

TÓM TẮT LUẬN ÁN

Chất lượng đào tạo nghề được khẳng định là yếu tố đảm bảo cho sự phát triển và cạnh tranh trong xu thế hội nhập của hệ thống đào tạo nghề hiện nay.

Để nâng cao chất lượng đào tạo nghề, điều kiện tiên quyết là các trung tâm dạy nghề phải thường xuyên thực hiện tốt việc quản lí chất lượng.

Luận án này đã thực hiện được các nội dung nghiên cứu như sau:

- Hệ thống được cơ sở lí luận về đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập.

- Đưa ra được những đánh giá khách quan về thực trạng, chỉ rõ những ưu điểm, hạn chế và đề xuất được các giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo, nhằm duy trì và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo ở trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ.

- Bước đầu khẳng định được tính đúng đắn của giả thuyết khoa học: “Đảm bảo chất lượng là cấp độ quản lí chất lượng phù hợp với các trung tâm dạy nghề công lập. Nếu đánh giá đúng thực trạng và triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp theo một hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo phù hợp với đặc điểm và điều kiện cụ thể của trung tâm dạy nghề công lập, thì sẽ duy trì và từng bước nâng cao được chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ”.

Kết quả nghiên cứu này là cơ sở giúp cho các trung tâm dạy nghề công lập có thể vận dụng để hoàn thiện hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo của mình. Các cơ quan quản lí nhà nước về dạy nghề dựa trên thực trạng đảm bảo chất lượng ở các trung tâm dạy nghề công lập để có những hỗ trợ thiết thực và định hướng cho công tác kiểm định chất lượng dạy nghề trong thời gian tới.

ABSTRACT

Vocational training quality is determined as a factor which ensures for the development and competition in the integrated tendency of vocational training system to day.

To improve the vocational training quality, the prerequisite is vocational training centers should regularly well implement the quality management.

This thematic has researched contents are as follows:

- To systematize theoretical basis of the training quality assurance of public vocational training centers.

- To bring out objective assessments for the situation, pointing out advantages, limitations and proposing training quality assurance measures to maintain and improve gradually the training quality of public vocational training centers of the Southeast region.

- Initial affirming the correction of the scientific hypothesis: “Quality assurance is a quality management level fitting to public vocational training centers. If evaluating exactly of reality, proposing and deploying to implement overall measures for a training quality assurance system fitting to features and public specific conditions of the centers so will maintain and improve gradually the training quality of public vocational training centers of the Southeast region”.

These research results have been the foundation to help vocational training centers to be able to apply to improve their system for training quality assurance. The State vocational training management agencies rely on the state of the centers to have the necessary supports and implement better the accreditation of vocational training quality in the future.

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan, những gì mà tôi viết trong luận án này là do sự tìm hiểu và nghiên cứu của bản thân tôi. Mọi kết quả nghiên cứu cũng như ý tưởng của các tác giả khác nếu có đều có trích dẫn nguồn gốc cụ thể.

Luận án này cho đến nay chưa được bảo vệ tại bất kì một hội đồng bảo vệ luận án tiến sĩ nào ở trong nước cũng như ở nước ngoài và cho đến nay chưa hề được công bố trên bất kì một phương tiện thông tin nào.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về những gì mà tôi đã cam đoan ở trên.

Hà Nội, ngày tháng năm

NCS. Ngô Phan Anh Tuấn

LỜI CẢM ƠN

Xin dâng hương hồn cha vì công ơn suốt cả cuộc đời này;

Xin chân thành cảm ơn Thầy Trần Quốc Thành và Thầy Đặng Xuân Hải đã trực tiếp hướng dẫn tôi hoàn thành luận án này;

Xin chân thành cảm ơn quý Thầy Cô ở Viện Khoa học giáo dục Việt Nam; Chân thành cảm ơn tập thể cán bộ quản lí, giáo viên và học viên của các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ đã hỗ trợ tôi thực hiện đề tài này;

Xin chân thành cảm ơn tập thể cán bộ, giáo viên trung tâm dạy nghề huyện Định Quán.

Với tất cả yêu thương dành trọn cho gia đình.

Xin chân thành cảm ơn.

NCS. Ngô Phan Anh Tuấn

MỤC LỤC

Tên đề mục	Trang
MỞ ĐẦU.....	1
1. Lí do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	3
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.....	3
4. Giả thuyết khoa học.....	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu.....	3
6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu	3
7. Câu hỏi nghiên cứu.....	4
8. Những luận điểm cần bảo vệ.....	4
9. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	4
10. Đóng góp mới của luận án.....	7
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRUNG TÂM DẠY NGHỀ CÔNG LẬP.....	8
1.1. Tổng quan lịch sử nghiên cứu vấn đề.....	8
1.1.1. Sự hình thành và phát triển của quản lí chất lượng.....	8
1.1.2. Những nghiên cứu về đảm bảo chất lượng ở nước ngoài.....	9
1.1.3. Những nghiên cứu về đảm bảo chất lượng ở trong nước.....	13
1.2. Chất lượng và chất lượng đào tạo nghề.....	18
1.2.1. Chất lượng và chất lượng đào tạo.....	18
1.2.2. Chất lượng đào tạo nghề.....	21
1.3. Quản lí chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập.....	28
1.3.1. Quản lí và quản lí chất lượng đào tạo ở các cơ sở dạy nghề.....	28
1.3.2. Các cấp độ và điều kiện áp dụng các cấp độ quản lí chất lượng	31
1.3.3. Lựa chọn cấp độ quản lí chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập.....	33
1.4. Đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập.....	36

1.4.1. Quan điểm về đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập.....	36
1.4.2. Cách thức đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập..	37
1.4.3. Tự đánh giá trong đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập.....	38
1.4.4. Chức năng đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập.	40
1.4.5. Hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập...	41
1.4.6. Quy trình đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập...	46
Kết luận chương 1	51
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRUNG TÂM DẠY NGHỀ CÔNG LẬP VÙNG ĐÔNG NAM BỘ	53
2.1. Vài nét về sự phát triển của hệ thống trung tâm dạy nghề ở Việt Nam và vùng Đông Nam Bộ	53
2.1.1. Sự phát triển của hệ thống trung tâm dạy nghề ở Việt Nam.....	53
2.1.2. Sự phát triển của hệ thống trung tâm dạy nghề vùng Đông Nam Bộ.....	55
2.1.3. Những yếu tố đặc thù ảnh hưởng đến đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam Bộ.....	56
2.1.4. Các tiêu chí đánh giá thực trạng đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập.....	57
2.2. Khảo sát thực trạng đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam Bộ	59
2.2.1. Mục tiêu, nội dung, đối tượng, phạm vi và công cụ khảo sát.....	59
2.2.2. Mô tả quá trình khảo sát.....	60
2.2.3. Kết quả khảo sát	62
2.2.4. Đánh giá thực trạng đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam Bộ.....	83
2.2.5. Nguyên nhân tồn tại trong đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam Bộ.....	88
Kết luận chương 2	96

CHƯƠNG 3: CÁC GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRUNG TÂM DẠY NGHỀ CÔNG LẬP VÙNG ĐÔNG NAM BỘ	98
3.1. Định hướng phát triển các trung tâm dạy nghề công lập đến năm 2020..	98
3.1.1. Định hướng phát triển chung.....	98
3.1.2. Định hướng về đảm bảo chất lượng đào tạo.....	99
3.2. Những nguyên tắc lựa chọn giải pháp.....	99
3.2.1. Đảm bảo tính đồng bộ và hệ thống.....	99
3.2.2. Đảm bảo tính kế thừa và phát triển.....	100
3.2.3. Đảm bảo tính thực tiễn.....	100
3.2.4. Đảm bảo tính khả thi.....	101
3.3. Các giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam Bộ	101
3.3.1. Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất	101
3.3.2. Đảm bảo các điều kiện giảng dạy thực hành nghề.....	106
3.3.3. Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy.....	109
3.3.4. Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra	112
3.3.5. Thiết lập, duy trì và củng cố mối quan hệ với cộng đồng và doanh nghiệp.....	116
3.3.6. Thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo.....	120
3.4. Khảo nghiệm tính thực tiễn và khả thi của các giải pháp.....	123
3.4.1. Lấy ý kiến các chuyên gia	123
3.4.2. Thử nghiệm một số giải pháp đã đề xuất.....	126
Kết luận chương 3.....	142
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	144
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ.....	148
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	149
PHỤ LỤC.....	156

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Xin đọc là
1. CBQL	Cán bộ quản lí
2. CLĐT	Chất lượng đào tạo
3. CLĐTN	Chất lượng đào tạo nghề
4. CSĐT	Cơ sở đào tạo
5. CSDN	Cơ sở dạy nghề
6. ĐTN	Đào tạo nghề
7. ĐBCL	Đảm bảo chất lượng
8. GDĐT	Giáo dục và đào tạo
9. GV	Giáo viên
10. HV	Học viên
11. LĐTBXH	Lao động thương binh và xã hội
12. QLCL	Quản lí chất lượng
13. STN	Sau tốt nghiệp
14. TTN	Trước tốt nghiệp
15. TTĐN	Trung tâm dạy nghề

DANH MỤC CÁC BẢNG

Tên Bảng	Trang
Bảng 2.1: Diện tích, dân số các tỉnh miền Đông Nam bộ.....	55
Bảng 2.2: Số lượng trung tâm dạy nghề vùng Đông Nam bộ.....	56
Bảng 2.3: So sánh các tiêu chí kiểm định chất lượng theo Thông tư 19/BLĐTBXH và các tiêu chí đánh giá hệ thống CLĐT ở các trung tâm dạy nghề công lập.....	58
Bảng 2.4. Năng lực học viên tốt nghiệp.....	62
Bảng 2.5. Hiệu quả đào tạo	64
Bảng 2.6: Mục tiêu và nhiệm vụ.....	68
Bảng 2.7: Chương trình đào tạo	69
Bảng 2.8: Đội ngũ cán bộ quản lí và giáo viên	70
Bảng 2.9. Thiết bị và vật tư dạy nghề.....	71
Bảng 2.10. Quản lí tài chính.....	73
Bảng 2.11. Tổ chức và quản lí.....	74
Bảng 2.12: Hoạt động dạy học	75
Bảng 2.13: Đánh giá kết quả học tập của học viên.....	76
Bảng 2.14: Mối liên kết với doanh nghiệp và chính quyền địa phương.....	77
Bảng 2.15: Một số qui trình cần thiết để quản lí hệ thống chất lượng đào tạo.....	79
Bảng 2.16: Vận hành và tự đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo.....	81
Bảng 3.1: Qui trình bổ sung và chỉnh sửa chương trình.....	105
Bảng 3.2: Qui trình xác định thiết bị dạy nghề cần mua sắm.....	107
Bảng 3.3: Qui trình giám sát giảng dạy.....	111
Bảng 3.4: Qui trình thi tốt nghiệp.....	113
Bảng 3.5.a: Các cấp độ mục tiêu về nhận thức.....	115
Bảng 3.5.b: Các cấp độ mục tiêu về kĩ năng.....	115
Bảng 3.5.c: Các cấp độ về năng lực thực hiện.....	115
Bảng 3.5.d: Các mức độ mục tiêu dạy học về thái độ.....	116
Bảng 3.6: Chương trình phối hợp với chính quyền địa phương và đoàn thể hỗ trợ việc làm cho học viên tốt nghiệp.....	119
Bảng 3.7: Bản cam kết ĐBCL đào tạo của TTDN huyện Định Quán.....	121
Bảng 3.8: Tổng hợp ý kiến về tính thực tiễn và khả thi của các giải pháp.....	124
Bảng 3.9: Ý kiến đánh giá của chuyên gia về tính khả thi của các biện pháp.....	125
Bảng 3.10: Xây dựng chương trình đào tạo.....	135
Bảng 3.11: Hoạt động giám sát giảng dạy.....	137
Bảng 3.12: Năng lực của học viên sau khi tốt nghiệp.....	138

DANH MỤC CÁC HÌNH VÀ BIỂU ĐỒ

Tên hình và biểu đồ	Trang
Hình 1.1. Quá trình đào tạo.....	21
Hình 1.2. Quan niệm về chất lượng đào tạo nghề	24
Hình 1.3. Các cấp độ quản lí chất lượng	31
Hình 1.4. Chu trình quản lí chất lượng của Deming	33
Hình 1.5. Hệ thống ĐBCL đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập.....	45
Biểu đồ 2.1. Mức độ đáp ứng về kiến thức, kĩ năng nghề của học viên	63
Biểu đồ 2.2. Mức độ đáp ứng về tính kỉ luật và tác phong của học viên	64
Biểu đồ 2.3. Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động.....	66
Biểu đồ 2.4. Khả năng ổn định việc làm của học viên sau tốt nghiệp.....	67
Biểu đồ 2.5. Mức độ đạt chuẩn sư phạm, thành thạo kĩ năng nghề của giáo viên...71	71
Biểu đồ 2.6. Thiết bị dạy nghề đáp ứng yêu cầu thực hành nghề.....	73
Biểu đồ 2.7. Qui trình mua sắm, sử dụng bảo dưỡng thiết bị dạy nghề.	81
Biểu đồ 2.8. Hiểu và thực hiện đúng qui trình và thủ tục đã ban hành.....	82

DANH MỤC PHỤ LỤC

Tên phụ lục	Trang
1. Phụ lục số 1.a: Các TTDN công lập được lựa chọn khảo sát	156
2. Phụ lục số 1.b: Thông tin chung về các TTDN công lập vùng Đông Nam Bộ..	157
3. Phụ lục số 2: Mẫu trưng cầu ý kiến CBQL và GV ở các TTDN.....	159
4. Phụ lục số 3: Mẫu phiếu hỏi ý kiến HV đang học nghề ở các TTDN.....	163
5. Phụ lục số 4: Mẫu phiếu hỏi ý kiến HV tốt nghiệp ở các TTDN.....	165
6. Phụ lục số 5: Mẫu phiếu hỏi ý kiến CBQL doanh nghiệp	167
7. Phụ lục số 6: Mẫu phiếu hỏi ý kiến cán bộ địa phương.....	169
8. Phụ lục số 7: Mẫu phiếu hỏi xin ý kiến chuyên gia	171
9. Phụ lục số 8: Quyết định của giám đốc TTDN huyện Định Quán về việc triển khai thử nghiệm các giải pháp của luận án	173
10. Phụ lục số 9.a: Mẫu biên bản và kiểm tra giám sát giảng dạy	179
11. Phụ lục số 9.b: Mẫu báo cáo kết thúc khóa học và xét tư cách dự thi HV.....	180
12. Phụ lục số 9.c: Mẫu đề thi tốt nghiệp theo hướng thực hành.....	181
13. Phụ lục số 10: Mẫu phiếu hỏi ý kiến kết quả thử nghiệm của CBQL, GV.....	182
14. Phụ lục số 11: Mẫu phiếu hỏi ý kiến kết quả thử nghiệm của HV tốt nghiệp.	184
15. Phụ lục số 12: Chương trình đào tạo kỹ thuật chăn nuôi gà thả vườn	186
16. Phụ lục số 13: Chương trình đào tạo kỹ thuật đan lát	188

MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

Có nhiều mô hình QLCL đào tạo đang được vận dụng trên thế giới và ở Việt Nam. Lựa chọn được mô hình QLCL phù hợp với điều kiện khách quan và trình độ phát triển của các CSDT là một giải pháp quan trọng để từng bước nâng cao CLĐT. Các CSDN, trong đó có các TTDN công lập có những đặc thù riêng nên cũng rất cần nghiên cứu, tìm kiếm một mô hình hay cấp độ QLCL đào tạo phù hợp để từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo.

Hiện nay CLĐT đang là vấn đề rất đáng báo động ở tất cả các trình độ từ sơ cấp đến đại học. CLĐTN cũng trong tình trạng chung đó. Vì vậy, nâng cao CLĐT nói chung và CLĐTN nói riêng đang là vấn đề bức xúc hiện nay và là sự đòi hỏi khách quan của xã hội trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập toàn cầu. Trước thực tế chất lượng nguồn nhân lực nước ta đang rất thấp, dẫn đến năng suất lao động thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực và thế giới, nên nâng cao CLĐTN càng là đòi hỏi bức thiết.

Ở Việt nam, trong những năm gần đây, hệ thống CSDN đã phát triển rộng khắp trong cả nước, trong đó có hơn 900 TTDN (với trên 60% là TTDN công lập). Mặc dù hệ thống CSDN có nhiều cố gắng, nhưng thực tiễn nhiều năm qua CLĐTN, đặc biệt ở các TTDN, nơi triển khai đào tạo 80% nhân lực qua ĐTN còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu về chất lượng nhân lực của các bộ, ngành và địa phương, trong đó, một trong những nguyên nhân cơ bản là do sự buông lỏng trong QLCL.

Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020 chỉ rõ: “Đến năm 2020, dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; chất lượng đào tạo của một số nghề đạt trình độ các nước phát triển trong khu vực ASEAN và trên thế giới; hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia”; “Các cơ

sở dạy nghề chịu trách nhiệm đảm bảo chất lượng dạy nghề; đảm bảo chuẩn hóa “đầu vào”, “đầu ra”; tự kiểm định chất lượng dạy nghề và chịu sự đánh giá định kì của các cơ quan kiểm định chất lượng dạy nghề” [45].

Vùng Đông Nam bộ là khu vực phát triển kinh tế năng động với mức tăng trưởng cao, nơi tập trung nhiều trung tâm kinh tế, công nghiệp thương mại, dịch vụ, khoa học, kĩ thuật, là đầu mối giao thông và giao lưu của các tỉnh phía Nam với cả nước và quốc tế. Vì thế, việc phát triển nhân lực vùng Đông Nam bộ, là vấn đề then chốt, mang tính quyết định để phát triển nhanh và bền vững. Nhưng thực tế hiện nay, việc đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề cao ở vùng Đông Nam bộ chưa được chú trọng thỏa đáng. Số lượng và qui mô TTDN tăng nhanh, nhất là các TTDN công lập, nhưng theo phản ánh của dư luận xã hội, hiện nay công tác QLCL đào tạo ở các TTDN công lập còn nhiều bất cập, dẫn đến hiệu quả ĐTN chưa cao, vì thế khó đáp ứng được mục tiêu công nghiệp hóa - hiện đại hóa đã đề ra.

Trên lĩnh vực QLCL nói chung và ĐBCL nói riêng từ lâu đã có nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đề cập đến ở nhiều bình diện khác nhau. Các công trình nghiên cứu này đã tập trung vào những vấn đề, kiểm định đánh giá CSĐT, chương trình, đặc biệt là đối với giáo dục đại học và trung cấp chuyên nghiệp theo hướng tiếp cận QLCL tổng thể. Riêng với các CSDN mới chỉ dừng lại ở những nghiên cứu QLCL nói chung, chưa có công trình nghiên cứu độc lập, chuyên sâu về QLCL đào tạo. Nhất là việc nghiên cứu một cấp độ QLCL và một hệ thống ĐBCL đào tạo phù hợp với đặc điểm của TTDN công lập để các TTDN công lập có thể thực hiện QLCL đào tạo của mình trong giai đoạn chưa đăng kí vì chưa đạt các tiêu chí, tiêu chuẩn do nhà nước ban hành hoặc duy trì và nâng cao CLĐTN lên mức hoặc cấp độ QLCL cao hơn sau khi đã được các cơ quan nhà nước tiến hành kiểm định chất lượng. Đây là vấn đề mới mẻ khó tiếp cận trong nghiên cứu, nhưng thật sự cần thiết và cấp bách trong giai đoạn hiện nay.

Vì các lí do nêu trên, nghiên cứu sinh chọn nghiên cứu đề tài: ***“Đảm bảo chất lượng đào tạo của trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ”*** .

2. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng luận cứ, luận chứng khoa học về ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập, trên cơ sở đó, đánh giá đúng thực trạng và đề xuất được các giải pháp ĐBCL đào tạo, nhằm duy trì và từng bước nâng cao CLĐT ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu:

Hoạt động quản lý đào tạo nghề ở các TTDN công lập.

3.2. Đối tượng nghiên cứu:

Đảm bảo chất lượng đào tạo ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ.

4. Giả thuyết khoa học

Đảm bảo chất lượng là cấp độ quản lý chất lượng phù hợp với các trung tâm dạy nghề công lập. Nếu đánh giá đúng thực trạng và triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp theo một hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo phù hợp với đặc điểm và điều kiện cụ thể của trung tâm dạy nghề công lập, thì sẽ duy trì và từng bước nâng cao được chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Xây dựng luận cứ, luận chứng khoa học về ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập.

5.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ.

5.3. Đề xuất các giải pháp ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ.

5.4. Khảo nghiệm tính thực tiễn và tính khả thi của các giải pháp ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ.

6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

6.1. Với số lượng TTDN công lập vùng Đông Nam bộ khá lớn lại nằm trên nhiều địa bàn khác nhau, luận án chỉ giới hạn khảo sát ở 10 TTDN công lập.

6.2. Do điều kiện thời gian và điều kiện tổ chức, nghiên cứu sinh chỉ tiến hành thử nghiệm 03 giải pháp đã đề xuất tại 01 TTDN công lập vùng Đông Nam bộ, kết hợp với việc lấy ý kiến các nhà khoa học, các chuyên gia và các CBQL dạy nghề.

7. Câu hỏi nghiên cứu

7.1. Cấp độ QLCL và hệ thống ĐBCL đào tạo nào phù hợp với đặc điểm của các TTDN công lập?

7.2. ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập đã đạt tới mức nào, có đáp ứng được yêu cầu nguồn nhân lực đã qua đào tạo vùng Đông Nam bộ hay không?

7.3. Có những hạn chế nào trong ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ? Những nguyên nhân nào dẫn đến tình trạng trên?

7.4. Cần có những giải pháp nào để ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập phù hợp với đặc điểm phát triển nguồn nhân lực của vùng Đông Nam bộ?

8. Những luận điểm cần bảo vệ:

8.1. Cấp độ ĐBCL là cấp độ phù hợp với công tác QLCL đào tạo ở các TTDN công lập.

8.2. Đánh giá đúng thực trạng, đề xuất và triển khai đồng bộ các giải pháp theo một hệ thống ĐBCL đào tạo phù hợp với đặc điểm và điều kiện cụ thể của TTDN công lập là yêu cầu cấp thiết, có ý nghĩa quyết định trong việc duy trì và từng bước nâng cao CLĐT ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ.

9. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

9.1. *Phương pháp luận và quan điểm tiếp cận*

** Các quan điểm tiếp cận:*

- Quan điểm tiếp cận thị trường: CLĐT của TTDN công lập phải đáp ứng được yêu cầu của các khách hàng (nhà nước, người học, người sử dụng lao động...)

- Quan điểm tiếp cận hệ thống: Hệ thống ĐBCL ở các TTDN công lập được xem xét toàn diện trên nhiều mặt trong nhiều mối quan hệ khác nhau, để xác

định cấu trúc, thành phần của hệ thống, cũng như xác lập các thành phần trong hệ thống.

- Quan điểm tiếp cận theo quá trình: được vận dụng trong việc xem xét toàn bộ diễn biến chất lượng từ nguồn lực đầu vào, sự biến đổi và chuyển hóa trong quá trình đào tạo như thế nào để dẫn đến chất lượng đầu ra.

** Cách tiếp cận nghiên cứu:*

Tiếp cận từ nghiên cứu lí thuyết đến khảo sát đánh giá thực tiễn, trên cơ sở đó đề ra các giải pháp.

Đầu tiên đi từ việc khái quát hóa, hệ thống hóa các tài liệu, các công trình khoa học trong và ngoài nước có liên quan; Phát hiện và khai thác những khía cạnh mà các công trình nghiên cứu trước đây chưa đề cập đến; Nghiên cứu, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn QLCL đào tạo ở các TTDN công lập hiện nay, bổ sung cho những hạn chế của các luận điểm khoa học trước đây, đồng thời, lựa chọn cấp độ QLCL và hệ thống ĐBCL đào tạo phù hợp với các TTDN công lập để hình thành nên khung lí thuyết của đề tài.

Trên cơ sở khung lí thuyết đã xây dựng, tiến hành thu thập ý kiến của các đối tượng nghiên cứu, để tìm hiểu thực trạng ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ. Sau khi tổng hợp, nếu nhận thấy có những vấn đề chưa thống nhất trong đánh giá của các đối tượng khảo sát thì gặp gỡ, phỏng vấn, trao đổi với các lãnh đạo TTDN công lập để tìm hiểu thêm về những khó khăn, vướng mắc và các giải pháp để QLCL đào tạo ở các TTDN công lập có hiệu quả hơn.

Trên cơ sở số liệu khảo sát thu thập được, xử lí và phân tích đưa ra những nhận xét, đánh giá khách quan về những hạn chế, tồn tại trong ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập hiện nay.

Từ việc phân tích thực trạng, nguyên nhân tồn tại để đề xuất các giải pháp. Đồng thời khảo nghiệm tính thực tiễn và khả thi của các giải pháp ĐBCL đào tạo. Cuối cùng là thử nghiệm thực tế tại 01 TTDN công lập nhằm kiểm nghiệm sự cần thiết và tính hiệu quả của các giải pháp đã đề xuất.

9.2. Phương pháp nghiên cứu

* Nhóm phương pháp nghiên cứu lí luận

- Phương pháp phân tích, tổng hợp: được sử dụng để khái quát hóa, hệ thống hóa các tài liệu, các công trình khoa học trong và ngoài nước có liên quan đến QLCL ĐTN, nhằm hình thành cơ sở lí luận của đề tài.

- Phương pháp nghiên cứu lịch sử vấn đề: được sử dụng để phát hiện và khai thác những khía cạnh mà các công trình nghiên cứu trước đây chưa đề cập đến, làm cơ sở cho việc nghiên cứu tiếp theo.

* Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm: được sử dụng để rút ra các nhận định khoa học về đặc điểm chung của các TTDN công lập làm cơ sở để bổ sung cho những hạn chế của các luận điểm khoa học trước đây cho phù hợp với thực tiễn QLCL đào tạo ở các TTDN công lập hiện nay.

- Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi: được sử dụng để thu thập ý kiến của các đối tượng nghiên cứu và tìm hiểu thực trạng ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập.

- Phương pháp phỏng vấn: được sử dụng trong gặp gỡ, trao đổi với các lãnh đạo TTDN công lập để tìm hiểu thêm về những khó khăn, vướng mắc và giải pháp để QLCL đào tạo ở TTDN công lập có hiệu quả hơn.

- Phương pháp chuyên gia: được sử dụng để lấy ý kiến các chuyên gia về tính thực tiễn và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất.

- Phương pháp thực nghiệm: sử dụng để thử nghiệm thực tế tại 01 TTDN công lập, nhằm kiểm nghiệm sự cần thiết và tính hiệu quả của các giải pháp đã đề xuất.

* Nhóm phương pháp xử lí số liệu

Phương pháp thống kê toán học: được sử dụng trong xử lí và phân tích, xác định mức độ tin cậy của số liệu điều tra, trên cơ sở đó, đưa ra những nhận xét, đánh giá khách quan về thực trạng ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập hiện nay.

10. Đóng góp mới của luận án

10.1. Đây là đề tài hoàn toàn mới không trùng lặp với các công trình khoa học, luận án đã công bố trong và ngoài nước và phù hợp với chuyên ngành quản lý giáo dục.

10.2. Về mặt lý luận: Luận án đã bổ sung, làm phong phú thêm cơ sở lý luận về ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập. Luận án đã tiếp cận quan điểm ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập theo quá trình: Đầu vào – quá trình đào tạo - đầu ra, phù hợp với đặc thù đào tạo nhân lực trong nền kinh tế thị trường. Phân tích được các cấp độ QLCL, từ đó lựa chọn cấp độ QLCL và thiết lập được hệ thống ĐBCL đào tạo phù hợp với đặc thù và điều kiện của TTDN công lập; Lựa chọn được các tiêu chuẩn, tiêu chí để đo kết quả cho việc thực hiện và có thể kiểm định được khi cần thiết. Nếu được áp dụng vào thực tiễn sẽ hiện thực hóa việc công khai và minh bạch trong QLCL đào tạo ở các TTDN công lập hiện nay. Đây cũng là cơ sở lý luận để các TTDN công lập có thể thực hiện QLCL đào tạo của mình trong giai đoạn chưa đăng ký vì chưa đạt các tiêu chí, tiêu chuẩn do nhà nước ban hành hoặc duy trì và nâng cao CLĐT lên mức hoặc cấp độ QLCL cao hơn sau khi đã được các cơ quan nhà nước tiến hành kiểm định chất lượng.

10.3. Về mặt thực tiễn: Luận án đã phân tích và đánh giá một cách khách quan thực trạng ĐBCL đào tạo, chỉ rõ những tồn tại, nguyên nhân làm cho ĐBCL ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ còn hạn chế. Trên cơ sở đó, đề xuất được 06 giải pháp phù hợp với định hướng mà các cơ quan quản lý nhà nước đã và đang đề ra đối với lĩnh vực ĐBCL ĐTN. Tính thực tiễn, tính khả thi của các giải pháp được khẳng định thông qua việc lấy ý kiến 50 nhà khoa học, CBQL dạy nghề và việc tiến hành thử nghiệm 03 giải pháp ở 01 TTDN công lập. Kết quả nghiên cứu là cơ sở giúp cho các TTDN nói chung và các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ nói riêng có thể áp dụng để duy trì và từng bước nâng cao CLĐT của mình.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRUNG TÂM DẠY NGHỀ CÔNG LẬP

1.1. Tổng quan lịch sử nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Sự hình thành và phát triển của quản lý chất lượng

Sự phát triển của QLCL trên thế giới trải qua các giai đoạn như sau:

- Kiểm soát chất lượng (*Quality Control*)

Vào những năm 20 của thế kỷ trước, để QLCL W.A.Shewhart đã đề xuất phương pháp kiểm soát chất lượng trong các xí nghiệp. Kiểm soát chất lượng là hoạt động đánh giá sự phù hợp của sản phẩm so với yêu cầu, so sánh mức độ đạt được so với chuẩn thông qua việc cân, đo, thử nghiệm, trắc nghiệm... nhằm mục đích kiểm soát sản phẩm cuối cùng để phát hiện ra các khuyết tật và đề ra biện pháp để xử lý nhằm loại bỏ các sản phẩm không đạt chuẩn qui định, hoặc làm lại nếu có thể. Kết quả của kiểm soát chất lượng là đảm bảo được chất lượng sản phẩm, nhưng không tạo ra chất lượng [75]. Mặc dù vậy kiểm soát chất lượng vẫn được sử dụng phổ biến rộng rãi một thời gian dài trong thế kỷ trước.

- Kiểm soát quá trình (*Process Control*)

Với tốc độ phát triển nhanh chóng của sản xuất công nghiệp, các nhà quản lý đã nghĩ tới biện pháp “phòng ngừa” thay cho “phát hiện”. Với luận điểm chất lượng là cả quá trình và quá trình này cần được kiểm soát ở từng khâu. Do vậy, “Kiểm soát quá trình” đã hình thành vào những năm 30 của thế kỷ trước với tên tuổi của W.E.Deming, Joseph Juran, Elton Mayo và Walter Shewhart. Kiểm soát quá trình nhằm mục đích tạo ra sản phẩm có chất lượng, phòng ngừa thay cho phát hiện các sản phẩm kém chất lượng để loại bỏ [73].

- Đảm bảo chất lượng (*Quality Assurance*)

Vào những năm 60 của thế kỷ 20 Deming, Juran và Ishikawa đã nghiên cứu và tiếp tục đưa ra luận điểm “hướng tới khách hàng” và mô hình ĐBCL được ra đời. ĐBCL là hoạt động nhằm minh chứng cho khách hàng về chất lượng của sản

phẩm, nhằm mục đích tạo niềm tin cho khách hàng bằng sự đảm bảo rằng các yêu cầu về chất lượng sẽ được thực hiện.

- Quản lí chất lượng tổng thể (Total Quality Management)

Tổng kết những kinh nghiệm và kế thừa tính ưu việt của các mô hình QLCL, W.E.Deming, Crosby và Ohno đã phát triển học thuyết về QLCL và khái quát thành mô hình QLCL tổng thể (Total Quality Management – TQM) có triết lí rõ ràng. Mục đích của QLCL tổng thể là chất lượng không ngừng được nâng cao nhằm thoả mãn nhu cầu của khách hàng [82].

Trong quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, để thuận lợi cho việc trao đổi hàng hóa và dịch vụ cũng như hợp tác, liên doanh trên phạm vi đa quốc gia, QLCL đã được chuẩn hóa trên phạm vi quốc tế là ISO [85]. Bộ tiêu chuẩn ISO-9000-2000 được ban hành vào năm 2000. ISO là bộ tiêu chuẩn nhằm mục đích đảm bảo cung cấp cho khách hàng những sản phẩm, dịch vụ không những đáp ứng được những yêu cầu hiện tại mà còn hướng tới những mong đợi của khách hàng trong tương lai.

Như vậy, trong quá trình phát triển QLCL đã được chuyển từ QLCL sản phẩm sang QLCL của tổ chức làm ra các sản phẩm đó với quan điểm: Một tổ chức có chất lượng thì sản phẩm của nó sẽ có chất lượng. Tuy nhiên cần lưu ý rằng chất lượng của tổ chức chỉ đề cập đến các yêu cầu về sản phẩm mà không thay thế được các qui định và tiêu chuẩn về chất lượng sản phẩm.

1.1.2. Những nghiên cứu về đảm bảo chất lượng ở nước ngoài

Các công trình “Quản lí chất lượng trong nhà trường” năm 1992 của West–Burnham [87], “Quản lí chất lượng lấy nhà trường làm cơ sở” năm 1993 của Dorothy Myers và Robert Stonihill [69], “Quản lí chất lượng trong giáo dục” năm 1997 của Taylor. A, F. Hill [84]. Những công trình này đã đưa ra những quan điểm và phương pháp vận dụng các nội dung QLCL trong sản xuất vào đổi mới QLCL trong giáo dục.

Trong công trình “Đảm bảo chất lượng giảng dạy đại học: Vấn đề và cách tiếp cận”, tác giả Ellis. R (1993) đã đưa ra nhận xét: Trong môi trường kinh doanh,

ĐBCL được xem là một quá trình “nơi mà một nhà sản xuất đảm bảo với khách hàng là sản phẩm hay dịch vụ của mình luôn đáp ứng được chuẩn mực” [70].

Warren Piper.D (1993), trong tác phẩm “Quản lý chất lượng trong các trường đại học” đã xác định các chức năng ĐBCL của CSĐT bao gồm: Xác lập chuẩn, xây dựng qui trình, xác định tiêu chí đánh giá và vận hành, đo lường, đánh giá, thu thập và xử lý số liệu [86].

Theo Freeman (1994), trong tác phẩm “Đảm bảo chất lượng trong giáo dục và đào tạo”, ĐBCL là một cách tiếp cận mà công nghiệp sản xuất sử dụng nhằm đạt được chất lượng tốt nhất... ĐBCL là một cách tiếp cận có hệ thống nhằm xác định nhu cầu thị trường và điều chỉnh các phương thức làm việc nhằm đáp ứng được các nhu cầu đó [71].

Trên lĩnh vực ĐTN, Navigation, search (1997), trong công trình “Cơ quan đảm bảo chất lượng giáo dục đại học” cho rằng mỗi CSDN có một qui trình ĐBCL nội bộ riêng. Cơ quan ĐBCL thực hiện đánh giá và kiểm soát chất lượng bên ngoài bằng cách viếng thăm các CSDN, để đưa ra báo cáo về các ưu điểm và các khuyến nghị để cho các CSDN tự cải thiện [76].

Danielle Colardyn (1998), trong công trình “Đảm bảo chất lượng cơ sở đào tạo trong dạy nghề thường xuyên” khẳng định: ĐTN thường xuyên trong khuôn khổ học tập suốt đời cũng nhấn mạnh đặc biệt về ĐBCL. Trước tiên, mỗi quốc gia phát triển theo cách tiếp cận riêng của mình về ĐBCL. Thứ hai, các tiêu chí ĐBCL chung được sử dụng như là một điểm tham chiếu ở từng quốc gia. Thứ ba, các tiêu chí sẽ trả lời bằng những câu hỏi khác nhau và sự cần thiết của “bên thứ ba” để cung cấp các đánh giá một cách khách quan [68].

Theo Abd Jamil Abdullah (2000), ĐBCL đạt được trên thực tế so với lý thuyết phụ thuộc nguồn lực và sử dụng các nguồn lực hiện có của tổ chức đó [66].

Theo Paul Watson (2002), mô hình QLCL Châu Âu (EFQM), đó là một khung tự đánh giá những điểm mạnh và điểm yếu trong lĩnh vực QLCL để cải thiện hoạt động của một tổ chức, nhằm cung cấp một dịch vụ hoặc sản phẩm xuất

sắc cho khách hàng hoặc các bên liên quan. Mỗi tổ chức có thể sử dụng nó theo cách riêng của mình để quản lý, cải tiến và phát triển [78].

Tổ chức các Bộ trưởng giáo dục Đông Nam Á (2003), trong công trình “Khung đảm bảo chất lượng trong khu vực” đã chỉ ra: Hệ thống ĐBCL đào tạo bao gồm cơ cấu tổ chức, các thủ tục, các quá trình và các nguồn lực cần thiết của các CSĐT dùng để thực hiện quản lý đồng bộ, nhằm đạt được những tiêu chuẩn, tiêu chí và các chỉ số cụ thể do nhà nước ban hành, để nâng cao và liên tục cải tiến CLĐT nhằm thỏa mãn yêu cầu của người học và đáp ứng nhu cầu thị trường lao động [83].

Theo Petros Kefalas và các cộng sự (2003), một hệ thống ĐBCL bao gồm các tiêu chuẩn chất lượng: chương trình học tập hiệu quả, đội ngũ GV, khả năng sử dụng cơ sở hạ tầng sẵn có, phản hồi tích cực từ HV và sự hỗ trợ từ các bên liên quan và thị trường lao động [80].

Trong “Sổ tay hướng dẫn và thực hiện” (2004) của tổ chức ĐBCL mạng lưới chất lượng các nước Đông Nam Á đã nêu rõ: Mô hình ĐBCL ở các nước Đông Nam Á rất đa dạng. Nhưng điểm chung là hầu hết các cơ quan ĐBCL quốc gia đều do nhà nước thành lập, được nhà nước cấp kinh phí và chủ yếu thực hiện nhiệm vụ kiểm định [67].

Anna Maria Tamaro (2005), trong báo cáo về các mô hình ĐBCL trong LIS cho biết: Ba mô hình ĐBCL xuất hiện từ các hướng dẫn và các tiêu chuẩn khác nhau của LIS đó là: Định hướng chương trình; Định hướng quá trình giáo dục; Định hướng kết quả học tập [65].

Theo Len MP (2005), trong tác phẩm “Xây dựng năng lực trong giáo dục đại học và đảm bảo chất lượng ở khu vực châu Á – Thái Bình Dương” đã trình bày định nghĩa: “Đảm bảo chất lượng có thể liên quan đến một chương trình, một cơ sở hay một hệ thống giáo dục đại học. ĐBCL là tất cả các quan điểm, đối tượng, hoạt động và qui trình đảm bảo rằng các tiêu chuẩn thích hợp về mặt giáo dục đang được duy trì và nâng cao trong suốt sự tồn tại và quá trình sử dụng; Cùng với các

hoạt động kiểm soát chất lượng bên trong và bên ngoài của mỗi chương trình. ĐBCL còn là việc làm cho các tiêu chuẩn và quá trình đều được cộng đồng giáo dục và công chúng biết đến rộng rãi” [74].

Cẩm nang đảm bảo chất lượng của QA Focus team (2005), đã cung cấp một khung ĐBCL. Khung ĐBCL này có các tiêu chuẩn mở theo một khung ma trận có thể hỗ trợ để linh hoạt lựa chọn các tiêu chuẩn thích hợp cho từng cơ sở, với một hệ phương pháp ĐBCL trung bình và tính tương hợp, dễ dàng triển khai chuyển giao giúp nâng cao hiệu quả tối đa và toàn diện của dự án [81].

Theo báo cáo của Peter Materu (2007), thực tiễn về “ĐBCL giáo dục đại học ở tiểu vùng Sahara châu Phi”, tổ chức tự đánh giá và kiểm toán chất lượng đang dần được thông qua để bổ sung cho các phương pháp ĐBCL truyền thống. Tuy nhiên, do kiến thức và kinh nghiệm tự đánh giá còn hạn chế cộng với những thách thức về chi phí và yêu cầu về nhân lực, hầu hết các nước châu Phi phát triển cách thức “tự đánh giá” thấp hơn cho mỗi tổ chức với các tiêu chuẩn cần thiết trước mắt, cho đến khi khả năng có thể được tăng cường hỗ trợ chính thức nhiều hơn cho cơ quan ĐBCL quốc gia trong dài hạn [79].

Đối với các công trình nghiên cứu ngoài nước có các luận điểm khoa học có thể kế thừa trong nghiên cứu ĐBCL ở các TTDN công lập như sau:

- Một tổ chức có chất lượng thì sản phẩm của nó sẽ có chất lượng.
- Đảm bảo chất lượng có thể liên quan đến một chương trình, một cơ sở hay một hệ thống giáo dục.
- Khung ĐBCL chung có các tiêu chuẩn mở theo một khung ma trận có thể hỗ trợ để linh hoạt lựa chọn các tiêu chuẩn thích hợp cho từng TTDN công lập.
- Mỗi TTDN công lập có một qui trình ĐBCL nội bộ riêng và có thể sử dụng nó theo cách riêng của mình để quản lí, cải tiến và phát triển. Cơ quan ĐBCL thực hiện đánh giá và kiểm soát chất lượng bên ngoài (kiểm định chất lượng) để đưa ra báo cáo về các ưu điểm và các khuyến nghị để cho các TTDN tự cải thiện.

- Đảm bảo chất lượng đạt được trên thực tế so với lý thuyết phụ thuộc nguồn lực và sử dụng các nguồn lực hiện có của TTDN công lập. Có thể phát triển cách thức “tự đánh giá” thấp hơn cho mỗi tổ chức với các tiêu chuẩn cần thiết trước mắt ở mỗi TTDN công lập.

- Các chức năng ĐBCL của TTDN công lập bao gồm: Xác lập chuẩn; Xây dựng các qui trình; Xác định các tiêu chí đánh giá; Vận hành đo lường, đánh giá, thu thập và xử lý số liệu.

- Hệ thống ĐBCL đào tạo bao gồm cơ cấu tổ chức, các thủ tục, các quá trình và các nguồn lực cần thiết của các TTDN công lập dùng để thực hiện quản lý đồng bộ, đạt được những tiêu chuẩn, tiêu chí và các chỉ số cụ thể do nhà nước ban hành.

Luận điểm này cần bổ sung “đạt được những tiêu chuẩn, tiêu chí và các chỉ số cụ thể do nhà nước ban hành và phù hợp với đặc điểm và điều kiện cụ thể của các TTDN công lập”.

- Hệ thống ĐBCL bao gồm các tiêu chuẩn chất lượng: chương trình học tập hiệu quả, đội ngũ GV, khả năng sử dụng cơ sở hạ tầng sẵn có, phản hồi tích cực từ HV và sự hỗ trợ từ các bên liên quan và thị trường lao động.

Luận điểm này chưa đầy đủ cần bổ sung thêm “Hệ thống ĐBCL bao gồm các tiêu chuẩn chất lượng và các qui trình cần thiết để quản lý các yếu tố này”.

1.1.3. Những nghiên cứu về đảm bảo chất lượng ở trong nước

Ở nước ta, Tổng cục Tiêu chuẩn đo lường chất lượng đã hệ thống hóa hệ thống QLCL theo 5 mô hình: Kiểm tra chất lượng; Kiểm soát chất lượng; ĐBCL; QLCL và QLCL tổng thể và đã có bộ tài liệu hướng dẫn cho các doanh nghiệp thực hiện QLCL theo ISO [46], [47], [48].

Theo tác giả Phạm Thành Nghị (2000), trong tác phẩm “Quản lý chất lượng giáo dục đại học” đã nêu: Quá trình tiến hóa của quản lý nói chung đi từ mô hình quản lý truyền thống (hành chính tập trung - mọi chuyện được kiểm tra, kiểm soát) đến hình thức hiện đại (phi tập trung hơn - thông qua các qui trình, cơ chế

chịu trách nhiệm nhất định). QLCL cũng tiến hóa từ kiểm soát chất lượng sang ĐBCL và QLCL tổng thể. Đó cũng chính là 03 cấp độ khác nhau của QLCL [39].

Trong tác phẩm “Giáo dục nghề nghiệp đáp ứng thị trường lao động”, tác giả Nguyễn Đức Trí (2008), cho rằng: Trong lĩnh vực ĐTN hiện nay đã áp dụng các cấp độ này với các mô hình khác nhau tùy theo đặc điểm của từng CSDN [52].

Trong tác phẩm “Một số vấn đề về quản lý cơ sở dạy nghề”, Các tác giả Nguyễn Đức Trí và Phan Chính Thức (2010) đã nêu: Hiện nay trên thế giới đang áp dụng 03 cách thức ĐBCL chủ yếu đó là: Đánh giá, kiểm toán và kiểm định. Trong các cách thức này, kiểm định chất lượng được sử dụng rộng rãi và hữu hiệu nhất ở các nước trong khu vực và trên thế giới [54].

Trong các tác phẩm: “Kiểm định chất lượng trong giáo dục đại học” của Nguyễn Đức Chính năm 2002 [9], “Kiểm định chất lượng giáo dục đại học” của Phạm Xuân Thanh năm 2005 [44] đã đề cập đến các khái niệm, hệ thống các tiêu chí và qui trình để QLCL các CSĐT theo phương pháp kiểm định chất lượng.

Trung tâm Nghiên cứu Khoa học Tổ chức và Quản lý (1999), với tác phẩm “Khoa học tổ chức và quản lý - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn” đã nêu: Đảm bảo chất lượng đào tạo được sử dụng để mô tả các phương pháp hoặc các quá trình được tiến hành nhằm kiểm tra, đánh giá điều kiện ĐBCL đào tạo theo mục tiêu đã đặt ra và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động [56].

Theo các tác giả Nguyễn Trung Trực – Trương Quang Dũng (2000), “ISO 9000 trong dịch vụ hành chính”. ĐBCL bao gồm cả ĐBCL trong nội bộ CSDN lẫn ĐBCL với các tổ chức và các doanh nghiệp có nhu cầu tiếp nhận học viên tốt nghiệp [55].

Theo tác giả Nguyễn Minh Đường (2012), trong tác phẩm “Quản lý chất lượng cơ sở giáo dục”, trong lĩnh vực dạy nghề, ĐBCL là quá trình kiểm định các điều kiện ĐBCL đào tạo như chương trình, GV, cơ sở vật chất và thiết bị dạy học, tổ chức quá trình dạy học, tài chính...[20].

Năm 2002, Viện nghiên cứu phát triển giáo dục đã có đề tài “Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn đảm bảo chất lượng đào tạo đại học và trung học chuyên nghiệp (khối ngành kỹ thuật)” do tác giả Trần Khánh Đức làm chủ nhiệm đề tài đã hệ thống được cơ sở lý luận và thực tiễn đưa ra quan niệm khá đầy đủ về CLĐT và ĐBCL đào tạo, các tiêu chí và phương pháp đánh giá CLĐT so sánh những mô hình QLCL đào tạo đang được các nước phát triển đang vận dụng hiện nay [14].

Theo tác giả Phan văn Kha (2004), trong tác phẩm “Nghiên cứu đề xuất mô hình quản lý chất lượng đào tạo sau đại học ở Việt Nam”, Hệ thống chất lượng được xem như một phương tiện cần thiết để thực hiện chức năng QLCL. Để xây dựng được hệ thống chất lượng cần phải xác định được tất cả các yếu tố tác động và quyết định đến chất lượng, đồng thời đưa ra các tiêu chí, các qui trình, thủ tục cần phải áp dụng để triển khai các yếu tố đó nhằm đạt được kết quả và chất lượng mong muốn [29].

Theo tác giả Nguyễn Đức Trí (2008) trong tác phẩm “Giáo dục nghề nghiệp đáp ứng thị trường lao động”, một hệ thống ĐBCL đào tạo thường phải đáp ứng 3 yêu cầu chính sau: Xây dựng được một sơ đồ các vấn đề cần quản lý (chuỗi các công đoạn/qui trình); Xây dựng được các qui trình, thủ tục thực hiện cho từng công đoạn/qui trình đó và đảm bảo điều kiện cho việc thực hiện được và có thể kiểm định khi cần thiết; Có những tiêu chí cần thiết để đối chiếu kết quả đạt được so với các tiêu chuẩn đã qui định trong mục tiêu ở đầu vào và đầu ra của mỗi công đoạn/qui trình [52].

Trong tác phẩm “Mô hình quản lý chất lượng đào tạo tại Khoa Sư phạm-Đại học Quốc gia Hà Nội”, Tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2005), đã nhấn mạnh: QLCL đào tạo phải được thực hiện ở mọi khâu, mọi nơi, mọi lúc, từ đầu vào, quá trình dạy học và đầu ra cho tới nơi làm việc của HV sau tốt nghiệp [36]. Theo tác giả Nguyễn Đức Chính (2000), trong tác phẩm “Nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo dùng cho các trường đại học Việt Nam” thì các CSĐT cần có các điều kiện ĐBCL đầu vào, quá trình đào tạo và đầu ra [8].

Theo tác giả Nguyễn Xuân Vinh (2008), trong bài viết “Các giải pháp chiến lược phát triển đào tạo nghề cấp tỉnh” ĐTN được coi là một quá trình bao gồm các yếu tố: Đầu vào, quá trình đào tạo và đầu ra. Các tiêu chí đề xuất để kiểm định chất lượng phải liên quan và bao hàm 03 yếu tố trên [64].

Trong luận án tiến sĩ quản lý giáo dục của các tác giả tác giả Lê Đức Ánh Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục (2007), “Vận dụng lý thuyết quản lý chất lượng tổng thể vào quản lý quá trình dạy học ở trường trung học phổ thông dân lập” [2]; Nguyễn Thị Thanh Tâm (2007), “Biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng giáo dục ở trường mầm non nông thôn theo quan điểm quản lý chất lượng tổng thể” [43]; Hoàng Thị Minh Phương (năm 2009) về “Nghiên cứu đổi mới quản lý ở trường đại học sư phạm kỹ thuật theo tiếp cận quản lý chất lượng tổng thể” [41]; Vũ Xuân Hồng năm 2010 “Nghiên cứu xây dựng mô hình quản lý chất lượng đào tạo tại đại học ngoại ngữ quân sự” [27]; Nguyễn Đức Ca (năm 2011), Viện Khoa học giáo dục Việt Nam “Quản lý chất lượng đào tạo theo ISO 9001:2000 trong trường đại học hàng hải Việt Nam” [6]. Tác giả Nguyễn Quang Giao (năm 2011) trong luận án tiến sĩ quản lý giáo dục về “Xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng quá trình dạy học các môn chuyên ngành ở trường đại học ngoại ngữ” [21]. Các luận án này chủ yếu tập trung vào QLCL quá trình dạy học, mô hình ĐBCL, các giải pháp QLCL của các trường học theo hướng tiếp cận QLCL tổng thể.

Đối với các công trình nghiên cứu trong nước đã kế thừa các luận điểm khoa học về ĐBCL của thế giới và đã đưa ra một số luận điểm mới có thể vận dụng vào thực tiễn QLCL ở các TTDN công lập đó là:

- Đảm bảo chất lượng đào tạo phải được thực hiện ở mọi khâu, mọi nơi, mọi lúc, từ đầu vào, quá trình dạy học và đầu ra cho tới nơi làm việc của HV sau tốt nghiệp. ĐBCL đào tạo bao gồm cả ĐBCL bên trong nội bộ TTDN công lập lẫn ĐBCL với các tổ chức và các doanh nghiệp có nhu cầu tiếp nhận HV tốt nghiệp.

- Đảm bảo chất lượng có thể nghiên cứu ở từng khâu của quá trình tổ chức quản lý đào tạo hoặc dựa vào một mô hình QLCL cụ thể.

- Hệ thống chất lượng được xem như một phương tiện cần thiết để thực hiện chức năng QLCL. Để xây dựng được hệ thống chất lượng cần phải xác định được tất cả các yếu tố tác động và quyết định đến chất lượng, đồng thời đưa ra các tiêu chí, các qui trình, thủ tục cần phải áp dụng để triển khai các yếu tố đó nhằm đạt được kết quả và chất lượng mong muốn.

- Một hệ thống ĐBCL đào tạo thường phải đáp ứng 3 yêu cầu chính sau: Xây dựng được một sơ đồ các vấn đề cần quản lí (chuỗi các công đoạn/qui trình); Xây dựng được các qui trình, thủ tục thực hiện cho từng công đoạn/qui trình đó và đảm bảo điều kiện cho việc thực hiện được và có thể kiểm định khi cần thiết; Có những tiêu chí cần thiết để đối chiếu kết quả đạt được so với các tiêu chuẩn đã qui định trong mục tiêu ở đầu vào và đầu ra của mỗi công đoạn/qui trình.

- Hiện nay trên thế giới đang áp dụng 03 cách thức ĐBCL chủ yếu đó là: Đánh giá, kiểm toán và kiểm định, trong đó kiểm định chất lượng là cách thức ĐBCL được sử dụng rộng rãi và hữu hiệu nhất.

Đối với luận điểm này, cần bổ sung: Các TTDN công lập có thể phát triển cách thức “tự đánh giá” thấp hơn với các tiêu chí, tiêu chuẩn cần thiết trước mắt phù hợp với đặc điểm và nguồn lực hiện có ở mỗi TTDN, kết hợp cùng với quá trình kiểm định chất lượng khi cần thiết.

- Các cơ sở đào tạo cần có các điều kiện ĐBCL đầu vào, quá trình đào tạo và đầu ra.

Như chúng ta đã biết bản chất của ĐBCL là giúp phòng ngừa, ngăn chặn kịp thời các nguyên nhân gây ra chất lượng kém, nên sẽ không có khái niệm điều kiện ĐBCL đầu ra vì chất lượng đầu ra chỉ có thể đánh giá thông qua việc lấy ý kiến của HV tốt nghiệp, các tổ chức và doanh nghiệp có sử dụng HV tốt nghiệp.

- Đảm bảo chất lượng là quá trình kiểm định các điều kiện ĐBCL đào tạo như chương trình, GV, cơ sở vật chất và thiết bị dạy học, tổ chức quá trình dạy học, tài chính....

Điều này có thể hiểu: ĐBCL không chỉ đơn thuần là quá trình kiểm định các điều kiện ĐBCL đào tạo, vì ĐBCL là một cấp độ của QLCL nên nó cũng phải thực hiện đầy đủ các chức năng của QLCL là quản lý cả hệ thống ĐBCL (bao gồm cả các điều kiện ĐBCL, chất lượng đầu ra và các qui trình quản lý).

Tóm lại, các công trình nghiên cứu về ĐBCL trong và ngoài nước đã đề cập đến các bình diện khác nhau và đặc biệt quan tâm đến những vấn đề QLCL, ĐBCL đào tạo, kiểm định đánh giá chất lượng CSĐT, đặc biệt là đối với giáo dục đại học theo hướng tiếp cận QLCL tổng thể. Riêng với các CSDN mới chỉ dừng lại ở những nghiên cứu QLCL nói chung. Việc vận dụng vào thực tiễn ĐBCL của từng CSDN, nhất là đối với các TTDN công lập vẫn còn những vấn đề mà các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước chưa được đề cập tới như sau:

- Cơ sở lý luận và thực tiễn về ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập.
- Cấp độ QLCL và hệ thống ĐBCL đào tạo nào phù hợp với đặc điểm của TTDN công lập để các TTDN công lập có thể thực hiện QLCL đào tạo của mình trong giai đoạn chưa đăng kí vì chưa đạt các tiêu chí, tiêu chuẩn do nhà nước ban hành hoặc duy trì và nâng cao CLĐT lên mức hoặc cấp độ cao hơn sau khi đã kiểm định chất lượng.
- Các nghiên cứu cụ thể về thực trạng và giải pháp ĐBCL đào tạo ở các TTDN nói chung và các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ nói riêng.

1.2. Chất lượng và chất lượng đào tạo nghề

1.2.1. Chất lượng và chất lượng đào tạo

1.2.1.1. Chất lượng

Chất lượng là một vấn đề rất trừu tượng, không ai nhìn thấy được và cảm nhận được nó một cách trực tiếp bằng các giác quan của mình, không thể đo lường bằng những công cụ đo thông thường. Vì vậy, hiện nay đang tồn tại nhiều khái niệm về chất lượng khác nhau.

Theo Edward Sallis chất lượng được phân thành 2 giá trị khác nhau đó là chất lượng tuyệt đối và chất lượng tương đối [81, tr.22].

** Chất lượng hiểu theo quan niệm tuyệt đối:*

Chất lượng là thuật ngữ có nguồn gốc từ tiếng Latin là “qualis” và tiếng Pháp: “qualitie”. Đều có nghĩa là “mức độ tuyệt hảo” [1, tr.2].

Từ điển Bách khoa Việt Nam định nghĩa: “Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một người, một sự vật, một sự việc. Đó là tổng thể những thuộc tính cơ bản khẳng định sự tồn tại của một sự vật và phân biệt chúng với những sự vật khác” [59, tr.19].

Theo tác giả Thái Duy Tuyên: Chất lượng là mức độ tốt, sự xuất sắc; cái tạo nên phẩm chất, giá trị của con người, sự vật; phạm trù triết học biểu thị cái bản chất nhất của sự vật, mà nhờ đó có thể phân biệt sự vật này với sự vật khác [58, tr.1].

Theo tự điển Oxford Advanced: Chất lượng là mức độ hoàn thiện, đặc trưng so sánh hay đặc trưng tuyệt đối, dấu hiệu đặc thù, các dữ liệu, các thông số cơ bản của sự việc, sự vật nào đó [77, tr.1023].

Như vậy, chất lượng theo quan điểm tuyệt đối đồng nghĩa với “chất lượng tốt” hay “chất lượng cao”, người ta có thể đánh giá hoặc đo lường chất lượng bằng các đặc điểm về tính năng và phẩm chất cao nhất và có thể so sánh hai sản phẩm hay dịch vụ cùng loại và chỉ ra cái nào có chất lượng cao hơn. Từ đó người ta cũng qui định những tiêu chuẩn chất lượng đáp ứng yêu cầu tối thiểu của việc sử dụng.

Đây là một quan niệm “tĩnh” về chất lượng, vì tiêu chuẩn chất lượng được coi là cố định và tồn tại trong một thời gian dài. Đây cũng là quan niệm “chất lượng phụ thuộc mục tiêu” [13, tr.1].

** Chất lượng hiểu theo quan niệm tương đối:*

Từ điển Bách khoa Việt Nam (2002), Tập I định nghĩa: “Chất lượng là mức độ của một tập hợp các đặc tính vốn có đáp ứng các yêu cầu. Yêu cầu ở đây được hiểu là nhu cầu hay là mong đợi đã được công bố hoặc ngầm hiểu của các bên quan tâm như các tổ chức và khách hàng” [59, tr.174].

Theo tác giả Nguyễn Đức Chính: Chất lượng là sự phù hợp với nhu cầu [9, tr.60]. Tác giả Trần Thị Dung cho rằng: Chất lượng là sự đáp ứng với mục tiêu đã đặt ra và mục tiêu đó phải phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội [10, tr.4].

Đây là một quan niệm “động” về chất lượng, vì một vật, một sản phẩm, hoặc một dịch vụ được xem là có chất lượng khi nó đáp ứng được các mong muốn mà người sản xuất định ra và các yêu cầu mà người tiêu thụ đòi hỏi. Đây cũng là quan niệm “chất lượng phụ thuộc nhu cầu của người sử dụng” .

Từ những khái niệm nêu trên có thể rút ra một số đặc điểm của chất lượng:

- Chất lượng được đo bởi sự thỏa mãn nhu cầu. Nếu một sản phẩm vì lí do nào đó mà không được nhu cầu chấp nhận thì phải bị coi là có chất lượng kém, cho dù trình độ công nghệ để chế tạo ra sản phẩm đó có thể rất hiện đại.

- Do chất lượng được đo bởi sự thỏa mãn nhu cầu, mà nhu cầu luôn luôn biến động nên chất lượng cũng luôn luôn biến động theo thời gian, không gian và điều kiện sử dụng.

- Khi đánh giá chất lượng của một đối tượng, ta phải xét và chỉ xét đến mọi đặc tính của đối tượng có liên quan đến sự thỏa mãn những nhu cầu cụ thể. Các nhu cầu này không chỉ từ phía khách hàng mà còn từ các bên có liên quan.

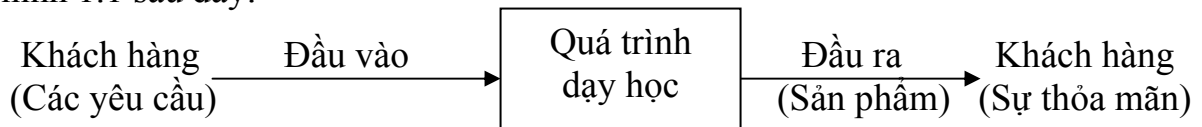
- Nhu cầu có thể được công bố rõ ràng dưới dạng các qui định, tiêu chuẩn nhưng cũng có những nhu cầu không thể miêu tả rõ ràng, người sử dụng chỉ có thể cảm nhận chúng, hoặc có khi chỉ phát hiện được chúng trong quá trình sử dụng.

- Chất lượng không chỉ là thuộc tính của sản phẩm, hàng hóa mà ta vẫn hiểu hàng ngày. Chất lượng có thể áp dụng cho một hệ thống, một quá trình.

1.2.1.2. Chất lượng đào tạo

Theo quan điểm tiếp cận thị trường, sản phẩm của CSĐT phải vừa đáp ứng mục tiêu đào tạo vừa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động thể hiện trên các mặt kiến thức, kĩ năng và thái độ nghề nghiệp, kĩ năng sống của HV và tiền lương thỏa mãn yêu cầu cá nhân người học [32, tr.26]. Vì thế, trong đánh giá CLĐT nhân lực thì điều quan trọng nhất là phải xem xét kết quả (đầu ra) của quá

trình đào tạo. Tuy nhiên “đầu ra” không chỉ được xem xét thông qua đánh giá của các CSĐT về kết quả học tập của học sinh – sinh viên mà cần hiểu theo nghĩa rộng hơn. Đào tạo chỉ có ý nghĩa khi các sản phẩm của nó được thị trường lao động và các cơ sở sử dụng nhân lực chấp nhận, chủ sử dụng lao động hài lòng; học sinh – sinh viên sau khi tốt nghiệp tìm được việc làm phù hợp với trình độ và ngành nghề được đào tạo, có khả năng phát triển trong tương lai. Quan điểm này được thể hiện ở hình 1.1 sau đây:



Hình 1.1: Quá trình đào tạo

Như vậy, Chất lượng đào tạo là sự đáp ứng nhu cầu của thị trường, của khách hàng, được đảm bảo bằng chất lượng quá trình tổ chức đào tạo từ đầu vào, đến quá trình dạy học và đầu ra - sản phẩm đào tạo [32, tr.31-32].

Tiếp cận CLĐT là “mức độ mà sản phẩm hoặc dịch vụ của nhà trường đáp ứng mong đợi của khách hàng” đã thật sự trở thành điểm ngoặt lịch sử đưa nhà trường vào hệ thống mở của toàn xã hội, biến cái gọi là giáo dục “tháp ngà” và “tinh hoa” được đặc trưng bởi một bộ các chỉ số hiệu quả do chúng ta đặt ra thành một sản phẩm do người sử dụng đánh giá. Ý tưởng của khái niệm CLĐT là nó không coi sự thành công của nhà trường chỉ thông qua các chỉ số về đầu ra, mà còn quan tâm đến các chỉ số đầu vào và các chỉ số về quá trình [35, tr.224].

1.2.2. Chất lượng đào tạo nghề

1.2.2.1. Nghề

Nghề là một hiện tượng xã hội có tính lịch sử rất phổ biến gắn chặt với sự phân công lao động, với tiến bộ khoa học kỹ thuật, và văn minh nhân loại. Có nhiều định nghĩa và khái niệm về nghề:

Đại tự điển tiếng Việt và Từ điển tiếng Việt cùng đưa ra định nghĩa: “Nghề là công việc chuyên làm theo sự phân công lao động của xã hội” [11, tr.1192]; [40, tr.702].

Theo tác giả Nguyễn Tiến Đạt: Nghề là thuật ngữ chung chỉ hoạt động lao động chân tay và trí óc chuyên làm có thể giúp người ta một phương tiện kiếm sống” [12, tr.18].

Theo tác giả Vũ Ngọc Hải: Nghề là một từ nhiều ý nghĩa, tuy vậy nghĩa thường dùng nhất là để chỉ một nhóm nhất định các thao tác lao động xuất hiện trong khuôn khổ của sự phân công lao động xã hội” [23, tr.277].

Nói đến nghề là gắn liền với kiến thức, kỹ năng của nghề. Những kiến thức và kỹ năng này không phải tự nhiên mà có được mà là do kết quả đào tạo chuyên môn và tích lũy kinh nghiệm [5, tr.6].

Mặc dù khái niệm nghề được hiểu dưới nhiều góc độ khác nhau, song chúng ta có thể nhận thấy một số nét đặc trưng nhất định sau:

- Đó là hoạt động lao động của con người được lặp đi lặp lại.
- Là sự phân công lao động phù hợp với yêu cầu xã hội.
- Là phương tiện để sinh sống.
- Là lao động kỹ năng, kỹ xảo chuyên biệt có giá trị trao đổi trong xã hội đòi hỏi phải có một quá trình đào tạo nhất định.

1.2.2.2. Đào tạo nghề

Có nhiều định nghĩa dưới các góc độ khác nhau về ĐTN, có thể nêu lên một số định nghĩa cụ thể như sau:

Theo Leconnard Nadler: “Đào tạo nghề là để học được những điều nhằm cải thiện việc thực hiện những công việc hiện tại” (theo góc độ đào tạo lại hoặc bồi dưỡng nghề); Còn Roger James thì định nghĩa đơn giản hơn: “Đào tạo nghề là cách thức giúp người ta làm những điều mà họ không thể làm được trước khi họ được học” (theo góc độ đào tạo nghề mới); Max Forter cũng đưa ra khái niệm là ĐTN phải đáp ứng việc hoàn thành 4 điều kiện: Gợi ra những giải pháp ở người học; phát triển tri thức, kỹ năng và thái độ; tạo ra sự thay đổi hành vi và đạt được những mục tiêu chuyên biệt (theo góc độ chuyên môn hóa) [23, tr.277].

Từ những định nghĩa trên có thể hiểu: “Đào tạo nghề là những hoạt động nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ cần có cho sự thực hiện có năng suất và hiệu quả trong phạm vi một nghề hoặc nhóm nghề. Nó bao gồm đào tạo ban đầu, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, cập nhật và đào tạo liên quan đến công việc chuyên môn hóa” [57, tr.174].

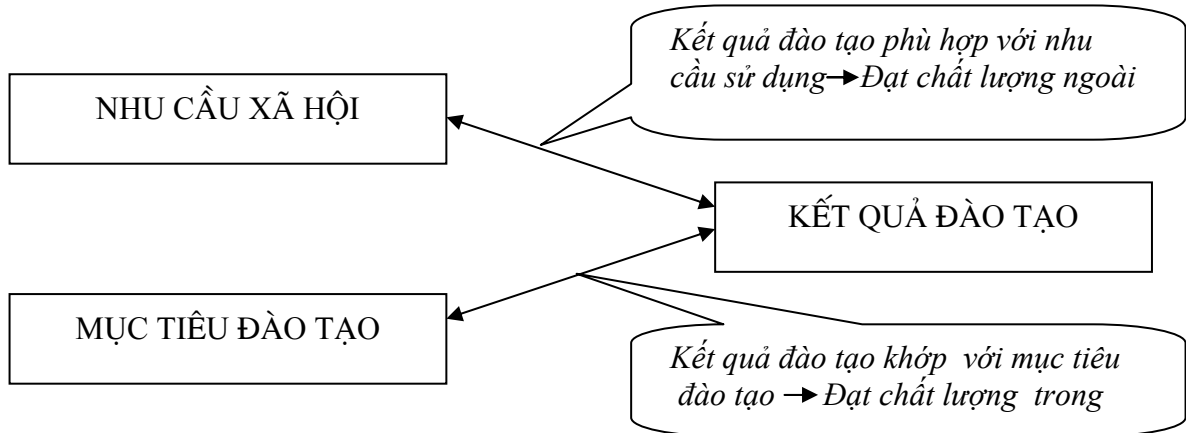
1.2.2.3. Chất lượng đào tạo nghề

Chất lượng đào tạo nghề là một phạm trù động, đa nghĩa, nó phản ánh nhiều mặt của hoạt động ĐTN, khó có thể tổng hợp khái quát bằng một định nghĩa duy nhất [22, tr.5]. Dựa vào các định nghĩa về chất lượng, một số tác giả đã đưa ra một số định nghĩa và khái niệm về CLĐTN dưới đây:

Từ Điển giáo dục học đưa ra khái niệm: “Chất lượng đào tạo nghề là kết quả của quá trình ĐTN được phản ánh ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình đào tạo theo các ngành nghề cụ thể” [25, tr.19].

Theo tác giả Mạc Văn Trang: Chất lượng đào tạo nghề đối với mỗi con người nói chung là: Có sức khỏe tốt, năng lực hoạt động hiệu quả và biết quan hệ ứng xử xã hội đúng đắn [49, tr.23].

Với yêu cầu đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, quan niệm về CLĐTN không chỉ dừng lại ở kết quả của quá trình đào tạo trong nhà trường thể hiện ở người tốt nghiệp trong những điều kiện ĐBCL nhất định, mà còn phải tính đến sự phù hợp và thích ứng của người tốt nghiệp với thị trường lao động. Quá trình thích ứng với thị trường lao động không chỉ phụ thuộc vào CLĐTN mà còn phụ thuộc vào các yếu tố khác của thị trường lao động như: quan hệ cung - cầu, giá cả sức lao động, chính sách sử dụng và bố trí việc làm của nhà nước và người sử dụng lao động. Quan niệm này được thể hiện ở hình 1.2 [72, tr.71].



Hình 1.2: Quan điểm về chất lượng đào tạo nghề

Với quan điểm tiếp cận thị trường nêu trên, CLĐTN có các đặc trưng sau:

- Chất lượng đào tạo nghề có tính tương đối: Khi đánh giá CLĐTN phải đổi chiều, so sánh với chuẩn chất lượng của nghề theo yêu cầu của sản xuất.
- Chất lượng đào tạo nghề có tính giai đoạn: CLĐTN phải không ngừng được nâng cao để đáp ứng được yêu cầu của khách hàng trong quá trình phát triển của sản xuất và phát triển của khoa học công nghệ.
- Chất lượng đào tạo nghề có tính đa cấp: Phải đào tạo với một hệ chuẩn có nhiều cấp độ khác nhau: chuẩn quốc tế, chuẩn quốc gia, chuẩn địa phương để đáp ứng được nhu cầu của nhiều loại khách hàng trong nền kinh tế nhiều thành phần [18, tr.111].

Quan niệm đúng về CLĐTN, có ý nghĩa quyết định trong việc thiết kế nội dung đào tạo phù hợp và tổ chức quá trình đào tạo, cung ứng nhân lực các cấp trình độ cho phát triển kinh tế - xã hội trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế [30, tr.346]. Về phía các CSDN dù hoạt động với mục tiêu nào thì cũng luôn phải ĐBCL cho “sản phẩm” của mình, nghĩa là phải cố gắng để có thể thỏa mãn tối đa các yêu cầu của “khách hàng” [38, tr.44].

1.2.2.4. Khách hàng và nhu cầu khách hàng trong đào tạo nghề

Trong đào tạo nhân lực có thể phân loại khách hàng như sau:

Người học và cha mẹ học sinh là khách hàng bên ngoài thứ nhất. Bản thân người học có nhu cầu học để nâng cao trình độ, học để tìm việc làm, để làm một nghề có thể sống được hoặc chuyển đổi nghề hoặc vị trí làm việc để nâng cao thu nhập, học để tự tạo việc làm cho mình và cho cả người khác, học tiếp tục để thỏa mãn sự phát triển của bản thân hoặc để làm rạng rỡ cho gia đình, thôn xóm, họ tộc, làng nước.... [24, tr.5].

Các chủ doanh nghiệp là khách hàng bên ngoài thứ hai: Doanh nghiệp mua (nhận) hàng hóa sức lao động trên thị trường để tăng cường năng lực sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Doanh nghiệp có thể nhận sản phẩm sức lao động trực tiếp tại cơ sở đào tạo, có thể tại doanh nghiệp, tại hội chợ việc làm, tại cơ quan cung ứng lao động... nhưng tại doanh nghiệp là chủ yếu. Để có thể lựa chọn nhân lực phù hợp với nhu cầu của các doanh nghiệp, trong quan hệ với các CSDN, các doanh nghiệp phải thật sự như một khách hàng: đặt mua sản phẩm theo nhu cầu – đầu tư, trả kinh phí cho việc mua sản phẩm – tiếp nhận sản phẩm.

Chính phủ, các bộ, ngành, địa phương là khách hàng bên ngoài thứ ba. Nhu cầu của loại khách hàng này là phát triển nguồn nhân lực cho những ngành nghề trọng điểm cần phát triển phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước theo đường lối chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đã đề ra trong từng giai đoạn và các ngành nghề đặc biệt, đảm bảo cho sự phát triển lâu dài của đất nước. Nhu cầu đào tạo này có số lượng lớn, có căn cứ và là cơ sở để các CSDN dự đoán nhu cầu đào tạo hàng năm.

Giáo viên và cán bộ công nhân viên của chính các CSDN là khách hàng bên trong: Trong nền kinh tế thị trường, trong xu thế tăng cường tự chủ và trách nhiệm xã hội của các trường, GV và cán bộ công nhân viên của các CSDN được tuyển dụng theo cơ chế thi tuyển khi có nhu cầu. Do vậy, trong nền kinh tế thị trường, đội ngũ GV, cán bộ công nhân viên nhà trường trở thành khách hàng của chính CSDN, họ có quyền lựa chọn và tự quyết định tương lai của mình.

Với cùng một cấp trình độ và ngành nghề đào tạo, các loại khách hàng khác nhau có nhu cầu chất lượng cũng khác nhau, đặc biệt là nhu cầu về trình độ kiến thức, năng lực thực hiện, phẩm chất chính trị và đạo đức của người tốt nghiệp. Vấn đề đặt ra là cần thiết xác định nhu cầu chung và các nhu cầu đặc thù của từng loại khách hàng để thiết kế và tổ chức quá trình đào tạo đáp ứng được nhu cầu đa dạng của thị trường lao động và các loại khách hàng khác nhau [30, tr.34].

1.2.2.5. Sự phù hợp giữa chất lượng với mục tiêu và nhu cầu đào tạo nghề

Trên thực tế luôn có sự khác biệt giữa nhu cầu và mục tiêu, vì nhu cầu của xã hội là hiện thực khách quan, còn mục tiêu là do con người đặt ra, mang tính chủ quan, nếu đặt ra tương đối chính xác thì nó tiệm cận gần với nhu cầu, còn không thì có khoảng cách xa. Nhu cầu lại thường xuyên biến đổi theo thời gian theo xu hướng đòi hỏi ngày càng cao, trong khi đó mục tiêu thường tồn tại trong một thời gian dài nên khó phản ánh kịp thời nhu cầu của người sử dụng. Vì vậy, nhu cầu khách hàng mới là nhân tố thực chất cuối cùng chi phối chất lượng, còn mục tiêu do con người nghĩ ra chỉ là nhân tố trung gian, vì bản thân nó lại phụ thuộc nhu cầu [34, tr.18].

1.2.2.6. Chuẩn chất lượng trong đào tạo nghề

Khi nói đến chất lượng hay đánh giá chất lượng cần đề cập đến chuẩn chất lượng. Trong quan niệm “chất lượng tương đối”, người ta đặc biệt nhấn mạnh đến khả năng thỏa mãn hay đáp ứng nhu cầu khác nhau, đa dạng và phong phú của khách hàng. Chính sự khác nhau, sự đa dạng và phong phú của nhu cầu khách hàng nên CLĐTN cũng có các cấp độ khác nhau tùy thuộc năng lực của hệ thống và CSDN đáp ứng tiêu chuẩn đào tạo ở các mức độ khác nhau (mang tính chủ quan bên trong) đáp ứng nhu cầu sử dụng khác nhau, thể hiện ở phạm vi cấp độ của tiêu chuẩn nghề (mang tính khách quan bên ngoài), các tiêu chuẩn này chính là chuẩn chất lượng trong ĐTN [50, tr.39].

Để có thể lượng hóa các chuẩn chất lượng, cần phải có các công cụ nhận diện, đó là các chỉ số gắn với dữ liệu định lượng và định tính mà trong QLCL gọi là

các tiêu chí (các tiêu chí phải cụ thể hóa để có thể lượng hóa các tiêu chuẩn liên quan đến đầu vào - quá trình đào tạo - đầu ra). Tiêu chí ở mỗi tiêu chuẩn không nhất thiết phải giống nhau ở các CSDN khác nhau. Ở các văn bản hướng dẫn kiểm định chất lượng CSDN đều có cụ thể hóa các tiêu chuẩn để đánh giá cho từng tiêu chí. Các CSDN có thể tham khảo thêm các tài liệu đó để xây dựng các chuẩn mực QLCL cho CSDN của mình.

1.2.2.7. Đánh giá chất lượng đào tạo nghề

Chất lượng đào tạo ở nghề được đánh giá dưới 2 góc độ: Thứ nhất, góc độ của CSDN: Đạt được những tiêu chuẩn hoặc mục tiêu mà CSDN đặt ra (Chất lượng bên trong); Thứ hai, là chất lượng được xem là thỏa mãn tốt nhất những đòi hỏi của người tiêu dùng (Chất lượng bên ngoài).

Chất lượng đào tạo nghề thường do các GV đánh giá theo kết quả đạt được của HV so với các chuẩn đã qui định trong chương trình đào tạo. Phương pháp này gọi là phương pháp “đánh giá trong” hay là tự đánh giá. Tuy nhiên phương pháp này mang tính chủ quan của từng GV, vì thế cần thiết phải có phương pháp đánh giá khách quan “đánh giá ngoài” do người/cơ quan sử dụng nhân lực, bởi lẽ hơn ai hết họ biết họ cần những gì ở người lao động kỹ thuật.

Các đối tượng tham gia đánh giá: từ HV đang học, HV tốt nghiệp; Phản hồi từ các đồng nghiệp, CBQL; Cán bộ doanh nghiệp và cán bộ địa phương.

Trong đánh giá CLĐTN bao gồm 3 loại đánh giá khác nhau:

- Đánh giá chuẩn đoán (Diagnostic evaluation): được tiến hành trước quá trình đào tạo nhằm làm rõ các điểm mạnh và điểm yếu của đầu vào, quá trình đào tạo và đầu ra. Trên cơ sở đó đưa ra các quyết định để tổ chức đào tạo có hiệu quả và chất lượng hơn.

- Đánh giá hình thành (Formative evaluaton): được tiến hành nhiều lần trong quá trình đào tạo nhằm cung cấp các thông tin phản hồi để GV và HV kịp thời điều chỉnh trong quá trình đào tạo.

- Đánh giá tổng kết (Summative evaluation): tiến hành khi kết thúc quá trình đào tạo nhằm cung cấp các thông tin về CLĐT [15, tr 27].

Các kỹ thuật đánh giá bao gồm: Phỏng vấn; Quan sát; Bảng câu hỏi; thảo luận; Chuyên gia... [37, tr.9].

1.3. Quản lý chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

1.3.1. Quản lý và quản lý chất lượng đào tạo ở các cơ sở dạy nghề

1.3.1.1. Quản lý

Một số nhà nghiên cứu trong nước đưa ra các định nghĩa về quản lý như:

Từ điển Bách khoa Việt Nam (2002), Tập I định nghĩa: “Quản lý là một khoa học, dựa trên cơ sở vận dụng các qui luật phát triển của các đối tượng khác nhau, qui luật tự nhiên hay xã hội. Đồng thời, quản lý còn là một nghệ thuật, đòi hỏi nhiều kiến thức xã hội, tự nhiên, hay kỹ thuật” [60, tr.392].

Theo tác giả Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc: Quản lý có các chức năng là kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo thực hiện và kiểm tra đánh giá [7, tr.2].

Theo tác giả Trần Khánh Đức: Quản lý là hoạt động có ý thức của con người nhằm định hướng, tổ chức, sử dụng các nguồn lực và phối hợp hành động của một nhóm người hay một cộng đồng người để đạt được các mục tiêu đề ra một cách có hiệu quả nhất [16, tr.326].

Tác giả Phan Văn Kha cho rằng: Quản lý là một tập hợp các hoạt động lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra các quá trình tự nhiên và xã hội, khoa học kỹ thuật và công nghệ để chúng phát triển hợp qui luật, các nguồn lực vật chất và tinh thần, hệ thống tổ chức và các thành viên thuộc hệ thống để đạt được mục tiêu đã định [31, tr.10].

Tác giả Đặng Thành Hưng đã đưa ra định nghĩa: “Quản lý là một dạng lao động đặc biệt nhằm gây ảnh hưởng, điều khiển, phối hợp lao động của người khác một cách có hệ thống trong cùng một tổ chức hoặc cùng công việc nhằm thay đổi hành vi và ý thức của họ, định hướng hoặc chỉ đạo bằng các quyết định quản lý để họ sử dụng có hiệu quả các nguồn lực sẵn có và tiềm năng nhằm tăng hiệu quả lao

động của họ, để đạt mục tiêu của tổ chức hoặc lợi ích của công việc cùng sự thỏa mãn của những người tham gia” [28, tr.7].

Từ các quan điểm trên có thể hiểu: Quản lí là một tập hợp các hoạt động lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực vật chất và tinh thần và việc phối hợp hành động của một hệ thống tổ chức và các thành viên thuộc hệ thống để đạt được mục tiêu đề ra một cách có hiệu quả nhất.

Quản lí giáo dục có hai bình diện lớn là quản lí nhà nước hay quản lí hệ thống giáo dục (ở bình diện vĩ mô) và quản lí nhà trường trong một phạm vi một đơn vị, một cơ sở giáo dục (ở bình diện vi mô) [33, tr.20]; [53, tr.16].

1.3.1.2. Quản lí cơ sở dạy nghề

Luật Dạy nghề định nghĩa: CSDN là một thể thống nhất, toàn vẹn, là một trong những loại hình cơ sở giáo dục nghề nghiệp bao gồm: Trường trung cấp chuyên nghiệp, Trường cao đẳng nghề; Trường trung cấp nghề; TTDN; Lớp dạy nghề. CSDN có thể tổ chức độc lập hoặc gắn với cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ. Cũng theo Luật Dạy nghề ĐTN có 3 cấp trình độ: Sơ cấp nghề, Trung cấp nghề và Cao đẳng nghề. Bên cạnh 3 cấp trình độ này thuộc hệ chính qui còn có hệ dạy nghề thường xuyên dưới 3 tháng và theo nhu cầu của người học [42].

Về các loại hình CSDN hiện nay có CSDN công lập do nhà nước thành lập, trong đó, chính quyền là “người cung cấp dịch vụ giáo dục” (đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, bảo đảm kinh phí cho các nhiệm vụ chi thường xuyên) và CSDN do các tổ chức xã hội, xã hội – nghề nghiệp, tổ chức kinh tế hoặc cá nhân thành lập, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và bảo đảm kinh phí hoạt động bằng nguồn kinh phí ngoài sách nhà nước, ở đây chính quyền đóng vai trò như “người sử dụng dịch vụ giáo dục”.

Quản lí cơ sở dạy nghề là một tập hợp các hoạt động lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra trong phạm vi nội bộ CSDN và các hoạt động phối hợp với các đối tác bên ngoài nhằm sử dụng một cách có hiệu quả các nguồn lực bên

trong CSDN và các nguồn lực bên ngoài để đạt mục tiêu đào tạo đã đặt ra một cách có hiệu quả nhất.

1.3.1.3. Quản lí chất lượng

Có nhiều định nghĩa và khái niệm về QLCL, có thể nêu ra một số định nghĩa và khái niệm dưới đây:

ISO 9000:2000 định nghĩa “QLCL bao gồm các hoạt động phối hợp để định hướng và kiểm soát một tổ chức về chất lượng” [3, tr.31].

Theo TCVN 8402-1994: “QLCL là tập hợp các hoạt động của chức năng quản lí chung, xác định chính sách chất lượng, mục đích và trách nhiệm, thực hiện chúng thông qua các biện pháp như lập kế hoạch chất lượng, kiểm soát chất lượng, ĐBCL, và cải tiến chất lượng trong khuôn khổ hệ thống chất lượng” [61, tr.23].

Từ các khái niệm nêu trên có thể hiểu: Quản lí chất lượng bao gồm các hoạt động phối hợp để định hướng và kiểm soát một tổ chức trong khuôn khổ hệ thống chất lượng [51, tr 22].

1.3.1.4. Quản lí chất lượng đào tạo ở các cơ sở dạy nghề

Có nhiều quan niệm về QLCL đào tạo, có thể nêu ra một số quan niệm:

Từ điển tiếng Việt định nghĩa: “Quản lí chất lượng đào tạo thực chất là tạo ra cơ chế chịu trách nhiệm của nhà trường trước người cung cấp tài chính, người sử dụng dịch vụ và toàn bộ xã hội” [40, tr.28].

Theo tiêu chuẩn Việt Nam TCVN 5814 – 94: “Quản lí chất lượng đào tạo là quá trình tổ chức thực hiện có hệ thống các biện pháp quản lí toàn bộ quá trình đào tạo nhằm đảm bảo và không ngừng nâng cao CLĐT đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động (từ khâu tìm hiểu thị trường lao động, thiết kế chương trình đào tạo đến công tác tuyển sinh, tổ chức đào tạo và kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo)”.

Trung tâm nghiên cứu Khoa học Tổ chức và Quản lí đưa ra khái niệm: “Quản lí chất lượng đào tạo được sử dụng để mô tả các phương pháp hoặc các quá trình tiến hành nhằm kiểm tra, đánh giá điều kiện ĐBCL đào tạo theo mục tiêu đã đặt ra và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động” [57, tr.25].

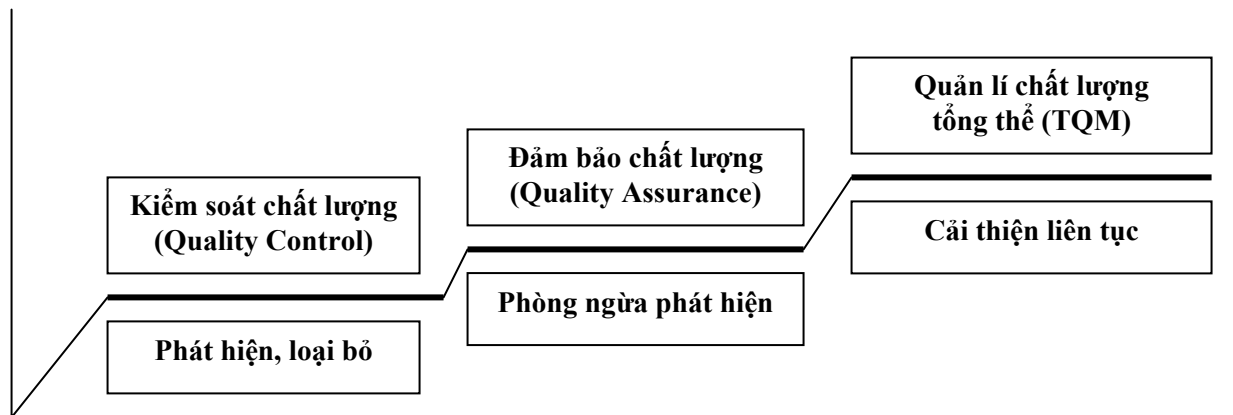
Theo tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc: Quản lý chất lượng đào tạo phải được thực hiện ở mọi khâu, mọi nơi, mọi lúc, từ đầu vào, quá trình dạy học và đầu ra cho tới nơi làm việc của HV tốt nghiệp [36, tr.19].

Từ các khái niệm này kết hợp với các khái niệm về quản lý CSDN và QLCL, có thể đưa ra khái niệm về QLCL đào tạo ở các CSDN như sau:

Quản lý chất lượng đào tạo ở các CSDN là hoạt động quản lý tác nghiệp trong nội bộ CSDN và các hoạt động phối hợp với các đối tác bên ngoài để định hướng và kiểm soát hệ thống CLDT nhằm đảm bảo và không ngừng nâng cao CLDT theo mục tiêu đã đặt ra và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

1.3.2. Các cấp độ và điều kiện áp dụng các cấp độ quản lý chất lượng

Hiện nay, đang tồn tại ba cấp độ QLCL tiêu biểu là: kiểm soát chất lượng; DBCL; QLCL tổng thể (xem hình 1.3) [52, tr.21].



Hình 1.3: Các cấp độ quản lý chất lượng

1.3.2.1. Kiểm soát chất lượng

Kiểm soát chất lượng là hoạt động đánh giá sự phù hợp của sản phẩm so với yêu cầu, so sánh mức độ đạt được so với chuẩn thông qua việc cân, đo, thử nghiệm, trắc nghiệm.... Đây là cấp độ QLCL lâu đời nhất với đặc trưng nổi bật nhất là phát hiện và loại bỏ các sản phẩm không đạt yêu cầu ở từng khâu, công đoạn và ở khâu cuối cùng trước khi đưa sản phẩm ra thị trường.

Kiểm soát chất lượng nhằm phát hiện những sai sót và loại bỏ các sản phẩm kém chất lượng nên cần phải chi phí lớn về thời gian, nhân lực để kiểm soát

cũng như hao tổn nguyên vật liệu cho các phế phẩm. Kiểm soát chất lượng thể hiện rõ sự tập trung hóa cao độ quyền lực của chủ thể quản lí, coi trọng kiểm tra, kiểm soát từ bên ngoài để phát hiện vi phạm và “xử phạt”. Vì thế, sẽ triệt tiêu vai trò chủ động, tích cực và sáng tạo của đối tượng quản lí. Cấp độ QLCL này chỉ phù hợp với các tổ chức trong lĩnh vực sản xuất hàng hóa thông thường, thực hiện theo kiểu quản lí hành chính - tập trung. Trong lĩnh vực đào tạo với quan niệm chất lượng sản phẩm gắn với quá trình đào tạo, và sản phẩm đó là nhân cách con người, nên kiểm soát chất lượng theo quan điểm như vậy khó phù hợp.

1.3.2.2. Đảm bảo chất lượng

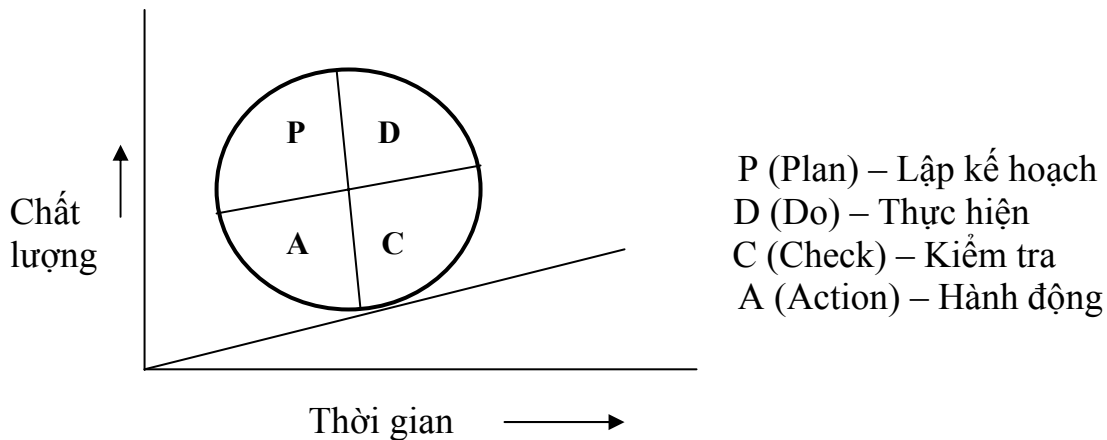
Đảm bảo chất lượng là hoạt động nhằm minh chứng cho khách hàng về chất lượng của sản phẩm, nhằm mục đích tạo niềm tin cho khách hàng bằng sự đảm bảo rằng các yêu cầu về chất lượng sẽ được thực hiện. ĐBCL có trọng tâm là phòng ngừa sự xuất hiện những sai sót của các bộ phận hay bán thành phẩm hoặc những thành phẩm không đủ tiêu chuẩn, đảm bảo rằng các thành phẩm không có lỗi, đạt tiêu chuẩn chất lượng đề ra bằng các qui trình và cơ chế nhất định.

Đảm bảo chất lượng giúp phòng ngừa, ngăn chặn kịp thời các nguyên nhân gây ra chất lượng kém, giảm đáng kể chi phí kiểm tra phát hiện các sai sót. Đồng thời cũng đề cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức. QLCL kiểu này phù hợp với các tổ chức thực hiện theo kiểu quản lí phi tập trung và áp dụng phương pháp quản lí theo chuẩn mực và theo quá trình. Để áp dụng được cấp độ ĐBCL, các tổ chức cần phải có cơ cấu tổ chức và nguồn tài chính tương đối ổn định, có cơ sở vật chất trang thiết bị tối thiểu và môi trường làm việc có văn hóa. Cấp độ này có thể áp dụng cho các tổ chức đang mới chuyển đổi từ phương thức quản lí hành chính – tập trung sang QLCL.

1.3.2.3. Quản lí chất lượng tổng thể

Quản lí chất lượng tổng thể nhằm cải thiện liên tục chất lượng và lấy việc thay đổi hệ thống giá trị và nền văn hóa của tổ chức làm trọng tâm. QLCL tổng thể có triết lí rõ ràng. Mục đích của QLCL tổng thể là chất lượng không ngừng được

nâng cao nhằm thoả mãn nhu cầu của khách hàng. Chu trình Deming thể hiện tương đối đầy đủ bản chất của cấp độ này (xem hình 1.4).



Hình 1.4: Chu trình quản lý chất lượng của Deming

Quản lý chất lượng tổng thể có cấp độ được nâng cao hơn về chất từ cấp độ ĐBCL. QLCL tổng thể giúp cho các tổ chức không ngừng cải thiện chất lượng sản phẩm để thoả mãn tối đa nhu cầu của khách hàng. QLCL tổng thể chỉ phù hợp với những tổ chức phát triển, có cấu trúc phi tập trung và cơ chế điều hành mềm dẻo và có “văn hoá chất lượng” ở mức độ cao. Vì thế, khó áp dụng cho các tổ chức đang trong chuyển đổi từ phương thức quản lý hành chính – tập trung sang QLCL.

1.3.3. Lựa chọn cấp độ quản lý chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

1.3.3.1. Đặc điểm của trung tâm dạy nghề công lập

Trung tâm dạy nghề công lập là CSDN nằm trong hệ thống giáo dục quốc dân do nhà nước thành lập, vừa thực hiện chức năng dạy sơ cấp nghề và dạy nghề thường xuyên và có các đặc điểm sau:

Mục tiêu đào tạo nói chung là ở mức chưa hoàn chỉnh, chưa toàn diện thường là mục tiêu đào tạo theo phần hoặc một số phần của nghề. Nội dung chương trình đào tạo thường là do TTDN công lập tự biên soạn hoặc tự chọn từ các chương trình chuẩn đã được nhà nước ban hành. Cơ sở vật chất kỹ thuật không lớn như ở các trường dạy nghề mà chỉ có một số cho những nghề đào tạo tương đối ổn định lâu dài, còn phần lớn là biến động theo sự thay đổi của ngành nghề đào tạo.

Bộ máy lãnh đạo quản lý có thể không hoàn chỉnh, không có đầy đủ các phòng ban như ở trường dạy nghề. Chỉ có một số CBQL, GV chuyên trách cơ hữu, còn lại là sử dụng linh hoạt lực lượng ngoài biên chế theo phương thức hợp đồng. Thường tồn tại và phát triển thông qua nguồn ngân sách nhà nước cấp theo chỉ tiêu đặt hàng, thu học phí, sản xuất hay dịch vụ kết hợp trong quá trình đào tạo.

Hoạt động đào tạo chủ yếu theo phương thức không chính qui, nghề đào tạo có thể ổn định hoặc không ổn định, có thể thay đổi linh hoạt theo nhu cầu sản xuất hoặc dịch vụ ở địa phương và nhu cầu người học. Qui mô đào tạo thường được tính theo số lượt người học hàng năm. Không có đủ tư cách pháp nhân cấp bằng nghề, chỉ được cấp chứng chỉ nghề cho người tốt nghiệp, các khóa học đều là ngắn hạn dưới một năm.

Những đặc điểm trên cho thấy TTDN công lập hoàn toàn khác với trường trung cấp nghề và cao đẳng nghề, từ sứ mệnh, chức năng, nhiệm vụ đến cơ cấu tổ chức, cơ chế hoạt động. Sứ mạng chủ yếu của TTDN công lập là phổ cập nghề cho người lao động, đặc biệt là nông dân để họ tự tạo công ăn việc làm trong tiến trình công nghiệp hóa nông nghiệp, hiện đại hóa nông thôn. Đào tạo ở các TTDN công lập hết sức linh hoạt từ ngành nghề, chương trình đào tạo, đội ngũ GV, cơ sở vật chất, chính vì thế, rất khó chuẩn hóa, hiện đại hóa nó như một trường dạy nghề.

1.3.3.2. Vai trò của trung tâm dạy nghề công lập

Trong cơ cấu lao động, lao động qua ĐTN là lực lượng đông đảo nhất, trực tiếp sản xuất ra của cải vật chất cho xã hội. ĐTN nhằm mục tiêu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước và công nghiệp hóa - hiện đại hóa nông nghiệp và nông thôn. ĐTN có vị trí quan trọng và có ý nghĩa chiến lược lâu dài, nhưng cũng rất cấp bách trong giai đoạn hiện nay, để giúp người lao động tìm kiếm việc làm và tự tạo việc làm. Trong cơ chế thị trường, việc làm luôn biến động, để thích ứng người lao động phải liên tục thay đổi nghề, di chuyển nghề, họ rất cần được đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng

cập nhật kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm mới. Chính vì thế, ĐTN là nền tảng phát triển bền vững việc làm cho người lao động [23, tr.274].

Trong đào tạo nghề thì tỉ lệ đào tạo sơ cấp nghề chiếm trên 80% chủ yếu do TTDN, đặc biệt là các TTDN công lập đào tạo. Vì thế, TTDN công lập đóng vai trò rất quan trọng có chức năng đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm mới và phổ cập nghề cho nhân dân lao động, gắn liền với giải quyết việc làm, góp phần vào mục tiêu đào tạo nhân lực cho các doanh nghiệp, cho sự phát triển kinh tế - xã hội và xóa đói giảm nghèo ở địa phương.

1.3.4.3. Cấp độ quản lý chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

Trong đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng quan niệm chất lượng sản phẩm phải gắn với quá trình đào tạo. Sản phẩm của ĐTN là sản phẩm đặc biệt, đó là con người nên không thể có phế phẩm để loại bỏ được; Kiểm soát chất lượng chỉ là cấp độ QLCL của sản phẩm. Vì thế, không thể áp dụng đề QLCL đào tạo của một tổ chức đào tạo con người như TTDN công lập.

Trong hai cấp độ QLCL còn lại đều là cấp độ QLCL của một tổ chức, trong đó, QLCL tổng thể là cấp độ QLCL cao nhất. Tuy nhiên, việc đáp ứng nhu cầu và thị hiếu của khách hàng trong ĐTN không thể diễn ra nhanh chóng và thường xuyên cải tiến do chất lượng của HV đầu vào của các TTDN công lập khá thấp.

Mặc dù, trong những năm gần đây, Đảng và nhà nước đã có nhiều cơ chế, chính sách đầu tư và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của các TTDN công lập, nhưng với đặc điểm đào tạo hết sức linh hoạt từ ngành nghề, chương trình đào tạo, đội ngũ GV, cơ sở vật chất, chính vì thế, rất khó chuẩn hóa, hiện đại hóa nó như một trường dạy nghề. Hầu hết các TTDN công lập đang trong giai đoạn chuyển đổi từ phương thức quản lý hành chính – tập trung sang QLCL, với cơ cấu tổ chức, cơ chế tài chính không ổn định, chưa có đầy đủ cơ sở vật chất trang thiết bị dạy nghề tối thiểu phục vụ cho các nghề giảng dạy, chưa có môi trường sư phạm thật sự và trình

độ hiểu biết của CBQL và GV về QLCL còn hạn chế thì việc áp dụng cấp độ QLCL tổng thể trong QLCL đào tạo ở các TTDN công lập là khó khả thi.

Vì thế, chỉ có cấp độ ĐBCL là cấp độ QLCL phù hợp với thực tiễn hoạt động ở các TTDN công lập hiện nay.

1.4. Đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

1.4.1. Quan điểm về đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

Theo tiêu chuẩn Việt Nam TCVN 5814: “Đảm bảo chất lượng là toàn bộ hoạt động có kế hoạch và hệ thống được tiến hành trong hệ chất lượng và được chứng minh là đủ mức cần thiết để tạo sự tin tưởng thỏa đáng rằng thực thể (đối tượng) sẽ thỏa mãn đầy đủ các yêu cầu chất lượng” [16, tr.445].

Đảm bảo chất lượng là những quan điểm, chủ trương, chính sách, mục tiêu, hành động, công cụ, qui trình, thủ tục, mà thông qua việc sử dụng chúng có thể đảm bảo rằng sứ mạng và mục tiêu đang được thực hiện, các chuẩn mực đang được duy trì và nâng cao (SEAMEO 2002) [54, tr.176].

Trong giáo dục đào tạo, ĐBCL đào tạo có thể coi như là một “hệ thống các biện pháp, các hoạt động có kế hoạch, được tiến hành trong và ngoài nhà trường và được chứng minh là đủ mức cần thiết để tạo ra sự thỏa đáng rằng các hoạt động và sản phẩm đào tạo (HV tốt nghiệp) sẽ thỏa mãn đầy đủ các yêu cầu về chất lượng đào tạo theo mục tiêu đào tạo dự kiến” [19, tr 48].

Trong lĩnh vực dạy nghề, ĐBCL đào tạo ở các CSDN bao gồm cả ĐBCL trong nội bộ CSDN lẫn ĐBCL với các tổ chức và các doanh nghiệp có nhu cầu tiếp nhận HV tốt nghiệp [55, tr 26].

Từ khái niệm nêu trên, có thể đưa ra quan điểm chung về ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập như sau:

Đảm bảo chất lượng đào tạo ở các TTDN công lập là hoạt động quản lý tác nghiệp trong phạm vi nội bộ TTDN công lập và các hoạt động phối hợp với các đối tác bên ngoài để định hướng và kiểm soát hệ thống ĐBCL đào tạo, nhằm tạo

được sự tin tưởng rằng HV tốt nghiệp có đủ kiến thức, kỹ năng và thái độ theo mục tiêu đã đặt ra và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

1.4.2. Cách thức đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

Hiện nay trên thế giới đang áp dụng 03 cách thức ĐBCL đào tạo chủ yếu, đó là: Đánh giá; kiểm toán và kiểm định chất lượng.

1.4.2.1. Đánh giá chất lượng (Quality Assessment)

Đánh giá chất lượng là đánh giá các hoạt động dạy – học, các sản phẩm đầu ra trên cơ sở xem xét chi tiết cấu trúc chương trình giảng dạy, hiệu quả đào tạo của nhà trường. Đánh giá chất lượng được sử dụng để xác định liệu nhà trường hay chương trình đào tạo có đáp ứng các tiêu chí, tiêu chuẩn chung hay không (CHEA, 2001).

Trong khu vực Đông Á – Thái Bình Dương, Ấn Độ và Trung Quốc là 02 nước đã sử dụng phương pháp đánh giá kết hợp cùng với quá trình kiểm định.

1.4.2.2. Kiểm toán chất lượng (Quality Audit)

Kiểm toán chất lượng là một quá trình kiểm tra nhà trường có hay không có một qui trình ĐBCL cho các hoạt động đào tạo và các hoạt động có liên quan? Qui trình đó có được thực hiện không và thực hiện có hiệu quả như thế nào? (AUQA, 2001).

Ở khu vực Đông Á – Thái Bình Dương, Úc và New Zealand là 02 quốc gia tiêu biểu trong việc áp dụng qui trình kiểm toán chất lượng.

1.4.2.3. Kiểm định chất lượng (Accreditation)

Kiểm định chất lượng là quá trình xem xét chất lượng từ bên ngoài, được sử dụng để khảo sát đánh giá các trường và các chương trình đào tạo nhằm đảm bảo và cải tiến chất lượng (CHEA, 2003; 2004). “Kiểm định chất lượng là quá trình đánh giá ngoài nhằm đưa ra một quyết định công nhận một trường hay một chương trình đào tạo của nhà trường có đáp ứng có đáp ứng các chuẩn mực qui định” (SEAMEO, 2003).

Trong 3 cách thức ĐBCL trên, KĐCL được sử dụng rộng rãi và hữu hiệu nhất ở các nước trong khu vực và trên thế giới. Trong khu vực châu Á Thái Bình Dương, hoạt động KĐCL đã được thực hiện ở các quốc gia như: Kampuchia, Hồng Kông, Indônêxia, Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaixia, Mông Cổ, Philippin, Thái Lan và Việt Nam [54, tr.180].

Tuy nhiên, xuất phát từ đặc điểm của các TTDN công lập đang ở giai đoạn chuyển từ phương thức quản lí ở cấp độ kiểm soát chất lượng sang cấp độ ĐBCL, các TTDN công lập có thể phát triển cách thức “tự đánh giá” hệ thống CLĐT với các tiêu chí, tiêu chuẩn cần thiết trước mắt phù hợp với đặc điểm và nguồn lực hiện có ở mỗi TTDN, kết hợp với quá trình kiểm định chất lượng khi cần thiết.

1.4.3. Tự đánh giá trong đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

1.4.3.1. Quá trình đảm bảo chất lượng ở các trung tâm dạy nghề công lập

ĐBCL đào tạo sẽ giúp cho các TTDN công lập hình thành dần hệ thống ĐBCL đào tạo thông qua quá trình đánh giá bên trong (Internal Assessment). Vai trò quản lí nhà nước được thể hiện cụ thể ở việc hoạch định chính sách chất lượng, hệ thống các chuẩn mực ĐBCL, xây dựng và ban hành qui trình, cơ chế thực hiện đánh giá bên ngoài (External Assessment) để đánh giá công nhận hoặc kiểm định CLĐT, giảm dần vai trò can thiệp trực tiếp vào các khâu tạo nên chất lượng của các TTDN công lập. Đối với cấp độ ĐBCL, đánh giá từ bên ngoài (thực chất là kiểm định chất lượng) là để tăng cường cơ chế ĐBCL bên trong. ĐBCL bên trong nếu được phối hợp có hiệu quả với ĐBCL từ bên ngoài sẽ tạo ra một cơ chế bền vững cho việc duy trì và phát triển chất lượng của các TTDN công lập.

Quá trình ĐBCL bao giờ cũng phải được bắt đầu từ sự ĐBCL bên trong. Việc thiết kế và đưa các qui trình, cơ chế ĐBCL vào thực hiện, mặc dù có sự hỗ trợ của các cơ quan bên ngoài, nhưng chủ yếu vẫn là trách nhiệm của TTDN công lập. Theo định kì, TTDN công lập cần đánh giá kết quả đầu ra, chất lượng sản phẩm theo các chuẩn mực nhất định và hiệu quả của các qui trình, cơ chế ĐBCL bên trong. Đảm

bảo chất lượng bên trong là quá trình xem xét các yếu tố đầu vào, quá trình và đầu ra bằng việc sử dụng các qui trình và cơ chế nhất định (Barnett, 1987; Church, 1988; Bogue, 1998).

1.4.3.2. Tự đánh giá trong quá trình đảm bảo chất lượng ở các trung tâm dạy nghề công lập

Qui trình kiểm định chất lượng dạy nghề gồm ba bước sau: Tự kiểm định chất lượng dạy nghề của TTDN; Kiểm định chất lượng dạy nghề của cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề; Công nhận kết quả kiểm định chất lượng dạy nghề, cấp và thu hồi giấy chứng nhận đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng dạy nghề. Trong qui trình kiểm định này, tự đánh giá được hiểu theo nghĩa thứ nhất chỉ nhằm phục vụ thẩm định bên ngoài. Nó được định nghĩa như “sự mô tả, phân tích được cán bộ trong TTDN tiến hành trước khi có sự đánh giá ngoài về những điều kiện, mục tiêu, quá trình và kết quả đã đạt được; chủ yếu để chuẩn bị một báo cáo cho đoàn thẩm định hay đánh giá đồng nghiệp” (Kells 1995:28). Trong kiểm định chất lượng, muốn tiến hành đánh giá CLĐT ở các TTDN thì phải tiến hành đánh giá gián tiếp qua các điều kiện ĐBCL đào tạo [63, tr.36]. Điều kiện ĐBCL đào tạo được hiểu là những yếu tố ĐBCL đầu vào tác động đến các yếu tố của quá trình đào tạo để hình thành chất lượng đầu ra. Theo cách hiểu này, ĐBCL đào tạo được thực hiện bằng việc kiểm định các điều kiện ĐBCL đào tạo. Các tiêu chí này chính là các điều kiện ĐBCL đào tạo của TTDN cần phải có, để có thể ĐBCL sản phẩm đầu ra của mình và là căn cứ để các cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề kiểm định chất lượng. Như vậy, nội dung tự đánh giá trong kiểm định chất lượng chỉ bao gồm các điều kiện ĐBCL đầu vào và quá trình đào tạo mà không bao gồm chất lượng đầu ra và các qui trình quản lý hệ thống CLĐT.

Tự đánh giá cũng có thể hiểu theo nghĩa thứ hai. Theo cách hiểu này, tự đánh giá được coi là một mắt xích của quá trình ĐBCL (ĐBCL bên trong). Để quá trình tự đánh giá có thể trở thành một mắt xích của quá trình trong quá trình ĐBCL, nó phải được tiến hành theo mục tiêu rộng hơn với tư cách là một cấp độ của

QLCL với nội dung quản lí là cả hệ thống CLĐT (bao gồm cả chất lượng đầu vào, chất lượng quá trình đào tạo, chất lượng đầu ra và các qui trình quản lí hệ thống CLĐT. Tự đánh giá lúc này sẽ được coi là một bước tiến tới đổi mới các hoạt động, bằng việc nâng cao CLDTN, hiệu quả hoạt động đào tạo, nghiên cứu, phục vụ của từng bộ phận và toàn bộ TTDN. Lúc đó, việc xây dựng một báo cáo cho đoàn thẩm định hay đánh giá đồng nghiệp sẽ chỉ còn là mục tiêu thứ hai [39, tr.158].

Đây chính là quan điểm tự đánh giá gắn với ĐBCL bên trong được vận dụng để đánh giá thực trạng ĐBCL đào tạo ở TTDN công lập trong luận án này.

1.4.4. Chức năng đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

Đảm bảo chất lượng là một cấp độ của QLCL nên nó cũng thực hiện các chức năng của quản lí là: Lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra. Các chức năng này trong ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập được thể hiện ở 4 thành tố cụ thể như sau:

1.4.4.1. Xác lập chuẩn

Xác lập chuẩn là chức năng quan trọng đầu tiên của ĐBCL đào tạo. Theo đó các TTDN công lập dựa trên sứ mạng, mục tiêu của đơn vị để xây dựng các chuẩn mực CLĐT cần đạt được. Khi xác lập chuẩn mực CLĐT cần tránh tình trạng giảm các chuẩn mực để dễ đạt được hoặc tuân thủ một cách máy móc bộ tiêu chuẩn do các chuyên gia xác lập, trong đó có nhiều tiêu chuẩn không hoặc chưa phù hợp với sứ mạng, mục tiêu, điều kiện thực hiện của TTDN công lập.

1.4.4.2. Xây dựng các qui trình

Qui trình là sự chuyển hóa giá trị gia tăng, là bước thực hiện theo trình tự đối với từng nội dung QLCL. Trên cơ sở các chuẩn mực CLĐT đã được xác lập, TTDN công lập cần xây dựng các qui trình nhằm đạt được các chuẩn mực đó. Các qui trình được xây dựng dựa trên việc xác định rõ các thành tố: Đầu vào, quá trình, đầu ra của qui trình. ĐBCL đào tạo ở TTDN công lập được thực hiện thông qua việc thực thi các qui trình đối với các nội dung của hệ thống CLĐT.

1.4.4.3. Xác định các tiêu chí đánh giá

Tiêu chí được xem là những điểm kiểm soát và là chuẩn mực đánh giá. Trong ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập, các tiêu chí được sử dụng để đánh giá đầu vào, quá trình, đầu ra của các qui trình cũng như các bước trong qui trình. Vì vậy, TTDN công lập phải xây dựng các tiêu chí đánh giá cụ thể, nhằm giúp các thành viên của mình và khách hàng nhận biết quá trình thực hiện cũng như mức độ đạt được của các qui trình.

1.4.4.4. Vận hành, đo lường, đánh giá, thu thập và xử lý số liệu

Vận hành được xem là chức năng quan trọng trong ĐBCL. ĐBCL đào tạo ở TTDN công lập sẽ không được thực hiện nếu các qui trình đã xây dựng không được vận hành hoặc không vận hành được. Trên cơ sở vận hành các qui trình ĐBCL, TTDN công lập cần thu thập các số liệu về chất lượng, xử lý số liệu thường xuyên, liên tục để có những thông tin chính xác nhằm đánh giá thực trạng ĐBCL đào tạo và có cơ sở để đưa ra những biện pháp điều chỉnh hữu hiệu.

Các chức năng này kết hợp chặt chẽ với nhau tạo thành qui trình ĐBCL đào tạo ở TTDN công lập.

Một trong những phương tiện cần thiết để thực hiện chức năng ĐBCL, đó là hệ thống ĐBCL. Để xây dựng được hệ thống ĐBCL, các TTDN công lập công lập cần phải xác định được tất cả các yếu tố tác động và quyết định đến CLĐT, đồng thời đưa ra các tiêu chí, các qui trình, thủ tục cần phải áp dụng để triển khai các yếu tố đó nhằm đạt được kết quả và chất lượng mong muốn [29, tr.22].

1.4.5. Hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

1.4.5.1. Hệ thống chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

Theo quan điểm tiếp cận hệ thống: Bản thân TTDN công lập được coi như là một hệ thống, trong đó mọi người cùng làm việc và hợp tác chặt chẽ với nhau, hỗ trợ nhau để thực hiện sứ mạng chung của TTDN; Một TTDN có nhiều bộ phận và quá trình đào tạo hợp thành [30, tr.22]. Theo quan điểm tiếp cận quá trình: QLCL đào tạo sẽ giúp cho TTDN kiểm soát được toàn bộ diễn biến chất lượng từ nguồn lực đầu vào, chúng biến đổi và được chuyển hóa như thế nào để dẫn đến chất lượng

đầu ra [62, tr.11-12]. Trên cơ sở tham khảo ý kiến của một số tác giả đã đề xuất về các tiêu chí/tiêu chuẩn sử dụng cho việc đánh giá hệ thống chất lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp, có thể đưa ra các tiêu chí/tiêu chuẩn đánh giá 03 thành tố cơ bản của hệ thống CLĐT ở các TTDN công lập như sau:

+ Đầu vào (Inputs): Học sinh; chương trình đào tạo; Đội ngũ GV và CBQL; Đầu tư tài chính; Cơ sở vật chất kỹ thuật của TTDN.

+ Quá trình (Processes): Bộ máy tổ chức; Tổ chức quá trình đào tạo; Khai thác sử dụng nguồn lực; Quan hệ với cơ sở sử dụng lao động của TTDN.

+ Đầu ra (Outputs/Outcomes): Năng lực HV tốt nghiệp; Hiệu quả ngoài.

+ Môi trường (Contexts): Những tác động bên ngoài ảnh hưởng trực tiếp tới CLĐT như điều kiện kinh tế, văn hóa, chính trị, xã hội và khu vực nơi TTDN đặt trụ sở [17, tr.65].

Năm 2010, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành thông tư số 19/2010/TT- BLĐT BXH qui định hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng TTDN. Tại điều 4 của thông tư này qui định các tiêu chí kiểm định như sau:

a) Tiêu chí 1: Mục tiêu và nhiệm vụ	06 điểm
b) Tiêu chí 2: Tổ chức và quản lí	08 điểm
c) Tiêu chí 3: Hoạt động dạy và học	16 điểm
d) Tiêu chí 4: Giáo viên và cán bộ quản lí	18 điểm
đ) Tiêu chí 5: Chương trình, giáo trình	18 điểm
e) Tiêu chí 6: Thư viện	02 điểm
g) Tiêu chí 7: Cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học	18 điểm
h) Tiêu chí 8: Quản lí tài chính	08 điểm
i) Tiêu chí 9: Các dịch vụ cho người học nghề	06 điểm

Trong kiểm định chất lượng nội dung đánh giá chỉ bao gồm các điều kiện ĐBCL đầu vào và quá trình đào tạo mà không bao gồm chất lượng đầu ra.

Từ hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng TTDN nêu trên, có thể mô tả lại 03 thành tố cơ bản của hệ thống CLĐT ở các TTDN công lập như sau:

+ Đầu vào (Inputs): Mục tiêu và nhiệm vụ; GV và CBQL; Chương trình, giáo trình; Thư viện; Cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học; Quản lý tài chính.

+ Quá trình (Processes): Tổ chức quản lý; Hoạt động dạy và học; Các dịch vụ cho người học nghề.

+ Đầu ra (Outputs/Outcomes): Năng lực HV tốt nghiệp; Hiệu quả ngoài.

1.4.5.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

** Cơ chế quản lý nhà nước về dạy nghề:*

Bao gồm các chủ trương, chính sách và quyết định của nhà nước (trung ương và địa phương) về những vấn đề có liên quan đến ĐTN và lao động, việc làm. Chúng có ảnh hưởng rất lớn đến phát triển qui mô về số lượng và cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả ĐTN. Hiện nay hệ thống văn bản, pháp luật chính sách của nhà nước đã và đang tạo hành lang pháp lí, môi trường thuận lợi, khuyến khích ĐTN phát triển, Cụ thể ở đây là các chính sách đối với HV học nghề, GV dạy nghề, các chế độ chính sách ưu đãi đối với các TTDN công lập như: Luật Dạy nghề (2006); Chiến lược phát triển dạy nghề đến năm 2020; Đề án đầu tư các nghề trọng điểm quốc gia; Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 (gọi tắt là Đề án 1956); Chương trình mục tiêu quốc gia về dạy nghề và việc làm đến năm 2020....

Mặc dù có vai trò quan trọng như vậy nhưng các cơ chế, chính sách về ĐTN vẫn còn nhiều hạn chế. Việc phát triển nhanh các TTDN công lập nhưng thiếu qui hoạch về nghề đào tạo, đầu tư đồng bộ chưa về cơ sở vật chất, đội ngũ CBQL và GV sẽ làm cho cơ cấu tổ chức bộ máy, cơ chế tài chính và nguồn lực của các TTDN công lập khó ổn định; Cơ chế, chính sách để các doanh nghiệp hợp tác chặt chẽ với các TTDN công lập trong công tác đào tạo còn lỏng lẻo.

** Nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương:*

Công cuộc công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước, cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động từng bước chuyển dịch theo hướng tăng tỉ lệ trong công nghiệp dịch vụ, giảm tỉ trọng trong nông nghiệp; Sự đa dạng và phong phú của ngành nghề đào tạo, nhất là ở khu vực nông thôn và sự biến động thường xuyên của thị trường lao động đã làm cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương tăng nhanh. Trong khi đó, chính quyền các địa phương chưa có qui hoạch phát triển nhân lực, chưa xác định được những nghề phổ biến và đặc thù ở địa phương, nhất là các nghề ở nông thôn. Vì thế, đòi hỏi các TTDN công lập phải thường xuyên theo sát sự biến động để chủ động điều chỉnh ngành nghề, nội dung, chương trình đào tạo thì mới nâng cao được chất lượng và hiệu quả ĐTN.

** Sự phát triển của khoa học công nghệ:*

Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ dẫn đến xuất hiện nhiều ngành mới, làm thay đổi tính chất, nội dung thực hiện các công việc của từng nghề; Một công việc có thể bao gồm nhiều công nghệ với mức độ phức tạp khác nhau, đòi hỏi nhiều cấp trình độ khác nhau, đòi hỏi người lao động phải thường xuyên bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp để có đủ năng lực thích ứng với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

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

Nhận thức của xã hội có tác động mạnh đến công tác ĐTN, Thực tế công tác ĐTN hiện nay chưa được xã hội nhận thức đầy đủ và đúng đắn. Không ít gia đình coi việc vào đại học như là con đường duy nhất để tiến thân, dẫn đến nhiều thanh niên bằng mọi cách để thi vào đại học, ngại đi học nghề. Chính vì thế, nên đa số lao động những người có trình độ văn hóa thấp, điều kiện kinh tế khó khăn, lớn tuổi, khó tìm việc làm ở các doanh nghiệp mới tham gia học nghề. Ngoài ra, tâm lý của các lao động ở nông thôn là vừa học nghề vừa phải có thu nhập ngay. Điều này làm hạn chế đến số lượng và chất lượng đầu vào của HV ở các TTDN công lập.

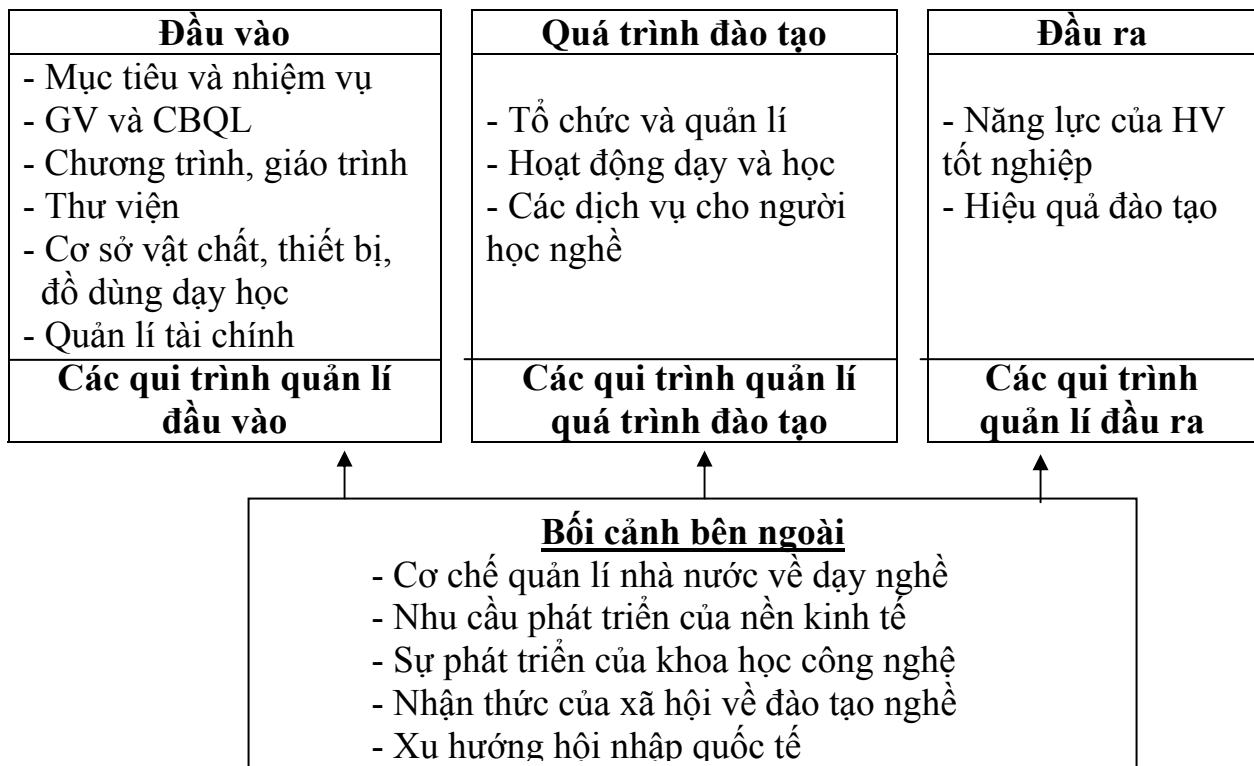
** Xu hướng hội nhập quốc tế:*

Xu hướng hội nhập quốc tế vừa giúp cho các TTDN công lập có điều kiện tiếp cận với các thành tựu về khoa học công nghệ hiện đại và cách thức quản lý tiên tiến, nhưng đồng thời cũng tạo ra sự cạnh tranh gay gắt trong dịch vụ đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực [26, tr.13]. Thương hiệu của một TTDN công lập chắc chắn không thể chỉ do quảng cáo, mà phải được người học kiểm định, xã hội công nhận.

1.4.5.3. Hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

Hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo thường phải đáp ứng 3 yêu cầu chính sau: Xây dựng được một sơ đồ các vấn đề cần quản lý (chuỗi các công đoạn/qui trình); Xây dựng được các qui trình, thủ tục thực hiện cho từng công đoạn/qui trình đó và đảm bảo điều kiện cho việc thực hiện được và có thể kiểm định khi cần thiết; Có những tiêu chí cần thiết để đối chiếu kết quả đạt được so với các tiêu chuẩn đã qui định trong mục tiêu ở đầu vào và đầu ra của mỗi công đoạn/qui trình [52, tr.21].

Từ các quan niệm nêu trên, có thể mô tả hệ thống ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập theo hình 1.5 dưới đây:



Hình 1.5: Hệ thống ĐBCL đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

1.4.6. Quy trình đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

1.4.6.1. Xác lập chuẩn mực của hệ thống chất lượng đào tạo

Từ hệ thống ĐBCL đào tạo được mô tả ở hình 1.5, việc xác lập chuẩn mực của hệ thống CLĐT ở các TTDN công lập được xác lập như sau:

** Chuẩn mực chất lượng đầu ra bao gồm:*

- Chuẩn về năng lực của HV tốt nghiệp;
- Chuẩn về hiệu quả đào tạo.

** Chuẩn mực chất lượng đầu vào bao gồm:*

- Chuẩn về mục tiêu và nhiệm vụ;
- Chuẩn về chương trình đào tạo;
- Chuẩn về đội ngũ CBQL, GV;
- Chuẩn về thư viện;
- Chuẩn về Cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học;
- Chuẩn về quản lý tài chính.

** Chuẩn mực chất lượng quá trình đào tạo bao gồm:*

- Chuẩn về tổ chức và quản lý;
- Chuẩn về hoạt động dạy và học;
- Chuẩn về các dịch vụ phục vụ người học.

1.4.6.2. Xây dựng một số quy trình cần thiết để quản lý hệ thống chất lượng đào tạo

** Các quy trình quản lý đầu vào bao gồm:*

- Các quy trình liên quan đến xây dựng mục tiêu và nhiệm vụ;
- Các quy trình liên quan đến bổ sung, chỉnh sửa chương trình;
- Các quy trình liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng CBQL, GV;
- Các quy trình liên quan đến xây dựng, trang bị cơ sở vật chất kỹ thuật;
- Các quy trình liên quan đến chi tiêu nội bộ;

** Các quy trình quản lý quá trình đào tạo bao gồm:*

- Các quy trình liên quan đến tổ chức và quản lý;
- Các quy trình liên quan đến tổ chức hoạt động dạy và học;

- Các quy trình liên quan đến xây dựng các dịch vụ phục vụ người học.

* *Các qui trình quản lý đầu ra bao gồm:*

- Các quy trình liên quan đến theo dấu HV sau tốt nghiệp.

1.4.6.3. Xác định các tiêu chí đánh giá hệ thống chất lượng đào tạo và các qui trình cần thiết để quản lý hệ thống chất lượng đào tạo

* *Các tiêu chí đánh giá chất lượng đầu ra:*

- Năng lực của HV tốt nghiệp: Được đánh giá thông qua kiến thức, kỹ năng thực hành nghề cơ bản và thái độ nghề nghiệp đạt trình độ theo mục tiêu đào tạo hoặc chuẩn đầu ra của các TTDN; Khả năng ứng dụng kiến thức, kỹ năng nghề đã học để nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm; Khả năng tự lập của HV sau khi tốt nghiệp và có thể học lên trình độ đào tạo cao hơn.

- Hiệu quả đào tạo của TTDN: Đối với khách hàng bên ngoài được đánh giá thông qua việc đáp ứng nhu cầu học nghề và khả năng giải quyết việc làm cho HV sau tốt nghiệp; việc góp phần làm chuyên dịch cơ cấu lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp và địa phương. Đối với khách hàng bên trong được đánh giá thông qua chế độ đãi ngộ, nâng cao thu nhập, trình độ chuyên môn nhằm thu hút ngày càng nhiều CBQL và GV vào làm việc ở các TTDN.

* *Các tiêu chí đánh giá chất lượng đầu vào:*

- Mục tiêu và nhiệm vụ: Được xác định rõ ràng, cụ thể, được cấp có thẩm quyền phê duyệt và công bố công khai; Định hướng đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, được điều chỉnh theo hướng nâng cao chất lượng dạy nghề, phù hợp với điều kiện thực tế yêu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và địa phương.

- Chương trình, giáo trình: Có đủ chương trình dạy nghề đang đào tạo; từng chương trình dạy nghề có mục tiêu rõ ràng, qui định cụ thể chuẩn kiến thức, kỹ năng, cấu trúc nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo, cách thức đánh giá kết quả học tập; Được xây dựng, điều chỉnh phù hợp có sự tham gia của GV và cán bộ kỹ thuật từ các doanh nghiệp.

- Đội ngũ CBQL, GV: CBQL đạt chuẩn chức danh, Đội ngũ GV đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu nghề đào tạo và đạt chuẩn theo qui định đáp ứng yêu cầu giảng dạy của TTDN; Có kế hoạch, chính sách khuyến khích CBQL và GV học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn sư phạm và kỹ năng nghề.

- Thư viện: Có đủ chương trình, giáo trình; có sách báo, tạp chí phù hợp với các nghề đào tạo và có các sách chuyên môn hoặc báo, tạp chí chuyên ngành cho tất cả các nghề đào tạo và đào tạo lại.

- Cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học: Hệ thống phòng học, xưởng thực hành và hạ tầng kỹ thuật đáp ứng các hoạt động dạy học, thực hành theo nghề, quy mô đào tạo của TTDN. Có đầy đủ nội qui, qui định về an toàn vệ sinh lao động phòng chống cháy nổ, trang thiết bị được bố trí ngăn nắp hợp lý; Đảm bảo chủng loại, số lượng thiết bị cho thực hành.

- Quản lý tài chính: Có các nguồn tài chính ổn định; Có kế hoạch quản lý tài chính đúng theo qui định của nhà nước, công khai, minh bạch; Đánh giá hiệu quả sử dụng các nguồn tài chính; Chấp hành chế độ thanh, kiểm tra và kiểm toán tài chính.

** Các tiêu chí đánh giá chất lượng quá trình đào tạo:*

- Tổ chức và quản lý: TTDN có hệ thống các văn bản qui định về tổ chức, quản lý và được rà soát, đánh giá, bổ sung, điều chỉnh; Có cơ cấu tổ chức hợp lý, phù hợp với qui định của nhà nước cũng như các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển của TTDN.

- Hoạt động dạy học: Có kế hoạch đào tạo, giám sát chặt chẽ, bảo đảm thực hiện kế hoạch đào tạo đúng tiến độ, có hiệu quả và tổ chức dạy nghề theo mục tiêu, nội dung chương trình dạy nghề đã được phê duyệt; Có đủ hệ thống sổ sách, biểu mẫu theo dõi kết quả học tập của người học được ghi chép và lưu trữ an toàn; Định kì báo cáo đầy đủ cho cấp quản lý trực tiếp và các cơ quan quản lý nhà nước.

- Các dịch vụ phục vụ người học: Đảm bảo mọi người học được thông tin đầy đủ về nghề đào tạo, chương trình, kế hoạch đào tạo, quy chế tuyển sinh, quy chế thi, kiểm tra, đánh giá, công nhận tốt nghiệp, các điều kiện ăn, ở, học tập và các

nội quy, quy định của trung tâm; Thông tin về nghề nghiệp, thị trường lao động và việc làm và trợ giúp tìm việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp.

** Các tiêu chí đánh giá các qui trình cần thiết để quản lí hệ thống chất lượng đào tạo:*

Một qui trình được xem là tốt phải phải thể hiện đầy đủ các nội dung sau:

- Mô tả “đầu ra” của các hoạt động với địa chỉ sử dụng cụ thể:

Mỗi mảng công việc được thực hiện bởi các bộ phận của TTDN. Trong từng bộ phận cần phải “mô tả công việc” theo chức năng nhiệm vụ của họ. Lưu ý bản mô tả này thường bao gồm các mục: nội dung công việc; người chịu trách nhiệm chính; kết quả cần đạt với các chuẩn mực cụ thể (đầu ra công việc); Bản mô tả công việc này phải gắn với các địa chỉ cụ thể để thực hiện.

- Xây dựng các tiêu chí đánh giá cho các bước của qui trình:

Việc xây dựng các tiêu chí cho các tiêu chuẩn liên quan đến đầu vào - quá trình - đầu ra là rất quan trọng và bắt buộc. Các tiêu chuẩn và các tiêu chí này có thể đánh giá là tốt, nếu có tài liệu lưu trữ kết quả và bằng chứng rõ ràng về việc TTDN đã triển khai thực hiện có hiệu quả từng tiêu chuẩn, tiêu chí đã xác định.

- Xây dựng qui trình triển khai công việc và làm đúng như qui trình

Sau khi đã có các bản “mô tả công việc” cần thực hiện đúng qui trình. Một khi qui trình đã được thống nhất và phê duyệt bởi người có trách nhiệm thì bắt buộc các thành viên của TTDN phải tuân thủ.

1.4.6.4. Vận hành và tự đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo

Để làm tốt việc tự đánh giá, các TTDN công lập cần xây dựng qui định về tự đánh giá để phát hiện và tìm ra các giải pháp khắc phục các sai sót trong quá trình vận hành hệ thống ĐBCL đào tạo. Đây chính là bước quan trọng nhằm duy trì và từng bước hoàn thiện hệ thống ĐBCL đào tạo, thông qua đó tạo được sự tin tưởng rằng HV tốt nghiệp có đủ kiến thức, kĩ năng và thái độ theo mục tiêu đã đặt ra và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

Để chỉ đạo tốt việc thực hiện những điều nêu trên, khi tự đánh giá hệ thống ĐBCL đào tạo, các TTDN công lập cần chú ý đến các nội dung sau:

- Việc Bố trí bộ phận chuyên trách công tác ĐBCL đào tạo;
- Trách nhiệm của CBQL và GV trong việc duy trì và củng cố CLĐT;
- Hiểu và thực hiện đúng các qui trình và thủ tục đã ban hành;
- Kiểm tra, đánh giá công việc theo các tiêu chí đã ban hành;
- Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc theo các tiêu chí và qui trình, thủ tục đã ban hành.

Kết luận chương 1

Quản lý chất lượng đào tạo ở các CSDN là hoạt động quản lý tác nghiệp trong nội bộ CSDN và các hoạt động phối hợp với các đối tác bên ngoài để định hướng và kiểm soát hệ thống CLĐT nhằm đảm bảo và không ngừng nâng cao CLĐT theo mục tiêu đã đặt ra và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

Hiện nay, đang tồn tại ba cấp độ QLCL tiêu biểu là: kiểm soát chất lượng; ĐBCL; QLCL tổng thể. Với đặc điểm đào tạo hết sức linh hoạt từ ngành nghề, chương trình đào tạo, đội ngũ GV, cơ sở vật chất; Hầu hết các TTDN công lập đang trong giai đoạn chuyển đổi từ phương thức quản lý hành chính – tập trung sang QLCL, với cơ cấu tổ chức, cơ chế tài chính chưa thực sự ổn định, chưa có đầy đủ cơ sở vật chất trang thiết bị dạy nghề tối thiểu phục, chưa có môi trường sư phạm thật sự và trình độ hiểu biết của CBQL và GV về QLCL còn hạn chế thì việc áp dụng cấp độ ĐBCL là phù hợp với thực tiễn hoạt động ở các TTDN công lập hiện nay.

Đảm bảo chất lượng đào tạo ở các TTDN công lập là hoạt động quản lý tác nghiệp trong phạm vi nội bộ TTDN công lập và các hoạt động phối hợp với các đối tác bên ngoài để định hướng và kiểm soát hệ thống ĐBCL đào tạo, nhằm tạo được sự tin tưởng rằng HV tốt nghiệp có đủ kiến thức, kỹ năng và thái độ theo mục tiêu đã đặt ra và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

Xuất phát từ đặc điểm của các TTDN công lập đang ở giai đoạn chuyển từ phương thức quản lý ở cấp độ kiểm soát chất lượng sang cấp độ ĐBCL, các TTDN công lập có thể phát triển cách thức “tự đánh giá” với hệ thống ĐBCL đào tạo có các tiêu chí, tiêu chuẩn cần thiết trước mắt phù hợp với đặc điểm và nguồn lực hiện có của mình, kết hợp với quá trình kiểm định chất lượng khi cần thiết. Tự đánh giá gắn với ĐBCL bên trong được coi là một mắt xích của quá trình ĐBCL, bao gồm cả các điều kiện ĐBCL đầu vào, quá trình đào tạo và chất lượng đầu ra của hệ thống CLĐT ở các TTDN công lập.

Chức năng đảm bảo chất lượng đào tạo ở các TTDN công lập được thể hiện ở 4 thành tố: Xác lập chuẩn mực cho từng nội dung của hệ thống CLĐT; Xây dựng các qui trình cần thiết để quản lý hệ thống CLĐT; Xác định các tiêu chí đánh giá theo các chuẩn mực đã xác định; Vận hành, đo lường, đánh giá, thu thập và xử lý số liệu. Một trong những phương tiện cần thiết để thực hiện chức năng QLCL đào tạo ở các TTDN công lập, đó là hệ thống ĐBCL đào tạo.

Từ các quan điểm tiếp cận thị trường, tiếp cận hệ thống và tiếp cận quá trình, CLĐT ở các TTDN công lập được hiểu như là một hệ thống CLĐT bao gồm chất lượng của các thành tố cơ bản: Đầu vào - quá trình - đầu ra trên nền môi trường bên ngoài hệ thống hay hoàn cảnh.

Hệ thống ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập bao gồm hệ thống CLĐT và các qui trình quản lý hệ thống đó dùng để thực hiện quản lý đồng bộ, đạt được những tiêu chí, tiêu chuẩn do nhà nước ban hành và phù hợp với đặc điểm và điều kiện cụ thể của TTDN công lập.

Qui trình ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập sẽ bao gồm các nội dung và được tiến hành theo trình tự các bước sau:

- Xác lập chuẩn mực của hệ thống CLĐT;
- Xây dựng các qui trình cần thiết để quản lý hệ thống CLĐT;
- Xác định các tiêu chí đánh giá hệ thống CLĐT và các qui trình cần thiết để quản lý hệ thống CLĐT;
- Vận hành và tự đánh giá hệ thống ĐBCL đào tạo.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRUNG TÂM DẠY NGHỀ CÔNG LẬP VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

2.1. Sự phát triển của hệ thống trung tâm dạy nghề ở Việt Nam và vùng Đông Nam bộ

2.1.1. Sự phát triển của hệ thống trung tâm dạy nghề ở Việt Nam

Trong thông báo kết luận số: 242-TB/TW “Về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII), phương hướng phát triển giáo dục đào tạo đến năm 2020” của Bộ Chính Trị nêu rõ: “Mở rộng mạng lưới cơ sở dạy nghề, phát triển trung tâm dạy nghề quận, huyện. Triển khai tích cực các chương trình đào tạo nghề cho học sinh dân tộc thiểu số, vùng đặc biệt khó khăn, vùng sâu, vùng xa. Kết hợp chặt chẽ việc đào tạo nghề với việc bồi dưỡng, phổ biến kiến thức kỹ thuật cho nông dân. Sớm điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý về trình độ đào tạo, ngành nghề, dân tộc, vùng, miền” [4].

2.1.1.1. Sự phát triển về mạng lưới các trung tâm dạy nghề

Trong vòng 10 năm trở lại đây, số lượng TTDN tăng lên khá nhanh, đặc biệt là các TTDN công lập, nhất là sau khi có Quyết định số 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” (sau đây gọi tắt là Đề án 1956). Theo số liệu của Tổng cục Dạy nghề cung cấp, tính đến tháng 10/2011: Có 906 TTDN. Trong đó có: 351 TTDN tư thực; 555 TTDN công lập (trong đó có 387 TTDN cấp huyện). Qui mô tuyển sinh sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 03 tháng là 1.468.448 người.

Để từng bước nâng cao CLĐT của các TTDN, bên cạnh việc đầu tư về cơ sở vật chất, chương trình và đội ngũ CBQL và GV, Bộ LĐTBXH đã ban hành các thông tư 19/ TT-LĐTBXH về các tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng TTDN.

2.1.1.2. Những kết quả đạt được

- Qui mô tuyển sinh sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 03 tháng là 1.468.448 người (trong đó 600 ngàn nông dân);
- Cơ cấu ngành nghề đào tạo đã từng bước được điều chỉnh; đã ban hành danh mục khoảng hơn 600 nghề ở trình độ sơ cấp nghề;
- Các điều kiện ĐBCL đào tạo ở các TTDN đã được cải thiện:
 - + Giáo viên dạy nghề tăng nhanh về số lượng, chất lượng GV từng bước được nâng lên về trình độ đào tạo, kỹ năng nghề, năng lực sư phạm;
 - + Cán bộ quản lý ở các TTDN đã được bố trí đảm bảo theo chức năng, cơ cấu tổ chức bộ máy theo qui định. Chất lượng đội ngũ CBQL đã được nâng lên;
 - + Cơ sở vật chất, thiết bị của các TTDN đã được tăng cường, được đầu tư từ chương trình mục tiêu quốc gia (Đã tập trung đầu tư 252 TTDN cấp huyện);
- Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đã bước đầu được chú trọng. Tỷ lệ lao động nông thôn qua ĐTN đã tăng lên hàng năm. Chất lượng và hiệu quả ĐTN cho lao động nông thôn đã được nâng lên;
- Đa dạng hóa hình thức, phương thức ĐTN; đã triển khai đặt hàng ĐTN cho một số đối tượng ưu tiên và thí điểm một số mô hình ĐTN cho lao động nông thôn.

2.1.1.3. Một số hạn chế tồn tại

- Chất lượng đào tạo ở các TTDN, mặc dù đã có chuyển biến nhưng còn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động về tay nghề, tính kỉ luật và tác phong công nghiệp...
- Cơ cấu đào tạo theo cấp trình độ và nghề đào tạo chưa thật hợp lí, chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực kỹ thuật trình độ cao cho sản xuất và thị trường lao động. ĐTN cho lao động nông thôn để chuyển dịch sang khu vực công nghiệp và dịch vụ còn chậm.
- Giáo viên dạy nghề còn thiếu về số lượng, đặc biệt là GV dạy nghề cho lao động nông thôn yếu về chất lượng, nhất là về kỹ năng nghề.

(Nguồn do Tổng cục Dạy nghề cung cấp tháng 10/2011)

2.1.2. Sự phát triển của hệ thống trung tâm dạy nghề vùng Đông Nam bộ

2.1.2.1. Đặc điểm kinh tế - xã hội và phát triển nhân lực của vùng Đông Nam bộ

Theo kết quả điều tra dân số ngày 01/4/2009, dân số vùng Đông Nam bộ có hơn 14 triệu người, chiếm 16,34% dân số Việt Nam, là vùng có tốc độ tăng dân số cao nhất nước, do thu hút nhiều dân nhập cư từ các vùng khác đến sinh sống. Vùng Đông Nam bộ có 5 tỉnh và một thành phố, có diện tích và dân số theo bảng 2.1 dưới đây:

Bảng 2.1: Diện tích, dân số các tỉnh miền Đông Nam bộ

Diện tích, dân số các tỉnh miền Đông Nam bộ

STT	Tỉnh	Diện tích (km²)	Dân số (01/04/2009)	Mật độ (người/km²)
1	TP. Hồ Chí Minh	2.095	7.162.864	3.419
2	Bà Rịa - Vũng Tàu	1.982,2	996.682	503
3	Bình Dương	2.695,5	1.481.550	550
4	Bình Phước	6.857,3	873.598	127,4
5	Đồng Nai	5.903,940	2.486.154	421
6	Tây Ninh	4.029,6	1.066.513	264,6

Đông Nam bộ dẫn đầu cả nước về kim ngạch xuất khẩu, đầu tư nước ngoài, GDP, cũng như nhiều yếu tố xã hội khác. Nổi bật là các tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam bao gồm: Đồng Nai, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu và Thành phố Hồ Chí Minh có đóng góp rất lớn cho quốc gia và có những ảnh hưởng đặc biệt quan trọng, mang tính quyết định đối với tốc độ phát triển kinh tế - xã hội của cả nước. Các tỉnh, thành phố này đều đặt mục tiêu cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp vào năm 2015. Sự phát triển công nghiệp tăng nhanh với qui mô và tốc độ cao, vấn đề đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật, đặc biệt là hệ thống giáo dục nghề nghiệp cần nhanh chóng chuẩn bị đủ lực lượng lao động kỹ thuật để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của toàn vùng nói chung và cho các khu công nghiệp nói riêng là hết sức cần thiết, phải được coi như một trong những điều kiện tiên quyết để công nghiệp hóa – hiện đại hóa thành công.

Để đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp cùng với sự chuyển dịch lao động diễn ra trên qui mô lớn giữa các ngành, chủ yếu từ khu vực nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, giữa các địa phương trong vùng, hệ thống giáo dục nghề nghiệp của vùng Đông Nam bộ phải mở rộng qui mô và chú trọng đến việc nâng cao CLĐT theo các chuẩn chất lượng phù hợp là điều hết sức quan trọng.

2.1.2.2. Mạng lưới trung tâm dạy nghề vùng Đông Nam bộ

Mạng lưới TTDN Vùng Đông Nam bộ (Tính đến tháng 10/2011)

Bảng 2.2: Số lượng trung tâm dạy nghề vùng Đông Nam bộ

STT	Tỉnh, Thành phố	Đơn vị chủ quản					Tổng số
		Bộ	Địa phương	Doanh nghiệp	Tổ chức CT-XH	Tư thực	
1	TPHCM	7	21	17	5	19	69
2	Bình Phước	0	6	0	0	0	6
3	Tây Ninh	0	0	1	0	1	2
4	Bình Dương	0	2	3	0	4	9
5	Đồng Nai	0	10	0	0	21	31
6	Bà Rịa Vũng Tàu	0	0	3	0	4	7
	Tổng cộng	7	39	24	5	49	127

(Nguồn do Tổng cục Dạy nghề cung cấp tháng 10/2011)

Từ bảng 2.2 ta thấy 2 tỉnh Tây Ninh và Bà Rịa Vũng Tàu không có TTDN công lập trực thuộc Bộ và địa phương. Tây Ninh có 01 và Bà Rịa Vũng Tàu có 03 TTDN thuộc doanh nghiệp.

2.1.3. Những yếu tố đặc thù ảnh hưởng đến đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ

Xuất phát từ đặc điểm kinh tế - xã hội và phát triển nhân lực của vùng nên hoạt động QLCL ngoài chịu sự tác động của các yếu tố chung, vùng Đông Nam bộ còn chịu ảnh hưởng mạnh mẽ do sự phát triển của khoa học công nghệ đòi hỏi các TTDN công lập phải thường xuyên phải thường xuyên bổ sung điều chỉnh chương trình, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề và lựa chọn, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL, GV nhằm bổ sung, cập nhật các kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp mới cho người lao động để họ có đủ năng lực thích ứng với yêu cầu của

doanh nghiệp. Yếu tố xu hướng hội nhập quốc tế tạo ra sự cạnh tranh gay gắt trong dịch vụ đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực, đòi hỏi các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ phải khẳng định thương hiệu của chính thông qua việc không ngừng nâng cao CLĐT và thường xuyên tự đánh giá và tham gia kiểm định chất lượng để được nhà nước, doanh nghiệp, người học và xã hội công nhận.

Mặc dù các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ có những đặc điểm riêng và hoạt động ĐBCL chịu tác động của các yếu tố đặc thù, nhưng về cơ bản sứ mạng chủ yếu vẫn là phổ cập nghề cho người lao động, để họ tự tạo công ăn việc làm trong tiến trình công nghiệp hóa. Đào tạo ở TTDN công lập vẫn hết sức linh hoạt từ ngành nghề, chương trình đào tạo, đội ngũ GV, cơ sở vật chất, chính vì thế, rất khó chuẩn hóa, hiện đại hóa nó như một trường dạy nghề. Vì thế, qui trình ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập vẫn phải áp dụng như ở các TTDN công lập nói chung. Chỉ khác là với các tiêu chí chất lượng có thể cao hơn, các qui trình quản lý hệ thống CLĐT chặt chẽ hơn và việc tự kiểm tra, đánh giá hệ thống ĐBCL đào tạo sẽ thường xuyên và sâu sát hơn các TTDN công lập ở các vùng khác.

2.1.4. Các tiêu chí đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ

Với quan điểm hệ thống CLĐT có thể có các tiêu chí, tiêu chuẩn cần thiết trước mắt thấp hơn, phù hợp với đặc điểm và nguồn lực hiện có ở mỗi TTDN công lập, kết hợp cùng với quá trình kiểm định chất lượng khi cần thiết. Khi xây dựng các chuẩn mực cho từng nội dung QLCL, các TTDN công lập cần dựa vào hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng TTDN được qui định tại thông tư số 19/2010/TT- BLĐT BXH do Bộ LĐT BXH ban hành.

Căn cứ vào sứ mạng và đặc điểm của các TTDN công lập hiện nay bộ tiêu chí, tiêu chuẩn này chưa thật phù hợp với đặc điểm và điều kiện thực tế của các TTDN công lập, nên việc vận dụng nó vào thực tiễn QLCL ở các TTDN công lập gặp không ít khó khăn. Ví dụ như tiêu chí dịch vụ phục vụ người học và tiêu chí thư viện đối với TTDN công lập thường ĐTN sơ cấp và thường xuyên dưới 3

tháng, đa số áp dụng hình thức dạy nghề lưu động và thuê mượn cơ sở vật chất, nên các tiêu chí này rất khó thực hiện được. Trong quá trình đào tạo các TTDN công lập cần phải bổ sung tiêu chí thiết lập mối quan hệ với các doanh nghiệp và chính quyền địa phương. Đây là tiêu chí hết sức cần thiết để các TTDN công lập có thể tận dụng được nguồn nhân lực, thiết bị và các nguồn lực khác để nâng cao CLĐT và giải quyết việc làm cho HV sau tốt nghiệp. Riêng tiêu chí cơ sở vật chất, thiết bị đồ dùng dạy học thường dùng trong các trường phổ thông, theo nghiên cứu sinh cần chỉnh sửa lại là tiêu chí về thiết bị và vật tư dạy nghề. Trong tiêu chí chương trình, giáo trình thì việc biên soạn giáo trình rất khó thực hiện do trình độ của GV ở các TTDN công lập còn hạn chế. Mặt khác, do sự đa dạng và luôn biến động của các nghề đào tạo, nên các GV thường chỉ dừng lại ở việc sử dụng các giáo trình có sẵn để biên soạn bài giảng và tài liệu học tập cho HV. Vì thế, cần chỉnh sửa tiêu chí này thành tiêu chí chương trình đào tạo.

Có thể so sánh các tiêu chí kiểm định chất lượng do Bộ LĐTBXH ban hành và các tiêu chí đánh giá hệ thống CLĐT đã được điều chỉnh cho phù hợp với sứ mạng và đặc điểm của các TTDN công lập theo bảng 1.1 dưới đây:

Bảng 2.3: So sánh các tiêu chí kiểm định chất lượng theo Thông tư 19/BLĐTBXH và các tiêu chí đánh giá hệ thống CLĐT ở các TTDN công lập

STT	Các tiêu chí kiểm định chất lượng theo Thông tư 19/BLĐTBXH	Các tiêu chí đánh giá hệ thống CLĐT ở các TTDN công lập
1	Mục tiêu và nhiệm vụ	Mục tiêu và nhiệm vụ
2	Tổ chức và quản lí	Tổ chức và quản lí
3	Hoạt động dạy và học	Hoạt động dạy và học
4	Giáo viên và cán bộ quản lí	Giáo viên và cán bộ quản lí
5	Chương trình, giáo trình	Chương trình đào tạo
6	Thư viện	-
7	Cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học	Thiết bị và vật tư dạy nghề
8	Quản lí tài chính	Quản lí tài chính
9	Các dịch vụ cho người học nghề	Mối quan hệ với các doanh nghiệp và chính quyền địa phương
10	-	Năng lực của HV tốt nghiệp
11	-	Hiệu quả đào tạo

2.2. Khảo sát thực trạng đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ

2.2.1. Mục tiêu, nội dung, đối tượng, phạm vi và công cụ khảo sát

2.2.1.1. Mục tiêu khảo sát

Thu thập, xử lý số liệu, phân tích và đánh giá được thực trạng, trên cơ sở đó, đề xuất được các giải pháp ĐBCL đào tạo ở TTDN công lập nhằm nâng cao CLĐTN, góp phần phát triển nhân lực kỹ thuật cho vùng Đông Nam bộ.

2.2.1.2. Nội dung khảo sát

Nội dung khảo sát của luận án tập trung vào việc khảo sát đánh giá thực trạng ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập bao gồm: Chất lượng đầu ra, chất lượng đầu vào, chất lượng quá trình đào tạo, việc xây dựng một số qui trình cần thiết để quản lý hệ thống CLĐT, việc vận hành và tự đánh giá hệ thống ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ đã xác định ở mục 2.1.4.

2.2.1.3. Đối tượng khảo sát

- * Khảo sát 1: Khảo sát CBQL và GV cơ hữu ở TTDN công lập;
- * Khảo sát 2: Khảo sát các HV hiện đang học các lớp sơ cấp nghề ở các TTDN công lập;
- * Khảo sát 3: Khảo sát HV tốt nghiệp các lớp sơ cấp nghề từ các TTDN công lập;
- * Khảo sát 4: Các CBQL ở các doanh nghiệp và cán bộ chính quyền địa phương và đoàn thể nơi HV tốt nghiệp từ TTDN công lập đang làm việc.

2.2.1.4. Phạm vi khảo sát

10 TTDN công lập vùng Đông Nam bộ ở 04 tỉnh, thành phố, bao gồm: 05 TTDN ở tỉnh Đồng Nai, 03 TTDN ở tỉnh Bình Phước, 01 TTDN ở tỉnh Bình Dương và 01 TTDN ở Thành phố Hồ Chí Minh có tham gia ĐTN cho lao động nông thôn (Xem phụ lục 1.a)

Đồng thời cũng tiến hành khảo sát 20 doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ và 10 xã, thị trấn thuộc các tỉnh vùng Đông Nam bộ có nhận HV tốt nghiệp từ 10 TTDN công lập nêu trên vào làm việc.

2.2.1.5. Công cụ khảo sát

Thông qua các bảng hỏi khảo sát An kết kết hợp với phỏng vấn trực tiếp các lãnh đạo TTDN công lập. Các bảng hỏi khảo sát được thiết kế dưới dạng câu hỏi đóng là chủ yếu, dựa trên mục tiêu, nội dung nêu trên (Xem phụ lục 2, 3, 4, 5, 6)

Các ý kiến đánh giá được chia theo các mức độ từ 1 đến 4:

- Mức 1: Rất phù hợp; Rất tốt; Rất đầy đủ; Rất hài lòng; Rất quan trọng;
- Mức 2: Phù hợp; Tốt; Đầy đủ; Hài lòng; Quan trọng;
- Mức 3: Chưa phù hợp; Chưa tốt; Chưa đủ; Chưa hài lòng; Ít quan trọng;
- Mức 4: Không phù hợp; Không tốt; Không đầy đủ; Không hài lòng;

Không quan trọng

2.2.2. Mô tả quá trình khảo sát

2.2.2.1. Khảo sát 1: Khảo sát lãnh đạo, CBQL, GV cơ hữu ở các TTDN công lập.

- Đơn vị khảo sát: Gồm 10 TTDN công lập vùng Đông Nam bộ.
- Hình thức khảo sát: Phát phiếu khảo sát bằng bảng hỏi.
- Chọn mẫu: Tất cả CBQL và GV cơ hữu ở các TTDN công lập.
- Số lượng khảo sát: 158 mẫu (10 lãnh đạo TTDN, 56 CBQL và 92 GV).
- Thời gian khảo sát: Tháng 10/2011.

2.2.2.2. Khảo sát 2: Khảo sát HV đang học nghề ở các TTDN công lập.

- Đơn vị khảo sát: Gồm 10 TTDN công lập vùng Đông Nam bộ.
- Hình thức khảo sát: Phát phiếu khảo sát bằng bảng hỏi.
- Chọn mẫu: Mẫu khảo sát là đại diện ngẫu nhiên HV sơ cấp nghề ở các lớp nghề có tính chất ổn định và phổ biến ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ.
- Số lượng khảo sát: 326 mẫu.
- Thời gian khảo sát: Tháng 10/2011.

2.2.2.3. Khảo sát 3: Khảo sát HV tốt nghiệp sơ cấp nghề đang làm việc và lao động sản xuất đã tốt nghiệp từ các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ.

- Đơn vị khảo sát: Gồm 20 doanh nghiệp và 10 xã, thị trấn ở vùng Đông Nam bộ.

- Hình thức khảo sát: Phát phiếu khảo sát bằng bảng hỏi.

- Chọn mẫu: Mẫu khảo sát là đại diện ngẫu nhiên HV tốt nghiệp sơ cấp nghề từ các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ đang làm việc và lao động sản xuất. Chủ yếu là người lao động mới tốt nghiệp trong vòng 02 năm trở lại đây.

- Số lượng khảo sát: 86 mẫu khảo sát.

- Thời gian khảo sát: Tháng 11/2011.

2.2.2.4. Khảo sát 4: Khảo sát CBQL doanh nghiệp có sử dụng lao động là HV tốt nghiệp từ các TTDN và cán bộ địa phương nơi HV tốt nghiệp sơ cấp nghề đang trực tiếp sản xuất ở vùng Đông Nam bộ.

- Đơn vị khảo sát: Gồm 20 doanh nghiệp và 10 xã, thị trấn ở vùng Đông Nam bộ.

- Hình thức khảo sát: Phát phiếu khảo sát bằng bảng hỏi.

- Chọn mẫu: Mẫu khảo sát là đại diện ngẫu nhiên CBQL doanh nghiệp có sử dụng lao động là HV từ các TTDN công lập và cán bộ địa phương nơi HV tốt nghiệp sơ cấp nghề đang trực tiếp sản xuất ở vùng Đông Nam bộ.

- Số lượng khảo sát: 138 mẫu khảo sát.

- Thời gian khảo sát: Tháng 11/2011.

Sau khi thu thập, tổng hợp, xử lý và phân tích các số liệu từ các bảng hỏi khảo sát, nghiên cứu sinh phát hiện ra một số vấn đề chưa thống nhất trong ý kiến đánh giá của các đối tượng khảo sát và những vấn đề tồn tại ở các TTDN công lập. Trên cơ sở này, nghiên cứu sinh đã gặp gỡ và phỏng vấn trực tiếp lãnh đạo của các TTDN công lập đã khảo sát để thống nhất ý kiến đánh giá và làm rõ những nguyên nhân tồn tại và hướng khắc phục những tồn tại đó. Đây cũng là cơ sở thực tiễn quan trọng để nghiên cứu sinh tham khảo khi xây dựng các giải pháp của luận án.

2.2.3. Kết quả khảo sát

2.2.3.1. Chất lượng đầu ra

* Năng lực học viên tốt nghiệp:

Bảng 2.4: Năng lực học viên tốt nghiệp

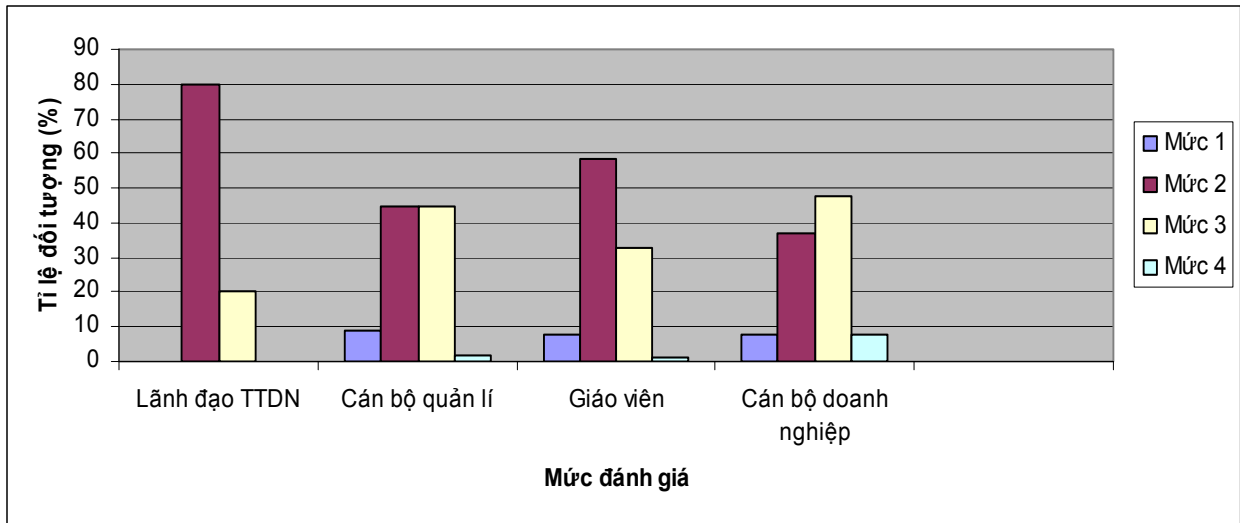
(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Mức độ đáp ứng về kiến thức, kỹ năng nghề của HV theo yêu cầu của DN	Lãnh đạo TTDN	0	80.0	20.0	0
	Cán bộ quản lý	8.9	44.6	44.6	1.8
	Giáo viên	7.6	58.7	32.6	1.1
	Cán bộ doanh nghiệp	7.7	37.2	47.4	7.7
Mức độ đáp ứng về tính kỉ luật và tác phong của HV theo yêu cầu của DN	Lãnh đạo TTDN	0	70.0	30.0	0
	Cán bộ quản lý	5.4	42.9	37.5	14.2
	Giáo viên	6.5	30.4	53.3	9.8
	Cán bộ doanh nghiệp	5.7	30.0	51.4	12.9
Khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng của HV để nâng năng suất lao động và chất lượng sản phẩm	Lãnh đạo TTDN	10.0	70.0	20.0	0
	Cán bộ quản lý	16.1	55.4	26.7	1.8
	Giáo viên	23.9	48.9	26.1	1.1
	Cán bộ địa phương	26.9	43.6	26.9	2.6
Khả năng tự mở cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ của HV tốt nghiệp	Lãnh đạo TTDN	0	40.0	60.0	0
	Cán bộ quản lý	5.4	32.1	53.6	8.9
	Giáo viên	2.2	34.8	53.2	9.8
	Cán bộ địa phương	2.6	28.2	60.2	9.0
Khả năng học tiếp để nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề của HV tốt nghiệp	Cán bộ lãnh đạo	20.0	30.0	50.0	0
	Cán bộ quản lý	14.3	44.6	39.3	1.8
	Giáo viên	14.1	58.7	20.7	6.5
	Cán bộ doanh nghiệp	21.4	48.6	27.1	2.9

Từ bảng 2.4 cho thấy đa số lãnh đạo, CBQL, GV và cán bộ địa phương đánh giá HV tốt nghiệp có khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học để nâng cao được năng suất lao động và chất lượng sản phẩm; Nhiều lãnh đạo, CBQL, GV và cán bộ doanh nghiệp đánh giá HV tốt nghiệp có khả năng học tiếp để nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề.

Tuy nhiên, cũng có nhiều lãnh đạo, CBQL, GV và cán bộ địa phương đánh giá HV tốt nghiệp ít có khả năng tự mở được cơ sở sản xuất, kinh doanh và dịch vụ.

Cũng từ bảng 2.4 cho thấy chưa có sự nhất quán trong đánh giá về kiến thức, kĩ năng, tính kỉ luật và tác phong của HV tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

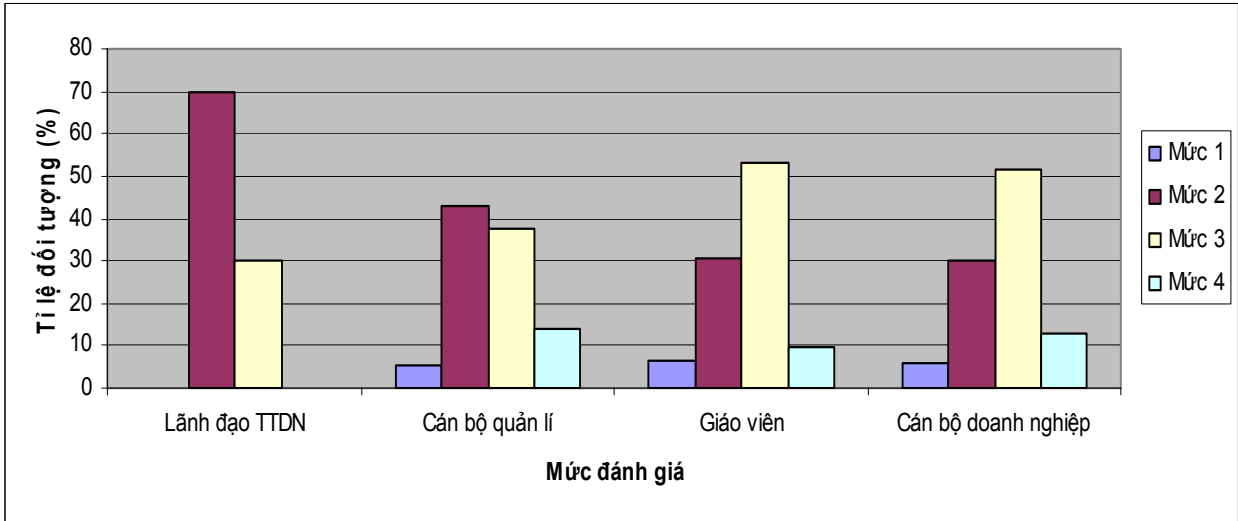


Biểu đồ 2.1: Mức độ đáp ứng về kiến thức và kĩ năng nghề của học viên

Từ biểu đồ 2.1 cho thấy nhiều lãnh đạo, CBQL và GV cho rằng kiến thức, kĩ năng của HV đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất. Trong khi đó nhiều cán bộ doanh nghiệp cho rằng chưa đáp ứng.

Sự khác biệt đánh giá này có thể xuất phát từ chuẩn đầu ra của TTDN công lập và chuẩn đầu vào của doanh nghiệp chưa gặp nhau nên nhận xét có khác nhau; Các TTDN công lập xây dựng mục tiêu chương trình đào tạo dựa trên ý kiến các chuyên gia nghề, trên cơ sở đó đề ra chuẩn kiến thức và kĩ năng nghề mà họ cho rằng sẽ đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, nên việc đánh giá của TTDN công lập theo tỉ lệ nêu trên là phù hợp. Nhưng theo quan điểm của ĐBCL thì chất lượng sản phẩm đầu ra của TTDN công lập chưa đáp ứng yêu cầu của khách hàng. Các TTDN công lập cần phải nghiêm túc nhìn nhận rằng: Khi tiến hành kiểm tra thi tốt nghiệp, các TTDN công lập chỉ căn cứ vào các mục tiêu kiến thức, kĩ năng, thái độ đã đề ra để đánh giá. Qua kết quả thi tốt nghiệp cho thấy hầu hết HV dự thi đều đạt

kết quả từ trung bình trở lên, nên lãnh đạo, CBQL, GV cho rằng kiến thức, kỹ năng của HV đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp. Nhưng thực tế theo đánh giá của doanh nghiệp thì ngược lại, do việc tổ chức kiểm tra thi tốt nghiệp còn qua loa đại khái nên chưa đánh giá đúng chất lượng đầu ra của HV.



Biểu đồ 2.2: Mức độ đáp ứng về tính kĩ thuật và tác phong của học viên

Biểu đồ 2.2 cho thấy đa số lãnh đạo TTDN công lập cho rằng tính kĩ thuật và tác phong của HV đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Trong khi đó nhiều CBQL, GV và cán bộ doanh nghiệp không đồng ý với đánh giá này.

Sự khác biệt ở đây là do nhận xét chủ quan của lãnh đạo của các TTDN công lập mang tính kì vọng về lực lượng lao động do mình đào tạo ra. Nhận xét này dựa trên cơ sở quan sát trật tự của lớp học hoặc thông qua báo cáo của bộ phận đào tạo. Còn thực trạng như chúng ta đã biết khá rõ về sự phàn nàn của các doanh nghiệp trên các phương tiện thông tin đại chúng về tính kĩ thuật và tác phong công nghiệp của người lao động.

** Hiệu quả đào tạo:*

Bảng 2.5: Hiệu quả đào tạo

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

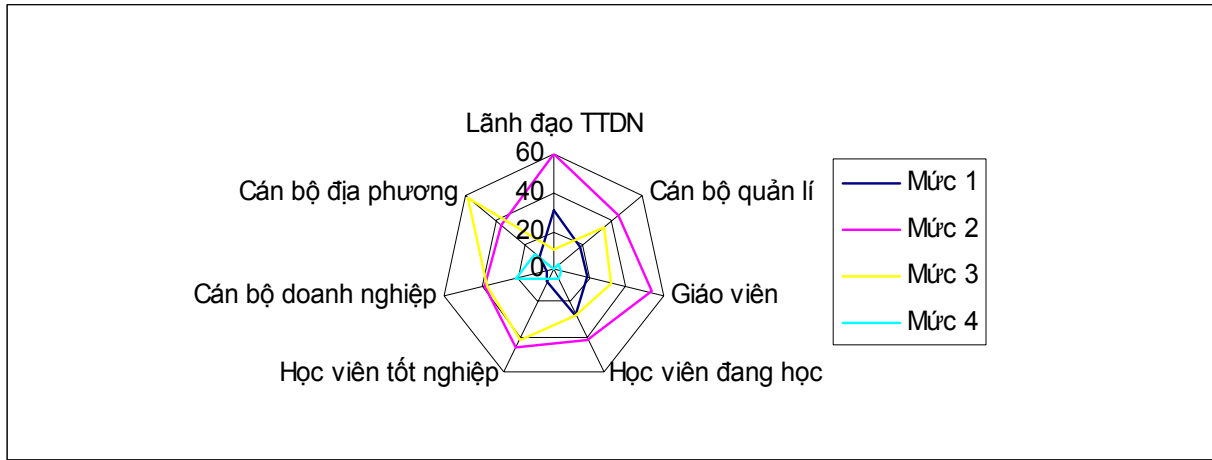
Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Nghề đào tạo đáp ứng	Lãnh đạo TTDN	30.0	60.0	10.0	0
	Cán bộ quản lí	17.9	44.6	33.9	3.6

nhu cầu học nghề của người lao động ở địa phương	Giáo viên	17.4	53.2	35.1	4.3
	Học viên đang học	26.3	41.4	26.3	6.0
	Học viên tốt nghiệp	5.8	40.7	45.4	8.1
	Cán bộ doanh nghiệp	4.3	38.6	37.1	20.0
	Cán bộ địa phương	10.3	35.9	59.0	12.8
Khả năng ổn định việc làm của HV sau tốt nghiệp	Lãnh đạo TTDN	10.0	70.0	20.0	0
	Cán bộ quản lý	10.7	42.9	37.5	8.9
	Giáo viên	15.2	42.4	37.0	5.4
	Học viên tốt nghiệp	8.1	39.5	38.4	14.0
	Cán bộ doanh nghiệp	21.4	58.6	17.1	2.9
	Cán bộ địa phương	7.7	42.9	32.7	16.7
Góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nhân lực ở địa phương	Cán bộ lãnh đạo	40.0	50.0	10.0	0
	Cán bộ quản lý	35.7	51.8	10.7	1.8
	Giáo viên	37.0	42.6	18.2	2.2
	Cán bộ địa phương	41.0	43.6	15.4	0
Đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp	Lãnh đạo TTDN	0	40.0	60.0	0
	Cán bộ quản lý	1.8	34.6	48.2	15.4
	Giáo viên	0	37.0	58.7	4.3
	Cán bộ doanh nghiệp	0	41.0	58.6	17.1
Thu hút ngày càng nhiều CBQL, GV vào làm việc ở TTDN	Cán bộ lãnh đạo	10.0	20.0	70.0	0
	Cán bộ quản lý	1.8	32.9	56.4	8.9
	Giáo viên	2.2	39.1	33.7	25.0

Kết quả thu được từ bảng 2.5 cho thấy đa số lãnh đạo, CBQL, GV và cán bộ địa phương đánh giá công tác ĐTN ở các TTDN công lập đã góp phần vào việc chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nhân lực ở địa phương.

Tuy nhiên, cũng có nhiều lãnh đạo, CBQL, GV và cán bộ doanh nghiệp đánh giá ĐTN ở các TTDN công lập chưa thật sự đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp; nhiều lãnh đạo, CBQL và GV cũng đã công nhận rằng TTDN công lập chưa thật sự trở thành nơi thu hút CBQL, GV vào làm việc.

Kết quả ở bảng 2.5 cũng cho thấy chưa có sự nhất quán trong đánh giá về sự phù hợp của nghề đào tạo đối với nhu cầu học nghề của người lao động ở địa phương và khả năng ổn định việc làm của HV sau tốt nghiệp.



Biểu đồ 2.3: Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động

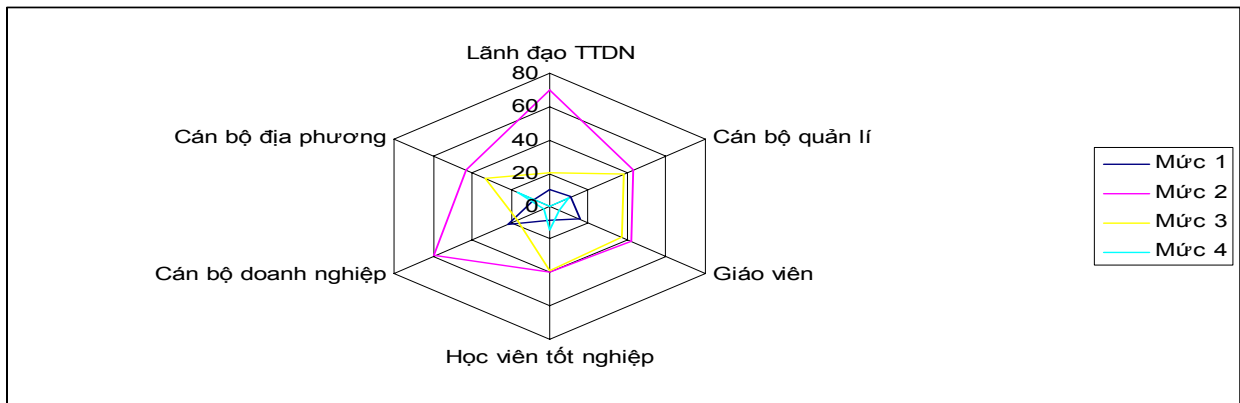
Biểu đồ 2.3 đã phản ánh đa số lãnh đạo TTDN công lập, CBQL, GV và HV đang học cho rằng nghề đào tạo của TTDN công lập là phù hợp với nhu cầu học nghề của người lao động ở địa phương. Trong khi đó nhiều HV tốt nghiệp, cán bộ doanh nghiệp và cán bộ địa phương không đồng ý với đánh giá này.

Sự chênh lệch này có thể xuất phát từ nhận thức về nghề đào tạo cho lao động ở địa phương chưa đồng nhất: Lãnh đạo, CBQL, GV TTDN công lập dựa vào định hướng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, và năng lực hiện có của TTDN để lựa chọn ngành nghề; Cán bộ doanh nghiệp thì xuất phát từ sản phẩm, dịch vụ sản xuất của mình để đánh giá; Cán bộ địa phương thì căn cứ vào tình hình dân trí và đặc điểm kinh tế đặc thù của địa phương để đánh giá; HV thì theo cảm tính hoặc là không đăng kí học nghề hoặc có thì lựa chọn ngành nghề học chưa phù hợp với trình độ, năng lực, sở trường của mình.

Mặt khác, một số nghề hiện nay không phải là không phù hợp, nhưng chưa thu hút được HV vì thời gian đào tạo quá ngắn, sau khi học xong khóa học HV chưa có thu nhập cao và ổn định. Một số nghề nếu áp dụng tại địa phương này là phù hợp, nhưng đem áp dụng cho địa phương khác lại không phù hợp và nhu cầu học nghề và thị trường lao động sẽ thay đổi theo thời gian.

Nếu theo quan điểm tuyệt đối: chất lượng là đáp ứng mục tiêu đào tạo của TTDN công lập đề ra thì lãnh đạo và CBQL đúng. Nhưng theo quan điểm tương

đôi: chất lượng “là sự thỏa mãn nhu cầu của khách hàng” thì với tỉ lệ 90 % lãnh đạo, CBQL, GV cho rằng nghề đào tạo của TTDN công lập là phù hợp với nhu cầu học nghề của người lao động ở địa phương là khá chủ quan. Phải nhìn nhận một cách khách quan rằng hiện nay nghề đào tạo của TTDN công lập chưa thật sự đáp ứng được nhu cầu học nghề đa dạng của người lao động ở địa phương.



Biểu đồ 2.4: Khả năng ổn định việc làm của học viên sau tốt nghiệp

Từ biểu đồ 2.4 cho ta nhận xét nhiều lãnh đạo TTDN công lập, CBQL, GV và cán bộ doanh nghiệp cho rằng HV sẽ có khả năng ổn định việc làm sau tốt nghiệp. Trong khi đó nhiều HV tốt nghiệp và cán bộ địa phương không đồng ý với ý kiến đánh giá HV sẽ có khả năng ổn định việc làm sau tốt nghiệp.

Sự khác biệt này là do nhận thức về việc làm và ổn định việc làm của đối tượng đánh giá. Lãnh đạo, CBQL, GV có thể theo dõi toàn diện kết quả ổn định việc làm của toàn trung tâm; Các cán bộ doanh nghiệp thường có yêu cầu tuyển dụng lao động rất cao, sẵn sàng nhận và bố trí việc làm cho HV tốt nghiệp. Trong khâu tuyển sinh đầu vào các HV đã được tư vấn kĩ, bên cạnh đó nhiều TTDN công lập đã ký hợp đồng với doanh nghiệp, nên khi ra trường các HV đã được các doanh nghiệp trên nhận vào làm việc. Trong khi đó, cán bộ địa phương chỉ theo dõi được số HV ổn định việc làm tại chỗ, mà đối với ngành phi nông nghiệp, nông nghiệp, điều kiện giải quyết việc làm còn nhiều bấp bênh. Như vậy có thể xác định khả năng ổn định việc làm tại chỗ cho HV sau tốt nghiệp còn gặp nhiều khó khăn.

2.2.3.2. Chất lượng đầu vào

* Mục tiêu, nhiệm vụ:

Bảng 2.6: Mục tiêu, nhiệm vụ

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Mục tiêu, nhiệm vụ phù hợp kế hoạch phát triển kinh tế xã hội địa phương	Lãnh đạo TTDN	40.0	60.0	0	0
	Cán bộ quản lí	50.0	48.2	1.8	0
	Giáo viên	37.0	58.7	4.3	0
Mục tiêu, nhiệm vụ đặt ra phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của trung tâm	Lãnh đạo TTDN	20.0	60.0	20.0	0
	Cán bộ quản lí	34.1	53.4	12.5	0
	Giáo viên	29.3	43.5	25.0	2.2
Mục tiêu, nhiệm vụ được thể hiện thành mục tiêu cụ thể của các chương trình nghề đào tạo	Lãnh đạo TTDN	0	80.0	20.0	0
	Cán bộ quản lí	14.3	51.8	33.9	0
	Giáo viên	6.5	57.1	31.0	5.4
Mục tiêu đào tạo được cụ thể hóa thành chuẩn đầu ra trong các chương trình nghề đào tạo	Cán bộ lãnh đạo	0	40.0	60.0	0
	Cán bộ quản lí	1.8	44.6	44.6	8.9
	Giáo viên	7	32.2	58.7	1.1
Chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu sử dụng lao động của địa phương và doanh nghiệp;	Lãnh đạo TTDN	0	40.0	60.0	0
	Cán bộ quản lí	1.8	23.2	57.1	17.9
	Giáo viên	4.3	33.8	47.8	14.1

Số liệu ở bảng 2.6 cho thấy hầu hết lãnh đạo, CBQL và GV thống nhất đánh giá mục tiêu, nhiệm vụ của TTDN công lập tương đối phù hợp kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của trung tâm; Đa số lãnh đạo, CBQL, và GV đánh giá mục tiêu, nhiệm vụ đã được thể hiện thành mục tiêu cụ thể của các chương trình nghề đào tạo.

Tuy nhiên, cũng có nhiều lãnh đạo, CBQL và GV đồng ý rằng mục tiêu đào tạo chưa được cụ thể hóa thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo; Nếu có thì các chuẩn đầu ra này chưa thật sự phù hợp với yêu cầu sử dụng lao động của địa phương và doanh nghiệp;.

* *Chương trình đào tạo:*

Bảng 2.7: Chương trình đào tạo

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Có đầy đủ và công khai chương trình các nghề TTDN đang đào tạo	Lãnh đạo TTDN	30.0	70.0	0	0
	Cán bộ quản lí	30.3	64.3	3.6	1.8
	Giáo viên	31.5	52.2	16.3	0
	Học viên đang học	26.3	41.4	26.3	6.0
	Học viên tốt nghiệp	8.1	45.3	40.8	5.8
Cụ thể hóa chương trình đào tạo thành các mô đun giảng dạy	Lãnh đạo TTDN	0	70.0	30.0	0
	Cán bộ quản lí	17.5	53.6	28.9	0
	Giáo viên	18.3	55.4	25.2	1.1
GV đề xuất chỉnh sửa và tham gia xây dựng chương trình	Lãnh đạo TTDN	10.0	60.0	30.0	0
	Cán bộ quản lí	17.9	58.9	23.2	0
	Giáo viên	14.1	54.3	28.3	3.3
Phối hợp với cán bộ kĩ thuật doanh nghiệp xây dựng chương trình	Lãnh đạo TTDN	0	10.0	90.0	0
	Cán bộ quản lí	3.6	28.6	53.6	14.2
	Giáo viên	9.8	37.0	45.6	7.6
	Cán bộ doanh nghiệp	4.3	21.4	55.7	18.6
Định kì cập nhật, bổ sung điều chỉnh chương trình	Lãnh đạo TTDN	10.0	30.0	60.0	0
	Cán bộ quản lí	12.5	16.1	71.4	0
	Giáo viên	18.5	23.9	55.4	2.2

Kết quả thu được từ bảng 2.7 cho thấy hầu hết lãnh đạo, CBQL, GV và nhiều HV đang học, HV tốt nghiệp đồng ý đánh giá TTDN công lập có tương đối đầy đủ chương trình các nghề đang đào tạo và các chương trình này được công khai rộng rãi đến các HV; Nhiều lãnh đạo, CBQL và GV đánh giá chương trình đào tạo của các nghề đang dạy đã được cụ thể hóa thành các mô đun và cho rằng đa số GV đã có đề xuất chỉnh sửa và tham gia xây dựng chương trình đào tạo của TTDN công lập.

Nhưng bên cạnh đó, cũng có nhiều lãnh đạo, CBQL, GV và cán bộ doanh nghiệp đánh giá TTDN công lập chưa làm tốt việc phối hợp với chuyên gia kỹ thuật doanh nghiệp để xây dựng chương trình và cũng có nhiều lãnh đạo, CBQL, GV công nhận rằng TTDN công lập chưa làm tốt việc cập nhật, bổ sung, điều chỉnh chương trình cho các nghề đào tạo.

* *Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên:*

Bảng 2.8: Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên (Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

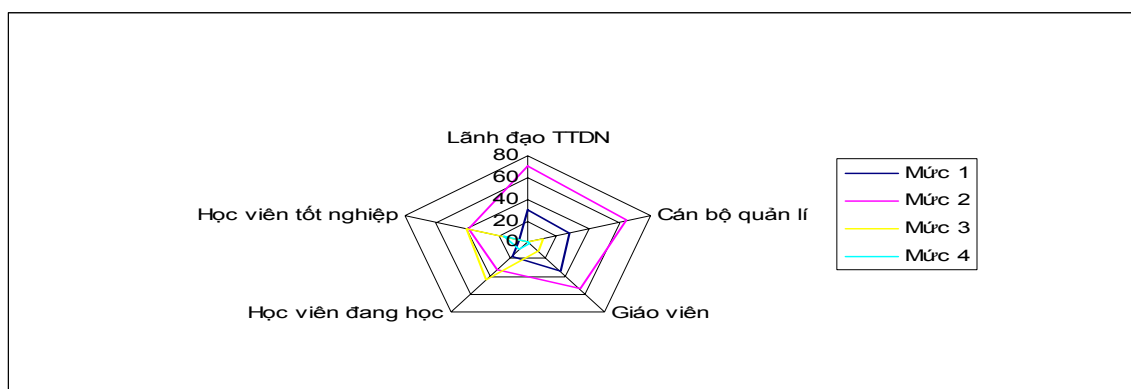
Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Mức độ đạt chuẩn về bằng cấp và kinh nghiệm của CBQL	Lãnh đạo TTDN	30.0	60.0	10.0	0
	Cán bộ quản lý	44.6	44.6	10.8	0
	Giáo viên	30.4	52.2	13.1	4.3
Mức độ đạt chuẩn về sự phạm và sự thành thạo kỹ năng nghề của GV.	Lãnh đạo TTDN	30.0	70.0	0	0
	Cán bộ quản lý	26.8	64.3	8.9	0
	Giáo viên	33.7	54.3	10.9	1.1
	Học viên đang học	16.8	31.6	44.0	7.6
	Học viên tốt nghiệp	5.8	38.4	39.5	16.3
Tỷ lệ GV/HV theo qui định	Cán bộ lãnh đạo	10.0	30.0	50.0	10.0
	Cán bộ quản lý	8.9	23.2	66.1	1.8
	Giáo viên	0	27.2	60.8	12.0
GV chú trọng dạy thực hành, phát huy kinh nghiệm sẵn có của HV	Lãnh đạo TTDN	20.0	60.0	20.0	0
	Cán bộ quản lý	37.5	55.4	7.1	0
	Giáo viên	30.4	51.1	15.2	3.3
	Học viên đang học	35.1	47.5	12.0	5.4
	Học viên tốt nghiệp	36.1	52.3	11.6	0
Chú trọng bồi dưỡng CBQL và GV	Lãnh đạo TTDN	20.0	70.0	10.0	0
	Cán bộ quản lý	37.5	51.8	8.9	1.8
	Giáo viên	33.7	47.8	16.3	2.2

Từ bảng 2.8 cho thấy đa số lãnh đạo, CBQL và GV thống nhất đánh giá đội ngũ CBQL ở các TTDN công lập hầu hết đạt chuẩn về bằng cấp chuyên môn và có kinh nghiệm trong quản lý và các TTDN đã chú trọng để việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và sự phạm cho CBQL và GV; Có sự nhất trí cao giữa lãnh đạo,

CBQL, GV, HV đang học và HV tốt nghiệp cho rằng đội ngũ GV đã chú trọng giảng dạy thực hành và phát huy kinh nghiệm sẵn có của HV.

Tuy nhiên, nhiều lãnh đạo, CBQL và GV đều đồng ý rằng tỉ lệ GV/HV ở các TTDN công lập chưa đạt theo chuẩn qui định.

Kết quả từ bảng 2.8 cũng cho thấy vấn đề có liên quan đến chất lượng đội ngũ GV chưa có sự thống nhất trong đánh giá giữa các đối tượng khảo sát, đó là vấn đề đạt chuẩn về sự phạm và sự thành thạo kỹ năng nghề của GV.



Biểu đồ 2.5: Mức độ đạt chuẩn về sự phạm và thành thạo kỹ năng nghề của GV

Theo biểu đồ 2.5 cho thấy hầu hết lãnh đạo, CBQL và GV cho rằng đội ngũ GV ở các TTDN công lập đạt chuẩn về sự phạm và thành thạo kỹ năng nghề nhưng lại có nhiều HV cả HV đang học và HV tốt nghiệp không nhất trí với đánh giá này.

Qua phỏng vấn trực tiếp các giám đốc TTDN công lập nhận thấy các GV tham gia dạy nghề đều có bằng cấp sự phạm và chuyên môn nghề tương ứng đạt chuẩn theo qui định. Đánh giá của HV là ở mức độ thành thạo tay nghề của GV, nhất là các GV trẻ, chưa có nhiều kinh nghiệm, tuy có bằng cấp cao, nhưng tay nghề còn yếu. Trong khi đó, ở trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề thường xuyên, do trình độ học vấn thấp nên HV đòi hỏi GV phải dạy thực hành nhiều và phải dạy theo lối “cầm tay chỉ việc”. Như vậy có thể đánh giá đội ngũ GV đạt chuẩn về sự phạm và chuyên môn là đúng, nhưng chưa thật sự thành thạo kỹ năng nghề.

* *Thiết bị, vật tư dạy nghề:*

Bảng 2.9: Thiết bị, vật tư dạy nghề

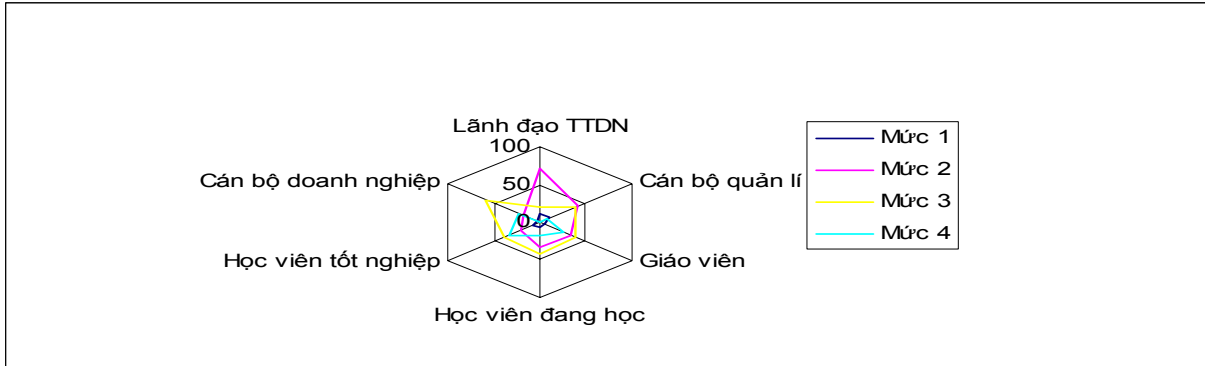
(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Số lượng thiết bị dạy nghề đáp ứng yêu cầu thực hành theo chương trình	Lãnh đạo TTDN	10.0	90.0	0	0
	Cán bộ quản lí	35.7	57.1	5.4	1.8
	Giáo viên	38.0	45.7	15.2	1.1
	Học viên đang học	47.5	36.7	12.3	3.5
	Học viên tốt nghiệp	44.2	43.0	12.8	0
Chủng loại thiết bị dạy nghề phù hợp với nghề đào tạo	Lãnh đạo TTDN	10.0	70.0	20.0	0
	Cán bộ quản lí	10.7	42.9	37.5	8.9
	Giáo viên	5.4	32.4	37.0	25.2
	Học viên đang học	7.7	32.7	42.9	16.7
	Học viên tốt nghiệp	8.1	19.5	38.4	34.0
Cung ứng kịp thời, đầy đủ vật tư giảng dạy	Cán bộ doanh nghiệp	2.9	17.1	58.6	21.4
	Lãnh đạo TTDN	20.0	80.0	0	0
	Cán bộ quản lí	37.1	42.9	16.1	3.6
	Giáo viên	22.8	54.3	21.8	1.1
	Học viên đang học	37.6	43.7	13.3	5.4
Hiệu quả sử dụng thiết bị và vật tư dạy nghề	Học viên tốt nghiệp	32.6	58.1	9.3	0
	Lãnh đạo TTDN	20.0	20.0	60.0	0
	Cán bộ quản lí	34.1	0	53.4	12.5
	Giáo viên	2.2	33.5	35.0	29.3
	Tận dụng cơ sở vật chất, thiết bị của của đối tác phục vụ đào tạo	Lãnh đạo TTDN	30.0	70.0	0
Cán bộ quản lí		28.6	58.9	10.7	1.8
Giáo viên		22.8	54.3	21.8	1.1
Cán bộ doanh nghiệp		23.3	47.2	22.2	7.3
Cán bộ địa phương		19.0	44.7	26.3	10.0

Số liệu thu được ở bảng 2.9 cho thấy có sự nhất trí cao giữa đa số lãnh đạo, CBQL, GV với HV đang học và HV tốt nghiệp đánh giá số lượng thiết bị dạy nghề đáp ứng yêu cầu thực hành theo chương trình và các TTDN công lập đã cung ứng kịp thời, đầy đủ vật tư phục vụ giảng dạy; Nhiều lãnh đạo, CBQL, GV, cán bộ doanh nghiệp và cán bộ địa phương đánh giá TTDN công lập đã biết tận dụng cơ sở vật chất, thiết bị của của đối tác phục vụ đào tạo.

Tuy nhiên có nhiều lãnh đạo, CBQL và GV đã nghiêm túc nhìn nhận rằng TTDN công lập sử dụng thiết bị dạy nghề chưa thật sự có hiệu quả.

Cũng từ số liệu thu được từ bảng 2.9 cho thấy chưa có sự thống nhất đánh giá về chủng loại thiết bị dạy nghề phù hợp với nghề đào tạo.



Biểu đồ 2.6: Thiết bị dạy nghề đáp ứng yêu cầu thực hành nghề

Nhìn vào biểu đồ 2.6 cho ta thấy nhiều lãnh đạo và CBQL đánh giá TTDN công lập chủng loại thiết bị dạy nghề phù hợp với nghề đang giảng dạy. Trong khi đó, lại có nhiều GV, HV đang học, HV tốt nghiệp và cán bộ doanh nghiệp không đồng ý với đánh giá này.

Qua phỏng vấn trực tiếp các giám đốc cho biết TTDN công lập đã thực hiện đúng qui trình mua sắm thiết bị do nhà nước ban hành và theo giới thiệu thiết bị của các công ty thiết bị dạy nghề có uy tín đảm bảo về số lượng và chất lượng của thiết bị. Việc các GV, HV và cán bộ doanh nghiệp chưa nhất trí cao với đánh giá này vì họ cho rằng trước khi mua sắm các trang thiết bị dạy nghề, CBQL thiết bị chưa tham khảo ý kiến của doanh nghiệp và chưa dựa vào ý kiến đề xuất của GV. Vì thế, các trang thiết bị dạy nghề tuy được mua sắm đủ về số lượng nhưng chủng loại chưa thật sự phù hợp với việc thực hành kỹ năng nghề theo yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất, nhất là trong dạy nghề cho lao động nông thôn.

* *Quản lý tài chính:*

Bảng 2.10: Quản lý tài chính

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Nguồn thu đáp ứng nhu cầu để thực hiện mục	Lãnh đạo TTDN	20.0	70.0	10.0	0
	Cán bộ quản lý	29.2	60.1	8.9	1.8

tiêu, nhiệm vụ dạy nghề;	Giáo viên	21.7	58.7	18.5	1.1
Có cơ chế thu chi tài chính phù hợp với hoạt động TTDN	Lãnh đạo TTDN	10.0	20.0	70.0	0
	Cán bộ quản lí	16.1	23.8	60.1	0
	Giáo viên	20.7	23.9	54.3	1.1
Lập báo cáo tài chính, lưu trữ hồ sơ, sổ sách chứng từ kế toán	Lãnh đạo TTDN	20.0	80.0	0	0
	Cán bộ quản lí	37.1	42.9	16.1	3.6
	Giáo viên	22.8	54.3	21.8	1.1
Công khai, minh bạch về tài chính theo qui định.	Lãnh đạo TTDN	30.0	70.0	0	0
	Cán bộ quản lí	37.5	51.8	8.9	1.8
	Giáo viên	26.1	42.4	26.1	5.4
Thực hiện đúng chế độ tự kiểm tra tài chính	Lãnh đạo TTDN	0	20.0	80.0	0
	Cán bộ quản lí	10.7	26.8	51.8	10.7
	Giáo viên	5.4	31.5	51.1	12.0

Qua kết quả khảo sát ở bảng 2.10 cho thấy có hầu hết lãnh đạo, CBQL và GV thống nhất đánh giá nguồn thu tài chính đáp ứng nhu cầu để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ dạy nghề, các TTDN công lập đã thực hiện tốt việc lập báo cáo tài chính, lưu trữ hồ sơ, sổ sách chứng từ kế toán và đã thực hiện được việc công khai, minh bạch về tài chính theo qui định.

Tuy nhiên, cũng có nhiều lãnh đạo, CBQL và GV đánh giá cơ chế thu chi tài chính chưa thật sự phù hợp với hoạt động TTDN công lập và cho rằng TTDN công lập chưa thực hiện tốt công tác tự kiểm tra tài chính theo định kì.

2.2.3.3. Chất lượng quá trình đào tạo

* *Tổ chức quản lí:*

Bảng 2.11: Tổ chức quản lí

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Qui chế hoạt động được phê duyệt phù hợp với hoạt động của TTDN	Lãnh đạo TTDN	0	40.0	60.0	0
	Cán bộ quản lí	1.8	42.8	53.6	1.8
	Giáo viên	2.8	31.5	51.6	14.1
Có cơ cấu tổ chức hợp lí và ổn định	Lãnh đạo TTDN	0	30.0	70.0	0
	Cán bộ quản lí	1.8	37.5	51.8	8.9
	Giáo viên	26.1	5.4	32.4	36.1
Mô tả đầy đủ công việc,	Lãnh đạo TTDN	30.0	60.0	10.0	0

nhiệm vụ, quyền hạn bộ phận, CBQL, GV	Cán bộ quản lí	30.4	57.1	12.5	0
	Giáo viên	34.7	44.6	19.6	1.1
Bộ phận, bộ môn có sự phối hợp thực hiện công việc có hiệu quả	Lãnh đạo TTDN	10.0	30.0	60.0	0
	Cán bộ quản lí	19.6	12.5	67.9	0
	Giáo viên	20.7	22.8	54.3	2.2
Đánh giá chất lượng CBQL, GV định kì theo hiệu quả công việc	Lãnh đạo TTDN	0	10.0	90.0	0
	Cán bộ quản lí	7.1	11.1	72.9	8.9
	Giáo viên	9.8	19.1	63.5	7.6

Từ bảng số liệu 2.11 cho thấy nhiều lãnh đạo, CBQL và GV cho rằng TTDN công lập đã mô tả đầy đủ công việc, nhiệm vụ, quyền hạn từng bộ phận, CBQL, GV.

Tuy nhiên cũng từ bảng số liệu 2.11 cho thấy nhiều lãnh đạo, CBQL và GV đánh giá TTDN công lập chưa có cơ cấu tổ chức hợp lí và ổn định; qui chế hoạt động được cấp chủ quản phê duyệt chưa thật phù hợp với hoạt động của TTDN công lập và qui chế mẫu của TTDN do Bộ LĐTĐ ban hành; các bộ phận, bộ môn chưa có sự phối hợp để thực hiện công việc được giao một cách có hiệu quả và đa số lãnh đạo, CBQL và GV đã nhìn nhận TTDN công lập chưa thực hiện đánh giá chất lượng CBQL, GV định kì theo hiệu quả công việc.

** Hoạt động dạy học:*

Bảng 2.12: Hoạt động dạy học

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Lập và thực hiện kế hoạch và tiến độ và lịch giảng dạy	Lãnh đạo TTDN	20.0	70.0	10.0	0
	Cán bộ quản lí	28.5	66.1	3.6	1.8
	Giáo viên	29.3	53.3	15.2	2.2
Tổ chức lớp học phù hợp để thu hút nhiều HV đến học nghề	Lãnh đạo TTDN	40.0	50.0	10.0	0
	Cán bộ quản lí	32.1	55.4	10.7	1.8
	Giáo viên	29.3	51.1	15.2	4.4
	Cán bộ địa phương	32.1	43.5	23.1	1.3
Việc chấp hành lịch giảng dạy của GV	Lãnh đạo TTDN	0	80.0	20.0	0
	Cán bộ quản lí	30.4	48.2	21.4	0
	Giáo viên	25.0	53.3	16.3	5.4
	Học viên đang học	42.6	35.1	19.5	2.8

	Học viên tốt nghiệp	45.1	31.4	23.5	0
	Cán bộ địa phương	29.5	44.9	21.8	3.8
Thực hiện giám sát giảng dạy	Lãnh đạo TTDN	0	30.0	70.0	0
	Cán bộ quản lí	1.8	48.2	44.6	5.4
	Giáo viên	9.8	37.0	47.8	5.4
	Cán bộ địa phương	9.0	37.2	43.5	10.3
GV biết ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học	Cán bộ lãnh đạo	20.0	40.0	20.0	10.0
	Cán bộ quản lí	16.8	47.1	26.1	10.0
	Giáo viên	27.0	34.5	27.4	11.1

Số liệu từ bảng 2.12 cho thấy hầu hết lãnh đạo, CBQL và GV thống nhất đánh giá TTDN công lập đã thực hiện rất tốt việc lập kế hoạch, thực hiện tiến độ và lịch giảng dạy đã đề ra, nhiều GV biết ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học. Đa số lãnh đạo, CBQL, GV và cán bộ địa phương đánh giá việc tổ chức các lớp nghề là phù hợp, nhất là các lớp nghề lưu động đã tạo điều kiện cho người lao động ở địa phương giảm bớt chi phí đi lại và tranh thủ thời gian vừa học, vừa làm để không ảnh hưởng lớn đến thu nhập của họ trong thời gian học nghề. Nhờ vậy đã thu hút nhiều lao động tham gia; Việc chấp hành lịch giảng dạy của GV tương đối nghiêm túc thể hiện ở đánh giá của đa số lãnh đạo, CBQL, GV, HV đang học, HV tốt nghiệp và cán bộ địa phương.

Tuy nhiên số liệu từ bảng 2.12 cũng cho thấy nhiều lãnh đạo, CBQL, GV và cán bộ địa phương đánh giá TTDN công lập chưa tổ chức tốt công tác giám sát giảng dạy.

** Đánh giá kết quả học tập của học viên:*

Bảng 2.13: Đánh giá kết quả học tập của học viên (Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Xét tư cách dự thi của HV đúng theo qui chế	Lãnh đạo TTDN	20.0	20.0	60.0	0
	Cán bộ quản lí	25.0	14.3	58.9	1.8
	Giáo viên	20.7	15.2	63.0	1.1
	Học viên tốt nghiệp	8.9	37.5	46.5	7.1
	Cán bộ địa phương	14.1	32.6	44.6	8.7
Đánh giá kết quả học tập	Lãnh đạo TTDN	0	40.0	50.0	10.0

của HV dựa trên mục tiêu và chuẩn đầu ra đã xác định	Cán bộ quản lí	8.9	27.5	56.5	7.1
	Giáo viên	14.1	32.6	44.6	8.7
Xây dựng ngân hàng đề thi tốt nghiệp	Lãnh đạo TTDN	0	40.0	60.0	0
	Cán bộ quản lí	1.8	42.8	53.6	1.8
	Giáo viên	2.8	31.5	51.6	14.1
Cán bộ kĩ thuật doanh nghiệp tham gia hội đồng thi chấm thi tốt nghiệp	Lãnh đạo TTDN	0	20.0	80.0	0
	Cán bộ quản lí	10.7	26.8	51.8	10.7
	Giáo viên	5.4	31.5	51.1	12.0
	Cán bộ doanh nghiệp	0	15.2	63.0	21.8
Nghiêm túc trong đánh giá kết quả học tập của HV	Lãnh đạo TTDN	20.0	20.0	60.0	0
	Cán bộ quản lí	20.3	23.6	44.3	11.8
	Giáo viên	29.3	14.2	52.2	4.3
	Học viên tốt nghiệp	15.4	22.3	32.3	30.0
	Cán bộ địa phương	28.0	19.2	27.1	25.7

Từ bảng số liệu 2.13 cho thấy có sự thống nhất giữa nhiều lãnh đạo, CBQL, GV với HV tốt nghiệp và cán bộ địa phương đánh giá TTDN công lập chưa làm tốt việc xét tư cách dự thi của HV đúng theo qui chế và chưa thật sự nghiêm túc trong đánh giá kết quả học tập của HV. Về việc đánh giá kết quả học tập của HV nhiều lãnh đạo, CBQL và GV cho rằng TTDN công lập chưa thực hiện tốt việc xây dựng ngân hàng đề thi và việc ra đề thi chưa thật sự dựa trên mục tiêu và chuẩn đầu ra đã xác định;; Nhiều lãnh đạo, CBQL, GV và cán bộ doanh nghiệp thống nhất cho rằng việc cán bộ kĩ thuật doanh nghiệp tham gia chấm thi tốt nghiệp còn hạn chế.

** Mối liên kết với doanh nghiệp và chính quyền địa phương:*

Bảng 2.14: Mối liên kết với doanh nghiệp và chính quyền địa phương:

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Thực hiện kí kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động cho doanh nghiệp	Lãnh đạo TTDN	30.0	50.0	20.0	0
	Cán bộ quản lí	21.4	53.6	23.2	1.8
	Giáo viên	21.7	45.7	29.3	3.3
	Cán bộ doanh nghiệp	31.5	61.4	5.7	1.4

Thực hiện tổ chức dạy lý thuyết tại TTDN và dạy thực hành tại doanh nghiệp	Lãnh đạo TTDN	20.0	60.0	20.0	0
	Cán bộ quản lí	33.9	51.8	14.3	0
	Giáo viên	37.0	51.1	6.5	5.4
	Học viên đang học	37.7	43.7	13.3	5.3
	Học viên tốt nghiệp	47.7	41.8	10.5	0
	Cán bộ doanh nghiệp	14.3	62.9	21.4	1.4
Phối hợp với chính quyền giải quyết việc làm tại chỗ cho HV	Cán bộ lãnh đạo	10.0	30.0	60.0	0
	Cán bộ quản lí	5.4	37.5	51.7	5.4
	Giáo viên	4.3	35.9	45.7	14.1
	Học viên tốt nghiệp	8.5	40.0	32.9	18.6
	Cán bộ địa phương	19.5	25.4	53.8	1.3
Doanh nghiệp bao tiêu sản phẩm ổn định cho HV	Lãnh đạo TTDN	0	30.0	60.0	10.0
	Cán bộ quản lí	1.8	30.4	44.6	23.2
	Giáo viên	14.1	34.8	41.3	9.8
	Học viên tốt nghiệp	5.8	38.4	38.4	17.4
	Cán bộ doanh nghiệp	4.7	32.9	44.3	18.1
	Cán bộ địa phương	6.4	18.0	42.3	33.3
Tổ chức các hội nghị khách hàng theo định kì	Lãnh đạo TTDN	10.0	30.0	60.0	0
	Cán bộ quản lí	19.6	12.5	67.9	0
	Giáo viên	20.7	22.8	54.3	2.2
	Cán bộ doanh nghiệp	5.8	38.4	39.5	16.3
	Cán bộ địa phương	5.7	30.0	47.1	17.2

Kết quả ở bảng 2.14 cho thấy nhiều lãnh đạo, CBQL, GV và cán bộ doanh nghiệp đã thống nhất đánh giá TTDN công lập đã chủ động kí kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động cho doanh nghiệp; Đa số lãnh đạo, CBQL, GV, HV đang học, HV tốt nghiệp và cán bộ doanh nghiệp cũng thống nhất cho rằng đã có sự phối hợp tổ chức khá tốt việc dạy lý thuyết tại TTDN công lập dạy thực hành tại doanh nghiệp. Nhờ vậy các phần lớn các HV tốt nghiệp đã được các doanh nghiệp này tiếp nhận vào làm việc.

Tuy nhiên, vẫn có nhiều lãnh đạo, CBQL, GV, HV tốt nghiệp và cán bộ địa phương thống nhất đánh giá chưa thật sự phối hợp chặt chẽ giữa các TTDN công lập với chính quyền và đoàn thể để giải quyết việc làm tại chỗ cho HV và đánh giá các doanh nghiệp chưa thực hiện tốt việc bao tiêu sản phẩm cho HV tốt nghiệp; Các lãnh đạo CBQL, GV, cán bộ doanh nghiệp và cán bộ địa phương cũng

đã thống nhất đưa ra nhận xét các TTDN công lập chưa tổ chức tốt hội nghị khách hàng, theo định kì.

2.2.3.4. Một số qui trình cần thiết để quản lí hệ thống chất lượng đào tạo

Bảng 2.15: Một số qui trình cần thiết để quản lí hệ thống chất lượng đào tạo

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

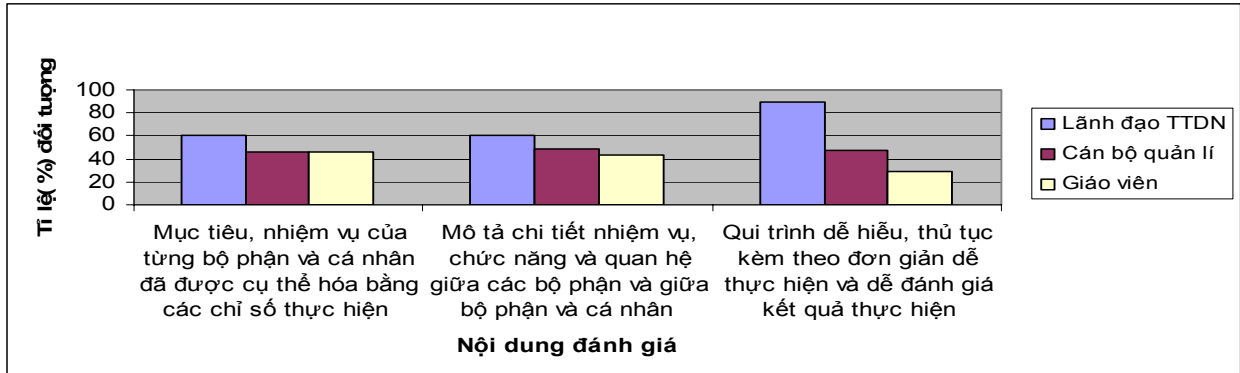
Các qui trình và đối tượng đánh giá		Đánh giá							
		Xác định mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận trong từng bước thực hiện qui trình		Các bộ phận mô tả được công việc trách nhiệm của từng cá nhân theo từng bước của qui trình		Kết quả công việc của từng bộ phần và cá nhân được cụ thể hóa bằng các tiêu chí, chỉ số thực hiện		Các bước của qui trình đơn giản để hiểu, để dễ thực hiện và đánh giá kết quả thực hiện	
		Có	Không	Có	Không	Có	Không	Có	Không
Xây dựng, bổ sung chỉnh sửa chương trình	Lãnh đạo TTDN	30.0	70.0	30.0	70.0	40.0	60.0	40.0	60.0
	Cán bộ quản lí	32.1	67.9	30.3	69.7	33.9	66.1	48.2	51.8
	Giáo viên	42.4	57.6	33.7	66.3	43.4	56.6	37.0	63.0
Qui chế chi tiêu nội bộ	Lãnh đạo TTDN	90.0	10.0	70.0	30.0	80.0	20.0	90.0	10.0
	Cán bộ quản lí	82.1	17.9	57.2	42.8	87.5	12.5	87.5	12.5
	Giáo viên	75.0	25.0	67.4	32.6	72.8	27.2	79.6	20.4
Đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá CBQL, GV	Lãnh đạo TTDN	90.0	10.0	90.0	10.0	90.0	10.0	80.0	20.0
	Cán bộ quản lí	85.7	14.3	91.1	8.9	85.7	14.3	87.5	12.5
	Giáo viên	91.3	8.7	86.9	13.1	86.1	23.9	72.8	27.2
Mua sắm, sử dụng, bảo dưỡng thiết bị dạy nghề	Lãnh đạo TTDN	60.0	40.0	60.0	40.0	60.0	40.0	90.0	10.0
	Cán bộ quản lí	65.9	34.1	46.4	53.6	48.2	51.8	47.5	62.5
	Giáo viên	54.3	45.7	46.7	53.3	43.5	56.5	29.4	70.6
	Lãnh đạo TTDN	40.0	60.0	20.0	80.0	40.0	60.0	30.0	70.0

Kiểm tra, giám sát giảng dạy	Cán bộ quản lí	48.2	51.8	25.0	75.0	39.3	60.7	37.5	62.5
	Giáo viên	43.5	56.5	38.1	61.9	35.9	64.1	36.9	63.1
Kiểm tra, thi tốt nghiệp, cấp chứng chỉ nghề	Lãnh đạo TTDN	90.0	10.0	70.0	30.0	40.0	60.0	90.0	10.0
	Cán bộ quản lí	96.4	3.6	66.1	33.9	30.4	69.6	91.1	8.9
	Giáo viên	88.0	12.0	58.7	41.3	41.3	58.7	76.1	23.9
Phối hợp giải quyết việc làm cho HV tốt nghiệp	Lãnh đạo TTDN	40.0	60.0	40.0	60.0	40.0	60.0	40.0	60.0
	Cán bộ quản lí	42.9	57.1	42.9	57.1	42.9	57.1	35.7	64.3
	Giáo viên	50.0	50.0	40,2	58.8	47.8	52.2	26.1	73.9
Theo dấu HV sau tốt nghiệp	Lãnh đạo TTDN	10.0	90.0	10.0	90.0	10.0	90.0	10.0	90.0
	Cán bộ quản lí	12.9	87.1	12.9	87.1	12.9	87.1	15.7	84.3
	Giáo viên	20.0	80.0	20,2	78.8	27.8	72.2	16.1	83.9

Kết quả thu được từ bảng 2.15 cho thấy: Qui chế chi tiêu nội bộ, qui trình đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá CBQL, GV và qui trình kiểm tra, thi tốt nghiệp, cấp chứng chỉ nghề của các TTDN công lập được sự đồng thuận của hầu hết lãnh đạo đánh giá là ba qui trình tương đối hoàn chỉnh, thỏa mãn đầy đủ các bước với sự mô tả rõ ràng nhiệm vụ cụ thể của từng bộ phận, cá nhân, có đủ các tiêu chí, chỉ số đánh giá và đơn giản, dễ thực hiện, dễ kiểm tra, đánh giá theo qui trình đã đề ra. Riêng qui trình kiểm tra, thi tốt nghiệp cần phải bổ sung thêm các tiêu chí, chỉ số thực hiện để tiện cho việc đánh giá kết quả thực hiện của từng bộ phận và cá nhân.

Các qui trình xây dựng, bổ sung chỉnh sửa chương trình, kiểm tra, giám sát giảng dạy, phối hợp giải quyết việc làm cho HV tốt nghiệp và theo dấu HV sau tốt nghiệp là các qui trình được nhiều lãnh đạo, CBQL và GV cho rằng chưa được các TTDN công lập ban hành hoặc nếu có ban hành thì cũng còn sơ sài, chưa cụ thể được trách nhiệm của từng bộ phận, cá nhân, chưa có tiêu chí, chỉ số đánh giá công việc, nên khó thực hiện và đánh giá kết quả thực hiện công việc theo qui trình.

Qua kết quả khảo sát ở bảng 2.15 cũng cho thấy sự khác biệt trong đánh giá về việc xây dựng qui trình mua sắm, sử dụng, bảo dưỡng thiết bị dạy nghề.



Biểu đồ 2.7: Qui trình mua sắm, sử dụng, bảo dưỡng thiết bị dạy nghề

Từ biểu đồ 2.7 cho ta nhận xét nhiều lãnh đạo cho rằng trong qui trình mua sắm, sử dụng, bảo dưỡng thiết bị dạy nghề, các bộ phận đã mô tả được công việc trách nhiệm của từng cá nhân theo từng bước của qui trình. Trong đó, kết quả công việc của từng bộ phận và cá nhân được cụ thể hóa bằng các tiêu chí, chỉ số thực hiện và các bước của qui trình đơn giản dễ hiểu, để dễ thực hiện và đánh giá kết quả thực hiện. Nhưng có nhiều CBQL và GV không đồng ý với đánh giá này.

Sự khác biệt này theo các CBQL và GV cho rằng TTDN công lập có xây dựng qui trình và trong qui trình này tuy có giao trách nhiệm và quyền hạn cho từng bộ phận, nhưng các bộ phận chưa mô tả được công việc trách nhiệm của từng cá nhân theo từng bước của qui trình, chưa cụ thể hóa được thành các tiêu chí, chỉ số, các bước thực hiện không đơn giản, nên qui trình khó thực hiện. Kết quả là các thiết bị dạy nghề mua sắm chưa thật sự phù hợp và đáp ứng được yêu cầu thực hành kỹ năng nghề theo mục tiêu chương trình đào tạo đã đề ra.

2.2.3.5. Vận hành và tự đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo

Bảng 2.16: Vận hành và tự đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

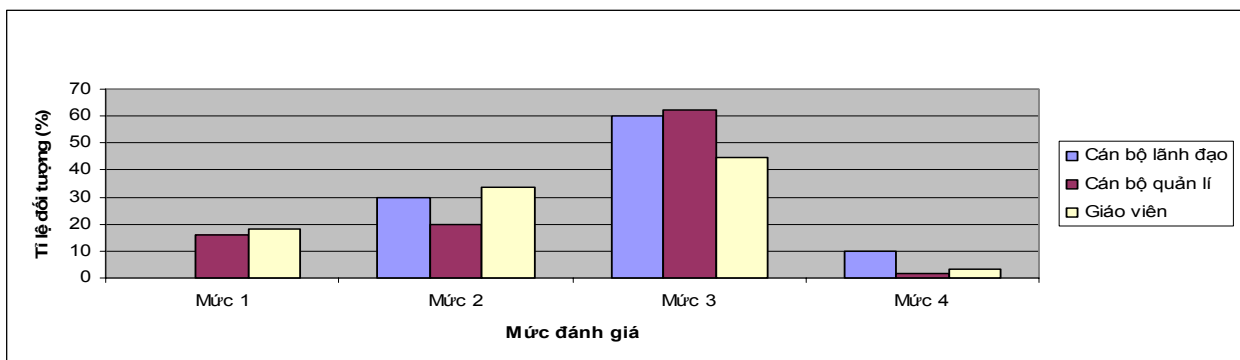
Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Bố trí một cán bộ đào tạo	Cán bộ lãnh đạo	30.0	40.0	30.0	0

chuyên trách hoặc kiêm nhiệm công tác ĐBCL	Cán bộ quản lí	10.4	57.1	32.5	0
	Giáo viên	14.7	44.6	39.6	1.1
Trách nhiệm của CBQL và GV trong việc duy trì, củng cố chất lượng đào tạo	Cán bộ lãnh đạo	0	60.0	40.0	0
	Cán bộ quản lí	23.2	58.9	16.1	1.8
CBQL, GV hiểu và thực hiện đúng các qui trình và thủ tục đã ban hành	Giáo viên	31.5	45.4	12.0	11.1
	Cán bộ lãnh đạo	0	30.0	60.0	10.0
Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc theo các tiêu chí đã ban hành	Cán bộ quản lí	1.8	62.5	19.6	16.1
	Giáo viên	18.4	33.7	44.6	3.3
Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc theo qui trình, thủ tục đã ban hành	Cán bộ lãnh đạo	10.0	20.0	70.0	0
	Cán bộ quản lí	3.6	32.1	48.2	16.1
Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc theo qui trình, thủ tục đã ban hành	Giáo viên	8.7	26.1	53.2	12.0
	Cán bộ lãnh đạo	10.0	40.0	50.0	0
Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc theo qui trình, thủ tục đã ban hành	Cán bộ quản lí	0	33.9	53.6	12.5
	Giáo viên	5.4	38.0	44.6	12.0

Kết quả số liệu khảo sát ở bảng 2.16 cho thấy nhiều lãnh đạo, CBQL và GV cho rằng việc bố trí một cán bộ đào tạo chuyên trách hoặc kiêm nhiệm công tác ĐBCL là phù hợp với thực tế của TTDN công lập và đa số CBQL, GV đã nhận thức được mình phải có trách nhiệm duy trì và củng cố CLĐT.

Tuy nhiên, cũng có nhiều lãnh đạo, CBQL và GV đánh giá việc chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc chưa bám sát theo các tiêu chí đã ban hành và việc chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc chưa thật sự tuân theo qui trình, thủ tục đã ban hành.

Cũng kết quả số liệu ở bảng 2.16 cho thấy chưa có sự nhất quán trong đánh giá về vấn đề hiểu và thực hiện theo đúng các qui trình, thủ tục của CBQL và GV.



Biểu đồ 2.8: Hiểu và thực hiện đúng qui trình và thủ tục đã ban hành

Từ biểu đồ 2.8 cho thấy nhiều lãnh đạo TTDN công lập cho rằng CBQL và GV chưa thật sự hiểu và thực hiện đúng các quy trình và thủ tục do TTDN công lập ban hành. Trong khi đó nhiều CBQL và GV cho rằng họ đã hiểu và thực hiện đúng.

Một số ít CBQL và GV thực sự hiểu và thực hiện đúng các quy trình và thủ tục, số còn lại chưa thật sự hiểu và thực hiện đúng các quy trình và thủ tục do TTDN công lập ban hành. Có thể do các quy trình, thủ tục chưa rõ ràng hoặc chưa thống nhất hoặc là CBQL và GV hiểu nhầm giữa thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao với việc tuân thủ thực hiện theo chuẩn mực và quy trình.

2.2.4. Đánh giá thực trạng đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ

2.2.4.1. Chất lượng đầu ra ở các trung tâm dạy nghề công lập

Với 70,5% ý kiến đồng ý của cán bộ địa phương đánh giá HV tốt nghiệp ở các TTDN công lập có khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học để nâng cao được năng suất lao động và chất lượng sản phẩm và 70% ý kiến đồng ý của cán bộ doanh nghiệp là HV tốt nghiệp có khả năng học tiếp để nâng cao kiến thức và kỹ năng nghề, các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ đã nhận được sự đánh giá cao của trên 84% cán bộ địa phương là đã góp phần vào việc chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nhân lực ở địa phương.

Nhưng nhìn chung chất lượng và hiệu quả đào tạo ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ còn nhiều hạn chế, chưa thật sự đáp ứng nhu cầu của khách hàng.

Đối với các khách hàng bên ngoài được thể hiện cụ thể là có trên 55% cán bộ doanh nghiệp, người trực tiếp sử dụng các HV tốt nghiệp cho rằng kiến thức, kỹ năng, tính kỷ luật và tác phong của HV tốt nghiệp chưa thật sự đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, vì thế, sản phẩm đào tạo của các TTDN công lập chưa thật sự đáp ứng nhu cầu nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp (đây cũng là ý kiến đánh giá của trên 60% lãnh đạo, CBQL, GV); Với trên 60% lãnh đạo, CBQL, GV, HV tốt nghiệp và cán bộ địa phương nhận định HV tốt nghiệp ít có khả năng tự mở

được cơ sở sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, nghề đào tạo ở các TTDN công lập chưa thật sự đáp ứng được nhu cầu học nghề đa dạng của người lao động, chính vì thế, khả năng ổn định việc làm tại chỗ cho HV sau tốt nghiệp còn gặp nhiều khó khăn (đây cũng là đánh giá của trên 63% HV tốt nghiệp và cán bộ địa phương).

Đối với khách hàng bên trong, thể hiện ở ý kiến đánh giá của trên 65% CBQL và GV cho rằng TTDN công lập chưa thật sự trở thành nơi thu hút CBQL, GV vào làm việc.

2.2.4.2. Chất lượng đầu vào ở các trung tâm dạy nghề công lập

- *Về mục tiêu, nhiệm vụ:* Với sự nhất trí cao trên 72% của lãnh đạo, CBQL và GV cho rằng mục tiêu, nhiệm vụ của các TTDN công lập tương đối phù hợp kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của các trung tâm và mục tiêu, nhiệm vụ này đã được thể hiện thành mục tiêu cụ thể trong các chương trình nghề đào tạo. Tuy nhiên, cũng có 53% lãnh đạo, CBQL và GV đánh giá mục tiêu đào tạo chưa được cụ thể hóa thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo hoặc nếu có thì các chuẩn đầu ra này chưa thật sự phù hợp với yêu cầu sử dụng lao động của địa phương và doanh nghiệp (đó là đánh giá của trên 60% lãnh đạo, CBQL và GV).

- *Về chương trình đào tạo:* Với sự đồng ý của trên 53% HV tốt nghiệp có thể đánh giá các TTDN công lập có tương đối đầy đủ chương trình các nghề đang đào tạo và các chương trình này được công khai rộng rãi đến các HV. Các chương trình này theo ý kiến của gần 77% CBQL là đã được cụ thể hóa thành các mô đun giảng dạy. Trong quá trình giảng dạy và tham quan thực tế ở các doanh nghiệp, đã có trên 68% GV đã đề xuất chỉnh sửa và tham gia xây dựng chương trình. Tuy nhiên, có trên 74% cán bộ doanh nghiệp cho rằng các TTDN công lập chưa làm tốt việc phối hợp với chuyên gia kỹ thuật doanh nghiệp và định kì chưa cập nhật, bổ sung, điều chỉnh chương trình (theo đánh giá của trên 71% CBQL), chính vì thế, mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra của các chương trình của các nghề đào tạo khó đáp ứng yêu cầu sử dụng lao động của địa phương và doanh nghiệp

- *Về đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên:* Do các TTDN công lập đã chú trọng đến việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và sự phạm cho đội ngũ CBQL và GV, nên đã có sự nhất trí cao trong đánh giá của trên 81% lãnh đạo, CBQL và GV cho rằng đội ngũ CBQL và GV của các TTDN công lập đạt chuẩn về bằng cấp chuyên môn, có kinh nghiệm trong quản lý, đội ngũ GV đã chú trọng giảng dạy thực hành và phát huy kinh nghiệm sẵn có của HV. Nhưng cũng có trên 60% lãnh đạo, CBQL và GV đánh giá tỉ lệ GV/HV chưa đạt theo chuẩn qui định và trên 52% HV cho rằng các GV chưa thật sự thành thạo kỹ năng nghề.

- *Về thiết bị, vật tư dạy nghề:* Trên 77% lãnh đạo, CBQL GV và HV đều thống nhất đánh giá số lượng thiết bị dạy nghề đáp ứng yêu cầu thực hành theo chương trình, vật tư dạy nghề phục vụ giảng dạy được cung ứng kịp thời, đầy đủ; Gần 64% cán bộ doanh nghiệp và cán bộ địa phương đánh giá các TTDN công lập đã biết tận dụng cơ sở vật chất, thiết bị của của đối tác phục vụ đào tạo. Tuy thiết bị dạy nghề tuy được mua sắm đủ về số lượng nhưng theo đánh giá của gần 60% GV, HV và cán bộ doanh nghiệp cho rằng chủng loại của các thiết bị dạy nghề này chưa phù hợp với việc thực hành kỹ năng nghề theo yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất, nhất là trong dạy nghề lưu động cho lao động nông thôn dẫn đến việc sử dụng thiết bị và vật tư dạy nghề chưa thật sự có hiệu quả.

- *Về Quản lý tài chính:* Nhờ nguồn kinh phí đặt hàng của ngân sách nhà nước, nên có trên 66% lãnh đạo, CBQL và GV đánh giá hầu hết các TTDN công lập có nguồn thu tài chính đáp ứng nhu cầu để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ dạy nghề và thực hiện tốt việc lập báo cáo tài chính, lưu trữ hồ sơ, sổ sách chứng từ kế toán và công khai, minh bạch về tài chính theo qui định. Tuy nhiên, cũng có trên 54% lãnh đạo, CBQL và GV đánh giá cơ chế thu chi tài chính ở các TTDN công lập chưa phù hợp và các TTDN công lập chưa thực hiện tốt công tác tự kiểm tra tài chính theo định kỳ;

2.2.4.3. Chất lượng quá trình đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập

- *Về công tác tổ chức và quản lí:* Có gần 54% lãnh đạo, CBQL và GV đồng ý đánh giá hầu hết các TTDN công lập đã tiến hành mô tả đầy đủ công việc, nhiệm vụ, quyền hạn từng bộ phận và CBQL. Nhưng cũng có trên 52% lãnh đạo, CBQL và GV đánh giá các TTDN công lập chưa có cơ cấu tổ chức hợp lí và ổn định, qui chế hoạt động được phê duyệt chưa thật phù hợp với hoạt động của TTDN công lập và qui chế mẫu của TTDN do Bộ LĐTBXH ban hành, các bộ phận, bộ môn chưa có sự phối hợp để thực hiện công việc một cách có hiệu quả và các TTDN công lập chưa thực hiện đánh giá chất lượng CBQL, GV định kì theo hiệu quả công việc,

- *Về quá trình tổ chức các hoạt động dạy học:* Các lãnh đạo, CBQL và GV cũng đã nhất trí (trên 61%) cho rằng TTDN công lập đã thực hiện rất tốt việc lập kế hoạch, tổ chức giảng dạy theo đúng tiến độ và lịch giảng dạy đã đề ra và các GV đã biết áp dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy. Gần 60% cán bộ địa phương và HV đánh giá việc chấp hành lịch giảng dạy của GV tương đối nghiêm túc và việc tổ chức các lớp nghề là phù hợp, nhất là các lớp nghề lưu động đã tạo điều kiện cho người lao động ở địa phương giảm bớt chi phí đi lại và tranh thủ thời gian vừa học, vừa làm để không ảnh hưởng lớn đến thu nhập của họ trong thời gian học nghề, nhờ vậy đã thu hút nhiều lao động tham gia học nghề. Điểm tồn tại duy nhất trong tổ chức quá trình tổ chức các hoạt động dạy học đó là chưa tổ chức tốt công tác giám sát giảng dạy (theo đánh giá của gần 54% lãnh đạo, CBQL, GV và cán bộ địa phương)

- *Về quá trình tổ chức đánh giá kết quả học tập của học viên:* Đây là một trong những quá trình có nhiều tồn tại nhất. Đầu tiên là có trên 53% lãnh đạo, CBQL, GV, HV tốt nghiệp và cán bộ địa phương thống nhất đánh giá TTDN công lập chưa làm tốt việc xét tư cách dự thi của HV đúng theo qui chế, việc đánh giá kết quả học tập của HV chưa dựa trên mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra đã xác định; Kế đến có trên 55% lãnh đạo, CBQL và GV cho rằng TTDN công lập chưa thực hiện tốt việc xây dựng ngân hàng đề thi tốt nghiệp, trên 63% lãnh đạo, CBQL và GV, đặc biệt là 84,4% cán bộ doanh nghiệp cho rằng TTDN công lập chưa làm

tốt việc mời cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp tham gia chấm thi tốt nghiệp và trên 52% lãnh đạo, CBQL, GV, HV tốt nghiệp và cán bộ địa phương thống nhất đánh giá TTDN công lập chưa thật sự nghiêm túc trong đánh giá kết quả học tập của HV.

- *Về mối liên kết với các doanh nghiệp và chính quyền địa phương:* Trên 67% lãnh đạo, CBQL, GV và HV, đặc biệt là trên 92% cán bộ doanh nghiệp đánh giá các TTDN công lập đã chủ động kí kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động cho doanh nghiệp, phối hợp tổ chức khá tốt việc dạy lý thuyết tại TTDN công lập và dạy thực hành tại doanh nghiệp, nhờ vậy các phần lớn các HV tốt nghiệp đã được các doanh nghiệp này tiếp nhận vào làm việc. Tuy nhiên cũng có trên 51% lãnh đạo, CBQL, GV, HV tốt nghiệp và cán bộ địa phương thống nhất đánh giá các TTDN công lập chưa thật sự phối hợp với chính quyền và đoàn thể để giải quyết việc làm tại chỗ cho HV; Cũng có trên 51% lãnh đạo, CBQL, GV, HV tốt nghiệp, cán bộ doanh nghiệp và cán bộ địa phương đánh giá các TTDN công lập chưa chủ động phối hợp với các doanh nghiệp để hỗ trợ bao tiêu sản phẩm cho HV và chưa tổ chức tốt hội nghị khách hàng theo định kì.

2.2.4.4. Một số qui trình cần thiết để quản lý hệ thống chất lượng đào tạo

Đối với các qui chế chi tiêu nội bộ, qui trình đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá CBQL, GV và qui trình kiểm tra, thi tốt nghiệp, cấp chứng chỉ nghề của các TTDN công lập được sự đồng thuận của trên 57% lãnh đạo, CBQL và GV đánh giá là ba qui trình tương đối hoàn chỉnh, thỏa mãn đầy đủ các bước với sự mô tả rõ ràng nhiệm vụ cụ thể của từng bộ phận, cá nhân, có đủ các tiêu chí, chỉ số đánh giá và đơn giản, dễ thực hiện, dễ kiểm tra, đánh giá theo qui trình đã đề ra. Riêng qui trình kiểm tra, thi tốt nghiệp, cấp chứng chỉ nghề cần phải bổ sung thêm các tiêu chí, chỉ số thực hiện để tiện cho việc đánh giá kết quả thực hiện của từng bộ phận và cá nhân.

Đối với các qui trình xây dựng, bổ sung chỉnh sửa chương trình, kiểm tra, qui trình mua sắm, sử dụng, bảo dưỡng thiết bị dạy nghề, giám sát giảng dạy, phối hợp giải quyết việc làm cho HV tốt nghiệp và theo dấu HV sau tốt nghiệp là các qui

trình được trên 50% lãnh đạo, CBQL và GV cho rằng chưa được các TTDN công lập ban hành hoặc nếu có ban hành thì cũng còn sơ sài, chưa cụ thể được trách nhiệm của từng bộ phận, cá nhân, chưa có tiêu chí, chỉ số đánh giá công việc, nên khó thực hiện và đánh giá kết quả thực hiện công việc theo qui trình. Tồn tại này đã làm hạn chế hiệu quả của việc vận hành và kiểm tra hệ thống ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập.

2.2.4.5. Vận hành và tự đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo

Việc bố trí một cán bộ đào tạo chuyên trách hoặc kiêm nhiệm công tác ĐBCL là phù hợp với thực tế của TTDN công lập đó là ý kiến đồng thuận của trên 59% lãnh đạo, CBQL và GV; Đa số CBQL, GV (trên 60%) đã nhận thức được mình phải có trách nhiệm duy trì và củng cố CLĐT.

Nhưng cũng có trên 55% lãnh đạo, CBQL và GV thống nhất đánh giá việc chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc chưa bám sát theo các tiêu chí, chỉ số, chưa thật sự tuân theo qui trình, thủ tục đã ban hành. Mặt khác, các qui trình, thủ tục chưa rõ ràng hoặc chưa thống nhất, nên theo 70% lãnh đạo cho rằng CBQL và GV chưa thật sự hiểu và thực hiện đúng các qui trình và thủ tục đã ban hành. Với các khuyết điểm và tồn tại này, các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ rất khó hoàn thiện qui trình quản lý đào tạo và các điều kiện ĐBCL đào tạo, làm ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả hoạt động của hệ thống ĐBCL ở đơn vị mình.

2.2.5. Nguyên nhân tồn tại trong đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ

2.2.5.1. Các nguyên nhân khách quan

** Chính quyền các địa phương chưa có qui hoạch phát triển nhân lực:*

Đây chính là nguyên nhân làm cho các TTDN công lập chưa dự báo được số lượng nhân lực cần đào tạo và lựa chọn nghề đào tạo thích hợp, nhằm góp phần đáp ứng nguồn nhân lực cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Cũng xuất phát từ việc chưa dự báo cụ thể nên các cơ quan nhà nước về dạy nghề chưa xác định được những nghề phổ biến và đặc thù ở địa phương, để xây dựng

chuẩn đầu ra thống nhất cho các chương trình đào tạo nghề phổ biến, đặc thù ở địa phương.

** Cơ chế chính sách đầu tư và phát triển hệ thống trung tâm dạy nghề chưa thật hợp lý:*

Việc phát triển nhanh các TTDN công lập nhưng thiếu qui hoạch về nghề đào tạo và đầu tư đồng bộ về cơ sở vật chất và đội ngũ CBQL và GV sẽ làm cho cơ cấu tổ chức bộ máy, cơ chế tài chính và nguồn lực của các TTDN công lập khó ổn định. Do hạn chế về khả năng quản lí, nên các cấp chủ quản, nhất là cấp huyện đã phê duyệt qui chế của các TTDN công lập chưa thật sự phù hợp với hoạt động thực tế của TTDN và qui chế mẫu do Bộ LĐTBXH ban hành. Một số tiêu chuẩn, tiêu chí kiểm định chất lượng TTDN do Bộ LĐTBXH ban hành chưa sát với thực tế của các TTDN công lập;

** Cơ chế chính sách giải quyết việc làm cho học viên còn nhiều bất cập:*

Nhà nước chưa có có lộ trình bắt buộc các doanh nghiệp phối hợp với TTDN trong đào tạo cung ứng lao động, đào tạo lại hoặc bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho công nhân; Việc bao tiêu sản phẩm là yếu tố của nền sản xuất lớn theo cơ chế thị trường, nhưng HV chủ yếu là nông dân vẫn còn tập quán canh tác nhỏ lẻ theo kiểu tự cung tự cấp. Trong lĩnh vực nông nghiệp, khi canh tác đòi hỏi phải có qui hoạch tổng thể với diện tích tập trung khá lớn (theo hình thức trang trại, hợp tác xã, câu lạc bộ, doanh nghiệp nông nghiệp, làng nghề...) và phải tuân thủ nghiêm ngặt các qui trình và thời vụ canh tác. Điều này đòi hỏi phải có người quản lí, nguồn vốn và các cơ sở hạ tầng thiết yếu đi kèm. Điều này nằm ngoài tầm tay của cả TTDN và doanh nghiệp.

** Chất lượng đầu vào của học viên học nghề còn hạn chế:*

Đa số lao động tham gia học nghề có trình độ học vấn thấp, điều kiện kinh tế khó khăn, lớn tuổi, khó tìm việc làm ở các doanh nghiệp nên mới tham gia học nghề sơ cấp và thường xuyên. Ngoài ra, tâm lí của các lao động ở nông thôn là

vừa học nghề vừa phải có thu nhập ngay. Điều này làm hạn chế đến số lượng và chất lượng đầu vào của HV ở các TTDN công lập.

2.2.5.2. Các nguyên nhân chủ quan

** Chưa tiếp cận nhu cầu khách hàng để cụ thể hóa các mục tiêu đào tạo thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo:*

Thực chất của chuẩn đầu ra chính là mục tiêu đào tạo được định hướng theo nhu cầu của khách hàng. Khi xây dựng mục tiêu đào tạo, các TTDN công lập chưa khảo sát kỹ thực trạng nhu cầu học nghề, việc làm của người lao động và thế mạnh về phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Lãnh đạo các TTDN công lập vẫn còn nặng tư tưởng: “Dạy những gì mình có, chưa dạy những gì mà khách hàng cần”. Nghề đào tạo chỉ dừng lại ở nhu cầu của người học nghề mà chưa thực gắn với việc giải quyết việc làm cho HV sau tốt nghiệp. Năng lực đào tạo của TTDN công lập còn hạn chế so với nhu cầu đa dạng của người học nghề, chưa theo kịp sự biến động của thị trường lao động và sự phát triển nhanh chóng của khoa học – công nghệ. Theo quan điểm tiếp cận thị trường, nguyên nhân chủ yếu là do mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra của TTDN công lập chưa đáp ứng nhu cầu của khách hàng.

Chất lượng đào tạo của các TTDN công lập chưa đáp ứng nhu cầu của khách hàng, vì lãnh đạo CBQL và GV dạy nghề tự tin cho rằng chuẩn đầu ra của nghề đào tạo phù hợp yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất mà không cần quan tâm đến ý kiến phản hồi từ phía doanh nghiệp, chính quyền và đoàn thể ở địa phương. Mặt khác, các TTDN công lập chưa phân biệt rõ sự giống và khác nhau giữa mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo.

Hầu hết các TTDN công lập đều sử dụng các chương trình khung có sẵn của các trường nghề, với chuẩn đầu ra quá cao, nhưng khi xây dựng chương trình theo kiểu “cắt giảm” cho đủ thời gian đào tạo sơ cấp. Vì thế, có những kiến thức kỹ năng cần thiết cho thực tế bị loại bỏ, tạo ra sự chênh nhau giữa chuẩn kỹ năng và mục tiêu được thiết kế trong chương trình đào tạo. Mặt khác, khi xây dựng mục

tiêu của chương trình đào tạo chưa có sự tham gia của chuyên gia hoặc cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp và chưa làm tốt việc cập nhật, bổ sung, điều chỉnh chương trình theo định kì, nên chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo chưa thật phù hợp chuẩn đầu vào của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất. Nguyên nhân chủ yếu là khả năng quản lý của lãnh đạo và CBQL, trình độ chuyên môn, sự phạm của GV còn hạn chế và chưa được huấn luyện về xây dựng chương trình sơ cấp và dạy nghề thường xuyên.

Từ sự dễ dãi trong xét tuyển đầu vào đã dẫn đến dễ dãi trong rèn luyện vì sợ HV bỏ học. Mặt khác, TTDN công lập chỉ thực hiện dạy sơ cấp nghề và dạy nghề thường xuyên, chủ yếu tập trung dạy kiến thức và kỹ năng nghề, không chú tâm rèn luyện tính kỷ luật và tác phong cho HV. Các nguyên nhân này cũng đã góp phần làm cho phẩm chất và năng lực của HV tốt nghiệp chưa thật sự phù hợp với “chuẩn đầu ra” đã xác định và đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

** Điều kiện đảm bảo chất lượng giảng dạy thực hành nghề còn hạn chế:*

Do đội ngũ GV cơ hữu ở các TTDN công lập còn ít chưa được thường xuyên bồi dưỡng và chưa được tạo điều kiện để tham quan thực tập sản xuất tại doanh nghiệp và các mô hình sản xuất thực tế để nâng cao kỹ năng nghề. Hầu hết các GV thỉnh giảng chỉ giỏi về lý thuyết, ít chú trọng giảng dạy thực hành. Trong khi đó, các TTDN công lập chưa thu hút được đội ngũ cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp tham gia giảng dạy thực hành. Chính vì thế, đội ngũ GV tuy đủ chuẩn về chuyên môn, nhưng chưa thành thạo kỹ năng nghề. Với chất lượng đầu vào của HV thấp, chỉ thích hợp với phương thức giảng dạy theo kiểu “cầm tay chỉ việc”, nên với đội ngũ GV chưa thật sự thành thạo kỹ năng nghề thì rất khó đào tạo ra được các HV có các kỹ năng nghề cơ bản để đáp ứng ngay yêu cầu sử dụng của doanh nghiệp và đòi hỏi của thực tiễn sản xuất. Do vậy hầu hết HV sau khi tốt nghiệp phải đào tạo lại.

Trong việc mua sắm, sử dụng, bảo dưỡng thiết bị dạy nghề, tuy các TTDN công lập có ban hành qui trình và giao trách nhiệm, quyền hạn cho từng bộ phận, nhưng các bộ phận chưa mô tả được công việc trách nhiệm của từng cá nhân, chưa có các tiêu chí, chỉ số đánh giá cụ thể theo từng bước của qui trình. Mặt khác, khi mua sắm thiết bị dạy nghề, lãnh đạo các TTDN công lập chưa lấy ý kiến đề xuất từ cơ sở và tham khảo ý kiến của cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp, kết quả là các thiết bị dạy nghề tuy được mua sắm đủ về số lượng, nhưng chủng loại chưa thật sự phù hợp với việc thực hành kỹ năng nghề theo yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất, nhất là trong dạy nghề lưu động cho lao động nông thôn. Điều này làm hạn chế đến hiệu quả sử dụng các trang thiết bị dạy nghề.

** Chưa thật sự quan tâm đúng mức công tác giám sát giảng dạy:*

Một số trung tâm dạy nghề công lập không có GV cơ hữu nên không hình thành được bộ môn, trong khi đó trình độ sư phạm nghề và kinh nghiệm quản lý hoạt động giảng dạy của CBQL phụ trách đào tạo còn hạn chế, nên khó có thể làm tốt công tác giám sát giảng dạy, nhất là ở các lớp nghề lưu động. Đặc biệt là qui trình kiểm tra, giám sát giảng dạy chưa được ban hành, hoặc nếu có ban hành thì cũng còn sơ sài, chưa cụ thể được trách nhiệm của từng bộ phận, cá nhân, chưa có tiêu chí, chỉ số đánh giá cụ thể, nên khó thực hiện và đánh giá kết quả thực hiện công việc theo qui trình. Việc kiểm tra, giám sát giảng dạy chỉ dừng lại ở việc kiểm tra sĩ số lớp học và việc chấp hành lịch giảng dạy của GV, mà chưa quan tâm đến nội dung, phương pháp và chất lượng giảng dạy của GV và nguyện vọng của HV. TTDN công lập cũng có phối hợp mời cán bộ địa phương cùng tham gia giám sát, nhưng việc kiểm tra vẫn còn nặng tính hành chính, chưa quan tâm nhiều đến chất lượng giảng dạy của GV, dẫn đến hạn chế chất lượng dạy học ở các TTDN công lập.

** Không đánh giá chính xác kết quả học tập của học viên:*

Tuy hầu hết các TTDN công lập đã ban hành được qui trình thi tốt nghiệp và cấp chứng chỉ nghề, nhưng trong chỉ đạo thiếu kiên quyết theo đúng qui

trình và chưa đánh giá dựa trên những tiêu chí và chỉ số đã ban hành. Biểu hiện ở việc chưa làm tốt việc xét tư cách dự thi của HV đúng theo qui chế, chưa thực hiện tốt việc xây dựng ngân hàng đề thi tốt nghiệp, chưa chủ động mời cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp tham gia hội đồng thi chấm thi tốt nghiệp; Đề thi tốt nghiệp còn qua loa, sơ sài không bám chắc vào mục tiêu kiến thức, kỹ năng, thái độ theo chương trình đã đề ra. Công tác tổ chức kiểm tra và thi tốt nghiệp chưa nghiêm túc nên chưa đánh giá chính xác kiến thức, kỹ năng, thái độ của HV.

** Chưa thiết lập, duy trì và củng cố mối quan hệ với chính quyền địa phương và doanh nghiệp trong giải quyết việc làm cho HV sau tốt nghiệp:*

Các trung tâm dạy nghề công lập chưa thiết lập được qui trình phối hợp giải quyết việc làm cho HV tốt nghiệp và qui trình theo dấu HV sau tốt nghiệp hoặc nếu có ban hành thì cũng còn sơ sài. Biểu hiện cụ thể là chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa TTDN công lập với chính quyền đoàn thể trong công tác tuyển sinh và giải quyết việc làm tại chỗ cho HV, chưa chủ động phối hợp với các doanh nghiệp hỗ trợ bao tiêu sản phẩm cho HV và chưa tổ chức tốt hội nghị khách hàng theo định kì. Đa số HV tốt nghiệp ngoài việc thiếu phương tiện, thiếu vốn, mặt bằng, chưa được TTDN công lập tư vấn kỹ lưỡng về kỹ thuật, cách quản lí, thị trường tiêu thụ sản phẩm và kỹ năng khởi sự kinh doanh, nên chưa tự tin để tự mở cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ. Hiện nay do biên chế và kinh phí hạn chế, nên các TTDN công lập không bố trí người theo dấu HV tốt nghiệp và thu thập ý kiến phản hồi từ phía doanh nghiệp, chính quyền, đoàn thể ở địa phương. HV tốt nghiệp đi làm ở nhiều nơi, nên việc theo dõi rất khó khăn. Mặt khác, các lãnh đạo TTDN công lập chưa thực sự quan tâm, nếu có cũng chỉ có ít mẫu đại diện hoặc làm chiếu lệ.

** Các qui trình quản lí chưa hoàn chỉnh, chưa thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo:*

Các trung tâm dạy nghề công lập chưa có cơ cấu tổ chức hoàn chỉnh và cơ chế tài chính thích hợp. Mặt khác, nhiều lãnh đạo TTDN công lập chưa chú trọng vào việc xây dựng qui trình, mà còn bảo thủ chỉ thực hiện theo cách thức

quản lí hành chính – tập trung mà chưa mạnh dạn áp dụng cách thức QLCL theo chuẩn mực và qui trình. Điều này thể hiện rõ ở điểm là đa số các TTDN công lập chưa ban hành được qui trình xây dựng, bổ sung chỉnh sửa chương trình, qui trình kiểm tra, giám sát giảng dạy và qui trình phối hợp giải quyết việc làm cho HV tốt nghiệp, qui trình theo dấu HV sau tốt nghiệp.

Khi ban hành các qui trình, thủ tục, lãnh đạo TTDN công lập đều có lấy ý kiến của đội ngũ CBQL, GV. Tuy nhiên, một số CBQL và GV chưa đọc kĩ, chưa góp ý cụ thể vào các qui trình, thủ tục đó, vì tâm lí họ nghĩ cái gì liên quan tới họ thì mới góp ý còn không thì thôi. Một số TTDN công lập đã xây dựng được qui trình và mô tả công việc của từng bộ phận, cá nhân, nhưng chưa xây dựng được các tiêu chí, chỉ số cụ thể cho các bản mô tả công việc đó, nên khó đánh giá hiệu quả công việc của CBQL, GV theo qui trình. Điều này thể hiện ở qui trình kiểm tra, thi tốt nghiệp, cấp chứng chỉ nghề và qui trình mua sắm, sử dụng, bảo dưỡng thiết bị dạy nghề.

Do số lượng CBQL và GV của TTDN công lập khá ít, nên lãnh đạo TTDN công lập thường chỉ đánh giá CBQL thông qua quan sát công việc hàng ngày, số và chất lượng sản phẩm cuối cùng mà CBQL đó đạt được. Đây là cách đánh giá theo kiểu quản lí theo hành chính - tập trung. Trong khi đó bản chất của QLCL là quản lí theo chuẩn mực và qui trình.

Việc chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc của các bộ phận và cá nhân chưa bám sát theo các tiêu chí, chỉ số và chưa thật sự tuân theo qui trình, thủ tục. Mặt khác, các qui trình, thủ tục chưa rõ ràng hoặc chưa thống nhất, nên CBQL, GV chưa thật sự hiểu và thực hiện đúng các qui trình và thủ tục do TTDN công lập ban hành. Một số CBQL và GV tuy có làm theo qui trình, nhưng chủ quan bỏ sót một số bước trong qui trình.

Đối với các TTDN công lập đã kiểm định chất lượng, trong giai đoạn tự đánh giá chỉ dựa vào các tiêu chuẩn, tiêu chí đã được nhà nước ban hành một cách máy móc, mà không quan tâm đến việc xây dựng hệ thống ĐBCL và đưa ra được

bản cam kết ĐBCL riêng dựa trên thực tiễn hoạt động của đơn vị mình. Hầu hết các TTDN công lập có bố trí được cán bộ chuyên trách về ĐBCL, nhưng chưa phát huy hết trách nhiệm để duy trì và củng cố hệ thống ĐBCL. Chính vì thế sau khi kết thúc kiểm định chất lượng, các TTDN công lập vẫn trở về với cung cách quản lí hành chính – tập trung.

Kết luận chương 2

Quản lý chất lượng đào tạo là vấn đề cấp thiết, đồng thời cũng là thách thức lớn đối với các TTDN công lập, nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực qua ĐTN có chất lượng, phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội và mục tiêu trở thành tỉnh công nghiệp vào năm 2015 của hầu hết các tỉnh vùng Đông Nam bộ.

Qua khảo sát bằng phiếu hỏi ý kiến kết hợp với phỏng vấn CBQL, GV, HV đang học, HV tốt nghiệp, cán bộ doanh nghiệp và cán bộ địa phương có sử dụng HV tốt nghiệp về thực trạng ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ nhận thấy có các ưu điểm nổi bật như:

Học viên tốt nghiệp ở các TTDN công lập có khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học để nâng cao được năng suất lao động và chất lượng sản phẩm; Mục tiêu, nhiệm vụ của các TTDN công lập tương đối phù hợp với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, thể hiện thành mục tiêu cụ thể trong các chương trình nghề đào tạo và đã được cụ thể hóa thành các mô đun giảng dạy; Số lượng thiết bị dạy nghề đáp ứng tối thiểu yêu cầu thực hành; Tổ chức các lớp nghề là phù hợp, nhất là các lớp nghề lưu động; Các TTDN công lập đã chủ động kí kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động cho doanh nghiệp và đã thiết lập chuẩn và qui trình cho một số nội dung QLCL đào tạo.

Về mặt tồn tại, hạn chế có thể tóm tắt theo logic như sau:

Khởi đầu từ việc chưa làm tốt việc phối hợp với cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp trong việc cập nhật, bổ sung, điều chỉnh chương trình và đánh giá kết quả học tập của HV, nên mục tiêu của các chương trình nghề đào tạo chưa được cụ thể hóa thành chuẩn đầu ra, hoặc nếu có thì các chuẩn đầu ra này chưa thật sự phù hợp với yêu cầu sử dụng lao động của địa phương và doanh nghiệp.

Các nhân tố ĐBCL đầu vào còn nhiều bất cập: Chất lượng đầu vào của HV còn hạn chế, tỉ lệ GV/HV chưa đảm bảo, đội ngũ GV chưa thật sự thành thạo kỹ năng nghề. chủng loại của các thiết bị dạy nghề này chưa phù hợp với việc thực hành kỹ năng nghề theo yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

Đối với các nhân tố ĐBCL quá trình đào tạo: Do cơ cấu tổ chức chưa hợp lý và ổn định nên các TTDN công lập chưa ban hành các qui trình quản lý cho các lĩnh vực QLCL hoặc nếu có thì cũng còn sơ sài, cộng với việc chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc chưa bám sát theo các tiêu chí, chỉ số, chưa thật sự tuân theo qui trình, thủ tục đã đề ra. Chính vì thế, các bộ phận, bộ môn chưa có sự phối hợp đồng bộ để thực hiện có hiệu quả các hoạt động QLCL.

Những tồn tại nêu trên đã góp phần làm cho sản phẩm đào tạo ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ chưa thật sự đáp ứng nhu cầu nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp và khả năng ổn định việc làm tại chỗ cho HV sau tốt nghiệp còn gặp nhiều khó khăn. Các tồn tại này xuất phát từ những nguyên nhân sau:

* Về mặt khách quan:

- Chính quyền các địa phương chưa có qui hoạch phát triển nhân lực;
- Cơ chế chính sách đầu tư và phát triển hệ thống TTDN công lập chưa thật hợp lý;
- Cơ chế chính sách giải quyết việc làm cho HV còn nhiều bất cập;
- Chất lượng đầu vào của học viên học nghề còn hạn chế.

* Về mặt chủ quan:

- Chưa tiếp cận nhu cầu khách hàng để cụ thể hóa các mục tiêu đào tạo thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo;
- Điều kiện ĐBCL giảng dạy thực hành nghề còn hạn chế;
- Chưa thật sự quan tâm đúng mức đến công tác giám sát giảng dạy;
- Không đánh giá chính xác kết quả học tập của học viên;
- Chưa thiết lập, duy trì và củng cố mối quan hệ với chính quyền địa phương và doanh nghiệp trong giải quyết việc làm cho HV sau tốt nghiệp;
- Các qui trình quản lý chưa hoàn chỉnh, chưa thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống ĐBCL đào tạo.

CHƯƠNG 3

CÁC GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRUNG TÂM DẠY NGHỀ CÔNG LẬP VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

3.1. Định hướng phát triển hệ trung tâm dạy nghề công lập đến năm 2020

3.1.1. Định hướng phát triển chung

3.1.1.1. Về qui mô phát triển hệ thống trung tâm dạy nghề công lập

Trong mục tiêu cụ thể của chiến lược phát triển dạy nghề ở nước ta thời kỳ 2011–2020 đã xác định: Đến năm 2015 có khoảng 600 TTDN công lập; Mỗi quận/huyện/thị xã có 1 TTDN công lập. Mỗi tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương có ít nhất 1 TTDN công lập kiểu mẫu; Đến năm 2020 có khoảng 700 TTDN công lập, trong đó có 150 TTDN công lập kiểu mẫu.

3.1.1.2. Về cơ chế chính sách và giải pháp chủ yếu

** Hoàn thiện hệ thống pháp luật và cơ chế, chính sách về dạy nghề:*
Thực hiện cơ chế đặt hàng đào tạo cho các TTDN, không phân biệt hình thức sở hữu. Có cơ chế để TTDN công lập là một chủ thể độc lập, tự chủ; người đứng đầu TTDN công lập phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật. Chuẩn hóa đội ngũ CBQL ở các TTDN có tính chuyên nghiệp.

** Phát triển chương trình, giáo trình:*

Chương trình, giáo trình do TTDN công lập xây dựng, trên cơ sở khung chương trình hoặc tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia. Đối với các chương trình, giáo trình dạy nghề cho lao động nông thôn thì các TTDN công lập tự xây dựng.

** Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề:*

Các TTDN công lập phải đảm bảo đầu tư cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề tối thiểu cho các nghề đào tạo.

** Gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp:*

Xây dựng các mối quan hệ chặt chẽ giữa dạy nghề với thị trường lao động, đảm bảo cho các hoạt động của hệ thống dạy nghề hướng vào việc đáp ứng quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, nhu cầu của người sử dụng lao động và giải quyết việc làm. Doanh nghiệp có trách nhiệm chính phối hợp cùng đào tạo, đặt hàng đào tạo và có trách nhiệm trực tiếp tham gia vào các hoạt động ĐTN.

** Nâng cao nhận thức về phát triển dạy nghề:*

Chính quyền các cấp phải quán triệt về vai trò, vị trí của dạy nghề trong phát triển nguồn nhân lực và trong chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực để chỉ đạo xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực của địa phương.

3.1.2. Định hướng về đảm bảo chất lượng đào tạo

3.1.2.1. Định hướng chung

Chiến lược phát triển dạy nghề ở nước ta thời kỳ 2011–2020 đã xác định: Nâng cao CLĐTN là khâu đột phá. Các TTDN, trong đó có các TTDN công lập chịu trách nhiệm ĐBCL dạy nghề; đảm bảo chuẩn hóa "đầu vào", "đầu ra".

3.1.2.2. Về kiểm định chất lượng

Các TTDN công lập phải tự kiểm định chất lượng dạy nghề và chịu sự đánh giá định kì của các cơ quan kiểm định chất lượng dạy nghề. Tất cả các TTDN công lập kiểu mẫu phải được kiểm định chất lượng. Việc thực hiện kiểm định chất lượng được thực hiện bởi Trung tâm kiểm định chất lượng cấp vùng đảm nhiệm.

Những định hướng trên sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc ĐBCL ở các TTDN cả nước nói chung và các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ nói riêng.

3.2. Những nguyên tắc lựa chọn giải pháp

Để phù hợp với chủ trương đổi mới quản lí ĐTN của nhà nước ta và tiếp cận được với các phương thức QLCL hiện đại một cách có chọn lọc, khi đề xuất các giải pháp ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập phải căn cứ vào một số nguyên tắc sau đây:

3.2.1. Đảm bảo tính đồng bộ và hệ thống

Trong quá trình ĐBCL, tất cả các giải pháp triển khai đều được quan tâm, đầu tư thích đáng. Tuy nhiên trong từng giai đoạn có sự ưu tiên và đầu tư cho từng

giải pháp cụ thể. Quá trình thiết kế và vận hành các giải pháp phải lô-gíc, khoa học và đồng bộ giữa bộ máy của tổ chức với các nhóm giải pháp đầu vào, quá trình đào tạo và đầu ra.

Bản thân mỗi TTDN công lập được coi như là một hệ thống, trong đó mọi người cùng làm việc và hợp tác chặt chẽ với nhau, hỗ trợ nhau để thực hiện sứ mạng chung của trung tâm. TTDN công lập là tập hợp những hệ thống con bao gồm các bộ phận, bộ môn và thành viên trong một tổ chức hợp tác, nhằm đạt được sự nhất trí cao giữa các bộ phận, bộ môn với môi trường làm việc và giữa các các bộ phận, bộ môn và thành viên với nhau. Đồng thời TTDN công lập cũng là một hệ thống con của hệ thống dạy nghề. Do đó, khi đề xuất giải pháp cụ thể cần phải xem xét cân nhắc các mối quan hệ, ảnh hưởng của mối quan hệ chi phối của các yếu tố khác trong TTDN công lập và mối quan hệ của nó với hệ thống cơ chế, chính sách về ĐBCL ĐTN.

3.2.2. Đảm bảo tính kế thừa và phát triển

Trong thực tế hệ thống ĐBCL đào tạo của TTDN công lập đã hình thành ngay từ ngày đầu mới thành lập. Vì thế, hệ thống ĐBCL đào tạo cần được xây dựng dựa trên cơ sở những yếu tố có sẵn của TTDN công lập. Khi xây dựng và hoàn thiện hệ thống ĐBCL đào tạo, các TTDN công lập chỉ cần tổ chức lại cơ cấu bộ máy quản lý cho phù hợp với quan điểm về ĐBCL đào tạo, xây dựng những qui chế, qui định của từng thành viên và tổ chức dựa trên những qui định sẵn có và tăng thêm chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn về quản lý cho các bộ phận, bộ môn và các thành viên, thực hiện đánh giá CLĐT theo qui trình và thường xuyên điều chỉnh và từng bước hoàn thiện hệ thống ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập.

3.2.3. Đảm bảo tính thực tiễn

Việc đề xuất các giải pháp phải dựa trên khả năng và yêu cầu thực tiễn của TTDN công lập cũng như thực tiễn phát triển của hệ thống dạy nghề nói chung. Phải tiếp cận được phương pháp và kỹ thuật quản lý hiện đại nhằm làm giảm chi phí cho các hoạt động đồng thời sử dụng đúng và phát huy được các nguồn lực của TTDN công lập và

cuối cùng là nâng cao được chất lượng và hiệu quả ĐTN. Do vậy nguyên tắc này luôn được đề cao trong quá trình xây dựng các nhóm giải pháp ĐBCL. Các giải pháp đề xuất cần tập trung vào việc nâng cao hiệu quả của quá trình đào tạo và phải có khả năng áp dụng vào thực tiễn hoạt động ĐBCL đào tạo ở TTDN công lập một cách thuận lợi, nhanh chóng trở thành hiện thực và có hiệu quả.

3.2.4. Đảm bảo tính khả thi

Các giải pháp ĐBCL đào tạo cần bảo đảm sự tương thích của mô hình quản lý mới với các điều kiện khách quan. Tổ chức tuyên truyền để nâng cao nhận thức cho mọi thành viên trong TTDN công lập hiểu rõ vai trò, tầm quan trọng của việc nâng cao CLĐT là qui luật khách quan để TTDN công lập tồn tại và phát triển. Có nhiều giải pháp ĐBCL để nâng cao CLĐT, tuy nhiên cần phải lựa chọn những giải pháp có những đặc điểm phù hợp với điều kiện cụ thể của TTDN công lập như khả năng về tài chính, thực trạng về tổ chức, về đội ngũ CBQL, GV, cơ sở vật chất, các điều kiện đảm bảo khác và trả lời được câu hỏi tại sao lựa chọn các giải pháp đó.

3.3. Các giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề vùng Đông Nam bộ

Dựa trên các nguyên tắc lựa chọn giải pháp đã nêu trên và định hướng của chiến lược phát triển dạy nghề đến năm 2020. Trên cơ sở phân tích nguyên nhân dẫn đến những tồn tại trong ĐBCL đào tạo, nghiên cứu sinh đề xuất các giải pháp ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ như sau:

3.3.1. Giải pháp 1: Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

3.3.1.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Nắm bắt được nhu cầu, xác định ngành nghề đào tạo phù hợp với kế hoạch phát triển nhân lực của địa phương, doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất để xây dựng mục tiêu, nhiệm vụ cho phù hợp, nhằm tận dụng và huy động được các nguồn lực hiện có và tiềm năng, để từng bước nâng cao CLĐT. Mục tiêu, nhiệm vụ được thể hiện thành mục tiêu đào tạo và được cụ thể hóa thành chuẩn đầu ra của các chương

trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu sử dụng lao động của địa phương và doanh nghiệp. Có như thế HV tốt nghiệp từ các TTDN công lập vùng Đông Nam bộ mới đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng của doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả giải quyết việc làm cho HV sau đào tạo.

3.3.1.2. Nội dung giải pháp

- Trên quan điểm tiếp cận thị trường, để xây dựng được mục tiêu, nhiệm vụ và chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu khách hàng, các TTDN công lập phải: Nghiên cứu chiến lược phát triển dạy nghề, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, định hướng phát triển ngành nghề chủ yếu, đồng thời tiến hành khảo sát nhu cầu học nghề của người lao động ở địa phương, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và những đòi hỏi của thực tiễn sản xuất; Tổng hợp phân tích các nguồn lực sẵn có và rà soát điều chỉnh bổ sung nghề đào tạo cho phù hợp với kế hoạch phát triển nhân lực và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

- Chương trình đào tạo bao gồm: Mục tiêu đào tạo (hoặc chuẩn đầu ra) - Nội dung – Phương pháp – Cách thức kiểm tra đánh giá. Trong đó, mục tiêu là tầm nhìn, là tuyên bố trạng thái mong đợi của TTDN công lập về sản phẩm đào tạo (HV tốt nghiệp), nó mang tính định tính xuất phát từ ý muốn chủ quan của người xây dựng chương trình. Chuẩn đầu ra là việc cụ thể hóa mục tiêu đào tạo thành các yêu cầu về năng lực, phẩm chất của HV tốt nghiệp xuất phát từ việc điều tra nhu cầu của xã hội, nhà tuyển dụng, nhà nước và địa phương. Nói cách khác, chuẩn đầu ra là kiến thức, kỹ năng, thái độ, và năng lực phát triển cá nhân, nghề nghiệp mà người thiết kế chương trình kì vọng người học sẽ đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo. Thực chất của chuẩn đầu ra chính là mục tiêu đào tạo được định hướng theo nhu cầu sử dụng lao động nói riêng và xã hội nói chung. Các yêu cầu này được diễn giải cụ thể và định lượng được. Về mặt ý nghĩa, chuẩn đầu ra là các tiêu chí CLĐT cụ thể để HV, GV và CBQL cần phấn đấu đạt được nó giúp cho việc xây dựng chương trình đào tạo phù hợp, đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng;

thể hiện cam kết về CLĐT của TTDN công lập đối với khách hàng; là căn cứ cụ thể cho công tác tự đánh giá, kiểm định chất lượng của các TTDN công lập.

Để đảm bảo chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp nhu cầu của khách hàng, khi xây dựng chương trình TTDN công lập cần thiết phải: Bám sát nhu cầu của các doanh nghiệp, cập nhật những thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo và ý kiến phản hồi từ người sử dụng lao động, HV tốt nghiệp đã đi làm, để cải tiến hoàn thiện chương trình, môn học, mô đun thực hành nghề phù hợp yêu cầu mới của thị trường lao động.

Vì trình độ học vấn của đa số HV ở các TTDN công lập còn hạn chế, động cơ học tập gắn liền với nhu cầu kinh tế - xã hội của địa phương, học là để có việc làm và tăng thu nhập, nên khi thiết kế mục tiêu đào tạo, phải chú trọng đến khả năng lao động nghề nghiệp của họ để lựa chọn cấp độ mục tiêu và thời lượng và mô hình đào tạo cho phù hợp. Thời lượng đào tạo không được quá dài và khả năng có được việc làm sau khi học nghề là tối cần thiết. Cấu trúc chương trình đào tạo theo kiểu tích hợp giữa lí thuyết và thực hành, thậm chí, nhiều khi thực hành phải đi trước một bước. Nên vận dụng mô hình đào tạo theo năng lực thực hiện, vì đây là mô hình thích hợp để tiếp cận đối với lao động có trình độ học vấn hạn chế.

3.3.1.3. Cách thức tiến hành giải pháp

- Muốn xây dựng được chuẩn đầu ra đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất, trước tiên phải xác định được mục tiêu, nhiệm vụ phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Để xác định mục tiêu, nhiệm vụ phù hợp, các TTDN công lập phải tiến hành theo trình tự các bước sau:

+ Thu thập thông tin xem xét kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, các tài liệu điều tra lao động của địa phương. Phối hợp với các phòng chức năng, các trạm, trại trên địa bàn tiến hành khảo sát lập biểu đồ dạy nghề phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của từng từng xã, phường, thị trấn. Xác định ngành nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

+ Bên cạnh các chỉ số thông tin chung về thị trường lao động và việc làm cần thu thập thêm các thông tin về tình hình việc làm và thu nhập của HV tốt nghiệp. Số nhu cầu việc làm ở các doanh nghiệp, yêu cầu về trình độ nghề họ đang cần có liên quan đến nghề mà TTDN công lập đang đào tạo. Khả năng tiêu thụ sản phẩm và ổn định việc làm tại địa phương của HV tốt nghiệp.

+ Từ các số liệu thu thập nêu trên, các TTDN sẽ xác định và đưa ra mục tiêu, nhiệm vụ phù hợp với thực tiễn và sứ mạng của TTDN.

- Để đảm bảo chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với nhu cầu khách hàng, các TTDN công lập cần phải tiến hành các bước sau đây:

+ Phối hợp với doanh nghiệp xây dựng mục tiêu đào tạo, thiết kế nội dung chương trình, phương thức đào tạo cho phù hợp với nghề, nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp. Khi điều chỉnh chương trình cần đi khảo sát thực tế kết hợp với tham khảo ý kiến của cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp hoặc những nông dân sản xuất giỏi có uy tín và kinh nghiệm lâu năm trong nghề.

+ Xây dựng hoặc bổ sung, chỉnh sửa chương trình đào tạo được tiến hành từ việc phân tích nghề, phân tích công việc và hoạt động của người tốt nghiệp trong quá trình hành nghề tại vị trí lao động của họ tại các cơ sở sử dụng nhân lực (mô hình hoạt động). Trên cơ sở đó xác định hệ thống kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết mà nghề đòi hỏi ở họ trong quá trình hành nghề (mô hình nhân cách của người lao động). Trên cơ sở đó xác định mục tiêu và các nội dung cần thiết phải dạy cho HV (mô hình đào tạo) để đảm bảo sau khi tốt nghiệp họ có thể đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, thực tiễn sản xuất và thị trường lao động.

- Việc xây dựng các chuẩn đầu ra thường gắn với quá trình xây dựng, bổ sung, chỉnh sửa các chương trình đào tạo. Ở các TTDN công lập thường chỉ dừng lại ở việc bổ sung và chỉnh sửa chương trình đào tạo, hiếm khi tự xây dựng một chương trình đào tạo hoàn toàn mới. Vì thế, các TTDN công lập cần xây dựng và ban hành qui trình bổ sung, chỉnh sửa chương trình theo mẫu nghiên cứu sinh đề xuất theo bảng 3.1 dưới đây:

Bảng 3.1: Quy trình bổ sung và chỉnh sửa chương trình

Số TT	Hoạt động	Trách nhiệm	Mô tả nội dung hoạt động	Các thủ tục cần có
1	Xác định những bất cập cần bổ sung, chỉnh sửa	GV cơ hữu	Rà soát thu thập ý kiến và tham quan thực tế ở các doanh nghiệp, các mô hình sản xuất nông nghiệp có hiệu quả để phân tích những nội dung bất cập của chương trình.	văn bản đề nghị bổ sung, điều chỉnh chương trình
2	Tổng hợp và tham khảo ý kiến chuyên gia	Bộ phận đào tạo	Tổng hợp ý kiến của các GV tham mưu cho ban giám đốc mời các nông dân sản xuất giỏi và cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp có liên quan để xem xét góp ý về đề nghị của các GV.	- Bảng tổng hợp ý kiến đề xuất của giáo viên - Thư mời chuyên gia
3	Tham khảo thêm tài liệu và thực tiễn sản xuất	Bộ phận đào tạo và GV	CBQL và GV tham khảo thêm tài liệu và thực tiễn sản xuất để thống nhất các nội dung cần bổ sung, chỉnh sửa.	Quyết định phân công CBQL và GV
4	Thông qua đề xuất cần chỉnh sửa	Hội đồng sư phạm	Họp hội đồng sư phạm để xem xét thông qua các nội dung cần bổ sung, chỉnh sửa trong chương trình	Biên bản họp hội đồng sư phạm
5	Hoàn chỉnh chương trình	Bộ phận đào tạo	Bổ sung các nội dung cần chỉnh sửa và hoàn chỉnh lại chương trình Theo góp ý của hội đồng sư phạm.	Chương trình được bổ sung chỉnh sửa
6	Kí duyệt và ban hành	Ban giám đốc	Trình duyệt, kí, ban hành và triển khai chương trình đã được bổ sung, chỉnh sửa.	Quyết định phê duyệt chương trình

3.3.1.4. Cơ sở và điều kiện để thực hiện

- Các Nghị quyết, kế hoạch và đề án có liên quan; Quy hoạch phát triển nhân lực của địa phương;

- Các tiêu chuẩn kỹ năng nghề do nhà nước ban hành; Các chương trình đào tạo sơ cấp nghề đặc thù của địa phương; Các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ của các doanh nghiệp;

- Thành lập hội đồng sư phạm để thẩm định chương trình nghề đào tạo có sự tham gia của cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp có liên quan.

- Các thông tin về tỉ lệ HV có việc làm, làm đúng nghề được đào tạo, hiệu quả và những khó khăn bất cập trong công việc của họ... để xác định mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo cần điều chỉnh.

3.3.1.5. Các chỉ số đánh giá và minh chứng

** Các chỉ số đánh giá:*

Tỉ lệ lao động qua ĐTN; Mức độ chuyển dịch cơ cấu lao động của địa phương; Số nghề đăng kí phù hợp; Tỉ lệ HV có kiến thức, kĩ năng, thái độ đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất; Tỉ lệ HV tốt nghiệp ổn định việc làm và thoát nghèo; Bảng phân tích nghề đào tạo, xác định mục tiêu, chương trình đào tạo, định lượng nội dung đào tạo, dự trù các điều kiện nhân lực (đội ngũ GV), cơ sở vật chất, phương tiện dạy học cho mỗi khóa học.

** Các minh chứng:*

Báo cáo tổng kết hàng năm của TTDN; Giấy phép dạy nghề mới bổ sung; Bảng tổng hợp và phân loại nhu cầu học nghề của người lao động ở địa phương; Báo cáo tổng kết chương trình giảm nghèo và giải quyết việc làm của địa phương. Bảng kết quả thi tốt nghiệp của HV; Phiếu trưng cầu ý kiến doanh nghiệp, cán bộ địa phương và HV tốt nghiệp.

3.3.2. Đảm bảo các điều kiện giảng dạy thực hành nghề

3.3.2.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Khuyến khích GV tự phấn đấu học tập, rèn luyện để vừa nâng cao trình độ chuyên môn vừa hoàn thiện kiến thức và kĩ năng nghề. Vận dụng tốt các cơ chế chính sách để khai thác, tận dụng các nguồn lực sẵn có, tăng cường hiệu quả mua sắm và sử dụng các trang thiết bị để cải thiện các điều kiện ĐBCL giảng dạy thực hành nghề.

3.3.2.2. Nội dung giải pháp

- Xây dựng được đội ngũ GV dạy nghề cơ hữu, phấn đấu từng nghề đều có ít nhất một GV phụ trách. Có chính sách đãi ngộ hợp lí để thu hút CBQL, GV có trình độ và tâm huyết với công tác dạy nghề. Rà soát lại những yếu kém về kĩ năng

giảng dạy thực hành, mức độ thành thạo kỹ năng nghề của đội ngũ GV, để thiết kế nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp.

- Nội dung bồi dưỡng đội ngũ GV cần tập trung vào các kỹ năng và phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực hóa người học, chú trọng bồi dưỡng kỹ năng giảng dạy tích hợp với lý thuyết với thực hành.

- Phát huy tính tự chủ, sử dụng tốt các nguồn lực sẵn có và tích cực tìm kiếm và huy động các nguồn lực khác, tránh thụ động và ỷ lại vào cấp trên. Hình thành khối liên kết các TTDN trên cùng địa bàn để có sự đồng thuận đầu tư cho các nghề thế mạnh, hợp tác cùng đào tạo, để tận dụng có hiệu quả lợi thế so sánh của từng TTDN. Các TTDN công lập cần được đầu tư trang thiết bị giảng dạy phục vụ cho hoạt động thực hành. Các trang thiết bị này cần được đầu tư theo hướng hiện đại, đồng bộ, có lộ trình theo thứ tự ưu tiên nhưng phải phù hợp với hoàn cảnh thực tế, tránh tình trạng lạc hậu, manh mún...

3.3.2.3. Cách thức tiến hành giải pháp

- Có cơ chế khuyến khích tạo điều kiện thuận lợi cho GV tham quan và tiếp cận với các doanh nghiệp, các mô hình sản xuất nông nghiệp có hiệu quả, tham gia sinh hoạt chuyên môn để họ có cơ hội rèn luyện kỹ năng nghề thành thạo. Có chế độ khuyến khích các chuyên gia nghề của doanh nghiệp tham gia làm GV giảng dạy thực hành.

- Cập nhật thông tin về các loại máy móc trang thiết bị dạy nghề mới của các doanh nghiệp, để có kế hoạch mua sắm thêm các trang thiết bị dạy nghề tiên tiến, đồng bộ, đúng chủng loại, đúng với các nghề đã đăng ký đào tạo và công nghệ của doanh nghiệp đang sử dụng; Việc mua sắm các thiết bị dạy nghề chưa đúng chủng loại có thể khắc phục bằng cách tham khảo qui trình xác định danh mục thiết bị dạy nghề cần mua sắm dưới đây (xem bảng 3.2):

Bảng 3.2: Qui trình xác định danh mục thiết bị dạy nghề cần mua sắm

Số TT	Hoạt động	Trách nhiệm	Mô tả nội dung hoạt động	Các thủ tục cần có
--------------	------------------	--------------------	---------------------------------	---------------------------

1	Thông báo nguồn vốn đầu tư và định hướng mua sắm	Cán bộ thiết bị, vật tư	Cán bộ phụ trách thiết bị, vật tư tiếp nhận thông tin về các nguồn vốn đầu tư và định hướng mua sắm và thông báo cho các bộ phận, bộ môn, CBQL và GV	Bảng thông tin về nguồn vốn đầu tư và định hướng mua sắm
2	Tham quan và tham khảo ý kiến doanh nghiệp	Các Bộ môn và GV	Ban giám đốc cử CBQL và GV các bộ môn có liên quan đi tham quan, khảo sát thực tế ở doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất	Báo cáo tổng hợp kết quả tham quan khảo sát
3	Đề xuất trang thiết bị cần mua sắm	Các Bộ môn và GV	Căn cứ vào nhu cầu trang thiết bị cần bổ sung và kết quả tham quan khảo sát, các bộ môn đề xuất các trang thiết bị cần mua sắm	Các bản đề xuất trang thiết bị cần mua sắm
4	Tổng hợp các danh mục đề xuất	Cán bộ thiết bị, vật tư	Cán bộ phụ trách thiết bị, vật tư tổng hợp và phân loại nhu cầu mua sắm trang thiết bị theo đề xuất của các bộ môn	Bảng tổng hợp danh mục cần mua sắm
5	Đối chiếu cân đối nguồn vốn lập danh mục mua sắm	Bộ phận kế toán và cán bộ thiết bị, vật tư	Bộ phận kế toán và cán bộ thiết bị, vật tư rà soát nguồn vốn và các báo giá của các doanh nghiệp cung ứng thiết bị để liệt kê số lượng và chủng loại thiết bị cần mua sắm	Bảng kê số lượng và chủng loại thiết bị cần mua sắm
6	Thông báo lấy ý kiến về danh mục dự kiến mua sắm	Cán bộ thiết bị, vật tư	Sau khi thống nhất số lượng và chủng loại thiết bị, cán bộ thiết bị vật tư thông báo cho các bộ môn có liên quan để tham khảo ý kiến.	Các ý kiến phản hồi của các bộ môn (nếu có)
7	Họp thống nhất danh mục cần mua sắm	Ban giám đốc và các bộ môn	Bộ phận kế toán và cán bộ thiết bị, vật tư báo cáo trước cuộc họp lãnh đạo để thông qua và thống nhất danh mục thiết bị cần mua sắm lần cuối để trình ban giám đốc duyệt	Biên bản họp lãnh đạo trung tâm
8	Duyệt và tiến hành lập báo cáo kinh tế kỹ thuật	Ban giám đốc	Căn cứ biên bản họp thống nhất, Ban giám đốc phê duyệt danh mục thiết bị cần mua sắm và triển khai lập báo cáo kinh tế kỹ thuật	Quyết định phê duyệt danh mục cần mua sắm

3.3.2.4. Cơ sở và điều kiện để thực hiện

- Thông tư 29/TT-LĐTBXH về biên chế của TTDN công lập; Nghề và qui mô đào tạo của TTDN công lập;

- Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBQL, GV hàng năm đã được phê duyệt;
- Chỉ tiêu phân bổ, thông báo tuyển sinh của cơ quan cấp trên;
- NĐ 43/CP về tự chủ tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập; Kinh phí bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ CBQL và GV;
- Quy chế tổ chức hoạt động của TTDN được cấp có thẩm quyền phê duyệt.
- Quy chuẩn nhà nước về trang thiết bị dạy nghề; Phần mềm quản lí trang thiết bị dạy nghề.

3.3.2.5. Các chỉ số đánh giá và minh chứng

* Các chỉ số đánh giá:

Số GV thành thạo kỹ năng nghề; Số GV được bồi dưỡng và tự rèn luyện nâng cao kỹ năng nghề; Tỷ lệ HV có kỹ năng nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất; Mức độ tiên tiến và đồng bộ và hệ số sử dụng hiệu quả trang thiết bị dạy nghề; Mức độ tương thích của phần mềm quản lí trang thiết bị dạy nghề; Số kinh phí huy động từ nguồn khác.

* Các minh chứng:

Danh sách và kế hoạch và kết quả học tập rèn luyện kỹ năng nghề của GV; Phiếu đánh giá cán bộ công chức hàng năm; Số GV và HV được tham quan thực tập thực hành tại doanh nghiệp và mô hình sản xuất; Phiếu thăm dò ý kiến của CBQL và HV về mức độ thành thạo kỹ năng nghề của GV; Hồ sơ nghiệm thu mua sắm trang thiết bị dạy nghề; Phiếu thăm dò ý kiến của CBQL, GV, HV tốt nghiệp và doanh nghiệp.

3.3.3. Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy

3.3.3.1. Mục đích và ý nghĩa giải pháp

- Cung cấp những ý kiến phản hồi xác đáng giúp GV xác định và giải quyết các vấn đề còn hạn chế, từng bước phát triển kỹ năng và cải tiến phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực hóa người học. Đồng thời giúp cho GV có thái độ tích cực, không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

- Đảm bảo bài giảng của GV và tài liệu học tập của HV ngày càng sát hợp với thực tế để HV tốt nghiệp có kiến thức, kỹ năng nghề và thái độ đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao và đa dạng của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

3.3.3.2. Nội dung giải pháp

- Xây dựng đội ngũ GV có lòng nhiệt tình, chịu khó, kiên trì, biết áp dụng linh hoạt các phương pháp giảng dạy cho từng đối tượng HV. Biết phân loại HV để lựa chọn các mô đun và phương pháp giảng dạy cho phù hợp nhằm phát huy tính chủ động sáng tạo, khả năng tự học, tự đánh giá và năng lực tìm và tự tạo việc làm của HV. Biết áp dụng nguyên lý “học thông thạo” đối với các HV cá biệt để giảm đến mức thấp nhất tỉ lệ HV không đủ tư cách dự thi và bỏ học giữa chừng.

- Lưu ý góp ý cho các GV chú trọng rèn luyện tính kỷ luật cho HV từ các buổi học ban đầu, kết hợp lồng ghép dạy thái độ vào từng kỹ năng nghề cụ thể và thông qua việc thực hiện nghiêm túc các qui định, qui chế sử dụng máy móc, trang thiết bị và vệ sinh an toàn lao động trong xưởng thực hành, nhằm hình thành những thói quen ban đầu giúp HV có cái nền khi bước vào môi trường rèn luyện tác phong kỷ luật thực thụ tại doanh nghiệp. Cần lồng ghép dạy kỹ năng kinh doanh và khởi sự doanh nghiệp, tư vấn về kỹ thuật, cách thức quản lý và thị trường tiêu thụ sản phẩm cho HV khi họ có yêu cầu.

- Công tác tổ chức giám sát giảng dạy là một việc làm cần thiết, đòi hỏi CBQL phải thật nhiệt tình và có đủ kiến thức thì mới có khả năng giám sát được. Về nội dung cần kiểm tra và giám sát là khâu chuẩn bị (bài giảng, giáo án, thiết bị dạy học, hình thức tổ chức lớp học), khâu giảng dạy trên lớp (duy trì sĩ số, sổ tay lên lớp, việc tổ chức thực hiện kế hoạch giảng dạy, quản lý lớp học, việc triển khai các phương pháp dạy học, sử dụng phương tiện và vật tư dạy nghề của GV). Công tác kiểm tra và giám sát giảng dạy phải tiến hành thường xuyên, không hình thức, gắn với việc thưởng phạt công minh và thích đáng.

3.3.3.3. Cách thức tiến hành giải pháp

Việc giám sát giảng dạy ở các TTDN công lập có thể được thực hiện theo qui trình sau (xem bảng 3.3):

Bảng 3.3: Qui trình giám sát giảng dạy

Số TT	Hoạt động	Trách nhiệm	Mô tả nội dung hoạt động	Các thủ tục cần có
1	Thành lập tổ giám sát giảng dạy	Bộ phận đào tạo	Căn cứ vào kế hoạch giám sát giảng dạy đã lập của các lớp nghề. Bộ phận đào tạo lập danh sách đề nghị thành lập tổ giám sát bao gồm cán bộ đào tạo, trưởng hoặc phó bộ môn và một GV có kinh nghiệm có liên quan đến nghề đào tạo. Đối với các lớp nghề lưu động còn mời thêm cán bộ địa phương phụ trách lớp học tham gia.	Danh sách đề nghị thành lập tổ giám sát.
2	Xác định nhóm GV cần phải giám sát	Các Bộ môn	Bộ môn căn cứ vào kế hoạch giảng dạy của bộ môn để lựa chọn và đề xuất nhóm GV cần giám sát. Đặc biệt lưu ý đến các GV trẻ mới tham gia giảng dạy, chưa thành thạo kỹ năng nghề.	Danh sách đề nghị nhóm GV cần giám sát.
3	Xác định nội dung cần giám sát	Các bộ môn và bộ phận đào tạo	Tùy theo yêu cầu của từng lớp học và năng lực của GV, tổ giám sát có thể lựa chọn một số hoặc tất cả các nội dung cần giám sát sau: Bài giảng, giáo án, thiết bị dạy học, hình thức tổ chức lớp học duy trì sĩ số, sổ tay lên lớp, việc tổ chức thực hiện kế hoạch giảng dạy, quản lý lớp học, việc triển khai các phương pháp dạy học, sử dụng phương tiện và vật tư dạy nghề của GV	Biên bản thống nhất nội dung cần giám sát
4	Phổ biến và quán triệt ý nghĩa giám sát cho các GV bộ môn	Bộ phận đào tạo	Tổ trưởng giám sát phổ biến và quán triệt ý nghĩa và mục đích của việc giám sát chỉ nhằm góp ý cho các GV thực hiện tốt nhiệm vụ của mình và nâng cao được chất lượng giảng dạy.	
5	Bồi dưỡng kỹ		Dựa trên các nội dung cần giám	

	năng giám sát cho các thành viên tham gia giám sát	Bộ phận đào tạo	sát TTDN tổ chức bồi dưỡng cách thức tiến hành giám sát, góp ý cho GV và cách sử dụng ghi chép các biểu mẫu phục vụ cho giám sát.	
6	Hội ý trước khi giám sát	Các bộ môn	Trước khi giám sát, tổ giám sát tiến hành hội ý phân công từng thành viên theo dõi từng nhóm nội dung cần giám sát phù hợp với khả năng của từng người.	Biên bản hội ý của tổ giám sát
7	Thực hiện giám sát	Các bộ môn và bộ phận đào tạo	Theo các nội dung đã phân công, các thành viên tiến hành kiểm tra, theo dõi giám sát, ghi chép những điểm mạnh và điểm cần cải thiện của GV đang giảng dạy vào sổ tay hoặc vào các biểu mẫu giám sát	Sổ tay và biểu mẫu giám sát của các thành viên tổ giám sát
8	Góp ý cho GV sau giám sát	Các bộ môn và bộ phận đào tạo	Từng thành viên tổ giám sát lần lượt trình bày góp ý nêu những điểm mạnh và những điểm cần cải thiện cho GV. Các GV tiếp thu và giải trình.	Biên bản góp ý của tổ giám sát

3.3.3.4. Cơ sở và điều kiện để thực hiện

- Quy chế về quyền hạn và nhiệm vụ của GV; Quy chế và qui trình kiểm tra giám sát giảng dạy của TTDN công lập; Kinh phí tổ chức giám sát giảng dạy.

3.3.3.5. Các chỉ số đánh giá và minh chứng

** Các chỉ số đánh giá:*

Ổn định sĩ số lớp học; Số lần kiểm tra giám sát giảng dạy; Tỷ lệ GV áp dụng phương pháp dạy học tích cực; Tỷ lệ GV thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy.

** Các minh chứng:*

Bảng điểm danh và bảng điểm HV; Biên bản kiểm tra giám sát giảng dạy; Hồ sơ sổ sách đào tạo của GV; Các giáo án và bài giảng của GV; Tài liệu học tập của HV; Phiếu thăm dò ý kiến của CBQL, GV, HV tốt nghiệp và chính quyền địa phương.

3.3.4. Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra

3.3.4.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Đánh giá chính xác kết quả học tập của HV để có các biện pháp nâng cao năng lực, phẩm chất của HV theo “chuẩn đầu ra” đã xác định, đảm bảo cho HV tốt nghiệp có đủ năng lực thực hành nghề đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất, trên cơ sở đó củng cố niềm tin của nhà nước, chính quyền địa phương, doanh nghiệp và người lao động ở địa phương về CLĐT của TTDN công lập, mạnh dạn đặt hàng, liên kết đào tạo, phối hợp tuyển sinh hoặc đăng kí học nghề. HV tốt nghiệp có thể có việc làm ngay tại các doanh nghiệp hoặc ổn định việc làm tại chỗ, nâng cao thu nhập, thoát nghèo bền vững tránh lãng phí trong đào tạo.

3.3.4.2. Nội dung giải pháp

Thường xuyên kiểm tra giám sát chặt chẽ quá trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập của HV, qua đó bồi dưỡng thêm cho các HV yếu. Thực hiện nghiêm túc qui trình thi tốt nghiệp và cấp chứng chỉ nghề. Đề thi và kiểm tra phải sát hợp với mục tiêu của từng mô đun giảng dạy và chuẩn đầu ra đã xác định trong chương trình đào tạo.

3.3.4.3. Cách thức tiến hành giải pháp

Trên cơ sở các cấp độ chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo, TTDN công lập cùng với cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp xác định các yêu cầu về tiêu chí đánh giá, thống nhất hệ thống thang điểm. Dựa vào phân tích quá trình, tiêu chí đánh giá và thang điểm để xây dựng ngân hàng đề thi.

Để thể hiện sự nghiêm túc trong công tác chỉ đạo kiểm tra thi tốt nghiệp. Theo kinh nghiệm thực tiễn, nghiên cứu sinh đề xuất các TTDN công lập cần tham khảo thiết lập và chỉ đạo thực hiện theo qui trình thi tốt nghiệp sau đây (xem bảng 3.4):

Bảng 3.4: Qui trình thi tốt nghiệp

STT	Hoạt động	Trách nhiệm	Mô tả nội dung hoạt động	Các thủ tục cần có
1	Báo cáo kết thúc lớp học	GV trực tiếp	Trước khi kết thúc lớp học một tuần GV trực tiếp giảng dạy phải	Phiếu báo kết thúc khóa học

		giảng dạy	có báo cáo kết thúc lớp học kèm theo sổ điểm danh có xác nhận của ban cán sự lớp và cán bộ địa phương theo dõi lớp học	
2	Xét tư cách dự thi của HV	Bộ phận đào tạo	Bộ phận đào tạo chủ trì cùng bộ môn họp xét tư cách dự thi của từng HV theo đề nghị của GV và có biên bản xét duyệt trình ban giám đốc ra quyết định	Biên bản xét tư cách dự thi của HV
3	Ra đề thi tốt nghiệp	GV trực tiếp giảng dạy	Mỗi GV phải ra ít nhất 10 đề kiểm tra bằng trắc nghiệm và 10 đề thi tốt nghiệp. Các đề kiểm tra và thi tốt nghiệp phải phù hợp với mục tiêu của từng mô đun dạy học và có sự góp ý lựa chọn của cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp	
4	Chuẩn bị đề thi tốt nghiệp	Bộ phận đào tạo	Bộ phận đào tạo sẽ lựa chọn ngẫu nhiên trong các bộ đề này để ra đề thi tốt nghiệp. Đề thi được bỏ vào phong bì và niêm phong cẩn thận. Khi bắt đầu thi mới được mở trước sự chứng kiến của HV lớp học	Đề thi tốt nghiệp được niêm phong
5	Chuẩn bị cơ sở vật chất	Bộ phận hành chính	Chuẩn bị phòng học thi lý thuyết và máy móc, dụng cụ vật tư thi thực hành	
6	Thành lập hội đồng thi tốt nghiệp	Bộ phận đào tạo	Thành lập hội đồng thi tốt nghiệp (mời cán bộ địa phương tham gia hội đồng thi tốt nghiệp và cán bộ doanh nghiệp tham gia chấm bài thi thực hành khi thi tốt nghiệp)	Quyết định thành lập hội đồng thi tốt nghiệp
7	Tổ chức thi tốt nghiệp và chấm thi	Hội đồng thi	Tổ chức thi tốt nghiệp và chấm thi nghiêm túc theo đúng qui chế đã ban hành	Biên bản coi thi và chấm thi
8	Báo cáo kết quả thi tốt nghiệp	Bộ phận đào tạo và GV	GV thực hiện chấm thi lên bảng điểm gửi bộ phận đào tạo tổng hợp làm báo cáo chung	Bảng báo cáo kết quả và bảng điểm thi

3.3.4.4. Cơ sở và điều kiện để thực hiện

Với trình độ sơ cấp nghề, theo nghiên cứu sinh các TTDN công lập có thể phân đầu xây dựng cấp độ chuẩn đầu ra trên 03 tiêu chí đánh giá kiến thức, kỹ năng (năng lực thực hiện) và thái độ của HV tốt nghiệp như sau:

- Về kiến thức bao gồm 03 cấp độ theo bảng 3.5.a sau đây:

Bảng 3.5.a: Các cấp độ mục tiêu về nhận thức

Cấp độ	Sự thực hiện đánh giá
3. Vận dụng	Vận dụng các thông tin, kiến thức đã học vào tình huống khác tình huống đã học để tiếp thu kiến thức phức tạp hơn
2. Thông hiểu	Trình bày, giải thích được, tóm tắt được nội dung, sự kiện, tính chất đặc trưng của sự vật...
1. Biết được	Mô tả ghi nhớ, nhắc lại được sự kiện, sự việc

- Về kỹ năng, năng lực thực hiện bao gồm 03 cấp độ theo bảng 3.5.b và 3.5.c sau đây:

Bảng 3.5.b: Các cấp độ mục tiêu về kỹ năng

Cấp độ	Sự thực hiện
3. Làm chính xác	Thực hiện công việc chuẩn xác, hầu như không có thao tác, động tác thừa
4. Làm được	Thực hiện công việc như hướng dẫn nhưng còn nhiều thao tác, động tác thừa
5. Bất chước	Thực hiện công việc một cách sao chép, rập khuôn, máy móc

Bảng 3.5.c: Các cấp độ về năng lực thực hiện

Cấp độ	Mô tả
3	Thực hiện được công việc, không cần sự giám sát, hỗ trợ giúp đỡ nào
2	Thực hiện công việc đáp ứng yêu cầu nhưng cần có sự giám sát định kì và sự trợ giúp chút ít
1	Thực hiện công việc đáp ứng yêu cầu nhưng cần có sự giám sát liên tục và sự trợ giúp chút ít

- Về thái độ có thể vận dụng 02 cấp độ theo bảng 3.5.d sau đây:

Bảng 3.5.d: Các mức độ mục tiêu dạy học về thái độ

Mức độ	Định nghĩa	Biểu hiện
1. Đáp ứng	Thể hiện chính kiến nhưng chưa có lí lẽ thuyết phục	Có trách nhiệm với công việc. Tham gia tranh luận,...
2. Tiếp nhận	Có mong muốn tham gia hoạt động nhưng không thể hiện rõ ý kiến riêng	Chú ý nghe giảng, lắng nghe ý kiến người khác, không tranh luận...

3.3.4.5. Các chỉ số đánh giá và minh chứng

** Các chỉ số đánh giá:*

Số HV nghiêm túc chấp hành qui chế học tập. Số đề thi bám sát chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo; Số HV tốt nghiệp đạt chuẩn kiến thức, kĩ năng và thái độ theo mục tiêu và chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo.

** Các minh chứng:*

Báo cáo kết quả thi tốt nghiệp; Ngân hàng đề thi tốt nghiệp; Phiếu thăm dò ý kiến của CBQL, GV, HV tốt nghiệp và doanh nghiệp.

3.3.5. Thiết lập, duy trì và củng cố mối quan hệ với cộng đồng và doanh nghiệp

3.3.5.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Xây dựng mối quan hệ gắn bó chặt chẽ với cộng đồng và doanh nghiệp có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với hoạt động của TTDN công lập. Thông qua mối quan hệ gắn bó này, TTDN công lập tận dụng con người, cơ sở vật chất thiết bị nhằm nâng cao CLĐT, năng lực hành nghề cho HV mang lại lợi ích cho cả TTDN, người học và doanh nghiệp. Tranh thủ nguồn GV là các chuyên gia có kinh nghiệm ở các doanh nghiệp để dạy thực hành và rèn tay nghề cho HV.

Trên cơ sở các hợp đồng cam kết đào tạo lao động đủ về số lượng, chất lượng, các doanh nghiệp tham gia đào tạo sẽ có cơ sở tin cậy để tuyển dụng HV tốt nghiệp vào làm việc. Người học sẽ tích cực học tập để có tay nghề vững vàng và có cơ hội được làm nghề mà họ được đào tạo với mức thu nhập hợp lí. Ngoài ra nhà nước và chính quyền địa phương yên tâm khi đầu tư kinh phí cho TTDN công lập.

Theo dõi nắm bắt thông tin về năng lực của HV tốt nghiệp và thu thập ý kiến phản ánh của khách hàng để kịp thời điều chỉnh mục tiêu, bổ sung, chỉnh sửa

chương trình, giáo trình để đảm bảo chuẩn đầu ra của TTDN công lập thực sự phù hợp với chuẩn đầu vào của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất, nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo của TTDN công lập.

3.3.5.2. Nội dung giải pháp

- Mở rộng liên kết với các doanh nghiệp mở các lớp ngắn hạn tại doanh nghiệp, các hợp tác xã, các làng nghề cần lao động kỹ thuật, đa dạng hóa các loại hình đào tạo để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Phối hợp với các doanh nghiệp đánh giá kết quả học tập của HV trong quá trình đào tạo và đánh giá năng lực HV tốt nghiệp, mức độ đáp ứng yêu cầu và tạo ra nguồn nhân lực trực tiếp cho các doanh nghiệp. Tạo việc làm cho HV tốt nghiệp theo hướng xây dựng cam kết giữa TTDN và doanh nghiệp.

- Phối hợp với chính quyền địa phương và các đoàn thể chính trị xã hội tổ chức khảo sát đánh giá hiệu quả giải quyết việc làm cho HV tốt nghiệp. Kịp thời hỗ trợ thông tin về thị trường lao động, thị trường tiêu thụ sản phẩm cho HV. Vận động và hỗ trợ thành lập các Câu lạc bộ ngành nghề, các Tổ hợp tác ở nông thôn. Thử nghiệm mô hình lồng ghép ĐTN với việc vay vốn tín dụng ưu đãi từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm và giảm nghèo. Xây dựng các chương trình và và qui trình liên kết với các doanh nghiệp cùng phối hợp đầu tư, đào tạo, thu mua, sơ chế sản phẩm của các HV tốt nghiệp, góp phần giải quyết việc làm tại chỗ cho HV là lao động ở địa phương.

- Bố trí CBQL chuyên trách giải quyết việc làm và theo dấu HV tốt nghiệp, kinh phí tổ chức hội nghị khách hàng, xây dựng hệ thống thông tin thu thập ý kiến phản hồi của khách hàng và HV tốt nghiệp.

3.3.5.3. Cách thức tiến hành giải pháp

- TTDN có thể kết hợp với doanh nghiệp theo các mức độ sau:
 - + Mức độ toàn diện (Cả TTDN và doanh nghiệp đều có trách nhiệm cao và ngang nhau trong quá trình đào tạo trên tất cả các khâu: tuyển sinh, biên soạn lại

mục tiêu, nội dung chương trình, tổ chức quá trình đào tạo, đóng góp kinh phí đào tạo, tổ chức thi tốt nghiệp và tiếp nhận HV tốt nghiệp);

+ Mức độ có giới hạn (Cả TTDN và doanh nghiệp có sự kết hợp để đào tạo song ở mức độ thấp hơn so với mức kết hợp toàn diện. Sự kết hợp này thể hiện tập trung vào việc bổ sung nội dung chương trình đào tạo vào đơn vị sản xuất, tạo điều kiện cho HV thực tập sản xuất, hỗ trợ phần nhỏ kinh phí đào tạo, tiếp nhận khoảng 50% số HV tốt nghiệp thực tập tại doanh nghiệp vào làm việc);

+ Mức độ rời rạc (Quá trình đào tạo do TTDN đảm nhiệm trên tất cả các khâu, mục tiêu, nội dung, chương trình hầu như không thay đổi, doanh nghiệp chỉ tạo điều kiện về địa điểm cho HV thực tập ở giai đoạn cuối trước khi thi tốt nghiệp, không hỗ trợ kinh phí đào tạo và chỉ tiếp nhận số lượng nhỏ HV tốt nghiệp).

- Khi thực hiện mở các lớp dạy nghề, các TTDN công lập cần phối hợp chính quyền, đoàn thể có liên quan, các trung tâm học tập cộng đồng tư vấn tuyển sinh, lựa chọn địa điểm mở lớp, khai giảng, bế giảng và quản lý HV suốt khoá học. Cử giáo viên chủ nhiệm lớp học, tổ chức bầu ban cán sự lớp. Thông báo công khai nội quy lớp học, các quyền lợi và nghĩa vụ học tập của HV. Cấp thẻ HV có dán ảnh, lập phần mềm quản lý HV tránh học trùng, học thê. Thực hiện điểm danh đầu mỗi buổi học, tăng cường kiểm tra sổ sách đào tạo của giáo viên, tổ chức giám sát giảng dạy mỗi lớp 01 lần trong khoá học, kết thúc khoá học có tổ chức đánh giá rút kinh nghiệm cho việc tổ chức các lớp học sau.

3.3.5.4. Cơ sở và điều kiện để thực hiện

- Có văn bản kí kết hợp đồng phân định rõ trách nhiệm của các bên trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng GV, thực hành, thực tập của HV, cách thụ hưởng sản phẩm do HV làm ra trong quá trình thực tập ở doanh nghiệp và tiếp nhận HV tốt nghiệp vào làm việc.

- Cơ chế chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm cho HV sau đào tạo; Kinh phí hỗ trợ việc làm sau đào tạo cho TTDN công lập; Cơ chế cho doanh nghiệp

được vay vốn ưu đãi mở rộng sản xuất, để thu hút thêm lao động hoặc bao tiêu sản phẩm cho HV; Có cơ chế hỗ trợ HV tự mở cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

- Có chương trình liên tịch với chính quyền địa phương và các đoàn thể chính trị xã hội về phối hợp hỗ trợ giải quyết việc làm cho HV tốt nghiệp Qua thực tiễn quản lí, nghiên cứu sinh đề xuất các TTDN công lập có thể xây dựng một chương trình phối hợp như sau (xem bảng 3.6):

Bảng 3.6: Chương trình phối hợp với chính quyền địa phương và đoàn thể hỗ trợ việc làm cho học viên tốt nghiệp

STT	Hoạt động	Trách nhiệm	Mô tả nội dung hoạt động	Các thủ tục cần có
1	Đối với các nghề công nghiệp và TTCN	TTDN và doanh nghiệp	TTDN sẽ liên kết kí hợp đồng cung ứng lao động hoặc liên hệ với các doanh nghiệp hoặc cơ sở sản xuất kinh doanh và dịch vụ để đưa HV vào làm việc hoặc đi xuất khẩu lao động	Các hợp đồng kí kết với các doanh nghiệp
2	Đối với các nghề dịch vụ	TTDN và chính quyền địa phương, đoàn thể	Các đoàn thể phối hợp với các xã, thị trấn hỗ trợ các điều kiện cần thiết và giúp cho HV sau đào tạo được vay vốn để tự mở cơ sở sản xuất kinh doanh và dịch vụ. TTDN sẽ tiếp tục thực hiện vai trò tư vấn kĩ thuật cho HV	Các hợp đồng bảo lãnh vay vốn tín dụng ưu đãi
3	Đối với các nghề nông nghiệp	TTDN và chính quyền địa phương, đoàn thể	Sau khi đào tạo, TTDN tìm kiếm và giới thiệu các doanh nghiệp hoặc nơi cung ứng vật tư và bao tiêu sản phẩm. Các đoàn thể phối hợp với các xã, thị trấn lựa chọn người làm đối tác và hướng dẫn giúp HV vay vốn để SXKD	Các hợp đồng cung ứng vật tư và bao tiêu sản phẩm của doanh nghiệp
4	Đánh giá hiệu quả giải quyết việc làm cho HV sau đào tạo	TTDN và chính quyền địa phương, đoàn thể	Các địa phương và đoàn thể đã hỗ trợ cụ thể những gì để giải quyết việc làm cho HV sau đào tạo? Bao nhiêu phần trăm HV được ổn định việc làm sau đào tạo? Tổng hợp phân tích các báo cáo kết quả hỗ trợ của các bên có liên	Các phiếu khảo sát doanh nghiệp, HV tốt nghiệp và các báo cáo của TTDN và

			quan; phỏng vấn trực tiếp một số HV tốt nghiệp theo định kì hoặc thông qua việc khảo sát thực tế	chính quyền địa phương, đoàn thể
--	--	--	--	----------------------------------

3.3.5.5. Các chỉ số đánh giá và minh chứng

* Các chỉ số đánh giá:

Số lượng HV được đặt hàng theo hợp đồng đào tạo; Số HV vào làm ở các doanh nghiệp; Số HV được vay vốn để sản xuất kinh doanh; Số HV được doanh nghiệp bao tiêu sản phẩm; Số HV tự mở cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; Số HV áp dụng kiến thức đã học nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm; Số lần tổ chức hội nghị khách hàng; Số ý kiến phản hồi của khách hàng; Thời gian và số lượng HV được thực hành, thực tập nghề tại doanh nghiệp.

* Các minh chứng:

Các bản hợp đồng kí kết với doanh nghiệp; Văn bản thỏa thuận với các doanh nghiệp về cung ứng vật tư và bao tiêu sản phẩm; Chương trình, kế hoạch phối hợp với các ban ngành, đoàn thể ở địa phương; Phần mềm theo dấu HV tốt nghiệp; Báo cáo của GV về số HV thành đạt; Phiếu thăm dò ý kiến của HV, doanh nghiệp và cán bộ địa phương; Phiếu thăm dò ý kiến của HV, doanh nghiệp và cán bộ địa phương; Biên bản hội nghị khách hàng.

3.3.6. Thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo.

3.3.6.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Giải pháp này sẽ giúp thể chế hóa các hoạt động của bộ phận, bộ môn bằng các qui trình và văn bản cụ thể, khắc phục những hạn chế tồn tại, chông chéo, nâng cao hiệu quả tổ chức quản lí quá trình đào tạo, phát huy tính chủ động, sáng tạo, nâng cao trách nhiệm của từng bộ phận, cá nhân phấn đấu thực hiện theo từng tiêu chuẩn, tiêu chí ĐBCL theo các qui trình, thủ tục đã đề ra, làm cơ sở cho việc tự đánh giá và kiểm định chất lượng góp phần củng cố thương hiệu và gia tăng vị thế cạnh tranh của TTDN công lập. Đồng thời cũng làm cơ sở cho việc hình thành thói

quen làm việc và đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của các bộ phận và CBQL và GV.

3.3.6.2. Nội dung giải pháp

Mô tả được công việc, nhiệm vụ quyền hạn và đưa ra được các tiêu chí, chỉ số đánh giá chất lượng cụ thể cho từng bộ phận chức năng và cá nhân để mỗi người hiểu rõ được các nhiệm vụ và công việc mình phải làm một cách rõ ràng, để họ chủ động, tự giác và sáng tạo trong việc thực thi nhiệm vụ của mình.

3.3.6.3. Cách thức tiến hành giải pháp

- Các TTDN công lập phải dựa trên cơ sở mục tiêu, nhiệm vụ và các tiêu chuẩn, tiêu chí đã được nhà nước ban hành và thực tiễn hoạt động của đơn vị, để lựa chọn các tiêu chuẩn, tiêu chí phù hợp với thực tiễn hoạt động của TTDN công lập. Các tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ số này hợp thành một hệ thống ĐBCL và được tóm tắt thành một bản cam kết ĐBCL đào tạo. Bản cam kết này phải được các khách hàng mục tiêu, trong đó có nhà nước chấp nhận.

Để xây dựng được bản cam kết ĐBCL đào tạo, các TTDN công lập có thể tham khảo bản cam kết sau đây mà nghiên cứu sinh đã phối hợp xây dựng cho TTDN huyện Định Quán theo bảng 3.7 dưới đây

Bảng 3.7: Bản cam kết ĐBCL đào tạo của TTDN huyện Định Quán

STT	Nội dung cam kết
A	CHẤT LƯỢNG ĐẦU RA
1	70% HV có kiến thức, kỹ năng và thái độ đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp
2	80% HV áp dụng được kiến thức, kỹ năng nghề đã học để nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm
3	70% HV sau tốt nghiệp có việc làm ổn định, nâng cao thu nhập
B	CHẤT LƯỢNG ĐẦU VÀO
I	Mục tiêu và nhiệm vụ
1	60% chương trình nghề đào tạo có chuẩn đầu ra phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất
II	Chương trình đào tạo
1	Có đầy đủ chương trình cho các nghề đào tạo
2	100% mô đun giảng dạy có bài giảng của GV và tài liệu học tập của HV

III	Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý
1	90% CBQL, GV được bồi dưỡng nghiệp vụ, chuyên môn hàng năm
2	90% GV phải tự học tập rèn luyện thành thạo kỹ năng nghề đang dạy
IV	Điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập
1	Đủ trang thiết bị thực hành nghề tối thiểu theo qui định
2	Cung cấp đủ vật tư theo yêu cầu của chương trình cho các lớp nghề
V	Quản lý tài chính
1	Công khai, minh bạch về tài chính theo qui định
2	Thực hiện đúng chế độ tự kiểm tra tài chính
C	CHẤT LƯỢNG QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO
I	Tổ chức quản lý
1	Mô tả đầy đủ công việc, nhiệm vụ, quyền hạn của các bộ phận, CBQL, GV
2	Đánh giá chất lượng CBQL, GV định kì theo hiệu quả công việc
II	Hoạt động dạy học
1	80% lịch giảng dạy được sắp xếp linh hoạt phù hợp với nhu cầu người học
2	90% HV được thực tập ở doanh nghiệp hoặc ở các mô hình sản xuất
3	Thực hiện giám sát giảng dạy trên 80% lớp nghề lưu động
III	Đánh giá kết quả học tập của học viên
1	Thực hiện nghiêm túc qui trình thi tốt nghiệp
2	90% đề thi và kiểm tra sát hợp với mục tiêu của từng mô đun giảng dạy
IV	Mối quan hệ với các doanh nghiệp và chính quyền địa phương
1	Sẵn sàng kí hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động với các doanh nghiệp
2	Có chương trình phối hợp giải quyết việc làm tại chỗ cho HV sau tốt nghiệp

- Bản cam kết ĐBCL này của TTDN công lập phải được mô tả thành các “công việc” cụ thể và mỗi công việc phải được cụ thể hóa bằng các qui trình thực hiện với các thủ tục đi kèm và các yêu cầu về chất lượng công việc, để có thể đánh giá một cách chính xác theo qui trình đã đề ra. Các qui trình, chuẩn mực và tiêu chí đánh giá của từng công việc cần phổ biến rộng rãi. Khi giao chỉ tiêu công việc cho từng bộ phận và cá nhân thực hiện cần nêu rõ thời gian hoàn thành và yêu cầu phải có báo cáo thông tin phản hồi. Có kế hoạch kiểm tra giám sát quá trình thực hiện theo định kì để phát hiện những vấn đề chưa hợp lý để kịp thời bổ sung, chỉnh sửa cho phù hợp.

3.3.6.4. Cơ sở và điều kiện để thực hiện

- Thông tư 19 của Bộ LĐTBXH ban hành các tiêu chí, tiêu chuẩn liêm định chất lượng các TTDN.

- Qui chế hoạt động của TTDN được phê duyệt;

- Các bản mô tả công việc cụ thể của từng chức danh CBQL và GV;

- Cần bố trí cán bộ phụ trách về công tác ĐBCL để theo dõi từ đầu đến cuối, kiểm soát, đôn đốc, tham mưu cho ban giám đốc chỉ đạo triển khai thực hiện.

3.3.6.5. Các chỉ số đánh giá và minh chứng

** Các chỉ số đánh giá:*

- Tỷ lệ bộ phận và cá nhân có bản mô tả chuẩn mực công việc hoàn chỉnh; Tỷ lệ CBQL, GV, HV được phổ biến các thủ tục và qui trình ĐBCL; Tỷ lệ CBQL, GV, HV hiểu và làm chủ hệ thống ĐBCL; Số qui trình, thủ tục ĐBCL được xây dựng và công bố rộng rãi.

** Các minh chứng:*

Bản cam kết về các điều kiện ĐBCL đào tạo; Các bản mô tả công việc; Các qui trình, thủ tục được xây dựng, phổ biến và niêm yết công khai; Các biên bản kiểm tra giám sát đánh giá chất lượng công việc theo tiêu chí và qui trình đã đề ra.

3.4. Khảo nghiệm tính thực tiễn và khả thi của các giải pháp

3.4.1. Lấy ý kiến các chuyên gia

3.4.1.1. Mục đích thăm dò ý kiến

Nhằm thăm dò ý kiến đánh giá của nhà khoa học, các chuyên gia và CBQL dạy nghề về tính thực tiễn và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất.

3.4.1.2. Phương pháp thăm dò ý kiến

Nghiên cứu sinh đã sử dụng phương pháp dùng phiếu hỏi để thăm dò ý kiến của các nhà khoa học, các CBQL dạy nghề ở cấp trung ương, cấp tỉnh, thành phố và lãnh đạo TTDN đã được khảo sát về tính thực tiễn và tính khả thi đối với các giải pháp đã đề xuất. (Nội dung phiếu hỏi xem phụ lục 7).

Các ý kiến đánh giá bằng cách cho điểm theo thang điểm. Tính thực tiễn được tính theo thang điểm chia theo các mức độ từ 1 đến 5 (1- Không thực tiễn; 2-

Ít thực tiễn; 3- Tương đối thực tiễn; 4- Khá thực tiễn; 5- Rất thực tiễn). Tính khả thi được tính theo thang điểm chia theo các mức độ từ 1 đến 5 (1- Không khả thi; 2- Ít khả thi; 3- Tương đối khả thi; 4- Khả thi; 5- Rất khả thi).

3.4.1.3. Kết quả thăm dò ý kiến

Nghiên cứu sinh đã thu được 50 phiếu trả lời bao gồm: 20 phiếu của các nhà khoa học về quản lý giáo dục, 20 phiếu của các CBQL dạy nghề ở cấp trung ương và cấp tỉnh, thành phố và 10 phiếu của lãnh đạo TTDN công lập đã được khảo sát. Kết quả thăm dò ý kiến được tóm tắt như ở bảng 3.8:

Bảng 3.8: Tổng hợp ý kiến về tính thực tiễn và tính khả thi của các giải pháp

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các giải pháp cần đánh giá		Mức độ đánh giá				
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
GP1: Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất	Thực tiễn		2.0	8.0	32.0	58.0
	Khả thi			12.0	44.0	44.0
GP2: Đảm bảo các điều kiện giảng dạy thực hành nghề	Thực tiễn			6.0	36.0	58.0
	Khả thi			12.0	42.0	46.0
GP3: Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy	Thực tiễn			6.0	32.0	62.0
	Khả thi			4.0	38.0	58.0
GP4: Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra	Thực tiễn			8.0	40.0	52.0
	Khả thi			20.0	46.0	34.0
GP5: Thiết lập, duy trì và củng cố mối quan hệ với cộng đồng và doanh nghiệp	Thực tiễn			8.0	56.0	36.0
	Khả thi		4.0	20.0	48.0	28.0
GP6: Thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống ĐBCL đào tạo.	Thực tiễn			6.0	22.0	72.0
	Khả thi		2.0	14.0	34.0	50.0

3.4.1.5. Phân tích và đánh giá kết quả thăm dò ý kiến

Căn cứ vào kết quả ở bảng 3.8 cho thấy đa số các ý kiến đều cho rằng các giải pháp đưa ra là khá thực tiễn và rất thực tiễn, với tỉ lệ đối tượng khảo sát đều đạt 90% trở lên. Kết quả trên cho thấy ý kiến của những người có kinh nghiệm lâu năm trong nghiên cứu và các nhà quản lý và lãnh đạo các TTDN công lập cho rằng trong thời kì mới đòi hỏi cấp thiết phải đổi mới về phương pháp quản lý ở các TTDN công lập. Nhất thiết phải có sự chuyển đổi căn bản từ phương thức quản lý hành chính - tập trung sang QLCL.

Về tính khả thi của các giải pháp hầu hết đều được đánh giá ở mức khả thi hoặc rất khả thi, tuy nhiên nhìn chung tính khả thi của các giải pháp được đánh giá thấp hơn tính thực tiễn, qua đó cho thấy sự khó khăn trong việc triển khai thực hiện các giải pháp. Một số giải pháp được đánh giá tính thực tiễn với điểm số rất cao như các giải pháp về “Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra”, giải pháp “Thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo”, đều đạt tỉ lệ 92%. Nhưng mức độ đánh giá về tính khả thi còn thấp dưới 80%.

Bảng 3.9: Ý kiến đánh giá của chuyên gia về tính khả thi của các giải pháp
(Đơn vị tính: người)

Các giải pháp và đối tượng đánh giá		Mức độ đánh giá				
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
GP4: Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra	Nhà KH			4	7	9
	CBQLDN		2	6	9	3
	LĐTTDN				8	2
GP6: Thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống ĐBCL đào tạo.	Nhà KH			2	10	8
	CBQLDN			8	6	6
	LĐTTDN				7	3

Qua phân tích ý kiến của các chuyên gia về tính khả thi của các giải pháp ở bảng 3.9 cho thấy các ý kiến băn khoăn về tính khả thi trong việc thực hiện các giải

pháp hầu hết tập trung ở các nhà khoa học, đặc biệt là các CBQL nhà nước về dạy nghề. Các CBQL nhà nước về dạy nghề được giao một trọng trách và một nguồn kinh phí quá lớn để thực hiện mục tiêu ĐTN để đáp ứng nguồn nhân lực ở một vùng kinh tế năng động như Đông Nam bộ, với những đặc điểm và thách thức đặt ra và trình độ của đội ngũ CBQL của TTDN hiện nay thì những băn khoăn lo lắng của các CBQL nhà nước về dạy nghề cũng là điều dễ hiểu. Nhưng cũng từ bảng phân tích trên cho thấy không có lãnh đạo TTDN nào băn khoăn về tính khả thi của các giải pháp, theo nghiên cứu sinh thiết nghĩ điều đó không phải là sự chủ quan của họ mà đó là sự thể hiện quyết tâm thực hiện các giải pháp này, nếu không thì khó hoàn thành được mục tiêu và nhiệm vụ trong tình hình mới mà điều đó sẽ quyết định đến sự tồn tại và phát triển của các TTDN.

Ngoài việc thăm dò ý kiến của các CBQL dạy nghề ở các tỉnh vùng Đông Nam bộ, nghiên cứu sinh cũng tham khảo thêm ý kiến của CBQL dạy nghề ở 03 tỉnh Long An (là tỉnh nằm trong khu kinh tế động lực phía Nam), tỉnh Vĩnh Long (thuộc vùng Đồng bằng Sông Cửu Long) và tỉnh Ninh Thuận (Vùng Duyên hải Trung bộ). Hầu hết các CBQL dạy nghề ở các tỉnh này cũng đều có những đánh giá cao tính thực tiễn và cũng có những băn khoăn về tính khả thi của các giải pháp đã đề ra.

3.4.2. Thử nghiệm một số giải pháp đã đề xuất

3.4.2.1. Mục đích thử nghiệm

Thử nghiệm nhằm kiểm chứng sự phù hợp và tính khả thi của một số giải pháp ĐBCL ở TTDN công lập vùng Đông Nam bộ. Sự cần thiết và hiệu quả của việc triển khai áp dụng các giải pháp nhằm minh chứng cho giả thuyết khoa học đã đề ra.

3.4.2.2. Giới hạn thử nghiệm

** Giới hạn về nội dung:*

Căn cứ vào điều kiện thực tế và phạm vi nghiên cứu của luận án nghiên cứu sinh không thể tổ chức thử nghiệm cho tất cả các giải pháp, mà chỉ tập trung thử nghiệm

03 giải pháp:

- Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

- Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy.

- Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra

** Giới hạn về thời gian thử nghiệm:*

Xuất phát từ thực tế hoạt động của TTDN công lập. Để đảm bảo thời gian nghiên cứu, các giải pháp thử nghiệm được triển khai từ đầu tháng 01 năm 2012 đến cuối tháng 7/2012.

** Giới hạn về không gian thử nghiệm:*

Do điều kiện về thời gian và thời điểm thực hiện các giải pháp đã đề xuất, nghiên cứu sinh chỉ tiến hành thử nghiệm ở TTDN huyện Định Quán, tỉnh Đồng Nai.

3.4.2.3. Nội dung thử nghiệm

Thử nghiệm 03 trong số các giải pháp đã đề xuất. Các giải pháp này có tính đại diện cho các hoạt động QLCL đa dạng của TTDN công lập bao gồm:

* Giải pháp 1: Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

* Giải pháp 3: Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy.

* Giải pháp 4: Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra.

3.4.2.4. Phương pháp và tiến trình thử nghiệm

Bước 1: Chuẩn bị thử nghiệm

Ở bước này nghiên cứu sinh thực hiện qua một số bước nhỏ sau:

* Thống nhất ý kiến với lãnh đạo TTDN Định Quán:

Nghiên cứu sinh đã xin ý kiến Ban giám đốc TTDN Định Quán được phép tiến hành thử nghiệm một số giải pháp của luận án. Sau khi được sự đồng ý của Ban giám đốc, nghiên cứu sinh lần lượt trình bày về các giải pháp cần thử nghiệm, mục đích, nội dung, cách thức tiến hành cơ sở và các điều kiện thực hiện. Thống nhất lựa chọn các tiêu chí đánh giá kết quả của từng giải pháp được lựa chọn thử nghiệm dựa trên các tiêu chí của phiếu khảo sát thực trạng ĐBCL chung của luận án và đề xuất thực tế của đơn vị để đánh giá hiệu quả của các giải pháp sau thử nghiệm. Các tiêu chí này được đánh giá theo 4 mức:

- Mức 1: Rất phù hợp; Rất tốt; Rất đầy đủ; Rất hài lòng; Rất quan trọng;
- Mức 2: Phù hợp; Tốt; Đầy đủ; Hài lòng; Quan trọng;
- Mức 3: Chưa phù hợp; Chưa tốt; Chưa đủ; Chưa hài lòng; Ít quan trọng;
- Mức 4: Không phù hợp; Không tốt; Không đầy đủ; Không hài lòng;

Không quan trọng

Sau khi thống nhất ý kiến, nghiên cứu sinh cùng với lãnh đạo trung tâm triển khai cụ thể các nội dung, phương pháp và tiến trình thử nghiệm các giải pháp đã thống nhất với những người làm công tác quản lý và những người trực tiếp tham gia thực hiện qui trình. Kết quả có 100% ý kiến nhất trí với các nội dung, phương pháp và tiến trình mà nghiên cứu sinh đưa ra. Có một số ý kiến góp ý chỉnh sửa thêm, bớt về các thành phần tham gia trong mỗi bước. Nghiên cứu sinh đã lắng nghe ghi nhận, xử lý các góp ý, để hoàn thiện nội dung và các bước thực hiện cho hợp lý hơn.

* Chọn đối tượng thử nghiệm và đối chứng:

- Đối tượng thử nghiệm:

+ Giải pháp 1: Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất chỉ thử nghiệm cho hoạt động xây dựng, điều chỉnh bổ sung chương trình của phòng đào tạo và các bộ môn nông nghiệp; bộ môn may - tiểu thủ công nghiệp trong tháng 01 và 02/2012.

Hoạt động này được thực hiện bởi 2 nhóm điều chỉnh, bổ sung chương trình cho 2 nghề: Kỹ thuật chăn nuôi gà thả vườn và Kỹ thuật đan lát. Mỗi nhóm 3 người gồm: 1 cán bộ phòng đào tạo 2 GV bộ môn. Riêng nghiên cứu sinh cùng lúc tham gia cả 2 nhóm.

+ Giải pháp 3: Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy chỉ thử nghiệm cho hoạt động giám sát giảng dạy ở phòng đào tạo và 2 bộ môn nông nghiệp; bộ môn may - tiểu thủ công nghiệp ở 4 lớp học của TTDN Định Quán với 106 HV bao gồm: 2 lớp kỹ thuật chăn nuôi gà thả vườn: CN1-2012 (27 HV), CN2-2012 (28 HV) ở xã Thanh Sơn và 2 lớp kỹ thuật đan lát ĐL1-2012 (25 HV), ĐL2-2012 (26 HV) ở xã Phú Ngọc, thuộc huyện Định Quán, tỉnh Đồng Nai. 4 lớp học này lần lượt khai giảng trong tháng 3/2012 và kết thúc vào tháng 6/2012.

Hoạt động này được thực hiện bởi 2 tổ giám sát giảng dạy 4 lớp nghề nêu trên. Mỗi tổ bao gồm 1 cán bộ phòng đào tạo và 2 GV bộ môn giám sát 2 lớp cùng một nghề. Riêng nghiên cứu sinh tham gia vào tổ giám sát giảng dạy nghề kỹ thuật chăn nuôi gà thả vườn. Thời gian từ tháng 3 đến tháng 5/2012.

+ Giải pháp 4: Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra chỉ thử nghiệm cho hoạt động kiểm tra, thi tốt nghiệp của phòng đào tạo trong tháng 6 và tháng 7/ 2012.

Hoạt động này được thực hiện bởi bộ phận khảo thí của phòng đào tạo và áp dụng trong tổ chức thi tốt nghiệp cho 4 lớp nghề đã lựa chọn thử nghiệm hoạt động giám sát giảng dạy nêu trên.

* Cách thức đối chứng:

Việc đối chứng được thực hiện bằng cách lấy ý kiến của các CBQL, GV cơ hữu và các HV tốt nghiệp ở TTDN Định Quán dựa trên các tiêu chí đã xác lập và được thực hiện ở 2 thời điểm trước và sau khi kết thúc hoạt động thử nghiệm 01 tháng.

+ Thời điểm trước thử nghiệm (TTN): khảo sát lấy ý kiến đánh giá của 50 CBQL, GV cơ hữu và 100 HV tốt nghiệp của 06 lớp nghề kỹ thuật chăn nuôi gà thả vườn và kỹ thuật đan lát tại trung tâm đã tốt nghiệp trong 6 tháng cuối năm 2011.

+ Thời điểm sau thử nghiệm: tiếp tục khảo sát lấy ý kiến đánh giá của 50 CBQL, GV cơ hữu và 100 HV tốt nghiệp của 04 lớp nghề kỹ thuật chăn nuôi gà thả vườn, kỹ thuật đan lát đã lựa chọn thực nghiệm vừa mới tốt nghiệp nêu trên.

Sau đó đem so sánh 2 kết quả khảo sát này để rút ra kết luận sự cần thiết và hiệu quả của việc triển khai áp dụng các giải pháp nhằm minh chứng cho giả thuyết khoa học đã đề ra.

* Chuẩn bị các điều kiện để thử nghiệm:

Để có các điều kiện pháp lý cho việc thử nghiệm các giải pháp đã lựa chọn ở TTDN Định Quán, nghiên cứu sinh đã tiến hành các thủ tục sau đây:

- Tổ chức họp triển khai các hoạt động thử nghiệm: Ban giám đốc chủ trì cuộc họp; các thành viên tham dự gồm trưởng, phó và nhân viên phòng đào tạo trưởng phó và giáo viên của 2 bộ môn nông nghiệp và may – tiểu thủ công nghiệp là các đơn vị chủ trì tổ chức thực hiện các hoạt động thử nghiệm và nghiên cứu sinh. Cuộc họp nhằm làm cho các cán bộ hiểu rõ mục đích, nắm vững nội dung qui trình, cách thức thực hiện cũng như các yêu cầu và sự cần thiết áp dụng giải pháp. Ban giám đốc giao nhiệm vụ cho các đơn vị thực hiện nghiêm túc nội dung, qui trình của các giải pháp và báo cáo kết quả thử nghiệm đúng thời hạn.

- Giám đốc ra thông báo triển khai thử nghiệm bằng văn bản (Phụ lục 8).

Bước 2: Triển khai thử nghiệm các giải pháp

* Các bước triển khai chung:

Việc thử nghiệm các giải pháp nêu trên được giám đốc giao cho các bộ phận chức năng phụ trách dưới sự hướng dẫn của nghiên cứu sinh. Để triển khai thử nghiệm nghiên cứu sinh đã thực hiện các các bước triển khai chung như sau:

- Phổ biến, làm rõ các nội dung và các bước tiến hành tới tất cả các CBQL, GV, và HV tốt nghiệp tham gia các hoạt động thử nghiệm.

- Gửi các tài liệu, biểu mẫu hướng dẫn thực hiện các hoạt động theo nội dung qui trình tới các bộ phận và người thực hiện (xem phụ lục 9.a, 9.b và 9.c).

- Giám sát chặt chẽ quá trình thử nghiệm để những người thực hiện không bỏ sót nội dung và các bước của qui trình thử nghiệm.

- Sau khi kết thúc các hoạt động thử nghiệm, các bộ phận chủ trì thực hiện báo cáo kết quả thực hiện hoạt động theo qui trình theo các yêu cầu mà trong cuộc họp và thông báo triển khai nhiệm vụ giám đốc đã giao.

- Đo lường kết quả thử nghiệm các hoạt động thông qua phiếu hỏi thăm dò ý kiến của CBQL, GV và HV tốt nghiệp kết hợp phỏng vấn trực tiếp đối với những ý kiến đánh giá chưa thống nhất (xem phụ lục 10 và 11)

- * Các bước triển khai thử nghiệm cụ thể cho từng giải pháp:

- + Giải pháp 1: Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất:

- Trước tiên nghiên cứu sinh cùng với 2 nhóm điều chỉnh, bổ sung chương trình tham khảo các văn bản nhà nước ban hành, cách làm của các đơn vị bạn đưa ra qui trình điều chỉnh, bổ sung chương trình gồm các bước theo trình tự sau đây:

- Từng GV nghiên cứu rà soát thu thập ý kiến và tham quan thực tế ở các doanh nghiệp, các mô hình sản xuất có hiệu quả để phân tích những bất cập của chương trình từ đó có văn bản đề nghị phòng đào tạo và ban giám đốc bổ sung, điều chỉnh chương trình cho phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

- Phòng đào tạo tổng hợp ý kiến của các GV tham mưu cho ban giám đốc mời các nông dân sản xuất giỏi và cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp để xem xét đề nghị của các GV.

- Giám đốc phân công CBQL và GV tham khảo thêm tài liệu và thực tiễn sản xuất để thống nhất các nội dung cần bổ sung, chỉnh sửa và hướng dẫn cách thức thực hiện các mô đun mới bổ sung.

- TTDN họp hội đồng sư phạm để thông qua các nội dung này và trình

giám đốc phê duyệt và áp dụng.

Dựa trên qui trình này, nhóm nhóm điều chỉnh, bổ sung chương trình nghề kỹ thuật chăn nuôi gà thả vườn đã mời 2 nông dân sản xuất giỏi ở địa phương có kinh nghiệm và mô hình qui mô lớn và 2 HV tốt nghiệp thành đạt trong nghề chăn nuôi gà thả vườn để tham khảo ý kiến. Qua tham khảo ý kiến nhận thấy hiện nay nguồn giống tại địa phương khan hiếm, nếu đi mua giống ở nơi khác hoặc sử dụng gà mái đẻ ấp thì chất lượng giống gà con không tốt, tỉ lệ dịch bệnh và hao hụt cao. Mặt khác, nếu không cho ăn thêm thức ăn thì gà chậm lớn, nếu sử dụng thức ăn công nghiệp thì chi phí khá cao nên nông dân không có lãi. Vì thế, nhu cầu của họ rất cần được đào tạo về kỹ thuật sản xuất gà giống và kỹ thuật chế biến thức ăn gia súc.

Trên cơ sở này nghiên cứu sinh và các thành viên của nhóm đã phân công nhau tìm hiểu về các kỹ thuật này trên sách, báo và trên mạng, cuối cùng nghiên cứu sinh đã tìm và liên hệ được với công ty Tân Thiên Phú ở xã Xuân Tiến, huyện Xuân Trường, tỉnh Nam Định có sản xuất được máy ấp trứng tự động và máy nghiền, trộn và ép cám viên cho gà với giá bán khá rẻ, đồng thời họ sẵn sàng chuyên giao cách thức sử dụng và vận hành các loại máy này cho nông dân. Một thành viên khác của nhóm liên hệ với trường đại học nông lâm thành phố Hồ Chí Minh và được giáo sư tiến sĩ Dương Thanh Liêm cung cấp bí quyết về công thức chế biến thức ăn cho gà thả vườn.

Từ thực tế này, nhóm nghiên cứu sinh đã hội ý và đề xuất bổ sung vào chương trình kỹ thuật chăn nuôi gà thả vườn thêm 2 mô đun mới là: Ấp trứng và chế biến thức ăn gia súc cho gà thông qua Hội đồng sư phạm và trình ban giám đốc phê duyệt áp dụng từ tháng 3/2012 (xem phụ lục 12)

Nhóm nhóm điều chỉnh, bổ sung chương trình nghề kỹ thuật đan lát đã mời 2 cán bộ kỹ thuật của 2 doanh nghiệp ở địa phương và 2 HV tốt nghiệp đang hành nghề đan lát để tham khảo ý kiến. Qua tham khảo ý kiến của cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp nhận thấy hiện nay thị trường đang yêu cầu nhiều mẫu mã sản phẩm mới có

liên quan đến kĩ thuật đan rôi và đan xoắn, HV khi vào làm việc thường không có tính kiên trì thấy sản phẩm nào khó thì bỏ không làm. Về phía HV cho rằng lượng vật tư dành cho thực hành còn ít, nên khó luyện tập thành thạo các kĩ năng nghề cơ bản.

Trên cơ sở này nghiên cứu sinh và các thành viên của nhóm đã hội ý và đề xuất bổ sung vào chương trình kĩ thuật đan lát thêm 2 mô đun mới là: Kĩ thuật đan rôi và kĩ thuật đan xoắn, đồng thời điều chỉnh giảm thời gian học lí thuyết và tăng thời lượng và vật tư cho kĩ năng thực hành, lồng ghép rèn luyện tính cẩn thận, tỉ mỉ và kiên trì cho HV thông qua Hội đồng sư phạm và trình Ban giám đốc phê duyệt áp dụng từ tháng 3/2012 (xem phụ lục 13)

+ Giải pháp 3: Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy: Nghiên cứu sinh cùng 2 tổ tổ giám sát giảng dạy rà soát lại những tồn tại theo bảng khảo sát ý kiến của các CBQL, GV cơ hữu và HV tốt nghiệp nhận thấy rằng việc kiểm tra giám sát các lớp học không thường xuyên hoặc nếu có thì chưa theo một qui trình cụ thể, việc kiểm tra giám sát chỉ mang nặng tính hành chính như: kiểm tra giờ giấc lên lớp, sĩ số, lịch giảng dạy, tài liệu giảng dạy, việc cấp phát vật tư dạy nghề. Điều này đã làm hạn chế CLĐTN của trung tâm.

Từ các tồn tại này, nghiên cứu sinh đã thống nhất đề xuất qui trình giám sát giảng dạy của TTDN Định Quán như sau:

- Thành lập tổ giám sát;
- Xác định nhóm GV cần phải giám sát;
- Xác định các nội dung cần giám sát;
- Phổ biến cho các GV bộ môn quán triệt ý nghĩa giám sát;
- Bồi dưỡng kĩ năng giám sát cho các thành viên tham gia giám sát;
- Hội ý trước khi giám sát;
- Thực hiện giám sát;
- Góp ý cho GV sau giám sát.

Dựa trên qui trình này TTDN đã thành lập 2 tổ giám sát đối với 4 GV của 2 bộ môn nông nghiệp; bộ môn may - tiêu thủ công nghiệp đang trực tiếp giảng dạy ở 4 lớp học bao gồm: 2 lớp kỹ thuật chăn nuôi gà thả vườn: CN1-2012, CN2-2012 ở xã Thanh Sơn và 2 lớp kỹ thuật đan lát ĐL1-2012, ĐL2-2012 ở xã Phú Ngọc. Nội dung giám sát bao gồm: kiểm tra giờ giấc lên lớp, sĩ số, lịch giảng dạy, tài liệu giảng dạy, góp ý về trình diễn kỹ năng và phương pháp giảng dạy, việc cấp phát vật tư dạy nghề. Trong đó, trọng tâm là góp ý về trình diễn kỹ năng và phương pháp giảng dạy. Sau đó tuần tự triển khai các bước phổ biến cho các GV bộ môn, bồi dưỡng kỹ năng giám sát cho các thành viên tham gia giám sát. Khi tiến hành giám sát, các nhóm tuân thủ đầy đủ các bước: hội ý trước khi giám sát; thực hiện giám sát và góp ý cho GV sau giám sát.

+ Giải pháp 4: Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra:

Nghiên cứu sinh cùng phòng đào tạo lấy ý kiến của các 8 trưởng, phó bộ môn và 8 HV tốt nghiệp 2 nghề chăn nuôi gà thả vườn và đan lát. Qua tham khảo ý kiến nhận thấy đề thi và kiểm tra chưa thật phù hợp với mục tiêu của từng mô đun dạy học; việc kiểm tra giữa kì bằng thi viết gây khó khăn cho các HV có trình độ học vấn thấp, đặc biệt là HV là đồng bào dân tộc thiểu số. Trong thi tốt nghiệp HV chỉ mô tả kỹ năng mà không được thực hành làm một công đoạn hoặc một sản phẩm hoàn chỉnh. Mặt khác công tác tổ chức thi tốt nghiệp chưa thực sự nghiêm túc, nhiều HV nghĩ quá qui định theo qui chế vẫn được dự thi hoặc nhờ người thi hộ. Vì thế, khó đảm bảo được năng lực, phẩm chất của HV theo chuẩn đầu ra.

Trên cơ sở này, nghiên cứu sinh cùng phòng đào tạo xây dựng lại qui trình kiểm tra và thi tốt nghiệp. Bổ sung thêm các nội dung và các thủ tục như sau:

- Mỗi GV phải ra ít nhất 10 đề kiểm tra bằng trắc nghiệm và 10 đề thi tốt nghiệp (trong đó phần lí thuyết bằng trắc nghiệm và phần thực hành là một công đoạn hoặc một sản phẩm hoàn chỉnh) có liên quan đến nghề họ đang trực tiếp giảng

dạy. Các đề kiểm tra và thi tốt nghiệp phải phù hợp với mục tiêu của từng mô đun dạy học.

- Phòng đào tạo sẽ lựa chọn ngẫu nhiên trong các bộ đề này để ra đề thi tốt nghiệp. Đề thi được bỏ vào phong bì và niêm phong cẩn thận. Khi bắt đầu thi mới được mở trước sự chứng kiến của các HV lớp học.

- Trước khi kết thúc lớp học một tuần GV trực tiếp giảng dạy phải có báo cáo kết thúc lớp học kèm theo sổ điểm danh có xác nhận của ban cán sự lớp và cán bộ địa phương phụ trách theo dõi lớp học.

- Phòng đào tạo chủ trì cùng bộ môn hợp xét tư cách dự thi của từng HV theo đề nghị của GV và có biên bản xét duyệt trình ban giám đốc ra quyết định.

Với qui trình đã được sửa đổi áp dụng cho 4 lớp nghề thử nghiệm nghiên cứu sinh đã tổ chức xét tư cách dự thi cho 106 HV của 4 lớp nghề nêu trên. Kết quả chỉ có 102 HV đủ tư cách dự thi, 4 HV không được dự thi. (vì trong quá trình học đã có 3 HV không tham dự đủ 2/3 thời gian qui định của lớp học và 01 HV xin cho con được dự thi hộ vì bận đi làm thuê ở xa). Quá trình tổ chức thi tốt nghiệp được thực hiện một cách nghiêm túc. Kết quả thi lần 1 chỉ có 87 HV đạt yêu cầu. Sau một tuần tổ chức thi lần 2, lần này có 13 HV đạt yêu cầu, còn lại 2 HV không thể hoàn thành bài thi thực hành.

3.4.1.5. Kết quả thử nghiệm

* Giải pháp 1: Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất:

Kết quả thử nghiệm và đối chứng hiệu quả của việc áp dụng giải pháp “Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất” được đánh giá theo 6 tiêu chí ở bảng 3.10 dưới đây:

Bảng 3.10: Xây dựng chương trình đào tạo (Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá	Mức đánh giá			
	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4

Thực hiện qui trình bổ sung chỉnh sửa CTĐT	CBQL&GV	TTN	4.0	20.0	48.0	28.0
		STN	14.0	54.0	24.0	8.0
GV đề xuất chỉnh sửa, bổ sung chương trình	CBQL&GV	TTN	20.0	32.0	36.0	12.0
		STN	24.0	56.0	14.0	6.0
Chương trình có góp ý của doanh nghiệp	CBQL&GV	TTN	4.0	24.0	36.0	36.0
		STN	2.0	62.0	32.0	4.0
Xây dựng chương trình ĐTN theo mô đun	CBQL&GV	TTN	30.0	44.0	26.0	0.0
		STN	28.0	42.0	22.0	8.0
Tỉ lệ thực hành nghề đảm bảo từ 70% thời lượng đào tạo trở lên	CBQL&GV	TTN	24.0	56.0	22.0	0.0
		STN	16.0	62.0	16.0	6.0
	HV tốt nghiệp	TTN	15.0	45.0	28.0	12.0
		STN	22.0	39.0	25.0	14.0
Mục tiêu chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất	CBQL&GV	TTN	18.0	36.0	42.0	2.0
		STN	20.0	64.0	14.0	2.0
	HV tốt nghiệp	TTN	10.0	32.0	44.0	14.0
		STN	19.0	43.0	27.0	11.0

So sánh mức đánh giá sau khi đã áp dụng thử nghiệm giải pháp (STN) với trước khi thử nghiệm giải pháp (TTN) cho thấy hầu hết các tiêu chí đều được đánh giá ở mức cao hơn. Ngoại trừ các tiêu chí: “Xây dựng chương trình ĐTN theo mô đun” và tiêu chí “Tỉ lệ thực hành nghề đảm bảo từ 70% thời lượng đào tạo trở lên” mức đánh giá tương đối ổn định dao động trong phạm vi trên dưới 2-4%. Còn lại các tiêu chí khác đều có mức đánh giá tăng khá cao. Cao nhất là tiêu chí “Thực hiện qui trình bổ sung và chỉnh sửa chương trình đào tạo” mức đánh giá quan trọng và rất quan trọng tăng từ 24% lên 68%”; tiếp đó là các tiêu chí “Chương trình có góp ý của doanh nghiệp” mức đánh giá quan trọng và rất quan trọng tăng từ 28% lên 64%; tiêu chí “GV đề xuất chỉnh sửa, bổ sung chương trình” mức đánh giá tốt và rất tốt tăng từ 52% lên 80%; đặc biệt là tiêu chí “Mục tiêu chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất” Mức đánh giá phù hợp và rất phù hợp của CBQL, GV tăng từ 54% lên 84% và của mức đánh giá của HV tốt nghiệp tăng từ 42% lên 62%.

Kết quả đối chứng này cho thấy sự cần thiết và hiệu quả của việc áp dụng giải pháp “Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất” để nâng cao CLĐT.

* Giải pháp 3: Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy:

Bảng 3.11: Hoạt động giám sát giảng dạy (Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá			Mức đánh giá			
			Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Ổn định sĩ số lớp học	CBQL&GV	TTN	6.0	42.0	34.0	18.0
		STN	8.0	58.0	30.0	4.0
	HV tốt nghiệp	TTN	8.0	44.0	32.0	16.0
		STN	22.0	47.0	23.0	8.0
Chấp hành lịch giảng dạy của GV	CBQL&GV	TTN	28.0	56.0	10.0	6.0
		STN	18.0	70.0	10.0	2.0
	HV tốt nghiệp	TTN	9.0	43.0	38.0	10.0
		STN	22.0	47.0	23.0	8.0
Bài giảng của GV và tài liệu học tập của HV	CBQL&GV	TTN	24.0	40.0	24.0	12.0
		STN	26.0	46.0	22.0	6.0
	HV tốt nghiệp	TTN	44.0	26.0	17.0	13.0
		STN	34.0	42.0	15.0	9.0
Phương pháp dạy học theo hướng tích hợp và “cầm tay chỉ việc” của GV	CBQL&GV	TTN	10.0	28.0	36.0	26.0
		STN	34.0	44.0	18.0	4.0
	HV tốt nghiệp	TTN	19.0	31.0	33.0	17.0
		STN	30.0	46.0	21.0	3.0
GV thành thạo kỹ năng nghề đang dạy	CBQL&GV	TTN	10.0	48.0	28.0	14.0
		STN	14.0	64.0	18.0	2.0
	HV tốt nghiệp	TTN	18.0	21.0	46.0	15.0
		STN	17.0	49.0	27.0	7.0
Cung cấp đủ vật tư dạy nghề theo yêu cầu chương trình cho các lớp nghề	CBQL&GV	TTN	18.0	62.0	14.0	6.0
		STN	18.0	64.0	18.0	0.0
	HV tốt nghiệp	TTN	17.0	37.0	34.0	11.0
		STN	19.0	38.0	33.0	10.0

Kết quả thử nghiệm, đối chứng hiệu quả của việc áp dụng giải pháp “Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy” được đánh giá theo 6 tiêu chí ở bảng 3.11 nêu trên.

Sau khi đã áp dụng giải pháp sau thử nghiệm cho thấy hầu hết các tiêu chí đều được đánh giá ở mức cao hơn so với kết quả khảo sát trước khi thử nghiệm. Ngoại trừ các tiêu chí “Cung cấp đủ vật tư dạy nghề theo yêu cầu chương trình cho các lớp nghề” và tiêu chí “Bài giảng của GV và tài liệu học tập của HV” mức đánh giá đầy đủ và rất đầy đủ của cả CBQL, GV và HV tốt nghiệp tương đối thống nhất dao động trong phạm vi trên dưới 4-8%. Riêng về tiêu chí “Chấp hành lịch giảng dạy của GV” mức đánh giá tốt và rất tốt của HV tốt nghiệp có tăng cao hơn từ 52% lên 69% so với CBQL và GV là từ 74% lên 78%. Còn lại các tiêu chí khác đều có mức đánh giá tăng khá cao. Cao nhất là tiêu chí “Phương pháp dạy học theo hướng tích hợp và “cầm tay chỉ việc” của GV” tăng từ mức 38% lên 78% đối với CBQL, GV và từ 50% lên 76%; kể đến là tiêu chí “Ổn định sĩ số lớp học” mức đánh giá đầy đủ và rất đầy đủ của CBQL, GV tăng từ 48% lên 66%” và mức đánh giá của HV tốt nghiệp tăng từ 52% lên 69%; tiêu chí “GV thành thạo kỹ năng nghề đang dạy” mức đánh giá tốt và rất tốt của CBQL, GV tăng từ 58% lên 78% và HV tốt nghiệp tăng từ 39% lên 66%.

Kết quả đối chứng này đã chứng minh sự cần thiết và hiệu quả của việc áp dụng giải pháp “Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy” để nâng cao CLĐT.

* Giải pháp 4: Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra:

Kết quả thử nghiệm và đối chứng hiệu quả của việc áp dụng giải pháp “Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra” được đánh giá theo 6 tiêu chí ở bảng 3.12 dưới đây:

Bảng 3.12: Năng lực của học viên sau khi tốt nghiệp (Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Các yếu tố và đối tượng đánh giá			Mức đánh giá			
			Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Đề thi và kiểm tra sát hợp với mục tiêu của từng mô đun dạy học	CBQL&GV	TTN	22.0	42.0	28.0	8.0
		STN	26.0	52.0	16.0	6.0
	HV tốt nghiệp	TTN	12.0	44.0	27.0	17.0

		STN	24.0	48.0	24.0	4.0
Kiểm tra bằng trắc nghiệm, thi tốt nghiệp bằng sản phẩm thực hành	CBQL&GV	TTN	20.0	22.0	38.0	20.0
		STN	22.0	58.0	16.0	4.0
	HV tốt nghiệp	TTN	16.0	17.0	46.0	21.0
		STN	10.0	62.0	26.0	2.0
Xét duyệt tư cách dự thi của HV	CBQL&GV	TTN	18.0	26.0	34.0	22.0
		STN	4.0	54.0	36.0	6.0
	HV tốt nghiệp	TTN	9.0	21.0	43.0	17.0
		STN	24.0	44.0	24.0	8.0
Thực hiện nghiêm túc quy trình thi tốt nghiệp	CBQL&GV	TTN	24.0	40.0	26.0	10.0
		STN	12.0	64.0	18.0	6.0
	HV tốt nghiệp	TTN	22.0	17.0	53.0	8.0
		STN	24.0	50.0	20.0	6.0
HV có kiến thức, kỹ năng, kỷ luật và tác phong đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp	CBQL&GV	TTN	8.0	42.0	30.0	20.0
		STN	14.0	62.0	22.0	2.0
	HV tốt nghiệp	TTN	11.0	37.0	34.0	17.0
		STN	16.0	56.0	22.0	6.0
HV áp dụng kiến thức, kỹ năng đã học nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm	CBQL&GV	TTN	6.0	40.0	32.0	22.0
		STN	6.0	72.0	22.0	0.0
	HV tốt nghiệp	TTN	19.0	33.0	37.0	11.0
		STN	16.0	64.0	18.0	2.0

So sánh mức đánh giá sau khi đã áp dụng giải pháp sau thử nghiệm cho thấy hầu hết các tiêu chí đều được đánh giá ở mức cao hơn so với kết quả khảo sát trước khi thử nghiệm. Cao nhất là tiêu chí “Kiểm tra bằng trắc nghiệm, thi tốt nghiệp bằng sản phẩm thực hành” mức đánh giá phù hợp và rất phù hợp của CBQL, GV tăng từ 42% lên 80%” và mức đánh giá của HV tốt nghiệp tăng từ 33% lên 72%; kế đến là tiêu chí tiêu chí “HV áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm” mức đánh giá tốt và rất tốt tăng từ mức 46% lên 78% đối với CBQL, GV và từ 52% lên 80% đối với HV tốt nghiệp; tiêu chí “HV có kiến thức, kỹ năng, kỷ luật và tác phong đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp” mức đánh giá tốt và rất tốt của CBQL, GV tăng từ 50% lên 76% và HV tốt nghiệp tăng từ 48% lên 72%; tiêu chí “Đề thi và kiểm tra sát hợp với mục tiêu của từng mô đun dạy học” mức đánh giá phù hợp và rất phù hợp của CBQL, GV tăng từ 64% lên 78%”

và mức đánh giá của HV tốt nghiệp tăng từ 56% lên 72%; Riêng 2 tiêu chí mức đánh giá tăng của HV cao hơn nhiều so với mức đánh giá của CBQL và GV. Đó là tiêu chí “Xét duyệt tư cách dự thi của HV” mức đánh giá tốt và rất tốt của CBQL, GV tăng từ 44% lên 58%, trong khi đó mức đánh giá của HV tăng từ 30% lên 68% và tiêu chí “Thực hiện nghiêm túc qui trình thi tốt nghiệp” mức đánh giá tốt và rất tốt của HV tốt nghiệp có tăng cao hơn từ 39% lên 74% so với CBQL và GV là từ 64% lên 74%.

Kết quả đối chứng này thể hiện được sự cần thiết và hiệu quả của việc áp dụng giải pháp “Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra” để nâng cao CLĐT ở TTDN.

3.4.1.6. Đánh giá chung về quá trình triển khai và kết quả thử nghiệm

Trong quá trình tham gia thử nghiệm các giải pháp các CBQL, GV và HV tốt nghiệp cũng như các bộ phận, bộ môn được giao trách nhiệm tiến hành thử nghiệm đã rất nhiệt tình và thực hiện nghiêm túc qui trình thử nghiệm. Điều này chứng tỏ mọi người rất quan tâm và đồng tình với việc đổi mới quản lý các hoạt động của TTDN công lập theo phương thức QLCL, thực hiện quản lý theo qui trình và đánh giá theo chuẩn mực đã đề ra.

Qua quan sát thực tế và trao đổi với những người điều hành, người thực hiện công việc trong các hoạt động, kết hợp với tổng hợp các ý kiến trả lời phiếu hỏi ở các bảng 3.12, 3.13 và 3.14 cho thấy việc áp dụng thử nghiệm các giải pháp vào hoạt động đã làm thay đổi suy nghĩ về cách thức làm việc, bước đầu tạo ra nhu cầu và phong cách làm việc theo qui trình.

3.4.1.7. Một số kết luận về áp dụng thử nghiệm các giải pháp

- Áp dụng các giải pháp ĐBCL đào tạo theo chuẩn mực và qui trình vào quá trình tổ chức quản lý đào tạo sẽ nâng cao được chất lượng và hiệu quả quản lý cũng như nâng cao được chất lượng các hoạt động đào tạo của TTDN công lập.

- Chuẩn mực và qui trình hóa các hoạt động đào tạo sẽ thuận lợi cho việc điều hành theo dõi hoạt động. Người quản lý và người thực hiện công việc đều chủ

động và thể hiện rõ trách nhiệm trong công việc của mình, tránh được sự chồng chéo, bị động và bước đầu tạo được thói quen làm việc theo qui trình.

- Các chuẩn mực và qui trình được nghiên cứu sinh xây dựng là phù hợp với tiến trình công việc, chức năng nhiệm vụ của các bộ phận và cá nhân và có thể áp dụng trong thực tiễn để QLCL và nâng cao hiệu quả các hoạt động đào tạo ở TTDN.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở lí luận đã trình bày ở chương 1, đánh giá thực trạng và phân tích nguyên nhân tồn tại trong ĐBCL đào tạo ở các TTDN, có thể đưa ra 6 giải pháp để khắc phục những tồn tại đó nhằm nâng cao CLĐT ở TTDN.

- Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

Giải pháp này nhằm cụ thể hóa mục tiêu đào tạo thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng của doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả giải quyết việc làm cho HV sau đào tạo.

- Đảm bảo điều kiện giảng dạy thực hành nghề.

Giải pháp này nhằm khuyến khích đội ngũ GV tự phấn đấu học tập rèn luyện để hoàn thiện kiến thức và kĩ năng nghề. Khai thác, tận dụng các nguồn lực sẵn có, tăng cường hiệu quả mua sắm và sử dụng các trang thiết bị để cải thiện các điều kiện ĐBCL giảng dạy thực hành nghề.

- Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy. Giải pháp này nhằm cung cấp những ý kiến phản hồi giúp GV xác định và giải quyết các vấn đề còn hạn chế, từng bước phát triển kĩ năng và cải tiến phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực hóa người học; Đảm bảo quá trình dạy học ngày càng sát hợp với thực tế để HV tốt nghiệp có kiến thức, kĩ năng nghề và thái độ đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao và đa dạng của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

- Quản lí thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra.

Giải pháp này nhằm đánh giá chính xác kết quả học tập của HV để có các biện pháp nâng cao năng lực, phẩm chất của HV theo “chuẩn đầu ra” đã xác định, đảm bảo cho HV tốt nghiệp có đủ năng lực thực hành nghề đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

- Thiết lập, duy trì và củng cố mối quan hệ với cộng đồng và doanh nghiệp

Giải pháp này nhằm tận dụng con người, cơ sở vật chất thiết bị của các doanh

nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo của TTDN. Đồng thời cũng làm cho người học tích cực học tập để có tay nghề vững vàng và có cơ hội được làm nghề mà họ được đào tạo với mức thu nhập hợp lí.

- Hoàn chỉnh các qui trình quản lí và thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo.

Giải pháp này nhằm khắc phục những hạn chế tồn tại, chông chéo, nâng cao hiệu quả tổ chức quản lí quá trình đào tạo, phát huy tính chủ động, sáng tạo, nâng cao trách nhiệm của từng bộ phận, cá nhân phấn đấu thực hiện theo từng tiêu chuẩn, tiêu chí ĐBCL theo các qui trình, thủ tục đã đề ra, làm cơ sở cho việc tự đánh giá và kiểm định chất lượng góp phần củng cố thương hiệu và gia tăng vị thế cạnh tranh của TTDN.

Qua lấy ý kiến các chuyên gia cho thấy các giải pháp đều phù hợp với thực tiễn, đều cấp thiết và khả thi. Tuy có một số ý kiến băn khoăn về tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất, nhưng hầu hết ý kiến cho rằng phải đổi mới về phương pháp quản lí ở TTDN từ phương thức quản lí theo hành chính - tập trung sang QLCL.

Kết quả thử nghiệm 3 giải pháp ở TTDN huyện Định Quán cho thấy: việc áp dụng các giải pháp mà luận án đề xuất đã tạo thuận lợi cho việc quản lí, nâng cao được chất lượng và hiệu quả các hoạt động của TTDN; Kết quả thử nghiệm khẳng định tính hợp lí của cơ chế và qui trình đảm bảo chất lượng ở TTDN và chứng minh được giả thuyết khoa học đã đề ra:

“Đảm bảo chất lượng là cấp độ quản lí chất lượng phù hợp với các trung tâm dạy nghề. Nếu đánh giá đúng thực trạng và triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp theo một hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo phù hợp với đặc điểm và điều kiện cụ thể của TTDN công lập, thì sẽ duy trì và từng bước nâng cao được chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ”.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Từ các kết quả nghiên cứu thu được, có thể rút ra các kết luận sau:

1.1 Quản lý chất lượng đào tạo ở các CSDN là hoạt động quản lý tác nghiệp trong nội bộ CSDN và các hoạt động phối hợp với các đối tác bên ngoài để định hướng và kiểm soát hệ thống CLĐT nhằm đảm bảo và không ngừng nâng cao CLĐT theo mục tiêu đã đặt ra và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

1.2. Hiện nay, đang tồn tại ba cấp độ QLCL tiêu biểu là: kiểm soát chất lượng; ĐBCL; QLCL tổng thể. Với đặc điểm đào tạo hết sức linh hoạt từ ngành nghề, chương trình đào tạo, đội ngũ GV, cơ sở vật chất; Hầu hết các TTDN công lập đang trong giai đoạn chuyển đổi từ phương thức quản lý hành chính – tập trung sang QLCL, với cơ cấu tổ chức, cơ chế tài chính chưa thực sự ổn định, chưa có đầy đủ cơ sở vật chất trang thiết bị dạy nghề tối thiểu, chưa có môi trường sư phạm thật sự và trình độ hiểu biết của CBQL và GV về QLCL còn hạn chế thì việc áp dụng cấp độ ĐBCL là phù hợp với thực tiễn hoạt động ở các TTDN công lập hiện nay.

1.3. Đảm bảo chất lượng đào tạo ở các TTDN công lập là hoạt động quản lý tác nghiệp trong phạm vi nội bộ TTDN công lập và các hoạt động phối hợp với các đối tác bên ngoài để định hướng và kiểm soát hệ thống ĐBCL đào tạo, nhằm tạo được sự tin tưởng rằng HV tốt nghiệp có đủ kiến thức, kỹ năng và thái độ theo mục tiêu đã đặt ra và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

1.4. Xuất phát từ đặc điểm của các TTDN công lập đang ở giai đoạn chuyển từ phương thức quản lý ở cấp độ kiểm soát chất lượng sang cấp độ ĐBCL, vì thế, các TTDN công lập có thể phát triển cách thức “tự đánh giá” với hệ thống ĐBCL đào tạo có các tiêu chí, tiêu chuẩn cần thiết trước mắt phù hợp với đặc điểm và nguồn lực hiện có của mình, kết hợp với quá trình kiểm định chất lượng khi cần thiết. Tự đánh giá gắn với ĐBCL bên trong được coi là một mắt xích của quá trình ĐBCL.

1.5. Hệ thống ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập bao gồm hệ thống CLĐT và các qui trình quản lý hệ thống đó dùng để thực hiện quản lý đồng bộ, đạt được những

tiêu chí, tiêu chuẩn do nhà nước ban hành và phù hợp với đặc điểm và điều kiện cụ thể của TTDN công lập, nhằm tạo được sự tin tưởng rằng HV tốt nghiệp có đủ kiến thức và kỹ năng và thái độ theo mục tiêu đã đặt ra và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

1.6. Quy trình ĐBCL đào tạo ở các TTDN công lập sẽ bao gồm các nội dung và được tiến hành theo trình tự các bước sau:

- Xác lập chuẩn mực của hệ thống CLĐT;
- Xây dựng các quy trình cần thiết để quản lí hệ thống CLĐT;
- Xác định các tiêu chí đánh giá hệ thống CLĐT và các quy trình cần thiết để quản lí hệ thống CLĐT;
- Vận hành và tự đánh giá hệ thống ĐBCL đào tạo.

1.7. Luận án đã tiến hành khảo sát ở 10 TTDN công lập vùng Đông Nam bộ. Kết quả khảo sát đã chỉ rõ những ưu điểm và tồn tại trong ĐBCL ở các TTDN công lập. Trên cơ sở phân tích các nguyên nhân dẫn đến những tồn tại này, luận án đã chỉ ra các nguyên nhân chủ quan làm hạn chế đến công tác ĐBCL ở các TTDN công lập. Các nguyên nhân đó là:

- Chưa tiếp cận nhu cầu khách hàng để cụ thể hóa các mục tiêu đào tạo thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo;
- Điều kiện ĐBCL giảng dạy thực hành nghề còn hạn chế;
- Chưa thật sự quan tâm đúng mức đến công tác giám sát giảng dạy;
- Không đánh giá chính xác được kết quả học tập của HV;
- Chưa thiết lập, duy trì và củng cố mối quan hệ với chính quyền địa phương và doanh nghiệp trong giải quyết việc làm cho HV sau tốt nghiệp;
- Các quy trình quản lí chưa hoàn chỉnh, chưa thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo.

1.8. Trên cơ sở phân tích những tồn tại và nguyên nhân trong ĐBCL đào tạo, có thể đề xuất 6 giải pháp để khắc phục những tồn tại đó nhằm nâng cao CLĐT ở các TTDN công lập vùng Đông Nam Bộ. Các giải pháp đó là:

- Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất;
- Đảm bảo các điều kiện giảng dạy thực hành nghề;
- Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy;
- Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra;
- Thiết lập, duy trì và củng cố mối quan hệ với cộng đồng và doanh nghiệp;
- Thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống ĐBCL đào tạo.

1.9. Qua lấy ý kiến các chuyên gia cho thấy các giải pháp đều phù hợp với thực tiễn, đều cấp thiết và khả thi. Tuy có một số ý kiến băn khoăn về tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất, nhưng hầu hết ý kiến cho rằng phải đổi mới về phương pháp quản lý ở TTDN công lập từ phương thức quản lý theo hành chính - tập trung sang QLCL.

Kết quả thử nghiệm 3 giải pháp ở TTDN huyện Định Quán cho thấy: việc áp dụng các giải pháp mà luận án đề xuất đã tạo thuận lợi cho việc quản lý, nâng cao được chất lượng và hiệu quả các hoạt động của TTDN công lập; Kết quả thử nghiệm khẳng định tính hợp lý của cơ chế và qui trình đảm bảo chất lượng ở TTDN công lập và chứng minh được giả thuyết khoa học đã đề ra.

2. Khuyến nghị

2.1. Với Trung ương

- Tạo điều kiện cho các TTDN công lập có cơ cấu tổ chức bộ máy, cơ chế tài chính và nguồn lực ổn định để thực hiện tốt công tác ĐBCL đào tạo.

- Sửa đổi các tiêu chuẩn, tiêu chí kiểm định chất lượng sát với thực tế của các TTDN; Khuyến khích và có lộ trình bắt buộc các TTDN công khai bản cam kết chất lượng và chuẩn đầu ra của các TTDN cho khách hàng mục tiêu của họ, trong đó có nhà nước.

- Cần thể chế hóa việc hỗ trợ giải quyết việc làm cho HV sau đào tạo bằng các cơ chế chính sách cụ thể như: Khuyến khích và có lộ trình bắt buộc các doanh nghiệp có trách nhiệm phối hợp với TTDN trong đào tạo cung ứng lao động hoặc đào tạo lại hoặc bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho công nhân; Tạo điều kiện cho

doanh nghiệp vay vốn ưu đãi mở rộng sản xuất, để thu hút thêm nhiều lao động hoặc bao tiêu sản phẩm cho HV sau tốt nghiệp.

2.2. Với các địa phương

- Chính quyền các địa phương cần có qui hoạch phát triển nhân lực, chỉ rõ ngành nghề và dự báo số lượng nhân lực cần đào tạo, TTDN công lập sẽ dựa vào đó lựa chọn nghề đào tạo thích hợp, nhằm góp phần đáp ứng nguồn nhân lực cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

- Các sở LĐTBXH nên tổ chức xây dựng các chương trình đào tạo sơ cấp nghề phổ biến, để tránh lãng phí và đảm bảo được chuẩn đầu ra thống nhất ở từng địa phương.

2.3. Với các trung tâm dạy nghề

- Triển khai các giải pháp ĐBCL đào tạo đã đề xuất trong luận án, để từng bước nâng cao CLĐT của đơn vị mình.

- Thiết lập hệ thống ĐBCL đào tạo và đưa ra được bản cam kết chất lượng của đơn vị mình và dựa trên bản cam kết này để thường xuyên tự đánh giá, từng bước nâng dần và hoàn thiện nó, khi nào cảm thấy đạt được tương đối các tiêu chuẩn, tiêu chí do nhà nước ban hành thì đăng kí để được các tổ chức kiểm định chất lượng tiến hành đánh giá ngoài và công nhận đạt cấp độ chất lượng đã đăng kí.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ

STT	TÊN CÔNG TRÌNH KHOA HỌC
1	Ngô Phan Anh Tuấn (2010), <i>Một số biện pháp nâng cao hiệu quả và chất lượng đào tạo ở trung tâm dạy nghề huyện Định Quán, tỉnh Đồng Nai</i> , Tạp chí KHGD số 63, tháng 12-2010, Hà Nội (tr. 47-50).
2	Ngô Phan Anh Tuấn (2011), <i>Mô hình đào tạo nghề cho lao động nông thôn gắn với nhu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất</i> , Tạp chí KHGD số 74, tháng 11-2011, Hà Nội (tr. 46-50).
3	Ngô Phan Anh Tuấn (2013), <i>Quản lý chất lượng đào tạo của trung tâm dạy nghề công lập đáp ứng mục tiêu đào tạo nghề lao động nông thôn</i> , Tạp chí Giáo chức Việt Nam số 69, tháng 01/2013, Hà Nội (tr. 29-32).
4	Ngô Phan Anh Tuấn (2013), <i>Thực trạng đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ</i> , Tạp chí Giáo chức Việt Nam số 76, tháng 8/2013, Hà Nội (tr. 25-28).

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

1. Tạ Thị Kiều An và các tác giả (2004), *Quản lý chất lượng trong các tổ chức*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
2. Lê Đức Ánh (2007), *Vận dụng lý thuyết QLCL tổng thể vào quản lý quá trình dạy học ở trường Trung học phổ thông dân lập*, Luận án tiến sĩ quản lý giáo dục, Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục, Hà Nội.
3. Vũ Quốc Bình (2008), *Giáo dục Việt Nam trong thời kỳ đổi mới*, Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội.
4. Bộ chính trị (2009), Thông báo kết luận của Số: 242-TB/TW Về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII), *phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020*, Hà Nội.
5. Bộ Lao động thương binh và xã hội – Liên minh châu Âu – ILO (2011), *Kỹ năng dạy học tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên và người dạy nghề*, Nxb Thanh niên, Hà Nội.
6. Nguyễn Đức ca (2011), *Quản lý chất lượng đào tạo theo ISO 9001:2000 trong trường đại học hàng hải Việt Nam*, Luận án tiến sĩ quản lý giáo dục, Viện KHGD Việt Nam, Hà Nội.
7. Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2005), *Lý luận đại cương về quản lý*, Nxb Đại học Quốc gia Hà nội.
8. Nguyễn, Đức Chính (2000), *Nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo dùng cho các trường Đại học Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo về đảm bảo chất lượng trong đào tạo ở Việt Nam, Tháng 4/2000, Đà Lạt.
9. Nguyễn Đức Chính (2002), *Kiểm định chất lượng trong giáo dục đại học*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
10. Trần Thị Dung chủ biên (1999), *Quản lý chất lượng đồng bộ*, Nxb Giáo Dục, Hà Nội (68).
11. *Đại tự điển tiếng Việt* (1999), Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.

12. Nguyễn Tiến Đạt (2004), *Các thuật ngữ “Nghề”, “Nghề nghiệp”, “Chuyên nghiệp” và “Nghề đào tạo” trong giáo dục*, Tạp chí Phát triển giáo dục số 4, tháng 4-2004, Hà Nội.
13. Nguyễn Tiến Đạt (2004), *Bàn về chất lượng giáo dục*, Tạp chí Phát triển giáo dục số 12, tháng 12/2004, Hà Nội.
14. Trần Khánh Đức (chủ nhiệm) (2002), *Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn ĐBCL đào tạo đại học và trung học chuyên nghiệp (khối ngành kỹ thuật)*, Đề tài mã số: B2000 – 52 – TĐ 44, Viện nghiên cứu phát triển giáo dục, Hà nội.
15. Trần Khánh Đức. *Chất lượng đào tạo và quản lý chất lượng đào tạo nhân lực trong nền giáo dục hiện đại*. Nxb Đại Học quốc gia - Hà Nội 2008.
16. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
17. Trần Khánh Đức (2004), *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO và TQM*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
18. Nguyễn Minh Đường – Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Đại học quốc gia Hà Nội.
19. Nguyễn Minh Đường (2004), *Thiết lập mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sản xuất, một giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề*, Đặc san 35 năm sự nghiệp dạy nghề, Hà Nội.
20. Nguyễn Minh Đường (2012), *Quản lý chất lượng cơ sở giáo dục*, Bài giảng cho lớp nghiên cứu sinh, Viện KHGD Việt Nam tháng 7/2012, Hà Nội.
21. Nguyễn Quang Giao (2011), *Xây dựng hệ thống ĐBCL quá trình dạy học các môn chuyên ngành ở trường đại học ngoại ngữ*, Luận án tiến sĩ quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
22. Nguyễn Công Giáp (2005), *Một cách tiếp cận xác định chất lượng giáo dục*, Tạp chí Giáo dục số 122, tháng 9-2005, Hà Nội.

23. Vũ Ngọc Hải (2003), *Hệ thống giáo dục hiện đại trong những năm đầu của thế kỉ XXI (Việt Nam và Thế giới)*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
24. Vũ Ngọc Hải (2007), *Cung – cầu giáo dục*, Tạp chí KHGD số 24, tháng 9-2007, Viện KHGD Việt Nam, Hà Nội.
25. Bùi Hiền (2001), *Từ Điển giáo dục học*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
26. Phan Minh Hiền (2010), *Giải pháp nâng cao khả năng đáp ứng nhu cầu xã hội của đào tạo nghề*, Tạp chí KHGD số 39, tháng 12-2008, Hà Nội.
27. Vũ Xuân Hồng (2010), *Nghiên cứu xây dựng mô hình quản lí chất lượng đào tạo tại Đại học ngoại ngữ quân sự*, Luận án tiến sĩ quản lí giáo dục, Đại học ngoại ngữ quân sự, Hà Nội.
28. Đặng Thành Hưng (2010), *Bản chất quản lí giáo dục*, Tạp chí KHGD số 60, tháng 9-2010, Hà Nội.
29. Phan Văn Kha (2004), *Nghiên cứu đề xuất mô hình quản lí chất lượng đào tạo sau Đại học ở Việt Nam*, Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục, Hà Nội.
30. Phan Văn Kha (2006), *Chất lượng đào tạo nhân lực trong cơ chế thị trường*, Tạp chí KHGD số 10, tháng 7- 2006, Hà Nội.
31. Phan Văn Kha (2007), *Giáo trình quản lí Nhà nước về giáo dục*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
32. Phan Văn Kha (2007), *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
33. Đặng Bá Lãm (2006), *Quản lí nhà nước về giáo dục: Một số vấn đề lí luận và thực tiễn ở nước ta*, Tạp chí KHGD số 14, tháng 11-2006, Hà Nội.
34. Nguyễn Lộc (2006), *Hiệu quả và chất lượng trong giáo dục*, Tạp chí KHGD số 4 tháng 1-2006, Hà Nội.
35. Nguyễn Lộc (2009), *Cơ sở lí luận quản lí trong tổ chức giáo dục*, Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội.

36. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2005), “ *Mô hình quản lý chất lượng đào tạo tại Khoa Sư phạm- Đại học Quốc gia Hà Nội* ”, Tập văn bản qui định về quản lý đào tạo, Khoa Sư phạm – Đại học Quốc gia Hà Nội.
37. Ngô Thị Minh (2005), *Một cách tiếp cận đánh giá giáo dục trong giai đoạn hiện nay*, Tạp chí Giáo dục số 122, tháng 9-2005, Hà Nội.
38. Phan Văn Nhân (2009), *Đào tạo theo nhu cầu xã hội*, Tạp chí KHGD số 46, tháng 7-2009, Hà Nội.
39. Phạm Thành Nghị (2000), *Quản lý chất lượng giáo dục đại học*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
40. Hoàng Phê chủ biên (1998), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
41. Hoàng Thị Minh Phương (2009), *Nghiên cứu đổi mới quản lý ở trường Đại học sư phạm kỹ thuật theo tiếp cận QLCL tổng thể*, Luận án tiến sĩ quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
42. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2007), *Luật dạy nghề*.
43. Nguyễn Thị Thanh Tâm (2007), *Biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng giáo dục ở trường mầm non nông thôn theo quan điểm quản lý chất lượng tổng thể*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện chiến lược và chương trình giáo dục, Hà Nội.
44. Phạm Xuân Thanh (2005), *Kiểm định chất lượng giáo dục đại học*. Tạp chí giáo dục, số 115, tháng 6/2005.
45. Thủ tướng Chính Phủ (2012), Quyết định số 630/QĐ-TTg, ngày 29/5/2012: *Phê duyệt chiến lược dạy nghề thời kì 2011-2020*. Hà Nội.
46. Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường chất lượng (2004), *TCVN ISO 9001:2000. Hệ thống quản lý chất lượng - các yêu cầu*, Hà Nội.
47. Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường chất lượng (2004), *Hệ thống quản lý chất lượng - cơ sở và từ vựng. TCVN ISO 9001:2000*, Hà Nội.
48. Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường chất lượng (2004), *Nhận thức chung về hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2000*, Hà Nội.

49. Mạc Văn Trang (2004), *Mấy điều suy nghĩ về chất lượng giáo dục*, Tạp chí Phát triển giáo dục số 2, tháng 2-2004, Hà Nội.
50. Nguyễn Đức Trí (2005), *Quản lý chất lượng giáo dục trung cấp chuyên nghiệp một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Tạp chí KHGD số 2, tháng 11-2005, Hà Nội.
51. Nguyễn Đức Trí (chủ nhiệm) (2006), *Các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục trung học chuyên nghiệp*, Đề tài mã số: B2000 – 52 – TĐ 44, Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục, Hà Nội.
52. Nguyễn Đức Trí (2008), *Giáo dục nghề nghiệp đáp ứng thị trường lao động*, Tạp chí KHGD số 32, tháng 5-2008, Hà Nội.
53. Nguyễn Đức Trí (2010), *Giáo trình quản lý quá trình đào tạo trong nhà trường*, Nxb Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.
54. Nguyễn Đức Trí, Phan Chính Thức (2010), *Một số vấn đề về quản lý cơ sở dạy nghề*, Nxb Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.
55. Nguyễn Trung Trực – Trương Quang Dũng (2000), *ISO 9000 trong dịch vụ hành chính*. Nxb Trẻ, TP.HCM.
56. Trung tâm nghiên cứu khoa học dạy nghề - Tổng cục dạy nghề (2007), *Đào tạo nghề thuật ngữ chọn lọc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
57. Trung tâm nghiên cứu Khoa học Tổ chức và Quản lý (1999), *Khoa học tổ chức và quản lý – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Thống kê, Hà Nội.
58. Thái Duy Tuyên (2004), *Tìm hiểu vấn đề chất lượng giáo dục*, Tạp chí Phát triển giáo dục số 4, tháng 4-2004, Hà Nội.
59. *Từ điển Bách khoa Việt Nam* (1995), Tập I, Hội đồng Quốc gia chỉ đạo biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam, Hà Nội.
60. *Từ điển Bách khoa Việt Nam* (2002), Tập I, Hội đồng Quốc gia chỉ đạo biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam, Hà Nội.
61. *Từ điển Bách khoa Việt Nam* (2002), Tập II, Hội đồng Quốc gia chỉ đạo biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam, Hà Nội.

62. Nguyễn Quang Việt (2010), *Quản lí và đánh giá chất lượng đào tạo tại cơ sở dạy nghề*, Tài liệu bồi dưỡng cán bộ quản lí cơ sở dạy nghề, Tổng cục Dạy nghề, Hà Nội.
63. Phan Thị Hồng Vinh – Ngô Thị San (2007), *Đánh giá chất lượng đào tạo trong các trường trung cấp chuyên nghiệp cao đẳng và đại học*, Tạp chí KHGD số 18, tháng 3-2007, Hà Nội.
64. Nguyễn Xuân Vinh (2008), *Các giải pháp chiến lược phát triển đào tạo nghề cấp tỉnh*, Tạp chí KHGD số 32, tháng 5-2008, Hà Nội.

II. TÀI LIỆU TIẾNG ANH

65. Anna Maria Tamaro (2005), *Report on quality assurance models in LIS*.
66. Abd Jamil Abdullah (2000), *Giới thiệu về đảm bảo, cải tiến chất lượng khái niệm và phương pháp*, FRCSEd, Khoa Phẫu thuật Bệnh viện Sultanah Nur Zahirah, Bang Kuala Terengganu.
67. Asean Quality Network Quality Assurance (2004), *Manual for the Implementation of the Guiderlines*.
68. Danielle Colardyn (1998), *European Training Foundation Quality assurance in continuing vocational training*, International Labour Organization.
69. Dorothy Myers and Robert Stonihill (1993), *School-based management* (www.ed.gov/pubs/or/cosumerguide/baseman.html).
70. Ellis. R (1993), *Quality Assurance for university teaching: Issues and approaches*, Open university, London.
71. Freeman R (1994), *Quality Assurance in training and education*, Kogan Page, London.
72. IHEQN (2005), *Common Principles for Student Involvement in Quality Assurance/Quality Enhancement*, Irish Higher Education Quality Network. programs, University of Parma, Italy, <http://www.ifla.org/VII/s23/index.htm>
73. John C Anderson (1994), *A Theory Of Quality Management Underlying the Deming Management method*, Academy of Management Review.

74. Len MP (2005), *Capacity Buiding in Higher Education and Quality Assurance in the Asia Pacific Region*, Paper presented on Asia Pacific Quality Network Meeting, Hongkong.
75. Mayunga H.H. Nkunya (2009), *Developing internal QA mechanisms – Towards an East African Quality Assurance framework*, Quality Higher Education in SADC: Challenges and Opportunities.
76. Navigation, search (1997), *Quality Assurance Agency for Higher Education*, From Wikipedia, the free encyclopedia.
77. Oxford Advanced Learner’s Dictionary, A.S hornby Fourth Edition (66).
78. Paul Watson (2002), *European Foundation for Quality Management (EFQM) Excellence Model*, E-mail: p.a.watson@shu.ac.uk.
79. Peter Materu (2007), *Higher Education Quality Assurance in Sub-Saharan Africa*, The International Bank for Reconstruction and Development/The
80. Petros Kefalas, Symeon Retalis, Demosthenes Stamatis, Kargidis Theodoros (2003), *Quality assurance procedures and E-odl*, Technological Educational Institute of Thessaloniki, Greece.
81. QA Focus team at UKOLN and AHDS (2005), *Quality Assurance Handbook*, Published by QA Focus.
82. Sallis Edward (1993), *Total quality Management in Education*. Kogan Page Educational Management Series, Philadelphia – London.
83. Southeast Asian Ministers of Education Organization (2003), *Framework For Regional Quality Assurance*, Cooperation in Higher Education.
84. Taylor, A and F Hill (1997), “*Quality management in education*” in Harris.
85. Terry Richarson (1997), *Total Quality Management*, Thomson Publishin Company, USA.
86. Warren Piper.D (1993), *Quality management in universities*, AGPS, Canberra.
87. West–Burnham, J (1992), *Managing Quality in Schools*, Longman.

PHẦN PHỤ LỤC

Phụ lục 1.a:

CÁC TTDN ĐƯỢC LỰA CHỌN KHẢO SÁT

Tên TTDN	Cơ quan chủ quản	Địa chỉ và Email TTDN
TTDN huyện Định Quán	UBND huyện Định Quán	Dangthanh2030@gmail.com
TTDN huyện Thống Nhất	UBND huyện Thống Nhất	ngoanhtuan_gd@yahoo.com
TTDN thị xã Long Khánh	UBND thị xã Long Khánh	truong.dohuu@gmail.com
TTDN huyện Trảng Bom	UBND huyện Trảng Bom	doanductinttdn@yahoo.com.vn
TTDN huyện Tân Phú	UBND huyện Tân Phú	nxsangtp@yahoo.com
TTDN huyện Bù Đăng	UBND huyện Bù Đăng	duchungdn@yahoo.com.vn
TTDN thị xã Bình Long	UBND thị xã Bình Long	trungtambinhlolong@yahoo.com.vn
TTDN thị xã Phước Long	UBND thị xã Phước Long	Lanhntn_pl@yahoo.com.vn
TTDN huyện Dầu Tiếng	UBND huyện Dầu Tiếng	ttdaynghedautieng@gmail.com
TTDN huyện Nhà Bè	UBND huyện Nhà Bè	ttdnnhabe@yahoo.com.vn

Phu lục 1.b

**THÔNG TIN CHUNG VỀ CÁC TTDN
VÙNG ĐÔNG NAM BỘ ĐƯỢC KHẢO SÁT**

Phu lục 2:**PHIẾU TRỪNG CẦU Ý KIẾN****KS 01****Dành cho lãnh đạo, cán bộ quản lí, giáo viên ở các TTDN****Kính thưa quý vị:**

Nghiên cứu sinh đang triển khai nghiên cứu về đảm bảo chất lượng đào tạo của TTDN công lập vùng Đông Nam bộ, nhằm đưa ra các giải pháp khoa học để hỗ trợ các TTDN nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Để nội dung nghiên cứu phù hợp với điều kiện thực tế tại các TTDN, chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của quý vị bằng cách cung cấp cho nghiên cứu sinh một số ý kiến có liên quan theo bảng hỏi sau:

Bằng cách chỉ đánh một dấu (X) duy nhất vào 01 trong số 04 ô sau đây:

① ② ③ ④ ***ở mức đánh giá mà bạn cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi.***

Ghi chú:

- **Mức ①: Rất phù hợp, Rất tốt, Rất đầy đủ, Rất hài lòng, Rất quan trọng**
- **Mức ②: Phù hợp, Tốt, Đầy đủ, Hài lòng, Quan trọng**
- **Mức ③: Chưa phù hợp, Chưa tốt, Chưa đủ, Chưa hài lòng, Ít quan trọng**
- **Mức ④: Không phù hợp, Không tốt, Không đầy đủ, Không hài lòng, Không quan trọng**

Nghiên cứu sinh cam đoan các thông tin mà quý vị cung cấp không sử dụng vào mục đích gì khác ngoài phục vụ cho đề tài nghiên cứu. Xin trân trọng cảm ơn quý vị.

A. HỆ THỐNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

Số TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá
1	Năng lực HV tốt nghiệp	
a.	Mức độ đáp ứng về kiến thức, kĩ năng nghề của HV theo yêu cầu của doanh nghiệp	① ② ③ ④
b.	Mức độ đáp ứng về tính kỉ luật và tác phong của HV theo yêu cầu của doanh nghiệp	① ② ③ ④
c.	Khả năng áp dụng được kiến thức, kĩ năng đã học của để nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm của HV tốt nghiệp	① ② ③ ④
d.	Khả năng tự mở mở cơ sở, sản xuất kinh doanh, dịch vụ của HV tốt nghiệp	① ② ③ ④
e.	Khả năng học tiếp để nâng cao kiến thức, kĩ năng nghề của HV tốt nghiệp	① ② ③ ④
2	Hiệu quả đào tạo	
a.	Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động địa phương	① ② ③ ④
b.	Khả năng ổn định việc làm của HV sau tốt nghiệp	① ② ③ ④
c.	Góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nhân lực ở địa phương	① ② ③ ④
d.	Đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp	① ② ③ ④
e.	Thu hút ngày càng nhiều CBQL, GV vào làm việc ở TTDN	① ② ③ ④

3 Mục tiêu và nhiệm vụ

- a. Mục tiêu, nhiệm vụ TTDN phù hợp với kế hoạch phát triển KT–XH của địa phương ① ② ③ ④
- b. Mục tiêu, nhiệm vụ phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của trung tâm ① ② ③ ④
- c. Mục tiêu, nhiệm vụ được thể hiện thành mục tiêu cụ thể trong các chương trình nghề đào tạo ① ② ③ ④
- d. Mục tiêu đào tạo được cụ thể hóa thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo ① ② ③ ④
- e. Chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu sử dụng lao động của địa phương và doanh nghiệp ① ② ③ ④

4 Chương trình đào tạo

- a. Có đầy đủ chương trình các nghề TTDN đang đào tạo ① ② ③ ④
- b. Cụ thể hóa chương trình đào tạo thành các mô đun giảng dạy ① ② ③ ④
- c. GV đề xuất chỉnh sửa và tham gia xây dựng chương trình ① ② ③ ④
- d. Phối hợp với cán bộ kĩ thuật doanh nghiệp xây dựng chương trình ① ② ③ ④
- e. Định kì cập nhật, bổ sung điều chỉnh chương trình ① ② ③ ④

5 Đội ngũ cán bộ quản lí và giáo viên

- a. Mức độ đạt chuẩn về bằng cấp và kinh nghiệm của CBQL ① ② ③ ④
- b. Mức độ đạt chuẩn về sự phạm và sự thành thạo kĩ năng nghề của GV ① ② ③ ④
- c. Tỷ lệ GV/HV theo qui định ① ② ③ ④
- d. Chú trọng dạy thực hành và phát huy kinh nghiệm sẵn có của HV ① ② ③ ④
- e. Chú trọng bồi dưỡng đội ngũ CBQL và GV ① ② ③ ④

6 Thiết bị, vật tư dạy nghề

- a. Số lượng thiết bị dạy nghề đáp ứng yêu cầu thực hành theo chương trình ① ② ③ ④
- b. Chung loại thiết bị dạy nghề phù hợp với nghề đào tạo ① ② ③ ④
- c. Cung ứng kịp thời, đầy đủ vật tư giảng dạy ① ② ③ ④
- d. Hiệu quả sử dụng thiết bị và vật tư dạy nghề ① ② ③ ④
- e. Tận dụng cơ sở vật chất, thiết bị của các đối tác phục vụ đào tạo ① ② ③ ④

7 Quản lí tài chính

- a. Nguồn thu đáp ứng nhu cầu để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ dạy nghề ① ② ③ ④
- b. Cơ chế thu chi tài chính phù hợp với hoạt động TTDN ① ② ③ ④
- c. Lập báo cáo tài chính, lưu trữ hồ sơ, sổ sách chứng từ kế toán ① ② ③ ④
- d. Công khai, minh bạch về tài chính theo qui định ① ② ③ ④
- e. Thực hiện đúng chế độ tự kiểm tra tài chính ① ② ③ ④

8 Tổ chức và quản lí

chương trình								
Xây dựng qui chế chi tiêu nội bộ								
Đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá CBQL, GV								
Mua sắm, sử dụng và bảo dưỡng trang thiết bị dạy nghề								
Kiểm tra, giám sát giảng dạy								
Kiểm tra, thi tốt nghiệp, cấp chứng chỉ nghề								
Phối hợp giải quyết việc làm cho HV tốt nghiệp								
Theo dấu HV sau tốt nghiệp								
Qui trình khác (nếu có) (Ghi rõ tên qui trình):								

C. VẬN HÀNH VÀ TỰ ĐÁNH GIÁ HỆ THỐNG ĐBCL ĐÀO TẠO

Số TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá
a.	Bố trí một cán bộ đào tạo chuyên trách hoặc kiêm nhiệm công tác ĐBCL là phù hợp với TTDN	① ② ③ ④
b.	Trách nhiệm CBQL và GV trong việc duy trì, củng cố chất lượng đào tạo	① ② ③ ④
c.	CBQL và GV hiểu và thực hiện đúng các qui trình và thủ tục đã ban hành	① ② ③ ④
d.	Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc theo các tiêu chí đã ban hành	① ② ③ ④
e.	Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc theo qui trình, thủ tục đã ban hành	① ② ③ ④

D. ĐÔI ĐIỀU VỀ QUÝ VỊ: (Chỉ đánh dấu vào ô thích hợp)

- Họ và tên (Không bắt buộc):
- Giới tính: Nam Nữ
- Thuộc TTDN:
- Trình độ chuyên môn kỹ thuật:
 - Nghệ nhân và thợ lành nghề
 - Trung cấp
 - Cao đẳng và đại học
 - Trên đại học
- Thâm niên công tác: 1 – 3 năm; 3 – 7 năm; Trên 7 năm
- Nhiệm vụ công tác hiện nay:
 - Lãnh đạo chung (Giám đốc/Phó giám đốc)
 - Cán bộ quản lí

- Cán bộ quản lí kiêm giáo viên
- Giáo viên

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của quý vị!

Phụ lục 3:**PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN****KS 02****Dành cho học viên đang học nghề tại các TTDN****Kính thưa các bạn:**

Nghiên cứu sinh đang triển khai nghiên cứu về đảm bảo chất lượng đào tạo của TTDN công lập vùng Đông Nam bộ, nhằm đưa ra các giải pháp khoa học để hỗ trợ các TTDN nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Để nội dung nghiên cứu phù hợp với điều kiện thực tế tại các TTDN, chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của các bạn bằng cách cung cấp cho nghiên cứu sinh một số ý kiến có liên quan theo bảng hỏi sau:

Bằng cách chỉ đánh một dấu (X) duy nhất vào 01 trong số 04 ô sau đây:

① ② ③ ④ *ở mức đánh giá mà bạn cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi.*

Ghi chú:

- **Mức ①: Rất phù hợp, Rất tốt, Rất đầy đủ, Rất hài lòng, Rất quan trọng**
 - **Mức ②: Phù hợp, Tốt, Đầy đủ, Hài lòng, Quan trọng**
 - **Mức ③: Chưa phù hợp, Chưa tốt, Chưa đủ, Chưa hài lòng, Ít quan trọng**
 - **Mức ④: Không phù hợp, Không tốt, Không đầy đủ, Không hài lòng, Không quan trọng**
- Nghiên cứu sinh cam đoan các thông tin mà các bạn cung cấp không sử dụng vào mục đích gì khác ngoài phục vụ cho đề tài nghiên cứu. Xin trân trọng cảm ơn các bạn.

A. HỆ THỐNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

Số TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá
1	Hiệu quả đào tạo	
a	Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động địa phương	① ② ③ ④
2	Chương trình đào tạo	
a.	Có đầy đủ chương trình các nghề TTDN đang đào tạo	① ② ③ ④
b.	Cụ thể hóa chương trình đào tạo thành các mô đun giảng dạy	① ② ③ ④
3	Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên	
a.	Sự thành thạo kỹ năng nghề của GV	① ② ③ ④
b.	Chú trọng dạy thực hành và phát huy kinh nghiệm sẵn có của HV	① ② ③ ④
4	Thiết bị, vật tư dạy nghề	
a.	Số lượng thiết bị dạy nghề đáp ứng yêu cầu thực hành theo chương trình	① ② ③ ④
b.	Chủng loại thiết bị dạy nghề phù hợp với nghề đào tạo	① ② ③ ④
c.	Cung ứng kịp thời, đầy đủ vật tư giảng dạy	① ② ③ ④
5	Hoạt động dạy học	

a. Việc chấp hành lịch giảng dạy của GV

① ② ③ ④

B. ĐÔI ĐIỀU VỀ BẠN:

1. **Họ và tên** (Không bắt buộc):
2. **Địa chỉ nơi cư trú:**
3. **Nơi học nghề:**
4. **Lớp nghề đang học:**.....

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của các bạn!

Phụ lục 4:**PHIẾU TRỪNG CẦU Ý KIẾN****KS 03****Dành cho học viên đã tốt nghiệp ở các TTDN****Kính thưa các bạn:**

Nghiên cứu sinh đang triển khai nghiên cứu về đảm bảo chất lượng đào tạo của TTDN công lập vùng Đông Nam bộ, nhằm đưa ra các giải pháp khoa học để hỗ trợ các TTDN nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Để nội dung nghiên cứu phù hợp với điều kiện thực tế tại các TTDN, chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của các bạn bằng cách cung cấp cho nghiên cứu sinh một số ý kiến có liên quan theo bảng hỏi sau:

Bảng cách chỉ đánh một dấu (X) duy nhất vào 01 trong số 04 ô sau đây:

① ② ③ ④ ***ở mức đánh giá mà bạn cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi.***

Ghi chú:

- **Mức ①: Rất phù hợp, Rất tốt, Rất đầy đủ, Rất hài lòng, Rất quan trọng**
- **Mức ②: Phù hợp, Tốt, Đầy đủ, Hài lòng, Quan trọng**
- **Mức ③: Chưa phù hợp, Chưa tốt, Chưa đủ, Chưa hài lòng, Ít quan trọng**
- **Mức ④: Không phù hợp, Không tốt, Không đầy đủ, Không hài lòng, Không quan trọng**

Nghiên cứu sinh cam đoan các thông tin mà các bạn cung cấp không sử dụng vào mục đích gì khác ngoài phục vụ cho đề tài nghiên cứu. Xin trân trọng cảm ơn các bạn.

A. HỆ THỐNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

Số TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá
1	Năng lực HV tốt nghiệp	
a.	Mức độ đáp ứng về kiến thức, kỹ năng nghề của HV theo yêu cầu của doanh nghiệp	① ② ③ ④
b.	Mức độ đáp ứng về tính kỉ luật và tác phong của HV theo yêu cầu của doanh nghiệp	① ② ③ ④
c.	Khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học của để nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm	① ② ③ ④
d.	Khả năng tự mở mở cơ sở, sản xuất kinh doanh, dịch vụ	① ② ③ ④
e.	Khả năng học tiếp để nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề	① ② ③ ④
2	Hiệu quả đào tạo	
a	Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động ở địa phương	① ② ③ ④
b	Khả năng ổn định việc làm của HV sau tốt nghiệp	① ② ③ ④
3	Chương trình đào tạo	
a.	Có đầy đủ chương trình các nghề TTDN đang đào tạo	① ② ③ ④
b.	Cụ thể hóa chương trình đào tạo thành các mô đun giảng dạy	① ② ③ ④

4 Đội ngũ cán bộ quản lí và giáo viên

- a. Sự thành thạo kĩ năng nghề của GV ① ② ③ ④
- b. Chú trọng dạy thực hành và phát huy kinh nghiệm sẵn có của HV ① ② ③ ④

5 Thiết bị, vật tư dạy nghề

- a. Số lượng thiết bị dạy nghề đáp ứng yêu cầu thực hành theo chương trình ① ② ③ ④
- b. Chủng loại thiết bị dạy nghề phù hợp với nghề đào tạo ① ② ③ ④
- c. Cung ứng kịp thời, đầy đủ vật tư giảng dạy ① ② ③ ④

6 Hoạt động dạy học

- a. Việc chấp hành lịch giảng dạy của GV ① ② ③ ④

7 Đánh giá kết quả học tập

- a. Xét tư cách dự thi của HV đúng theo qui chế ① ② ③ ④
- e. Mức độ nghiêm túc trong đánh giá kết quả học tập của HV ① ② ③ ④

8 Mối quan hệ với các đối tác

- a. Thực hiện tổ chức dạy lí thuyết tại TTDN và dạy thực hành tại DN ① ② ③ ④
- b. Phối hợp với chính quyền địa phương giải quyết việc làm tại chỗ cho HV ① ② ③ ④
- c. Doanh nghiệp bao tiêu sản phẩm ổn định cho HV ① ② ③ ④

B. ĐÔI ĐIỀU VỀ BẠN: (Chỉ đánh dấu vào ô thích hợp)

1. **Họ và tên** (Không bắt buộc):
2. **Nơi đang làm việc:**
3. **Đã tốt nghiệp từ TTDN:**
4. **Lớp nghề đã học:**
5. **Chức trách hiện nay:**
 - Quản lý sản xuất
 - Thợ cả
 - Công nhân
 - Đang thử việc

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của các bạn!

Phụ lục 5:**PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN****KS 04.a**

**Dành cho cán bộ quản lý doanh nghiệp
Có sử dụng học viên đã học nghề ở các TTDN được khảo sát**

(Cho ý kiến về học viên đã tốt nghiệp tại TTDN:.....)

Kính thưa quý vị:

Nghiên cứu sinh đang triển khai nghiên cứu về đảm bảo chất lượng đào tạo của TTDN công lập vùng Đông Nam bộ, nhằm đưa ra các giải pháp khoa học để hỗ trợ các TTDN nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Để nội dung nghiên cứu phù hợp với điều kiện thực tế tại các TTDN, chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của quý vị bằng cách cung cấp cho nghiên cứu sinh một số ý kiến có liên quan theo bảng hỏi sau:

Bảng cách chỉ đánh một dấu (X) duy nhất vào 01 trong số 04 ô sau đây:

① ② ③ ④ ***ở mức đánh giá mà bạn cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi.***

Ghi chú:

- **Mức ①: Rất phù hợp, Rất tốt, Rất đầy đủ, Rất hài lòng, Rất quan trọng**
- **Mức ②: Phù hợp, Tốt, Đầy đủ, Hài lòng, Quan trọng**
- **Mức ③: Chưa phù hợp, Chưa tốt, Chưa đủ, Chưa hài lòng, Ít quan trọng**
- **Mức ④: Không phù hợp, Không tốt, Không đầy đủ, Không hài lòng, Không quan trọng**

Nghiên cứu sinh cam đoan các thông tin mà quý vị cung cấp không sử dụng vào mục đích gì khác ngoài phục vụ cho đề tài nghiên cứu. Xin trân trọng cảm ơn quý vị.

A. HỆ THỐNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

Số TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá
1	Năng lực HV tốt nghiệp	
a.	Mức độ đáp ứng về kiến thức, kỹ năng nghề của HV theo yêu cầu của doanh nghiệp	① ② ③ ④
b.	Mức độ đáp ứng về tính kỉ luật và tác phong của HV theo yêu cầu của doanh nghiệp	① ② ③ ④
c.	Khả năng học tiếp để nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề	① ② ③ ④
2	Hiệu quả đào tạo	
a.	Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động ở địa phương	① ② ③ ④
b.	Khả năng ổn định việc làm của HV sau tốt nghiệp	① ② ③ ④
c.	Đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp	

3 Chương trình đào tạo

- a. GV đi thực tế ở doanh nghiệp ① ② ③ ④
- b. Phối hợp với cán bộ kĩ thuật doanh nghiệp xây dựng chương trình ① ② ③ ④

4 Thiết bị, vật tư dạy nghề

- a. Chung loại thiết bị dạy nghề phù hợp với nghề đào tạo ① ② ③ ④
- b. Tận dụng cơ sở vật chất, thiết bị của của doanh nghiệp phục vụ đào tạo ① ② ③ ④

5 Đánh giá kết quả học tập

- a. Cán bộ kĩ thuật doanh nghiệp tham gia hội đồng thi chấm thi tốt nghiệp ① ② ③ ④

6 Mối quan hệ với doanh nghiệp

- a. Thực hiện kí kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động cho doanh nghiệp ① ② ③ ④
- b. Thực hiện tổ chức dạy lí thuyết tại TTDN và dạy thực hành tại DN ① ② ③ ④
- c. Doanh nghiệp bao tiêu sản phẩm ổn định cho HV
- d. Thường xuyên thu thập ý kiến phản hồi của doanh nghiệp về HV tốt nghiệp ① ② ③ ④

B. ĐÔI ĐIỀU VỀ QUÝ VỊ: (Chỉ đánh dấu vào ô thích hợp)

1. **Họ và tên** (Không bắt buộc):
2. **Nơi đang làm việc:**
3. **Thâm niên làm việc:** 1 – 3 năm; 3 – 7 năm; Trên 7 năm
4. **Chức trách hiện nay:**
 - Lãnh đạo doanh nghiệp, Hợp tác xã hoặc Chủ cơ sở sản xuất kinh doanh
 - Cán bộ quản lí sản xuất
 - Cán bộ quản lí nhân sự
 - Cán bộ phụ trách kĩ thuật

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của quý vị!

Phu lục 6:**PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN****KS 04.b**

**Dành chính quyền địa phương và đoàn thể
Có sử dụng học viên đã học nghề ở các TTDN được khảo sát**

(Cho ý kiến về học viên đã tốt nghiệp tại TTDN:.....)

Kính thưa quý vị:

Nghiên cứu sinh đang triển khai nghiên cứu về đảm bảo chất lượng đào tạo của TTDN công lập vùng Đông Nam bộ, nhằm đưa ra các giải pháp khoa học để hỗ trợ các TTDN nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Để nội dung nghiên cứu phù hợp với điều kiện thực tế tại các TTDN, chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của quý vị bằng cách cung cấp cho nghiên cứu sinh một số ý kiến có liên quan theo bảng hỏi sau:

Bằng cách chỉ đánh một dấu (X) duy nhất vào 01 trong số 04 ô sau đây:

① ② ③ ④ ở mức đánh giá mà bạn cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi.

Ghi chú:

- **Mức ①: Rất phù hợp, Rất tốt, Rất đầy đủ, Rất hài lòng, Rất quan trọng**
- **Mức ②: Phù hợp, Tốt, Đầy đủ, Hài lòng, Quan trọng**
- **Mức ③: Chưa phù hợp, Chưa tốt, Chưa đủ, Chưa hài lòng, Ít quan trọng**
- **Mức ④: Không phù hợp, Không tốt, Không đầy đủ, Không hài lòng, Không quan trọng**

Nghiên cứu sinh cam đoan các thông tin mà quý vị cung cấp không sử dụng vào mục đích gì khác ngoài phục vụ cho đề tài nghiên cứu. Xin trân trọng cảm ơn quý vị.

A. HỆ THỐNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

Số TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá
1	Năng lực HV tốt nghiệp	
a.	Khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học của để nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm của HV tốt nghiệp	① ② ③ ④
b.	Khả năng tự mở mở cơ sở, sản xuất kinh doanh, dịch vụ của HV tốt nghiệp	① ② ③ ④
2	Hiệu quả đào tạo	
a.	Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động địa phương	① ② ③ ④
b.	Khả năng ổn định việc làm của HV sau tốt nghiệp	① ② ③ ④
c.	Góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nhân lực ở địa phương	① ② ③ ④
3	Thiết bị, vật tư dạy nghề	
a.	Tận dụng mô hình sản xuất có hiệu quả ở địa phương phục vụ đào tạo	① ② ③ ④
4	Hoạt động dạy học	
a.	Tổ chức lớp học phù hợp để thu hút nhiều HV đến học nghề	① ② ③ ④

- b. Việc chấp hành lịch giảng dạy của GV ① ② ③ ④
 c. Thực hiện kiểm tra giám sát giảng dạy ① ② ③ ④

5 Đánh giá kết quả học tập

- a. Xét tư cách dự thi của HV đúng theo qui chế ① ② ③ ④
 b. Mức độ nghiêm túc trong đánh giá kết quả học tập của HV ① ② ③ ④

6 Mối quan hệ với các chính quyền địa phương

- a. Phối hợp với chính quyền địa phương giải quyết việc làm tại chỗ cho HV ① ② ③ ④
 b. Doanh nghiệp bao tiêu sản phẩm ổn định cho HV ① ② ③ ④
 c. Thường xuyên thu thập ý kiến phản hồi của địa phương về HV tốt nghiệp ① ② ③ ④

B. ĐÔI ĐIỀU VỀ QUÝ VỊ: (Chỉ đánh dấu vào ô thích hợp)

1. **Họ và tên** (Không bắt buộc):
2. **Nơi đang làm việc:**
3. **Thâm niên làm việc:** 1 – 3 năm; 3 – 7 năm; Trên 7 năm
4. **Chức trách hiện nay:**
 - Lãnh đạo UBND xã, phường, thị trấn
 - Lãnh đạo đoàn thể chính trị-xã hội

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của quý vị!

		đánh giá hệ thống ĐBCL đào tạo												
--	--	--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ngoài những giải pháp đã nêu trên, Ông/Bà thấy cần bổ sung thêm giải pháp nào?

.....

Ông/Bà có thể chỉnh sửa trực tiếp nội dung các giải pháp trên tài liệu gửi kèm theo phiếu.

(Xin đính kèm kết quả khảo sát, đánh giá thực trạng và các giải pháp của tác giả)

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của quý Ông/Bà.

Phu lục 8:

UBND HUYỆN ĐỊNH QUÁN
TRUNG TÂM DẠY NGHỀ

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc Lập - Tự do - Hạnh Phúc

Số /QĐ-TTĐN

Định Quán, ngày..... tháng..... năm 2012

QUYẾT ĐỊNH

“V/v Phê duyệt kế hoạch thử nghiệm các giải pháp đảm bảo chất lượng nghề”

GIÁM ĐỐC TRUNG TÂM DẠY NGHỀ HUYỆN ĐỊNH QUÁN

Căn cứ Quyết định số 2419/QĐ-CT.UBH ngày 09/7/2002 về việc thành lập Trung tâm dạy nghề huyện Định Quán;

Căn cứ Quyết định số 13/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 14/5/2007 của Bộ Lao Động-Thương Binh và Xã Hội về việc ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm dạy nghề;

Căn cứ Quyết định số 939/2008/QĐ-UBND ngày 02/7/2008 của UBND huyện về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của trung tâm dạy nghề huyện Định Quán;

Căn cứ vào đề xuất của nghiên cứu sinh Ngô Phan Anh Tuấn – Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, đang thực hiện luận án “Đảm bảo chất lượng đào tạo của trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ”

Theo đề nghị của Trưởng phòng Đào tạo;

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1: Nay quyết định phê duyệt kế hoạch thử nghiệm các giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo nghề (Có nội dung kế hoạch kèm theo quyết định này)

Điều 2: Giao trách nhiệm cho Phòng đào tạo chủ trì phối hợp với nghiên cứu sinh Ngô Phan Anh Tuấn và các bộ phận, cá nhân có liên quan triển khai kế hoạch này.

Điều 3: Các ông (bà) Trưởng phòng Đào tạo, Các bộ phận và cá nhân có liên quan có trách nhiệm thi hành quyết định này kể từ ngày ký./.

Nơi Nhận:

- Như điều 3;
- Lưu: VT.

GIÁM ĐỐC

KẾ HOẠCH TRIỂN KHAI THỬ NGHIỆM
MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ
 (Kèm theo Quyết định số:/QĐ-TTĐN)

I. Mục đích thử nghiệm:

- Thử nghiệm nhằm kiểm chứng sự cần thiết và tính hiệu của một số giải pháp ĐBCL của luận án “Đảm bảo chất lượng đào tạo của TTĐN công lập vùng Đông Nam bộ”.

- Hỗ trợ cho việc thiết lập và áp dụng hệ thống ĐBCL, nhằm nâng cao CLĐTN ở TTĐN huyện Định Quán.

II. Nội dung thử nghiệm:

Thử nghiệm 3 trong số các giải pháp có tính đại diện cho các hoạt động quản lý chất lượng của TTĐN bao gồm:

* Giải pháp: Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

* Giải pháp: Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy.

* Giải pháp: Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra.

III. Đối tượng thử nghiệm:

+ Giải pháp: Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất chỉ thử nghiệm cho hoạt động xây dựng, điều chỉnh bổ sung chương trình của phòng đào tạo và các bộ môn nông nghiệp; bộ môn may - tiểu thủ công nghiệp trong tháng 01 và 02/2012.

Hoạt động này được thực hiện bởi 2 nhóm điều chỉnh, bổ sung chương trình cho 2 nghề: Kỹ thuật chăn nuôi gà thả vườn và Kỹ thuật đan lát. Mỗi nhóm 3 người gồm: 1 cán bộ phòng đào tạo 2 GV bộ môn. Riêng nghiên cứu sinh cùng lúc tham gia cả 2 nhóm.

+ Giải pháp: Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy chỉ thử nghiệm cho hoạt động giám sát giảng dạy ở phòng đào tạo và 2 bộ môn nông nghiệp; bộ môn may - tiểu thủ công nghiệp ở 4 lớp học của TTĐN Định Quán với

106 HV bao gồm: 2 lớp kĩ thuật chăn nuôi gà thả vườn: CN1-2012 (27 HV), CN2-2012 (28 HV) ở xã Thanh Sơn và 2 lớp kĩ thuật đan lát ĐL1-2012 (25 HV), ĐL2-2012 (26 HV) ở xã Phú Ngọc, thuộc huyện Định Quán, tỉnh Đồng Nai. 4 lớp học này lần lượt khai giảng trong tháng 3/2012 và kết thúc vào tháng 6/2012.

Hoạt động này được thực hiện bởi 2 tổ giám sát giảng dạy 4 lớp nghề nêu trên. Mỗi tổ bao gồm 1 cán bộ phòng đào tạo và 2 GV bộ môn giám sát 2 lớp cùng một nghề. Riêng nghiên cứu sinh tham gia vào tổ giám sát giảng dạy nghề kĩ thuật chăn nuôi gà thả vườn. Thời gian từ tháng 3 đến tháng 5/2012.

+ Giải pháp: Quản lí thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra chỉ thử nghiệm cho hoạt động kiểm tra, thi tốt nghiệp của phòng đào tạo trong tháng 6 và tháng 7/ 2012.

Hoạt động này được thực hiện bởi bộ phận khảo thí của phòng đào tạo và áp dụng trong tổ chức thi tốt nghiệp cho 4 lớp nghề đã lựa chọn thử nghiệm hoạt động giám sát giảng dạy nêu trên.

* Cách thức đối chứng:

Việc đối chứng thực hiện bằng cách lấy ý kiến của các CBQL, GV cơ hữu và các HV tốt nghiệp ở TTDN Định Quán dựa trên các tiêu chí đã xác lập và được thực hiện ở 2 thời điểm trước và sau khi kết thúc hoạt động thử nghiệm 01 tháng.

+ Thời điểm trước thử nghiệm (TTN): khảo sát lấy ý kiến đánh giá của 50 CBQL, GV cơ hữu và 100 HV tốt nghiệp của 06 lớp nghề kĩ thuật chăn nuôi gà thả vườn và kĩ thuật đan lát tại trung tâm đã tốt nghiệp trong 6 tháng cuối năm 2011.

+ Thời điểm sau thử nghiệm: tiếp tục khảo sát lấy ý kiến đánh giá của 50 CBQL, GV cơ hữu và 100 HV tốt nghiệp của 04 lớp nghề kĩ thuật chăn nuôi gà thả vườn, kĩ thuật đan lát đã lựa chọn thực nghiệm vừa mới tốt nghiệp nêu trên.

Sau đó đem so sánh 2 kết quả khảo sát này để rút ra kết luận sự cần thiết và hiệu quả của việc triển khai áp dụng các giải pháp nhằm minh chứng cho giả thuyết khoa học đã đề ra.

IV. Qui trình thử nghiệm:

+ Giải pháp: Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất:

- Từng GV rà soát thu thập ý kiến và tham quan thực tế ở các doanh nghiệp, các mô hình sản xuất nông nghiệp có hiệu quả để phân tích những bất cập của chương trình từ đó có văn bản đề nghị phòng đào tạo và ban giám đốc bổ sung, điều chỉnh chương trình cho phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

- Phòng đào tạo tổng hợp ý kiến của các GV tham mưu cho ban giám đốc mời các nông dân sản xuất giỏi và cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp để xem xét góp ý về đề nghị của các GV.

- Giám đốc phân công CBQL và GV tham khảo thêm tài liệu và thực tiễn sản xuất để thống nhất các nội dung cần bổ sung, chỉnh sửa và hướng dẫn cách thức thực hiện các môđun mới bổ sung.

- TTDN họp hội đồng sư phạm để thông qua các nội dung này và trình giám đốc phê duyệt và áp dụng.

+ Giải pháp: Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy:

- Thành lập tổ giám sát;
- Xác định nhóm GV và nội dung cần phải giám sát;
- Phổ biến cho các GV bộ môn quán triệt ý nghĩa giám sát;
- Bồi dưỡng kỹ năng giám sát cho các thành viên tham gia giám sát;
- Hội ý trước khi giám sát;
- Thực hiện giám sát;
- Góp ý cho GV sau giám sát.

+ Giải pháp: Quản lý thực hiện nội dung và qui trình thi tốt nghiệp đã đề ra:

- Mỗi GV phải ra ít nhất 10 đề kiểm tra bằng trắc nghiệm và 10 đề thi tốt nghiệp (trong đó phần lí thuyết bằng trắc nghiệm và phần thực hành là một công đoạn hoặc một sản phẩm hoàn chỉnh) có liên quan đến nghề họ đang trực tiếp giảng

dạy. Các đề kiểm tra và thi tốt nghiệp phải phù hợp với mục tiêu của từng mô đun dạy học đã được thông nhất với cán bộ doanh nghiệp.

- Phòng đào tạo sẽ lựa chọn ngẫu nhiên trong các bộ đề này để ra đề thi tốt nghiệp. Đề thi được bỏ vào phong bì và niêm phong cẩn thận.

- Trước khi kết thúc lớp học một tuần GV trực tiếp giảng dạy phải có báo cáo kết thúc lớp học kèm theo sổ điểm danh có xác nhận của ban cán sự lớp và cán bộ địa phương phụ trách theo dõi lớp học.

- Phòng đào tạo chủ trì cùng bộ môn hợp xét tư cách dự thi của từng HV theo đề nghị của GV và có biên bản xét duyệt trình ban giám đốc ra quyết định.

- Mời cán bộ doanh nghiệp tham gia hội đồng thi tốt nghiệp, tham gia chấm bài thi kỹ năng nghề khi thi tốt nghiệp.

V. Các tiêu chí đánh giá:

I	Xây dựng chương trình đào tạo
1	Thực hiện qui trình xây dựng, thẩm định chương trình đào tạo
2	GV đề xuất chỉnh sửa, bổ sung chương trình đào tạo
3	Chương trình có sự góp ý của cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp
4	Xây dựng chương trình nghề đào tạo theo mô đun
5	Tỉ lệ thực hành đảm bảo từ 70% thời lượng đào tạo trở lên
6	Mục tiêu chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của DN&TTSX
II	Hoạt động giám sát giảng dạy
1	Ổn định sĩ số lớp học
2	Chấp hành lịch giảng dạy của GV
3	Bài giảng của GV và tài liệu học tập của HV
4	Phương pháp dạy học theo hướng tích hợp và “cầm tay chỉ việc” của GV.
5	GV thành thạo kỹ năng nghề đang dạy
6	Cung cấp đủ vật tư dạy nghề theo yêu cầu chương trình cho các lớp nghề
III	Năng lực của HV sau khi tốt nghiệp
1	Đề thi và kiểm tra sát hợp với mục tiêu của từng mô đun dạy học
2	Kiểm tra bằng trắc nghiệm, thi tốt nghiệp bằng sản phẩm thực hành
3	Xét tư cách dự thi của HV
4	Thực hiện nghiêm túc quy trình thi tốt nghiệp
5	HV có kiến thức, kỹ năng, kỷ luật và tác phong đáp ứng yêu cầu DN
6	HV áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học để NSLĐ và CLSP

VI. Tổ chức thực hiện:

- Phòng Đào tạo phối hợp với nghiên cứu sinh phổ biến, làm rõ các nội dung và các bước tiến hành tới tất cả các CBQL, GV, và HV tốt nghiệp tham gia các hoạt động thử nghiệm.

- Gửi các tài liệu, biểu mẫu liên quan hướng dẫn thực hiện các hoạt động theo nội dung qui trình tới các bộ phận và người thực hiện

- Giám sát chặt chẽ quá trình thử nghiệm để những người thực hiện không bỏ sót nội dung và các bước của qui trình thử nghiệm.

- Sau khi kết thúc các hoạt động thử nghiệm, các bộ phận chủ trì thực hiện báo cáo kết quả thực hiện hoạt động theo qui trình theo các yêu cầu mà trong cuộc họp và thông báo triển khai nhiệm vụ giám đốc đã giao.

- Đo lường kết quả thử nghiệm các hoạt động thông qua phiếu hỏi thăm dò ý kiến của CBQL, GV và HV tốt nghiệp kết hợp phỏng vấn trực tiếp đối với những ý kiến đánh giá chưa thống nhất.

VII. Thời gian thực hiện:

Từ đầu tháng 01 năm 2012 đến cuối tháng 7/2012.

GIÁM ĐỐC

Phụ lục 9.a:**Mẫu biên bản kiểm tra, giám sát giảng dạy****TTDN ĐỊNH QUÁN**
PHÒNG ĐÀO TẠO**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
Độc Lập – Tự Do – Hạnh Phúc**BIÊN BẢN GIÁM SÁT LỚP HỌC NGHỀ LAO ĐỘNG NÔNG THÔN NĂM 2012**

(Lần.....)

Hôm nay vào lúc:.....h.....ngàytháng.....năm 2012

Nghiên cứu sinh gồm có:

1. Ông, Bà:..... Chức vụ:
2. Ông, Bà:..... Chức vụ:
3. Ông, Bà:..... Chức vụ:
4. Ông, Bà:..... Chức vụ:

Cùng tiến hành tổ chức giám sát giảng dạy lớp:

Địa điểm:

Giáo viên giảng dạy:.....Với các tiêu chí sau:

1. Số học viên theo danh sách:.....Số học viên có mặt.....
 2. Số học viên vắng mặt:.....
- Lý do:.....

3. Sổ lên lớp: 4. Kế hoạch giảng dạy:

5. Sổ giáo án: 6. Sổ tay giáo viên:

7. Tiến độ giảng dạy:.....

8. Vật tư, thiết bị phục vụ giảng dạy:

9. Phương pháp giảng dạy của giáo viên.....

10. Khả năng tiếp thu bài học của học viên:.....

Kết luận:

Biên bản kết thúc vào lúc.....h.....cùng ngày./.

UBND XÃ**GIÁM SÁT****ĐẠI DIỆN HỌC VIÊN****GIÁO VIÊN**

Phụ lục 9.b:**Mẫu phiếu báo cáo kết thúc khóa học và xét tư cách HV dự thi tốt nghiệp**

TTDN ĐỊNH QUÁN
PHÒNG ĐÀO TẠO

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc Lập - Tự Do - Hạnh Phúc

PHIẾU BÁO KẾT THÚC KHÓA HỌC

Họ tên giáo viên:Đang dạy lớp:.....Khóa:.....
Khai giảng ngày:.....;Kết thúc ngày:..... Địa điểm học:.....

- Xin được báo cáo lớp học đã kết thúc và xin nộp các hồ sơ kèm theo:
Bảng điểm danh, sổ lên lớp, lịch giảng dạy, bộ hồ sơ bài giảng (giáo án), Biên bản giao nhận vật tư của lớp học.
- Đề nghị Phòng Đào tạo và bộ môn bố trí lịch thi và bế giảng cho lớp học.

Ngày..... tháng năm

GIÁO VIÊN GIẢNG DẠY

Kiểm tra của Bộ Môn :

Về sĩ số lớp học:học viên (*Có DS học viên kèm theo*)

Sổ lên lớp:.....

Lịch giảng dạy:.....

Hồ sơ bài giảng:.....

Biên bản giao nhận vật tư:.....

Kiểm tra của phòng Đào tạo :

Tổng số học viên đề nghị dự thi:.....học viên.

Tổng số học viên đủ tư cách dự thi:.....học viên

Số học viên không đủ tư cách dự thi:.....học viên

Lý do từng trường hợp cụ thể :

1. Học viên:.....lý do không được dự thi:.....

2. Học viên:.....lý do không được dự thi:.....

Qua kiểm tra việc thực hiện sổ sách đào tạo của GV và tư cách dự thi của HV phòng ĐT tiến hành lập danh sách học viên đủ tư cách dự thi và bố trí lịch thi vào ngày.....

Phòng đào tạo cử giáo viên:coi thi, giáo viên:.....Chấm thi

BỘ MÔN

PHÒNG ĐÀO TẠO

ĐẠI DIỆN UBND XÃ.....

Phu lục 9.c:**Mẫu đề thi tốt nghiệp theo hướng thực hành****TTDN ĐỊNH QUÁN****CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập – Tự do – Hạnh phúc****ĐỀ THI KẾT THÚC KHOÁ HỌC**

Lớp: Kỹ thuật Chăn nuôi gà thả vườn

Địa điểm: Ấp 2, Thanh Sơn, Định Quán

Ngày kiểm tra: 28/7/2012

Họ tên :.....

Ngày tháng năm sinh:.....

Nơi sinh:.....

ĐỀ SỐ 2: Anh chị hãy trình bày kỹ năng tiêm kháng thể cho gà 28- 35 ngày tuổi.

TT	Tiêu chí đánh giá kỹ năng	Điểm tối đa	Điểm đạt được
1	Thực hiện kỹ năng không quá 3 phút	1.5	
2	Kháng thể không bị xì ra ngoài	2.0	
3	Gà được tiêm Kháng thể	2.0	
4	Thực hiện đúng quy trình	2.5	
5	Vệ sinh nơi thực tập sạch sẽ	1.0	

Tổng điểm đạt được:.....(điểm bằng chữ.....)**PHÒNG ĐÀO TẠO****BỘ MÔN****GIÁO VIÊN****HỌC VIÊN**

Phu lục 10:**PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN****KS 06***(Về kết quả áp dụng các giải pháp thử nghiệm)***Dành cho lãnh đạo, cán bộ quản lý, giáo viên cơ hữu ở TTDN Định Quán****Kính thưa quý vị:**

Nghiên cứu sinh đang triển khai nghiên cứu thử nghiệm về một số giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo của TTDN huyện Định Quán, nhằm kiểm chứng tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp này nhằm giúp TTDN Định Quán nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của quý vị bằng cách cung cấp cho nghiên cứu sinh một số ý kiến có liên quan theo bảng hỏi sau:

Bằng cách chỉ đánh một dấu (X) duy nhất vào 01 trong số 04 ô sau đây:

① ② ③ ④ ***ở mức đánh giá mà bạn cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi.***

Ghi chú:

- **Mức ①: Rất phù hợp, Rất tốt, Rất đầy đủ, Rất hài lòng, Rất quan trọng**
- **Mức ②: Phù hợp, Tốt, Đầy đủ, Hài lòng, Quan trọng**
- **Mức ③: Chưa phù hợp, Chưa tốt, Chưa đủ, Chưa hài lòng, Ít quan trọng**
- **Mức ④: Không phù hợp, Không tốt, Không đầy đủ, Không hài lòng, Không quan trọng**

Nghiên cứu sinh cam đoan các thông tin mà quý vị cung cấp không sử dụng vào mục đích gì khác ngoài phục vụ cho đề tài nghiên cứu. Xin trân trọng cảm ơn quý vị.

A. Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ VỀ VIỆC THỬ NGHIỆM MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA TTDN HUYỆN ĐỊNH QUÁN

S T T I	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá			
		①	②	③	④
	I Xây dựng chương trình đào tạo				
1	Thực hiện qui trình xây dựng, thẩm định chương trình đào tạo	①	②	③	④
2	GV đề xuất chỉnh sửa, bổ sung chương trình đào tạo	①	②	③	④
3	Chương trình có sự góp ý của cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp	①	②	③	④
4	Xây dựng chương trình nghề đào tạo theo mô đun	①	②	③	④
5	Tỉ lệ thực hành đảm bảo từ 70% thời lượng đào tạo trở lên	①	②	③	④
6	Mục tiêu chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của DN&TTSX	①	②	③	④
	II Hoạt động giám sát giảng dạy				
1	Ổn định sĩ số lớp học	①	②	③	④
2	Chấp hành lịch giảng dạy của GV	①	②	③	④
3	Bài giảng của GV và tài liệu học tập của HV	①	②	③	④
4	Phương pháp dạy học theo hướng tích hợp và “cầm tay chỉ việc” của GV.	①	②	③	④

- | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|
| 5 | GV thành thạo kỹ năng nghề đang dạy | ① | ② | ③ | ④ |
| 6 | Cung cấp đủ vật tư dạy nghề theo yêu cầu chương trình cho các lớp nghề | ① | ② | ③ | ④ |

III Năng lực của HV sau khi tốt nghiệp

- | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|
| 1 | Đề thi và kiểm tra sát hợp với mục tiêu của từng mô đun dạy học | ① | ② | ③ | ④ |
| 2 | Kiểm tra bằng trắc nghiệm, thi tốt nghiệp bằng sản phẩm thực hành | ① | ② | ③ | ④ |
| 3 | Xét duyệt tư cách dự thi của HV | ① | ② | ③ | ④ |
| 4 | Thực hiện nghiêm túc quy trình thi tốt nghiệp và cấp chứng chỉ nghề | ① | ② | ③ | ④ |
| 5 | HV có kiến thức, kỹ năng, kỷ luật và tác phong đáp ứng yêu cầu DN | ① | ② | ③ | ④ |
| 6 | HV áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học nâng cao năng suất và CLSP | ① | ② | ③ | ④ |

B. ĐÔI ĐIỀU VỀ QUÝ VỊ: (Chỉ đánh dấu vào ô thích hợp)

1. **Họ và tên** (Không bắt buộc): 2. **Giới tính:** Nam; Nữ
3. **Chuyên môn kỹ thuật:** Thợ lành nghề; Trung cấp; Cao đẳng, Đại Học; Trên đại học
4. **Thâm niên công tác:** 1 – 3 năm; 3 – 7 năm; Trên 7 năm
5. **Chức trách:** Lãnh đạo chung; Cán bộ quản lý; Cán bộ kiêm giáo viên; Giáo viên

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của quý vị!

Phụ lục 11:**PHIẾU TRUNG CẦU Ý KIẾN****KS 07***(Về kết quả áp dụng các giải pháp thử nghiệm)***Dành cho học viên đã tốt nghiệp ở TTDN Định Quán****Kính thưa các bạn:**

Nghiên cứu sinh đang triển khai nghiên cứu thử nghiệm về một số giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo của TTDN huyện Định Quán, nhằm kiểm chứng tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp này nhằm giúp TTDN Định Quán nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của quý vị bằng cách cung cấp cho nghiên cứu sinh một số ý kiến có liên quan theo bảng hỏi sau:

Bằng cách chỉ đánh một dấu (X) duy nhất vào 01 trong số 04 ô sau đây:

② ③ ④ ở mức đánh giá mà bạn cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi.

Ghi chú:

- Mức ①: Rất phù hợp, Rất tốt, Rất đầy đủ, Rất hài lòng, Rất quan trọng
 - Mức ②: Phù hợp, Tốt, Đầy đủ, Hài lòng, Quan trọng
 - Mức ③: Chưa phù hợp, Chưa tốt, Chưa đủ, Chưa hài lòng, Ít quan trọng
 - Mức ④: Không phù hợp, Không tốt, Không đầy đủ, Không hài lòng, Không quan trọng
- Nghiên cứu sinh cam đoan các thông tin mà các bạn cung cấp không sử dụng vào mục đích gì khác ngoài phục vụ cho đề tài nghiên cứu. Xin trân trọng cảm ơn các bạn.

B. A. Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ VỀ VIỆC THỬ NGHIỆM MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA TTDN HUYỆN ĐỊNH QUÁN

S T T	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá			
		1	2	3	4
I	Chương trình đào tạo				
1	Tỉ lệ thực hành đảm bảo từ 70% thời lượng đào tạo trở lên	①	②	③	④
2	Mục tiêu chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của DN&TTSX	①	②	③	④
II	Hoạt động giám sát giảng dạy				
1	Ôn định sĩ số lớp học	①	②	③	④
2	Chấp hành lịch giảng dạy của GV	①	②	③	④
3	Bài giảng của GV và tài liệu học tập của HV	①	②	③	④
4	Phương pháp dạy học theo hướng tích hợp và “cầm tay chỉ việc” của GV.	①	②	③	④
5	GV thành thạo kỹ năng nghề đang dạy	①	②	③	④
6	Cung cấp đủ vật tư dạy nghề theo yêu cầu chương trình cho các lớp nghề	①	②	③	④
III	Năng lực của HV sau khi tốt nghiệp				
1	Đề thi và kiểm tra sát hợp với mục tiêu của từng mô đun dạy học	①	②	③	④

- | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|
| 2 | Kiểm tra bằng trắc nghiệm, thi tốt nghiệp bằng sản phẩm thực hành | ① | ② | ③ | ④ |
| 3 | Xét duyệt tư cách dự thi của HV | ① | ② | ③ | ④ |
| 4 | Thực hiện nghiêm túc quy trình thi tốt nghiệp và cấp chứng chỉ nghề | ① | ② | ③ | ④ |
| 5 | HV có kiến thức, kỹ năng, kỷ luật và tác phong đáp ứng yêu cầu DN | ① | ② | ③ | ④ |
| 6 | HV áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học nâng cao năng suất và CLSP | ① | ② | ③ | ④ |

B. ĐÔI ĐIỀU VỀ BẠN: (Chỉ đánh dấu vào ô thích hợp)

1. Họ và tên (Không bắt buộc): **2. Lớp nghề đã học:**.....

3. Nơi đang làm việc:

4. Chức trách hiện nay: Quản lý sản xuất; Thợ cả; Công nhân; Đang thử việc

Nghiên cứu sinh xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của các bạn!

Phụ lục 12:

UBND HUYỆN ĐỊNH QUÁN
TRUNG TÂM DẠY NGHỀ

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO
Tên nghề: CHĂN NUÔI GÀ THẢ VƯỜN
(Kèm theo QĐ số...../QĐ-TTĐN)

Trình độ đào tạo: Sơ cấp nghề.

Đối tượng tuyển sinh:

- Nam nữ lao động nông thôn, nữ từ 15 tuổi đến 55 tuổi, nam từ 15 tuổi đến 60 tuổi có sức khoẻ bình thường (kể cả người khuyết tật)
- Trình độ học vấn từ biết đọc, biết viết trở lên.

Bằng cấp sau khi tốt nghiệp : Chứng chỉ sơ cấp nghề

1. MỤC TIÊU ĐÀO TẠO

Sau khi học xong khoá học người học có khả năng:

Về Kiến thức:

- ✓ Mô tả được các công việc úm gà, làm bê cát, cho gà ăn uống và kiểm tra chất lượng thức ăn cho gà;
- ✓ Trình bày được kỹ thuật khám chẩn đoán bệnh; nguyên tắc sử dụng các dụng cụ chăn nuôi, dụng cụ thú y; nguyên tắc phòng chống dịch bệnh và sử dụng thuốc phòng trị bệnh.
- ✓ Biết cách bảo quản trứng trước khi ấp, Biết cách chăm sóc trứng trong khi ấp.
- ✓ Nhận biết được các yếu tố ảnh hưởng đến trứng trong quá Trình ấp.
- ✓ Trình bày được quy trình vận hành máy trộn, máy ép viên, máy nghiền thức ăn cho các loại gà theo đúng tỷ lệ quy định cho từng loại gia súc.

Về kỹ năng:

- ✓ Thực hiện đúng kỹ thuật chăm sóc và phòng bệnh cho gà;
- ✓ Thực hiện được việc vệ sinh chuồng trại và xử lý ô nhiễm môi trường;
- ✓ Chẩn đoán và điều trị được các bệnh thông thường xảy ra cho gà.
- ✓ Vận hành máy một cách an toàn và hiệu quả.
- ✓ Vệ sinh máy sau khi ấp đúng kỹ thuật.
- ✓ Đo, kiểm tra, khắc phục được nhiệt độ và độ ẩm trong máy
- ✓ Vận hành được máy trộn, máy ép viên, máy nghiền thức ăn theo đúng kỹ thuật
- ✓ Trộn được thức ăn cho cho các loại gà.
- ✓ Trình bày được các loại thức ăn gia súc, gia cầm thông thường

Về thái độ:

- ✓ Thực hiện các công việc của người chăn nuôi với lòng yêu nghề, tính chịu khó, nhanh nhẹn, sáng tạo và trung thực.
- ✓ Chấp hành nghiêm túc các quy định về vệ sinh môi trường, quy định phòng và chống dịch bệnh của pháp lệnh thú y.

2. THỜI GIAN ĐÀO TẠO:

- Thời gian đào tạo : 3 tháng
 - Tổng số ngày học : 72 buổi tương đương 36 ngày
 - Tổng số giờ học : 288 giờ ; Gồm:
 - ❖ Lý thuyết : 57 giờ;
 - ❖ Thực hành : 231 giờ
- Trong đó: Thời gian thi tốt nghiệp: 04 giờ.

3. NỘI DUNG ĐÀO TẠO:

Danh mục các môđun, thời gian đào tạo:

STT	Nội dung	Thời lượng		
		Lý thuyết	Thực hành	Tổng số
Môđun 1	Chuồng trại và chăm sóc gà	13	83	96
Môđun 2	Chủng ngừa và điều trị bệnh cho gà	20	72	92
Mô đun 3	Ấp trứng gà	12	36	48
Mô đun 4	Chế biến thức ăn gia súc cho gà	12	36	48
	Kiểm tra cuối khóa		04	04
	Tổng cộng	57	231	288

Phương pháp và nội dung đánh giá:

Cuối khoá học, học viên sẽ được đánh giá dựa vào:

- Hoàn thành các bài tập kiểm tra tại lớp;
- Tự thực hiện được công việc trong quá trình chăn nuôi gà thả vườn;
- Khám chân đoán phòng trị được bệnh xảy ra trên gia cầm;
- Điểm trung bình các bài kiểm tra và điểm thi tốt nghiệp đạt từ 5/10 trở lên;
- Nghỉ không quá 6 ngày.

Hướng dẫn thực hiện mô-đun:

Người học được giáo viên giảng dạy kiến thức, hướng dẫn tự học qua tài liệu phát tay. Được giáo viên hướng dẫn rèn luyện các kỹ năng nghề tất cả công việc trong môđun.

Định Quán, ngày 06 tháng 2 năm 2012

GIÁM ĐỐC

Phụ lục 13:

UBND HUYỆN ĐỊNH QUÁN CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TRUNG TÂM DẠY NGHỀ Độc lập-Tự do-hạnh phúc

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Nghề : Kỹ thuật đan lát
(Kèm theo QĐ số...../QĐ-TTDN)

Trình độ đào tạo: Sơ cấp nghề.

Đối tượng tuyển sinh:

- Nam nữ lao động nông thôn, từ 15 tuổi đến 40 tuổi, có sức khoẻ bình thường (kể cả người khuyết tật)
- Trình độ học vấn từ biết đọc, biết viết trở lên.

Bằng cấp sau khi tốt nghiệp :

Học viên học xong tất cả các công việc của mô đun phải tham dự kỳ thi cuối mô đun để được đánh giá và xếp loại theo đúng quy định của ngành dạy nghề. Việc cấp chứng chỉ nghề cuối mô đun phải căn cứ vào “Quy chế tạm thời về cấp và quản lý Bằng nghề , chứng chỉ” ban hành theo quyết định 1536/QĐ-BLĐTB&XH ngày 01/12/1998 của Bộ LĐ, TB & XH.

1. MỤC TIÊU ĐÀO TẠO

Sau khi học xong chương trình nghề đan lát thủ công mỹ nghệ người học có khả năng:

Về kiến thức:

- Trình bày được lợi ích sử dụng các nguyên liệu cho sản phẩm đan lát
- Mô tả được các loại sản phẩm đan từ đơn giản đến phức tạp
- Trình bày được các quy trình đan cho từng loại sản phẩm khác nhau.

Về kỹ năng:

- Sử dụng thành thạo các dụng cụ dùng trong đan lát,
- Đan được các kiểu đan từ đơn giản đến đan phức tạp.
- Khắc phục được những hư hỏng thường gặp khi đan

Về thái độ:

- Rèn luyện được tác phong công nghiệp, lòng yêu nghề, tính chịu khó, nhanh nhẹn, sáng tạo và trung thực.
- Đảm bảo an toàn lao động vệ sinh công nghiệp

2. THỜI GIAN ĐÀO TẠO:

- Thời gian đào tạo : 3 tháng
- Tổng số ngày học : 60 buổi
- Tổng số giờ học : 288 giờ

Trong đó:

- Lý thuyết : 57 giờ
- Thực hành :202 giờ

- Thời gian ôn : 5 giờ
- Kiểm tra hết môn : 20 giờ
- Thi tốt nghiệp : 4 giờ

3.1. Danh mục các môn học, mô-dun đào tạo; thời gian môn học, mô dun

STT	Thứ tự/vị trí môn học, mô-dun	Thời gian của môn học, Mô-dun (giờ)		
		Tổng số	Trong đó	
			Lý thuyết	Thực hành
1	Giới thiệu nguyên liệu mẫu đan	04	04	
2	Bó góc kiểu tam giác (cói)	05	01	04
3	Quần công mây bằng dây coí	05	01	04
4	Đan lông mốt trên mặt phẳng	05	01	04
5	Đan dây xích ba bằng dây coí	05	01	04
6	Đan dây xích xương cá bằng mây	05	01	04
7	Đan trám đơn (dây coí)	05	01	04
8	Đan trám đôi (dây coí)	09	01	08
9	Đan trám lồng (dây coí)	14	02	12
10	Kiểm tra: Đan coí trên khung phẳng	05	01	04
11	Đan hạt gạo bằng lục bình	16	4	12
12	Đan xương cá bằng lục bình	14	02	12
13	Ken trơn (lục bình)	05	01	04
14	Ken xoắn (lục bình)	05	01	04
15	Kiểm tra: Đan hạt gạo, xương cá	05	01	04
16	Đan đáy hình tròn kiểu rút khung	16	04	12
17	Đan hình tròn kiểu rút khung	16	04	12
18	Rút miệng bèo	05	01	04
19	Đan lông 2 (cói)	05	01	04
20	Đan lông 3 (cói)	05	01	04
21	Bẻ miệng bình thân (cói)	10	02	08
22	Kiểm tra: Đan giỏ rút khung	08		08
23	Đan hạt gạo bằng mây	05	01	04

24	Đan hạt gạo bằng dây chuối	08	02	06
25	Đan xương cá bằng dây chuối	12	01	12
26	Đan ca rô (cói)	04	01	03
27	Đan rôi bằng lục bình	16	02	08
28	Làm quai quần tron	13	01	12
29	Làm quai thắt bính	13	01	12
30	Làm quai xoắn	04	01	3
31	Thực tập sản xuất	30	01	29
32	Ôn tập	12	07	05
33	Thi tốt nghiệp	04		04
	TỔNG CỘNG:	288	54	234

3.2 Điều kiện thực hiện môn học/modul: (Máy móc trang thiết bị, công cụ, nguyên vật liệu, học liệu và các nguồn lực khác): Kềm mỏ nhọn, kềm cắt, Kéo, cói, khung phẳng, dây chuối Mây. Thước, lục bình, Khung sắt.

3.3 Phương pháp và nội dung đánh giá:

Cuối khoá học, học viên sẽ được đánh giá dựa vào:

- Hoàn thành các bài tập kiểm tra tại lớp.
- Tự thực hiện được công việc trong quá trình đan lát thủ công.
- Điểm trung bình các bài kiểm tra và điểm thi tốt nghiệp đạt từ 5/10 trở lên
- Nghỉ không quá 5 ngày.

Hướng dẫn thực hiện mô-đun:

Người học được giáo viên giảng dạy kiến thức, hướng dẫn tự học qua tài liệu phát tay. Được giáo viên hướng dẫn rèn luyện kỹ năng nghề tất cả các công việc trong môđun.

Định Quán, ngày 08 tháng 02 năm 2012

GIÁM ĐỐC