

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM

NGUYỄN HỒNG TÂY

**QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG
CAO ĐẲNG NGHỀ NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU
NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG**

Chuyên ngành: **QUẢN LÝ GIÁO DỤC**
Mã số: 62.14.01.14

TÓM TẮT
LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Hà Nội – 2014

Công trình được hoàn thành tại
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM

Người hướng dẫn khoa học:

- 1. PGS.TS TRẦN KHÁNH ĐỨC**
- 2. TS. TRẦN VĂN HÙNG**

Phản biện 1: PGS.TS. NGUYỄN XUÂN THỨC

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Phản biện 2: PGS.TS. ĐẶNG BÁ LÃM

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Phản biện 3: PGS.TS. ĐỖ MINH CƯỜNG

Tổng cục dạy nghề

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Viện họp tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 101 Trần Hưng Đạo, Hà Nội, vào ... giờ ngày ... tháng ... năm 20....

Có thể tìm đọc Luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Hà Nội.
- Thư viện Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ

1. Nguyễn Hồng Tây (2013), “Biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý các Trường cao đẳng nghề VKTTĐMT”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (số 98), tr 27-33.

2. Nguyễn Hồng Tây (2013), “Quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề chất lượng cao theo tiếp cận mô hình Malcolm Baldrige Award”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (số 96), tr 28-31.

3. Nguyễn Hồng Tây (2013), “Quản lý phát triển dạy nghề với việc tăng cường mối liên kết giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp”, *Tạp chí giáo chức Việt Nam*, (số 79), tr 26-29.

4. Nguyễn Hồng Tây (2013), “Mối liên hệ giữa CSDN và doanh nghiệp trong đào tạo, giải quyết việc làm cho người lao động”, *Tạp chí Lao động và Xã hội - Bộ LĐTB&XH*, (số 466), tr 37-39.

5. Nguyễn Hồng Tây (2012), “Đổi mới quản lý phát triển dạy nghề: cần chú trọng phân luồng học sinh”, *Tạp chí Lao động và Xã hội - Bộ LĐTB&XH*, (số 438), tr 15-17.

6. Nguyễn Hồng Tây (2011), “Liên kết đào tạo nhân lực PCCC đáp ứng nhu cầu đảm bảo an toàn phòng chống cháy nổ cho dự án trọng điểm quốc gia về dầu khí tại KKT Dung Quất”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Công tác đào tạo NNL PCCC&CNCH phục vụ yêu cầu phát triển KT-XH”*, Trường Đại học PCCC, tr 45-49.

7. Nguyen Hong Tay (2010), “Measures to Exploit the Potentials and Advantages, and Remove Barriers to Development of the Central Vietnam Key Economic Zone”, *Economic Development Review, The Ho Chi Minh City University of Economics – Ministry of Education & Training*, (Number 196), page 19-21.

8. Nguyễn Hồng Tây (2010), “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật cho Vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung”, *Tạp chí Lao động và Xã hội, Bộ LĐTB&XH*, (số 388), tr 18-20.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Một nền kinh tế muốn phát triển cần có các nguồn lực về: vốn, khoa học và công nghệ, tài nguyên và NNL; muốn tăng trưởng nhanh và bền vững cần dựa vào ba yếu tố cơ bản là áp dụng công nghệ mới, phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng NNL. Kinh nghiệm cho thấy, gắn chặt chính sách điều hành vĩ mô với chiến lược phát triển NNL đã mang lại thành công ở nhiều quốc gia. Có thể nói toàn bộ bí quyết thành công của một quốc gia xét cho cùng, đều nằm trong chiến lược đào tạo và phát triển nguồn lực con người.

Nước ta đang tiến hành CNH, HĐH đất nước. Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên CNXH nhấn mạnh: “Phát triển GD&ĐT cùng với phát triển KH&CN là quốc sách hàng đầu; đầu tư cho GD&ĐT là đầu tư phát triển. Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội; nâng cao chất lượng theo yêu cầu chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hoá và hội nhập quốc tế, phục vụ đắc lực sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”.

VKTTĐMT là một trong bốn vùng kinh tế trọng điểm của cả nước, bao gồm 05 đơn vị hành chính: Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi và Bình Định. Đây là vùng kinh tế có rất nhiều tiềm năng và lợi thế, có vị trí rất quan trọng cả về an ninh quốc phòng.

Trường cao đẳng nghề là CSDN thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, được hình thành từ năm 2007, thực hiện tổ chức đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất/dịch vụ ở các trình độ CĐN, TCN, SCN. Các Trường CĐN ở VKTTĐMT thời gian qua đã có những đóng góp trong cung ứng nhân lực nhưng so với yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của VKTTĐMT thì vẫn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập.

Từ thực tế trên đây, tác giả đã lựa chọn vấn đề nghiên cứu ***“Quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung”*** làm đề tài luận án tiến sĩ.

2. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng luận cứ khoa học và đề xuất các giải pháp quản lý phát triển các Trường CĐN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT theo

cách tiếp cận cung - cầu nhân lực, quản lý theo mục tiêu (MBO) và quản lý dựa vào nhà trường (SBM).

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu: Phát triển các Trường CDN ở VKTTĐMT.

Đối tượng nghiên cứu: Quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

4. Giả thuyết khoa học

Các Trường CDN ở VKTTĐMT thời gian qua đã có nhiều thành tựu trong đào tạo nhân lực phục vụ phát triển KT-XH, tuy nhiên vẫn còn bất cập do hiệu quả quản lý thiếu bao quát một cách toàn diện các vấn đề tổ chức sự phạm và KT-XH. Nếu đề xuất một hệ giải pháp quản lý phát triển theo cách tiếp cận tiếp cận cung - cầu nhân lực, quản lý theo mục tiêu, quản lý dựa trên nhà trường và xu thế quản lý phát triển nhà trường nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội, thì sẽ thúc đẩy được sự phát triển của các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận của quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm quốc gia.

- Khảo sát, đánh giá thực trạng công tác quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

- Đề xuất các giải pháp quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

- Khảo nghiệm, thăm dò tính cần thiết, tính khả thi và thử nghiệm một vài biện pháp quản lý được đề xuất.

6. Phương pháp luận nghiên cứu

6.1. Phương pháp tiếp cận

Tác giả sử dụng các phương pháp tiếp cận sau: Tiếp cận hệ thống; Tiếp cận phức hợp; Tiếp cận thị trường về cung - cầu nhân lực.

6.2. Các phương pháp nghiên cứu

Tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu: Phương pháp nghiên cứu lý luận; Phương pháp điều tra, khảo sát; Phương pháp tổng kết kinh nghiệm thực tiễn giáo dục; Phương pháp chuyên gia; Phương pháp thử nghiệm; Phương pháp thống kê toán học.

7. Giới hạn của đề tài

- *Phạm vi thời gian*: về thực trạng, đề tài sử dụng các số liệu thống kê từ 2007 trở lại đây; đề xuất giải pháp đến năm 2020.

- *Phạm vi không gian*: Đề tài nghiên cứu ở 12 Trường CĐN, 20 DN, 05 Sở LĐTB&XH, 05 BQL KKT/KCN thuộc VKTTĐMT.

- *Phạm vi nội dung*: Luận án chỉ nghiên cứu ở cấp Vùng và nghiên cứu chuyên sâu về quản lý phát triển ở cấp Trường CĐN; khảo sát thực trạng và đề xuất giải pháp cho cấp trình độ CĐN.

- *Phạm vi thử nghiệm*: Luận án chỉ lựa chọn các biện pháp trong giải pháp quản lý đã đề xuất để thử nghiệm. Để thuận lợi cho việc nghiên cứu, tác giả chọn nơi thử nghiệm là Trường CĐN KTCN Dung Quất.

8. Luận điểm bảo vệ

Luận điểm 1: Các Trường CĐN có sứ mệnh rất quan trọng trong việc đào tạo và đáp ứng nhu cầu nhân lực cho VKTTĐ. Để thực hiện được sứ mệnh này các Trường CĐN cần phát triển ở cả 03 mặt: quy mô đào tạo phù hợp, chất lượng dạy nghề được đảm bảo và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực.

Luận điểm 2: Để làm tốt nhiệm vụ này các Trường CĐN phải chú ý một các toàn diện các giải pháp quản lý vừa quán triệt các vấn đề tổ chức sư phạm, vừa quán triệt các vấn đề KT-XH nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực và các quá trình hoạt động của nhà trường, góp phần tăng khả năng phát triển bền vững của nhà trường.

Luận điểm 3. Cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các chủ thể sau: Hiệu trưởng các Trường CĐN, UBND các tỉnh/Tp trong Vùng, Ban Điều phối VKTTĐ và Tổng cục Dạy nghề dưới sự chỉ đạo của Chính phủ. Các chủ thể này cộng đồng trách nhiệm với nhau để thiết lập cơ chế phân cấp quản lý và điều hành hợp lý.

9. Đóng góp mới của luận án

- *Về lý luận*: Qua nghiên cứu lý luận về nhân lực, tiếp cận cung - cầu nhân lực trong quản lý phát triển nhà trường, tiếp cận hiện đại về quản lý phát triển như Quản lý theo mục tiêu (MBO), Quản lý dựa vào nhà trường (SBM), luận án xây dựng khung lý thuyết về quản lý phát triển các Trường CĐN đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐ, bao gồm 12 vấn đề, tập trung vào

quản lý tổng thể các yếu tố làm *nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực, mở rộng quy mô dạy nghề* đồng thời với *nâng cao chất lượng dạy nghề* phù hợp với nhu cầu lực của VKTTĐ.

- *Về thực tiễn*: Luận án khái quát về VKTTĐMT, mạng lưới mạng lưới các Trường CĐN, sự phát triển công nghiệp - dịch vụ và cung - cầu nhân lực trình độ CĐN trong Vùng. Tác giả đã điều tra, khảo sát, thu thập số liệu về 12 vấn đề được xây dựng từ khung lý thuyết ở chương 1. Từ kết quả xử lý số liệu, trao đổi và tham khảo ý kiến chuyên gia am hiểu về các vấn đề luận án quan tâm, đối chiếu giữa lý luận và thực tế, tác giả đã nhận thấy những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và nguy cơ của hoạt động quản lý phát triển các Trường CĐN. Dựa vào định hướng phát triển KT-XH của VKTTĐMT đến năm 2020, dự báo nhu cầu nhân lực trình độ CĐN của TTLĐ và định hướng phát triển các Trường CĐN, trên cơ sở đảm bảo một số nguyên tắc, luận án đề xuất và kiến nghị 08 giải pháp quản lý. Kết quả khảo nghiệm và thử nghiệm đã khẳng định tính cần thiết, tính khả thi của các giải pháp đề xuất.

10. Cấu trúc luận án

Luận án gồm: mở đầu, ba chương, kết luận và kiến nghị.

Chương 1. Cơ sở lý luận quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm.

Chương 2. Thực trạng quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

Chương 3. Các giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

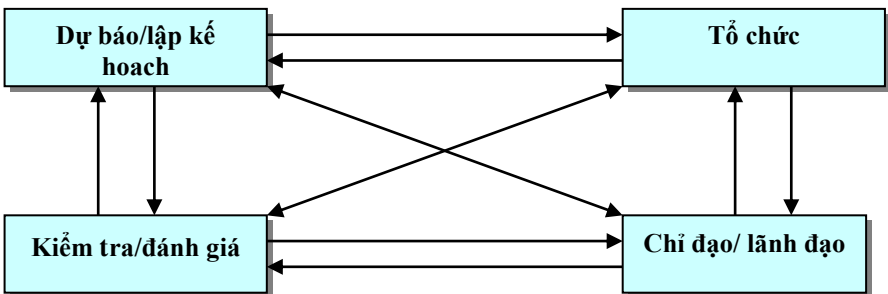
Luận án đã tổng quan các tài liệu, các công trình khoa học trong và ngoài nước về vấn đề quản lý phát triển NNL, trong đó có quản lý phát triển các Trường CĐN. Xét một cách tổng thể, các tác giả đã có đóng góp to lớn về mặt lý luận và thực tiễn, làm sáng tỏ, khẳng định được vai trò, tầm quan trọng của phát triển NNL đảm bảo cho phát triển KT-XH. Song, vấn đề quản lý phát triển các Trường CĐN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐ chưa được nghiên cứu và giải quyết thỏa đáng. Luận án sẽ kế thừa những thành tựu nghiên cứu đã đạt được, đồng thời luận giải chuyên sâu vào vấn đề “Giải pháp quản lý phát triển các Trường CĐN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT”.

1.2. Cơ sở lý luận về quản lý và quản lý phát triển nhà trường

1.2.1. Quản lý và các chức năng cơ bản trong quản lý

Quản lý: là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra công việc của các thành viên thuộc một hệ thống/đơn vị và việc sử dụng các nguồn lực phù hợp để đạt được các mục đích đã định.

Các chức năng cơ bản của quản lý: Theo Trần Khánh Đức (2010), quản lý có 04 chức năng cơ bản là: Dự báo và lập kế hoạch; Tổ chức thực hiện; Chỉ đạo/lãnh đạo; Kiểm tra/đánh giá. Mỗi quan hệ giữa các chức năng cơ bản của quản lý được thể hiện qua Hình 1.4.



Hình 1.1. Mối quan hệ giữa các chức năng cơ bản của quản lý

1.2.2. Phát triển và quản lý phát triển

Phát triển: là tất cả các hoạt động tìm kiếm nhằm tạo ra cái mới, cái hoàn thiện, có thể làm tăng về số lượng, làm cho tốt hơn về chất lượng hoặc cả hai.

Quản lý phát triển nhà trường: là tất cả các tác động vào các thành tố của mạng lưới nhà trường và hoạt động dạy nhà trường nhằm phát triển quy mô đào tạo, nâng cao chất lượng dạy nghề đáp ứng nhu cầu của xã hội và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực.

1.2.3. Quản lý theo mục tiêu (Management By Objectives - MBO)

MBO là một phương pháp quản trị, trong đó mỗi cá nhân/bộ phận luôn đề ra mục tiêu phấn đấu cho cá nhân/bộ phận mình và cam kết thực hiện các mục tiêu đã đề ra. MBO giúp cho vai trò và cơ cấu tổ chức của nhà trường được phân định rõ, khuyến khích mọi người định hướng được công việc và theo đuổi mục tiêu đến cùng. MBO cũng giúp cho vai trò kiểm tra, theo dõi công việc đạt hiệu quả.

1.2.4. Quản lý dựa vào nhà trường (School Based Management - SBM)

SBM là một mô hình phân cấp, phân quyền quản lý giáo dục, trong đó nhà trường được thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về những công việc của chính mình với sự tham gia và phát huy trí tuệ của toàn bộ đội ngũ cán bộ giáo viên, phụ huynh, học sinh, cộng đồng nhằm thực hiện các mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục và công bằng xã hội.

1.2.5. Phân cấp quản lý và các cấp độ quản lý phát triển nhà trường

Phân cấp quản lý trong quản lý phát triển nhà trường là sự phân định thẩm quyền, trách nhiệm giữa các cấp quản lý trên cơ sở bảo đảm sự phù hợp giữa khối lượng và tính chất thẩm quyền với năng lực và điều kiện thực tế của từng cấp quản lý nhằm tăng cường chất lượng, hiệu lực và hiệu quả hoạt động quản lý. Mục tiêu phân cấp quản lý nhằm tạo tính sáng tạo, độc lập, tự chủ, tính chịu trách nhiệm; khai phóng cho nhà trường trong các chính sách đào tạo, nghiên cứu khoa học, tuyển và sử dụng người, tạo nguồn thu, chi tài chính, giao lưu hợp tác quốc tế... theo chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

1.3. Nhân lực, tiếp cận cung-cầu nhân lực

1.3.1. Nhân lực và đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực

Nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ giữa năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người, nhóm người, tổ chức, địa phương, vùng, quốc gia.

1.3.2. Tiếp cận cung-cầu nhân lực trong quản lý phát triển nhà trường

“Cầu” nhân lực là nhu cầu nhân lực về số lượng, chất lượng và cơ cấu cho những loại công việc nào đó của TTLĐ; “Cung” nhân lực là khả năng cung ứng nhân lực đúng thời điểm của CSĐT cho các đơn vị sử dụng và TTLĐ về số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực.

Để đảm bảo cung - cầu nhân lực cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành, các cấp trong việc điều tra, đánh giá thực trạng, dự báo và đưa ra giải pháp điều tiết cung - cầu phù hợp như: “cung” nhân lực; “cầu” nhân lực; kết nối cung - cầu nhân lực; cơ chế chính sách...

1.4. Vùng kinh tế trọng điểm, Trường CDN và sứ mệnh đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm

1.4.1. Vùng kinh tế trọng điểm

Chính phủ Việt Nam đã và đang lựa chọn một số tỉnh/Tp để hình thành nên VKTTĐ có khả năng đột phá, tạo động lực thúc đẩy phát triển KT-XH của cả nước với tốc độ cao và bền vững, tạo điều kiện nâng cao mức sống của toàn dân và nhanh chóng đạt được sự công bằng xã hội. Đến nay cả nước có 04 VKTTĐ: VKTTĐ Bắc bộ; VKTTĐMT; VKTTĐ phía Nam; VKTTĐ đồng bằng sông Cửu Long.

1.4.2. Trường CDN và sứ mệnh đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐ

Trường CDN thực hiện sứ mệnh: đào tạo cung ứng nhân lực kỹ thuật trực tiếp sản xuất/dịch vụ nhằm đáp ứng nhu cầu cho TTLĐ; phổ cập nghề cho người dân, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội; đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực một cách linh hoạt cho TTLĐ.

1.5. Nội dung quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm

1.5.1. Chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường CDN

Nhà nước có chính sách ưu đãi cho các Trường CĐN, tạo động lực cho người dạy và người học, tạo cơ chế thu hút và sử dụng đúng đắn nhân lực CĐN; có cơ chế phân cấp trong quản lý, cơ chế liên kết giữa các Trường CĐN với các KKT, KCN và DN.

1.5.2. Quy hoạch mạng lưới các Trường CĐN

Quy hoạch mạng lưới các Trường CĐN phải phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực của Vùng, đáp ứng nhu cầu nhân về số lượng, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ và chất lượng; đáp ứng nhu cầu học nghề, phổ cập nghề cho người lao động...

1.5.3. Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và thị trường lao động

Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ là cơ sở dữ liệu về cung - cầu nhân lực của từng DN trên phạm vi từng khu vực, từ đây để có thể dự báo tương đối chính xác nhu cầu nhân lực cần được đào tạo phù hợp với nhu cầu nhân lực của DN và TTLĐ.

1.5.4. Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường

Nhà trường đưa toàn bộ hoạt động quản lý vào kế hoạch, trong đó chỉ rõ các bước đi, biện pháp thực hiện và bảo đảm các nguồn lực để đạt tới các mục tiêu phát triển (kể từ khâu lập kế hoạch cho đến khi tổ chức thực hiện xong kế hoạch). Đây là quá trình xác định các mục tiêu phát triển và quyết định những biện pháp tốt nhất để thực hiện mục tiêu đó.

1.5.5. Gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp và TTLĐ

Gắn kết giữa nhà trường với DN và TTLĐ trong dự báo nhu cầu nhân lực để xác định nhu cầu dạy nghề; sự tham gia của DN trong xây dựng chương trình dạy nghề; tiếp nhận HSSV đến thực tập; đánh giá chất lượng đầu ra của HSSV; tiếp nhận HSSV sau tốt nghiệp...

1.5.6. Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý

Nhà trường quản lý, xây dựng và gắn kết nhân lực của mình để sử dụng hết tiềm năng nhằm thực hiện được mục tiêu phát triển của nhà trường; tuyển dụng, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ GV&CBQL có ảnh hưởng lớn đến việc hoàn thành sứ mạng và mục tiêu của nhà trường.

1.5.7. Quản lý phát triển CSVC&TB

Chất lượng dạy nghề phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó CSVC&TB có vai trò hết sức quan trọng, là một trong những yếu tố

quyết định hình thành và phát triển kỹ năng, kỹ xảo nghề cho người học. Do vậy, nhà trường phải quy hoạch tổng thể về sử dụng và phát triển CSVC&TB trong kế hoạch của mình nhằm đảm bảo dạy nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của DN và TTLĐ.

1.5.8. Quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề

Nhà trường xây dựng CTDN trên cơ sở phân tích nghề, nhu cầu nhân lực của DN và TTLĐ, quy định cụ thể chuẩn kiến thức, kỹ năng, cấu trúc nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo; có tính liên thông hợp lý; có lấy các ý kiến phản hồi CBGV và DN; định kỳ bổ sung, điều chỉnh, cập nhật cho phù hợp với sản xuất/dịch vụ.

1.5.9. Quản lý công tác tuyển sinh, hoạt động dạy và học

Nhà trường có kế hoạch tuyển sinh phù hợp; có kế hoạch đào tạo cho từng nghề, theo từng học kỳ/năm học, chi tiết đến từng mô-đun/môn học; tổ chức dạy học theo mục tiêu, nội dung đã được phê duyệt và hàng năm có rà soát, đánh giá được mức độ phù hợp; đánh giá kết quả học tập theo hướng coi trọng đánh giá quá trình...

1.5.10. Quản lý phát triển các hoạt động dịch vụ phúc lợi cho HSSV

Nhà trường phát triển các hoạt động dịch vụ phúc lợi cho HSSV nhằm nâng cao khả năng phục vụ, mang lại giá trị ngày càng hoàn thiện cho người học và các bên liên quan, góp phần tăng khả năng phát triển bền vững của nhà trường.

1.5.11. Kiểm định chất lượng dạy nghề

Kiểm định chất lượng dạy nghề nhằm đánh giá chất lượng và cải tiến chất lượng, nhằm không ngừng nâng cao năng lực đào tạo, đáp ứng nhu cầu và vượt xa hơn cả sự mong đợi của HSSV và các DN, nhà trường sẽ đạt được sự thành công và phát triển bền vững.

1.5.12. Xây dựng văn hoá nhà trường

Nhà trường cần có hệ giá trị làm chuẩn mực để mọi thành viên đồng thuận, lấy đó là mục tiêu phấn đấu; đặc biệt về mặt đạo đức xã hội, giá trị nhân cách, điều mà chúng ta gọi là “dạy người” bên cạnh “dạy nghề”; mỗi người sẽ hào hứng, chủ động và thoải mái làm việc, luôn sẵn sàng giúp đỡ để cùng nhau xây dựng nhà trường phát triển.

1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý phát triển nhà trường

-*Các yếu tố ảnh hưởng vĩ mô (yếu tố bên ngoài-ảnh hưởng gián tiếp)*

-*Các yếu tố ảnh hưởng vi mô (yếu tố bên trong-ảnh hưởng trực tiếp)*

1.7. Kinh nghiệm quốc tế về quản lý phát triển dạy nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực phát triển kinh tế - xã hội

Luận án khái quát kinh nghiệm của Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Thái Lan và phân tích những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam. Đối với Việt Nam hiện nay, áp lực đối với việc phát triển dạy nghề một mặt xuất phát từ vấn đề lao động - việc làm, mặt khác, từ yêu cầu của quá trình CNH-HĐH và hội nhập.

Tiểu kết chương 1

Trên cơ sở nghiên cứu các tài liệu trong và ngoài nước, tác giả đã tổng quan lịch sử nghiên cứu vấn đề. Qua nghiên cứu lý luận về nhân lực, tiếp cận cung - cầu nhân lực trong quản lý phát triển nhà trường, tiếp cận hiện đại về quản lý phát triển như Quản lý theo mục tiêu (MBO), Quản lý dựa vào nhà trường (SBM), luận án xây dựng khung lý thuyết về quản lý phát triển các Trường CDN đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐ, bao gồm 12 vấn đề quan trọng của quản lý phát triển các Trường CDN, tập trung vào quản lý tổng thể các yếu tố làm *nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực, mở rộng quy mô dạy nghề* đồng thời với *nâng cao chất lượng dạy nghề* phù hợp phù hợp và đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐ trong giai đoạn hiện nay. Đây là cơ sở khoa học cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG

2.1. Mô tả quá trình và phương pháp khảo sát

2.2. Khái quát VKTTĐMT và mạng lưới dạy nghề

2.2.1. Giới thiệu Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

VKTTĐMT được phê duyệt quy hoạch tổng thể theo Quyết định số 1085/QĐ-TTg ngày 12/8/2008 của Thủ tướng Chính phủ. Theo đó, VKTTĐMT có 05 đơn vị hành chính gồm các tỉnh Thừa Thiên Huế, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định và thành phố Đà Nẵng; có diện tích 27.884 km², chiếm 8,4% diện tích toàn Việt Nam [55].

2.2.2. Mạng lưới dạy nghề và các Trường cao đẳng nghề

Trong toàn Vùng đã có 87 đến CSDN (chiếm 27,8% cả nước) 12 Trường CĐN, năm 2011, tuyển sinh được 57.321 HSSV, trong đó trình độ TCN là 44.496 học sinh và trình độ CĐN là 12.825 sinh viên.

Bảng 2.3: Quy mô về hệ cao đẳng nghề của 05 tỉnh/Tp

DVT: người

Tỉnh/Tp	Số trường	GV toàn trường	GV dạy CĐN	SV	SV TN 2011
Thừa Thiên Huế	2	167	105	3.182	750
Đà Nẵng	4	305	189	4.235	1.065
Quảng Nam	2	172	41	1.250	294
Quảng Ngãi	2	240	112	3.520	1.054
Bình Định	2	212	120	3.427	952
Tổng 5 tỉnh	12	1.096	567	15.614	4.115

(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Cục Thống kê 05 tỉnh/thành thuộc VKTTĐMT)

2.3. Thực trạng lao động và cung - cầu nhân lực của VKTTĐMT

2.3.1. Đặc điểm tình hình lao động của VKTTĐMT

Năm 2009, tổng dân số VKTTĐMT là 6,5 triệu người chiếm 7,1% dân số cả nước, phân bố dân số ở nông thôn còn lớn, chiếm 66,87%. Lực lượng lao động năm 2009 là 3.430.146 người, chiếm 56,15% dân số, cơ

cầu lao động lạc hậu, tỷ trọng lao động khu vực nông nghiệp còn cao, trong đó, lao động trong các ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản là 2.143.845 người (chiếm 62,5%); công nghiệp và xây dựng 583.125 người, chiếm 17%, dịch vụ 686.050 người, chiếm 20,5%. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo chiếm khoảng 21,3%. Hàng năm số người trong độ tuổi lao động xuất cư đến các tỉnh/TP khác học tập, lao động ngày càng lớn, ước khoảng 310.000 đến 320.000 người.

2.3.2. Sự phát triển công nghiệp, dịch vụ và cung-cầu nhân lực

2.3.2.1. Sự phát triển công nghiệp, dịch vụ và nhu cầu nhân lực

Nhu cầu nhân lực theo ngành nghề của TTLĐ ở VKTTĐMT năm 2012 được tổng hợp từ 05 tỉnh/thành phố như Bảng 2.4.

2.3.2.2. Khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực có trình độ CĐN

- *Khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực về số lượng:* Tổng số 15.614 sinh viên hệ CĐN, mỗi năm có từ khoảng 4.100 đến 4.300 sinh viên tốt nghiệp (xem Bảng 2.6); khả năng đáp ứng của các Trường CĐN trong Vùng chỉ đạt khoảng 61% đến 63%.

- *Khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực về cơ cấu ngành nghề đào tạo:* Cơ cấu ngành nghề đào tạo và số lượng sinh viên hệ CĐN dự kiến tốt nghiệp trong năm 2012 được tổng hợp từ 12 trường CĐN trong Vùng như Bảng 2.5 và được đánh giá không đạt yêu cầu..

- *Khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực về chất lượng đào tạo:* Để đánh giá chất lượng nhân lực trình độ CĐN, ngoài phương pháp phân tích số liệu, tác giả đã khảo sát bằng phiếu hỏi thăm dò ý kiến của 221 chuyên gia. Kết quả đánh giá thể hiện ở PL2.01 và Hình 2.3.

2.3.2.3. Nhận xét về tương quan cung - cầu nhân lực trình độ CĐN

Qua kết quả điều tra, khảo sát, tác giả nhận thấy có sự mất cân đối cung - cầu nhân lực trình độ CĐN, đặc biệt sự thiếu hụt lao động kỹ thuật cao trong khi lại quá thừa lao động phổ thông, ngay cả thừa nhân lực trình độ cao đẳng, đại học ở một số ngành; tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật, kỹ năng làm việc tổ/đội còn chưa đạt yêu cầu.

2.4. Thực trạng quản lý phát triển các Trường CĐN

2.4.1. Chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường CĐN

Kết quả khảo sát cho thấy các chuyên gia đánh giá chưa đạt yêu cầu ở mức 2,27 điểm/5 điểm. Qua phỏng vấn sâu tác giả nhận thấy còn nhiều vấn đề cần phải được sớm khắc phục: chính sách phân luồng, định hướng nghề nghiệp học sinh ở hai cấp học THCS và THPT chưa hiệu quả; chưa có chính sách điều tiết của cơ quan quản lý nhà nước cấp Vùng đối với quan hệ cung - cầu nhân lực trong Vùng; chưa có chính sách khuyến khích DN tham gia vào CTDN với vai trò là người sử dụng cuối cùng; chế độ lương bổng, đãi ngộ đối với đội ngũ nhân lực CĐN đang bộc lộ nhiều bất cập...

2.4.2. Phát triển mạng lưới các Trường cao đẳng nghề

Việc phát triển các Trường CĐN trong Vùng đang ở tình trạng mạnh tinh nào tinh ấy làm, chưa tính đến kế hoạch dài hạn trên bình diện chung của toàn Vùng. Hầu như các Trường này tập trung ở các đô thị lớn, cách khá xa KKT/KCN Đa số các Trường CĐN chủ yếu tập trung đào tạo những nghề phổ biến; các địa phương chưa tính đến vấn đề phối hợp liên kết Vùng giữa các UBND các tỉnh/Tp trong Vùng nhằm khai thác tiềm năng và thế mạnh lẫn nhau, hướng đến sự phát triển nhân lực cho cân đối trong toàn Vùng.

2.4.3. Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ

Từ kết quả tổng hợp ý kiến đánh giá ở Bảng 2.6 và biểu đồ Hình 2.6 cho thấy các đối tượng được khảo sát đánh giá rất thấp về hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ, có đến 80% - 87,5% số người được hỏi đánh giá không đạt yêu cầu (mức 1 và mức 2). Điểm trung bình các ý kiến đánh giá được 2,1 điểm/5 điểm – Không đạt.

2.4.4. Xây dựng và triển khai KHCL phát triển nhà trường

Biểu đồ ở Hình 2.7 cho thấy tất cả các tiêu chí của lập kế hoạch phát triển nhà trường được hầu hết các ý kiến đánh giá không đạt yêu cầu, thể hiện thông qua tổng phần trăm đánh giá ở mức 1 và mức 2 từ 59,5% đến 69,7%, mức đạt yêu cầu trở lên chỉ từ 30,3% đến 40,5%; điểm trung bình của các tiêu chí từ 2,2 điểm đến 2,4 điểm, điểm trung bình chung: 2,3 điểm/5 điểm - Không đạt. (PL2.02).

2.4.5. Gắn kết giữa nhà trường với DN và thị trường lao động

Kết quả cho thấy, các ý kiến đánh giá tương đối tốt cho hầu hết các tiêu chí của việc thực hiện gắn kết giữa nhà trường với DN và TTLĐ.

Điểm trung bình chung: 3,05 điểm/5 điểm. Đạt. (PL2.03)

2.4.6. Phát triển đội ngũ GV&CBQL

2.4.6.1. Về đội ngũ giáo viên dạy hệ cao đẳng nghề

Bảng 2.7: Cơ cấu đội ngũ giáo viên chia theo trình độ đào tạo

DVT: Người

Gviên dạy hệ CDN	Năm 2007		Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
CD	32	14,7	38	11,8	46	9,8	41	7,8	46	8,1
Đại học	133	61,3	202	62,9	298	63,4	336	64	337	59,4
Thạc sỹ	38	17,5	57	17,8	96	20,4	112	21,3	145	25,6
Tiến sỹ	2	0,9	3	0,9	3	0,6	5	1,0	6	1,1
Khác	12	5,5	21	6,5	27	5,7	31	5,9	33	5,8
Tổng	217	100	321	100	470	100	525	100	567	100

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ phòng Tổ chức cán bộ các Trường CDN)

2.4.6.2. Về đội ngũ cán bộ quản lý các Trường CDN

Đội ngũ CBQL đều chủ yếu được điều chuyển từ giáo viên ở các CSĐT khác chuyển về để bố trí đảm bảo theo chức năng, cơ cấu tổ chức bộ máy theo quy định, do vậy có kinh nghiệm nhất định trong quản lý dạy nghề. Hầu hết CBQL được bồi dưỡng ngắn hạn về quản lý dạy nghề; số được đào tạo chính quy về quản lý không nhiều.

Theo số liệu tổng hợp từ các ý kiến đánh giá ở PL2.04 cho thấy điểm trung bình chung: 2,46 điểm/5 điểm, không đạt, nhất là về vấn đề xây dựng, gắn kết nhân lực để sử dụng hết tiềm năng nhằm đạt được KHCL, quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL của nhà trường.

2.4.7. Quản lý phát triển cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo

Kết quả cho thấy, các ý kiến đánh giá tương đối tốt cho hầu hết các tiêu chí của vấn đề quản lý phát triển CSVC&TB dạy nghề, thể hiện ở tổng các mức 3, mức 4 và mức 5 đạt từ 77,0% đến 84,4%. Như vậy, nhờ nguồn vốn

đầu tư của các dự án và nguồn vốn từ chương trình mục tiêu hàng năm cùng với nhiều nguồn vốn đầu tư của các địa phương,

2.4.8. Quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề

Các Trường CĐN chưa phổ biến việc lấy ý kiến đánh giá phản biện của chuyên gia về chương trình dạy nghề; Hầu hết các chương trình dạy nghề chưa được bổ sung, cập nhật những thành tựu KH&CN, chưa tiếp cận và đạt chuẩn trình độ dạy nghề nghiệp của khu vực và thế giới. Biểu đồ hình 2.14 và số liệu tổng hợp từ các ý kiến đánh giá ở PL2.06 cho thấy điểm trung bình chung: 2,46 điểm/5 điểm. Không đạt.

2.4.9. Quản lý công tác tuyển sinh, hoạt động dạy và học

Công tác tuyển sinh ở các Trường CĐN trong Vùng đã và đang gặp phải nhiều khó khăn, bất cập như: Tâm lý trọng bằng cấp của người dân, xã hội vẫn còn khá phổ biến, trong khi đó công tác thông tin, tuyên truyền, tư vấn và hướng nghiệp về dạy nghề còn yếu; Công tác phân luồng học sinh từ bậc THCS ở các địa phương trong Vùng chưa thực hiện đạt kế hoạch đề ra (chỉ đạt từ 8-10%, trong khi chỉ tiêu đặt ra là 30% như Chi thị số 10-CT/TW ngày 05/12/2011 của Bộ chính trị); Các chính sách trong và sau khi học nghề chưa phát huy được hiệu quả...

Hoạt động dạy và học được các Trường CĐN tổ chức thực hiện theo đúng Quy chế 14/2007/QĐ-BLĐTBXH của Bộ LĐTB&XH về thi, kiểm tra và công nhận tốt nghiệp trong dạy nghề hệ chính quy. Theo số liệu tổng hợp từ các ý kiến đánh giá ở PL2.07 cho thấy tất cả các tiêu chí đều được các đối tượng khảo sát chấm điểm đạt 3,0 điểm/5 điểm. Đạt.

2.4.10. Quản lý phát triển các dịch vụ phúc lợi cho HSSV

Kết quả xử lý số liệu thu được từ những người được hỏi ý kiến về quản lý các quá trình hoạt động dạy nghề được thể hiện ở PL2.08. Điểm trung bình chung của các tiêu chí: 2,98 điểm /5 điểm. Đạt.

2.5.11. Kiểm định chất lượng dạy nghề

Kết quả xử lý số liệu thu được từ những người được hỏi ý kiến về quản lý hoạt động KĐCL được tổng hợp ở PL2.11 và thể hiện ở Hình 2.15. Điểm trung bình của tiêu chí tự kiểm định chất lượng chỉ đạt 2,4 điểm/5 điểm – Không đạt yêu cầu. (PL2.09)

2.5.12. *Xây dựng văn hóa nhà trường*

Trong thực tế ở hầu hết 12 Trường CDN trong Vùng, vấn đề xây dựng văn hóa nhà trường vẫn còn rất mới mẻ, còn có những mặt hạn chế nhất định do môi trường làm việc có nhiều bất cập, dẫn đến có những cái nhìn ngắn hạn, chưa có quan niệm đúng đắn về cạnh tranh và hợp tác, chưa có tính chuyên nghiệp, còn bị ảnh hưởng bởi các tàn dư của nền kinh tế bao cấp... nên khó có thể phát triển.

2.6. **Đánh giá chung về thực trạng**

2.6.1. *Những điểm mạnh*

- Sự quan tâm đặc biệt và chỉ đạo hiệu quả của Chính phủ, lãnh đạo các tỉnh/TP và các Ban Quản lý KKT/KCN trong Vùng.
- Các Trường CDN có đầy đủ CTDN các nghề đang đào tạo.
- Cơ sở vật chất, trang thiết bị, vật tư thực hành được đầu tư tương đối tốt nhờ nguồn vốn đầu tư lớn của Nhà nước.
- Trong Vùng đã hình thành được mạng lưới các Trường CDN gắn với địa chỉ sử dụng, tỷ lệ HSSV có việc làm sau khi tốt nghiệp cao.

2.6.2. *Những điểm yếu*

- Thiếu chính sách tạo điều kiện cho các Trường CDN phát triển...
- Vai trò điều tiết của Nhà nước đối với quan hệ cung - cầu lao động còn hạn chế.
- Quy hoạch, phát triển mạng lưới các Trường CDN chưa đồng bộ.
- Hệ thống thông tin TTLĐ còn nhiều những hạn chế, bất cập.
- Hầu hết các Trường CDN còn rất yếu trong xây dựng KHCL.
- Đội ngũ GV&CBQL còn rất thiếu và yếu, nguy cơ hẫng hụt về nhân lực có năng lực và kinh nghiệm.
- Chương trình, giáo trình dạy nghề chưa thực sự mạng lại sự hài lòng của nhà doanh nghiệp.
- Công tác KDCL dạy nghề đã có nhiều nỗ lực lớn, song vẫn chưa đồng đều trong các Trường CDN và hiệu quả mang lại chưa cao.
- Văn hóa nhà trường còn rất mới mẻ.

2.6.3. *Những cơ hội*

- Chính sách thu hút đầu tư thông thoáng với nhiều ưu đãi vượt trội.

- Giáo dục nói chung và dạy nghề nói riêng đang được Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương rất quan tâm.
- Giáo dục nghề nghiệp đang đổi mới trên quy mô toàn cầu.
- Mặt bằng trình độ học vấn của người dân trong Vùng tương đối cao, khả năng tiếp thu nhanh, thông minh... của người dân miền Trung.
- Việt Nam đã là thành viên thứ 150 của WTO. Đây là cơ hội để các Trường CDN mở rộng liên kết, hợp tác đào tạo, dạy nghề...

2.6.4. Những thách thức, nguy cơ

- Thực hiện sứ mệnh nặng nề trong khi trong khi năng lực và điều kiện còn hạn chế.
- Nhanh chóng nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐTN đáp ứng nhu cầu nhân lực của TTLĐ.
- Quản lý nhà trường trong CCTT đang là một thách thức không nhỏ đối với các Trường CDN.
- Nguy cơ “chảy máu chất xám” ngày càng lớn khi có nhiều CBGV giỏi chuyển sang môi trường làm việc khác có điều kiện tốt hơn.

Tiểu kết chương 2

Trong chương 2, tác giả đã khái quát về sự hình thành, phát triển của VKTTĐMT và mạng lưới mạng lưới các Trường CDN, xem xét nhu cầu nhân lực trình độ CDN và khả năng đáp ứng của các Trường CDN trong Vùng. Tác giả đã lựa chọn và tiến hành điều tra, khảo sát, thu thập số liệu về 12 vấn đề quan trọng của quản lý phát triển các Trường CDN được xây dựng từ khung lý luận ở chương 1. Từ kết quả xử lý số liệu, tham khảo ý kiến chuyên gia am hiểu về các vấn đề luận án quan tâm, đối chiếu giữa lý luận và thực tế, tác giả đã rút ra được những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức và nguy cơ của công tác quản lý phát triển các Trường CDN hiện nay. Mặc dù các Trường CDN trong Vùng đã có nhiều nỗ lực, song kết quả đánh giá thực trạng cho thấy vẫn còn nhiều hạn chế bất cập mà *quản lý đang là khâu yếu kém nhất cần được quan tâm tháo gỡ.*

Chương 3

CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG

3.1. Định hướng và các nguyên tắc xây dựng giải pháp

3.1.1. Định hướng phát triển KT-XH của VKTTĐMT đến năm 2020

3.1.2. Dự báo nhu cầu nhân lực trình độ CĐN của TTLĐ

3.1.3. Định hướng phát triển các Trường cao đẳng nghề

3.1.4. Các nguyên tắc xây dựng giải pháp

3.2. Các giải pháp quản lý phát triển các Trường CĐN

3.2.1. Hoàn thiện chính sách và cơ chế phát triển các Trường CĐN

Hoàn thiện chính sách và cơ chế nhằm tạo điều kiện cho các Trường CĐN phát triển, tạo động lực cho người dạy và người học, tạo cơ chế thu hút và sử dụng đúng đắn nhân lực CĐN. Đây là những vấn đề có ý nghĩa quan trọng nhằm phát huy hiệu quả đào tạo và phát triển các Trường CĐN đáp ứng yêu cầu phát triển TTLĐ ở VKTTĐMT.

Nội dung thực hiện giải pháp

- Chính sách đối với các Trường cao đẳng nghề
- Chính sách đối với người dạy; Chính sách đối với người học
- Chính sách đối với nhân lực trình độ cao đẳng nghề

3.2.2. Quy hoạch phát triển mạng lưới các Trường CĐN

Quy hoạch phát triển mạng lưới các Trường CĐN nhằm định hướng hoạt động dạy nghề phù hợp với chiến lược phát triển KT-XH của Vùng, phù hợp với năng lực đầu tư và khả năng huy động nguồn lực của toàn xã hội, đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp-dịch vụ, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc và đảm bảo an sinh xã hội cho người dân trong Vùng.

Nội dung thực hiện giải pháp

- Xác định mục tiêu quy hoạch.
- Thực hiện quy hoạch: Phân bố các Trường CĐN; Về chương trình, giáo trình dạy nghề; CSVC&TB; Các giải pháp chủ yếu.

3.2.3. Phát triển hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực

Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ cung cấp dữ liệu về cung - cầu nhân lực của TTLĐ, giúp các tỉnh/Tp trong Vùng điều phối lao động cho địa phương một cách hợp lý, đồng thời cũng là cơ sở giúp các nhà hoạch định chính sách, cơ quan quản lý các cấp có chính sách phù hợp để phát triển dạy nghề.

Nội dung thực hiện giải pháp:

- Thành lập Trung tâm dự báo và thông tin TTLĐ cấp Vùng
- Đầu tư cơ sở hạ tầng hệ thống thông tin TTLĐ.
- Xây dựng mạng lưới cung cấp thông tin
- Tập huấn, đào tạo cán bộ vận hành Hệ thống thông tin TTLĐ
- Hình thành mạng lưới phân tích thông tin TTLĐ.

3.2.4. Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường

Kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường nhằm xác định rõ định hướng, mục tiêu chiến lược và các giải pháp chủ yếu đạt tới mục tiêu chiến lược một cách hiệu quả nhất trên cơ sở sử dụng các nguồn lực sẵn có một cách hợp lý nhất và tạo ra nguồn lực để đáp ứng trong tương lai. Đây là cơ sở quan trọng cho các quyết sách của Hội đồng trường và Ban giám hiệu, là hoạt động có ý nghĩa rất quan trọng trong việc thực hiện dạy nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

Nội dung thực hiện giải pháp

- Tuyên bố sứ mệnh của nhà trường
- Xây dựng tầm nhìn chiến lược, hệ thống giá trị cốt lõi của nhà trường
- Xác định các vấn đề chiến lược. Xác định mục tiêu của nhà trường
- Xác định các giải pháp chiến lược

3.2.5. Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý

Thực hiện giải pháp này đội ngũ giáo viên sẽ đảm bảo về số lượng và nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm và dạy thực hành nghề; đội ngũ CBQL sẽ nâng cao năng lực quản lý và điều hành, hình thành đội ngũ CBQL làm việc chuyên nghiệp.

Nội dung thực hiện giải pháp

- Phân tích công việc, xây dựng bản mô tả công việc
- Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV&CBQL

- *Tuyển dụng nhân sự; Phân công công việc; Đánh giá hiệu quả làm việc*
- *Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ GV&CBQL*

3.2.6. Phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề định hướng TTLĐ

Phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề định hướng TTLĐ sẽ thể hiện được mục tiêu đào tạo của nhà trường một cách rõ ràng, quy 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 của HSSV, hướng đến mục tiêu đào tạo đáp ứng được nhu cầu nhân lực của DN và TTLĐ.

Nội dung thực hiện giải pháp

- Nhà trường xây dựng CTDN trên cơ sở phân tích nghề, có sự tham gia của các DN, được thiết kế theo hướng mở, tích hợp và linh hoạt. Từng CTDN có mục tiêu được xác định rõ ràng, quy định cụ thể chuẩn kiến thức, kỹ năng, phương pháp đánh giá; Hàng năm nhà trường lấy ý kiến đánh giá phản biện. Định kỳ ít nhất 5 năm/lần các CTDN được rà soát, điều chỉnh, bổ sung, cập nhật.

- Nhà trường biên soạn, chỉnh lý giáo trình hiện hành cho phù hợp với chương trình dạy nghề.

3.2.7. Tăng cường công tác tự kiểm định chất lượng dạy nghề

Tự kiểm định chất lượng dạy nghề nhằm đánh giá, xác định mức độ thực hiện mục tiêu, chương trình, nội dung dạy nghề của nhà trường dựa trên những tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá của bộ tiêu chuẩn kiểm định, giúp cho nhà trường tự đánh giá và hoàn thiện các điều kiện bảo đảm chất lượng đáp ứng nhu cầu nhân lực của TTLĐ. Kết quả tự kiểm định cũng là cơ sở giúp lãnh đạo nhà trường có chính sách phù hợp để phát triển nhà trường.

Nội dung thực hiện giải pháp

- *Công tác chuẩn bị tự kiểm định; Xây dựng kế hoạch tự kiểm định*
- *Thực hiện tự kiểm định một cách hiệu quả.*
- *Báo cáo tự kiểm định.*
- *Hoàn thiện các điều kiện bảo đảm chất lượng từ kết quả tự kiểm định.*

3.2.8. Xây dựng văn hóa nhà trường

Để tạo lập được bầu không khí tâm lý thoải mái trong trong nhà trường; Đề tập thể khuyến khích mỗi cá nhân nỗ lực làm việc; Để nhà

trường tạo niềm tin cho người học và DN.

Nội dung thực hiện giải pháp

Xây dựng văn hóa nhà trường bao gồm việc thiết lập các chuẩn mực và tạo thói quen thực hiện chuẩn mực cho mọi thành viên trong nhà trường. Xây dựng văn hoá nhà trường là một quá trình tổng thể chứ không phải chỉ là việc đưa một giá trị một cách đơn lẻ rời rạc.

3.3. Môi quan hệ giữa các giải pháp

3.4. Thăm dò và thử nghiệm

3.4.1. Khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi của các giải pháp

Tác giả nhận đủ 226 phiếu trả lời. Kết quả sau khi xử lý số liệu, được thể hiện ở phụ lục PL3.01 và PL3.02 và Bảng 3.2.

Bảng 3.1: Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi của các giải pháp

TT	Nội dung khảo nghiệm	Tính cần thiết	Tính khả thi
2	GP1: Hoàn thiện chính sách và cơ chế phát triển các Trường CDN	4,6	4,2
3	GP2: Quy hoạch phát triển mạng lưới các Trường CDN	4,7	4,2
1	GP3: Phát triển hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ	4,5	4,0
4	GP4: Xây dựng và triển khai KHCL	4,5	4,1
5	GP5: Phát triển đội ngũ GV&CBQL	4,5	4,3
6	GP6: Phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề định hướng TTLĐ	4,3	4,0
7	GP7: Tăng cường công tác tự KĐCL	4,4	3,9
8	GP8: Xây dựng văn hóa nhà trường	4,3	3,7

Kết quả điểm trung bình cộng cho phép khẳng định các chuyên gia đánh giá rất cao về tính cần thiết và tính khả thi của 06 giải pháp.

3.5.2. Thử nghiệm tác động kiểm chứng giải pháp đã đề xuất

Tác giả chỉ lựa chọn biện pháp cụ thể trong Giải pháp 05 để tiến hành tác động vào hoạt động quản lý phát triển đội ngũ giáo viên thông qua hoạt động bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng giảng dạy thực hành nghề và kỹ

năng sư phạm, sau đó nghiên cứu sản phẩm thông qua đánh giá kết quả học tập của sinh viên trước và sau khi tác động. Có 185/195 sinh viên đã có việc làm ngay sau tốt nghiệp, đạt 94,8%, (có Biên bản bàn giao nhân lực ở phụ lục). Điều này khẳng định rằng sinh viên được tiếp nhận kiến thức, kỹ năng nghề tốt hơn từ các giáo viên được bồi dưỡng nâng cao kỹ năng giảng dạy ở các nước có nền dạy nghề phát triển. Từ kết quả thử nghiệm cho phép chúng tôi khẳng định mục đích thử nghiệm đã đạt được kết quả theo mong đợi. Điều này chứng minh tính đúng đắn của các giải pháp được đề xuất.

Tiểu kết chương 3

Ở chương 3, để xây dựng các giải pháp, tác giả đã lựa chọn 04 nguyên tắc: nguyên tắc đảm bảo tính mục đích, nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn, nguyên tắc đảm bảo tính khả thi và nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả. Bốn nguyên tắc này đặt ra yêu cầu cho quản lý phát triển các Trường CDN là phát triển quy mô đào tạo phù hợp, đảm bảo chất lượng dạy nghề và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực của nhà trường nhằm đáp ứng được nhu cầu nhân lực của TTLĐ, cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo. Trên cơ sở kết quả khảo sát thực trạng, định hướng và quy hoạch phát triển KT-XH và nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT, tác giả xây dựng 08 giải pháp quản lý. Tám giải pháp này có mối liên hệ mật thiết tác động hỗ trợ, gắn bó hữu cơ với nhau để tạo nên một hệ thống giải pháp quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT. Kết quả khảo nghiệm khẳng định tính cần thiết, tính khả thi của các giải pháp đề xuất. Luận án đã thử nghiệm giải pháp “Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý”. Kết quả thử nghiệm đã khẳng định tính khả thi của giải pháp đề xuất.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

1. Qua tổng quan nghiên cứu vấn đề, luận án đã phân tích khẳng định thêm những quan điểm về quản lý phát triển dạy nghề và các Trường CDN của những nghiên cứu trước đây, đã phân tích, làm sáng tỏ và khẳng định một số khái niệm, bổ sung hoặc làm sâu sắc thêm những lý luận về quản lý phát triển nhà trường. Luận án khái quát sứ mệnh của Trường CDN trong việc đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của VKTTĐ. Qua nghiên cứu lý luận về nhân lực, tiếp cận cung - cầu nhân lực, tiếp cận hiện đại về quản lý phát triển như Quản lý theo mục tiêu (MBO), Quản lý dựa vào nhà trường (SBM) gắn với vấn đề tự chủ và tự chịu trách nhiệm xã hội, luận án xây dựng khung lý thuyết về quản lý phát triển các Trường CDN đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐ, bao gồm 12 vấn đề tập trung vào quản lý tổng thể các yếu tố làm nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực, mở rộng quy mô dạy nghề đồng thời với nâng cao chất lượng dạy nghề phù hợp và đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐ trong giai đoạn hiện nay. Đây cũng là cơ sở khoa học cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp của đề tài.

2. Tác giả đã lựa chọn và tiến hành điều tra khảo sát, thu thập số liệu về 12 vấn đề quan trọng của quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐ được xây dựng từ khung lý luận ở chương 1. Nội dung đánh giá được trình bày tường minh với hệ thống số liệu, bảng biểu cụ thể, mang tính khoa học và con số tin cậy, kết hợp giữa mô tả định lượng và phân tích định tính để rút ra các kết luận có tính chính xác cao về thực trạng. Từ kết quả xử lý số liệu, trao đổi và tham khảo ý kiến chuyên gia am hiểu về các vấn đề luận án quan tâm, đối chiếu giữa lý luận và thực tế, tác giả đã nhận thấy: mặc dù đã có những nỗ lực trong công tác quản lý hoạt động đào tạo ở các Trường CDN tại VKTTĐMT, song kết quả đánh giá thực trạng cho thấy vẫn còn nhiều hạn chế bất cập mà *quản lý đang là khâu yếu kém nhất cần được quan tâm đặc biệt để tháo gỡ.*

3. Dựa trên những định hướng chiến lược phát triển nhanh, toàn diện và bền vững VKTTĐMT đến năm 2020, căn cứ vào cơ sở khoa học của vấn

đề nghiên cứu và thực trạng công tác quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT, tác giả xây dựng hệ thống gồm 08 giải pháp quản lý. Tùy vào điều kiện thực tiễn, mỗi giải pháp sẽ có vị trí ưu tiên khác nhau; trong quá trình quản lý có thể sử dụng, sắp xếp các giải pháp sao cho mang lại hiệu quả cao nhất. Do hạn chế về thời gian và phạm vi nghiên cứu, tác giả chỉ khảo nghiệm mức độ cấp thiết và tính khả thi của 08 giải pháp này thông qua việc lấy ý kiến đánh giá của các chuyên gia và lựa chọn một số biện pháp cụ thể trong giải pháp 05 để chứng minh tính đúng đắn của giải pháp được đề xuất.

Sự phát triển nhanh chóng của VKTTĐMT, cùng với sự phát triển không đồng bộ của các Trường CDN đã cho thấy công tác dạy nghề và cung ứng nhân lực tại đây bộc lộ những hạn chế và bất cập, đang trở thành vấn đề quan trọng và hết sức cấp thiết. Luận án đã xây dựng khung lý luận, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT. Áp dụng 08 giải pháp được đề xuất một cách đồng bộ, linh hoạt và phù hợp với chiến lược phát triển của Vùng sẽ tạo nên động lực cho các Trường CDN trong Vùng thực hiện tốt sứ mệnh của mình, hướng tới việc phát triển VKTTĐMT sau năm 2020 thành vùng kinh tế động lực, thúc đẩy sự nghiệp phát triển kinh tế miền Trung tương xứng với hai đầu đất nước.

2. KIẾN NGHỊ

Để có thể vận dụng hiệu quả giải pháp quản lý phát triển các Trường CDN đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT, luận án có một số kiến nghị:

1. Với Chính phủ, bộ, ngành trung ương.
2. Với UBND tỉnh/thành phố và các Ban Quản lý KKT, KCN.
3. Với các Trường cao đẳng nghề.
4. Với cộng đồng doanh nghiệp sử dụng nhân lực sau dạy nghề.