Island.

2.3.1 Mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại Trường đại học Vancouver Island

Trường Đại học Vancouver Island

Được thành lập năm 1969, tiền thân là trường Cao đẳng Cộng đồng Malaspina. Vancouver Island là một trường Đại học công lập của Canada được công nhận là Trường Đại học Quốc tế, nằm tại British Columbia, một tỉnh rất đẹp của Canada. Hơn thế nữa khi hậu ở đây ấm áp bạn có nhiều cơ hội để vui chơi hay dã ngoại. Trường có điều kiện cơ sở vật chất và nghiên cứu rất tốt đạt tiêu chuẩn quốc tế. Trường Đại học Vancouver Island còn ở vị trí trung tâm rất gần với 2 thành phố nổi tiếng là thành phố Vancouver và thành phố Victoria. Học sinh có nhiều cơ hội được cọ sát với thực tế vì họ có cơ hội làm thêm ở trong hoặc ngoài trường khoảng 20h/tuần khi đang theo học hoặc làm việc tại Canada sau khi tốt nghiệp từ 3 – 4 năm.

Trường có nhiều chương trình và mang tính chất hợp tác với doanh nghiệp, đặc biệt nhất là chương trình du lịch. (theo mô hình Co-op)

2.3.1.1 Định nghĩa chương trình Co-op

Chương trình Co-op là một mô hình được thiết kế để giúp cho người học phát triển kỹ năng, kiến thức và cải thiện được chuyên môn thông qua việc ứng dụng những kiến thức đã học vào thực tế công việc tại các cơ sở sản xuất trong khi sinh viên vẫn còn đang học. Sinh viên tham gia vào chương trình này sẽ được trả mức lương cơ bản từ những nhà tuyển dụng.

2.3.1.2 Lợi ích của chương trình Co-op

Chương trình Co-op là cầu nối của khoảng cách giữa mục tiêu đào tạo về nghề nghiệp. Nó là sự kết hợp của những học sinh thông minh và tận tụy, những giảng viên xuất sắc và những nhân viên lành nghề. Chương trình còn là cơ hội thử thách để học hỏi những kinh nghiệm thực tế ở nơi làm việc. Chương trình Co-op mang lại rất nhiều lợi ích cho người học, cho Nhà trường và cho Doanh nghiệp.

a) Đối với doanh nghiệp (Nhà tuyển dụng)

Thông thường, những sinh viên tham gia chương trình Co-op đều phải được chọn lựa. Họ là những sinh viên đạt thành tích cao trong học tập và luôn có lòng ham mê học hỏi và mong muốn thể hiện tốt những công việc. Các nhà tuyển dụng không mất nhiều chi phí để đánh giá năng lực cũng như phẩm chất của những nhân viên tiềm năng tương lai thông qua việc đánh giá trong quá trình sinh viên đang thực tập thay vì các ông chủ phải tuyển dụng những người vừa tốt nghiệp từ một trường đào tạo nào đó trong xã hội. Điều này giúp cho các nhà tuyển dụng lao động thoát khỏi được tình trạng nhân viên sau khi được tuyển dụng gửi đi đào tạo sau đó lại bỏ đi tìm nơi khác làm việc với mức lương cao hơn.

Chương trình Co-op còn giúp cho các doanh nghiệp giảm chi phí và thời gian đào tạo bởi trước khi được gửi đến thực tập tại công ty, sinh viên đã trải qua ít nhất 1 năm học tại trường với những kiến thức căn bản và sang năm thứ 2 họ cũng đã hoàn tất một học kỳ thực hành. Chính vì vậy sinh viên Co-op sẽ nhanh chóng trở thành những nhân viên làm việc rất hiệu quả, vì như đã nói ở phần trên, họ là những sinh viên xuất sắc, nhiệt tình, với nhiều sáng kiến và quan điểm mới. Điều này luôn là niềm mơ ước của các ông chủ. Hơn nữa, khi công ty có những biến động về nhân sự, ví dụ như nhân viên nghỉ bệnh dài hạn, nghỉ phép hoặc chuyển công tác,...sinh viên Co-op có thể là những nhân viên thay thế hiệu quả cả về chất lượng làm việc lẫn chi phí các ông chủ phải trả. Nhìn chung, các nhà tuyển dụng sẽ giảm nhiều chi phí đầu tư cho việc đặt hàng các đơn vị đào tạo hoặc đào tạo lại cũng như loại trừ mối bận tâm về tình trạng “chảy máu chất xám”.

b) Đối với người học

Chương trình Co-op tạo cơ hội cho người học học hỏi kinh nghiệm có liên quan đến nghề nghiệp mà họ không thể tìm thấy hay học hỏi được trong lớp. Họ có thể hiểu được những yêu cầu về lĩnh vực chuyên môn mình đang theo học và họ có cơ hội đánh giá nghề nghiệp mà mình chọn lựa có phù hợp không trước khi họ bước vào môi trường làm việc thật sự.

Đối với sinh viên có hoàn cảnh gia đình khó khăn, đây là cơ hội để họ có thêm thu nhập giảm bớt gánh nặng cho gia đình. Thông qua chương trình này, người học có thể tích lũy được những kỹ năng cần thiết để tìm việc làm như xây dựng một bản sơ yếu lý lịch, viết thư xin việc, phỏng vấn và những chuẩn bị cần thiết khi đi làm. Người học có thể rèn luyện các kỹ năng giao tiếp, kỹ luật và thái độ làm việc. Người học còn được rèn luyện và trở nên tự tin hơn khi bước vào môi trường làm việc thật sự. Thường thì những nhân viên này sẽ có khởi đầu cao hơn đối với công việc so với các nhân viên tốt nghiệp từ chương trình theo kiểu truyền thống.

c) Đối với Nhà trường

Hẳn nhiên, khi có sự tham gia của các doanh nghiệp, các nhà tuyển dụng lao động, các nhà quản lý, các cơ quan chuyên môn vào quá trình đào tạo, Nhà trường sẽ nhận được những phản hồi về chất lượng và tính phù hợp của chương trình đào tạo và buộc các cán bộ giảng viên và những nhà quản lý Nhà trường phải quan tâm thay đổi, chỉnh sửa chương trình, phương pháp đào tạo cho phù hợp nhu cầu thực tế. Ngoài ra, chương trình Co-op còn giúp cho Nhà trường giải quyết những khó khăn về việc thiếu trang thiết bị phục vụ thực hành.

Theo khảo sát của trường cao đẳng Đại học Malaspina nay là trường Đại học Vancouver Island University (VIU) - (Mô hình trường đại học hướng đến cộng đồng mà Trường Đại học Trà Vinh đang vận dụng) với những cựu sinh viên đã học chương trình Co-op cho biết tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp cao và mức độ hài lòng của các nhà tuyển dụng cũng rất cao. Hơn 70% sinh viên ra trường có thể tìm được việc làm đúng theo chuyên ngành đào tạo và cảm thấy hài lòng với nghề nghiệp. VIU thật sự đã thực hiện thành công chương trình Co-op hơn 25 năm qua. Họ đã góp phần đáng kể cho sự phát triển

của cộng đồng thông qua việc gắn kết mật thiết với cộng đồng, doanh nghiệp, các nhà tuyển dụng lao động trong vùng. Nhờ vào sự thành công này VIU đã được biết đến là một trường đại học hướng đến cộng đồng thông qua việc cung cấp chương trình đào tạo đa cấp, đa ngành và tạo cơ hội cho người học được liên thông lên các bậc cao hơn. Sự đa dạng và phong phú về chương trình đào tạo đã cho VIU một lợi thế cạnh tranh trong nước và quốc tế.

2.3.1.3 Trách nhiệm của những người tham gia vào chương trình Co-op

a) Trách nhiệm của các nhà tuyển dụng lao động

Trước khi tham gia vào chương trình Co-op, các doanh nghiệp cũng phải cam kết “bước vào” chương trình để hỗ trợ cho sinh viên thực tập, tham gia vào thiết kế chương trình, định hướng cho sinh viên chuẩn bị nghề nghiệp tương lai và làm quen với môi trường làm việc, hướng dẫn cho sinh viên xác định những mong đợi của họ về nghề nghiệp trong thời gian làm việc tại cơ quan. Doanh nghiệp cũng cử cán bộ hướng dẫn chuyên môn, giám sát sinh viên và sẵn sàng chia sẻ với cán bộ phụ trách chương trình của trường về những đánh giá sự thể hiện của sinh viên tại nơi làm việc trước khi chuẩn bị kết thúc đợt thực tập.

b) Trách nhiệm của sinh viên

Để tham gia vào chương trình Co-op sinh viên thỏa mãn những yêu cầu của chương trình, phải cam kết và thực hiện trách nhiệm được thỏa thuận trước khi tham gia và tuân theo những quy định, chính sách và quy trình của công ty hoặc cơ quan tiếp nhận. Họ phải thật sự xem mình là một nhân viên của công ty hoặc cơ quan và cố gắng làm việc hiệu quả và họ giữ vai trò như một sứ giả của Trường. Ngoài ra, sinh viên cũng phải luôn duy trì khả năng chuyên môn và thái độ. Sau khi kết thúc mỗi chuyến thực tập phải viết báo cáo và trình bày trước giảng viên chuyên môn, người hướng dẫn và điều phối chương trình.

c) Trách nhiệm của Nhà trường

Để đảm bảo tính hiệu quả của chương trình, Nhà trường phải cung cấp đầy đủ và chính xác thông tin về chương trình và hỗ trợ những đơn vị tuyển dụng thực hiện chương trình. Đánh giá đúng kết quả học tập trên lớp để đảm bảo rằng chỉ có những sinh viên có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu của chương trình và các nhà tuyển dụng mới có thể

tham gia. Nhà trường cũng cần phải tư vấn cho bên tuyển dụng những kết quả mong đợi khi sinh viên kết thúc học kỳ thực tập. tổ chức thăm viếng ít nhất một lần trong kỳ để kiểm tra đánh giá quá trình thực hiện của sinh viên và nhà tuyển dụng.

2.3.2 Tổng quan về nguyên tắc xây dựng chương trình hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp và những yếu tố cần thiết cho sự thành công của mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp theo mô hình trường Đại học Vancouver Island

Được sự hỗ trợ của dự án Cao đẳng Cộng đồng Việt Nam - Canada, Trường Đại học Trà Vinh đã ứng dụng thành công mô hình Cao đẳng Cộng đồng và đồng thời các chương trình đào tạo của trường khi mới triển khai cũng đã học hỏi và được tài trợ rất nhiều từ tài chính lẫn kỹ thuật từ phía Trường Đại học Vancouver Island và khi triển khai mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp theo mô hình Trường Đại học Vancouver Island sẽ là sự phù hợp với điều kiện hiện nay của trường Đại học Trà Vinh. Bên cạnh sự phù hợp đó, chương trình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cũng đã phát huy tính tích cực của nó. Tính tích cực của nó có tác dụng với các phía khi tham gia hợp tác bao gồm:

- Về phía các doanh nghiệp

Việc tham gia vào quá trình đào tạo như một hình thức đầu tư phát triển, sẽ khiến doanh nghiệp có thêm quyền và cơ hội lựa chọn và nâng cấp các “sản phẩm” – lao động chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu, giảm bớt thời gian và chi phí đào tạo lại. Ngoài ra, doanh nghiệp còn có thêm cơ hội quảng bá hình ảnh của mình với xã hội...

- Về phía các Nhà trường

Sự hợp tác này sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, sinh viên “có đầu ra” vững chắc và nhất là góp phần phát hiện, phát triển và trọng dụng nhân tài cho doanh nghiệp và đất nước, giảm thiểu được các tiêu cực và kém hiệu quả trong giáo dục – đào tạo. Đồng thời, giúp Nhà trường tăng tự chủ hơn về tài chính, cũng như sử dụng hiệu quả vốn đầu tư...

- Về phía sinh viên

Sự hợp tác trên sẽ cho phép họ tự điều chỉnh nhận thức, nâng cao động lực và kiến thức, kỹ năng chuyên môn và thực tiễn cuộc sống, tăng cơ hội tìm việc và giảm thiểu

những phí tổn học hành cả về tài chính, thời gian và tâm sức... Ngoài ra, bên cạnh cơ hội có được học bổng của doanh nghiệp tài trợ, khi có cơ sở tin cậy về triển vọng nơi làm việc và yêu cầu nghề nghiệp tương lai, rất có thể sinh viên và gia đình sẽ tự nguyện tăng học phí và đầu tư nhiều, sâu, hiệu quả hơn cho các môn, trường học có uy tín và thương hiệu tốt mà họ lựa chọn. Đây cũng là cơ hội để Nhà trường có thể đưa ra các “gói dịch vụ” đào tạo khác nhau, đa dạng về nội dung, phương thức, công nghệ truyền tải, cũng như về mức học phí phù hợp với nhu cầu và năng lực của người học, người sử dụng lao động. Từ đó cải thiện chất lượng đào tạo, cơ sở vật chất kỹ thuật, thu nhập tài chính và nâng cao thương hiệu của Nhà trường.

- Về tổng thể xã hội:

Sự hợp tác này còn cho phép tăng hiệu quả đầu tư xã hội trong giáo dục – đào tạo nói riêng, trong đầu tư phát triển nói chung, giảm bớt tình trạng thất nghiệp, nâng cao sức cạnh tranh và đẩy mạnh phát triển kinh tế thị trường theo hướng kinh tế tri thức và phát triển bền vững, nhất là dưới góc độ chất lượng phát triển, coi con người là nhân tố trung tâm của quá trình phát triển.

2.3.2.1 Nguyên tắc xây dựng mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp theo mô hình trường Đại học Vancouver Island

a) Nguyên tắc chung

Việc xây dựng mô hình Hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cần xác định phương hướng hoạt động cụ thể cho Nhà trường.

Do đó, cần xác định cơ sở (các nguyên tắc chung) khi xây dựng mô hình như sau:

- Phát huy tối đa khả năng, nội lực của Trường thông qua các hoạt động độc lập, chủ động của từng thành viên trong hoạt động chung của Trường.
- Kế thừa và phát huy kinh nghiệm, thành quả đã tích lũy của Nhà trường.
- Không phá vỡ, xáo trộn các hoạt động hiện hành khi tổ chức, sắp xếp lại.
- Có tính thuyết phục và khả năng ứng dụng thực tiễn cao.
- Bảo đảm các quan điểm, luật định, chủ trương, chính sách của nhà nước.

b) Mô tả chung về chương trình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp:

- *Triết lý của chương trình*

“Vì lợi ích sinh viên, vì gắn kết cộng đồng và vì việc học gắn kết với Nhà trường và Doanh nghiệp”

- *Tiêu chuẩn trong việc thực hiện chương trình:*

- + Là chương trình chính quy
- + Việc làm ở doanh nghiệp phải liên quan đến lĩnh vực học tập
- + Thời gian làm việc tại doanh nghiệp ít nhất 3-4 tháng cho mỗi học kỳ
hợp tác với doanh nghiệp (tối thiểu là 30% tổng thời gian của toàn chương trình chính khóa
- + Sinh viên đến doanh nghiệp được trả lương (nếu có)

- *Nhiệm vụ:*

Được xác định bởi 3 thành phần tham gia: Nhà trường, Sinh viên, doanh nghiệp.

Nhà trường: Giáo viên định hướng cho sinh viên về các nhiệm vụ mà sinh viên cần đạt, tuy nhiên không bắt buộc sinh viên phải đạt được tất cả những yêu cầu này, đồng thời các yêu cầu mà giáo viên đưa ra có thể không gắn với công việc thực tế bên ngoài.

Doanh nghiệp: Đưa ra các yêu cầu cần thiết để cho sinh viên có thể thực hiện công việc tại doanh nghiệp

(Ngoài ra, doanh nghiệp có thể đưa ra các vị trí công việc với bản mô tả công việc mà họ cần thuê sinh viên đến làm việc. có thể doanh nghiệp sẽ ký hợp đồng làm việc với sinh viên)

Sinh viên: Xem xét các thông tin từ doanh nghiệp hoặc có thể tự tìm doanh nghiệp, đối chiếu với mục tiêu nghề nghiệp, mục tiêu cá nhân và khả năng đáp ứng để ra quyết định.

- *Việc chọn doanh nghiệp đến thực tập:*

Sinh viên chọn doanh nghiệp mà mình muốn đến làm việc, Sinh viên phải thực hiện đầy đủ bộ hồ sơ xin việc (sơ yếu lý lịch, đơn xin việc) để gửi đến doanh nghiệp. doanh nghiệp sẽ tiến hành phỏng vấn sinh viên để quyết định nhận sinh viên vào làm hay không.

Sau khi được doanh nghiệp chọn vào làm, sinh viên phải ký bản thỏa thuận với doanh nghiệp về những nhiệm vụ, công việc phải hoàn thành và gửi về cho người quản

lý chương trình hợp tác để quản lý. Ngoài những nhiệm vụ được giao, sinh viên có thể yêu cầu doanh nghiệp cho phép làm thêm nhiệm vụ khác tại doanh nghiệp để tích lũy kinh nghiệm. doanh nghiệp có thể đồng ý, nhưng không trả lương thêm cho công việc này.

Sinh viên được yêu cầu chọn doanh nghiệp khác nhau, hoặc chọn các công việc khác nhau cho mỗi lần đến doanh nghiệp để có những trải nghiệm khác nhau và tích lũy kinh nghiệm khác nhau khi được tiếp xúc nhiều loại công việc, nhiều phong cách quản lý và nhiều kiểu người. Sinh viên có thể chọn cùng một doanh nghiệp để đến thực tập (làm việc) trong tất cả các đợt thực tập. Tuy nhiên, sinh viên có thể đảm bảo thể hiện được sự tiến bộ thông qua nhiệm vụ, công việc của mỗi lần thực tập (làm việc).

2.3.2.2 Những yếu tố cần thiết cho sự thành công của mô hình

a) Chương trình và quản lý đào tạo

Chương trình hợp tác doanh nghiệp cần phải được xây dựng theo một hệ thống và phải được thiết kế ngay từ lúc xây dựng chương trình.

Hội thảo phân tích nghề được tổ chức với sự tham gia của các chuyên gia, những công nhân lành nghề do các doanh nghiệp gửi đến hội thảo sẽ thống nhất một bản mô tả chi tiết nhiệm vụ và công việc của người học, phương pháp đánh giá, lộ trình thực hiện.

Ngoài ra, những yêu cầu về các kỹ năng, kiến thức mà người học cần đạt được, thái độ của một người khi làm việc ra sao, trang thiết bị, tài liệu học tập và xu hướng nghề nghiệp tương lai cũng sẽ được xác định trong hội thảo này. Tất cả những nhiệm vụ được mô tả là cơ sở để xây dựng cho các môn học của chương trình.

b) Sự quan tâm của doanh nghiệp

Vai trò của các doanh nghiệp rất quan trọng cho chương trình này. Nó đòi hỏi các doanh nghiệp phải thật sự tham gia vào chương trình. Có nghĩa là họ cũng đóng vai trò là người quyết định. Vì vậy, việc cung cấp đầy đủ thông tin và những hiểu biết về chương trình hợp tác đào tạo cho doanh nghiệp là cần thiết. Các doanh nghiệp cần phải biết họ có vai trò và trách nhiệm gì, những lợi ích gì họ sẽ đạt được. Một khi các doanh nghiệp đã hiểu, thì chắc chắn rằng họ sẽ sẵn sàng tham gia bởi vì cả Nhà trường và nhà tuyển dụng đều có chung một mục tiêu là sinh viên giỏi hôm nay sẽ là nhân viên tài giỏi trong tương lai.

Nhà trường cần xây dựng các kênh cung cấp thông tin để thu hút sự tham gia của doanh nghiệp. Do các doanh nghiệp ít có thời gian tiếp xúc với Nhà trường nên những thông tin từ trường sẽ đến với các doanh nghiệp rất hạn chế. Cho nên Trường cần phải chủ động sử dụng những tờ bướm, hoặc website để thông báo những công việc nào các doanh nghiệp có thể đóng góp cho Trường, những ý kiến đóng góp của họ sẽ được sử dụng như thế nào, sử dụng vào đâu, những lợi ích nào các doanh nghiệp sẽ nhận được. Đây là một kênh để giúp cho các doanh nghiệp có thể tiếp xúc với Nhà trường và có thể tiết kiệm nhiều thời gian cho các doanh nghiệp.

Có một số doanh nghiệp sẵn sàng tham gia hỗ trợ cho chương trình nhưng do họ không có thời gian để tiếp xúc với các cơ sở đào tạo nên họ không biết các trường cần hỗ trợ gì. Vì thế, để các doanh nghiệp có thêm nhiều thông tin, Nhà trường cần thành lập nhóm tư vấn. Nhóm này là đại diện của các đơn vị trong trường đến các doanh nghiệp để thông tin Nhà trường đang cần gì và doanh nghiệp sẽ cùng Nhà trường làm việc như thế nào để có thể cung cấp cho doanh nghiệp những nhân viên phù hợp. Nhóm tư vấn này cũng phải lắng nghe những ý kiến của doanh nghiệp những mong đợi của họ về lợi ích, yêu cầu về chất lượng của chương trình và trình độ của sinh viên đối với công việc sắp tới,... giúp trường có cơ sở xây dựng chương trình phù hợp và giúp sinh viên định hướng đúng mục tiêu học tập và nghề nghiệp tương lai.

c) Vai trò của hội đồng tư vấn

Để chương trình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp có thể đạt được hiệu quả, cần có một hội đồng tư vấn trong trường. Họ là đại diện có uy tín của các trường, các nhóm, doanh nghiệp, các nhà khoa học, lãnh đạo của chính quyền địa phương. Hội đồng này giữ vai trò liên kết giữa Nhà trường và Doanh nghiệp. Giúp định hướng sinh viên phát triển nghề nghiệp, tư vấn giúp trường tìm hiểu những định hướng của thị trường lao động. Hội đồng còn giúp điều phối chia sẻ trang thiết bị giữa Doanh nghiệp và Nhà trường. Giới thiệu doanh nghiệp cho trường triển khai chương trình cho sinh viên, giảng viên đến thực tập. Tư vấn chia sẻ thông tin cho Trường về những xu thế thay đổi về kinh tế, chính trị, xã hội ở địa phương, khu vực, quốc gia và cả thế giới, giúp trường định hướng chiến lược phát triển phù hợp. Hội đồng là nơi thành lập và quản lý các chương trình học bổng cho sinh viên

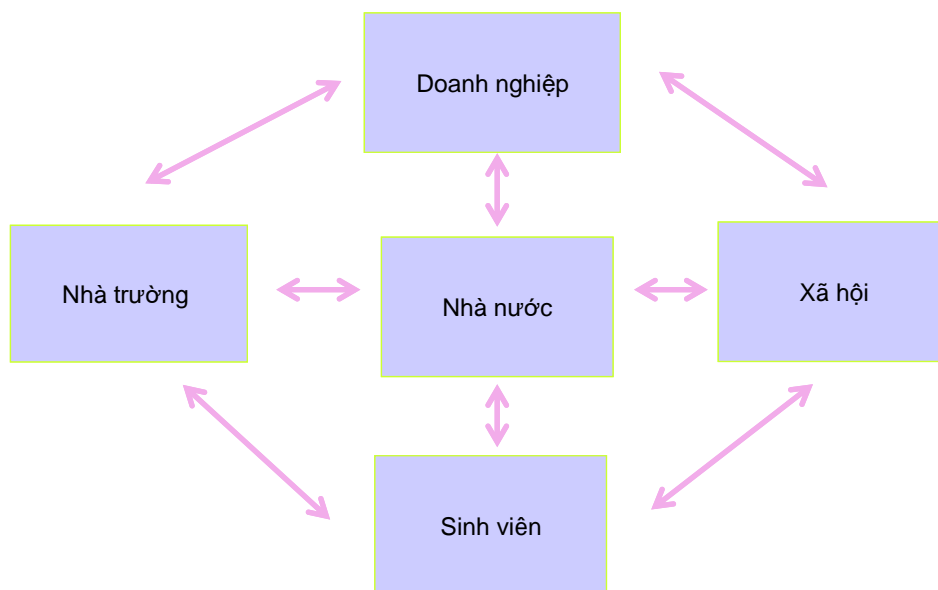
d) Sự khích lệ từ chính phủ

Chính phủ có vai trò rất quan trọng giúp cho chương trình hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp thành công. Sự đóng góp của các doanh nghiệp nên được đánh giá và ghi nhận thông qua các chính sách khen thưởng, các chính sách ưu tiên. Ví dụ, nếu doanh nghiệp nào có nhiều đóng góp và hiệu quả, họ được xem xét các chính sách giảm thuế hoặc được ưu tiên tham gia vào các chương trình dự án của chính phủ, của nhà nước... Nếu chính phủ có những chính sách đánh giá và ghi nhận, khen thưởng đúng mức sẽ khuyến khích những doanh nghiệp tích cực tham gia tốt hơn và thu hút thêm nhiều doanh nghiệp khác tham gia vào chương trình.

e) Các chính sách hỗ trợ của chính phủ

Chính phủ và Bộ giáo dục & Đào tạo cần ban hành những quy định và chính sách rõ ràng để hỗ trợ chương trình và ghi nhận những đóng góp của doanh nghiệp cho giáo dục. Các Trường cần được hỗ trợ thêm về nguồn tài chính cho các hoạt động của chương trình.

2.3.3.3 Mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp tại trường đại học Vancouver Island



Sơ đồ 2.8: Mô hình của trường đại học Vancouver Island

Qua việc nghiên cứu các mô hình trong nước và quốc tế về việc đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp. Tác giả xét thấy trong điều kiện Trà Vinh, nên áp dụng mô hình của trường đại học Vancouver Island.

2.3.3.4 Đánh giá mô hình

a) Ưu điểm

- Có sự đầu tư cao và toàn diện.
- Có được sự gắn kết chặt chẽ giữa nhà nước - nhà trường – doanh nghiệp.
- Giống như mô hình của các trường trong nước và quốc tế
- Trách nhiệm của các bên tham gia trong mô hình này được nêu lên rõ rệt (đặc biệt các doanh nghiệp khi tham gia quá trình đào tạo sẽ có được những ghi nhận rất lớn và có được chính sách ưu đãi từ nhà nước)
- Có sự tham gia của hội đồng tư vấn trong trường giúp chương trình đào tạo có hiệu quả
- Sinh viên có được những kỹ năng nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp trước khi sinh viên bước vào nghề nghiệp cụ thể.
- Giúp doanh nghiệp giảm chi phí và thời gian đào tạo kiến thức căn bản và thực hành
- Chương trình đào tạo được cập nhật thường xuyên qua việc tổ chức cho sinh viên đến doanh nghiệp
- Tăng uy tín cho nhà trường thông qua tuyển chọn những sinh viên ưu tú (do doanh nghiệp hoặc nhà trường sẽ tuyển chọn)
- Phù hợp với mục tiêu và phương hướng chung của Trường Đại học Trà Vinh

b) Nhược điểm

- . Phức tạp, cần có nhiều thời gian thiết lập mối quan hệ với doanh nghiệp để có những doanh nghiệp sẵn sàng đáp ứng được yêu cầu của nhà trường.

2.3.3.5 Những thuận lợi và khó khăn khi ứng dụng mô hình trường đào tạo hợp tác của trường Đại học Vancouver Island trong điều kiện ở Việt Nam (Trà Vinh)

a) Những thuận lợi

- Trường Đại học Trà Vinh được dự án Cao đẳng cộng đồng Việt Nam hỗ trợ và vận dụng mô hình trường cao đẳng cộng đồng ở Bắc Mỹ (đặc biệt là mô hình trường

Cao đẳng Malaspina nay là trường Đại học Vancouver Island) trong điều kiện Việt Nam đã thành công.

- Trường Đại học Trà Vinh đi lên từ trường Cao đẳng Cộng đồng, mọi nhu cầu đào tạo ở trường Đại học Trà Vinh đều xuất phát từ nhu cầu xã hội, sinh viên là đối tượng trung tâm được nhà trường quan tâm và sự hài lòng của doanh nghiệp về sinh viên chính là sự thành công của trường.

- Dễ dàng ứng dụng mô hình trên vì trường đã được chuyển giao một số công nghệ đào tạo (xây dựng chương trình, xây dựng kết quả học tập, xây dựng những yếu tố cần thiết liên quan đến quá trình đào tạo và những kế hoạch đào tạo) từ trường Đại học Vancouver Island.

- Có sự quan tâm chặt chẽ từ phía 2 chính phủ (Việt Nam – Canada)

- Có sự quan tâm từ chính quyền địa phương và cộng đồng.

- Các doanh nghiệp thường ưu tiên nhận sinh viên hoặc tạo cơ hội cho sinh viên tại tỉnh nhà.

b) Những khó khăn

Mặc dù vậy khi nghiên cứu mô hình trên cũng có những khó khăn khi ứng dụng cụ thể vào mô hình đào tạo tại trường Đại học Trà Vinh như sau:

- Chương trình được áp dụng theo hình thức đào tạo tín chỉ, còn tại Trường Đại học Trà Vinh được đào tạo theo niên chế

- Môi trường chính trị, văn hóa tại Canada khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp rất cao còn ở Trà Vinh thì chưa có sự khuyến khích

- Tỉnh Trà Vinh còn là một tỉnh khó khăn, chủ yếu là các doanh nghiệp nhỏ và vừa còn các doanh nghiệp quy mô lớn rất hạn chế (việc nắm bắt những quy trình công nghệ hiện đại từ những doanh nghiệp lớn còn hạn chế cho sinh viên)

- Các doanh nghiệp tại Trà Vinh chưa thực sự quan tâm sâu sắc đến quá trình đào tạo của nhà trường gắn kết với doanh nghiệp, sinh viên đi làm được trả lương là việc rất khó thực hiện trong điều kiện ứng dụng cụ thể (cho từng chương trình cụ thể)

- Quan niệm của xã hội (đặc biệt là doanh nghiệp) về sinh viên chưa được đánh giá tốt, sinh viên phải trải qua một thời gian đào tạo tại trường hoặc tại doanh nghiệp, có

thời gian làm việc tại doanh nghiệp ít nhất 1 năm mới được đánh giá đúng năng lực của mình.

c) Những dự kiến cần thay đổi cho phù hợp với mô hình đào tạo tại trường

- Chương trình đào tạo được áp dụng theo tín chỉ
- Thời gian đào tạo lý thuyết và thực hành phải được cân nhắc cho phù hợp với chương trình học tập của sinh viên
- Tăng cường sự hỗ trợ hợp tác đào tạo của các doanh nghiệp trên địa bàn trong tỉnh
- Trong từng điều kiện cụ thể cần áp dụng linh hoạt mô hình (không nên quá cứng nhắc)

Từ những phân tích cụ thể ở trên, tác giả xét thấy việc áp dụng cho chuyên ngành kế toán là phù hợp vì các văn bản, hệ thống pháp luật về kế toán tại các doanh nghiệp có những quy định rõ ràng cụ thể cho từng loại hình doanh nghiệp. Sinh viên được đào tạo không có những chênh lệch kiến thức quá lớn.

Các doanh nghiệp tại Trà Vinh đáp ứng đủ số lượng sinh viên hiện tại của trường nếu được áp dụng theo mô hình này. *(Vấn đề này sẽ được làm rõ hơn ở chương 3)*

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong chương 2 đã nghiên cứu được các mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại các trường đại học trong nước và ngoài nước như là Trường Đại học Kinh tế - Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học sư phạm kỹ thuật Thành Phố Hồ Chí Minh; Trường Cao đẳng Công nghệ và Quản trị Sonadezi; Mô hình đào tạo kép (DUAL SYSTEM – Đức); Mô hình đào tạo tại nơi làm việc (ON THE JOB – TRAINING) – Úc, Nhật.

Nghiên cứu ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác với doanh nghiệp tại trường Đại học Vancouver Island để làm cơ sở ứng dụng cho mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho ngành Kế toán. Trong mô hình đã nêu rõ trách nhiệm của những người tham gia vào chương trình Co-op, các nguyên tắc xây dựng chương trình hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp và những yếu tố cần thiết cho sự thành công của mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp như là về chương trình và quản lý đào tạo; Sự quan tâm của doanh nghiệp; Vai trò của hội đồng tư vấn; Sự khích lệ từ chính phủ; Các chính sách hỗ trợ của chính phủ.

Rút ra được mô hình đào tạo hợp tác cần được ứng dụng cho chương trình Kế toán tại trường Đại học Trà Vinh.

Đưa ra những điều chỉnh phù hợp giúp chương trình đào tạo được thuận lợi hơn trong quá trình thực hiện.

CHƯƠNG 3:

THỰC TRẠNG VIỆC

ỨNG DỤNG MÔ HÌNH ĐÀO TẠO HỢP TÁC VỚI DOANH NGHIỆP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH ĐỐI VỚI CHƯƠNG TRÌNH KẾ TOÁN VÀ MỘT SỐ CHƯƠNG TRÌNH KHÁC

3.1 Giới thiệu đôi nét về Trường Đại học Trà Vinh và mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

3.1.1 Giới thiệu đôi nét về Trường Đại học Trà Vinh

Trường Đại học Trà Vinh tiền thân là Trường Cao đẳng Cộng đồng Trà Vinh (Trường CĐCD Trà Vinh), được thành lập vào năm 2001 trên cơ sở triển khai dự án Cao đẳng Cộng đồng Việt Nam – Canada do cơ quan phát triển quốc tế của Canada (CIDA) tài trợ, Hiệp hội Cao đẳng Cộng đồng của Canada (ACCC), một số viện trường của Canada như Viện Khoa học và Kỹ thuật Ứng dụng tỉnh Saskatchewan (SIAST), Viện Hàng hải (MI), Viện Kỹ thuật Nông nghiệp tỉnh Québec (ITA) và Trường Đại học – Cao đẳng Malaspina (MUC) và chính phủ Việt Nam đồng tài trợ về tài chính và kỹ thuật. Dự án Cao đẳng Cộng đồng Việt Nam – Canada đã minh chứng mô hình Trường Cao đẳng Cộng đồng của Canada có thể vận hành hiệu quả trong hệ thống giáo dục của Việt Nam qua xây dựng một Trường Cao đẳng năng động đáp ứng nhu cầu cộng đồng tại tỉnh Trà Vinh và các tỉnh lân cận.

Số lượng sinh viên của trường đã tăng lên gấp ba, từ 3.000 sinh viên (2001-2002) lên 9.500 sinh viên (2006-2007) và hơn 23.000 sinh viên (2010-2011). Trường CĐCD Trà Vinh được Bộ giáo dục và Đào tạo đánh giá là trường Cao đẳng Cộng đồng tốt nhất ở Việt Nam và là trường Cao đẳng đầu tiên đạt ISO 9001:2000. Trường thiết lập hợp tác với hơn 300 doanh nghiệp, trong đó hầu hết các doanh nghiệp đã tuyển dụng sinh viên của Nhà trường sau khi tốt nghiệp. Trong tháng 6 năm 2006, trường CĐCD Trà Vinh được phát triển thành trường Đại học Trà Vinh. Và đến tháng 6 năm 2011, trường Cao đẳng sư phạm Trà Vinh được sáp nhập vào trường Đại học Trà Vinh thành một thể thống nhất. Hoạt động của trường Đại học Trà Vinh được triển khai áp dụng linh hoạt mô hình trường Đại học – Cao đẳng của Canada vào điều kiện Việt Nam (Cụ thể là Trường Cao đẳng Đại học Malaspina nay là trường Đại học Vancouver Island).

Được kế thừa các thành quả của dự án Cao đẳng Cộng đồng Việt Nam – Canada. Qua quá trình hoạt động từ năm 2001 đến nay, trường Đại học Trà Vinh đã phát huy tốt vai trò của một cơ sở đào tạo và nghiên cứu khoa học, thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội của địa phương và các vùng lân cận, góp phần thực hiện quyết định số 20/2006/QĐ-TTg của thủ tướng chính phủ về phát triển giáo dục và đào tạo và dạy nghề khu vực ĐBSCL. Qua 2 giai đoạn phát triển (2001-2006 và 2006-nay) theo mô hình hoạt động của trường Cao đẳng - Đại học cộng đồng, trường Đại học Trà Vinh có đặc điểm như sau:

⇒ **Trường Đại học của mọi người**

Trường Đại học Trà Vinh hoạt động theo nhu cầu của cộng đồng. Hàng năm, trường đều thực hiện điều tra thị trường lao động và đánh giá nền kinh tế địa phương để thực hiện đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao kỹ thuật cho phù hợp với nhu cầu của cộng đồng. Trường có Ban Tư vấn Chương trình bao gồm đại diện của các nhà tuyển dụng tiềm năng, các giảng viên có uy tín trong và ngoài trường có liên quan đến ngành nghề đào tạo. Hoạt động chủ yếu của Ban tư vấn Chương trình là góp ý để đảm bảo các chương trình đào tạo luôn phù hợp với yêu cầu của nhà tuyển dụng và hoạt động sản xuất kinh doanh. Do đó, người học dễ kiếm được việc làm hay tự sản xuất kinh doanh có hiệu quả hơn. Đại diện của các cơ quan tại địa phương, các doanh nghiệp, sinh viên và phụ huynh cũng tham gia trong hội đồng tư vấn để cùng quản lý quá trình phát triển.

⇒ **Hướng tới sự thành công của sinh viên**

Sinh viên là trung tâm của mọi hoạt động và quyết định của Nhà trường. Hoạt động vì sự thành công của sinh viên là giá trị của Trường Đại học Trà Vinh. Trường đang thúc đẩy học tập suốt đời để mọi người đều có và có nhiều hơn các cơ hội học tập như nhau vì thành công của cá nhân mình. Nhiệm vụ của Nhà trường là giúp sinh viên có được việc làm hay tự tạo việc làm. Các sinh viên của Nhà trường sẽ được hưởng những dịch vụ hỗ trợ sinh viên một cách đầy đủ để giúp họ thành công cao nhất.

⇒ **Nỗ lực vì sinh viên nữ và sinh viên người dân tộc**

Trường Đại học Trà Vinh là một trường đại học duy nhất tại Việt Nam có Ban Giới và Dân tộc chuyên trách làm đại diện tiếng nói của sinh viên nữ và dân tộc. Với nhiều hoạt động thiết thực và những nỗ lực không ngừng, Ban giới và Dân tộc đã thật sự là bạn đồng hành của sinh viên nữ và dân tộc góp phần nâng tỷ lệ nhập học ở bậc cao đẳng của nữ giới từ 22% (2002-2003) lên 33,5% (2006-2007) (thống kê sinh viên 2002-2003; 2006-2007)

Trường đã xác định sứ mệnh của Nhà trường như sau: “Trường Đại học Trà Vinh đáp ứng linh hoạt nhu cầu học tập suốt đời và tạo cơ hội việc làm tốt nhất cho cộng đồng thông qua gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp, nhà tuyển dụng, các cơ quan nhà nước, đoàn thể, tổ chức xã hội và tổ chức quốc tế. Nhà trường cung cấp các chương trình đào tạo đa cấp, đa ngành nghề và liên thông từ các khóa học cấp chứng chỉ, nghề ngắn hạn, nghề dài hạn, cao đẳng, đại học và sau đại học cho mọi đối tượng người dân ở mọi lứa tuổi, đặc biệt là phụ nữ, đồng bào dân tộc và các cộng đồng dân cư có nhu cầu đặc biệt. Trường Đại học Trà Vinh phấn đấu trở thành một trường đại học cộng đồng hàng đầu Việt Nam và đạt tầm cỡ quốc tế ở một số lĩnh vực đào tạo”.

Với phương châm “Trường Đại học Trà Vinh mong muốn mang đến cơ hội học tập chất lượng cho cộng đồng” .

3.1.2 Mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại Trường Đại học Trà Vinh

Được phát triển từ mô hình trường Cao đẳng Cộng Đồng nên Nhà trường đặc biệt chú trọng tạo quan hệ gắn kết với xã hội nhằm nắm bắt nhu cầu lao động trong xã hội, kịp thời cập nhật thông tin phong phú, đa dạng về các lĩnh vực kinh tế - xã hội, khoa học công nghệ từ thực tiễn,...từ đó giúp công tác đào tạo được cập nhật tốt, đáp ứng được nhu cầu của xã hội.

Hiện tại, Trường có mối gắn kết với các doanh nghiệp, nhà tuyển dụng:

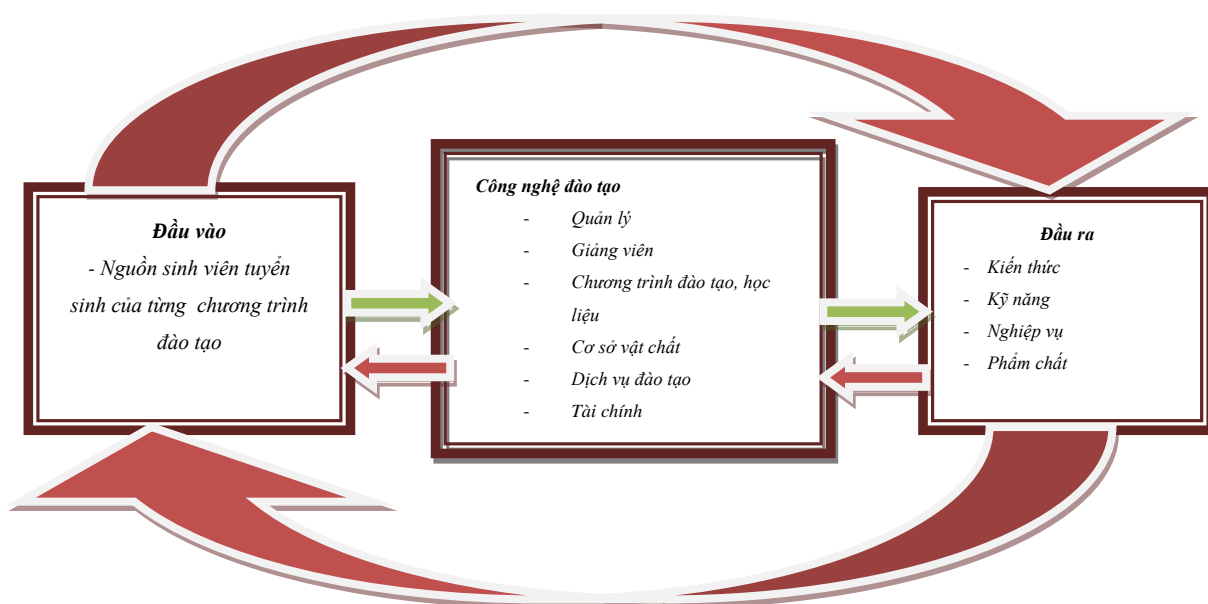
- Đã có mối quan hệ hợp tác với trên 400 doanh nghiệp.
- Hầu hết các doanh nghiệp đã tuyển dụng học sinh, sinh viên của trường tốt nghiệp.

- Các chương trình đào tạo bậc Đại học Cao đẳng của trường đều có ban tư vấn chương trình với thành phần là đại diện của doanh nghiệp, cơ sở sản xuất và các nhà giáo, nhà chuyên môn trong lĩnh vực đào tạo.

- Đào tạo theo hợp đồng doanh nghiệp trong nhiều lĩnh vực. Tất cả các chương trình đào tạo của trường đều có sự tham gia của doanh nghiệp ngay từ khâu xây dựng chương trình đào tạo.

- Vận động được doanh nghiệp, Hội đồng hương tham gia hỗ trợ quá trình học tập của học sinh, sinh viên thông qua hình thức cấp các suất học bổng hàng năm.

Chính vì vậy, hầu hết chương trình đào tạo của Nhà trường đều có sự gắn kết của doanh nghiệp. Về phía trường có Bộ phận xây dựng chương trình đào tạo hướng dẫn cho các Bộ môn hiểu cách xây dựng chương trình. Ban tư vấn chương trình cũng xuất hiện từ thời gian này.



Sơ đồ 3.1: Khái quát mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp được áp dụng tại trường Đại học Trà Vinh

Mô hình đào tạo gồm ba khâu chủ yếu: (1) Đầu ra; (2) Công nghệ đào tạo và (3) Đầu vào, các khâu có quan hệ mật thiết với nhau, trong đó khâu đầu ra là điều kiện quyết định các khâu còn lại.

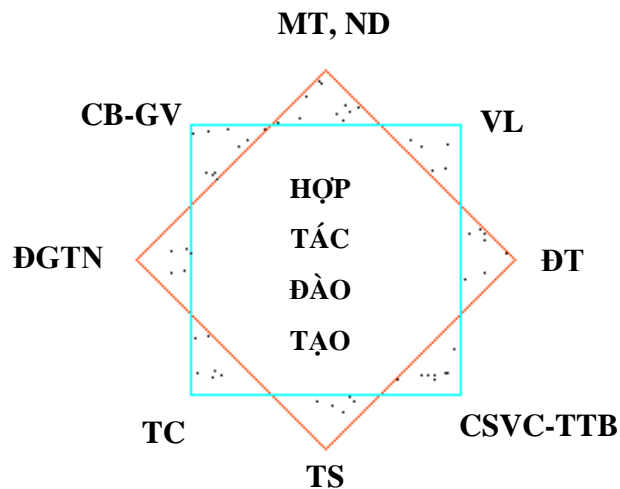
Nhà trường sẽ căn cứ vào đầu ra để xác định công nghệ đào tạo và đầu vào cho phù hợp. Trong đó công nghệ đào tạo gồm ít nhất là 6 thành tố: Chương trình và học liệu; đội ngũ giảng viên (bao gồm cơ hữu và các giảng viên đến từ các Trường đại học

và các doanh nghiệp); cơ sở vật chất (tại Trường và tại Doanh nghiệp); dịch vụ đào tạo; tài chính và quản lý. Các thành tố này phải hướng vào đầu ra và tương thích với nhau. Trong mỗi thành tố đều có sự tham gia của Nhà trường và Doanh nghiệp. Bên cạnh sự tham gia của doanh nghiệp trong việc xác định nhu cầu, thì Nhà trường cũng quan tâm đến xu hướng phát triển chung của xã hội, nhằm đảm bảo tính tiên tiến, hiện đại của chương trình mà quan trọng là xây dựng chương trình sao cho đào tạo ra những con người có khả năng học tập suốt đời và đặc biệt là đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp.

Công nghệ đào tạo có thể thực hiện tốt hay không là phụ thuộc vào nguồn tài chính. Nguồn tài chính phần lớn của Nhà trường phụ thuộc vào ngân sách Nhà nước và một phần vốn tự có từ học phí. Về cơ bản cả hai nguồn vốn này mới chỉ cho Nhà trường duy trì các hoạt động thường xuyên thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao. Trong khi khoa học kỹ thuật ngày một hiện đại, công nghệ mới ra đời thay thế công nghệ cũ đang diễn ra từng giờ. Do đó việc xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị chất lượng, tiên tiến... phục vụ cho giảng dạy còn là một vấn đề nan giải. Vì thế cơ sở vật chất, trang thiết bị, đội ngũ lao động của doanh nghiệp còn là một tiềm năng, có thể giúp cho sinh viên có cơ hội làm quen, tiếp cận với môi trường, trang thiết bị, công nghệ sản xuất của Doanh nghiệp. Đồng thời qua đó Doanh nghiệp có thể lựa chọn, hướng nghiệp cho các sinh viên, học viên có năng lực phục vụ cho doanh nghiệp sau khi tốt nghiệp.

3.1.3 Các hoạt động hợp tác cho các chương trình đào tạo tại trường

- a/ Hợp tác vào việc xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo
- b/ Hợp tác về lập kế hoạch tuyển sinh
- c/ Hợp tác về lập kế hoạch tổ chức thực hiện quá trình đào tạo
- d/ Hợp tác về việc đánh giá và công nhận tốt nghiệp
- e/ Hợp tác về đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên
- f/ Hợp tác về cơ sở vật chất, trang thiết bị cho quá trình đào tạo
- g/ Hợp tác về tài chính cho đào tạo
- h/ Hợp tác về việc làm sau khi tốt nghiệp



Sơ đồ 3.2: Mô hình hóa các hình thức hợp tác tại trường Đại học Trà Vinh

3.2 Thực trạng việc ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác với doanh nghiệp tại trường Đại học Trà Vinh đối với chương trình Kế toán và một số chương trình khác tại Trường

3.2.1 Lịch sử hình thành Ngành Kế toán Trường Đại học Trà Vinh

Khoa Kinh tế, Luật và Ngoại ngữ được thành lập trên cơ sở đổi tên từ Khoa Kinh tế Xã hội và Nhân văn năm 2008. Với 3 Bộ môn: (1) Bộ môn Kinh tế; (2) Bộ môn Luật; (3) Bộ môn Ngoại ngữ. Số lượng giáo viên của khoa khoảng 25 người, Trong đó Bộ môn Kinh tế là 07 người, Bộ môn Luật 02, còn lại là Bộ môn Ngoại Ngữ. Ngành đào tạo chỉ có: Kế toán và Quản trị Kinh doanh. Bên cạnh công việc giảng dạy, giáo viên còn kiêm nhiệm nhiều công việc khác và đầu tư cho chuyên môn.

Kể từ khi nghiên cứu khảo sát nhân sự của các doanh nghiệp tại thời điểm hiện tại và tương lai, qua đó Nhà trường đã xác định chương trình cấp thiết cần phải đào tạo ngay là ngành Kế toán. Khi chương trình, Trung cấp Kế toán và Cao đẳng Kế toán năm 2005 được khởi động và một số sinh viên trung cấp và cao đẳng Kế toán ra trường và tỷ lệ có việc làm của sinh viên rất cao. Trước sự phát triển kinh tế của đất nước và các chính sách thu hút đầu tư của tỉnh Trà Vinh trong các năm qua, nhu cầu về nhân sự tăng lên rõ rệt, trước những cơ hội lớn và cũng có nhiều thách thức đặt ra cho trường phải có những sinh viên có đủ những kỹ năng cần thiết không chỉ thành thạo về mặt lý thuyết mà còn thành thạo thực hành đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp.

Để thực hiện tốt mục tiêu đào tạo theo nhu cầu xã hội, tuy chưa thực hiện một cuộc khảo sát và phân tích cụ thể về nhu cầu nhân lực và chất lượng cần thiết của từng lĩnh vực phục vụ cho ngành Kế toán, nhưng Trường Đại học Trà Vinh cũng đã có nhiều bước đi thiết thực đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cung cấp cho xã hội.

Đào tạo theo nhu cầu xã hội là nhiệm vụ trọng tâm, tuy nhiên nội dung đào tạo gắn liền với thực tiễn là một nhiệm vụ cực kỳ quan trọng nhằm cung cấp sản phẩm chất lượng cho xã hội. Chính vì vậy, trong thời gian qua Nhà trường đã từng bước hoạt động gắn kết với Doanh nghiệp với mục tiêu đáp ứng tốt nhất nhu cầu của người sử dụng đối với sản phẩm đào tạo của trường. Năm 2009, nhóm nghiên cứu thuộc Bộ môn Kinh tế - Khoa Kinh tế, Luật & Ngoại ngữ tại Trường Đại học Trà Vinh đã nghiên cứu ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp nhằm cải thiện và phát triển chương trình đào tạo tại trường nói chung và ngành Kế toán nói riêng.

3.2.2 Thực trạng ứng dụng mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại trường Đại học Trà Vinh đối với chương trình Kế toán và Quản trị kinh doanh

Phân tích các khía cạnh hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại trường Đại học Trà Vinh đối với chương trình Kế toán và chương trình Quản trị kinh doanh

3.2.2.1 Hợp tác vào việc xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo

Ngay từ ban đầu, Nhà trường đã phối hợp với Doanh nghiệp trong việc xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo.

Ngành Kế toán và ngành Quản trị kinh doanh đã được xây dựng theo tiêu chí chung của trường. Đã có sự tham gia nhiệt tình của các doanh nghiệp trong việc đưa ra các kỹ năng nghề nghiệp và các môn học phù hợp trong chương trình, các kết quả học tập mà sinh viên cần đạt được.

Tuy công việc sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp rất bận rộn nhưng các đại biểu được mời tham dự cũng đã đóng góp ý kiến rất tích cực.

Mặc dù chương trình đào tạo bị bó cứng trong một khung nhất định, cũng trong năm học 2008 Nhà trường đã ban hành quyết định tăng phần kỹ năng thực hành cho sinh viên về các môn học chuyên ngành, chiếm tỷ lệ 40%.

3.2.2.2 Hợp tác về việc lập kế hoạch tuyển sinh

Trường ĐHTV trong 4 năm học qua cũng đã gặp phải khó khăn trong vấn đề tuyển sinh, đó là tình trạng sinh viên coi đây là một nơi để chuẩn bị cho việc tiếp tục ôn thi vào các trường đại học khác. Vì thế, sinh viên học tập không chuyên tâm dẫn đến tình trạng kết quả học tập không đạt yêu cầu. Hiện nay, trường vẫn tuyển sinh các đối tượng thi đại học chuyển nguyện vọng vào trường, chưa có sự kết hợp với doanh nghiệp về việc tuyển sinh các đối tượng khác (ví dụ như, người học được doanh nghiệp gửi đào tạo tại trường). Bên cạnh chỉ tiêu đăng ký tuyển sinh của trường không theo nhu cầu số lượng, cơ cấu ngành nghề xã hội cần mà theo khả năng thực thi của chính bản thân Nhà trường về cơ sở vật chất và đội ngũ giáo viên giảng dạy, chưa đa dạng hóa nguồn tuyển sinh.

3.2.2.3 Hợp tác về việc lập kế hoạch tổ chức thực hiện quá trình đào tạo

Việc lập kế hoạch phối hợp với doanh nghiệp tổ chức thực hiện quá trình đào tạo đối với ngành Kế toán chưa được hợp tác sâu và rộng:

Mặc dù các môn học trong chương trình vẫn có thời gian lý thuyết và thực hành tương ứng nhưng các môn học trong chương trình chưa có sự gắn kết với doanh nghiệp. Các giảng viên cũng chưa phối hợp với doanh nghiệp trong việc giảng dạy.

Toàn khóa học, sinh viên chỉ đến với doanh nghiệp 2 lần: lần thứ nhất vào năm thứ 2 hoặc năm thứ 3 để thực tập thực tế (nhận biết những hoạt động của doanh nghiệp); lần thứ 2 đến doanh nghiệp thực tập tốt nghiệp còn gọi là thực tập cuối khóa nên việc tiếp cận với doanh nghiệp của sinh viên trong chương trình đào tạo này cũng chưa được sâu và rộng.

3.2.2.4 Hợp tác về việc đánh giá và công nhận tốt nghiệp

Việc hợp tác giữa trường ĐHTV với các doanh nghiệp về nội dung đánh giá (đặc biệt là đánh giá quá trình thực tập tại doanh nghiệp) chưa có những hoạt động cụ thể và mang tính phổ biến. Sau mỗi đợt thực tập tại doanh nghiệp, đại diện doanh nghiệp (người hướng dẫn sinh viên) sẽ nhận xét về:

- Mục tiêu, nội dung thực tập
- Tổng kết những nội dung sinh viên đã hoàn tất và những nội dung chưa hoàn tất cần được điều chỉnh.

- Nhận xét, đánh giá, nêu ưu khuyết điểm của từng sinh viên gửi về cho Nhà trường

- Sinh viên nêu ý kiến và đề nghị về đợt thực tập trong phần viết báo cáo thực tập gửi về cho Doanh nghiệp và Nhà trường.

Tuy nhiên, các công ty tham gia đánh giá sinh viên thực tập chỉ dựa trên mục tiêu, nội dung của giáo viên đưa ra để đánh giá mà không sửa đổi, bổ sung phù hợp với đặc trưng từng công ty với lý do danh nghiệp không có thời gian và một phần ý thức không muốn làm thêm việc.

Các doanh nghiệp chỉ thật sự tham gia đánh giá sinh viên khi họ có nhu cầu tuyển nhân sự và qua đợt thực tập họ đào tạo dần dần, định hướng sinh viên tốt nghiệp quay trở lại phục vụ cho doanh nghiệp.

Nhà trường chưa khai thác việc kết hợp với doanh nghiệp đánh giá tốt nghiệp của sinh viên khi sinh viên bảo vệ tiểu luận tốt nghiệp hoặc khóa luận tốt nghiệp.

3.2.2.5 Hợp tác về đội ngũ cán bộ kỹ thuật, quản lý và giảng viên

Đây là vấn đề còn hạn chế của Nhà trường lý do năm 2006 trường mới được nâng cấp từ Cao đẳng Cộng đồng đội ngũ cán bộ giảng viên trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm. Đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý, cán bộ huấn luyện tại doanh nghiệp chưa có sự phối hợp chặt chẽ.

- Việc hợp tác về cán bộ kỹ thuật, quản lý và giảng viên hướng dẫn sinh viên học tập tại trường:

Về phía Nhà trường khả năng của giảng viên dạy thực hành còn hạn chế chưa cập nhật kịp thời với sự phát triển công nghệ, chưa đáp ứng với yêu cầu của nền sản xuất hiện đại tiên tiến. Trong quá trình đào tạo các môn học thực hành chỉ có giảng viên giảng dạy học sinh kỹ năng nghề nghiệp, chưa có sự tham gia hỗ trợ từ phía doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo tại trường.

- Việc hợp tác về cán bộ kỹ thuật, quản lý và giảng viên hướng dẫn sinh viên học tập tại doanh nghiệp:

Việc thực tập của sinh viên trong suốt 2 kỳ thực tập cũng gặp một số thuận lợi và khó khăn như sau:

Về mặt thuận lợi: Hầu hết các doanh nghiệp đều có bộ phận kế toán nên việc đưa sinh viên đến thực tập cụ thể tại doanh nghiệp được tiếp nhận rất cao. Một số doanh nghiệp nhỏ tận tình hướng dẫn cho sinh viên những công việc thực tế tại đơn vị.

Các sinh viên thuộc chuyên ngành Quản trị kinh doanh cũng rất dễ dàng tìm kiếm được các doanh nghiệp phù hợp.

Về mặt khó khăn về ngành Kế toán: Bộ máy kế toán lỏng lẻo, thô sơ không đáp ứng cho một chương trình học như mong muốn tại các doanh nghiệp nhỏ (như là việc ứng dụng phần mềm kế toán, việc lập chứng từ, hóa đơn hàng ngày do việc này không mang tính chất thường xuyên thậm chí là không có tại các doanh nghiệp nhỏ, máy móc thiết bị thô sơ, không đáp ứng được cho sinh viên đến thực tập) so với DN lớn.

Còn đối với doanh nghiệp lớn: Có đầy đủ chứng từ, thủ tục, làm việc theo một quy trình cụ thể. Tuy nhiên, việc tiếp cận công việc thực tế tại các doanh nghiệp này lại rất khó khăn do một số e ngại sau: Công ty phải mất thời gian, phải cử nhân sự phụ trách, tính toán lỗ lãi, việc bố trí thực tập cho sinh viên có thể ảnh hưởng đến năng suất và thu nhập của những người lao động tại doanh nghiệp. Mặt khác, do tính chất cạnh tranh của nền kinh tế thị trường, việc bảo đảm bí mật của sản xuất kinh doanh nên khả năng tiếp cận vào công việc thực tế của sinh viên tại các đơn vị này cũng rất khó khăn, tiếp cận chỉ một phần nhỏ công việc (Các sinh viên được tiếp nhận tại các doanh nghiệp này phải thông người thân trong công ty giới thiệu mới được tiếp cận thực tế công việc, còn không chỉ đến doanh nghiệp ngoài, quan sát không được làm việc thực tế).

Hệ quả của một quá trình đào tạo tại các trường Đại học trước đây là khi đến cuối khóa học, sinh viên sẽ được đến doanh nghiệp thực tập tốt nghiệp và việc này chỉ làm cho có hình thức, đa số sinh viên không được doanh nghiệp hướng dẫn và thực hành tại doanh nghiệp, đến khi họ ra trường, tâm lý đi học trước đây đã ăn sâu vào họ, họ cũng thờ ơ với những sinh viên thực tập và chỉ hướng dẫn cho có hình thức.

Một số khó khăn khác:

- Khi tiếp nhận sinh viên đến thực tập các doanh nghiệp phải cử người hướng dẫn thực tập, điều này khiến họ thấy như công việc bị cản trở một thời gian.

- Các doanh nghiệp chưa nhìn nhận thấy lợi ích của chương trình thực tập đối với đơn vị mình nói riêng và ngành nghề, lĩnh vực hoạt động mà doanh nghiệp tham gia nói chung.

- Tồn tại tâm lý không coi trọng khả năng của sinh viên thực tập.

- Thực tập sinh ở một số vị trí như kế toán, nhân viên kinh doanh cũng ngại khi tiếp xúc được những thông tin cần bảo mật. Vì vậy thực tập không được tin tưởng giao cho những công việc đúng chuyên môn của sinh viên, không được hướng dẫn làm việc.

Kết quả kỳ thực tập chỉ lấy lệ, chỉ thành công trên giấy tờ, sinh viên không tiếp cận được với công việc, không có kinh nghiệm nghề nghiệp thậm chí còn rơi vào trạng thái tâm lý mệt mỏi, hoang mang thất vọng, đây là một thực trạng rất phổ biến. Điều này khiến kỳ thực tập tốt nghiệp trở thành thời gian lãng phí, chỉ mang tính hình thức vì không giúp ích cho cả sinh viên, Nhà trường, các cơ quan và doanh nghiệp.

3.2.2.6 Hợp tác về cơ sở vật chất – trang thiết bị cho quá trình đào tạo

Trường Đại học Trà Vinh được sự tài trợ của Canada về thiết bị học tập tương đối đầy đủ. Nhà trường trang bị mua sắm các trang thiết bị bằng ngân sách nhà nước và vốn tự có vì vậy việc sinh viên học tập vào những môn thực hành được trang bị khá đầy đủ đáp ứng với nhu cầu của doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong năm 2008, đã có một vài doanh nghiệp chuyển giao phần mềm công nghệ cho trường mục đích giúp cho Nhà trường có thêm phần cơ sở đảm bảo cho việc đào tạo điển hình là công ty cổ phần MISA đã hỗ trợ trường về phần mềm Kế toán doanh nghiệp và chuyển giao cho các giảng viên chuyên môn trong việc tiếp cận phần mềm nên việc vận dụng chương trình kế toán tại các doanh nghiệp khi sinh viên thực tập sau này sẽ rất dễ dàng.

3.2.2.7 Hợp tác về tài chính cho đào tạo

Do nguồn kinh phí được nhà nước cấp một phần cho hoạt động đào tạo. Số còn lại phải tự cân đối bằng nguồn thu học phí. Trong khi đó mức thu học phí được quy định từ năm 1998 đã quá bất cập nhưng chưa được điều chỉnh.

Nguồn lực chi cho Nhà trường mới tập trung từ phía Nhà nước, cá nhân người học đóng góp còn khá khiêm tốn. Trong khi người sử dụng lao động chưa thực sự có điều kiện vào cuộc.

Các doanh nghiệp thường hợp tác với trường thông qua hỗ trợ về nguyên vật liệu cho sinh viên thực tập hay qua việc khấu hao thiết bị cho trường. Hiện nay, trường ĐHTV đã liên hệ được với 2 công ty xin hỗ trợ Công ty Lương thực Trà vinh, công ty Hóa chất Mỹ Lan nhưng đây chỉ là con số rất ít chưa đáp ứng đủ về nhu cầu.

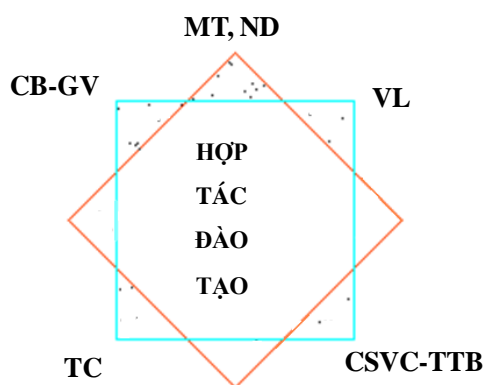
3.2.2.8 Hợp tác về việc làm sau khi tốt nghiệp

Trong những năm qua, Nhà trường đã cố gắng tìm kiếm thị trường việc làm, tư vấn cung cấp thông tin giới thiệu các địa chỉ tin cậy cho sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Đại học Trà Vinh đã có cơ hội tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp, tìm hiểu thực tế về Công ty đầu tư và phát triển công nghiệp Becamex IDC, khu công nghiệp Mỹ phước, đồng thời hiểu rõ các chính sách thu hút nguồn nhân lực của công ty cũng như môi trường lao động và sinh sống của công nhân lao động, lễ ký kết thỏa thuận hợp tác cung cấp nguồn lao động cho các khu công nghiệp giữa trường ĐHTV và công ty Becamex IDC đã diễn ra tại khu công nghiệp Mỹ Phước, Bình Dương. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế:

- Chưa liên hệ chặt chẽ với doanh nghiệp để cập nhật nhu cầu tuyển dụng theo thời điểm sinh viên tốt nghiệp
- Chưa xây dựng mối liên hệ chặt chẽ với các doanh nghiệp sản xuất trong phạm vi cung ứng lao động của trường
- Hàng năm, trường chưa cập nhật hết thông tin về sinh viên đã tốt nghiệp (tỷ lệ đã đi làm, chưa đi làm, làm đúng nghề hay trái nghề...).

3.3 Mô hình hóa các hình thức hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp ngành Kế toán và Quản trị kinh doanh



Sơ đồ 3.3: Mô hình hóa các hình thức hợp tác ngành Kế toán và quản trị kinh doanh

3.4 Chương trình đào tạo Hóa học tại trường Đại học Trà Vinh ứng dụng theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp (Mô hình đào tạo Co-op)

Trên cơ sở chuyên giao kỹ thuật phát triển chương trình đào tạo của các viện, trường của Canada kết hợp với việc phát triển mối quan hệ với doanh nghiệp tại tỉnh. Năm 2007, Trường Đại học Trà Vinh bắt đầu triển khai chương trình Coop cho ngành công nghệ hóa học (chuyên ngành chất dẻo linh hoạt và Vật liệu Nano) do Tiến sĩ Nguyễn Thanh Mỹ, một Việt Kiều ở Canada, Giám đốc công ty Hóa chất Mỹ Lan hỗ trợ.

Chương trình này được thiết kế để đào tạo các kỹ sư chuyên ngành Hóa học - Ứng dụng Chất dẻo linh hoạt và Vật liệu Nano có đủ kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong nghề nghiệp và sức khỏe tốt để có thể làm việc có hiệu quả trong các lĩnh vực chuyên môn, đáp ứng được yêu cầu của xã hội và của nền kinh tế trong quá trình hội nhập quốc tế, có thể làm việc trong các cơ sở nghiên cứu, sản xuất, các công ty dịch vụ liên quan đến chế tạo, nghiên cứu tính chất và ứng dụng các vật liệu nano. Ngoài ra, họ cũng có thể tham gia nghiên cứu và giảng dạy tại các Viện nghiên cứu, các trường Đại học, Cao đẳng,... hoặc học tiếp ở các trường Đại học trong và ngoài nước để nâng cao trình độ (như Thạc sĩ hoặc Tiến sĩ) về chuyên ngành khoa học và công nghệ Nano.

Chương trình đại học ngành công nghệ kỹ thuật hóa học được xây dựng theo phương pháp DACUM- một phương pháp xây dựng chương trình dựa trên sự phân tích nhu cầu, phân tích nghề nghiệp, phân tích công việc từ cộng đồng dân cư và có sự tham gia của các nhà khoa học trong và ngoài nước, các cán bộ đang công tác tại công ty hóa chất Mỹ Lan. Từ việc phân tích trên mới xác định nghề nghiệp cần đào tạo, nội dung và phương pháp đào tạo. Vì vậy, có thể nói chương trình đại học ngành Công nghệ kỹ thuật hóa học đủ sức để đào tạo ra những sinh viên có tay nghề cao có khả năng đáp ứng nhu cầu xã hội.

Chương trình đại học chuyên ngành hóa học - Ứng dụng chất dẻo linh hoạt và Vật liệu Nano trang bị cho sinh viên các kiến thức cơ bản và kỹ năng thực nghiệm về:

- Các tính chất của vật liệu nano và polimer linh hoạt

- Các phương pháp, quy trình công nghệ, thiết bị tiên tiến trong chế tạo vật liệu nano

- Các phương pháp phân tích hiện đại được sử dụng trong nghiên cứu lĩnh vực nano

- Những ứng dụng quan trọng của vật liệu nano, đặc biệt là khả năng ứng dụng và các hướng phát triển vật liệu nano tại Việt Nam.

Những kỹ năng đạt được cho nghề nghiệp

- Có khả năng sử dụng các máy móc phân tích hiện đại

- Có khả năng thực hiện quy trình sản xuất trong công nghệ hóa học

- Có khả năng thích ứng với những thay đổi nhanh của khoa học và công nghệ, khả năng tự học trong môi trường làm việc và yêu cầu học tập suốt đời

- Có khả năng giao tiếp tốt, khả năng làm việc độc lập cũng như khả năng hợp tác và làm việc theo nhóm

Sinh viên sẽ ra làm việc tại công ty trong thời gian hè của năm 1. Cán bộ, giảng viên của trường sẽ hỗ trợ sinh viên chọn việc. Sinh viên cũng sẽ được nhận chứng chỉ cho đợt làm việc trong mùa hè và phải viết báo cáo và trình bày trước giáo viên.

Năm thứ 2, 3 và 4 sinh viên sẽ được trang bị thêm các kiến thức chuyên sâu hơn và cũng sẽ có các học kỳ hè dành cho chương trình Co-op ngoài thời gian thực tập thực tế của môn học.

Chính vì vậy, Trường Đại học Trà Vinh cũng tin rằng, với một trường hướng đến cộng đồng, Trường cũng sẽ thành công mô hình chương trình Co-op cho các chương trình khác.

Theo Trần Xinh, sinh viên năm 2007 phát biểu như sau: “Tôi rất thích chương trình Co-op vì nó rất có ích và thực tế. Tôi được thực tập thực tế trong lĩnh vực Hóa học – ngành học của mình, quá trình này giúp tôi củng cố và bổ sung thêm những kiến thức đã được học ở Trường. Ngoài ra, tôi còn nhận được tiền lương, giúp tôi trang trải cuộc sống. Năm 2010, tôi đã nhận được học bổng đào tạo 3 tháng tại công ty American Dye Source – Canada. Tôi có cơ hội làm việc và học hỏi được nhiều kinh nghiệm từ các Tiến sĩ và thạc sĩ trong lĩnh vực Hóa học. Thông qua những con người ở quốc gia phát triển này, tôi đã học được các kỹ năng sống và cải thiện vốn tiếng Anh của mình”

3.5 Nhận xét

Qua phân phân tích trên ta thấy Trường Đại học Trà Vinh đã và đang thay đổi phương pháp đào tạo, đặc biệt là mô hình hợp tác với doanh nghiệp cho ngành hóa học đã chứng tỏ được thế mạnh của Nhà trường, chứng minh được Trường Đại học Trà Vinh đang hướng đến mô hình hợp tác với doanh nghiệp cho tất cả các chương trình đào tạo tại trường sẽ sớm thực hiện.

Chương trình Kế toán và Quản trị kinh doanh cũng được áp dụng theo hình thức hợp tác đào tạo với doanh nghiệp ngay từ lúc xây dựng mục tiêu nội dung trong chương trình đào tạo từ phân tích Dacum, cán bộ giảng viên tại doanh nghiệp hỗ trợ sinh viên trong quá trình thực tập thực tế, thực tập tốt nghiệp, các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh Trà Vinh đã hỗ trợ cho trường Đại học Trà Vinh các yếu tố cơ sở vật chất và trang thiết bị, hỗ trợ việc làm sau tốt nghiệp và các hợp tác khác như là hỗ trợ sinh viên có hoàn cảnh khó khăn, hiếu học...

Mặc dù vậy, chương trình Kế toán và Quản trị kinh doanh vẫn giống như một số chương trình khác tại trường, chưa có tính khác biệt trong việc hợp tác với doanh nghiệp như chương trình hóa học (Trưởng khoa là giám đốc doanh nghiệp, số lượng sinh viên tuyển sinh vào chương trình này được phối hợp giữa Nhà trường và Doanh nghiệp để biết là ngành này sẽ tuyển bao nhiêu sinh viên, chương trình đào tạo cũng được phối hợp với doanh nghiệp biên soạn, các giảng viên đến từ doanh nghiệp hỗ trợ các môn học tại trường, sinh viên đến doanh nghiệp được đào tạo thực tiễn trong các kỳ thực tập các môn học, thực tập thực tế hay thực tập tốt nghiệp và được doanh nghiệp trả lương trong suốt thời gian làm việc tại doanh nghiệp khi còn là sinh viên của trường. Sinh viên ra trường có việc làm (làm tại công ty do được đáp ứng ngay từ đầu)).

3.6 Giải thích lý do tại sao mô hình trường Đại học Vancouver Island được triển khai cho các chương trình tại trường ĐHTV nói chung và ngành kế toán nói riêng

Do được triển khai dự án Cao đẳng Cộng đồng Việt Nam – Canada . Hoạt động của trường Đại học Trà Vinh được triển khai áp dụng linh hoạt mô hình trường Đại học – Cao đẳng của Canada vào điều kiện Việt Nam (Cụ thể là Trường Cao đẳng Đại học Malaspina nay là trường Đại học Vancouver Island).

Được kế thừa các thành quả của dự án Cao đẳng Cộng đồng Việt Nam – Canada., theo mô hình hoạt động của trường Cao đẳng - Đại học cộng đồng, trường Đại học Trà Vinh có đặc điểm như sau:

- ⇒ Trường Đại học của mọi người
- ⇒ Hướng tới sự thành công của sinh viên
- ⇒ Nỗ lực vì sinh viên nữ và sinh viên người dân tộc

Do đó, cách xây dựng chương trình đào tạo cũng đã được kế thừa từ nền tảng mô hình trường Đại học Vancouver Island. Trong thời gian đầu triển khai trường đã xây dựng được hệ thống mạng lưới các doanh nghiệp trong địa bàn tỉnh Trà Vinh và các tỉnh lân cận và kết nối được với chính quyền địa phương. Đây là điểm đặc biệt của trường.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp được ứng dụng theo mô hình trường đại học Vancouver Island sẽ được triển khai cho các chương trình tại trường và được thí điểm cho ngành Kế toán tại trường Đại học Trà Vinh vào năm 2009 (Do kinh phí có hạn nên đã chọn ngành Kế toán là ngành thí điểm ứng dụng đổi mới mô hình đào tạo).

Tuy nhiên, các sinh viên học theo mô hình này đã được đào tạo 2 năm, số lượng sinh viên tuyển sinh đầu vào chưa gắn với doanh nghiệp (như cầu tuyển sinh chỉ xuất phát nhu cầu từ phía Nhà trường) và chương trình Kế toán sẽ được điều chỉnh, thay đổi, bổ sung hình thức đào tạo sao cho phù hợp với mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp theo mô hình trường đại học Vancouver Island (đã được đưa ra trong chương 2 mục 2.3) vào 2 năm học còn lại của sinh viên.

3.7 Thực trạng các Doanh nghiệp trong mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và Doanh nghiệp tại tỉnh nhà

3.7.1 Khảo sát thực trạng nhu cầu hợp tác của Doanh nghiệp và Trường Đại học Trà Vinh cho ngành Kế toán (Xem bảng câu hỏi ở phụ lục 3.1)

3.7.1.1 Mức độ lựa chọn của doanh nghiệp khi tham gia hợp tác đào tạo với Nhà trường

Bảng 3.1: Mức độ lựa chọn của DN khi tham gia hợp tác đào tạo với Nhà trường

STT	Nội dung	Ít	Trung bình	Khá	Nhiều nhất
1	Đưa ra các chỉ tiêu đào tạo trong từng năm	3 8.57%	25 71.43%	5 14.29%	2 5.71%
2	Đóng góp các tiêu chí liên quan việc tuyển sinh những sinh viên vào Trường	3 8.57%	25 71.43%	4 11.43%	3 8.57%
3	Tham gia bàn bạc và đưa ra mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo	3 5.71%	25 40.00%	4 45.71%	3 8.57%
4	Tham gia giảng dạy (hướng dẫn) sinh viên thông qua các môn học tại Trường	3 8.57%	24 68.57%	4 11.43%	4 11.43%
5	Tham gia hướng dẫn sinh viên thông qua các buổi hội thảo hay chuyên đề thực tế	3 8.57%	23 65.71%	4 11.43%	5 14.29%
6	Hướng dẫn sinh viên thực tập tại đơn vị	3 8.57%	5 14.29%	18 51.43%	9 25.71%
7	Hỗ trợ tài chính hoặc cơ sở vật chất cho Nhà trường trong khả năng của đơn vị	4 11.43%	19 54.29%	11 31.43%	1 2.86%
8	Đánh giá và công nhận tốt nghiệp cho sinh viên	2 5.71%	27 77.14%	3 8.57%	3 8.57%
9	Tạo cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp	15 42.86%	13 37.14%	3 8.57%	4 11.43%
10	Các hình thức hợp tác khác: <i>Tạo cơ hội sinh viên tiếp cận thực tế nhiều hơn,...</i>				

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của 35 doanh nghiệp tại TV)

Nhận xét: Khoảng trên 80% cho rằng cần đầu tư vào khâu tuyển sinh vì cho rằng đầu vào chưa cao, khoảng 70 – 80% Nhà trường cần tổ chức nhiều cuộc hội thảo mang tính học hỏi cho sinh viên, khoảng 50% cho rằng dịch vụ tìm kiếm cơ hội việc làm của chúng ta còn thấp, khoảng 80 – 85% cho rằng chúng ta cần đầu tư cơ sở vật chất để tạo điều kiện cho sinh viên học tập tốt hơn,...

3.7.1.2 Đánh giá của Doanh nghiệp về Trường Đại học Trà Vinh vào việc đào tạo

Bảng 3.2: Đánh giá của Doanh nghiệp về TVU vào việc đào tạo

STT	Nội dung	Ít	Trung bình	Khá	Nhiều nhất
1	Thương hiệu của Trường	5 14.29%	25 71.43%	4 11.43%	1 2.86%
2	Chất lượng đào tạo của Trường	1 2.86%	24 68.57%	8 22.86%	2 5.71%
3	Bằng cấp của Trường cấp cho sinh viên	3 8.57%	25 71.43%	3 8.57%	4 11.43%
4	Kỹ năng chuyên môn của sinh viên sau khi tốt nghiệp	10 28.57%	18 51.43%	6 17.14%	1 2.86%
5	Phẩm chất đạo đức của sinh viên sau khi tốt nghiệp		15 42.86%	17 48.57%	3 8.57%
6	Quan hệ với tổ chức, công ty của Trường	2 5.71%	16 45.71%	16 45.71%	1 2.86%
7	Kỹ năng giao tiếp của các nhân viên tại Trường	4 11.43%	17 48.57%	12 34.29%	2 5.71%
8	Các hoạt động xã hội của Trường	1 2.86%	4 11.43%	28 80.00%	2 5.71%
9	Những hoạt động tăng cường hợp tác với các Doanh nghiệp tại Trường	1 2.86%	3 8.57%	26 74.29%	5 14.29%
10	Tiềm năng phát triển của Trường trong tương lai	1 2.86%	4 11.43%	25 71.43%	5 14.29%
11	Ý kiến đề xuất với Nhà trường về hoạt động đào tạo nguồn nhân lực: <i>tăng cường kỹ năng cho từng môn cụ thể, chú ý thực hành về ngành nghề đào tạo, ... chất lượng đào tạo còn hạn chế, cần vận dụng vào thực tiễn nhiều hơn</i>				

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của 35 doanh nghiệp tại TV)

Nhận xét: Có khoảng 80% đánh giá thương hiệu Trường chưa cao nhưng khoảng 80% cho rằng chất lượng đào tạo tương đối khá hơn, khoảng 80% - 90% cho rằng Trường tham gia rất tốt các hoạt động xã hội, quan hệ tổ chức, công ty, trong đó vẫn tồn tại những khó khăn mà Nhà trường vẫn còn gặp phải đó là khoảng 10% các vấn đề

trên chưa chú ý nhiều, Nhà trường cần tăng cường các hoạt động như: đào tạo và vận dụng vào thực tiễn nhiều hơn,...

3.7.1.3 Sự chọn lựa của Doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân sự

Bảng 3.3: Sự lựa chọn của Doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân sự

STT	Nội dung	Ít	Trung bình	Khá	Nhiều nhất
1	Tuyển dụng ưu tiên cho những ứng viên trong tỉnh không phân biệt các trường đào tạo miễn sao sinh viên có đủ kỹ năng và năng lực cần thiết	12 34.29%	15 42.86%	8 22.86%	0 0.00%
2	Phân biệt các trường đào tạo	23 65.71%	8 22.86%	2 5.71%	2 5.71%
3	Sinh viên Đại học Trà Vinh	19 54.29%	14 40.00%	1 2.86%	1 2.86%
4	Sinh viên Trường Đại học Cần Thơ	6 17.14%	18 51.43%	8 22.86%	3 8.57%
5	Sinh viên tại các Trường Đại học tại TPHCM	6 17.14%	17 48.57%	8 22.86%	4 11.43%
6	Khác: không có ý kiến				

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của 35 doanh nghiệp tại TV)

Nhận xét: Khi có nhu cầu tuyển dụng các Doanh nghiệp đánh giá Trường Đại học Trà Vinh ở mức tương đối khá khoảng 50% so với các trường bạn,...

3.7.1.4 Nhu cầu nhân sự của các Doanh nghiệp về các ngành đào tạo trong tương lai

Bảng 3.4: Nhu cầu nhân sự của các doanh nghiệp về các ngành đào tạo trong tương lai

STT	Nội dung	SL nhu cầu trong tương lai				
		2011	2012	2013	2014	2015
1	Kế toán	89	92	109	138	197
2	Quản trị kinh doanh	105	146	179	191	201
3	Khác: Như Marketing, may công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, xử lý nước thải,...	102	146	178	190	257

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của 35 doanh nghiệp tại TV)

Nhận xét: Cho rằng hiện nay nhu cầu tiếp nhận của doanh nghiệp vẫn còn thấp: Các ngành chỉ ở mức tương đối, mỗi doanh nghiệp cần khoảng 3-4 nhân sự/bộ phận, nhìn chung cũng có tăng theo từng năm, điều đó cũng cho thấy tín hiệu khả quan để tạo nền tảng và mục tiêu mà Nhà trường đào tạo tốt hơn...

3.7.1.5 Mức độ quan tâm của doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân viên

Bảng 3.5: Mức độ quan tâm của doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân viên

STT	Nội dung	Ít	Trung bình	Khá	Nhiều nhất
1	Thương hiệu của trường đào tạo ứng viên	2 5.71%	2 5.71%	29 82.86%	2 5.71%
2	Chất lượng đào tạo ứng viên	2 5.71%	2 5.71%	27 77.14%	4 11.43%
3	Bằng cấp của ứng viên	3 8.57%	2 5.71%	28 80.00%	2 5.71%
4	Kỹ năng chuyên môn	3 8.57%	2 5.71%	28 80.00%	2 5.71%
5	Thông qua người quen giới thiệu không cần tìm hiểu những kỹ năng và kiến thức của ứng viên	4 11.43%	2 5.71%	26 74.29%	3 8.57%
6	Phẩm chất đạo đức của ứng viên	4 11.43%	4 11.43%	25 71.43%	2 5.71%
7	Phỏng vấn tìm hiểu kỹ ứng viên	5 14.29%	8 22.86%	20 57.14%	2 5.71%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của 35 doanh nghiệp tại TV)

Nhận xét: Tỷ lệ mà doanh nghiệp quan tâm đến sinh viên là cao nhất kỹ năng chuyên môn, bằng cấp, chất lượng đào tạo, phẩm chất của ứng viên và cả thương hiệu của trường khoảng 85 – 90%. Điều đó cho thấy đó là điều mà Nhà trường cần chú trọng và xác định đúng mục tiêu và phương hướng hoạt động đào tạo trong hiện tại và tương lai, bên cạnh đó cũng vẫn sẽ khác phục về những vấn đề đó vì vẫn có khoảng 10% mà doanh nghiệp chưa đồng tình.

Kết quả khảo sát trên cũng cho thấy được mức độ quan tâm của các doanh nghiệp tại tỉnh Trà Vinh qua việc hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp. Mặc dù, việc thống nhất ý kiến cao của các doanh nghiệp nhưng thông qua phiếu khảo sát cũng

cho thấy được các doanh nghiệp chỉ đồng tình tham gia vào quá trình hỗ trợ sinh viên đến thực tập tại các doanh nghiệp, hỗ trợ việc làm, đưa ra chỉ tiêu đào tạo cho nhà trường còn các phần hợp tác khác thì các doanh nghiệp chưa quan tâm sâu sắc....

3.8 Một số giải pháp để Trường Đại học Trà Vinh và các Doanh nghiệp triển khai có hiệu quả hợp tác đào tạo chương trình Kế toán, đảm bảo cho “sản phẩm” đào tạo đạt chất lượng cao, đáp ứng được nhu cầu của các doanh nghiệp

Sự hợp tác giữa Nhà trường và doanh nghiệp không thể diễn ra đơn phương, đơn điệu, đơn giản và nhất thời, lại càng không thể để diễn ra một cách hạn hẹp, khô cứng, hình thức và tự phát. Sự hợp tác này phải không ngừng được mở rộng, đa dạng hóa cả về đối tác, danh mục, nội dung, hình thức cũng như tăng cường hoạt động xúc tiến hợp tác.

Để Trường Đại học Trà Vinh và các doanh nghiệp triển khai có hiệu quả hợp tác đào tạo chương trình Kế toán, đảm bảo cho “sản phẩm” đào tạo đạt chất lượng cao, đáp ứng được nhu cầu của các doanh nghiệp... cần chú ý một số giải pháp sau:

3.8.1 Nâng cao các hình thức hợp tác giữa nhà trường và Doanh nghiệp

3.8.1.1 Về phía Trường Đại học Trà Vinh

- Kết hợp cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng và bồi dưỡng đội ngũ lao động cho Công ty, doanh nghiệp.
- Kết hợp khảo sát nhu cầu và cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng cho các Công ty, doanh nghiệp có nhu cầu.
- Hỗ trợ tư vấn và xây dựng kế hoạch đào tạo (kỹ năng, phương thức,...) dựa trên định hướng phát triển nguồn nhân lực của Công ty, Doanh nghiệp.
- Triển khai các chương trình, dự án hoặc các đề tài nghiên cứu khoa học theo đơn đặt hàng của Công ty, Doanh nghiệp.
- Hỗ trợ làm đầu mối đăng cai tổ chức các buổi hội thảo, hội thảo chuyên đề cho Công ty, Doanh nghiệp.
- Phối hợp hỗ trợ Công ty, Doanh nghiệp trong quá trình hoạch định chiến lược.
- Hỗ trợ Công ty, Doanh nghiệp trong quá trình tìm kiếm đối tác kinh doanh, tăng cường các hoạt động hợp tác đầu tư và tạo mối quan hệ gắn kết giữa các đối tác trong và

ngoại tỉnh thông qua việc triển khai các buổi hội thảo, hội nghị, tọa đàm, họp mặt tại Trường Đại học Trà Vinh.

3.8.1.2 Về phía các Công ty, Doanh nghiệp

- Phối hợp hỗ trợ, tạo điều kiện để giảng viên và sinh viên của Trường Đại học Trà Vinh đến tham quan và thực tập học hỏi kinh nghiệm.

- Xem xét và tạo điều kiện để sinh viên tốt nghiệp của Trường Đại học Trà Vinh đến làm việc tại Công ty, Doanh nghiệp.

- Kết hợp trao đổi cán bộ chuyên môn trên cơ sở phù hợp với ngành, lĩnh vực hoạt động của Nhà trường và Doanh nghiệp.

- Xem xét cử cán bộ chuyên môn tham gia Ban tư vấn các chương trình đào tạo của Trường Đại học Trà Vinh.

- Hỗ trợ cán bộ chuyên môn tham gia giảng dạy các môn học, chuyên đề theo nhu cầu của Trường Đại học Trà Vinh.

- Xem xét hỗ trợ các suất học bổng cho sinh viên nghèo hiếu học hoặc có thành tích học tập xuất sắc của Trường Đại học Trà Vinh.

- Đề xuất các hoạt động trong hội đồng tư vấn Nhà trường.

Trong thời gian triển khai các nội dung hợp tác trên, hai bên sẽ cùng tìm kiếm các cơ hội hợp tác khác.

Những giải pháp trên có giá trị, thiết thực và có tính khả thi cao, phù hợp với nhu cầu, khả năng và lợi ích hợp pháp của các bên có liên quan hay không chính là trọng điểm sự hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp có hiệu quả.

“Hiệu quả của sự hợp tác chính là các bên tham gia hiểu rõ trách nhiệm và lợi ích của nhau”

3.8.2. Nâng cao trách nhiệm của các bên

3.8.2.1 Nâng cao trách nhiệm của Doanh nghiệp

Các doanh nghiệp khi tham gia hợp tác cùng Nhà trường có trách nhiệm:

- Cung cấp việc làm có ý nghĩa trong lĩnh vực học tập của sinh viên khi sinh viên đến doanh nghiệp thực thực tập.

- Cung cấp các mô tả công việc chi tiết và chính xác.

- Giới thiệu định hướng cho sinh viên làm quen với môi trường tổ chức và để quyết định về mong muốn dành cho sinh viên trong thời gian thực tập tại doanh nghiệp. Phần giáo dục định hướng cũng cần bao gồm việc hướng dẫn về các tiến trình, thủ tục và làm việc tại tổ chức (bao gồm cả phần hướng dẫn về an toàn lao động).

- Hướng dẫn sinh viên như một nhân viên thử việc và luân chuyển công việc để sinh viên thích nghi với điều kiện thực tế tại công ty.

- Thông tin cho trường về những sai phạm của sinh viên kịp thời và kết hợp với Nhà trường xử lý sinh viên vi phạm nội quy công ty.

- Phân công những người có hiểu biết và quan tâm đến chương trình đào tạo hợp tác làm giám sát và hỗ trợ sinh viên.

- Sẵn sàng gặp gỡ với nhân viên trường trong suốt thời gian thực hiện chương trình.

3.8.2.2 Nâng cao trách nhiệm của Sinh viên

- Thực hiện đầy đủ các cam kết như thỏa thuận.

- Tuân theo các chính sách, nội quy và quy định của doanh nghiệp.

- Đóng góp tích cực cho doanh nghiệp.

- Thực hiện công việc với thái độ trách nhiệm, chuyên nghiệp như là nhân viên thực thụ của doanh nghiệp và cũng là người đại diện cho Nhà trường và chương trình.

- Duy trì tác phong và đạo đức nghề nghiệp ở mọi lúc.

- Nộp báo cáo sau khi hoàn thành chương trình (hoặc báo cáo trước lớp).

3.8.2.3 Nâng cao trách nhiệm của Nhà trường

- Cung cấp đầy đủ những thông tin cần thiết liên quan cho doanh nghiệp về: Môn học, kết quả học tập của môn học, Chương trình học (nếu doanh nghiệp cần), Số lượng sinh viên đến doanh nghiệp (Họ và tên, ngày tháng năm sinh, quê quán), kế hoạch thực tập của sinh viên trường.

- Phối hợp với doanh nghiệp trong việc tổ chức đánh giá quá trình thực tập của sinh viên, đánh giá khóa luận tốt nghiệp của sinh viên.

- Phối hợp với doanh nghiệp xử lý vấn đề vi phạm của sinh viên

- Hai bên cùng trao đổi những vấn đề liên quan đến sự hợp tác, trên tinh thần tôn trọng lẫn nhau.

3.8.3 Tăng cường tính tích cực và chủ động từ phía Nhà trường

Việc tăng cường tính tích cực và chủ động diễn ra như sau: Nhà trường đến doanh nghiệp tìm hiểu rõ các nhu cầu của doanh nghiệp hoặc đưa ra những chương trình thiết thực hỗ trợ doanh nghiệp như là những khóa tập huấn cho các nhân viên tại doanh nghiệp, các hoạt động nghiên cứu, chuyển giao công nghệ...

Thông qua sinh viên, Nhà trường nên mạnh dạn đầu tư vào những kỹ năng mềm cho sinh viên để có thể thích nghi với điều kiện thực tế tại doanh nghiệp, những kiến thức mà sinh viên được học tại Trường ứng dụng rất tốt vào thực tiễn doanh nghiệp. Qua đó, sẽ có tác động tích cực ngược lại từ phía doanh nghiệp phải gắn kết với nhà trường nhằm nâng cao hiệu quả kinh doanh tại doanh nghiệp.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trong chương 3 đã làm rõ về thực trạng hợp tác đào tạo giữa Trường Đại học Trà Vinh và Doanh nghiệp, nêu lên được lịch sử hình thành trường Đại học Trà Vinh và những nỗ lực của Nhà trường trong việc hướng đến mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.

Và chính những phân tích từ các khía cạnh đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và doanh nghiệp tại trường Đại học Trà Vinh đối với chương trình Kế toán và chương trình Quản trị Kinh doanh và ngành công nghệ Hóa học (chuyên ngành chất dẻo linh hoạt và Vật liệu Nano) đã cho thấy một bức tranh tổng quát về những nỗ lực của Nhà trường trong việc hướng đến hợp tác với doanh nghiệp.

Tuy nhiên, với mô hình đào tạo hợp tác với doanh nghiệp cho ngành Công nghệ Hóa học tại trường có ưu điểm hơn so với các ngành Kế toán và Quản trị kinh doanh. Những ưu điểm của chương trình là sinh viên ra trường thích nghi ngay với công việc, có được việc làm đúng chuyên ngành, đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Còn ngành Kế toán và Quản trị Kinh doanh chưa đáp ứng tốt yêu cầu của nhà doanh nghiệp, cần có các giải pháp hợp tác đào tạo, đổi mới trong đó vai trò đóng góp của doanh nghiệp là hết sức quan trọng.

Chính vì vậy cần được thí điểm, cải cách phương pháp đào tạo, bổ sung và thay đổi hình thức đào tạo trong chương trình (cụ thể là ngành Kế toán) để xem tính khả thi của mô hình này như thế nào, để có những giải pháp hữu hiệu, triển khai hiệu quả mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.

Hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong công tác đào tạo và hết sức cần thiết, nó có tác dụng hữu cơ, tương tác mật thiết giúp ích cho cả Nhà trường và Doanh nghiệp.

CHƯƠNG 4:

ỨNG DỤNG MÔ HÌNH HỢP TÁC

GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP CHO CHƯƠNG TRÌNH ĐẠI HỌC KẾ TOÁN 2007 – 2011 TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH THEO MÔ HÌNH TRƯỜNG ĐẠI HỌC VANCOUVER ISLAND

4.1 Thiết kế mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho chương trình Đại học kế toán 2007-2011 trên cơ sở vận dụng mô hình trường Đại học Vancouver Island tại trường Đại học Trà Vinh (Xem phụ lục 4.1)

4.2 Thí điểm vận dụng mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho chương trình Đại học kế toán 2007-2011 được đúc kết từ mô hình trường Đại học Vancouver Island (Xem phụ lục 4.1)

4.2.1 Mô tả cách thực hiện mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

- Giai đoạn 1:

Nhà trường	LT1	THCB1	
Doanh nghiệp			TTTT

- Giai đoạn 2:

Nhà trường	LT2	THCB2	LT3		THCB3	
Doanh nghiệp				TTMH1		THMH2

- Giai đoạn 3:

Nhà trường	LT4		KLTN
Doanh nghiệp		TTTN	

Sơ đồ 4.1: Mô hình đào tạo ngành Kế toán khóa 2007 tại trường Đại học Trà Vinh vào năm thứ 3 & 4

4.2.2 Mô tả cách thực hiện mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cụ thể thông qua các môn học trong chương trình (Xem phụ lục)

Bảng 4.1: Các môn học cốt lõi trong chương trình đào tạo theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp Đại học Kế toán khóa 2007

Mã Môn học	Học tập tại trường	Mã Môn học	Học tập tại Doanh nghiệp
LT1	Nguyên lý kế toán		
	Kế toán tài chính 1		
	Kế toán tài chính 2	TTTT	Thực tập thực tế
THCB 1	Chuyên đề kế toán tài chính		
THCB 1	Thực hành kế toán 1		
LT 2	Kế toán quản trị chi phí		
	Thanh toán quốc tế		
	Thuế (giảng viên đến từ DN)		
THCB 2	Thực hành kế toán 2		
THCB 2	Sử dụng phần mềm kế toán Doanh nghiệp		
		THMH 1	Thực hành môn học kế toán 1, 2 và Tin học kế toán
LT 3	Kế toán ngân hàng thương mại (giảng viên đến từ doanh nghiệp)		
	Kiểm toán		
	Phân tích hoạt động kinh doanh		
THCB 3	Tín dụng ngân hàng		
THCB 3	Nghiệp vụ ngoại thương (giảng viên đến từ doanh nghiệp)		
		THMH 2	Thực hành môn học tín dụng ngân hàng và Nghiệp vụ ngoại

			thương
LT 4	Quản trị Doanh nghiệp		
	Kế toán quốc tế (Kế toán Mỹ)		
		TTTN	Thực tập tốt nghiệp

(Nguồn: Chương trình đào tạo ngành Kế toán theo mô hình mới và chương trình đào tạo theo mô hình cũ)

Giải thích:

Học tập tại trường giữa mô hình mới và mô hình thông thường vẫn không thay đổi, chỉ có điều một số môn học khi sinh viên học ở doanh nghiệp sẽ được tăng cường thời gian học tại doanh nghiệp, giảm đi thời gian học tập tại trường so với mô hình thông thường.

4.2.3 Các môn học và cách thực hiện trong chương trình đào tạo

Trong mô hình đào tạo hợp tác này, sinh viên trải qua 4 lần thực tập: 1 lần thực tập giữa kỳ, 2 lần thực tập môn học, 1 lần thực tập cuối khóa (thực tập tốt nghiệp) và một vài môn học trong chương trình có sự hướng dẫn tận tình của các giảng viên đến từ doanh nghiệp.

Cốt lõi của mô hình đào tạo hợp tác là sinh viên được tham gia học tập và làm việc tại Doanh nghiệp qua mỗi đợt thực tập:

Thực tập giữa kỳ (thực tập thực tế): Sinh viên làm quen với môi trường làm việc tại doanh nghiệp và làm báo cáo cho giảng viên hướng dẫn sinh viên thực tập.

Thực tập môn học: Sinh viên đến doanh nghiệp và được hỗ trợ thêm những kiến thức chuyên sâu cho môn học, vận dụng linh hoạt giữa lý thuyết và thực tế của các môn học vừa mới học được áp dụng tại doanh nghiệp. Điểm đạt của sinh viên là trung bình đánh giá giữa giảng viên hướng dẫn sinh viên viết báo cáo môn học và điểm đánh giá của cán bộ hướng dẫn tại doanh nghiệp

Thực tập tốt nghiệp: Được đúc kết những kiến thức học được tại Trường và Doanh nghiệp sau 4 năm học tập, sinh viên có thời gian kiểm nghiệm lại tất cả những kiến thức đã học, làm luận văn tốt nghiệp và báo cáo trước hội đồng chấm luận văn tốt

nghiệp. Trong mỗi lần thực tập, sinh viên đều được doanh nghiệp đánh giá quá trình thực tập và gửi về cho cán bộ quản lý chương trình sau khi kết thúc chuyến thực tập.

Điểm đạt của sinh viên là trung bình đánh giá giữa giảng viên hướng dẫn sinh viên viết báo cáo môn học và điểm đánh giá của cán bộ hướng dẫn tại doanh nghiệp

4.2.4 Các hoạt động thỏa thuận hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp (*Xem phụ lục 4.4 và 4.5*)

4.2.4.1 Về phía Trường Đại học Trà Vinh

- Kết hợp cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng và bồi dưỡng đội ngũ lao động cho Công ty, Doanh nghiệp.

- Kết hợp khảo sát nhu cầu và cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng cho các Công ty, Doanh nghiệp có nhu cầu.

- Hỗ trợ tư vấn và xây dựng kế hoạch đào tạo (kỹ năng, phương thức,...) dựa trên định hướng phát triển nguồn nhân lực của Công ty, Doanh nghiệp

- Triển khai các chương trình, dự án hoặc các đề tài nghiên cứu khoa học theo đơn đặt hàng của Công ty, Doanh nghiệp.

- Hỗ trợ làm đầu mối đăng cai tổ chức các buổi hội thảo, hội thảo chuyên đề cho Công ty, Doanh nghiệp

- Phối hợp hỗ trợ Công ty, Doanh nghiệp trong quá trình hoạch định chiến lược.

- Hỗ trợ Công ty, Doanh nghiệp trong quá trình tìm kiếm đối tác kinh doanh, tăng cường các hoạt động hợp tác đầu tư và tạo mối quan hệ gắn kết giữa các đối tác trong và ngoại tỉnh thông qua việc triển khai các buổi hội thảo, hội nghị, tọa đàm, họp mặt tại Trường Đại học Trà Vinh.

4.2.4.2 Về phía các Công ty, Doanh nghiệp

- Phối hợp hỗ trợ, tạo điều kiện để giảng viên và sinh viên của Trường Đại học Trà Vinh đến tham quan và thực tập học hỏi kinh nghiệm.

- Xem xét và tạo điều kiện để sinh viên tốt nghiệp của Trường Đại học Trà Vinh đến làm việc tại Công ty.

- Kết hợp trao đổi cán bộ chuyên môn trên cơ sở phù hợp với ngành, lĩnh vực hoạt động của 02 bên.

- Xem xét cử cán bộ chuyên môn tham gia Ban tư vấn các chương trình đào tạo của Trường Đại học Trà Vinh.

- Hỗ trợ cán bộ chuyên môn tham gia giảng dạy các môn học, chuyên đề theo nhu cầu của Trường Đại học Trà Vinh.

- Xem xét hỗ trợ các suất học bổng cho sinh viên nghèo hiếu học hoặc có thành tích học tập xuất sắc của Trường Đại học Trà Vinh.

- Đề xuất các hoạt động trong hội đồng tư vấn Nhà trường.

Trong thời gian triển khai các nội dung hợp tác trên, hai bên sẽ cùng tìm kiếm các cơ hội hợp tác khác.

4.2.5 Tổ chức quản lý chương trình thực tập (Phụ lục 4.7)

Bước 1: Chuẩn bị

- Lập kế hoạch thực tập

- Đến kỳ thực tập cán bộ quản lý lập kế hoạch thực tập và đề ra chương trình thực tập cụ thể gửi cho doanh nghiệp và sinh viên

- Liệt kê danh sách doanh nghiệp trường đã liên hệ giới thiệu cho sinh viên một số doanh nghiệp tiếp nhận sinh viên thực tập-

- Một số sinh viên không có địa điểm thực tập, sinh viên sẽ liên lạc với giảng viên quản lý chương trình giới thiệu đến các doanh nghiệp khác (Sinh viên có thể đề xuất một số doanh nghiệp mà sinh viên đến đó thực tập)

- Giới thiệu sinh viên đến doanh nghiệp thực tập (thông qua các hình thức, các giảng viên của chương trình đến doanh nghiệp nói rõ mục tiêu thực tập, gửi đến doanh nghiệp giấy giới thiệu sinh viên thực tập tại doanh nghiệp

- Hướng dẫn sinh viên thực tập tại doanh nghiệp và gửi sinh viên các biểu mẫu kèm theo (Biểu mẫu đính kèm)

- Hướng dẫn sinh viên viết báo cáo cuối kỳ thực tập (Biểu mẫu đính kèm)
Bước 2:
Thực hiện

Bước 2: Thực tập

- Sinh viên đến doanh nghiệp thực tập, làm theo yêu cầu của kết quả thực tập.(thực hành thực tế các công việc phát sinh tại doanh nghiệp)

- Liên lạc với giáo viên hướng dẫn về việc báo cáo thực tập thực tế tại doanh nghiệp

- Nhận phản hồi của giáo viên và chỉnh sửa phù hợp

- Thu thập và phản hồi những phản ánh của sinh viên về chuyên thực tập (những khó khăn của sinh viên và giải quyết thỏa đáng)

Bước 3: Đánh giá kết quả thực tập

- Thu thập thông tin về phiếu đánh giá sinh viên của cán bộ hướng dẫn

- Nhận báo cáo thực tập của sinh viên

- Phân công giáo viên chấm báo cáo thực tập

- Phản hồi điểm số cho sinh viên (Điểm số của sinh viên là sự kết hợp giữa chuyên thực tập tại doanh nghiệp và báo cáo thực tập của sinh viên)

4.3 Kết quả đạt được

Trải qua 2 năm thực hiện tính từ thời gian bắt đầu chọn lớp và thực hiện mô hình hợp tác đào tạo đến nay Bộ môn Kinh tế đã ký được trên 20 hợp đồng ghi nhớ với các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh, đồng thời đã tổ chức được một cuộc hội thảo với các doanh nghiệp và liên hệ một số giảng viên đến từ các doanh nghiệp, Ngân hàng tham gia giảng dạy nhằm đưa những kinh nghiệm từ thực tiễn vào giảng đường, qua đó cũng đã tổ chức cho các sinh viên 04 lần đến hơn 30 doanh nghiệp thực tập với 07 môn học, đây là điều kiện thuận lợi trong thời gian đầu thực hiện mô hình trước khi được nhân rộng cho các đơn vị trong Trường.

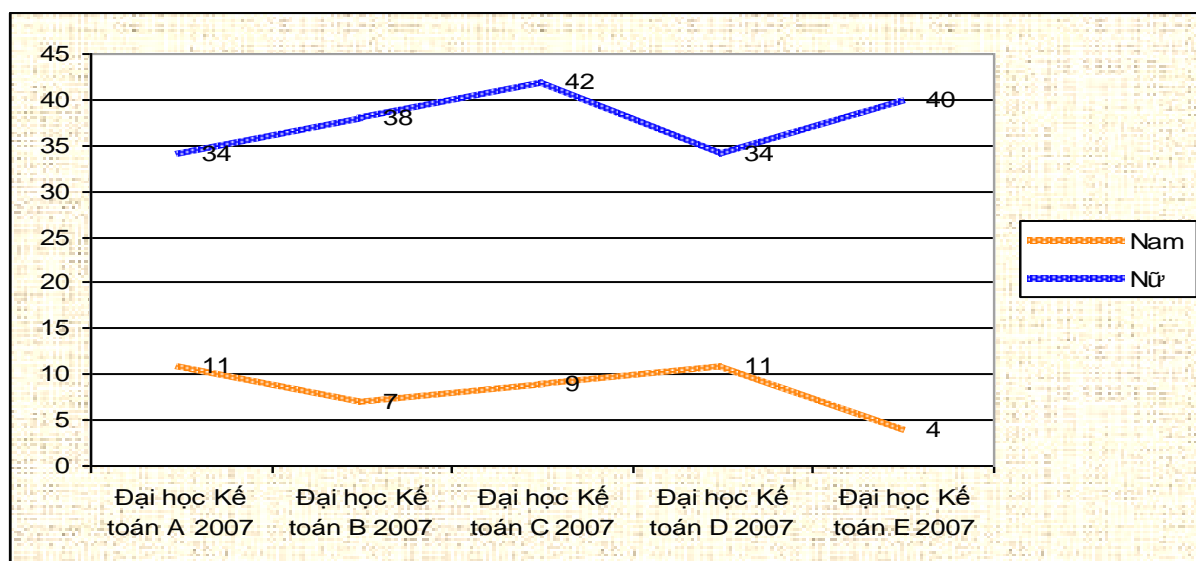
Qua thời gian triển khai chương trình, nhận thức của sinh viên về những kiến thức chuyên môn, những kỹ năng đạt được trong quá trình học tập được tăng lên rõ rệt như là: Sự tự tin, mạnh dạn trong quá trình học tập và kỹ năng thực hiện công việc. Và một yếu tố không kém phần quan trọng đó là có sự tham gia hợp tác đào tạo của các doanh nghiệp tại Trà Vinh và một số tỉnh lân cận đã làm cho chương trình trở nên phong phú, đa dạng và hấp dẫn hơn so với học tập tại Trường.

4.3.1 Kết quả học tập của sinh viên các lớp Đại học Kế toán khóa 2007

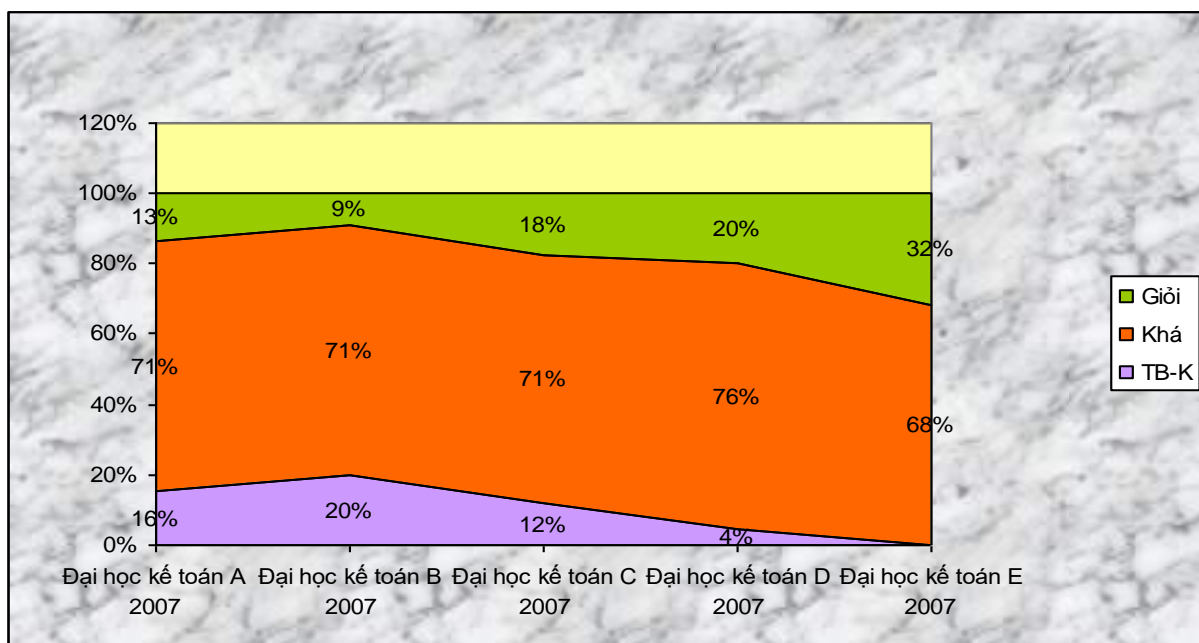
Bảng 4.2: So sánh kết quả học tập của sinh viên các lớp Đại học Kế toán khóa 2007 (lớp nghiên cứu và lớp đối ứng)

Lớp	Trong đó				Phân loại					
	Tổng số	Nam	Nữ	TB - K		Khá		Giỏi		
				SL	%	SL	%	SL	%	
Đại học kế toán A 2007 (Lớp đối ứng)	45	11	34	7	16	32	71	6	13	
Đại học kế toán B 2007 (Lớp đối ứng)	45	7	38	9	20	32	71	4	9	
Đại học kế toán C 2007 (Lớp đối ứng)	51	9	42	6	12	36	71	9	18	
Đại học kế toán D 2007 (Lớp đối ứng)	45	11	34	2	4	34	76	9	20	
Đại học kế toán E 2007 (Lớp nghiên cứu)	44	4	40			30	68	14	32	

Nguồn: Khoa Kinh tế, Luật & Ngoại ngữ



Hình 4.1: Biểu đồ biểu thị giới tính của các lớp



Hình 4.2: Biểu đồ biểu thị kết quả học tập của các lớp Kế toán khóa 2007

4.3.2 Tình trạng việc làm của sinh viên các lớp Đại học kế toán khóa 2007

Bảng 4.3: Tình trạng việc làm của sinh viên các lớp Đại học kế toán khóa 2007 (lớp nghiên cứu và lớp đối ứng)

Tình trạng việc làm của sinh viên tốt nghiệp	Lớp A	Lớp B	Lớp C	Lớp D	Lớp E
1. Đã có việc làm ổn định và hài lòng	7 15.56%	4 8.89%	6 11.76%	5 11.11%	23 52.27%
2. Chưa có việc làm muốn có việc làm	38 84.44%	41 91.11%	45 88.24%	40 88.89%	21 47.73%
Tổng cộng	45 100%	45 100%	51 100%	45 100%	44 100%

(Nguồn: Tổng hợp từ việc khảo sát việc làm của sinh viên tháng 9 năm 2011)

Nhận xét: Qua khảo sát, ta thấy tình trạng sinh viên chưa có việc làm rất cao khoảng 80 -90% ở các lớp Đại học kế toán A, B, C, D khóa 2007. Lớp Kế toán E theo thời điểm khảo sát có việc làm trên 50%, trong khi đó chỉ tìm được những công việc để làm tạm thời.

4.3.3 Kết quả khảo sát Doanh nghiệp (Xem phụ lục 4.2: Phiếu khảo sát doanh nghiệp)

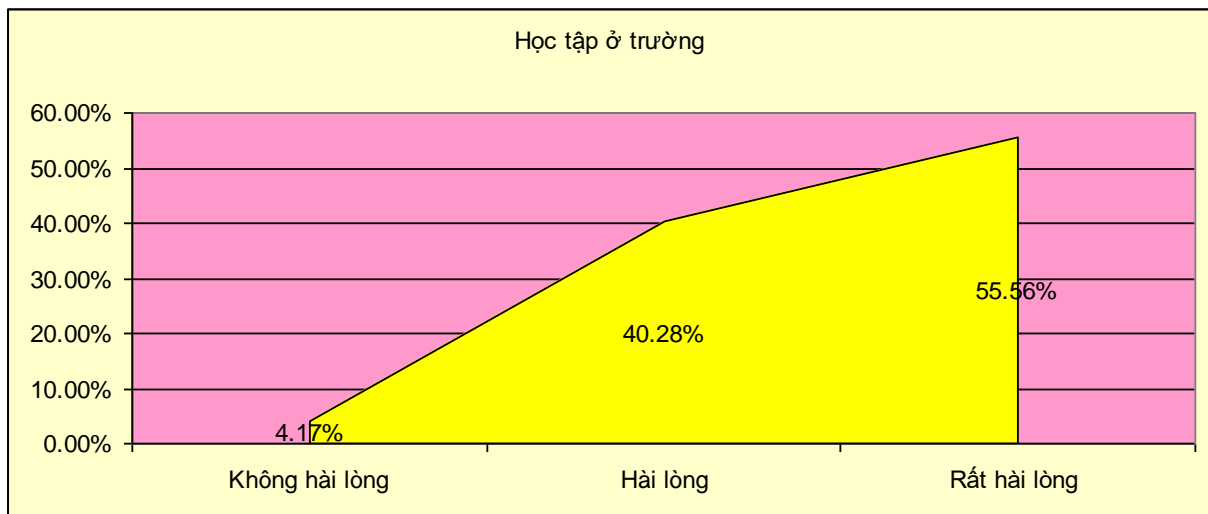
4.3.3.1 Khảo sát mức độ hài lòng của Doanh nghiệp khi tham gia hướng dẫn sinh viên học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

a) Nhận xét của doanh nghiệp về việc học của sinh viên ở trường

Bảng 4.4: Nhận xét của doanh nghiệp về việc học của sinh viên ở trường

Học tập ở trường	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1. Rất bổ ích cho việc đi thực tập tại các doanh nghiệp	0.00%	44.44%	55.56%
2. Rất bổ ích cho việc đi làm sau này	0.00%	33.33%	66.67%
3. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các DN	16.67%	33.33%	50.00%
4. Tự tin khi thực tập tại các doanh nghiệp	0.00%	50.00%	50.00%
Tổng	4.17%	40.28%	55.56%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của 18 doanh nghiệp tại TV khi nhận sinh viên thực tập tại doanh nghiệp)



Hình 4.3: Nhận xét của doanh nghiệp về kiến thức của sinh viên khi học tập ở trường

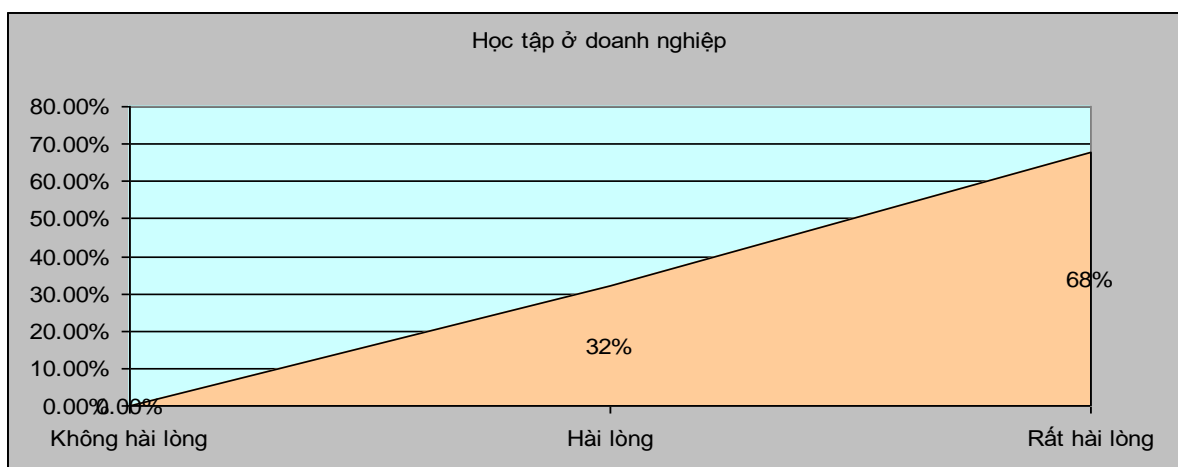
Nhận xét: Qua khảo sát, thấy mức độ hài lòng và rất hài lòng của doanh nghiệp rất cao trong việc tiếp nhận sinh viên thực tập. Tỷ lệ đó gần như tuyệt đối. Qua đó, sinh viên học được nhiều thứ để có thể ứng dụng những kiến thức có được vào thực tế. Trong đó, 4.17% ý kiến doanh nghiệp cho rằng việc học tập ở trường chưa ứng dụng tốt vào công việc thực tế tại các doanh nghiệp họ cảm thấy không hài lòng.

b) *Nhận xét của doanh nghiệp về việc học của sinh viên ở Doanh nghiệp*

Bảng 4.5: Nhận xét của doanh nghiệp về việc học của sinh viên ở doanh nghiệp

Học tập ở doanh nghiệp	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1. Giúp sinh viên thu được nhiều kiến thức hay và bổ ích	0.00%	33.33%	66.67%
2. Giúp sinh viên có nhiều kinh nghiệm	0.00%	33.33%	66.67%
3. Giúp sinh viên hiểu rõ hơn khi học ở trường	0.00%	33.33%	66.67%
4. Giúp sinh viên giải quyết các vấn đề phát sinh tại các Doanh nghiệp	0.00%	33.33%	66.67%
5. Giúp sinh viên có niềm tin và tự hào về chính bản thân với những công việc trong tương lai	0.00%	27.78%	72.22%
Tổng	0.00%	32%	68%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của 18 doanh nghiệp tại TV khi nhận sinh viên thực tập tại doanh nghiệp)



Hình 4.4: Nhận xét của DN khi sinh viên tham gia học tập, thực tập tại DN

Nhận xét: Qua khảo sát, khi sinh viên thực tập tại doanh nghiệp. Nhìn chung sinh viên được trang bị và học hỏi rất nhiều. Sinh viên thu được rất nhiều kiến thức, kinh nghiệm, tự tin giải quyết các vấn đề,... Từ đó sinh viên đã có thể tự hào về kiến thức mình thu được khi tiếp nhận công việc. Mức độ hài lòng gần như tuyệt đối, trong đó tỷ lệ rất hài lòng lên đến gần 68%. Tỷ lệ doanh nghiệp không hài lòng là không có.

c) *Nhận xét chung của doanh nghiệp về sinh viên học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp*

Bảng 4.6: Nhận xét chung của Doanh nghiệp về sinh viên học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1. Những kiến thức của sinh viên khi thực tập tại các doanh nghiệp	0,00%	33,33%	66,67%
2. Những kỹ năng của sinh viên khi thực tập tại các doanh nghiệp	0,00%	27,78%	72,22%
3. Thái độ của sinh viên khi thực tập tại các DN	0,00%	16,67%	83,33%
(*) Nhìn chung tôi nhận thấy sinh viên tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp	0,00%	27,78%	72,22%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của 18 doanh nghiệp tại TV khi nhận sinh viên thực tập tại doanh nghiệp)

Nhận xét: Từ kiến thức, kỹ năng, thái độ của sinh viên đã trang bị rất tốt khi đến thực tập tại doanh nghiệp, sinh viên đã có những kỹ năng, kỹ thuật khi tiếp nhận công việc tại đơn vị. Tỷ lệ khảo sát mức độ rất hài lòng là khoảng **72.22%** và hài lòng khoảng **27.78%**. Qua đó cho thấy, sinh viên đã có ý thức rất tốt trong việc học hành và thực hiện đúng quy trình thực tập tại các doanh nghiệp.

4.3.3.2 Khảo sát từ sinh viên khi tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa NT & DN (Xem phụ lục 4.3)

a) Tình trạng việc làm của sinh viên học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

Bảng 4.7: Tình trạng việc làm của sinh viên

Tình trạng việc làm (chưa tốt nghiệp của sinh viên)	Khảo sát lần 1	Khảo sát lần 2	Khảo sát lần 3	Tổng khảo sát
1. Đã có việc làm ổn định và hài lòng	2.44%	2.33%	2.27%	2.35%
2. Đã có việc làm ổn định nhưng chưa hài lòng	2.44%	2.33%	2.27%	2.35%
3. Đã có việc làm bán thời gian và trong tương lai muốn có việc khác tốt hơn	7.32%	11.63%	4.55%	7.83%
4. Chưa có việc làm. muốn có việc làm	85.37%	81.40%	86.36%	84.37%
5. Không muốn đi làm (đang học)	2.44%	2.33%	4.55%	3.11%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tập thể lớp KTE khóa 2007 tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp qua 3 đợt thực tập)

Nhận xét: Đa số sinh viên chưa có việc làm, tỷ lệ này lên tới khoảng **84%**. Tỷ lệ sinh viên có việc làm thì không đáng kể chỉ chiếm khoảng 3%. Nhưng trong đó vẫn có sinh viên không muốn đi làm và tiếp tục học, tỷ lệ khoảng 2.5%.

b) Cảm nhận của sinh viên qua 3 lần thực tập tại doanh nghiệp

Bảng 4.8: Cảm nhận của sinh viên qua 3 lần thực tập tại doanh nghiệp

Thực tập	Khảo sát lần 1			Khảo sát lần 2			Khảo sát lần 3			Tổng khảo sát		
	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1. Những kiến thức thu được sau khi thực tập	12.2%	78.05%	9.76%	18.6%	76.74%	4.65%	15.91%	79.55%	4.55%	15.57%	78.11%	6.32%
2. Những kỹ năng có được sau khi thực tập	7.32%	78.05%	14.63%	4.65%	93.18%	4.65%	2.27%	90.91%	4.55%	4.74%	86.55%	7.94%
3. Những kinh nghiệm bổ ích có được sau khi thực tập	4.88%	75.61%	19.51%	6.98%	79.07%	13.95%	2.27%	88.64%	9.09%	4.71%	81.12%	14.18%
Tổng										8.34%	81.93%	9.73%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tập thể lớp KTE khóa 2007 tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp qua 3 đợt thực tập)

Nhận xét: Qua ba đợt thực tập tỷ lệ mức độ hài lòng của sinh viên với những kiến thức, kỹ năng. kinh nghiệm thu được ở mức hài lòng khoảng **82%**; và rất hài lòng là khoảng **10%**. Điều đó cho thấy số sinh viên đã tích lũy được những kiến thức bổ ích và cần có để đi làm có tới khoảng **81%**; Không hài lòng khoảng **10%**.

c) *Cảm nhận của sinh viên khi học tập tại Trường*

Bảng 4.9: Cảm nhận của sinh viên khi học tập tại Trường

Học tập ở trường	Khảo sát lần 1			Khảo sát lần 2			Khảo sát lần 3			Tổng khảo sát		
	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1. Rất bổ ích cho việc đi thực tập tại các doanh nghiệp	4.88%	85.37%	9.76%	0	95.35%	4.65%	0	95.45%	4.55%	1.63%	92.05%	6.32%
2. Rất bổ ích cho việc đi làm sau này	0	82.93%	17.07%	0	90.7%	9.3%	2.27%	90.91%	6.82%	0.76%	88.18%	11.06%
3. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các doanh nghiệp	12.2%	75.61%	12.2%	11.63%	81.4%	6.98%	6.82%	86.36%	6.82%	10.22%	81.12%	8.67%
4. Tự tin khi thực tập tại các doanh nghiệp	9.76%	75.61%	14.63%	13.95%	74.42%	11.63%	4.55%	86.36%	9.09%	9.42%	78.80%	11.78%
Tổng										5.51%	85.04%	9.46%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tập thể lớp KTE khóa 2007 tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp qua 3 đợt thực tập)

Nhận xét: Qua 4 năm ngồi trên ghế Nhà trường sinh viên lớp DA07KTE đã tích lũy những kiến thức rất bổ ích để có thể ứng dụng vào công việc sau này; Tỷ lệ cho thấy có tới **85%** sinh viên hài lòng và tự tin với kiến thức học được ở Nhà trường và khoảng **9.5%** là rất hài lòng.... khoảng **6.5%** là sinh viên chưa tự tin khi ra đời...

d) Cảm nhận của sinh viên khi học tập tại Doanh nghiệp

Bảng 4.10: Cảm nhận của sinh viên khi học tập tại Doanh nghiệp

Học tập ở Doanh nghiệp	Khảo sát lần 1			Khảo sát lần 2			Khảo sát lần 3			Tổng khảo sát		
	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1. Thu được nhiều kiến thức hay và bổ ích	4.88%	73.17%	21.95%	13.95%	72.09%	13.95%	13.64%	72.73%	13.64%	10.82%	72.66%	16.51%
2. Có nhiều kinh nghiệm	4.88%	73.17%	21.95%	9.3%	81.4%	9.3%	6.82%	81.82%	11.36%	7%	78.80%	14.20%
3. Hiểu rõ hơn khi học ở trường	2.44%	78.05%	17.07%	2.33%	88.37%	9.3%	0	90.91%	9.09%	1.60%	86.48%	11.92%
4. Giúp tôi giải quyết các vấn đề phát sinh tại các Doanh nghiệp	9.76%	73.17%	17.07%	16.28%	79.07%	4.65%	9.09%	79.55%	11.36%	11.71%	77.26%	11.03%
5. Giúp tôi tự tin hơn so với các bạn học cùng khóa không theo mô hình này	9.76%	73.17%	17.07%	11.63%	69.77%	18.6%	9.09%	79.55%	11.36%	10.16%	74.16%	15.68%
6. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các Doanh nghiệp	9.76%	78.05%	12.2%	20.93%	72.09%	6.98%	2.27%	90.91%	6.82%	10.99%	80.35%	8.67%
7. Có niềm tin và tự hào về chính bản thân với những công việc trong tương lai	9.76%	73.17%	17.07%	13.95%	72.09%	13.95%	4.55%	81.82%	13.64%	9.42%	75.69%	14.89%
Tổng										7.47%	77.91%	13.27%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tập thể lớp KTE khóa 2007 tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp qua 3 đợt thực tập)

Nhận xét: Từ 3 đợt thực tập tỷ lệ hài lòng về những kiến thức, kinh nghiệm, tự tin trong công việc và giải quyết những vướng mắc của sinh viên DA07KTE là khoảng **78%**; Trong đó mức độ rất hài lòng là khoảng **13%**. Và tỷ lệ không hài lòng rất thấp 7%. Điều đó cho thấy khoảng **91%** số sinh viên học hỏi được nhiều điều khi thực tập tại các Doanh nghiệp.

e) Nhận xét chung từ phía sinh viên học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp qua 3 lần khảo sát

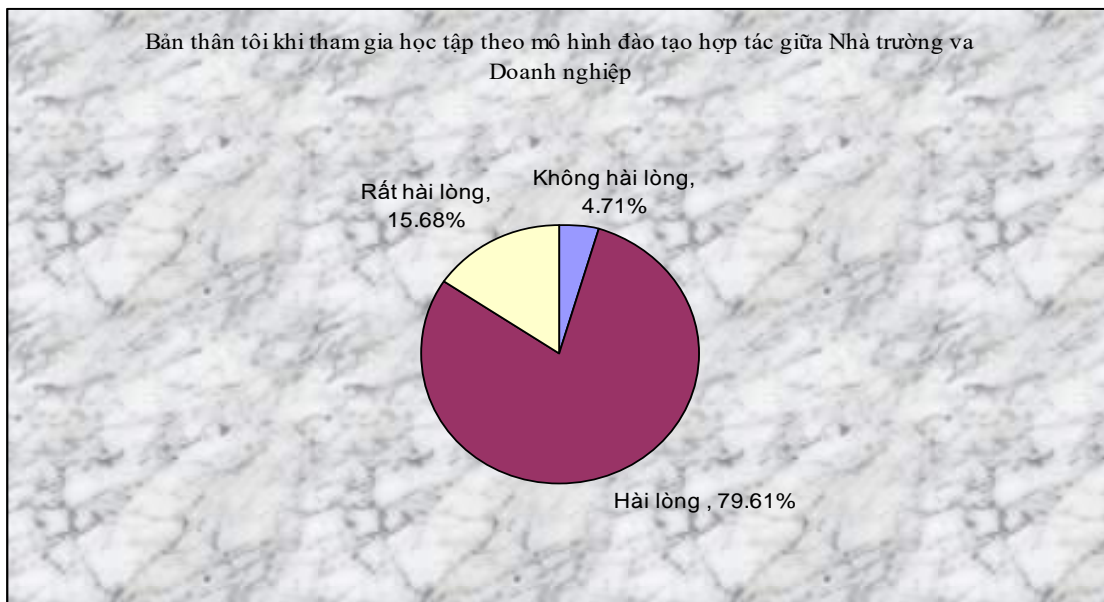
Bảng 4.11: Nhận xét chung từ phía sinh viên học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và DN

Kết luận chung	Khảo sát lần 1			Khảo sát lần 2			Khảo sát lần 3			Tổng khảo sát		
	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
Bản thân tôi khi tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp	4.88%	78.05%	17.07%	6.98%	74.42%	18.6%	2.27%	86.36%	11.36%	4.71%	79.61%	15.68%
	Tổng									4.71%	79.61%	15.68%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tập thể lớp KTE khóa 2007 tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp qua 3 đợt thực tập)

Nhận xét:

Qua khảo sát 3 lần cho thấy, số sinh viên đồng ý với mô hình hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp là khá cao khoảng **95%**; trong đó có khoảng **5%** sinh viên không đồng ý. Điều đó, cho thấy mô hình này rất khả thi, song vẫn gặp khó khăn.



Hình 4.5: Nhận xét chung từ phía sinh viên

f) Ý kiến đề xuất của sinh viên

Bảng 4.12: Ý kiến đề xuất của sinh viên

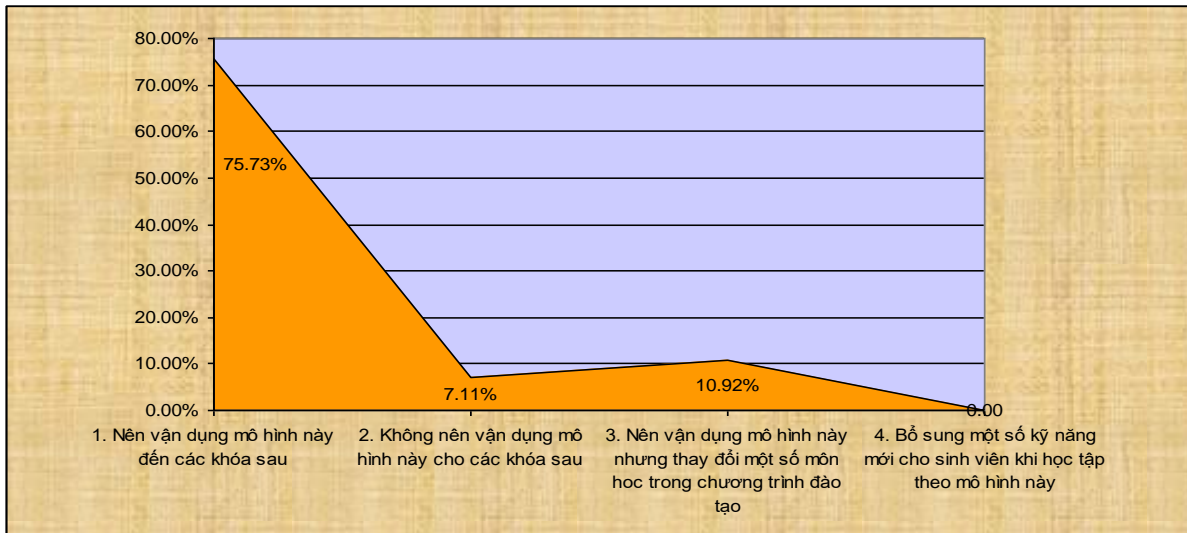
Ý kiến đề xuất	Khảo sát lần 1	Khảo sát lần 2	Khảo sát lần 3	Tổng khảo sát
1. Nên vận dụng mô hình này đến các khóa sau	75.61%	69.77%	81.82%	75.73%
2. Không nên vận dụng mô hình này cho các khóa sau	9.76%	9.3%	2.27%	7.11%
3. Nên vận dụng mô hình này nhưng thay đổi một số môn học trong chương trình đào tạo	9.76%	11.63%	11.36%	10.92%
4. Bổ sung một số kỹ năng mới cho sinh viên khi học tập theo mô hình này	4.88%	9.3%	4.55%	6.24%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tập thể lớp KTE khóa 2007 tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp qua 3 đợt thực tập)

Nhận xét:

Đa số sinh viên lớp DA07KTE khoảng 80% cho rằng cần tiếp tục phát huy mô hình đào tạo liên kết giữa Nhà trường và Doanh nghiệp, nhưng số sinh viên cho rằng cần thay đổi một số môn học trong chương trình là khoảng 83% nhưng vẫn còn có một số sinh viên cho rằng không nên ứng dụng mô hình này có khoảng 7%; Một số sinh viên thì có một số sinh viên khoảng 6% ý kiến bổ sung về kỹ năng như sau:

- + Kỹ năng thuyết trình
- + Kỹ năng làm bài báo cáo
- + Kỹ năng giao tiếp, phát huy tính năng động
- + Kỹ năng làm việc độc lập
- + Bổ sung thêm một số môn lĩnh vực ngân hàng...



Hình 4.6: Ý kiến đề xuất của sinh viên khi tham gia học tập mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

4.4 Những thuận lợi và khó khăn trong quá trình thực hiện mô hình

Sau hơn 2 năm thực hiện đề tài “**Ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường & Doanh nghiệp cho ngành Kế toán**”. Tác giả cũng đã nhận được nhiều sự ủng hộ nhiệt tình của Quý đồng nghiệp. Quý cơ quan, doanh nghiệp và sinh viên trong quá trình thực hiện.

Từ khi lúc bắt tay vào thực hiện cho đến lúc hoàn thành mô hình. do tính chất chương trình không theo chương trình chính quy, nên cũng gặp một số khó khăn như sau:

- Một số doanh nghiệp cảm thấy sự quan trọng của mô hình nên rất e dè khi tiếp nhận sinh viên thực tập do sinh viên được hướng dẫn tận tình tận tâm tại doanh nghiệp nên họ từ chối không ký kết bản thỏa thuận. không tiếp nhận sinh viên thực tập.

- Một số sinh viên khi đến thực tập môn học lần đầu tiên tại doanh nghiệp khi tham gia mô hình đầu tiên nên rất lúng túng. lo lắng không biết doanh nghiệp sẽ đối xử với mình ra sao. không biết có đáp ứng yêu cầu của Nhà trường không sau khi đến doanh nghiệp và doanh nghiệp không đáp ứng được với những mong mỏi của sinh viên nên làm cho họ cảm thấy mệt mỏi khi tham gia học tập tại doanh nghiệp.

- Do ngành Kế toán là ngành có đặc thù riêng nên việc hướng dẫn sinh viên thực hành tại các doanh nghiệp vẫn còn gặp khó khăn: Các loại sổ sách. những khoản thu nhập. chi tiêu. chứng từ tại doanh nghiệp là những thông tin khá quan trọng trong quá trình kinh doanh của họ. do đó vẫn còn một lực lượng doanh nghiệp e ngại chỉ dẫn sinh viên những vấn đề trọng tâm trong chuyên môn.

- Chưa thực sự khai thác hết những nội dung trong bản thỏa thuận hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp: Do đội ngũ giảng viên còn ít. khối lượng công việc cao nên thời gian qua chỉ thu hút được một số doanh nghiệp tham gia giảng dạy. hướng dẫn sinh viên thực hành tại doanh nghiệp nhưng chưa khai thác được nhu cầu và đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp theo như một số nội dung đã thỏa thuận trong bản ký kết hợp tác.

- Sự khác biệt giữa kỳ vọng và thực tế khi sinh viên đến thực tập tại doanh nghiệp: Sinh viên rất lo lắng khi đến thực tập tại doanh nghiệp dẫn đến tạo cho họ một áp lực khá lớn và họ cũng rất kỳ vọng là đến doanh nghiệp là phải được thực hành ngay. được hướng dẫn. chỉ dẫn ngay nhưng thực tế vẫn còn một số sinh viên khi đến thực tập thì chưa được sự chỉ dẫn nhiệt tình. tự tìm tòi là chủ yếu nên còn một số sinh viên cảm thấy thất vọng khi tham gia mô hình mới này.

- Các kỹ năng mềm của sinh viên còn kém: Những kỹ năng giao tiếp. kỹ năng làm việc nhóm. kỹ năng khai thác thông tin. kỹ năng làm việc của sinh viên còn kém

dẫn đến các doanh nghiệp cũng e ngại hướng dẫn. hay cung cấp số liệu. các bạn sinh viên khi đến doanh nghiệp rất lo lắng và dẫn đến mất tự tin không biết giao tiếp như thế nào. Do đó, việc khai thác thông tin. thu thập thông tin hay học tập từ doanh nghiệp vẫn còn gặp khó khăn.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Chương 4 đã nêu lên được việc ứng dụng mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho chương trình Đại học Kế toán khóa 2007 – 2011 tại trường Đại học Trà Vinh theo mô hình trường Đại học Vancouver Island

Trong chương này tác giả đã khảo sát thực trạng nhu cầu hợp tác của Doanh nghiệp và Trường Đại học Trà Vinh cho ngành Kế toán như là: Mức độ lựa chọn của doanh nghiệp khi tham gia hợp tác đào tạo với Nhà trường; Đánh giá của doanh nghiệp về trường Đại học Trà Vinh vào việc đào tạo; Sự chọn lựa của doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân sự

Tiếp theo là thiết kế mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho chương trình Đại học Kế toán 2007-2011 trên cơ sở vận dụng mô hình trường Đại học Vancouver Island tại trường Đại học Trà Vinh

Thí điểm vận dụng mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho chương trình Đại học kế toán 2007-2011 được đúc kết từ mô hình trường Đại học Vancouver Island. Qua việc ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp vào thực tiễn đào tạo tại trường cho ngành kế toán (Lớp Đại học Kế toán E khoá 2007) qua 2 năm học 2009 – 2010; 2010 -2011 đã cho biết được kết quả đạt được của mô hình thông qua tình trạng việc làm của sinh viên và sự hài lòng của sinh viên khi tham gia mô hình. kết quả khảo sát doanh nghiệp thông qua việc hài lòng của doanh nghiệp về sinh viên tham gia học tập từ mô hình. những thuận lợi và khó khăn trong quá trình thực hiện mô hình.

CHƯƠNG 5:

ĐÁNH GIÁ MÔ HÌNH ĐÀO TẠO HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP CHO NGÀNH KẾ TOÁN

5.1 So sánh mô hình đào tạo cụ thể của chương trình kế toán khóa 2007

5.1.1 Mô hình đào tạo mới

- *Giai đoạn 1:*

Nhà trường	LT1	THCB1	
Doanh nghiệp			TTTT

- *Giai đoạn 2:*

Nhà trường	LT2	THCB2	LT3		THCB3	
Doanh nghiệp				TTMH1		THMH2

- *Giai đoạn 3:*

Nhà trường	LT4		KLTN
Doanh nghiệp		TTTN	

Sơ đồ 5.1 Mô hình đào tạo mới – Mô hình đào tạo hợp tác

5.1.2 Mô hình đào tạo thông thường

- *Giai đoạn 1:*

Nhà trường	LT1	THCB1	
Doanh nghiệp			TTTT

- *Giai đoạn 2:*

Nhà trường	LT2. 3	THCB2. 3	LT4		KLTN
Doanh nghiệp				TTTN	

Sơ đồ 5.2: Mô hình đào tạo thông thường

Nhận xét:

Mô hình đào tạo mới có sự khác biệt so với mô hình cũ ở chỗ: Tăng cường thực tập môn học tại doanh nghiệp (Thực tập môn học 1, thực tập môn học 2)

5.2 Sự khác biệt giữa mô hình đào tạo mới và mô hình đào tạo thông thường

5.2.1 Giải thích mô hình

Bảng 5.1: Giải thích mô hình đào tạo mới và mô hình đào tạo thông thường

Mã MH	Tại trường (Mô hình mới)	Tại trường (MH thông thường)	Mã MH	Tại DN (MH mới)	Tại DN (Mô hình thông thường)
LT1	Nguyên lý kế toán	Nguyên lý kế toán			
	Kế toán tài chính 1	Kế toán tài chính 1			
	Kế toán tài chính 2	Kế toán tài chính 2	TTTT	Thực tập thực tế	Thực tập thực tế
THCB 1	Chuyên đề kế toán tài chính	Chuyên đề kế toán tài chính			
THCB 1	Thực hành kế toán 1	Thực hành kế toán 1			
LT 2	Kế toán quản trị chi phí	Kế toán quản trị chi phí			
	Thanh toán quốc tế	Thanh toán quốc tế			
	Thuế (giảng viên đến từ doanh nghiệp)	Thuế			
THCB 2	Thực hành kế toán 2	Thực hành kế toán 2			

THCB 2	Sử dụng phần mềm kế toán doanh nghiệp	Sử dụng phần mềm kế toán Doanh nghiệp			
			THMH 1	Thực hành môn học kế toán 1. 2 và Tin học kế toán	
LT 3	Kế toán ngân hàng thương mại (giảng viên đến từ doanh nghiệp)	Kế toán ngân hàng thương mại			
	Kiểm toán	Kiểm toán			
	Phân tích hoạt động kinh doanh	Phân tích hoạt động kinh doanh			
THCB 3	Tín dụng ngân hàng	Tín dụng ngân hàng			
THCB 3	Nghiệp vụ ngoại thương (giảng viên đến từ doanh nghiệp)	Nghiệp vụ ngoại thương			
			THMH 2	Thực hành môn học tín dụng ngân hàng và Nghiệp vụ ngoại thương	

LT 4	Quản trị Doanh nghiệp	Quản trị Doanh nghiệp			
	Kế toán quốc tế (Kế toán Mỹ)	Kế toán quốc tế (Kế toán Mỹ)			
			TTTN	Thực tập tốt nghiệp	Thực tập tốt nghiệp

5.2.2 Sự khác biệt trong chương trình đào tạo ở các môn học

Bảng 5.2 Sự khác biệt trong các môn học của 2 chương trình

Mã MH	Tại trường (Mô hình mới)	Tại trường (MH thông thường)	Mã MH	Tại DN (MH mới)	Tại DN (MH thông thường)
LT2	Thuế (Giảng viên đến từ Doanh nghiệp)	Thuế (Không có sự tham gia của giảng viên đến từ DN)			
			THMH 1	Thực hành môn học kế toán 1. 2 và Tin học kế toán	
LT 3	Kế toán ngân hàng thương mại (Giảng viên đến từ doanh nghiệp)	Kế toán ngân hàng thương mại (Không có sự tham gia của giảng viên đến từ DN)			
THCB 3	Nghiệp vụ ngoại thương (Giảng viên đến từ doanh nghiệp)	Nghiệp vụ ngoại thương (Không có sự tham gia của			

		giảng viên đến từ DN)			
			THMH 2	Thực hành môn học tín dụng ngân hàng và Nghiệp vụ ngoại thương	

5.2.3 Sự khác biệt trong chương trình đào tạo có sự tham gia của các doanh nghiệp

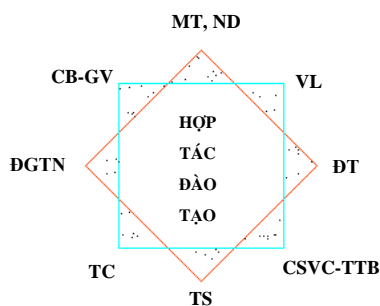
Trong chương trình này, nhà trường cùng doanh nghiệp sẽ ký thỏa thuận hợp tác các nội dung trong điều khoản hợp tác, trong chương trình có các thành viên tham gia ban tư vấn chương trình hỗ trợ chương trình ngay từ đầu.

(Xem phụ lục 4.5 & 4.6)

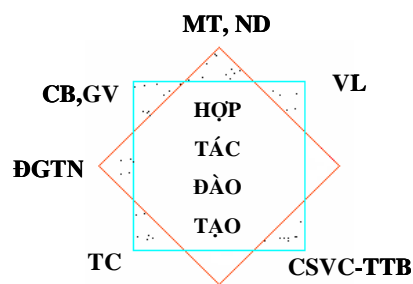
5.2.4 Sự khác biệt trong chương trình đào tạo có sự tham gia của các giảng viên đến từ doanh nghiệp:

Bao gồm các môn học (Thuế; Kế toán ngân hàng thương mại; Nghiệp vụ ngoại thương)

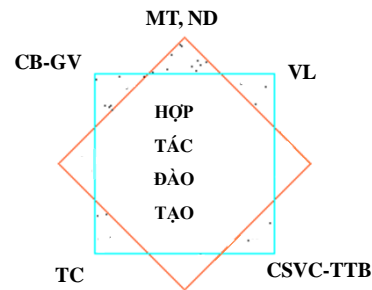
5.3 Sự khác biệt giữa mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho chương trình Kế toán khóa 2007



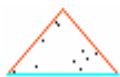
☉ Hình thức hợp tác đầy đủ của một mô hình đào tạo



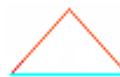
☉ Hình thức hợp tác của mô hình đào tạo hợp tác giữa NT và DN cho ngành Kế toán (Mô hình mới)



☉ Hình thức hợp tác của một mô hình đào tạo thông thường (Mô hình cũ)



Hợp tác



Không hợp tác

Sơ đồ 5.3 Các hình thức hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp của từng mô hình đào tạo tại trường

Bảng 5.3 Giải thích 3 mô hình hợp tác trên được áp dụng tại Trường

Hợp tác với DN (Hợp tác đầy đủ)	Hợp tác với DN (Mô hình đào tạo mới)	Hợp tác với DN (Mô hình đào tạo thông thường)
<ul style="list-style-type: none"> - TS: Tuyển sinh - MT. ND: Mục tiêu nội dung chương trình đào tạo - ĐT: Lập kế hoạch tổ chức thực hiện quá trình đào tạo - ĐGTN: Đánh giá công nhận tốt nghiệp - CBGV: Cán bộ quản lý và các giáo viên tham gia giảng dạy - TC: Tài chính cho đào tạo - CSVC – TTB: cơ sở vật chất. thiết bị. nhà xưởng. 	<ul style="list-style-type: none"> - TS: Không - MT. ND: mục tiêu nội dung chương trình đào tạo - ĐT: Không - ĐGTN: đánh giá công nhận tốt nghiệp - CBGV: cán bộ quản lý và các giáo viên tham gia giảng dạy - TC: Hỗ trợ tài chính - CSVC – TTB: cơ sở vật chất. thiết bị. nhà xưởng. 	<ul style="list-style-type: none"> - TS: Không - MT. ND: mục tiêu nội dung chương trình đào tạo - ĐT: Không - ĐGTN: Không - CBGV: cán bộ quản lý và các giáo viên tham gia giảng dạy - TC: Hỗ trợ tài chính - CSVC – TTB: cơ sở vật chất. thiết bị. nhà xưởng.

dụng cụ giảng dạy.. - VL: Việc làm sau khi tốt nghiệp	dụng cụ giảng dạy.. - VL: Việc làm sau khi tốt nghiệp	dụng cụ giảng dạy.. - VL: Việc làm sau khi tốt nghiệp
--	--	--

5.4 Làm rõ sự khác biệt giữa mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp và mô hình đào tạo thông thường

Bảng 5.4: Làm rõ sự khác biệt giữa mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp và mô hình đào tạo thông thường

<i>Mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp (mô hình mới)</i>	<i>Mô hình đào tạo thông thường (Mô hình cũ)</i>
<p>1. Cách tổ chức</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mô hình tăng cường thực tập của sinh viên đến với doanh nghiệp, tăng cường thực hành - Mô hình có sự tham gia của các giảng viên đến từ doanh nghiệp - Các giảng viên tham gia quá trình đánh giá tốt nghiệp của sinh viên - Tăng cường số lượng cán bộ hướng dẫn sinh viên tại doanh nghiệp (do sinh viên đến doanh nghiệp qua 4 lần thực tập trong 6 môn học) - Quản lý chặt chẽ giữa sinh viên, nhà trường và doanh nghiệp <p>2. Kết quả đạt được</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kết quả học tập của sinh viên được tăng lên rõ rệt - Tính tích cực và chủ động rất cao của sinh viên - Sự hài lòng của sinh viên rất cao - Doanh nghiệp rất hài lòng ở sinh viên 	<p>1. Cách tổ chức</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mô hình được đào tạo tại trường - Giảng viên tại trường - Số lượng cán bộ hướng dẫn ít do chỉ đến doanh nghiệp 2 kỳ thực tập (trong 2 môn học) - Quản lý chưa chặt chẽ <p>2. Kết quả đạt được</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kết quả học tập bình thường - Tính tích cực và chủ động chưa cao - Sinh viên chưa hài lòng với mô hình thông thường

5.5 Đánh giá về mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

5.5.1 Tính thực tiễn

Với mong muốn giúp sinh viên tiếp cận được thực tiễn, áp dụng tốt vào thực tế nghề nghiệp.

- Giải quyết được thực trạng hiện nay, sinh viên ra trường chưa thích nghi được với môi trường làm việc, các doanh nghiệp phải đào tạo lại

- Qua mô hình: Sinh viên tự tin về bản thân vào chuyên ngành của mình, tự tìm kiếm việc làm và nhạy bén linh hoạt với công việc.

Qua kết quả trên cũng nhận thấy sự nỗ lực của các bạn trong quá trình phấn đấu học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp như sau:

Bảng 5.5 Đánh giá về tình hình thực tập của sinh viên tại các Doanh nghiệp

Thực tập	Tổng khảo sát		
	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1. Những kiến thức thu được sau khi thực tập	15.57%	78.11%	6.32%
2. Những kỹ năng có được sau khi thực tập	4.74%	86.55%	7.94%
3. Những kinh nghiệm bổ ích có được sau khi thực tập	4.71%	81.12%	14.18%
Tổng	8.34%	81.93%	9.73%

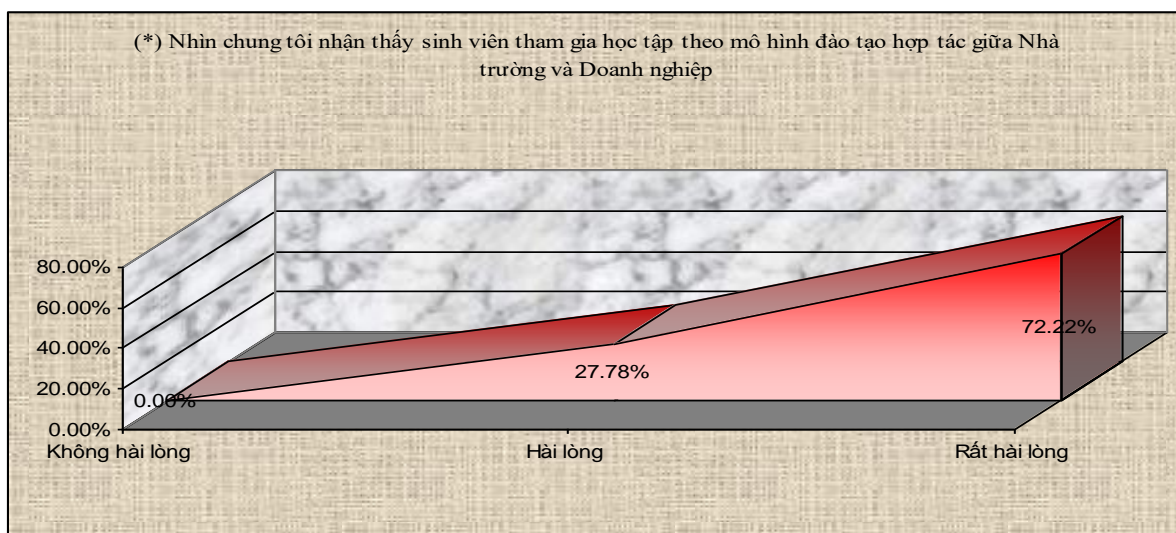
(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tập thể lớp KTE khóa 2007 tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp)

Qua bảng trên cho thấy mức độ hài lòng của sinh viên về mô hình khá rõ, những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm có được sau khi thực tập đã khiến các bạn sinh viên hài lòng, số không hài lòng chiếm tỷ lệ 8.34%.

5.5.2 Tính khả thi

Tính khả thi của mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp hiện nay là một câu hỏi lớn cho tất cả các thành phần tham gia vào quá trình kết hợp này. Tính khả thi của mô hình hợp tác này được thể hiện qua các khía cạnh sau:

5.5.2.1 Doanh nghiệp nhận xét về mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp



Hình 5.1: Doanh nghiệp nhận xét về mô hình

5.5.2.2 Nhận xét của sinh viên khi tham gia học tập tại trường (Xem thêm phụ lục 5.1)

Bảng 5.6: So sánh nhận xét của sinh viên khi tham gia học tập tại trường

Học tập ở trường	Khảo sát					
	Không hài lòng		Hài lòng		Rất hài lòng	
	Lớp đối ứng	Lớp E	Lớp đối ứng	Lớp E	Lớp đối ứng	Lớp E
1. Rất bổ ích cho việc đi thực tập tại các Doanh nghiệp	0.00%	1.63%	34.54%	92.05%	65.46%	6.32%
2. Rất bổ ích cho việc đi làm sau này	0.00%	0.76%	53.33%	88.18%	46.67%	11.06%
3. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các Doanh nghiệp	16.67%	10.22%	53.33%	81.12%	30.00%	8.67%
4. Tự tin khi thực tập tại các doanh nghiệp	20.35%	9.42%	29.00%	78.80%	50.65%	11.78%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tập thể lớp KTE khóa 2007 và lớp đối ứng)

Nhận xét: Qua khảo sát, thấy mức độ hài lòng và rất hài lòng của sinh viên rất cao trong việc đến doanh nghiệp thực tập và sinh viên nhận thức được việc đi thực tập là rất bổ ích và nó sẽ giúp cho sinh viên sau khi đi làm tại doanh nghiệp nên cả lớp nghiên cứu và lớp đối ứng đều cảm thấy hài lòng và rất hài lòng. Tuy nhiên, mức độ sinh viên vẫn chưa tự tin khi thực tập tại các doanh nghiệp đối với lớp đối ứng, còn lớp nghiên cứu tỷ lệ này thấp hơn và đa số các bạn rất tự tin.

5.5.2.3 Nhận xét của sinh viên khi tham gia học tập tại doanh nghiệp

Bảng 5.7 So sánh nhận xét của sinh viên khi tham gia học tập tại doanh nghiệp

Thực tập tại Doanh nghiệp	Khảo sát					
	Không hài lòng		Hài lòng		Rất hài lòng	
	Lớp đối ứng	Lớp E	Lớp đối ứng	Lớp E	Lớp đối ứng	Lớp E
1. Những kiến thức thu được sau khi thực tập	3.18%	15.57%	66.67%	78.11%	10.17%	6.32%
2. Những kỹ năng có được sau khi thực tập	2.18%	4.74%	76.67%	86.55%	21.17%	7.94%
3. Những kinh nghiệm bổ ích có được sau khi thực tập	12.36%	4.71%	66.47%	81.12%	21.17%	14.18%
4. Hiểu rõ hơn khi học ở Trường	10.30%	1.60%	66.37%	86.48%	23.33%	11.92%
5. Giúp tôi giải quyết các vấn đề phát sinh tại các Doanh nghiệp	12.36%	11.71%	70.42%	77.26%	17.22%	11.03%
6. Giúp tôi tự tin hơn	12.36%	10.16%	64.00%	74.16%	23.64%	15.68%
7. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các Doanh nghiệp	8.23%	10.99%	77.63%	80.35%	14.14%	8.67%
8. Có niềm tin và tự hào về chính bản thân với những công việc trong tương lai	4.23%	9.42%	88.12%	75.69%	7.65%	14.89%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tập thể lớp KTE khóa 2007 và các lớp đối ứng tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp)

Nhận xét: Nhìn chung sinh viên được trang bị và học hỏi từ doanh nghiệp rất nhiều. Sinh viên thu được rất nhiều kiến thức, kinh nghiệm, tự tin giải quyết các vấn

đề... Từ đó sinh viên đã có thể tự hào về kiến thức mình thu được khi tiếp nhận công việc. Mức độ rất hài lòng lên đến gần 70.00 – 90.00%. Tỷ lệ sinh viên không hài lòng có nhưng rất ít khoảng 10%, nên cần đưa ra một số hình thức khắc phục như: kỹ năng tiếp cận nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tiếp cận khách hàng... Từ thái độ đến kiến thức, sinh viên đã trang bị rất tốt khi đến thực tập tại doanh nghiệp, sinh viên đã có những kỹ năng, kỹ thuật khi tiếp nhận công việc tại đơn vị. Tỷ lệ khảo sát mức độ rất hài lòng là khoảng 75% và hài lòng khoảng 25%. Qua đó cho thấy, sinh viên đã có ý thức rất tốt trong việc học hành và thực hiện đúng quy trình thực tập tại các doanh nghiệp.

Bảng 5.8 Ý kiến đề xuất của sinh viên về mô hình

Ý kiến đề xuất	Lớp đối ứng	Lớp nghiên cứu
- Nên áp dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho các sinh viên khóa sau	86.14%	75.73%

(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tập thể lớp KTE khóa 2007 và lớp đối ứng tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp)



Hình 5.2: Ý kiến đề xuất của sinh viên lớp nghiên cứu và lớp đối ứng về mô hình

Nhận xét: Nhìn chung sự đồng tình của các sinh viên về mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp là rất cao. Tuy nhiên, qua hình trên ta thấy còn

một số bạn có ý kiến chấp nhận về mô hình và góp ý với Nhà trường nên tăng cường thời gian cho sinh viên va chạm thực tế tại các doanh nghiệp, nên phổ biến rộng rãi về mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho các sinh viên tại trường, bổ sung một số kỹ năng mới cho sinh viên khi học tập theo mô hình đào tạo hợp tác, cần liên kết chặt chẽ hơn giữa doanh nghiệp và Nhà trường...

5.5.3 Tính hiệu quả

Chương trình giáo dục hiện nay của các trường khi không có sự tham gia của doanh nghiệp dần trở nên lạc hậu. Do hiện nay, nhu cầu học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp của các sinh viên chiếm đa số. Chương trình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho mô hình Kế toán là mô hình đầu tiên được tiến hành nghiên cứu vào năm 2009 đã trở nên khá hiệu quả. Với chương trình đào tạo này được áp dụng cho sinh viên và được đánh giá rất cao tại Bộ môn Kinh tế - trường Đại học Trà Vinh.

Hiện nay, Nhà trường có một bộ phận quan hệ với doanh nghiệp, điều này rất quan trọng và có nhiều ý nghĩa. Bộ phận hợp tác với doanh nghiệp tại trường là cầu nối giữa Nhà trường và Doanh nghiệp. Bên cạnh đó, mô hình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp sẽ mang lại nhiều lợi ích cho cả Doanh nghiệp và Nhà trường giúp giải quyết vấn đề nhân lực cho doanh nghiệp.

Bảng 5.9: Ý kiến của sinh viên khi tham gia học tập tại Trường

Bản thân tôi khi tham gia học tập tại trường	Khảo sát					
	Không hài lòng		Hài lòng		Rất hài lòng	
	Lớp đối ứng	Lớp E	Lớp đối ứng	Lớp E	Lớp đối ứng	Lớp E
Bản thân tôi khi tham gia học tập tại trường	94.60%	4.71%	2.40%	79.61%	3.00%	15.68%

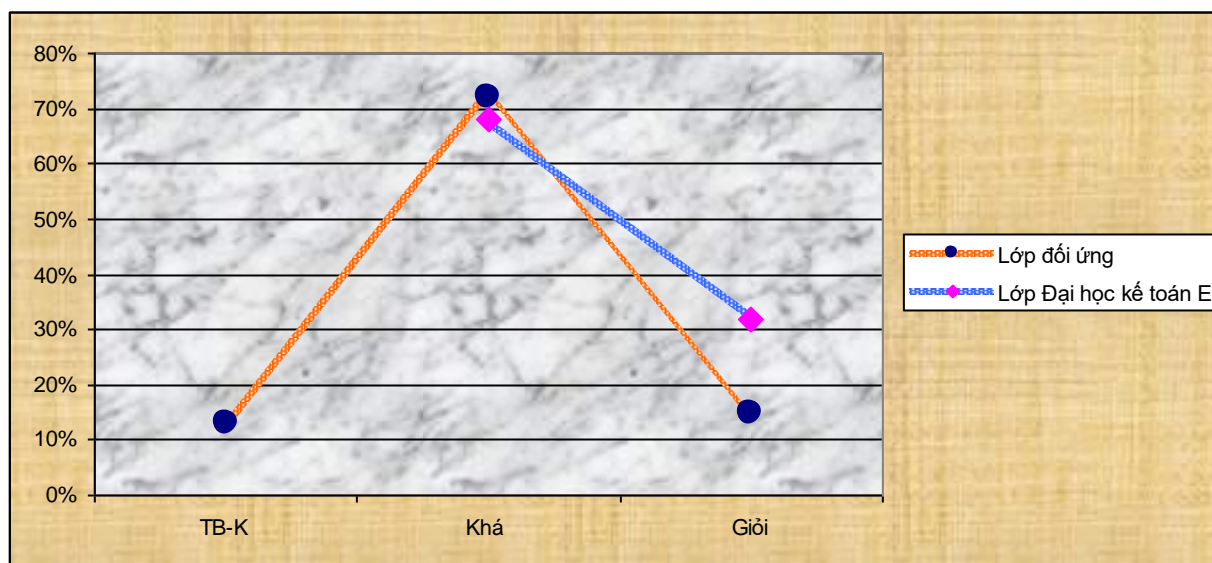
(Nguồn: Tổng hợp từ phiếu khảo sát của tập thể lớp KTE khóa 2007 và lớp đối ứng tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp)

Nhận xét: Đa số sinh viên không hài lòng với mô hình đào tạo thông thường và cho rằng mô hình này tính cộ sát với thực tiễn chưa cao, tỷ lệ khoảng 95%, còn lại đồng tình là rất thấp. Đa phần là sinh viên hài lòng ở mô hình mới.

Bảng 5.10: Kết quả học tập của sinh viên lớp Kế toán khóa 2007

Lớp	TB-K	Khá	Giỏi	Tổng
Lớp đối ứng	13%	72%	15%	100%
Lớp Đại học kế toán E		68%	32%	100%

(Nguồn: Văn phòng khoa Kinh tế, luật & Ngoại ngữ)



Hình 5.3: So sánh kết quả học tập của sinh viên lớp Kế toán khóa 2007

Bảng 5.11: Tình trạng việc làm của sinh viên lớp Kế toán khóa 2007

Tình trạng việc làm của sinh viên tốt nghiệp	Lớp đối ứng	Lớp E
1. Đã có việc làm ổn định và hài lòng trung bình		23
%	12%	52%
2. Chưa có việc làm muốn có việc làm trung bình	41	21
%	88%	48%
Tổng cộng	47	44
	100%	100%

(Nguồn: Tổng hợp từ cuộc khảo sát tháng 9 năm 2011 giữa lớp nghiên cứu và lớp đối ứng)

5.6 Thành tựu đạt được từ mô hình

- Về phía Nhà trường. tính hiệu quả của mô hình thể hiện ở các khía cạnh sau

+ Chất lượng đào tạo của chương trình sẽ tăng lên về số lượng, chất lượng do lý thuyết được gắn với thực tiễn.

+ Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm theo đúng với chuyên ngành tăng lên nhờ vào quá trình kết hợp chặt chẽ giữa Nhà trường và Doanh nghiệp sản xuất. Qua quá trình hợp tác, doanh nghiệp nhận sinh viên thực tập và đào tạo thêm những nội dung doanh nghiệp còn thiếu.

+ Nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên cụ thể về kiến thức thực tế, kỹ năng tay nghề...Hàng năm trường có thể mời các cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật của công ty tham gia các buổi chuyên đề. thảo luận các vấn đề chuyên ngành.

+ Gia tăng thu nhập của nhà trường và giảng viên (qua các dịch vụ tư vấn. đào tạo và các nghiên cứu ứng dụng được doanh nghiệp hỗ trợ và chấp nhận).

+ Có cơ hội được các ngành và doanh nghiệp tài trợ hay liên kết, đặt hàng các dự án nghiên cứu cơ bản, ứng dụng và sản xuất thực nghiệm.

+ Vị trí và uy tín của trường tăng lên đáng kể đối với xã hội và các doanh nghiệp

- Về phía các doanh nghiệp

+ Qua quan hệ chặt chẽ với Nhà trường, các doanh nghiệp sản xuất được trang bị lý luận và được cập nhật các thông tin mới nhất với quản lý khoa học công nghệ. Hiện nay phần lớn các doanh nghiệp chưa nhận thức được vai trò quan trọng của lý thuyết đối với hoạt động thực tiễn. Trước đây, đa số doanh nghiệp cạnh tranh nhau dựa trên các lợi thế như: Tài nguyên thiên nhiên, vị trí đất, nhân công rẻ, kinh nghiệm cá nhân, sự bảo hộ của nhà nước...Nhưng ngày nay, với sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế thị trường, quá trình toàn cầu hóa thì sự chuyển đổi về chất là lợi thế cạnh tranh hữu ích nhất. Vì thế, nếu không được trang bị thêm kiến thức lý luận thực tiễn tốt thì các doanh nghiệp sẽ bị đào thải.

+ Thông qua các dự án tư vấn hay nghiên cứu với các trường, các doanh nghiệp sẽ tìm ra các giải pháp khả thi cho các vấn đề kinh doanh, sản xuất và phát triển của mình, cải tiến công nghệ, loại bỏ thao tác thừa, tăng thời gian và năng suất lao động.

+ Qua quá trình kết hợp, các doanh nghiệp được đóng góp cho xã hội, từ đó xây dựng được hình ảnh và quan hệ với cộng đồng. Tất cả giá trị này giúp doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh.

+ Doanh nghiệp nhận được các sinh viên tốt nghiệp phù hợp với nhu cầu, hạn chế quá trình đào tạo lại.

5.7 Những tồn tại và nguyên nhân

Mặc dù kết quả đào tạo đạt được là rất cao tuy nhiên mô hình này khi được triển khai vẫn còn gặp một số khó khăn như sau:

- Do ngành Kế toán là ngành có đặc thù riêng nên việc hướng dẫn sinh viên thực hành tại các doanh nghiệp vẫn còn gặp khó khăn: Các loại sổ sách, những khoản thu nhập, chi tiêu, chứng từ tại doanh nghiệp là những thông tin khá quan trọng trong quá trình kinh doanh của doanh nghiệp. Do đó vẫn còn một lực lượng doanh nghiệp ngại chỉ dẫn sinh viên những vấn đề trọng tâm trong chuyên môn.

- Chưa thực sự khai thác hết những nội dung trong bản thỏa thuận hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp: Do đội ngũ giảng viên còn ít, khối lượng công việc cao nên thời gian qua chỉ thu hút được một số doanh nghiệp tham gia giảng dạy, hướng dẫn sinh viên thực hành tại doanh nghiệp nhưng chưa khai thác được nhu cầu và đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp theo như một số nội dung đã thỏa thuận trong bản ký kết hợp tác.

- Sự khác biệt giữa kỳ vọng và thực tế khi sinh viên đến thực tập tại doanh nghiệp: Sinh viên rất lo lắng khi đến thực tập tại doanh nghiệp dẫn đến tạo cho họ một áp lực khá lớn và họ cũng rất kỳ vọng là đến doanh nghiệp là phải được thực hành ngay, được hướng dẫn, chỉ dẫn ngay nhưng thực tế vẫn còn một số sinh viên khi đến thực tập thì chưa được sự chỉ dẫn nhiệt tình, tự tìm tòi là chủ yếu nên còn một số sinh viên cảm thấy thất vọng khi tham gia mô hình mới này.

- Các kỹ năng mềm của sinh viên còn kém: Những kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng khai thác thông tin, kỹ năng làm việc của sinh viên còn kém

dẫn đến các doanh nghiệp cũng ngại hướng dẫn hay cung cấp số liệu, các bạn sinh viên khi đến doanh nghiệp rất lo lắng và dẫn đến mất tự tin không biết giao tiếp như thế nào. Do đó, việc khai thác thông tin, thu thập thông tin hay học tập từ doanh nghiệp vẫn còn gặp khó khăn.

Khi sự giao tiếp của sinh viên kém hiệu quả thì việc đạt được những mục tiêu mong muốn trong chuyến học tập tại doanh nghiệp do Trường yêu cầu cũng sẽ không đạt được hiệu quả cao. Những kinh nghiệm, những bài học quý giá từ doanh nghiệp sinh viên vẫn còn bỏ ngỏ và không khai thác.

5.8 Nhận xét chung về việc ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp theo mô hình trường đại học Vancouver Island trong điều kiện ứng dụng tại Việt Nam cụ thể ở Trà Vinh

5.8.1 Sự giống nhau giữa 2 mô hình trường Đại học Vancouver Island và mô hình Kế toán tại trường Đại học Trà Vinh

Tăng cường thực tập tại doanh nghiệp; Tăng cường hợp tác với doanh nghiệp; Có sự hỗ trợ từ chính phủ (quan chức địa phương); Có hội đồng tư vấn tại trường; Ban tư vấn chương trình; Mô hình hợp tác hoàn hảo giữa các yếu tố:

- Tuyển sinh
- Mục tiêu nội dung chương trình đào tạo
- Lập kế hoạch tổ chức thực hiện quá trình đào tạo
- Đánh giá công nhận tốt nghiệp
- Cán bộ quản lý và các giáo viên tham gia giảng dạy
- Tài chính cho đào tạo
- Cơ sở vật chất, thiết bị, nhà xưởng, dụng cụ giảng dạy..
- Việc làm sau khi tốt nghiệp

5.8.2 Sự khác nhau giữa 2 mô hình trường Đại học Vancouver Island và mô hình Kế toán tại trường Đại học Trà Vinh trong quá trình thực hiện

Bảng 5.12 Sự khác nhau giữa 2 mô hình trường Đại học Vancouver Island và mô hình Kế toán tại trường Đại học Trà Vinh trong quá trình thực hiện

Mô hình tại trường Đại học Vancouver Island	Mô hình tại trường Đại học Trà Vinh
Điều phối viên: Người này sẽ là cầu nối giữa sinh viên và doanh nghiệp	Cán bộ theo dõi quá trình thực tập, giáo viên hướng dẫn, Người quản lý chương trình tại bộ môn (<i>chịu trách nhiệm chính trong quá trình thực tập của sinh viên, người này sẽ tiếp nhận thông tin từ sinh viên, cán bộ theo dõi quá trình thực tập, hay giáo viên hướng dẫn</i>),
Chương trình mang tính chất lựa chọn những sinh viên ưu tú giới thiệu đến doanh nghiệp. Còn các sinh viên khác cũng được tham gia mô hình nhưng tự tìm kiếm các doanh nghiệp	Chương trình được thực hiện cho tất cả các sinh viên (không phân loại kết quả học tập của sinh viên). Nhà trường khuyến khích sinh viên chủ động tìm kiếm doanh nghiệp
Chương trình được áp dụng theo hình thức đào tạo tín chỉ	Chương trình được áp dụng theo hình thức đào tạo niên chế
Sinh viên đến doanh nghiệp làm việc và được trả lương	Sinh viên đến doanh nghiệp thực tập và không được hưởng lương làm không công
Đánh giá: điểm được đánh giá từ doanh nghiệp	Đánh giá: Điểm trung bình giữa doanh nghiệp và bài báo cáo của sinh viên

5.8.3 Phân tích những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và nguy cơ khi ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp vào điều kiện cụ thể ở Việt Nam nói chung và ở Trà Vinh nói riêng

Bảng 5.13: Phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và nguy cơ (SWOT) khi ứng dụng mô hình hợp tác đào tạo vào điều kiện ở Trà Vinh

Điểm mạnh (S)	Điểm Yếu (W)
<ul style="list-style-type: none"> - Mô hình mang tính chất ứng dụng cao, không phải được nghiên cứu trên lý thuyết mà còn áp dụng vào thực tiễn tại trường - Nâng cao chất lượng về chương trình đào tạo tại trường nói chung và ngành kế toán nói riêng - Mô hình kết nối chặt chẽ về quá trình đào tạo giữa nhà trường – doanh nghiệp - Tăng cường lợi thế cạnh tranh của trường - Xây dựng được hệ thống mạng lưới ở Trà Vinh và các tỉnh lân cận - Phối hợp chặt chẽ quá trình đào tạo - Thay đổi được nhận thức của sinh viên khi được đào tạo tại trường (thay vì ỉ lại, trông chờ, sinh viên chủ động hơn trong các công việc học tập và làm việc) - Có được sự hài lòng của sinh viên rất cao (sinh viên tham gia mô hình) - Dễ dàng thích nghi nhanh chóng với mô hình mới - Qua nghiên cứu, ta thấy được dù sinh viên xuất sắc hay sinh viên học lực trung bình thì vẫn có thể áp dụng theo mô hình này. 	<ul style="list-style-type: none"> - Do tiến hành nghiên cứu cho những sinh viên năm thứ 2 nên đánh giá toàn diện mô hình chưa được hoàn chỉnh. (sự phối hợp nhuần nhuyễn giữa khâu đầu vào – công nghệ đào tạo – đầu ra chưa được chặt chẽ. - Chưa tăng cường được các nội dung trong mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp thông qua bản thỏa thuận hợp tác - Vẫn còn 1-2 sinh viên chưa hài lòng về mô hình - Mô hình chỉ áp dụng một cách tương đối trong điều kiện cụ thể tại tỉnh nhà.

<p>Cơ hội (O)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Được sự ủng hộ rất lớn từ sinh viên từ lúc triển khai đến lúc kết thúc (sinh viên tham gia mô hình cũng như sinh viên đối ứng) - Được sự đồng tình ủng hộ từ phía doanh nghiệp - Bộ máy kế toán của các doanh nghiệp ở Trà Vinh phù hợp với việc áp dụng mô hình - Được sự ủng hộ từ phía chính quyền địa phương và bộ giáo dục và đào tạo - Triển khai cho các chương trình khác như Quản trị kinh doanh, ngân hàng tại khoa Kinh tế, Luật và Ngoại ngữ hay những chương trình khác tại trường cũng như các trường khác tại các tỉnh thuộc Đồng Bằng Sông Cửu Long. - Khai thác toàn diện các cơ hội hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp (- Tuyển sinh; Mục tiêu nội dung chương trình đào tạo; Lập kế hoạch tổ chức thực hiện quá trình đào tạo; Đánh giá công nhận tốt nghiệp; Cán bộ quản lý và các giáo viên tham gia giảng dạy; Tài chính cho đào tạo; Cơ sở vật chất, thiết bị, nhà xưởng, dụng cụ giảng dạy..; Việc làm sau khi tốt nghiệp 	<p>Nguy cơ (T)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nếu không được thúc đẩy, xúc tiến thực hiện từ khâu xây dựng chương trình cho đến khi đào tạo được áp dụng cho những khóa mới từ Nhà trường, Khoa hay bộ môn, mô hình sẽ bị quên lãng mặc dù mang tính chất thực tiễn cao (do chương trình được đào tạo theo mô hình bình thường trong nhà trường chiếm tỷ lệ cao).
--	---

5.9 Một số đề xuất nhằm hoàn thiện công tác đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp: Nhằm thu hút sự tham gia của các doanh nghiệp, nhà trường cần:

5.9.1 Phối hợp đồng bộ và chặt chẽ việc áp dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp ở tất cả các bộ phận trong nhà trường, đặc biệt là Bộ phận quản lý và tham mưu việc thực hiện nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo

Bộ phận phụ trách triển khai việc xây dựng chương trình đào tạo hợp tác đưa ra cụ thể khung chương trình đào tạo được áp dụng cho nhà trường theo hướng hợp tác với doanh nghiệp. Xác định rõ ràng những yếu tố cần thiết và cốt lõi trong chương trình đào tạo theo hướng hợp tác với doanh nghiệp và đề nghị các bộ môn đồng loạt triển khai và thực hiện (đưa ra từng mật độ hợp tác với doanh nghiệp), đánh giá từng mức độ cho từng chương trình đã phối hợp với doanh nghiệp như thế nào.

Ngay từ ban đầu cho phép mỗi bộ môn thuộc khoa đăng ký tham gia xây dựng và triển khai 1 hay 2 chương trình thí điểm, từng bước được áp dụng rộng rãi toàn trường

5.9.2 Đưa ra quyết định cập nhật và điều chỉnh chương trình kế toán trên cơ sở phản hồi của doanh nghiệp và sinh viên theo chương trình đào tạo tín chỉ

Để nắm bắt và cập nhật với chương trình Co-op hiện nay của nhà trường đang tiến hành triển khai.

Đề xuất: Tác giả sẽ phối hợp với Bộ môn Kế toán xây dựng và triển khai tiếp tục mô hình hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp cho sinh viên Đại học Kế toán năm thứ 3 và thứ 4, bắt đầu ứng dụng cho khóa 2010 (năm 2012-2014), trong điều kiện đã nghiên cứu và trên cơ sở cập nhật.

Cần nhà trường đưa ra quyết định điều chỉnh chương trình khóa 2010 theo mô hình mới và mang tính chất cập nhật. Có sự phê duyệt từ phía nhà trường

5.9.3 Đưa ra những sản phẩm đáp ứng nhu cầu của Doanh nghiệp

Sát cánh cùng doanh nghiệp để hiểu rõ những nhu cầu của doanh nghiệp và đáp ứng. Nhà trường nên tận dụng thế mạnh của mình để nâng cao khả năng cạnh tranh. đào tạo đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Tập trung vào nghiên cứu và phát triển các chương trình đào tạo. Với tiêu chí đa dạng hóa những chương trình. đảm bảo chất

lượng đúng chuẩn quốc tế, tăng cường khả năng thích ứng của sinh viên sau khi ra trường. tận tâm trong các hoạt động từ phía doanh nghiệp... nhằm phục vụ tối đa lợi ích cho doanh nghiệp. cộng đồng...

5.9.4 Xác định rõ lợi ích của các bên khi tham gia hợp tác đào tạo

Trong cơ chế hợp tác yếu tố quyết định thành công là các bên cùng có lợi. Nếu mỗi bên theo đuổi mục tiêu và lợi ích của mình mà không tính đến lợi ích của bên kia thì rất khó hợp tác được với nhau. (Do nhà trường là tổ chức phi lợi nhuận, còn các doanh nghiệp là tổ chức lợi nhuận, họ rất quan tâm đến chi phí và lợi ích. Chính vì thế họ không thể bỏ thời gian, tiền bạc để hợp tác với Nhà trường nếu họ thấy hợp tác không đem lại lợi ích thiết thực gì cho họ).

Về phía Nhà trường cần xác định rõ lợi ích mang lại lớn nhất cho doanh nghiệp là có nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu phát triển của doanh nghiệp, thay vì các doanh nghiệp phải đi tìm kiếm lao động, trong khi đó nhà trường là nơi cung cấp lao động quý giá cho doanh nghiệp, giá trị sản phẩm được tăng lên nếu được sự tham gia tích cực từ doanh nghiệp. Qua đó cũng mang lại lợi ích cho trường trong việc xác định rõ yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ, phẩm chất nghề nghiệp, số lượng và quy mô đào tạo, điều đó đóng vai trò cực kỳ quan trọng trong việc thiết kế nội dung chương trình đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên, góp phần nâng cao uy tín và chất lượng trong công tác giáo dục và đào tạo.

- Nâng cao nhận thức của doanh nghiệp đối với vấn đề hợp tác đào tạo trên cơ sở hai bên cùng có lợi. Coi đây là trách nhiệm và quyền lợi đối với xã hội và cả bản thân doanh nghiệp. Hàng năm doanh nghiệp cần trích một khoản kinh phí hỗ trợ quá trình đào tạo với tư cách là người thừa hưởng sản phẩm đào tạo (theo cơ sở triết học).

5.9.5 Tăng cường sự tham gia cộng tác của các cựu sinh viên đang làm việc cho các doanh nghiệp

Nhà trường nên tăng cường hoạt động này thông qua tọa đàm trao đổi kinh nghiệm, các buổi giao lưu với các sinh viên đang học hay seminar với chủ đề cụ thể phù hợp. Cũng là một hoạt động hữu ích giúp sinh viên tiếp cận thực tế tại doanh nghiệp và từ đó cũng nắm bắt được những nhu cầu thực tế của doanh nghiệp và Nhà trường có thể đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp thông qua những cựu sinh viên.

5.9.6 Nâng cao hơn nữa sự tham gia của các doanh nghiệp trong công tác giảng dạy tại trường và tại doanh nghiệp

Nhà trường nên tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp đến giảng dạy một số môn học hoặc chuyên đề phù hợp với năng lực và thế mạnh của họ hoặc có thể tham gia vào hội đồng chấm khóa luận tốt nghiệp. Ngoài ra, sinh viên đến học tập, thực tập tại doanh nghiệp là một điểm nhấn quan trọng nhất trong chương trình có sự tham gia của doanh nghiệp.

5.9.7 Tăng cường tổ chức các buổi giao lưu giữa những doanh nhân thành đạt và sinh viên.

Những doanh nhân thành đạt thực sự là những mẫu người mà sinh viên mơ ước và phấn đấu noi theo, qua buổi giao lưu đó các doanh nhân có thể truyền “lửa” cho sinh viên, giúp sinh viên định hướng và phấn đấu cao hơn trong việc học tập. Nhà trường nên có kế hoạch cụ thể vào thời gian nào trong năm học để các sinh viên của Trường sẽ được giao lưu với các doanh nghiệp.

5.9.8 Nhà trường hỗ trợ sinh viên ngay từ những năm đầu tiên khi tham gia học tập tại Trường kỹ năng thích nghi, tự chủ, linh hoạt và kỹ năng giao tiếp tại các doanh nghiệp, những trở ngại khi thực tập tại doanh nghiệp

Đây là một trong những yêu cầu cấp thiết được Nhà trường quan tâm để trang bị cho sinh viên những kỹ năng thích nghi, tự chủ, linh hoạt và kỹ năng giao tiếp để giúp sinh viên có được sự tự tin khi tham gia học tập tại doanh nghiệp.

5.9.9 Một số hoạt động khác từ Doanh nghiệp và Nhà trường

Doanh nghiệp có thể cam kết ký hợp đồng tuyển dụng với một số sinh viên hiện đang học. Doanh nghiệp có thể tài trợ kinh phí (học bổng) cho sinh viên học xuất sắc; Doanh nghiệp phối hợp với Nhà trường tổ chức các cuộc thi theo những chủ đề nhất định. nhằm phát hiện năng lực của sinh viên vì mục đích phát triển doanh nghiệp. v.v...

Nhà trường có thể thành lập đội sinh viên tình nguyện đến tham gia hỗ trợ doanh nghiệp: Những ngày nghỉ, ngày lễ, những chuyến mùa hè tình nguyện sinh viên có thể hỗ trợ các hoạt động tại doanh nghiệp. Từ đó cũng tăng cường được cái nhìn

thiện cảm từ doanh nghiệp và góp phần tăng cường hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp.

Nhà trường và Doanh nghiệp nên phối hợp chặt chẽ với nhau để có thể dự báo được chính xác những nhu cầu của các bên, góp phần tìm kiếm cơ hội lẫn nhau nhằm thỏa mãn tốt nhu cầu của đôi bên.

Nhà trường nên tăng cường mật độ thực tập thực tế của sinh viên tại doanh nghiệp; Thành lập một nhóm giáo viên (đúng chuyên môn) liên hệ trực tiếp và thường xuyên với doanh nghiệp, theo dõi chặt chẽ quá trình thực tập thực tế tại doanh nghiệp của sinh viên

Tổ chức kiểm tra lại kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của sinh viên sau mỗi chuyến thực tập

KẾT LUẬN CHƯƠNG 5

Từ những đóng góp khách quan của mô hình như đã phân tích ở trên cho thấy được tính thực tiễn, tính khả thi, tính hiệu quả của mô hình thông qua việc sinh viên có được việc làm đúng chuyên ngành và tỷ lệ việc làm khá cao, đa số sinh viên hài lòng về mô hình; Các doanh nghiệp cũng đồng tình và ủng hộ khi mô hình được triển khai cho các khóa sau.

Bên cạnh đó cũng cho thấy được những thành tựu đạt được của mô hình cũng như những hạn chế khách quan lẫn chủ quan và qua đó nhằm khắc phục những hạn chế tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho các chương trình tại Trường Đại học Trà Vinh như sau:

- Xác định rõ lợi ích của các bên khi tham gia hợp tác đào tạo
- Tăng cường sự tham gia cộng tác của các cựu sinh viên đang làm việc cho các doanh nghiệp
- Nâng cao hơn nữa sự tham gia của các doanh nghiệp trong công tác giảng dạy tại Trường và tại doanh nghiệp
- Tăng cường tổ chức các buổi giao lưu giữa những doanh nhân thành đạt và sinh viên.
- Nhà trường hỗ trợ sinh viên ngay từ những năm đầu tiên khi tham gia học tập tại Trường kỹ năng thích nghi, tự chủ, linh hoạt và kỹ năng giao tiếp tại các doanh nghiệp, những trở ngại khi thực tập tại doanh nghiệp.
- Một số hoạt động khác từ Doanh nghiệp và Nhà trường

Qua phần trình bày trên thấy được khả năng ứng dụng mô hình này rất cao. có triển vọng cho Khoa Kinh tế, Luật & Ngoại ngữ trong việc triển khai mô hình này cho các chương trình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường với doanh nghiệp trong khoa và các chương trình đào tạo khác tại trường.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Sau hơn 2 năm thực hiện ứng dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường & Doanh nghiệp cho ngành Kế toán”. Đề tài đã hoàn thành với một số nội dung cơ bản như sau:

Mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp đã được nghiên cứu và ứng dụng thành công ở nhiều nước trên thế giới nhưng ở Việt Nam nói chung và trường Đại học Trà Vinh nói riêng khi áp dụng mô hình đào tạo hợp tác này vẫn còn khá mới mẻ.

Mặc dù vậy Nhà trường đã có những bước đi thích hợp với những ứng dụng từng chương trình cho từng ngành riêng biệt. Sự thành công của ngành Công nghệ Hóa học đặc biệt là chuyên ngành Chất dẻo linh hoạt và Vật liệu Nano là một ví dụ điển hình và tiếp theo đó là việc nghiên cứu và ứng dụng thành công mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp cho ngành Kế toán. Lĩnh vực Kế toán là những lĩnh vực chuyên môn cần va chạm thực tế thường xuyên, là công việc hàng đầu, đáng quan tâm cho các nhà đào tạo ngành Kế toán để đạt hiệu quả thực hành tay nghề cao và sát với thực tiễn sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp.

Mặc dù ngành Kế toán là ngành rất khó để các doanh nghiệp có thể hỗ trợ nhiệt tình so với các ngành khác nhưng kết quả đạt được của mô hình hợp tác đào tạo này là rất khả thi và có thể nhân rộng mô hình này cho các chương trình đào tạo khác tại Trường đại học Trà Vinh.

Trường Đại học Trà Vinh có phát triển và đủ khả năng hội nhập với các trường Đại học trong nước và toàn cầu hay không là tùy thuộc vào năng lực của lực lượng lao động đã được đào tạo. Chính vì vậy, để trang bị cho lực lượng này có trình độ tương ứng với nhu cầu phát triển của thị trường lao động, có đủ bản lĩnh vượt qua những thách thức, nắm bắt các cơ hội, cần có sự gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường, doanh nghiệp, các nhóm chuyên gia, cộng đồng và sự hỗ trợ của chính phủ để định hướng cho sinh viên tự nhận thức trách nhiệm đối với chính việc học tập của bản thân chuẩn bị cho nghề nghiệp tương lai.

Để các chương trình hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp ngày càng thành công và được nhân rộng trong và ngoài trường, về phía Nhà trường và Doanh nghiệp cần chủ động nâng cao hơn nữa sự hợp tác đào tạo, cần xem việc tạo điều kiện cho sinh viên đến thực tập, học tập thực tế tại doanh nghiệp là một việc làm đáng được trân trọng. Bên cạnh đó cần có sự tham gia của Nhà nước, đơn vị đóng vai trò là cơ quan ban hành chính sách, cùng với một số hỗ trợ về tài chính... làm nền tảng giúp các trường đại học có thêm động lực để hoàn thành tốt nhiệm vụ đào tạo.

Đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp là một xu thế tất yếu trong nền kinh tế thị trường. Quá trình đào tạo chỉ có thể thành công khi lãnh đạo của Nhà trường và Doanh nghiệp thật sự thống nhất và quyết tâm thực hiện.

2. Kiến nghị

Để chương trình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp càng đi vào thực tiễn cuộc sống thì tác giả có một số kiến nghị như sau:

2.1 Đối với các cơ quan quản lý nhà nước

- Xây dựng, ban hành các chuẩn mực đánh giá hiệu quả hoạt động của các Trường Đại học làm cơ sở để Nhà nước thực hiện các chính sách hỗ trợ đối với các Trường Đại học về chỉ tiêu tuyển sinh, ngân sách đào và đào tạo lại cũng như các hỗ trợ khác về cơ sở vật chất, tài trợ không hoàn lại...

- Nhà nước (cơ chế, chính sách) tạo điều kiện cho Nhà trường và Doanh nghiệp tự chủ trong vai trò của mình. Để Trường tự chủ về tài chính, nội dung chương trình học (có sự định hướng của nhà nước), có chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia quá trình hợp tác đào tạo với Nhà trường.

2.2 Đối với Trường đại học Trà Vinh

- Xem sinh viên là trung tâm của quá trình đào tạo và chủ động xây dựng mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu của các tổ chức, doanh nghiệp trong xã hội thông qua việc thường xuyên khảo sát, đánh giá sự thay đổi của các yêu cầu đối với sinh viên tốt nghiệp ra trường của các tổ chức. Doanh nghiệp trong xã hội để đưa ra các chương trình đào tạo phù hợp. Thậm chí, các trường Đại học phải đưa ra các chương trình đào tạo mang tính đón đầu, chuẩn bị trước cho sinh viên các kỹ năng cần thiết cho tương lai.

- Thay đổi cách nhìn nhận về vai trò của giảng viên trong quá trình đào tạo bằng chủ trương, chính sách cụ thể về yêu cầu và đãi ngộ đối với đội ngũ này.

- Tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học trên cơ sở phối hợp với các tổ chức, doanh nghiệp trong nền kinh tế nhằm tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau giữa các trường đại học và thực tiễn cũng như thông qua đó tìm kiếm các nguồn tài trợ và hỗ trợ khác từ các tổ chức, doanh nghiệp phục vụ cho công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học của các trường.

- Tổ chức các chương trình đào tạo ngoại khóa để trang bị thêm cho sinh viên các kỹ năng mềm để có thể hội nhập hiệu quả và nhanh chóng với thực tiễn hoạt động của các tổ chức, doanh nghiệp trong xã hội.

2.3 Đối với giảng viên

- Tăng cường việc thâm nhập vào thực tế thông qua các chương trình kiến tập, thực tập hoặc tham gia làm việc tại các tổ chức, doanh nghiệp nhằm nâng cao tính thực tiễn trong quá trình giảng dạy trên lớp.

- Tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học và giảng dạy với các trường đại học, Viện nghiên cứu và Trung tâm Đào tạo của các quốc gia phát triển nhằm học tập, trao đổi kinh nghiệm để nâng cao năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

- Chú trọng vào việc huấn luyện cho sinh viên kỹ năng tự học, tự đào tạo cũng như phương pháp làm việc để hội nhập với các tổ chức và doanh nghiệp sau khi tốt nghiệp.

- Chuyên tâm với hoạt động nghiên cứu khoa học và giảng dạy.

2.4 Đối với các tổ chức, doanh nghiệp

- Hỗ trợ các trường đại học trong việc tạo điều kiện cho giảng viên, sinh viên tiếp cận với thực tiễn hoạt động của các tổ chức, doanh nghiệp nhằm thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn.

- Tham gia đóng góp kinh phí cho hoạt động đào tạo và đào tạo lại của các Trường Đại học.

- Cần nhận thức rằng các trường Đại học chỉ đào tạo những kiến thức, kỹ năng có tính cơ sở, nền tảng cho sinh viên nhằm giúp họ hội nhập với hoạt động của các tổ chức, doanh nghiệp trong xã hội một cách nhanh chóng và hiệu quả nhất.

- Cần đưa ra các chương trình “hội nhập tổ chức” hiệu quả dành cho các sinh viên mới tốt nghiệp đại học được tiếp nhận vào tổ chức, doanh nghiệp để giúp các sinh viên này hội nhập với những đặc thù về văn hóa và hoạt động của từng tổ chức, doanh nghiệp một cách nhanh chóng nhất.

2.5 Đối với sinh viên

- Tích cực, chủ động tham gia vào quá trình nghiên cứu và học tập tại trường Đại học nhằm nâng cao kiến thức cơ sở làm nền tảng cho việc học tập suốt đời sau khi tốt nghiệp đại học.

- Rèn luyện, nâng cao năng lực tự học, tự đào tạo để chuẩn bị cho mình những kỹ năng cần thiết nhưng chưa được đào tạo trong các chương trình đào tạo chính khóa và ngoại khóa của các trường Đại học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1/ Trịnh Thị Hoa Mai, 2008, Liên kết đào tạo giữa Nhà trường đại học với Doanh nghiệp ở Việt Nam, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế - Luật số 24
- 2/ Báo cáo phát triển Doanh nghiệp vừa và nhỏ giai đoạn 2006 - 2010, Bộ kế hoạch và Đầu tư, <http://business.gov.vn>.
- 3/ Phùng Xuân Nhạ, 2009, Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu của Doanh nghiệp Việt Nam hiện nay, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế và Kinh doanh số 25.
- 4/ Quang Đông, 2007, Đột phá bằng đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội, Báo tiền Phong Việt Nam.
- 5/Trần Khắc Hoàn, 2006, Luận án tiến sỹ: “Kết hợp đào tạo tại trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay”.
- 6/ Trương Ngọc Lê, 2007, Luận văn thạc sỹ: “Xây dựng mô hình đào tạo ngành May giữa trường Cao đẳng Công nghệ & Quản trị Sanodezi.
- 7/ Nguyễn Đức Thuận, 2005, Mối quan hệ tương hỗ Nhà trường và Doanh nghiệp – Một mối xích quan trọng trong quá trình phát triển bền vững của đất nước, kỷ yếu hội thảo khoa học: Nhà trường và Doanh nghiệp, Đại học Bách khoa Hà Nội.
- 8/ TS Đào Minh Phúc, 2008, Cơ sở đào tạo và Doanh nghiệp, mối quan hệ song hành cùng phát triển, Công nghệ Ngân hàng số 32.
- 9/ TS Trịnh Quốc Trung, 2008, Đào tạo sinh viên theo yêu cầu của thực tiễn, Công nghệ Ngân hàng số 32.
- 10/ TS Nguyễn Minh Phong, 2008, Hợp tác đại học và doanh nghiệp góc nhìn của người trong cuộc, Công nghệ Ngân hàng số 31.
- 11/ Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2008, Đổi mới đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp, Kinh tế và dự báo số 18.
- 12/ Ths. Thái Thị Hồng Minh, 2007, Gắn kết doanh nghiệp với đào tạo lao động, Lao động và Xã hội số 310.
- 13/ Nguyễn Đông Phong và Trương Minh Kiệt, 2007, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh với công tác đào tạo gắn nhà trường và Doanh nghiệp, phát triển kinh tế tháng 10.

14/ Kế hoạch chiến lược phát triển Trường Đại học Trà Vinh giai đoạn 2010 – 2015

15/ Kế hoạch triển khai chương trình Co-op đang được thực hiện tại trường Đại học Trà Vinh

16/ Những điều học được từ Co-op (Báo cáo của Tiêu Thanh Thủy sau 03 tuần tại VIU – 7/2011)

PHỤ LỤC

BÁO CÁO TỔNG KẾT ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CẤP TRƯỜNG

TÊN ĐỀ TÀI

**NGHIÊN CỨU ỨNG DỤNG MÔ HÌNH ĐÀO TẠO HỢP TÁC
GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP CHO
NGÀNH KẾ TOÁN**

CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI: THẠC SĨ NGUYỄN THỊ CẨM LOAN

ĐƠN VỊ: BỘ MÔN TÀI CHÍNH NGÂN HÀNG

Trà Vinh, ngày tháng năm 20...

PHỤ LỤC

1/ Phụ lục A1	1
DANH SÁCH NHỮNG NGƯỜI THỰC HIỆN VÀ PHỐI HỢP CHÍNH	1
2/ Phụ lục 2.1 Mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp tại Việt Nam (Mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại Trường Cao đẳng Công nghệ và Quản trị Sonadezi)	2
3/ Phụ lục 2.2 Mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trên thế giới (Mô hình đào tạo luân phiên (ALTERNATIVE TRAINING) – Pháp)	6
4/ Phụ lục 3.1 PHIẾU KHẢO SÁT DOANH NGHIỆP	9
Khảo sát nhu cầu của tham gia của doanh nghiệp và chương trình đào tạo theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp	9
5/ Phụ lục 3.2 BẢNG MÔ TẢ NHIỆM VỤ VÀ CÔNG VIỆC (DACUM) NGÀNH KẾ TOÁN	13
6/ Phụ lục 4.1 THIẾT KẾ MÔ HÌNH ĐÀO TẠO	16
7/ Phụ lục 4.2 PHIẾU KHẢO SÁT DOANH NGHIỆP	25
Khảo sát những nhận xét của Doanh nghiệp đối với sinh viên học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp	25
8/ Phụ lục 4.3 PHIẾU KHẢO SÁT SINH VIÊN.....	26
Sinh viên lớp nghiên cứu (Lớp đại học kế toán E khóa 2007).....	26
(đợt 1, đợt 2, đợt 3)	
9/ Phụ lục 4.4 Danh sách các Doanh nghiệp tham gia hợp tác với Nhà trường	33
10/ Phụ lục 4.5 BẢN THỎA THUẬN HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP ĐÃ ĐƯỢC KÝ KẾT	39
11/ Phụ lục 4.6 DANH SÁCH CÁC THÀNH VIÊN BTVCT NGÀNH KẾ TOÁN BẬC ĐẠI HỌC	46
12/ Phụ lục 4.7 Biểu mẫu tổ chức quản lý quá trình thực tập của sinh viên.....	47
13/ Phụ lục 4.8 Chương trình đào tạo hợp tác doanh nghiệp tham khảo tại VIU (CO- OP)	68
12/ Phụ lục 5.1 PHIẾU KHẢO SÁT SINH VIÊN Sinh viên lớp đối ứng (Lớp đại học Kế toán A, B, C, D khóa 2007)	80

13/ Phụ lục 5.2 TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN LỚP KẾ TOÁN E KHÓA 2007	83
14/ Phụ lục 5.3 Kỹ năng mềm phải thật cứng, Kỹ năng cứng phải rất mềm	87
15/ Phụ lục 5.4 Một số hình ảnh tiêu biểu.....	91

Phụ lục A1**DANH SÁCH NHỮNG NGƯỜI THỰC HIỆN VÀ PHỐI HỢP CHÍNH**

TT	Họ và tên	Học vị/ học hàm/ chuyên ngành	Chức vụ	Đơn vị công tác
1	Nguyễn Thị Cẩm Loan	Thạc sĩ Chuyên ngành Kinh tế - Tài chính – Ngân hàng	Giảng viên	BM TCNH
2	Nguyễn Thanh Hùng	CH chuyên ngành Quản trị kinh doanh	Trưởng BM KT-QTKD	BM KT
3	Lâm Thị Mỹ Lan	CH chuyên ngành Kinh tế phát triển	Giảng viên	BM TCNH
4	Đặng Thị Hân Ly	CH chuyên ngành Kinh tế phát triển	Giảng viên	BM TCNH
5	Nguyễn Thị Diễm Trinh	CH chuyên ngành Kinh tế phát triển	Giảng viên	BM TCNH
6	Phan Thanh Huyền	CH chuyên ngành Kinh tế phát triển	Giảng viên	BM KT
7	Huỳnh Văn Mười Một	Ths chuyên ngành Tài chính	Trưởng phòng	Phòng quản trị thiết bị

Phụ lục 2.1

I. Mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp tại Việt Nam (Mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại Trường Cao đẳng Công nghệ và Quản trị Sonadezi)

Trường Cao đẳng Công nghệ và Quản trị Sonadezi được thành lập ngày 01/06/2005 theo QĐ số 2979/QĐ-BGDĐT-TCCB của Bộ Trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trường được Công ty Sonadezi, một Công ty hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực phát triển hạ tầng khu công nghiệp, đầu tư và quản lý trực tiếp. Trường được xây dựng hoàn chỉnh và hiện đại trên tổng diện tích 21ha nằm trong khuôn viên của Khu Công nghiệp Biên Hòa 2.

Bao gồm:

- Khối văn phòng, lớp học, phòng thực hành vi tính và thư viện
- Xưởng thực hành 1.500 m² có nhiều thiết bị hiện đại cho ngành May – Giày
- Ký túc xá sinh viên 5 tầng
- Biệt thự cho giảng viên và chuyên gia
- Khu căn tin và giải trí
- Sân vận động và khu liên hợp thể thao cho sinh viên

Mục tiêu của trường nhằm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, có kiến thức, kỹ năng và tay nghề vững chắc, biết tổ chức hoạt động nghiên cứu khoa học gắn kết với Doanh nghiệp thuộc các ngành công nghiệp mũi nhọn. Học viên sau khi tốt nghiệp sẽ thích ứng nhanh với công việc thực tế, đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của các Doanh nghiệp.

Bậc Cao đẳng với các ngành: Công nghệ May; Công nghệ Giày; Quản trị Kinh doanh; Tài chính Ngân hàng; Kế toán; Anh văn Thương mại; Hoa văn Thương mại; Công nghệ Kỹ thuật Xây dựng; Công nghệ Thông tin; Thiết kế Thời trang;

Bậc Trung cấp với các ngành: Xây dựng DD&CN; Kế toán

Đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp, trình độ cao, năng động, tận tâm và giàu kinh nghiệm. Đặc biệt các giảng viên của khoa Công nghệ May và Giày được tu nghiệp chuyên sâu tại Pháp.

Chương trình đào tạo của trường là sự gắn kết giữa lý thuyết và thực tế sản xuất, giữa Nhà trường và Doanh nghiệp. Phương pháp và giáo trình đào tạo luôn được cải tiến theo hướng chú trọng rèn luyện kỹ năng thực hành nhằm giúp sinh viên nâng cao khả năng thích nghi, sáng tạo và thuần thục tay nghề ngay trong quá trình học tập qua đó đủ tự tin đi đến thành công trong thực tế.

Trường Cao Đẳng Công nghệ & Quản trị Sonadezi thiết lập mối quan hệ với nhiều tổ chức quốc tế như Auckland- Newzealand; Macquirie - Australia, Business Edge, .. và đặc biệt Trường nhận được sự tài trợ của Vùng Rhône Alpes - Pháp cho ngành Công nghệ May và Giày. Ngoài ra, Trường cũng nhận được sự hỗ trợ từ phía Phòng Thương mại và Công nghiệp Pháp tại Việt Nam (CCIFV), Viện dệt và hoá học (ITECH-Pháp), Trung tâm Kỹ thuật Giày da tại Pháp (CTC), Viện dệt may Pháp (IFTH) ...

Trước tiên trình hội nhập kinh tế với các nước trên thế giới và trong khu vực đòi hỏi các Doanh nghiệp phải có chiến lược cụ thể để thích nghi trong từng giai đoạn phát triển và chính nguồn nhân lực là yếu tố hàng đầu quyết định sự thành bại của Doanh nghiệp. Do đó, trước tầm quan trọng của xu hướng hội nhập, Trường Cao đẳng Sonadezi ngoài những môn học theo chương trình khung theo quy định của Bộ Giáo Dục và Đào tạo còn có những môn học theo nội dung được đào tạo tại Pháp nên trong quá trình học tập nhu cầu kết hợp với Doanh nghiệp là vô cùng cần thiết. Hoạt động này ngoài việc giúp sinh viên có cơ hội thực hành những gì mà họ học được, kiểm tra lại kiến thức đó trong thực tế mà còn giúp các em hình thành tinh thần tự lập, vượt qua tâm lý bỡ ngỡ sợ hãi khi bước vào môi trường làm việc sau khi tốt nghiệp.

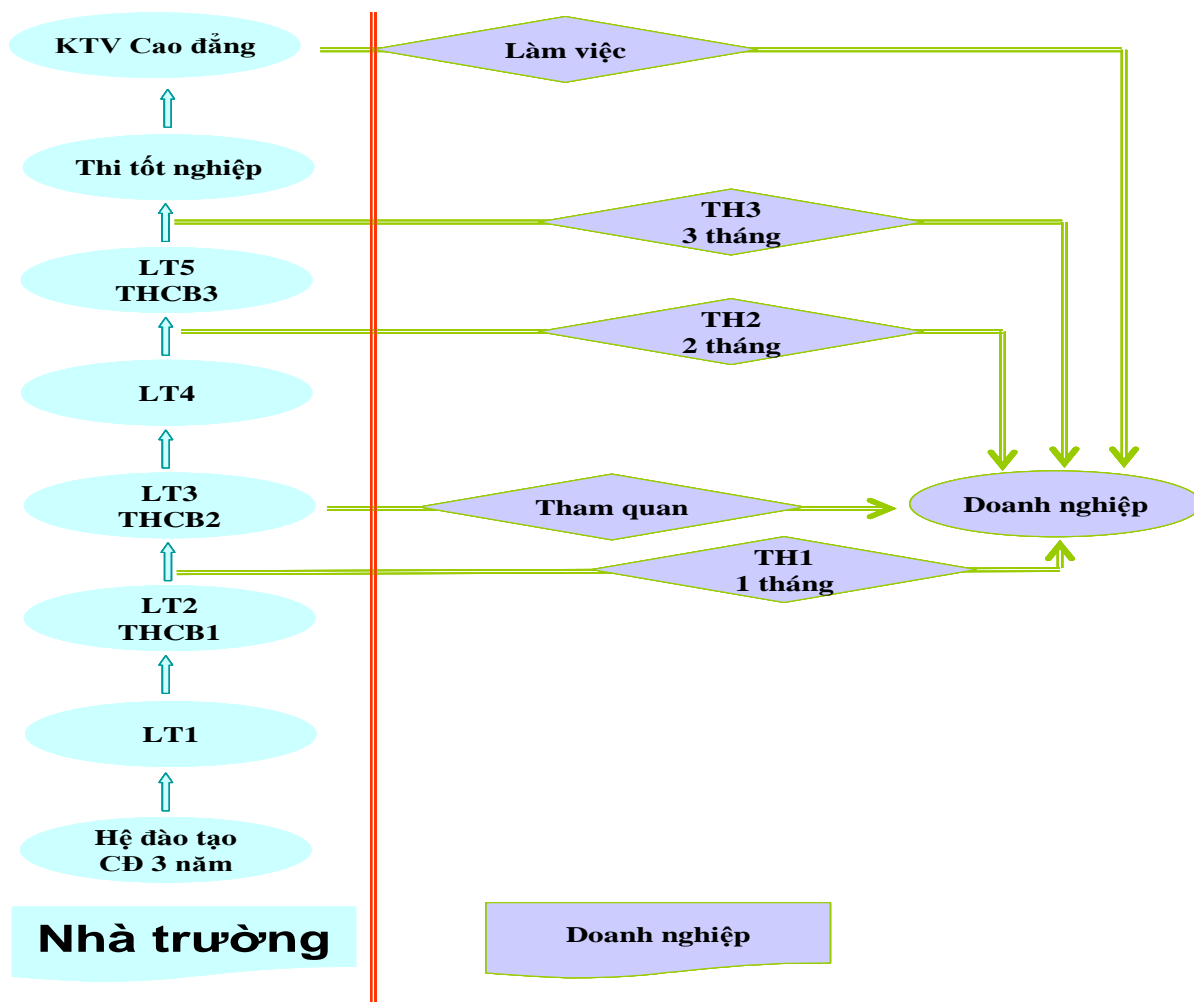
2.1.3.1 Một số hình thức hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại trường Cao đẳng Công nghệ và Quản trị Sonadezi:

- + Hợp tác về việc xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo
- + Hợp tác về việc lập kế hoạch tuyển sinh
- + Hợp tác về việc lập kế hoạch tổ chức thực hiện chương trình đào tạo
- + Hợp tác về việc đánh giá và công nhận tốt nghiệp
- + Hợp tác về đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên
- + Hợp tác về Cơ sở vật chất – trang thiết bị cho quá trình đào tạo

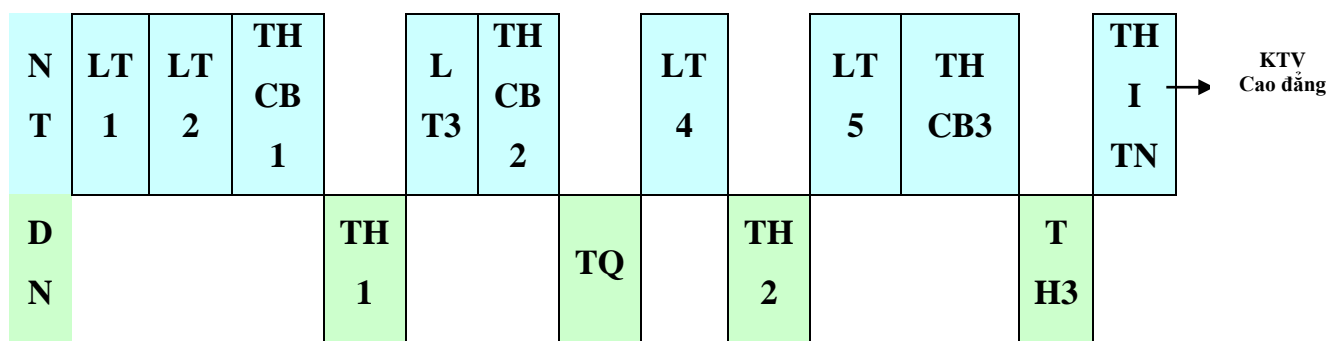
- + Hợp tác về tài chính
- + Hợp tác về việc làm sau khi tốt nghiệp

2.1.3.2 Một số mô hình hóa hợp tác đào tạo ngành May trường Cao đẳng Công nghệ & Quản trị Sonadezi với Doanh nghiệp

Một số hình thức hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp tại trường Cao đẳng Công nghệ và Quản trị Sonadezi với Doanh nghiệp: Doanh nghiệp tiếp nhận sinh viên thực tập, Nhà trường thăm dò nhu cầu của Doanh nghiệp đối với sinh viên tốt nghiệp, Doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình đào tạo với Nhà trường, Nhà trường tổ chức các chuyên đề thu thập ý kiến của Doanh nghiệp, Doanh nghiệp cử cán bộ kỹ thuật tham gia giảng dạy tại Nhà trường, Doanh nghiệp tham gia quá trình đánh giá chất lượng đào tạo và hỗ trợ kinh phí cho đào tạo...



Sơ đồ 1: Mô hình tổ chức hợp tác đào tạo ngành công nghệ May trường Cao đẳng Công nghệ và Quản trị Sonadezi với Doanh nghiệp trong KCN Biên Hòa



Sơ đồ 2: Mô hình hóa mô hình hợp tác đào tạo ngành Công nghệ May trường Cao đẳng Công nghệ và Quản trị Sonadezi với Doanh nghiệp

Trong đó:

Bảng 1: Bảng biểu hiện hợp tác đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

NT	Nhà trường	DN	Doanh nghiệp
LT1	Nguyên liệu dệt (xơ sợi)	THCB1	Kỹ thuật May 1
	Thiết kế 1	TH1	Thực tập tay nghề
	Lý thuyết kỹ thuật may 1	TQ1	Cấu trúc xí nghiệp May
LT2	Nguyên liệu dệt (thí nghiệm vật liệu)	TQ2	Thiết bị May, tổ chức và quản lý sản xuất
	An toàn công nghiệp và môi trường	THCB2	Kỹ thuật May 2
	Cấu trúc xí nghiệp May	TH2	Thực tập công nghệ
LT3	Thiết bị may	THCB3	Kỹ thuật May 3
	Tổ chức và quản lý sản xuất	TH3	Thực tập tốt nghiệp
	Hoàn tất vải		
LT4	Nguyên phụ liệu ngành May		
	AutoCad Căn bản		
	Thiết kế nhảy size trên máy vi tính		
LT5	Quản trị chất lượng		
	Nguyên tắc tính giá thành và thời gian		
	Dự toán quản lý nguyên phụ liệu		
LT6	Marketing căn bản		
	Thi tốt nghiệp		

Phụ lục 2.2

Mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trên thế giới (Mô hình đào tạo luân phiên (ALTERNATIVE TRAINING) – Pháp)

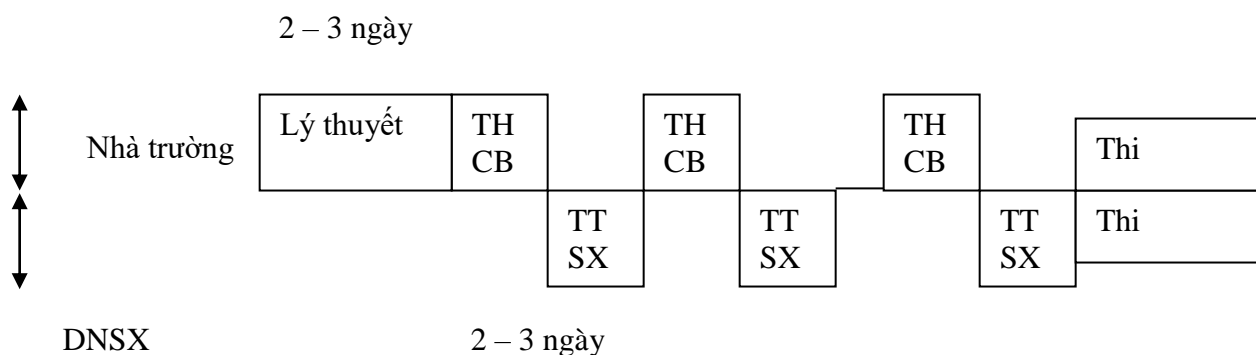
Tiếng pháp gọi là “Alternance” (Đan xen, luân phiên, xen kẽ). Một số cơ quan, nhà giáo dục còn gọi hình thức này là “đào tạo kết hợp” (tổ chức hỗ trợ phát triển Đức: GTZ); đào tạo theo “khóa học” (Jurgen W. Mollemann: Bộ trưởng Bộ Khoa học và Giáo dục cộng hòa dân chủ Đức (GDR); đào tạo theo hình thức “Sandwich”... đào tạo luân phiên do Viện đào tạo luân phiên về xây dựng và công trình công cộng (IFABTP: Institut de Formation par Alternance du Batiment et des Travaux Publics) đề xuất. Phương thức đào tạo này có một số đặc trưng sau:

Bảng 2: Đặc trưng mô hình đào tạo luân phiên (Pháp)

TT	Đặc trưng	Nội dung
1	Tuyển sinh	<ul style="list-style-type: none">- Thông tin các phương tiện thông tin đại chúng, trung tâm thông tin và hướng nghiệp (CIOP) về hình thức đào tạo và khóa học. Ngoài ra còn tổ chức các buổi hội thảo về hình thức đào tạo này, giới thiệu về nghề xây dựng- Thí sinh tuổi từ 15 – 26; tốt nghiệp tiểu học, trung học cơ sở có thể đăng ký trực tiếp tại IFABTP hoặc CIOP
	Chương trình đào tạo	<ul style="list-style-type: none">- Đào tạo chính quy bằng cấp nghề hoặc bồi dưỡng nâng cao tay nghề.- Đào tạo chính quy: Cơ sở đào tạo tuân theo quy định chuẩn quốc gia, không được tự do về nội dung chương trình giảng dạy, tuy nhiên có thể tự do một phần trong các phương pháp, phương tiện thực hiện chương trình nhưng không được tùy tiện trong chương trình giảng dạy. Bồi dưỡng nâng cao trình độ; Không bắt

		<p>buộc cấp văn bằng chứng chỉ.</p> <p>- Doanh nghiệp tham gia vào xây dựng các chương trình đào tạo với các khóa đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ. Đối với đào tạo chính quy cấp bằng, Doanh nghiệp gián tiếp thông qua các đại diện tới Ủy ban Giáo dục quốc gia.</p>
3	Phương pháp tổ chức quá trình đào tạo.	- Viện và Doanh nghiệp cùng hợp tác tổ chức đào tạo. Trong đó, các môn cơ bản học tại Viện do các giáo viên của Viện đảm nhận, các môn lý thuyết chuyên môn, thực hành cơ bản được tiến hành tại Viện. Thực tập sản xuất được thực hiện tại các công trường có sự tham gia giảng dạy của cán bộ kỹ thuật của DN giai đoạn thực hành cơ bản và thực tập sản xuất (xem mô hình minh họa trang 25)
4	Định hướng	- Định hướng của viện: chỉ đào tạo - Định hướng của DN: chỉ sản xuất
5	Đánh giá kết quả đào tạo	- Chủ yếu tiến hành đánh giá tại Viện, kiểm tra tay nghề tại DN (tỷ lệ cán bộ tham gia Hội đồng đánh giá: Viện/ DNSX là 1/1)
6	Tài chính	- Doanh nghiệp phải đóng góp cho cơ sở đào tạo hoặc nộp cho nhà nước một khoản thuế (thuế học nghề) bằng 0.5% quỹ lương của Doanh nghiệp, trong đó 0.2% cho cơ sở đào tạo; 0.3% cho cán bộ kỹ thuật của DN tham gia đào tạo.
7	Việc làm sau khi tốt nghiệp	- Hiệu quả tìm được việc làm khá cao. Theo số liệu của Viện: 47% học sinh tốt nghiệp vào làm

		ở các DN theo hợp đồng; 28% học sinh tốt nghiệp học tiếp; 14% học sinh tốt nghiệp hiện thực hiện nghĩa vụ quân sự; 11% chưa có việc làm.
--	--	--



Sơ đồ 3: Mô hình hóa hình thức đào tạo luân phiên

a) Ưu điểm

- Sinh viên được tiếp thu kiến thức rất chuyên sâu do nội dung được chia thành những phần nhỏ, kéo dài trong toàn bộ thời gian học

- Có thể phân chia nội dung thành từng khóa học giúp người học linh hoạt lựa chọn nội dung học

b) Nhược điểm

- Không thể đảm bảo có hợp đồng làm việc (sinh viên thực tập tại Doanh nghiệp) sau

khi nhập học vì Doanh nghiệp phải tổ chức sắp xếp cơ cấu nhân sự liên tục, không ổn định trong khoảng thời gian dài.

- Doanh nghiệp khó có thể chấp nhận mức đóng góp từ quỹ lương vào quá trình dạy nghề

- Mục tiêu, nội dung chương trình không đổi mới kịp so với tốc độ phát triển đổi mới của đất nước do phía đào tạo và Doanh nghiệp chưa thật sự hợp tác chặt chẽ với nhau.

Đó cũng là một vài khó khăn khi áp dụng vào Việt nam trong giai đoạn hiện nay bắt buộc chúng ta phải tìm ra giải pháp tối ưu để việc hợp tác Nhà trường và Doanh nghiệp phù hợp với tình hình phát triển hiện nay của đất nước.

Phụ lục 3.1

PHIẾU KHẢO SÁT DOANH NGHIỆP

Khảo sát nhu cầu của tham gia của doanh nghiệp và chương trình đào tạo theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

PHIẾU TÌM HIỂU Ý KIẾN CỦA DOANH NGHIỆP

Kính gửi Quý Doanh nghiệp !

Hiện nay chúng tôi đang đảm trách đề tài: “NGHIÊN CỨU ỨNG DỤNG MÔ HÌNH HỢP TÁC ĐÀO TẠO GIỮA TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH VÀ DOANH NGHIỆP”

Mục tiêu cho đề tài của chúng tôi là:

- Nghiên cứu ứng dụng hiệu quả mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp cho chương trình đại học kế toán 2007-2011.

- Đánh giá mô hình đào tạo hợp tác được ứng dụng tại Trường Đại học Trà Vinh xem xét trên 2 tiêu chí:

+ Tỷ lệ sinh viên ra trường có được việc làm đúng chuyên ngành và hài lòng với nghề nghiệp sau thời gian 3 tháng ra trường.

+ Tỷ lệ doanh nghiệp khi tuyển dụng sinh viên đều cảm thấy hài lòng sau 3 tháng thử việc đối với sinh viên được theo học chương trình hợp tác với doanh nghiệp.

Nhằm giúp cho chương trình hợp tác đào tạo giữa Trường Đại học Trà Vinh và Doanh nghiệp đạt được thành công tốt đẹp, chúng tôi rất mong nhận được những ý kiến đóng góp chân thành của các anh (chị) cho những phần dưới đây.

Chúng tôi xin cam đoan sẽ giữ bí mật những thông tin mà anh (chị) cung cấp, thông tin chỉ nhằm mục đích phục vụ cho quá trình nghiên cứu.

I. PHẦN DOANH NGHIỆP TỰ GIỚI THIỆU:

1. Tên công ty:.....
2. Lĩnh vực kinh doanh:.....
3. Quy mô của công ty:.....
4. Hình thức kế toán doanh nghiệp đang áp dụng:

II. PHẦN Ý KIẾN CỦA DOANH NGHIỆP:

Khi tuyển dụng nhân sự cho công ty, anh chị quan tâm những vấn đề sau đây như thế nào?

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Thương hiệu của trường đào tạo ứng viên					
2	Chất lượng đào tạo ứng viên					
3	Bằng cấp của ứng viên					
4	Kỹ năng chuyên môn và bằng cấp					
5	Thông qua người quen giới thiệu không cần tìm hiểu những kỹ năng và kiến thức của ứng viên					
6	Phẩm chất đạo đức của ứng viên					
7	Phòng vấn tìm hiểu kỹ ứng viên					

Anh chị đánh giá như thế nào về trường ĐHTV và việc đào tạo nguồn nhân lực tại trường

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Thương hiệu của trường					
2	Chất lượng đào tạo của trường					

3	Bằng cấp của trường cấp cho sinh viên					
4	Kỹ năng chuyên môn của sinh viên sau khi tốt nghiệp					
6	Phẩm chất đạo đức của sinh viên sau khi tốt nghiệp					
7	Quan hệ với các tổ chức công ty của trường					
8	Kỹ năng giao tiếp của các nhân viên tại trường					
9	Các hoạt động với xã hội của trường					
10	Những hoạt động tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp tại trường					
11	Tiềm năng phát triển của trường trong tương lai					
12	Ý kiến đề xuất với nhà trường về hoạt động đào tạo nguồn nhân lực:					

Khi có nhu cầu tuyển dụng, anh (chị) sẽ chọn:

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Tuyển dụng ưu tiên cho những ứng viên trong tỉnh không phân biệt các trường đào tạo miễn sao là sinh viên có đủ kỹ năng và năng lực cần thiết					
2	Phân biệt các trường đào tạo					
3	Sinh viên Đại học Trà Vinh					
4	Đại học Cần Thơ					
5	Đại học Thành Phố Hồ Chí Minh					
6	Khác					

Nhu cầu về nhân sự của công ty anh (chị) là bao nhiêu:

STT	Nội dung	Số lượng nhu cầu trong tương lai đến năm 2011
1	Kế toán	
2	Quản trị kinh doanh	
3	Khác	

Một số hoạt động giữa doanh nghiệp và nhà trường cùng tham gia hợp tác đào tạo

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Đưa ra chỉ tiêu đào tạo trong từng năm					
2	Đóng góp các tiêu chí liên quan việc tuyển sinh những sinh viên vào trường					
3	Tham gia bàn bạc và đưa ra mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo					
4	Tham gia giảng dạy, hướng dẫn sinh viên thông qua các môn học, chuyên đề tại trường					
5	Hướng dẫn sinh viên thực tập tại đơn vị					
6	Hỗ trợ tài chính hoặc cơ sở vật chất cho nhà trường trong khả năng của đơn vị					
7	Đánh giá và công nhận tốt nghiệp cho sinh viên					
8	Tạo cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp					
9	Các hình thức hợp tác khác:					
10	Như là:.....					

Công ty anh (chị) có chính sách gì hỗ trợ cho sinh viên của trường không?

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Học bổng cho sinh viên					
2	Sách cho thư viện					
3	Hỗ trợ tài liệu cho sinh viên thực tập					
4	Nhận sinh viên thực tập					
5	Đầu tư cơ sở vật chất khác cho nhà trường					
6	Cùng nhà trường hợp tác đào tạo Sinh viên đạt yêu cầu xã hội					

Đối với những sinh viên mới tốt nghiệp ra trường, công ty anh (chị) cần những sinh viên có kỹ năng gì đối với vị trí tuyển dụng là kế toán (đánh giá theo thứ tự tầm quan trọng 1- 5)

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Thành thạo phần mềm kế toán					
2	Khả năng xử lý tình huống tốt					
3	Trình độ chuyên môn giỏi					
4	Am hiểu về luật kế toán					
5	Giao tiếp tốt					
6	Tiếng anh giao tiếp					
7	Thành thạo vi tính					
	Khác					

Những khó khăn khi hợp tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp là:

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Thời gian					
2	Mục tiêu của trường và doanh nghiệp không phù hợp					
3	Các sinh viên					
4						
5						
6						
7						

Các anh chị đánh giá như thế nào với những kỹ năng của một nhân viên kế toán được đào tạo tại trường ĐHTV thông qua bảng phân tích nhiệm vụ và công việc ([bảng phân tích nhiệm vụ và công việc đính kèm](#)):

*Cuối lời, Xin nhận nơi chúng tôi lòng chân thành cảm ơn
Trân trọng kính chào!*

NHẬN XÉT CỦA ĐƠN VỊ ĐƯỢC PHỎNG VẤN

.....

Đại diện đơn vị được phỏng vấn

Phụ lục 3.2

**BẢNG MÔ TẢ NHIỆM VỤ VÀ CÔNG VIỆC (DACUM)
NGÀNH KẾ TOÁN**

DUTY: NHIỆM VỤ	TASK: CÔNG VIỆC			
A. Nhận biết các phạm trù kinh tế	A1. Xác định cung cầu thị trường	A2. Xác định giá cả thị trường	A3. Xác định hành vi người tiêu dùng	A4. Xác định hành vi nhà sản xuất
	A5. Xác định môi trường cạnh tranh trên thị trường	A6. Xác định lạm phát trên thị trường	A7. Xác định thất nghiệp	A8. Xác định các chính sách tài khóa
	A9. Xác định các chính sách tiền tệ	A10. Xác định mức tăng trưởng và suy thoái của nền kinh tế	A11. Xác định các luật về kinh tế	
B. Vận dụng kiến thức toán học trong kế toán	B1. Tính toán cân thận, chính xác, kịp thời	B2. Thống kê số liệu	B3. So sánh số liệu	B4. Dự báo số liệu
	B5. Tính toán các tỷ số tài chính	B6. Xác định chi phí phát sinh	B7. Tính toán các hàm tài chính	B8. Xác định giá xuất kho, nhập kho của nguyên vật liệu, công cụ, dụng cụ, hàng hóa, thành phẩm
	B9. Tính toán tiền lương	B10. Tính toán khấu hao	B11. Xác định giá thành sản phẩm	B12. Xác định doanh thu
	B13. Xác định lợi nhuận kinh doanh			
C. Rèn luyện kỹ năng chung	C1. Sử dụng thành thạo tin học văn phòng (word, excel, access...)	C2. Sử dụng Internet, Email	C3. Xử lý sự cố cơ bản của máy tính	C4. Sử dụng phần mềm Powerpoint
	C5. Sử dụng phần mềm kế toán	C6. Nhận biết các loại hợp đồng.	C7. Soạn thảo hợp đồng kinh tế, xây dựng và lao động.	C8. Bố trí phòng làm việc đạt hiệu quả
	C9. Xếp xếp thời gian hợp lí	C10. Cập nhật thông tin liên tục của Bộ tài chính	C11. Cập nhật thông tin về chuẩn mực kế toán Việt Nam, quốc tế.	C12. Làm một đề tài nghiên cứu khoa học.
	C13. Sử dụng phần mềm SPSS (và một số phần mềm cập nhật nếu có) trong phân tích dữ liệu nghiên cứu/thống kê (thêm vào)	C14. Đề xuất giải pháp – Kiến nghị		
D. Ứng dụng kỹ năng giao tiếp	D1. Thể hiện khả năng giao tiếp (nói, viết, không lời...)	D2. Ứng dụng kỹ năng đặt câu hỏi	D3. Thu thập thông tin	D4. Xử lý thông tin

	D5. Cung cấp thông tin phản hồi	D6. Phát huy kỹ năng thuyết trình	D7. Sử dụng công nghệ trong giao tiếp	D8. Sử dụng thuật ngữ kinh tế
	D9. Sử dụng tiếng Anh trong kinh tế	D10. Kiểm tra công việc thực hiện		
E. Thể hiện văn hóa và đạo đức trong kinh doanh	E1. Thể hiện tinh thần trách nhiệm trong công việc	E2. Duy trì tính bảo mật	E3. Đưa các quyết định phù hợp với các quy định và pháp luật	E4. Thể hiện sự trung thực
	E5. Phát huy đạo đức trong nghề nghiệp	E6. Thể hiện nếp văn hóa trong doanh nghiệp		
F. Khởi sự doanh nghiệp	F1. Phác thảo tổng quan về doanh nghiệp	F2. Mô tả viễn cảnh tương lai của doanh nghiệp	F3. Nhận biết rủi ro trong kinh doanh	F4. Dự đoán rủi ro trong kinh doanh
	F5. Năm bắt cơ hội	F6. Đề xuất đổi mới doanh nghiệp	F7. Phân tích thông tin thị trường	F8. Lập kế hoạch kinh doanh
	F9. Tổ chức thực hiện các kế hoạch kinh doanh	F10. Sử dụng nguồn lực có hiệu quả	F11. Sử dụng kiến thức cơ bản về Marketing	F12. Giải quyết vấn đề và ra quyết định trong kinh doanh
G. Ứng dụng kỹ năng làm việc với con người	G1. Nhận biết sự nhiệt tình	G2. Bày tỏ sự quan tâm và thông cảm với con người	G3. Phát huy tính sáng tạo – Lạc quan	G4. Xác định phương pháp lãnh đạo nhân viên
	G5. Xác định phương pháp động viên nhân viên	G6. Kết nối các thành viên trong nhóm	G7. Thể hiện khả năng làm việc độc lập	G8. Sắp xếp công việc hợp lý
H. Ứng dụng những kỹ năng về tài chính	H1. Thu thập thông tin tài chính	H2. Phân tích thông tin tài chính	H3. Phân tích cơ bản báo cáo tài chính	H4. Dự toán tài chính
	H5. Tổ chức thực hiện theo dự toán	H6. Đề xuất giải pháp – kiến nghị	H7. Xác định cổ đông và nhà đầu tư	H8. Xác định giá công ty trên thị trường
	H9. Lập kế hoạch tài chính	H10. Tổ chức thực hiện kế hoạch	H11. Phân tích nguồn vốn bị chiếm dụng	H12. Phân tích nguồn vốn chiếm dụng
I. Phân tích tài khoản và kiểm toán	I1. Xác định những tài khoản cần phân tích	I2. Xác định mục tiêu cần phân tích	I3. Xem xét lại các yếu tố ảnh hưởng đến tài khoản	I4. Đề xuất giải pháp – kiến nghị
	I5. Chuẩn bị chu đáo công tác kiểm toán nội bộ	I6. Chuẩn bị công tác kiểm toán độc lập	I7. Chuẩn bị công tác kiểm toán nhà nước	
J. Thực hiện nghĩa vụ đối với nhà nước	J1. Khai báo các loại thuế, phí, lệ phí	J2. Tính toán thuế, phí, lệ phí	J3. Xác định số thuế phải nộp	J4. Xác định số thuế được hoàn, giảm miễn
	J5. Lập được báo cáo thuế	J6. Quyết toán các loại thuế		
K. Ứng dụng kiến thức về ngân hàng – chứng khoán – thanh toán	K1. Xác định hệ thống ngân hàng trong nền kinh tế thị trường	K2. Xác định tỷ giá ngoại tệ	K3. Tính toán hoạt động kinh doanh ngoại tệ.	K4. Xác định các nghiệp vụ cho vay
	K5. Xác định các	K6. Tính toán các	K7. Xác định các	K8. Xác định kết quả

quốc tế	ng nghiệp vụ huy động vốn tại ngân hàng	hoạt động mua bán các giấy tờ có giá	phương thức thanh toán không dùng tiền mặt và thanh toán liên hàng	kinh doanh của ngân hàng
	K9. Xác định phương pháp phân tích tính hiệu quả của các loại chứng khoán	K10. Quyết định mua và bán chứng khoán	K11. Xác định các công cụ tài chính phái sinh trong kinh doanh	K12. Thực hiện các nghiệp vụ ngoại thương
	K13. Xác định thời giá của tiền tệ	K14. Cập nhật liên tục thông tin về thị trường tài chính	K15. Xác định các quy trình tín dụng tại ngân hàng	K16. Xác định các nghiệp vụ bảo lãnh tại ngân hàng
	K17. Xác định các nghiệp vụ tại ngân hàng quốc tế			
L. Ứng dụng kỹ năng kế toán	L1. Xác định được các nguyên tắc và yêu cầu của kế toán.	L2. Phân loại chứng từ kế toán	L3. Hạch toán tài sản lưu động và đầu tư ngắn hạn	L4. Hạch toán tài sản cố định và đầu tư dài hạn
	L5. Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương	L6. Hạch toán các khoản khấu hao tài sản cố định	L7. Hạch toán quá trình tiêu thụ thành phẩm hàng, hóa	L8. Hạch toán chi phí
	L9. Hạch toán các khoản nợ phải trả (nợ nhân công – nợ thuế - nợ người bán - khác)	L10. Hạch toán các khoản phải thu	L11. Hạch toán các khoản nợ vay ngắn hạn và dài hạn	L12. Hạch toán hoạt động tài chính
	L13. Hạch toán các khoản dự phòng	L14. Hạch toán các hoạt động khác	L15. Hạch toán kết quả kinh doanh	L16. Hạch toán nguồn vốn chủ sở hữu
M. Ghi chép sổ sách kế toán theo Bộ tài chính	M1. Phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề	M2. Cập nhật sự thay đổi về thông tin tài khoản	M3. Lựa chọn hình thức ghi sổ	M4. Mở sổ
	M5. Ghi sổ	M6. Chữa sổ	M7. Khóa sổ	
N. Lập báo cáo tài chính	N1. Lập bảng cân đối tài khoản	N2. Lập bảng cân đối kế toán	N3. Lập báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh	N4. Lập báo cáo lưu chuyển tiền tệ
	N5. Thuyết minh báo cáo tài chính	N6. Thu thập tài liệu tích lũy cần thiết	N7. So sánh thông tin báo cáo tài chính qua các năm	N8. Đưa ra giải pháp – kiến nghị
	N9. Lập báo cáo nội bộ			
O. Ứng dụng thẩm định dự án đầu tư	O1. Quản lý vòng thời gian của dự án	O2. Xác định vòng đời của dự án	O3. Quản lý từng giai đoạn của dự án	O4. Xác định dự án khả thi
	O5. Đánh giá tính hiệu quả của dự án	O6. Đề xuất giải pháp – Kiến nghị		

Xin chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của anh (chị)!

Phụ lục 4.1

THIẾT KẾ MÔ HÌNH ĐÀO TẠO

4.1.1 Tổng quan kế hoạch đào tạo Ngành kế toán theo mô hình đào tạo hợp tác tại trường Đại học Trà Vinh

Ngành Kế toán được đào tạo 4 năm với đại học chính quy dài hạn. Khối thi đầu vào khối A, gồm 3 môn (Toán, Lý, Hóa)

Sinh viên được tuyển vào học theo chương trình chính quy 2 năm (giai đoạn 1), 2 năm còn lại (giai đoạn 2) sẽ được học chương trình mới (chương trình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp)

(Trước khi đưa mô hình hợp tác đào tạo này nhân rộng cho các bậc đào tạo thuộc các ngành học tại Trường, Bộ môn đã chọn thí điểm trước một lớp Đại học Kế toán E khóa 2007 (bắt đầu từ năm thứ 3) làm lớp nghiên cứu đầu tiên cho chương trình hợp tác và mô hình đào tạo này được sự hỗ trợ kinh phí từ Dự án giáo dục đại học 2 (HEP2) tại Trường Đại học Trà Vinh).

4.2.2 Tổng quan chương trình đào tạo

4.2.2.1 Mục tiêu đào tạo

a/ Mục tiêu chung

Chương trình Đại học Kế toán - được áp dụng theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp được xây dựng theo phương pháp DACUM – một phương pháp xây dựng chương trình dựa trên sự phân tích nhu cầu, phân tích nghề nghiệp, phân tích công việc từ cộng đồng. Từ việc phân tích trên mới xác định nghề nghiệp cần đào tạo, nội dung và phương pháp đào tạo hình thức kiểm tra đánh giá phù hợp với nhu cầu Doanh nghiệp bên ngoài.

- Đào tạo người sinh viên có lòng yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, có đạo đức nghề nghiệp, có ý chí lập thân lập nghiệp với tư duy năng động sáng tạo, có tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật tốt và tác phong sinh hoạt văn minh. Có năng lực phục vụ trong lĩnh vực quản trị kinh doanh.

- Đào tạo người sinh viên có ý thức rèn luyện sức khỏe để đảm bảo yêu cầu công tác.

b/ Mục tiêu cụ thể

- Đào tạo theo mô hình hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp
- 80% sinh viên ra trường có được việc làm đúng chuyên ngành và hài lòng với nghề nghiệp sau thời gian 3 tháng ra trường.
- 100% Doanh nghiệp khi tuyển dụng sinh viên đều cảm thấy hài lòng sau 3 tháng thử việc đối với sinh viên được theo học chương trình hợp tác với Doanh nghiệp.

- Về kiến thức:

Mục đích của chương trình là cung cấp những kiến thức cần thiết cho một nhân viên ngành **Đại học Kế toán**, giúp họ có được các kiến thức và kỹ năng tư duy về chuyên ngành ở mức độ cao về:

- + Các phạm trù kinh tế;
- + Marketing, kế toán, tài chính – tiền tệ;
- + Thống kê, ước lượng, kiểm định dữ liệu;
- + Hành vi cá nhân, hành vi của nhóm, hành vi của tổ chức
- + Văn hóa trong tổ chức; Văn hóa và đạo đức trong kinh doanh
- + Phương pháp lập kế hoạch trong xây dựng chiến lược, quản lý nguồn lực trong Doanh nghiệp
- + Thuế & những kiến thức cơ bản về tài chính – kế toán và thanh toán quốc tế, thị trường tài chính

Bên cạnh đó sinh viên ngành Đại học Kế toán có những kiến thức chuyên môn về lĩnh vực kế toán tài chính, tài chính Doanh nghiệp như:

- + Hạch toán thành thạo các nghiệp vụ kinh tế phát sinh trong Doanh nghiệp
- + Tính giá thành sản phẩm
- + Xác định doanh thu – chi phí và Lợi nhuận tại Doanh nghiệp
- + Tính toán tiền lương và các khoản trích theo lương
- + Hạch toán được một số nghiệp vụ kinh tế phát sinh tại các đơn vị đặc thù như là: Bưu điện, Hành chính sự nghiệp, kho bạc...
- + Xác định kết quả kinh doanh
- + Lập báo cáo tài chính

- + *Quản trị được các chi phí phát sinh tại Doanh nghiệp*
- + *Xác định thời giá của tiền tệ*
- + *So sánh các dự án và quyết định đầu tư*
- + *Báo cáo thuế*
- + *Phân tích tình hình hoạt động kinh doanh của Doanh nghiệp.*
- + *Sinh viên còn có khả năng tính toán và hạch toán được các nghiệp vụ kinh tế phát sinh tại ngân hàng thương mại.*
- + *Lập được kế hoạch kinh doanh cho Doanh nghiệp và dự toán kinh doanh cho Doanh nghiệp.*
- + *Xác định được các quy trình tín dụng tại ngân hàng, xác định được nghiệp vụ bảo lãnh ngân hàng và các nghiệp vụ ngân hàng quốc tế.*
- + *Xác định được các nội dung và tiến trình thực hiện một hợp đồng xuất nhập khẩu và các quy trình thủ tục hải quan.*
- + *Chuẩn bị công tác kiểm toán nội bộ, công tác kiểm toán độc lập và công tác kiểm toán nhà nước*

- Về kỹ năng nghề nghiệp:

- + *Kỹ năng lập kế hoạch*
- + *Kỹ năng quản lý thời gian*
- + *Kỹ năng làm việc độc lập*
- + *Kỹ năng giải quyết vấn đề và ra quyết định*
- + *Kỹ năng sử dụng tin học văn phòng, Internet, Email, Powerpoint...*
- + *Kỹ năng sử dụng phần mềm Access*
- + *Ứng dụng tin học kế toán trong công việc hạch toán và ghi sổ sách kế toán.*
- + *Kỹ năng tính toán cẩn thận*
- + *Kỹ năng nhạy bén*

- Phẩm chất - đạo đức:

- + *Có phẩm chất đạo đức tốt*
- + *Có khả năng thích nghi và chấp nhận sự thay đổi*
- + *Quyết tâm*

- + *Đam mê*
- + *Yêu nước, yêu dân tộc Việt Nam...*

- Cơ hội nghề nghiệp:

Sinh viên tốt nghiệp ngành **Đại học Kế toán** có thể làm việc tại các cơ quan đơn vị sự nghiệp, các Doanh nghiệp sản xuất - kinh doanh, thương mại - dịch vụ thuộc các thành phần kinh tế trong và ngoài nước, với vị trí công tác:

- + *Thủ quỹ*
- + *Quản lý kho vật tư*
- + *Nhân viên kiểm kê*
- + *Nhân viên kế toán (Kế toán thanh toán, Kế toán vật tư, Kế toán tài sản cố định, Kế toán tiền lương, Kế toán công nợ, kế toán tổng hợp)*
- + *Kế toán trưởng*
- + *Có thể trở thành giảng viên tại các trường Cao đẳng - Đại học*

4.2.2.2 Thời gian đào tạo:

Toàn bộ khối lượng chương trình sẽ được tổ chức thực hiện trong 04 năm học (phân bổ trong 08 học kỳ).

4.2.2.3 Môn học trong chương trình hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

St t	Môn học	Số ĐVHT	Số tiết		Thực tập tại công ty	Ghi chú
			Lý thuyế t	Thực hành		
A. Kiến thức giáo dục đại cương: 83 ĐVHT						
1	Triết học Mác – Lê Nin	6	90			
2	Kinh tế Chính trị Mác – Lê Nin	8	120			
3	Chủ nghĩa Xã hội Khoa học	4	60			
4	Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam	4	60			
5	Tư tưởng Hồ Chí Minh	3	45			
6	Giáo dục thể chất	5		150		
7	Giáo dục quốc phòng		(165 tiết)			
8	Tin học đại cương	4	30	60		
9	Ngoại ngữ	38	570			
10	Lý thuyết xác suất và thống kê toán	4	60			
11	Toán cao cấp	6	90			
12	Pháp luật đại cương	3	45			
13	Tâm lý học đại cương	3	45			

B. Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp: 124 ĐVHT						
1. Các môn cơ sở ngành: 26 ĐVHT						
Các môn học bắt buộc: 24 ĐVHT						
14	Kinh tế vi mô	4	60			
15	Kinh tế vĩ mô	4	60			
16	Quản trị học	2	30			
17	Marketing căn bản	4	60			
18	Nguyên lý kế toán	4	60			
19	Thị trường tài chính	2	15	30		
20	Tài chính - tiền tệ	4	60			
Các môn tự chọn: 2 ĐVHT						
21	Hành vi tổ chức	2	30			
22	Nghệ thuật giao tiếp					
2. Các môn chuyên ngành: 62 ĐVHT						
Các môn học bắt buộc: 64 ĐVHT						
23	Nguyên lý thống kê kinh tế	4	60			
24	Quản trị tài chính	3	45			
25	Pháp luật kinh tế	4	60			
26	Kế toán tài chính 1	4	60			
27	Kế toán tài chính 2	4	60			
28	Thuế	3	30	30		
29	Quản trị Doanh nghiệp	2	30			
30	Kế toán quản trị chi phí	4	60			
31	Thực hành kế toán 1	2	15	30		
32	Thực hành kế toán 2	2	15	30		
33	Tin học kế toán	3	15	60		
34	Thực hành kế toán và tin học kế toán	3				90*
35	Kế toán ngân hàng thương mại *	3	30	30		
36	Tín dụng ngân hàng *	2	30			
37	Nghiệp vụ ngoại thương	2	30			
38	Thực hành tín dụng ngân hàng và nghiệp vụ ngoại thương	2				60*
39	Tin học ứng dụng trong kinh doanh	2	15	30		
40	Thanh toán quốc tế	2	30			
41	Phân tích hoạt động kinh doanh	2	15	30		
42	Kiểm toán căn bản	4	60			
43	Quản trị văn phòng	2	30			
44	Kế toán quốc tế (Kế toán Mỹ)	3	45			
45	Chuyên đề văn hóa và đạo đức trong kinh doanh	1		30		
3. Các kỹ năng ngoại khóa (tọa đàm, thảo luận chuyên đề...): 19 ĐVHT						

46	Chuyên đề Marketing	1		30		
47	Chuyên đề kế toán tài chính	2		60		
48	Chuyên đề Kinh tế - Tài chính – Ngân hàng	1		30		
49	Chuyên đề thị trường chứng khoán	1		30		
50	Sử dụng phần mềm Access trong công tác kế toán	3	15	60		
51	Chuyên đề hướng dẫn sinh viên cách học tập theo mô hình đào tạo hợp tác với Doanh nghiệp	2	15	30		
52	Thực tập thực tế	4	tuần			
4. Thực tập tốt nghiệp và làm khóa luận (hoặc thi tốt nghiệp) : 15 ĐVHT						
53	Thực tập tốt nghiệp	5	Tuần		3 tháng	
Trường hợp 1:						
54	Khóa luận tốt nghiệp	10				
Trường hợp 2:						
55	Tiểu luận tốt nghiệp	4				
56	Thi tốt nghiệp (Nghệ vụ kế toán và Kiểm toán)	6				
Theo dõi sau tốt nghiệp						

4.6.1 Kế hoạch đào tạo chương trình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và DN

❖ **HỌC KỲ: 5 (Học kỳ bắt đầu ứng dụng mô hình – Năm thứ 3 trong chương trình đào tạo Đại học Kế toán)**

STT	MÔN HỌC	SỐ ĐVHT	TỔNG SỐ			THỜI GIAN ĐÀO TẠO
			LT	TH		
1	Giáo dục thể chất 5	1		30		07/09/09-30/11/09
2	Anh văn 5	6	90			07/09/09-30/11/09
3	Sử dụng phần mềm Access trong công tác kế toán	3	15	60		07/09/09-30/11/09
4	Kế toán quản trị chi phí	4	60			07/09/09-30/11/09
5	Thực hành kế toán 1	3	15	30		07/9/09-30/11/09
6	Thực hành kế toán 2	3	15	30		12/10/09-22/11/09
7	Tin học kế toán	3	15	30		19/10/09– 30/11/09
8	Thanh toán quốc tế	2	30			07/9/09 – 25/10/09
9	Thuế (bao gồm chuyên đề thực hành khai báo thuế)	3	30	30		25/10/09-30/11/09
10	Tư tưởng Hồ Chí Minh	3	45			07/09/09-08/11/09
11	- Chương trình Hướng dẫn sinh viên cách học tập theo mô hình đào tạo hợp tác với Doanh nghiệp.	2	15	30		25/10/09-30/10/09
12	Ghi chú: (*) Thực hành môn học tại công ty (thực hành kế toán 1,2 và tin học kế toán)				90*	07/01/10 – 07/02/10; Nghi tết Nguyễn Đăng 22/02/10-22/03/10 (2 tháng)
Tổng cộng		32	330	240	90	

❖ **HỌC KỲ: 6**

STT	MÔN HỌC	SỐ ĐVHT	TỔNG SỐ			Ghi chú
			LT	TH	TH tại công ty	
13	Chuyên đề văn hóa và đạo đức trong kinh doanh	1	0	30		29/03/10-29/04/10
14	Tin học ứng dụng trong kinh doanh	2	15	30		29/03/10-07/05/10
15	Anh Văn 6	4	60			29/03/10-15/05/10
16	Nguyên lý thống kê kinh tế	4	60			29/03/10-24/05/10
17	Kế toán ngân hàng thương mại	3	30	30		Mời giảng 29/03/10-15/06/10
18	Quản trị văn phòng	2	30			03/5/10-03/6/10
19	Kiểm toán căn bản	4	60			08/05/10-20/06/10
20	Anh Văn 7	4	60			16/05/10-30/06/10
21	Phân tích hoạt động trong kinh doanh	2	15	30		24/5/10-30/6/10
22	Tín dụng ngân hàng	2	30			25/05/10-25/06/10
23	Nghiệp vụ ngoại thương	2	30			04/06/10-30/06/10
Tổng cộng		30	405	120		

❖ **HỌC KỲ: 7 và 8**

STT	MÔN HỌC	SỐ ĐVHT	TỔNG SỐ			Ghi chú
			LT	TH	TH tại công ty	
24	Thực hành môn học của HK6 (Môn tín dụng ngân hàng và nghiệp vụ ngoại thương)	2			60*	07/8/10 - 07/10/10 (2 tháng)
25	Quản trị Doanh nghiệp	2	30			15/10/10-07/11/10

26	Kế toán quốc tế (Kế toán Mỹ)	3	45			15/10/10-07/11/10
27	Thực tập tốt nghiệp	5			3 tháng	07/11/10-08/02/11
Trường hợp đủ điều kiện làm khóa luận tốt nghiệp						
28	Báo cáo khóa luận tốt nghiệp	10				22/02/11-28/02/11
Không đủ điều kiện báo cáo khóa luận tốt nghiệp						
29	Tiểu luận tốt nghiệp	4				22/02/11-28/02/11
30	Ôn thi tốt nghiệp (ngành vụ kế toán Doanh nghiệp; Kiểm toán)	6				22/02/11-22/03/11
31	Thi tốt nghiệp					23/03/11-31/03/11
Theo dõi sau tốt nghiệp						
Tổng cộng		24	105	60		

Phụ lục 4.2

PHIẾU KHẢO SÁT DOANH NGHIỆP

Khảo sát những nhận xét của Doanh nghiệp đối với sinh viên học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp

Phụ lục 4.3

PHIẾU KHẢO SÁT SINH VIÊN

Sinh viên lớp nghiên cứu (Lớp đại học kế toán E khóa 2007)

(đợt 1, đợt 2, đợt 3)

PHIẾU KHẢO SÁT (đợt 1)

I. Thông tin chung về sinh viên

Họ và tên sinh viên:

Lớp:

Năm sinh:

Xếp loại học lực:

II. Tình trạng việc làm (chưa tốt nghiệp) của sinh viên:

1. Đã có việc làm ổn định và hài lòng
2. Đã có việc làm ổn định nhưng chưa hài lòng
3. Đã có việc làm bán thời gian và trong tương lai muốn có việc làm khác tốt hơn
4. Chưa có việc làm, muốn có việc làm
5. Không muốn đi làm (đang học)

III. Thực tập đợt 1:

Sinh viên chọn các số trong bảng dưới đây: 1: Không hài lòng; 2: Hài lòng; 3: Rất hài lòng

Theo tôi	1	2	3
1. Những kiến thức thu được sau khi thực tập			
2. Những kỹ năng có được sau khi thực tập			
3. Những kinh nghiệm bổ ích có được sau khi thực tập			

IV. Học tập ở trường

Theo tôi	1	2	3
1. Rất bổ ích cho việc đi thực tập tại các doanh nghiệp			
2. Rất bổ ích cho việc đi làm sau này			
3. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các doanh nghiệp			
4. Tự tin khi thực tập tại doanh nghiệp			

V. Học tập ở Doanh nghiệp

Theo tôi	1	2	3
1. Thu được nhiều kiến thức hay và bổ ích			
2. Có nhiều kinh nghiệm			
3. Hiểu rõ hơn khi học ở trường			
4. Giúp tôi giải quyết tốt các vấn đề phát sinh tại các doanh nghiệp			

5. Giúp tôi tự tin hơn so với các bạn học cùng khóa không theo mô hình này			
6. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các doanh nghiệp			
7. Có niềm tin và tự hào về chính bản thân với những công việc trong tương lai			

VI. Kết luận chung

(*) Bản thân tôi khi tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là:

1. Không hài lòng 2. Hài lòng 3. Rất hài lòng

VII. Ý kiến đề xuất

- Nên vận dụng mô hình này đến các khóa sau
- Không nên vận dụng mô hình này cho các khóa sau
- Nên vận dụng mô hình này nhưng thay đổi một số môn học trong chương trình đào tạo (ghi rõ):.....
.....
.....
.....
- Bổ sung một số kỹ năng mới cho sinh viên khi học tập theo mô hình này
.....
.....
.....
.....

(Chân thành cảm ơn việc cung cấp thông tin của các bạn)

PHIẾU KHẢO SÁT (đợt 2)

I. Thông tin chung về sinh viên

Họ và tên sinh viên:

Lớp:

Năm sinh:

Xếp loại học lực:

II. Tình trạng việc làm (chưa tốt nghiệp) của sinh viên:

1. Đã có việc làm ổn định và hài lòng
2. Đã có việc làm ổn định nhưng chưa hài lòng
3. Đã có việc làm bán thời gian và trong tương lai muốn có việc làm khác tốt hơn
4. Chưa có việc làm, muốn có việc làm
5. Không muốn đi làm (đang học)

(Sinh viên chọn các số trong bảng dưới đây: 1: Không hài lòng; 2: Hài lòng; 3: Rất hài lòng)

III. Thực tập đợt 2:

Theo tôi	1	2	3
1. Những kiến thức thu được sau khi thực tập			
2. Những kỹ năng có được sau khi thực tập			
3. Những kinh nghiệm bổ ích có được sau khi thực tập			

IV. Học tập ở trường

Theo tôi	1	2	3
1. Rất bổ ích cho việc đi thực tập tại các doanh nghiệp			
2. Rất bổ ích cho việc đi làm sau này			
3. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các doanh nghiệp			
4. Tự tin khi thực tập tại doanh nghiệp			

V. Học tập ở Doanh nghiệp

Theo tôi	1	2	3
1. Thu được nhiều kiến thức hay và bổ ích			
2. Có nhiều kinh nghiệm			
3. Hiểu rõ hơn khi học ở trường			
4. Giúp tôi giải quyết tốt các vấn đề phát sinh tại các doanh nghiệp			

5. Giúp tôi tự tin hơn so với các bạn học cùng khóa không theo mô hình này			
6. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các doanh nghiệp			
7. Có niềm tin và tự hào về chính bản thân với những công việc trong tương lai			

VI. Kết luận chung

(*) Bản thân tôi khi tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là:

1. Không hài lòng 2. Hài lòng 3. Rất hài lòng

VII. Ý kiến đề xuất

- Nên vận dụng mô hình này đến các khóa sau
- Không nên vận dụng mô hình này cho các khóa sau
- Nên vận dụng mô hình này nhưng thay đổi một số môn học trong chương trình đào tạo

(ghi rõ):.....

.....

.....

- Bổ sung một số kỹ năng mới cho sinh viên khi học tập theo mô hình này

.....

.....

.....

.....

(Chân thành cảm ơn việc cung cấp thông tin của các bạn)

PHIẾU KHẢO SÁT (đợt 3)

I. Thông tin chung về sinh viên

Họ và tên sinh viên:

Lớp:

Năm sinh:

Xếp loại học lực:

II. Tình trạng việc làm (chưa tốt nghiệp) của sinh viên:

1. Đã có việc làm ổn định và hài lòng
2. Đã có việc làm ổn định nhưng chưa hài lòng
3. Đã có việc làm bán thời gian và trong tương lai muốn có việc làm khác tốt hơn
4. Chưa có việc làm, muốn có việc làm
5. Không muốn đi làm (đang học)

(Sinh viên chọn các số trong bảng dưới đây: 1: Không hài lòng; 2: Hài lòng; 3: Rất hài lòng)

III. Thực tập đợt 3:

Theo tôi	1	2	3
1. Những kiến thức thu được sau khi thực tập			
2. Những kỹ năng có được sau khi thực tập			
3. Những kinh nghiệm bổ ích có được sau khi thực tập			

IV. Học tập ở trường

Theo tôi	1	2	3
1. Rất bổ ích cho việc đi thực tập tại các doanh nghiệp			
2. Rất bổ ích cho việc đi làm sau này			
3. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các doanh nghiệp			
4. Tự tin khi thực tập tại doanh nghiệp			

V. Học tập ở Doanh nghiệp

Theo tôi	1	2	3
1. Thu được nhiều kiến thức hay và bổ ích			
2. Có nhiều kinh nghiệm			
3. Hiểu rõ hơn khi học ở trường			
4. Giúp tôi giải quyết tốt các vấn đề phát sinh tại các doanh nghiệp			

5. Giúp tôi tự tin hơn so với các bạn học cùng khóa không theo mô hình này			
6. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các doanh nghiệp			
7. Có niềm tin và tự hào về chính bản thân với những công việc trong tương lai			

VI. Kết luận chung

(*) Bản thân tôi khi tham gia học tập theo mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là:

1. Không hài lòng 2. Hài lòng 3. Rất hài lòng

VII. Ý kiến đề xuất

1. Nên vận dụng mô hình này đến các khóa sau
2. Không nên vận dụng mô hình này cho các khóa sau
3. Nên vận dụng mô hình này nhưng thay đổi một số môn học trong chương trình đào tạo

(ghi rõ):.....

.....

.....

4. Bổ sung một số kỹ năng mới cho sinh viên khi học tập theo mô hình này

.....

.....

.....

.....

(Chân thành cảm ơn việc cung cấp thông tin của các bạn)

Phụ lục 4.4

Danh sách các Doanh nghiệp tham gia hợp tác với Nhà trường

I. Các Doanh nghiệp tại Trà Vinh						
S T T	Tên Doanh nghiệp	Số điện thoại liên lạc/ Người đại diện công ty		Địa chỉ	Hình thức	
					Ký kết HT	Hỗ trợ thực tập
1	Công ty thương mại Trà Vinh	ĐT/ 3 854 144 F/ 3 854 144	Hồ Đại Đức	187 A Hùng Vương – P5 - TXTV	x	x
2	Công ty lương thực Trà Vinh	ĐT/ 3 746 737 / 3 862 424 F/ 3 862 778	Nguyễn Thọ Chí	Ấp Vĩnh Yên – Long Đức – TV		x
3	Công ty Trà Bắc	ĐT/ 3 854 023 F/ 3 854 857	Huỳnh Khắc nhu	216 Bạch Đằng – p4 - TXTV	x	x
4	Công ty Thủy sản Cửu Long	ĐT/ 3 852 321 F/ 3 852 078		Bạch Đằng – p4 - TXTV	x	x
5	Công ty công trình đô thị	ĐT/ 3 754 537/858 214 F/ 3 854 353	Hồ Văn Chí	16 Hùng Vương – P4 – TXTV (Đường số 5)	x	x
6	Bảo Hiểm Bảo Minh	ĐT/ 3 862 449 F/ 3 865 589	Lâm Thanh Cảnh	18 – Nguyễn Đáng – K1 – p7		x
7	Công ty thủy sản Long Toàn	ĐT/ 3 832 771 F/ 3 832 655		Khóm 2, thị trấn Duyên Hải, Huyện Duyên Hải	x	x
8	Công ty may Hồng Việt	ĐT/ 3 893 160 F/ 3 872 054		Khóm 5 – TT Châu Thành	x	x
9	Ngân Hàng công thương	Ngô Công Bình PGĐ: Ngô Thanh Vân	ĐT/ 3 863 827– F/ 3 863 886	Số 15 A- Điện Biên Phủ - p6 - TXTV	x	x
10	Ngân Hàng Kiên Long	Mai Tiến Mạnh	ĐT/ 3 853 999 F/ 3 858 456	143 Lê Lợi, K1 – P3 - TXTV	x	
11	Ngân hàng chính sách Xã hội	Vưu Hớn Xuyên	ĐT/ 3 862 566 F/ 3 862 563	21 – Nam Kỳ Khởi Nghĩa – p2	x	
12	Ngân hàng Nông nghiệp & Phát triển		ĐT/ 3 858 867 F/ 3 858 020	102 Trần Phú –	x	x

	nông thôn TV			K2 – P2		
13	Công ty cổ phần văn hóa tổng hợp	Nguyễn Hồng Quân	ĐT/ 3 856 157 F/ 3 856 230	Số 17 A – Trần Phú – K4 – P5	x	
14	Công ty cấp thoát nước Trà Vinh	PGĐ: Nguyễn Như Bình	ĐT/ 3 840 215 F/ 3 840 432	521 B – Điện Biên Phủ, k2, p2	x	
15	Điện lực Trà Vinh		ĐT/ 2 853 838 F/ 2 855 512	02 – Hùng Vương, p2-TXTV	x	
16	Ngân hàng Sacombank	Đặng Đình Phúc	ĐT/ 3 858 720 F/ 3 858 710	40 Điện Biên Phủ - P2	x	x
17	Trung tâm khuyến công	Trần Quốc Tuấn	ĐT/ 3 866 909 F/3 866 549	06 – Nguyễn Thái Học – k1,p1	x	x
18	Cục thuế Trà Vinh		ĐT/ 3 862 532 F/ 3 862 779	Số 02 – Đường 19/5 P1	x	x
19	Công ty thủy sản Long Toàn	Hứa Thành Lập	ĐT/ 3 832 771 F/ 3 832 655	Khóm 2, thị trấn Duyên Hải, Huyện Duyên Hải	x	x
20	Công ty TNHH TM – DV – XD & Tư vấn kinh doanh Thanh Vũ	Nguyễn Thị Cẩm Loan	01277558322	Khóm 3, Phường 5 Thành Phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
21	Công ty Cổ phần xây dựng TLV	Lê Trung Tín		76 Bis, Nguyễn Thị Minh Khai, K9, P7, Thành Phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
22	Doanh nghiệp Tư nhân Bảy Chi	Ông Huỳnh Văn Chi	0743 842 299	17, Điện Biên Phủ, K4, P6, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
23	Doanh nghiệp tư nhân Minh Đức	Trần Thị Tỷ Phương	0743 840 115	459 Nguyễn Đàng, K3, P6, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
24	Công ty cổ phần Điện - Nước Quang	Lê Hoàng Kim Nguyên	0743 867 940	Số 550 Trần Phú,	x	

	Phúc			phường 7, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh		
25	Doanh nghiệp Tư nhân Tuấn Hải	Lê Thị Ngọc Hương	0743 866 138	Số 93 A, Nguyễn Đánh, K6, P7, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
26	Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh		0743 864 717	Số 38A Võ Thị sáu, P3, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	x
27	Công ty TNHH Thiết kế Kiến trúc	0742 107 776; ktsleminhnguyen@yahoo.com.vn	Lê Minh Nguyễn	Số 62 A, Lê Lợi, K4, P1, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	x
28	Công ty TNHH MTV Đại Hoàn Mỹ		Nguyễn Duy Thích	Khóm 1, Phường 8, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
29	Doanh nghiệp tư nhân Hai Yên	0743 862 436	Ông Nhựt	67 Điện Biên Phủ, K2, P6, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
30	Công Ty Cổ Phần Xây Dựng Minh Phúc	0985 660 363 xadminhphuc@gmail.com	Trần Quốc Chí	Ấp Phú Thạnh, xã Phương Thạnh, huyện Càng Long, tỉnh Trà Vinh	x	
31	Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu	0743 864 218	Nguyễn Thị Bạch Hương	Số 139 Nguyễn Thị Minh Khai, K10, P7, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
32	Công ty cổ phần Việt Can	0743 856 100	Phạm Văn	Số 38A Võ Thị Sáu, P3, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
33	Công ty cổ phần Tư vấn Thiết kế - Xây dựng Hưng Long	0743 865 622 hunglongtv@vnn.vn	Nguyễn Minh Dũng (P.GĐ)	461B, Phan Đình Phùng, khóm 3, phường 6, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	x

34	Công ty TNHH MTV Thương mại & Dịch vụ Chân Hưng	0746 280 239	Nguyễn Hiền Đạt	185A Nguyễn Thị Minh Khai, P7, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
35	Công ty TNHH Xây dựng Hoàn Cầu	0908 191 299	Nguyễn Văn Cầu	Áp Phú Thạnh, xã Phương Thạnh, huyện Càng Long, tỉnh Trà Vinh	x	
36	Công ty cổ phần Xây dựng Phú Thành	0743 846 585	Nguyễn Vũ Lang	Số 02, Phan Đình Phùng, K3, P6, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	x
37	Công ty TNHH 1 thành viên Trung Đặng		Huỳnh Trung Đặng	Khóm 2, thị trấn Duyên Hải, huyện Duyên Hải, tỉnh Trà Vinh	x	
38	Công ty TNHH Xây dựng Hồng Lục	0743 852 822	Trần Kế Lục	Số 999 Hùng Vương, ấp Đa Cần, huyện Châu Thành, tỉnh Trà Vinh	x	x
39	Dự án cải thiện sự tham gia thị trường cho người nghèo Trà Vinh (IMPP)	0743 500 131	Trần Thị Viễn	Số 7, Lê Thánh Tôn, Phường 2, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	x
40	Công ty Cổ phần XD & TM - DV Hòa Phát	0743 841 789	Nguyễn Văn Dân	Số 14, Nguyễn Thái Học, P1, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	x
41	Công ty TNHH Xây dựng Toàn Hoàn Châu	0743886 994; 0918 674 671 toanhoanchau@yahoo.com.vn	Nguyễn Văn Hoàng Em	Áp Tân Tiến, xã Tân An, huyện Càng Long, tỉnh Trà Vinh	x	
42	Công ty TNHH Tư vấn Xây dựng Phước Nguyên	0944 289 017	Bùi Thành Nguyên (P.GĐ)	300/7C, Phạm Ngũ Lão, K4, P5, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh		
	Công ty TNHH Kiến trúc Nội thất Trà Vinh	0743 859 499; 0743 859 388; 0939 163 388	Lê Công trú	Số 38A, Võ Thị Sáu, P3, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
43	Công Ty Trách Nhiệm Hữu Hạn Tư Vấn Xây Dựng Hòa	0743 765 336		58 Kho dầu, K3, P5, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh		

	Thành			Vinh		
44	Công ty TNHH Vạn Xuân	0918 265 539; 0743 854 646 vanxuantv2011@gmail.com	Lê Trung Tính	109, Lò Hột, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
45	Công Ty TNHH Tư Vấn Kiến Trúc Vĩnh Trà	0743 854 911		73, Phạm Ngũ Lão, P1, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
46	Công Ty TNHH 1 Thành Viên Chí Hoàng			Đường Điện Biên Phủ, K3, P6, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
47	Công ty TNHH 1 TV XD & TM Đức Anh	0919 154 600; 01686 699 889		Ấp Sà Văn B, xã Ngọc Biên, huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh	x	
48	Công ty Cổ phần Xây dựng Khang Nguyên			60, Đâu Bờ, Hòa Thuận, Châu Thành, tỉnh Trà Vinh	x	
49	DNTN Kim Phụng	0919 026 563		2/7 Nguyễn Thị Minh Khai, K10, P7, TP Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
50	Công ty Cổ phần Xây dựng Phú Thành	0939 366 449		Số 2B, Phan Đình Phùng, P6, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
51	Công ty TNHH Xây dựng Thanh Nhân	0743 840 240		K1, P9, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
52	Công ty Cổ phần Tư vấn Kiểm định Xây dựng Toàn Phúc	0743 867 443		Đại lộ Nguyễn Đăng, P9, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
53	Công ty TNHH Tư vấn Xây dựng Trung Thành			Đường Sơn Thông, K8, P8, TP Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh	x	
II. Các Doanh nghiệp tại Vĩnh Long						
1	Ban quản lý khu công nghiệp Vĩnh Long	Đã ký kết ghi nhớ			x	

2	Tổng công ty may Việt Tiến – công ty Cổ phần may Vĩnh Tiến	ĐT: 0703.829814 F: 0703.828129		Số 1A, Hưng Đạo Vương, F1, TPVL	x	x
3	Công ty TNHH Thiết Lập	ĐT: 0703.962722 /962723 F: 0703.962725		Lô A3 KCN Hoà Phú, huyện Long Hồ, TPVL	x	
4	Công ty cổ phần lương thực thực phẩm Vĩnh long	ĐT: 0703822512 F: 0703823773		Số 38 đường 2/9, phường 1, TPVL	x	x
5	Công ty CP SX - KD Xuất nhập khẩu Vĩnh Long	ĐT: 0703.962710 gặp chị Vân F: 0703962700		KCN Hoà Phú, QL1A, Xã Hoà Phú, Long Hồ, VL	x	x
6	Công ty TNHH CJ VINA AGRI CHI NHÁNH VĨNH LONG	0703. 962020 F: 0703.962014		Lô B3, KCN Hòa Phú, Long Hồ, Vĩnh Long	x	
III. Các Doanh nghiệp tại Cần Thơ						
1	Công ty thương nghiệp tổng hợp Cần Thơ	ĐT: 07103822129 F: 07103820068		24-26 PHAN ĐÌNH PHUNG, P. TÂN AN	x	x

Phụ lục 4.5

**BẢN THỎA THUẬN HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP
ĐÃ ĐƯỢC KÝ KẾT**

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

BẢN THỎA THUẬN

(V/v Hợp tác đào tạo nguồn nhân lực giữa trường Đại học Trà Vinh và Doanh nghiệp)

Số: /2011/TVU- XDTHC

Giữa

Trường Đại học Trà Vinh (TVU)

Và

Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh

Hôm nay, ngày tháng năm 2011, đại diện hai bên gồm:

1. Trường Đại Học Trà Vinh (TVU)

Địa chỉ: Số 126 Đường Tránh, Quốc lộ 53, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh, Việt Nam

Điện thoại: 84-0743.855246. Fax: 84-0743.855217.

Email: tvu@tvu.edu.vn. Website : www.tvu.edu.vn

Đại diện: Thạc sĩ **Nguyễn Tiến Dũng**

Chức vụ: P.Hiệu trưởng

2. Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh

Địa chỉ: Số 38A Võ Thị sáu, P3, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh

Điện thoại: 0743 856 130

Email:

Đại diện: Ông **Dương Tấn Điệp**

Chức vụ: Giám Đốc

Sau khi xem xét nhu cầu, năng lực của Trường Đại học Trà Vinh và Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh, hai bên đồng ý hợp tác triển khai một số hoạt động hợp tác theo nhu cầu và khả năng của từng đơn vị trên các lĩnh vực đào tạo, cung ứng - sử dụng lao động và nghiên cứu khoa học.

I. Nội dung: Hai bên thỏa thuận như sau:

1.1. Trường Đại học Trà Vinh:

1. Kết hợp cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng và bồi dưỡng đội ngũ lao động cho Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh.

2. Kết hợp khảo sát nhu cầu và cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng cho các Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh.

3. Hỗ trợ tư vấn và xây dựng kế hoạch đào tạo (kỹ năng, phương thức,...) dựa trên định hướng phát triển nguồn nhân lực của Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh.

4. Triển khai các chương trình, dự án hoặc các đề tài nghiên cứu khoa học theo đơn đặt hàng của Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh.

5. Hỗ trợ làm đầu mối đăng cai tổ chức các buổi hội thảo, hội thảo chuyên đề cho Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh.

6. Phối hợp hỗ trợ Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh trong quá trình hoạch định chiến lược.

7. Hỗ trợ Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh trong quá trình tìm kiếm đối tác kinh doanh, tăng cường các hoạt động hợp tác đầu tư và tạo mối quan hệ gắn kết giữa các đối tác trong và ngoài tỉnh thông qua việc triển khai các buổi hội thảo, hội nghị, tọa đàm, họp mặt tại Trường Đại học Trà Vinh.

1.2. Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng hợp Trà Vinh

1. Phối hợp hỗ trợ, tạo điều kiện để giảng viên và sinh viên của Trường Đại học Trà Vinh đến tham quan và thực tập học hỏi kinh nghiệm

2. Xem xét và tạo điều kiện để sinh viên tốt nghiệp của Trường Đại học Trà Vinh đến làm việc tại Công ty.

3. Kết hợp trao đổi cán bộ chuyên môn trên cơ sở phù hợp với ngành, lĩnh vực hoạt động của 02 bên.

4. Xem xét cử cán bộ chuyên môn tham gia Ban tư vấn các chương trình đào tạo của Trường Đại học Trà Vinh.

5. Hỗ trợ cán bộ chuyên môn tham gia giảng dạy các môn học, chuyên đề theo nhu cầu của Trường Đại học Trà Vinh.

6. Xem xét hỗ trợ các suất học bổng cho sinh viên nghèo hiếu học hoặc có thành tích học tập xuất sắc của Trường Đại học Trà Vinh.

7. Đề xuất các hoạt động trong hội đồng tư vấn nhà trường

Trong thời gian triển khai các điều khoản nêu trên, hai bên sẽ cùng tìm kiếm các cơ hội hợp tác khác. Những hoạt động cụ thể được thực hiện trong hợp đồng sau này sẽ được căn cứ trên nội dung của Bản thỏa thuận này.

II. Hiệu lực của Bản Thỏa Thuận

Bản Thỏa thuận có hiệu lực kể từ ngày ký.

Nếu bất kỳ bên nào muốn chấm dứt Bản Thỏa thuận này thì phải thông báo cho bên kia ít nhất 03 tháng.

Bản thỏa thuận này được lập thành 04 bản, mỗi bên giữ 02 bản.

Trường Đại học Trà Vinh

Thạc sĩ Nguyễn Tiến Dũng

**Công ty cổ phần Tư vấn Xây dựng Tổng
hợp Trà Vinh**

**Giám Đốc
Dương Tấn Điệp**

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

BẢN THỎA THUẬN

(V/v Hợp tác đào tạo nguồn nhân lực giữa trường Đại học Trà Vinh và Doanh nghiệp)

Số: /2011/TVU- THC

Giữa

Trường Đại học Trà Vinh (TVU)

Và

Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu

Hôm nay, ngày tháng năm 2011 , đại diện hai bên gồm:

2. Trường Đại Học Trà Vinh (TVU)

Địa chỉ: Số 126 Đường Tránh, Quốc lộ 53, thành phố Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh

Điện thoại: 84-0743.855246. Fax: 84-0743.855217.

Email: tvu@tvu.edu.vn. Website : www.tvu.edu.vn

Đại diện: Thạc sĩ **Nguyễn Tiến Dũng**

Chức vụ: P.Hiệu trưởng

2. Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu

Địa chỉ: Số 139 Nguyễn Thị Minh Khai, K10, P7, TP Trà Vinh, tỉnh Trà Vinh

Điện thoại: 0743 864 218

Email:

Đại diện:.....

Chức vụ:.....

Sau khi xem xét nhu cầu, năng lực của Trường Đại học Trà Vinh và Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu, hai bên đồng ý hợp tác triển khai một số hoạt động hợp tác theo nhu cầu và khả năng của từng đơn vị trên các lĩnh vực đào tạo, cung ứng - sử dụng lao động và nghiên cứu khoa học.

III. Nội dung: Hai bên thỏa thuận như sau:

3.1. Trường Đại học Trà Vinh:

8. Kết hợp cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng và bồi dưỡng đội ngũ lao động cho Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu.

9. Kết hợp khảo sát nhu cầu và cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng cho các Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu.

10. Hỗ trợ tư vấn và xây dựng kế hoạch đào tạo (kỹ năng, phương thức,...) dựa trên định hướng phát triển nguồn nhân lực của Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu.

11. Triển khai các chương trình, dự án hoặc các đề tài nghiên cứu khoa học theo đơn đặt hàng của Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu.

12. Hỗ trợ làm đầu mối đăng cai tổ chức các buổi hội thảo, hội thảo chuyên đề cho Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu.

13. Phối hợp hỗ trợ Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu trong quá trình hoạch định chiến lược.

14. Hỗ trợ Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu trong quá trình tìm kiếm đối tác kinh doanh, tăng cường các hoạt động hợp tác đầu tư và tạo mối quan hệ gắn kết giữa các đối tác trong và ngoài tỉnh thông qua việc triển khai các buổi hội thảo, hội nghị, tọa đàm, họp mặt tại Trường Đại học Trà Vinh.

3.2. Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu

8. Phối hợp hỗ trợ, tạo điều kiện để giảng viên và sinh viên của Trường Đại học Trà Vinh đến tham quan và thực tập học hỏi kinh nghiệm

9. Xem xét và tạo điều kiện để sinh viên tốt nghiệp của Trường Đại học Trà Vinh đến làm việc tại Công ty.

10. Kết hợp trao đổi cán bộ chuyên môn trên cơ sở phù hợp với ngành, lĩnh vực hoạt động của 02 bên.

11. Xem xét cử cán bộ chuyên môn tham gia Ban tư vấn các chương trình đào tạo của Trường Đại học Trà Vinh.

12. Hỗ trợ cán bộ chuyên môn tham gia giảng dạy các môn học, chuyên đề theo nhu cầu của Trường Đại học Trà Vinh.

13. Xem xét hỗ trợ các suất học bổng cho sinh viên nghèo hiếu học hoặc có thành tích học tập xuất sắc của Trường Đại học Trà Vinh.

14. Đề xuất các hoạt động trong hội đồng tư vấn nhà trường

Trong thời gian triển khai các điều khoản nêu trên, hai bên sẽ cùng tìm kiếm các cơ hội hợp tác khác. Những hoạt động cụ thể được thực hiện trong hợp đồng sau này sẽ được căn cứ trên nội dung của Bản thỏa thuận này.

IV. Hiệu lực của Bản Thỏa Thuận

Bản Thỏa thuận có hiệu lực kể từ ngày ký.

Nếu bất kỳ bên nào muốn chấm dứt Bản Thỏa thuận này thì phải thông báo cho bên kia ít nhất 03 tháng.

Bản thỏa thuận này được lập thành 04 bản, mỗi bên giữ 02 bản.

Trường Đại học Trà Vinh

Công ty TNHH thương mại Thành Hiếu

Thạc sĩ Nguyễn Tiến Dũng

Phụ lục 4.6**DANH SÁCH CÁC THÀNH VIÊN BTVC
NGÀNH KẾ TOÁN BẬC ĐẠI HỌC**

STT	HỌ VÀ TÊN	ĐƠN VỊ CÔNG TÁC	ĐT LIÊN LẠC	GHI CHÚ
Các thành viên ngoài trường				
1.	Ngô Kinh Luân	Công ty Cổ phần Trà Bắc	0918.265.544	Trưởng Ban
2.	Trương T. Kim Chi	Công ty Cổ phần Văn hóa Tổng hợp Trà Vinh	0919.416.690	
3.	Trang T. Thư Minh	Ban Quản lý dự án IMPP	0919.363.742	
4.	Lê Thanh Bình	Công ty Cổ phần Thủy sản Cửu Long	0913.831.659	
5.	Huỳnh Kim Khánh (Kế toán trưởng)	Công ty thương mại Trà Vinh		
6.	Nguyễn Hồng Hà	Ngân hàng Công thương Trà Vinh	0918..335.388	P. T Ban
7.	Trần Văn Tâm	Công ty Lương thực Trà Vinh	0918.586.837	

Phụ lục 4.7

BIỂU MẪU TỔ CHỨC QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH THỰC TẬP CỦA SINH VIÊN

Phụ lục 4.8

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO HỢP TÁC DOANH NGHIỆP (Co-Operative Education, gọi tắt là Co-op)

A. MÔ TẢ CHUNG

Triết lý của chương trình Co-op: *Vì lợi ích SV, vì gắn kết cộng đồng, và vì việc học gắn với nghề nghiệp và kinh nghiệm* (student-driven, community-driven & job-related and experienced learning).

Chương trình Co-op về nội dung giống như chương trình bình thường NHƯNG:

- Một chương trình được gọi là Co-op nếu đạt **các tiêu chuẩn** sau:

1. Chương trình chính qui (toàn thời gian – fulltime)
2. Việc làm ở doanh nghiệp phải có liên quan đến lĩnh vực học tập
3. Thời gian đi làm ở doanh nghiệp tối thiểu là 30% tổng thời gian của toàn chương trình chính khóa. (vd: chương trình 02 năm: 2 lần Co-op, chương trình 4 năm: 3-4 lần Co-op)
4. SV được trả lương khi đi làm cho doanh nghiệp (*Trong 01 lớp Co-op, có thể sẽ có một vài trường hợp ngoại lệ do đặc thù của DN, vd: tổ chức nhân đạo, tổ chức phi lợi nhuận, ...*)
5. HK Co-op được tích lũy tín chỉ, đánh giá Đạt hay Không đạt, là điều kiện tốt nghiệp (vd: VIU: 9 tín chỉ/HK).

- Sau mỗi năm học (academic class), vào mùa hè sinh viên sẽ đi làm việc tại doanh nghiệp. Một CT Co-op thường được **cấu trúc** như sau:

Năm	HK I (tháng 9 – tháng 12)	HKII (tháng 01 – tháng 4)	HK Co-op (tháng 5 – tháng 8)
1	Học tại trường	Học tại trường	--
2	Học tại trường	Học tại trường	Đi làm việc
3	Học tại trường	Đi làm việc	Học tại trường
4	Đi làm việc	Học tại trường	Đi làm việc
5	Học tại trường	Thi tốt nghiệp	

Lưu ý: thời gian Co-op phải phù hợp với doanh nghiệp (theo kết quả khảo sát và có thể khác nhau đối với các CT).

- SV được yêu cầu chọn doanh nghiệp khác nhau, hoặc chọn các công việc khác nhau cho mỗi lần Co-op để có những trải nghiệm khác nhau và tích lũy kinh nghiệm khác nhau khi được tiếp xúc với nhiều loại công việc, nhiều phong cách quản lý, và nhiều loại người.

- SV có thể chọn cùng 01 doanh nghiệp để đến làm việc trong tất cả các đợt Co-op TỰ NHIÊN SV phải đảm bảo thể hiện được sự tiến bộ (progressive learning) thông qua nhiệm vụ, công việc của mỗi lần Co-op. Nhiệm vụ, công việc của lần Co-op sau phải cao hơn, khó hơn, phức tạp hơn, đòi hỏi trách nhiệm nặng nề hơn, ... lần Co-op trước đó.

- **Nhiệm vụ/yêu cầu (demand) của mỗi HK Co-op** được xác định bởi **03 thành phần tham gia**: sinh viên, nhà trường, và doanh nghiệp

+ **Nhà trường**: Đội ngũ cán bộ giảng viên **định hướng** cho SV về các nhiệm vụ/yêu cầu mà SV cần đạt, tuy nhiên không bắt buộc SV phải đạt được tất cả bởi lẽ một doanh nghiệp gần như không thể đáp ứng được hết tất cả những yêu cầu này, đồng thời các yêu cầu mà GV đưa ra cũng có thể không gắn với công việc thực tế bên ngoài.

+ **Doanh nghiệp**: Đưa ra các vị trí công việc với bản **mô tả công việc** mà họ cần thuê SV đến làm việc. Người điều phối Co-op chuyển các thông tin này đến SV để SV cân nhắc lựa chọn.

+ **Sinh viên**: xem xét các thông tin từ DN hoặc có thể tự tìm DN, đối chiếu với mục tiêu nghề nghiệp, mục tiêu cá nhân và khả năng đáp ứng để ra **quyết định**.

Sau khi được DN chọn vào làm, SV phải ký bản thỏa thuận với DN về những nhiệm vụ, công việc phải hoàn thành và gửi về cho điều phối viên Co-op để quản lý. Ngoài những nhiệm vụ được giao, SV có thể yêu cầu DN cho phép làm thêm nhiệm vụ khác tại DN để tích lũy kinh nghiệm. DN có thể đồng ý, nhưng sẽ không trả lương thêm cho công việc này.

B. LỢI ÍCH CỦA CHƯƠNG TRÌNH CO-OP

Doanh nghiệp, sinh viên và nhà trường đều hưởng những lợi ích to lớn từ chương trình này, nhưng thành công thật sự của chương trình phụ thuộc rất nhiều vào sự đóng góp của mỗi bên tham gia.

Lợi ích đối với doanh nghiệp

- Co-op thường xuyên cung cấp cho doanh nghiệp các SV có thành tích và động cơ cao, đó là những người ham thích học hỏi và thể hiện tốt trong công việc.
- Co-op cung cấp một hệ thống đánh giá những nhân viên tiềm năng trong tương lai một cách hiệu quả về chi phí mà không cần cam kết thuê mướn/hợp đồng lâu dài.
- Đối với nhiều doanh nghiệp, SV Co-op cung cấp cơ hội cho các nhân viên có trình độ cao có thời gian để làm các công việc khó khăn hơn hoặc ưu tiên hơn; điều đó cũng có nghĩa là doanh nghiệp sử dụng hiệu quả hơn đối với lực lượng lao động cố định có lương cao.
- Phí đào tạo có thể sẽ giảm một cách bền vững bởi lẽ SV Co-op được học ở trường trước khi họ đi lần đầu tiên, và SV năm thứ hai cũng đã hoàn thành ít nhất một học kỳ Co-op ít nhất 3-4 tháng; vì thế, SV Co-op nhanh chóng trở thành những nhân viên làm việc hiệu quả.
- SV Co-op là những người năng động, nhiệt tình và có nhiều ý tưởng và quan điểm mới.
- Co-op cung cấp cho các doanh nghiệp cơ hội tuyệt vời để đáp ứng các nhu cầu dự án đặc biệt hoặc ngắn hạn trong khi các nhân viên nghỉ phép, nghỉ bệnh hoặc chuyển công tác.
- SV tốt nghiệp Co-op nhìn chung thể hiện năng lực và thái độ chín chắn, và họ có khả năng thích ứng với các tình huống thay đổi.

Lợi ích đối với Sinh viên

- Co-op cung cấp kinh nghiệm “nghề nghiệp”, làm mở rộng việc học ra khỏi phạm vi lớp học.
- SV Co-op hiểu được các yêu cầu và mong đợi của lĩnh vực nghề nghiệp.
- SV Co-op có cơ hội để đánh giá về tính bền vững của việc chọn nghề nghiệp trước khi bước vào nghề nghiệp đó một cách bền vững và lâu dài.
- Co-op cung cấp cho tất cả SV, đặc biệt là gia đình các SV có mức thu nhập thấp, nguồn tài chính để tự chi trả cho việc học của mình.
- SV Co-op học được cách tìm việc làm và các kỹ năng duy trì công việc, bao gồm viết sơ yếu lý lịch, viết thư xin việc, phỏng vấn, và chuẩn bị cho việc làm.

- Co-op cung cấp cho SV cơ hội giao tiếp chuyên môn với người mới và phát triển các kỹ năng giao tiếp.
- SV tốt nghiệp từ chương trình Co-op nhìn chung có sự tự tin để bước vào môi trường làm việc và thường bắt đầu với yêu cầu trách nhiệm cao hơn trong vị trí đầu tiên của họ hơn là những SV khác.

Lợi ích đối với Nhà trường

- Nhà trường, thông qua mối tương tác với doanh nghiệp trong suốt quá trình Co-op, nhận được thông tin phản hồi thường xuyên về chất lượng và tính phù hợp của các chương trình đào tạo và nội dung học tập.
- Mối quan hệ giữa SV và doanh nghiệp mang nhà trường đến gần với cộng đồng hơn.
- Co-op làm cho đội ngũ giảng dạy và đội ngũ quản lý ý thức nhiều hơn về việc thực tập nghề nghiệp.
- Co-op giúp duy trì số lượng SV bằng cách làm tăng sự thỏa mãn của SV đối với nhà trường và giúp cung cấp kinh phí cho SV tiếp tục việc học.
- Co-op khuyến khích và kích thích trách nhiệm của các bộ phận trong việc cung cấp các cơ hội học tập.
- Co-op đảm bảo nhà trường sẽ tiếp tục có được các thông tin về các nghề nghiệp có nhu cầu.

C. TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC THÀNH VIÊN THAM GIA CO-OP

Co-op là mối quan hệ 3 thành phần bao gồm doanh nghiệp, sinh viên, và nhà trường. Sự thành công của chương trình phụ thuộc vào sự đóng góp tích cực của mỗi thành viên tham gia.

Trách nhiệm của Doanh nghiệp

Trước khi tham gia vào Co-op, doanh nghiệp cần được nhận thức về các điểm mạnh của chương trình Co-op. Doanh nghiệp cần tham gia chương trình với một mục đích rõ ràng là:

- Cung cấp việc làm có ý nghĩa trong lĩnh vực học tập của SV;
- Cung cấp các mô tả công việc chi tiết và chính xác;
- Giới thiệu định hướng cho SV làm quen với môi trường tổ chức và để quyết định về mong muốn dành cho SV trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp. Phần giáo dục định hướng cũng cần bao gồm việc hướng dẫn về

các tiến trình thủ tục và làm việc tại tổ chức, bao gồm cả phần hướng dẫn về an toàn lao động;

- Phân công những người có hiểu biết và quan tâm đến Co-op làm giám sát và hỗ trợ SV;
- Sẵn sàng gặp gỡ với điều phối viên Co-op trong suốt thời gian Co-op để xem xét cách thể hiện của SV;
- Đánh giá và xem xét các thể hiện của SV khi gần kết thúc kỳ Co-op.

Trách nhiệm của Sinh viên

Để tiếp tục chương trình Co-op và nhận được số tín chỉ cho học kỳ Co-op, SV phải:

- Thực hiện đầy đủ các cam kết và trách nhiệm như thỏa thuận, trước khi bắt đầu học kỳ Co-op;
- Tuân theo các chính sách, nội qui, và qui định của doanh nghiệp;
- Đóng góp tích cực cho doanh nghiệp;
- Thực hiện công việc với thái độ trách nhiệm, chuyên nghiệp như là nhân viên thực thụ của doanh nghiệp, và cũng là người đại diện cho nhà trường và chương trình;
- Duy trì tác phong nghề nghiệp ở mọi lúc;
- Sau mỗi kỳ Co-op, phải nộp bài báo cáo và/hoặc phải trình bày trước lớp. Phần báo cáo/trình bày sẽ được đánh giá bởi người điều phối Co-op.

D. CÁC GIAI ĐOẠN CỦA CHƯƠNG TRÌNH CO-OP

Một chương trình Co-op phải trải qua 03 giai đoạn: (1) Chuẩn bị, (2) Quảng cáo & Tìm việc làm, và (3) Học kỳ Co-op.

1. **Chuẩn bị** (Student preparation): SV tham dự:

- a. Các môn học (classes)
- b. Các buổi thông tin về nghề nghiệp (career information)
- c. Các buổi hướng dẫn cách viết sơ yếu lí lịch, thư xin việc, và kỹ thuật tìm việc (professional résumé, cover letter, job search techniques). Các buổi hướng dẫn này được xem là Khóa Chuẩn bị (Preparation class) và được tính tín chỉ (VIU: 01 tín chỉ), đánh giá Đạt hay Không đạt, và xem là điều kiện tốt nghiệp. Khóa học phải được thiết kế cẩn thận, với Đề cương môn học (Course Outline) rõ ràng, trong đó xác định rõ các kết quả SV cần đạt và

các nhiệm vụ, bài tập mà SV phải hoàn thành để được đánh giá Đạt.

b & c được thực hiện:

+ *bồi điều phối viên Co-op*

+ *trước khi đi HK Co-op lần đầu tiên*

2. Quảng cáo và Tìm việc làm (job development & promotion):

- Điều phối viên Co-op chịu trách nhiệm liên hệ, quảng bá và tìm kiếm công việc cho SV (going out, marketing, and searching jobs):

+ Cần có tờ bướm quảng bá (giới thiệu về trường, giải thích như thế nào là Co-op, lợi ích mà Co-op đem lại cho các bên liên quan, trách nhiệm của các bên liên quan khi tham gia Co-op, và mô tả về CT – SV làm được những gì).

+ Điều phối viên Co-op gửi thư, điện thoại, gửi email cho các doanh nghiệp đã có quan hệ từ trước và tìm kiếm thêm các doanh nghiệp mới.

+ Trong thư cần nêu rõ vì sao doanh nghiệp nên/cần nhận SV Co-op và có sẵn mẫu để doanh nghiệp điền phần mô tả công việc mà họ cần (bằng thư, email, hoặc trực tuyến).

- SV được khuyến khích tự tìm kiếm công việc cho mình.

- Điều phối viên Co-op cung cấp tất cả các thông tin có được từ doanh nghiệp cho SV. SV tự chọn và tự gửi đến doanh nghiệp những hồ sơ mà doanh nghiệp cần để xem xét (giống như đi xin việc thật sự). Giai đoạn này rèn luyện cho SV kỹ năng tìm việc và làm quen với sự cạnh tranh trong quá trình tìm việc (có thể có nhiều SV chọn cùng một doanh nghiệp, trong khi doanh nghiệp không có nhu cầu tiếp nhận hết).

- Những SV không được doanh nghiệp chọn sẽ phải tìm đến doanh nghiệp khác. Nếu hết thời gian qui định, SV vẫn chưa tìm được việc làm thì xem như mất cơ hội và chưa tích lũy được số tín chỉ qui định của học kỳ Co-op. Khi đó, SV sẽ tốt nghiệp sau những SV khác.

Giai đoạn 1 & 2 lồng ghép vào nhau:

+ Hai tuần đầu của năm học: tất cả SV tham dự các buổi sinh hoạt định hướng (orientation) để có tất cả những thông tin về Co-op thông qua phần trình bày của điều phối viên Co-op và hỏi đáp. Nội dung định hướng phải nhấn mạnh và làm thật rõ:

- Co-op là gì? Lợi ích?
- Trách nhiệm của nhà trường (điều phối viên Co-op)
- Trách nhiệm và vai trò của SV (chủ yếu)
- Các giai đoạn của Co-op

+ Tuần thứ ba cho đến cuối học kỳ I: diễn ra đồng thời các hoạt động sau:

- Điều phối viên Co-op tổ chức các buổi hướng dẫn cách viết sơ yếu lí lịch, kỹ thuật tìm việc (professional CV, job search techniques). Đây là phần tích lũy tín chỉ.

- Điều phối viên Co-op bắt đầu việc liên hệ, quảng bá và tìm kiếm công việc cho SV.

3. **Học kỳ Co-op:** (04 tháng) (**PHẢI ĐƯỢC TÍNH TÍN CHỈ & xem như điều kiện tốt nghiệp ra trường, không chấm điểm, chỉ đánh giá Đạt hay Không đạt**)

- SV bắt đầu làm việc tại doanh nghiệp.
- Điều phối viên Co-op thường xuyên liên lạc với SV và doanh nghiệp để nắm tình hình và giải quyết các vấn đề phát sinh. (đến doanh nghiệp để gặp gỡ trực tiếp, điện thoại, email, Yahoo messenger hoặc Skype, ...):

+ Gặp doanh nghiệp: hỏi về tình hình của SV (điểm mạnh, điểm yếu, khả năng đáp ứng công việc, vấn đề phát sinh, và đánh giá của doanh nghiệp) (*có mẫu phỏng vấn*)

+ Gặp SV: hỏi về tình hình làm việc (doanh nghiệp có vi phạm những giao ước không? Có được trả lương không? Mối quan hệ với doanh nghiệp như thế nào? Môn học nào được vận dụng nhiều nhất? có vấn đề nảy sinh không?...), và trao đổi với SV về phản hồi của doanh nghiệp. (*có mẫu phỏng vấn*)

+ Nếu SV gặp khó khăn, ví dụ: doanh nghiệp không trả lương, hoặc không cho nghỉ trưa, ..., điều phối viên Co-op không lập tức đưa ra biện pháp giải quyết cho SV, mà đặt câu hỏi gợi ý cho họ “Giả sử vấn đề này không xảy ra trong đợt Co-op mà là khi em thực sự đi làm sau khi đã tốt nghiệp thì em sẽ làm như thế nào?”. Sau khi SV tự đưa ra các phương án, điều phối viên Co-op mới định hướng tiếp cho SV, và để SV tự giải quyết vấn đề với phương án đã chọn. Điều phối viên Co-op chỉ trực tiếp giải quyết khi vấn đề nghiêm trọng

(vd: quấy rối tình dục, hoặc cố tình không giao đúng công việc đã thỏa thuận). Đây là cách để rèn luyện SV.

- Trong trường hợp SV gặp vấn đề nghiêm trọng đến nỗi phải nghỉ làm cho doanh nghiệp mà lỗi không phải là của SV, hoặc nằm ngoài khả năng kiểm soát của SV, và thời gian còn lại không kịp để SV tìm nơi làm mới, thì SV vẫn được tính điểm tích lũy cho học kỳ Co-op đó.
- Sau khi học kỳ Co-op kết thúc, SV trở về trường tiếp tục chương trình học, và viết báo cáo về học kỳ Co-op. Phần báo cáo có thể là báo cáo miệng, báo cáo viết, hoặc gửi bằng tập tin, hoặc kết hợp nhiều hình thức và phải được hoàn thành sau đó 6 tuần lễ. Cần khuyến khích SV trình bày trước lớp nhằm giúp các SV học tập lẫn nhau, cả những thành công lẫn các khó khăn SV đã gặp.
- Điều phối viên Co-op xem xét phần báo cáo và đánh giá Đạt hay Không đạt. Điều phối viên Co-op xem phần đánh giá của doanh nghiệp và phần tự đánh giá của SV như là nguồn tham khảo để có đánh giá sau cùng. *(có mẫu viết báo cáo và tiêu chuẩn đánh giá)*
- GV có thể tham dự phần báo cáo của SV để có thông tin phản hồi về tính phù hợp của chương trình, tuy nhiên cần đảm bảo GV phải chịu lắng nghe những phản hồi không tích cực từ phía SV. Và nếu tham gia vào phần này, GV sẽ không được trả thêm tiền. Nếu GV không tham gia, điều phối viên cần chuyển đến GV và Bộ môn các phản hồi của SV về chương trình đào tạo.

E. NHỮNG QUI ĐỊNH CHUNG VỀ CÁC HỌC KỲ CO-OP (WORK TERM PLACEMENT)

1. Để đủ điều kiện tham gia học kỳ Co-op, SV phải đảm bảo các yêu cầu của khóa học chính khóa, cũng như hoàn thành khóa học chuẩn bị cho Co-op (Co-operative Education preparation course).

2. Để hoàn thành học kỳ Co-op, SV được yêu cầu phải:

- Hoàn thành thỏa thuận của họ với doanh nghiệp, bao gồm việc nhận được phiếu đánh giá hoàn thành tốt đợt làm việc.
- Nộp bản báo cáo hoặc trình bày trước lớp với thời hạn qui định (tùy theo chương trình).

3. Tất cả các học kỳ Co-op đều phải được phê duyệt trước khi SV chấp nhận lời mời của doanh nghiệp.
4. Việc đăng ký/chấp nhận một chương trình học chính khóa và mô hình Co-op không phải là sự bảo đảm cho việc có thể tham gia vào học kỳ Co-op.
5. SV bị đánh giá Không đạt đối với HK Co-op khi SV vi phạm một trong các trường hợp sau:
 - a. SV không nộp bài báo cáo đúng thời gian qui định.
 - b. SV tự ý bỏ làm việc giữa chừng.
 - c. SV không thực hiện đúng những thỏa thuận với doanh nghiệp.
 - d. SV có những hành vi không đúng, không chuyên nghiệp (unprofessional behaviours) ở nơi làm việc.
 - e. SV bị nhà doanh nghiệp sa thải, đuổi việc vì trộm cắp, đánh lộn, gây gổ, ... hoặc không có khả năng thực hiện các công việc được giao như thỏa thuận.

F. CHỌN & KHỞI ĐỘNG MỘT CHƯƠNG TRÌNH CO-OP

Một số việc quan trọng cần phải được thực hiện:

1. **Khảo sát thị trường lao động**: để biết:
 - Ngành, nghề nào đang có nhu cầu sử dụng lao động;
 - Những doanh nghiệp nào đồng ý tiếp nhận SV đến làm việc; số lượng SV có thể tiếp nhận;
 - Khoảng thời gian nào phù hợp cho doanh nghiệp, độ dài thời gian bao lâu.
2. **Chọn Bộ môn** có đội ngũ GV tâm huyết, thấu hiểu về triết lý và lợi ích của chương trình Co-op.
3. **Xem xét đặc điểm của chương trình**: để xác định loại hình phù hợp (Co-op, hoặc Internship)

CO-OP	INTERNSHIP
Số tín chỉ, học phí, các giai đoạn tổ chức, tiêu chuẩn và hình thức đánh giá	
SV được trả lương	SV không được trả lương (đôi khi cũng được, tùy DN)
Bắt đầu HK Co-op vào cuối năm 2.	Bắt đầu HK Internship vào cuối năm 3 (nên sẽ ít hơn SV Co-op 2 HK Co-op).

4. Xác định mô hình quản lý Co-op:

Tập trung (Centralized) <i>(phù hợp cho trường có qui mô đào tạo nhỏ và ít chương trình Co-op)</i>	Phân quyền (Decentralized) <i>(phù hợp cho trường có qui mô đào tạo lớn và nhiều chương trình Co-op)</i>
Một bộ phận chuyên nghiệp trực thuộc trường chịu trách nhiệm điều phối và tổ chức toàn bộ các CT Co-op.	Mỗi bộ môn tự điều phối và tổ chức các CT Co-op thuộc BM quản lý.
Một đội ngũ điều phối viên Co-op làm việc phối hợp với nhau trong việc tìm kiếm các DN, chia sẻ danh sách các DN, nhưng mỗi điều phối viên chỉ chịu trách nhiệm cho 1 CT.	Mỗi BM có 1 điều phối viên Co-op riêng của BM. Người này làm việc độc lập với các điều phối viên ở các BM khác và làm tất cả các công việc của một điều phối viên mà không có sự hỗ trợ qua lại.
Mỗi điều phối viên Co-op chịu trách nhiệm báo cáo với người quản lý chung (vd: giám đốc TLC).	Mỗi điều phối viên Co-op vừa báo cáo với trưởng BM vừa báo cáo với bộ phận quản lý chung (vd: giám đốc TLC).

5. Giáo dục định hướng (orientation class) cho SV & cả GV về:

- Triết lý, lợi ích của chương trình Co-op
- Mục tiêu nghề nghiệp tương lai
- Trách nhiệm của SV về sự thành công của bản thân
- Trách nhiệm của SV khi tham gia chương trình Co-op
- Cách SV tự quản lý việc học tập khi tham gia chương trình Co-op

G. VAI TRÒ CỦA ĐIỀU PHỐI VIÊN CO-OP

1. Sinh hoạt định hướng cho SV thuộc CT Co-op được phân công.
2. Hướng dẫn SV các kỹ năng viết sơ yếu lý lịch, thư xin việc (Preparation class)
3. Nhận xét, chỉnh sửa các sơ yếu lý lịch, thư xin việc của SV.
4. Đánh giá SV Đạt hay Không đạt để công nhận tín chỉ đối với lớp Preparation.
5. Tìm kiếm và tạo mối quan hệ với các DN ở lĩnh vực liên quan đến CT (có thể chia sẻ thông tin với các điều phối viên Co-op khác).

(Để tránh tình trạng nhiều điều phối viên đến cùng 1 DN (có thể làm DN bức mình), TVU có thể phân công theo khu vực. Sau khi về với các thông tin về nhiều việc làm khác nhau ở DN đó, các điều phối viên sẽ chia sẻ thông tin việc làm với nhau)

6. Gửi đến DN các thông tin về CT (kiến thức, kỹ năng SV có)
7. Nhận các bản mô tả công việc từ DN.
8. Chuyển các bản mô tả công việc đến SV (qua email, website, bản thông báo, ...).
9. Tư vấn và hỗ trợ SV trong quá trình làm hồ sơ nộp DN.
10. Chuyển các hồ sơ của SV đến DN.
11. Theo dõi quá trình SV làm việc tại DN (đến DN để gặp gỡ và trao đổi với SV và với người giám sát, hoặc liên lạc bằng điện thoại trong trường hợp địa điểm quá xa mà chỉ có 01 SV).
12. Giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình SV làm việc tại DN (vd: SV bị đối xử tệ, SV không được trả lương theo thỏa thuận, ... hoặc DN đòi trả SV về, ...)
13. Hướng dẫn SV viết báo cáo sau khi kết thúc học kỳ Co-op (phải nhắc nhở SV ngay từ đầu và khi đến thăm SV)
14. Gửi DN phiếu đánh giá (ngay từ đầu hoặc trong đợt viếng thăm)
15. Nhận phiếu đánh giá của DN.
16. Dự tất cả các buổi báo cáo của SV.
17. Đánh giá SV Đạt hay Không đạt để công nhận tín chỉ.
18. Lập hồ sơ quản lý quá trình Co-op của tất cả các SV trong CT được phân công và lưu giữ.
19. Giữ liên lạc với SV tốt nghiệp
20. Tạo và duy trì chu trình Co-op (Co-op circle): SV Co-op trở thành doanh nghiệp Co-op, và doanh nghiệp Co-op lại tiếp tục nhận SV Co-op.
21. Tùy vào số lượng SV Co-op mà điều phối viên Co-op quản lý, điều phối viên Co-op có thể đảm trách thêm nhiệm vụ hỗ trợ cho SV về Thông tin việc làm (*xem thêm ở mục tiếp theo*).

H. THÔNG TIN VIỆC LÀM

Nhiệm vụ này có thể được giao cho một điều phối viên Co-op đảm trách nếu người này quản lý ít SV Co-op, hoặc có thể giao cho một người riêng biệt để

làm chuyên trách. Người này có trách nhiệm hỗ trợ cho TẤT CẢ SV (bao gồm cả SV Co-op nếu SV có nhu cầu) về thông tin việc làm, thông qua các công việc cụ thể sau đây:

1. Thường xuyên hoặc định kỳ tổ chức tập huấn cho SV cách viết sơ yếu lý lịch, đơn xin việc, và cách tìm kiếm thông tin việc làm (*TVU đã có môn học hẳn hoi cho tất cả các CT, nên người này có thể kết hợp tham gia giảng dạy với các BM*).
2. Tư vấn, góp ý, chỉnh sửa cho SV về các sơ yếu lý lịch và đơn xin việc của SV (theo nhóm có lịch hẹn, hoặc cá nhân có lịch hẹn, hoặc không báo trước).
3. Thu thập thông tin việc làm (*sau tốt nghiệp*) từ các nhà tuyển dụng (có thể được chia sẻ từ các điều phối viên Co-op).
4. Chuyên thông tin việc làm đến SV năm cuối (emails, website, bảng thông báo,...)
5. Theo dõi số liệu SV ra trường có việc làm (số lượng, công việc, nơi làm việc, ...)
6. Cung cấp thông tin (địa chỉ DN, SV thuộc CT nào, ...) cho bộ phận Đánh giá CTĐT.

Phụ lục 5.1

PHIẾU KHẢO SÁT SINH VIÊN

Sinh viên lớp đối ứng (Lớp đại học Kế toán A, B, C, D khóa 2007)

PHIẾU KHẢO SÁT

(sinh viên lớp đối ứng)

I. Thông tin chung về sinh viên

Họ và tên sinh viên:

Lớp:

II. Tình trạng việc làm (chưa tốt nghiệp) của sinh viên:

1. Đã có việc làm ổn định và hài lòng
2. Đã có việc làm ổn định nhưng chưa hài lòng
3. Đã có việc làm bán thời gian và trong tương lai muốn có việc làm khác tốt hơn
4. Chưa có việc làm, muốn có việc làm
5. Không muốn đi làm (đang học)

III. Thực tập tại Doanh nghiệp:

Sinh viên chọn các số trong bảng dưới đây: 1: Không hài lòng; 2: Hài lòng; 3: Rất hài lòng

IV. Học tập ở trường

Học tập ở trường	1	2	3
1. Rất bổ ích cho việc đi thực tập tại các doanh nghiệp			
2. Rất bổ ích cho việc đi làm sau này			
3. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các doanh nghiệp			
4. Tự tin khi thực tập tại doanh nghiệp			

V. Học tập ở Doanh nghiệp

Học tập ở Doanh nghiệp	1	2	3
1. Thu được nhiều kiến thức hay và bổ ích			
2. Có nhiều kinh nghiệm			
3. Hiểu rõ hơn khi học ở trường			
4. Giúp tôi giải quyết tốt các vấn đề phát sinh tại các doanh nghiệp			
5. Giúp tôi tự tin hơn			
6. Ứng dụng rất tốt vào công việc thực tế tại các doanh nghiệp			
7. Có niềm tin và tự hào về chính bản thân với những công việc trong tương lai			

VI. Kết luận chung: Hãy khoanh tròn vào ô dưới đây

Bản thân tôi khi tham gia học tập theo mô hình đào tạo không hợp tác giữa Nhà trường và Doanh nghiệp là

1. Không hài lòng 2. Hài lòng 3. Rất hài lòng

VII. Ý kiến đề xuất

1. Nhà trường nên tăng cường thời gian cho sinh viên va chạm thực tế tại các doanh nghiệp
2. Nên áp dụng mô hình đào tạo hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp cho các sinh viên khóa sau
3. Nên phổ biến rộng rãi về mô hình hợp tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp cho các sinh viên tại trường
4. Các ý kiến khác

(Chân thành cảm ơn việc cung cấp thông tin của các bạn, chúc các bạn có được việc làm như ý)

Phụ lục 5.2**TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN LỚP KẾ TOÁN E KHÓA 2007**

STT	MSSV	Họ	Tên	Năm sinh	Tình trạng việc làm
1	111907295	Nguyễn Thị Huyền	Trang	5/2/1987	Chưa có việc làm (đang đợi)
2	111907316	Trần Thị Ý	Nhi	20/04/89	Chưa có việc làm (đang đợi)
3	111907284	Mai Diễm	Phuong	9/4/1988	Chưa có việc làm (đang đợi)
4	111907264	Trần	Quyền	18/06/87	Chưa có việc làm (đang đợi)
5	111907298	Trần Thị Ngọc	An	25/12/89	Chưa có việc làm (đang đợi)
6	111907278	Thạch Cao Trúc	Hà	2/3/1989	Chưa có việc làm (đang đợi)
7	111907263	Thân Thị Hồng	Thắm	25/03/89	Chưa có việc làm (đang đợi)
8	111907272	Dương Hồng	Thư	/ /89	Chưa có việc làm (đang đợi)
9	111907297	Đoàn Thị Ngọc	Huỳnh	4/12/1988	Chưa có việc làm (đang đợi)
10	111907270	Lê Huỳnh Phương	Loan	17/04/89	Chưa có việc làm (đang đợi)
11	111907308	Mai Thị Trà	My	/ /89	Chưa có việc làm (đang đợi)
12	111907287	Phan Thị Bích	Tuyền	24/01/89	Chưa có việc làm (đang đợi)
13	111907289	Bùi Thanh	Cường	/ /89	<i>Quán Sinh viên</i>
14	111907277	Nguyễn H Thị Hoài	Thương	19/06/87	Chưa có việc làm (đang đợi)

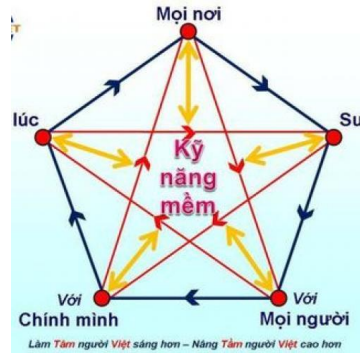
15	111907285	Huỳnh Liễu	Thường	29/04/89	Chưa có việc làm (đang đợi)
16	111907283	Lê Thúy	An	26/06/89	Chưa có việc làm (đang đợi)
17	111907268	Lê Thị Huyền	Trang	25/10/88	Chưa có việc làm (đang đợi)
18	111907305	Phan Thị Ngọc	Mai	/ /89	Chưa có việc làm (đang đợi)
19	111907276	Phạm Thị Ái	Hậu	19/08/89	Chưa có việc làm (đang đợi)
20	111907286	Võ Thị Mỹ	Lanh	12/4/1985	Chưa có việc làm (đang đợi)
21	111907294	Nguyễn Ngọc	Diễm	20/01/87	Lò bánh mì Á Châu
22	111907259	Đặng Thúy	Duy	21/09/89	Kế toán Ngân hàng BIDV TP Bến Tre
23	111907296	Nguyễn Thị Ngọc	Thủy	10/3/1989	Công Ty Bất Động Sản Quận 1, TP Hồ Chí Minh
24	111907265	Lê Văn	Tú	19/01/89	Nhà Phân Phối Hưng Lan, Đường Lý Thường Kiệt, F3, TP Trà Vinh
25	111907258	Thái Thị Tú	Nguyên	24/09/88	Công ty Hóa Chất Cần Thơ, TP Cần Thơ
26	111907282	Diệp Thúy	Uyên	27/01/89	Công ty Xuất khẩu Nông Sản Cầu Quan, Trục thuộc Tổng Công ty Lương Thực Miền Nam, Trà Vinh
27	111907309	Tạ Nguyễn Thu	An	26/06/89	kế toán Ủy Ban Nhân Dân Huyện Cầu Kè, TV
28	111907300	Trần Thị Ngọc	Mai	28/01/89	Kế toán Bệnh viện huyện Trà Cú, Tỉnh Trà Vinh
29	111907281	Phạm Thị	Kiên	9/4/1989	Xí nghiệp may Long Đức TV

30	111907273	Trần Thị Thanh	Loan	16/02/89	Công ty Lương Thực Trà Vinh, Tỉnh Trà Vinh
31	111907304	Dương Thị Bé	Ngoan	/ /89	Cty Trà Bắc chi nhánh Tiểu Cần, Tỉnh Trà Vinh
32	111907267	Nguyễn Thị Cẩm	Hồng	28/01/89	Công ty TNHH Thức ăn chăn nuôi gia súc Thắng Lợi, 49 Công Lý, Khu phố 2, Thị trấn Mỏ Cày, Huyện Mỏ Cày Nam, Bến Tre.
33	111907292	Lê Thị Bích	Tiên	8/4/1989	Công ty Xuất nhập khẩu Định An, Tỉnh Trà Vinh
34	111907266	Bùi Thảo	Quyên	30/07/89	Công ty Máy tính Hoàng Long, Quận 1 TP Hồ Chí Minh
35	111907310	Nguyễn Thị Lệ	Chi	19/03/89	Trường Cao đẳng GTVT Thành Phố Hồ Chí Minh, Quận 3, Đường Lý Chính Thắng
36	111907299	Nguyễn Thị Cẩm	Vân	10/4/1989	Siêu thị Coop mark Vĩnh Long, Tỉnh Vĩnh Long
37	111907261	Trần Thị	Linh	22/09/88	Công ty giày da Mỹ Phong, Trà Vinh
38	111907313	Nguyễn Hồng	Gấm	20/01/89	Kế toán ở Sài Gòn, Tp Hồ Chí Minh
39	111907291	Nguyễn Thị Kiều	Loan	29/09/89	Cty ở Long Đức Trà Vinh, Tỉnh Trà Vinh
40	111907271	Nguyễn Thị	Thương	20/02/88	Cty Interwood Thị Trấn Uyên Hưng, huyện Tân Uyên, Tỉnh Bình Dương

41	111907315	Lê Thị Thúy	Oanh	1/1/1989	Ban Quản lý dự án Long Đức Trà Vinh, Trà Vinh
42	111907280	Phạm Hoàng	Tú	16/10/89	Cty Tư vấn kiểm định Xây dựng Toàn Phúc, Đường Nguyễn Đăng, Khóm 10, Phường 9, TP Trà Vinh
43	111907317	Trần Thị	Kiều	15/01/89	Công ty TNHH Kiểm Toán, TP Hồ Chí Minh
44	111907290	Nguyễn Thị Phương	Thúy	10/4/1989	Trường Trung cấp Nghề Trà Vinh

Phụ lục 5.3

Kỹ năng mềm phải thật cứng, Kỹ năng cứng phải rất mềm



“Năm 2011, tỉ lệ SV ra trường làm việc trái ngành rất cao, tới 50%, thậm chí có khảo sát đưa ra tỉ lệ tới 85%. Phần lớn người làm việc trái ngành vì bắt buộc, không thể tìm được việc đúng chuyên ngành đào tạo, nhưng cũng không ít người thành công với việc làm trái ngành”. (Theo Lao Động Online). Ngay cả tác giả của bài này, người đã bỏ ra 10 năm sung sức nhất của thời trai trẻ để bảo vệ luận án tiến sĩ toán lý, vậy mà bây giờ, ông đang làm giảng viên đào tạo Kỹ năng mềm, hoàn toàn trái ngược với ngành nghề mà ông được đào tạo. Và ngay cả bạn – người đang đọc những dòng này, bạn có làm đúng nghề được học hay không? Và nếu bạn làm đúng nghề thì những kỹ năng cứng – kỹ năng chuyên môn của bạn so với thời đi học còn lại bao nhiêu phần trăm? Hay bạn đã được đào tạo mới hoàn toàn 100%.

Ta thấy rõ ràng rằng: việc làm, khả năng thành đạt và kỹ năng chuyên môn (Kỹ năng cứng), không phải lúc nào cũng ăn nhập với nhau. Sao lại thế? Tại sao lại thế? Thế kỷ 21 là thế kỷ dựa vào kỹ năng, nhưng chúng ta được nhồi nhét quá nhiều kiến thức. Không chỉ có vậy, những kiến thức đó cực kỳ khó học và hơn nữa đó là, nó không bao giờ được dùng đến. Điều đó cũng như việc, nhà nghèo mà ta lại đi sắm những đồ vật rất đắt tiền để mang về và cất vào xó bếp hoặc để ở gầm cầu thang, gầm giường, khiến nhà cửa thêm bẽ bộn và chật chội.

“Không thể giải quyết vấn đề mới bằng chuẩn mực cũ”. “Làm như cũ mà mong kết quả mới là điên”.

Cũng trong thế kỷ 21 này, chỉ bằng điện thoại di động, qua internet, trong mấy phần nghìn giây, chúng ta hoàn toàn có được những thông tin cập nhật nhất về bất kỳ loại kiến thức nào. Chúng ta thay việc khổ sở học vẹt của mình (và ngay cả khi ta thuộc

lòng rồi thì cũng không bao giờ sử dụng) bằng thời gian để rèn kỹ năng, thì chất lượng cạnh tranh của nguồn nhân lực nước nhà chắc chắn sẽ được nâng lên rất nhiều.

Dựa trên phương diện nghề nghiệp người ta phân chia kỹ năng thành 2 loại là: Kỹ năng cứng và Kỹ năng mềm.

Kỹ năng cứng là những kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng chuyên môn, giúp con người thực thi những công việc cụ thể đạt được những tiêu chuẩn nhất định. Kỹ năng cứng thường gắn liền với các tiêu chuẩn kỹ thuật hoặc tuân theo các trình tự, thủ tục hành chính nhất định của từng tổ chức và có thể đo được. Các kỹ năng cứng mà chúng ta có thể thấy rõ trong xã hội như: kỹ năng hàn, kỹ năng lái ô tô; kỹ năng xây tường, kỹ năng vẽ thiết kế, kỹ năng làm báo cáo tài chính... Những kỹ năng cứng này thường được quy chuẩn theo những quy trình và nguyên tắc cụ thể và được đào tạo ở những trường lớp chính quy.

Kỹ năng mềm là những kỹ năng giúp con người tự quản lý, lãnh đạo chính bản thân mình và tương tác với những người xung quanh để cuộc sống và công việc thật hiệu quả. Kỹ năng mềm bao gồm các kỹ năng như: Kỹ năng giao tiếp, kỹ năng ứng xử, kỹ năng lắng nghe... Kỹ năng mềm thường khó quy chuẩn, phụ thuộc rất nhiều vào đối tượng tương tác và khó có thể đo được. Giao tiếp với cấp trên khác với giao tiếp với khách hàng; giao tiếp với con cái khác giao tiếp với đồng nghiệp... Kỹ năng cứng là chỉ dùng trong công việc, tại nơi làm việc, trong thời gian làm việc. Còn kỹ năng mềm thì được dùng mọi lúc, mọi nơi và suốt đời. Đơn giản, kỹ năng cứng như việc đi xe máy, bạn chỉ dùng rất ít. Còn kỹ năng giao tiếp lúc nào bạn cũng phải dùng, ngay khi ngồi một mình bạn cũng phải biết giao tiếp với chính mình và giao tiếp với chính mình là quan trọng nhất. Hơn nữa, theo mức độ thành đạt và trưởng thành về tuổi tác, tỷ trọng sử dụng kỹ năng mềm ngày càng nhiều hơn.

Kỹ năng mềm dùng mọi lúc, mọi nơi, suốt đời, với mọi người và với chính mình. Càng thành đạt, càng cao tuổi chúng ta càng thiên về kỹ năng mềm hơn. Thế giới thay đổi ngày càng nhanh, kỹ năng cứng ngày càng mềm hơn. Sau 4 năm đại học, thì tất cả kiến thức và kỹ năng cứng, kỹ năng chuyên môn của bạn đã trở nên lỗi thời, (Đó là chưa nói đến việc chậm trễ thay đổi giáo trình học và việc thiếu cập nhật của thầy giáo). Trong thời buổi phát triển đến chóng mặt của khoa học công nghệ, có

rất nhiều ngành nghề mất đi nhanh chóng và được thay thế bằng các ngành khác. Ngay cả kỹ năng cứng – kỹ năng chuyên môn của một ngành nghề cũng cần được cải tiến, nâng cấp một cách liên tục. Ví dụ như: kỹ năng sử dụng điện thoại di động. Khi mới ra đời, ta chỉ cần nắm vững hai chức năng là nhấn nút để nhận cuộc gọi tới và bấm số để gọi đi. Ngày nay, điện thoại di động đã trở thành một văn phòng di động thực thụ. Nó giúp bạn nhận email, tìm đường đi, xem thời tiết, nói chuyện bằng hình ảnh với người thân ở cách xa hàng vạn dặm... Và nếu kỹ năng cứng của bạn như cũ, thì bạn chỉ sử dụng được gần 1/100 chức năng của điện thoại di động. Để theo kịp tốc độ thay đổi của thời đại kỹ năng cứng của bạn phải rất uyển chuyển, phải rất mềm. Muốn vậy, bạn cần nắm thật vững kỹ năng tự học và tự thích ứng. Kỹ năng mềm đó là một trong những kỹ năng mềm quan trọng nhất để giúp bạn củng cố kỹ năng cứng, không bị đẩy ra ngoài lề xã hội.

Kỹ năng mềm thật cứng, thật vững vì nó hầu như không thay đổi theo thời gian, không gian. Ví dụ, để lắng nghe ở bất cứ thời đại nào, ở bất cứ dân tộc nào trên trái đất thì bạn vẫn cần kỹ năng mềm: “mắt chớp chớp, miệng đớp đớp, đầu gật như lạy phật”.

Quỹ nhi đồng liên hiệp quốc (UNICEF) và Tổ chức Khoa học, Giáo dục và Văn hóa Liên hiệp quốc (UNESCO) đã đưa ra bốn trụ cột của giáo dục là:

HỌC ĐỂ HIỂU BIẾT – năng lực nhận thức

1. Kỹ năng ra quyết định/ giải quyết vấn đề
2. Kỹ năng tư duy phân tích

HỌC ĐỂ LÀM NGƯỜI – năng lực cá nhân

3. Kỹ năng tăng cường khả năng kiểm soát bản thân
4. Kỹ năng quản lý cảm xúc
5. Kỹ năng quản lý căng thẳng và áp lực

HỌC ĐỂ CHUNG SỐNG – năng lực ứng xử

6. Kỹ năng giao tiếp ứng xử
7. Kỹ năng đàm phán/ từ chối
8. Cảm thông với người khác
9. Kỹ năng hợp tác và làm việc đồng đội
10. Kỹ năng gây ảnh hưởng

HỌC ĐỂ LÀM VIỆC – kỹ năng chuyên môn, kỹ năng cứng.

Rõ ràng kỹ năng mềm chiếm một tỷ trọng rất lớn - 3 trong 4 trụ cột.

Ông cha ta nói “Tiên học lễ hậu học văn”.

Nguyễn Du từng ca ngợi “Chữ tâm kia mới bằng ba chữ tài”.

Đức Phật dạy “Vạn pháp duy tâm tạo” – mọi thứ đều xuất phát từ tâm của ta. Điều đó được tạo ra từ Kỹ năng mềm.

Daniel Goleman cũng đã khẳng định: Kỹ năng cứng IQ chỉ chiếm 15%, kỹ năng mềm EQ chiếm 85% khả năng thành đạt của mỗi con người.

Ta hay nói rằng: “Làm thế nào để trở thành người kỹ sư xây dựng xuất sắc?” Và “Làm thế nào để trở thành người giáo viên toán xuất sắc?”. Ở đây, câu hỏi chung cho hai câu hỏi đó là: “Làm thế nào để trở thành người (tên nghề)... thành công xuất sắc?”

Cũng như vậy với tất cả các câu hỏi cho các ngành nghề khác nhau đều có chung một gốc: “Làm thế nào để trở thành người xuất sắc?”. Rõ ràng, kỹ năng làm người, kỹ năng sống, kỹ năng mềm là nền tảng cho tất cả các ngành nghề trong mọi thời đại. Vì vậy, chúng ta phải được tôi luyện kỹ năng mềm thật kỹ, thật rắn chắc – thật cứng. Thế giới công nghệ thay đổi càng ngày càng nhanh với gia tốc lớn. Chính vì vậy, kỹ năng cứng của bạn càng ngày càng phải mềm hơn.

Như vậy, để phát triển và thành công trong thời đại mới, kỹ năng cứng của bạn phải rất mềm và kỹ năng mềm thì cần thật sự cứng.

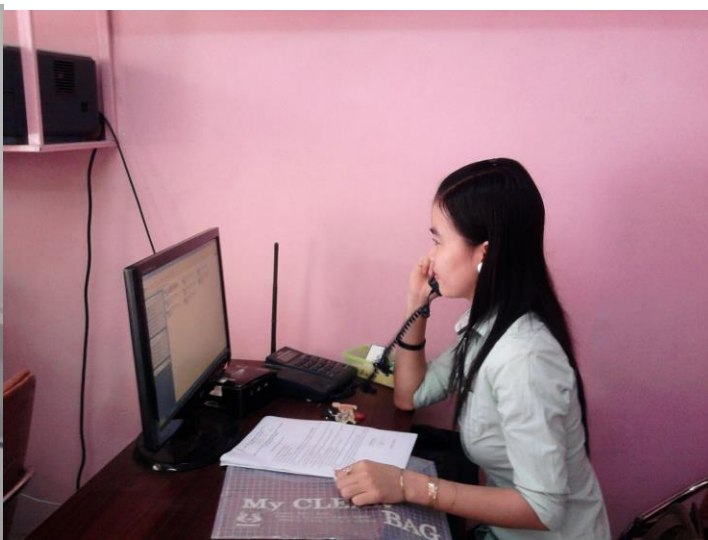
Ts. Tâm Việt (Nhịp sống Sài Gòn/Tâm Việt)

Phục lục 5.4 Một số hình ảnh tiêu biểu

Hình 1.4.1 Sinh viên Đại học Kế toán E thực tập tại các doanh nghiệp



Thúy Duy



Phương Mai



Thúy Oanh

Hình 1.4.2 Tìm hiểu nhu cầu hợp tác của doanh nghiệp và Ký kết thỏa thuận giữa Nhà trường và Doanh nghiệp



Trung tập Khuyến công Trà Vinh



Công ty TNHH CJ VINA AGRI CHI NHÁNH VĨNH LONG



Ban Quản lý khu công nghiệp Vĩnh Long



Công ty cổ phần may Vĩnh tiến Vĩnh Long